

Geliş Tarihi:

17.01.2022

Kabul Tarihi:

18.04.2022

Yayımlanma Tarihi:

15.06.2022

Kaynakça Gösterimi: Bozkurt, Ö., & Ercan, A. (2022). Çalışanların yenilikçi iş davranışlarında ve işten ayrılma niyetlerinde örgütsel destek algısının etkisi: İmalat sanayi üzerine bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(43), 269-290. doi: 10.46928/iticusbe.1059273

ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINDA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNDE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ ETKİSİ: İMALAT SANAYİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Araştırma

Öznur Bozkurt 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Düzce Üniversitesi

oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Armağan Ercan 

armagan.ercan1453@gmail.com

Öznur Bozkurt, Düzce Üniversitesi Yönetim ve Strateji Doçentidir. Yönetim ve Organizasyon, İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış ve girişimcilik alanında ders vermekte ve bu alanlarda araştırmalar yayınlamaktadır.

Armağan Ercan, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Girişimcilik A.B.D. tezli yüksek lisans mezunu, bilim uzmanıdır. Girişimcilik alanında araştırmalar yapmakta ve yayınlamaktadır.

ÇALIŞANLARIN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINDA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNDE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ ETKİSİ: İMALAT SANAYİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Öznur Bozkurt
<mailto:oznurbozkurt@duzce.edu.tr>
Armağan Ercan
armagan.ercan1453@gmail.com

Özet

Amaç: Çalışanların yenilikçi özellikleri işletmeleri başarıya götürmedeki kilit faktördür. Özellikle yenilikçi davranışların örgütsel olarak desteklenmesi, çalışanların yenilikçi yeteneklerini işletme için kullanmasının önünü açacaktır. Örgütsel ortamda desteklendiğini hisseden çalışanın yenilikçi iş davranışlarını sergileyeceği ve işten ayrılma eğilimi sergilemeyeceği varsayımı ile bu çalışmada imalat sektöründe çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve bu desteğin yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisi incelenmiştir.

Yöntem: Nicel veriye dayalı olarak yürütülen çalışmada birincil veriler kasti örnekleme ile seçilen ve büyük işletme statüsünde Düzce’ de faaliyet gösteren işletmelerden toplanmıştır. Beşli likert tipi ölçeklerle toplanan veriler SPSS24 programında analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın sonuçlarına göre, araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetleri düşük, örgüt desteği algıları ve yenilikçi iş davranışı eğilimleri ise yüksektir. Çalışanların algıladığı örgütsel destek ise yenilikçi iş davranışlarını pozitif, işten ayrılma niyetini ise negatif olarak etkilemektedir.

Özgünlük: Yenilikçi uygulamalar işletme başarılarının en önemli belirleyici unsuru olmaya başlamıştır. Bu yenilikçi yapılar ise çalışanlardan bağımsız ortaya çıkmamaktadır. Örgütün hiyerarşik yapısı, yönetim tarzları, iş ortamındaki işbirlikleri, bireysel özellikler ve daha pek çok faktör çalışanların yenilikçi davranışlarının oluşumunu etkileyebilmektedir. Sayılan bu bireysel ve örgütsel faktörler aynı zamanda çalışanların örgüte olan bağlılığını veya işten ayrılmaya olan eğilimlerini de etkileyebilmektedir. Bu çalışma tüm bu konuları birbiri ile ilişkili ele alması açısından ve Türkiye sanayisinin önemli bir parçası olan imalat sektörü çalışanları özelinde konuyu incelemesi açısından özgün değer taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Algısı, Yenilikçi İş Davranışları Eğilimi, İşten Ayrılma Niyeti, Düzce

JEL Sınıflandırması: M10, M12, O15

¹ Bu çalışma Doç. Dr. Öznur Bozkurt danışmanlığında yürütülen ve Armağan Ercan’ a ait olan yüksek lisans tezinin bir bölümünden üretilmiştir.

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE'S
INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIORS AND INTENTION TO TURNOVER:
A RESEARCH ON THE MANUFACTURING INDUSTRY**

Abstract

Purpose: Innovative qualities of employees are the key factor in driving businesses to success. In particular, organizational support of innovative behaviors will pave the way for employees to use their innovative abilities for the business. . In this study, the perceived organizational support of the employees in the manufacturing sector and the relationship of this support with innovative work behaviors and intention to turnover were examined, with the assumption that the employee who feels supported in the organizational environment will exhibit innovative work behaviors and not have a tendency to turnover.

Method: In the study, which is based on quantitative data, primary data were collected from enterprises operating in Düzce in the status of large enterprises and selected by deliberate sampling. Data collected with five-point Likert scales were analyzed in SPSS24 program.

Findings: According to the results of the research, the participants' intention to turnover is low, their perceptions of organizational support and innovative work behavior tendencies are high. The organizational support perceived by the employees is positive for innovative work behaviors; negatively affects the intention to turnover.

Originality: Innovative practices have become the most important determinant of business success. Innovative structures are not formed in every organization and businesses with innovative structures differ from other organizations with some features. The hierarchical structure of the organization, management styles, cooperation in the business environment, individual characteristics and many other factors can affect the formation of the innovative behavior of the employees. These individual and organizational factors can also affect the commitment of employees to the organization or their tendency to turnover. This study has a unique value in terms of dealing with all these issues in relation to each other and examining the issue specifically for the manufacturing sector workers, which is an important part of the Turkish industry.

Keywords: Organizational Support Perception, Innovative Business Behaviors Intend, Intention to Turnover, Düzce

JEL Classification: M10, M12, O15

GİRİŞ

Örgütlerin amaçlarına ulaşmasına katkıyı yapan en önemli kaynak, taklidi zor insan kaynağıdır. İnsan kaynağının yetenekli olması kadar bu yetenekleri örgütsel amaçlar için kullanması da önemlidir. Bu kapsamda örgütsel hedefler ile bireysel hedeflerin uyumunun sağlanması ve çalışanların örgütsel hedeflerde kendi hedefleri de görmesi gereklidir. Bundan dolayı da çalışanların örgütsel ortamda hissedecekleri destek onların örgütsel katkılarını artırmada bir itici güç olacaktır. Robbins, vd. (2000: 1329)' işe adanmış çalışanların, örgütsel desteği en çok hisseden çalışanlar olduğunu ileri sürmektedir. Örgütlerin performans hedeflerine ulaşması için öncelikli olarak çalışanların performansının artması gerekmektedir. Bu noktada da örgütsel destek mekanizmaları devreye girmektedir (Çöl, 2011; Akkoç vd., 2012)'nin yapmış olduğu araştırmanın sonuçları da bu savı doğrular niteliktedir. Bu çalışmanın bulgularına göre örgütsel olarak desteklendiğini algılayan çalışan iş performansını artırmaktadır. Yüceler (2009)'e göre hem üst yönetimin desteği hem de çalışma arkadaşının desteğini alan çalışanın verimliliği artacak ve bu da örgütsel amaçların etkinliğini olumlu yönde etkileyecektir. Bunun dışında iş arkadaşı ve yöneticisi tarafından destek gören çalışanın hem kendine olan güveni hem de örgütüne olan güveni artacaktır.

Örgütlerin, sürdürülebilir başarılarının ardında sürekli değişen çevre koşullarına ayak uydurabilme yetenekleri yatmaktadır. Değişimlere ayak uydurma veya değişimleri başlatma ise yenilikçi uygulamalara dayalı iş süreçleri ile olmaktadır. Çalışanların örgütleri tarafından desteklenmesinin, iş performansını olumlu etkilediğine dair birçok çalışma vardır. Destek algısı ile birlikte çalışanlar daha fazla sorumluluk almakta ve yenilikçi iş davranışları sergilemektedirler. Timuroğlu (2015)'e göre örgüt üyelerinin yenilikçi fikirler oluşturmada örgütün destekçi yapısı çok önemlidir. Bu örgütsel destek özgürce fikir üretme noktasında çalışanlara güven vermektedir. Bunun sonucu olarak ta çalışanlar örgütlerine aidiyet duymakta ve örgütsel amaçları çok daha kolay kabullenmektedir. Bulut vd. (2008)'e göre her örgüt yapısında yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasını beklemek doğru değildir. Yenilikçi fikirlerin ortaya çıktığı örgütler, bu fikirlerin özgürce ifade edilmesine olanak tanıyan örgütlerdir. Bu örgütler çalışanların fikirleri sadece dinlemekle kalmaz aynı zamanda fikirlerin uygulanmasında da destekçi olur. Çalışan destekçisi örgütlerin temel felsefesi yenilik odaklıdır.

Örgütünün desteğini alamadığını düşünen çalışanın iş tatmini düşer. Güven algısı zedelenecek işten ayrılma niyeti duymaya başlar. Bu durumda nitelikli çalışan kaybına sebep olacak personel devir hızlarını ortaya çıkarır. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre çalışanların örgütleri tarafından desteklendiğine dair algıları onların işten ayrılma yönündeki niyetlerinin oluşmasında belirleyici olmaktadır. Scott vd. (1999)' nın çalışmasının sonuçlarına göre, çalışanın algıladığı örgütsel desteğin yüksek olması onun işten ayrılma ile ilgili niyetini azaltmaktadır. (Siong vd. 2006; Kalliath ve Bellick 2001)'in çalışmasında da iş görenlerin algıladığı örgütsel desteğin ve onlarda oluşacak olan işten ayrılma eğiliminin birbiri ile ters yönlü bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tüm bu sonuçlardan da yola çıkarak, bu çalışmada çalışanların yenilikçi iş

davranışı eğilimlerinde ve işten ayrılmaya yönelik niyetlerinde, algıladıkları örgütsel desteğin etkisi araştırılmıştır.

LİTERATÜR

Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek algısı, çalışanlarla örgüt arasındaki ilişkiye dayalı bir kavramdır ve çalışanların bağlılıklarını etkiler. Çalışanlara örgütleri için değerli olduklarını ve önemsendiklerini hissettiren bir kavramdır (Gökpınar, 2014). İş görenlerin örgütle bütünleşmesi ve kendisine güven duyulduğunu algılaması için örgütsel desteğe ihtiyaç vardır (Candan ve Kaya, 2015: 305-330). Örgütsel destek, sosyal değişim kuramına bağlı olarak kavramsallaşmıştır. Çalışanlar örgüte verdikleri katkı karşılığında örgüt tarafından önemsenmek isterler. Örgütsel katkıların değerli olduğu mesajını almak çalışanları mutlu etmektedir (Eisenberger vd., 1986). Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt tarafından onay görmesi, kendisine saygı duyulduğunu hissetmesi, çabaları karşılığında ödüllendirilmesi, terfi ettirilmesi gibi konuları içerir (Oktar, 2014). Örgüt tarafından desteklendiği duygusunu hisseden çalışanlar, kendilerini örgütlerine karşı daha verici hissederek, örgütlerine bağlanmaktadır (Kaplan ve Ögüt, 2012). Baranik vd. (2009)' un çalışmasında iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin örgüte duygusal olarak bağlanmayı ve işten duyulan tatmini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada örgütsel destek algısı, işgücü devrini azaltıcı etki yapmaktadır sonucuna ulaşılmıştır. Makanjee vd. (2006)' nin çalışmasında da benzer bir sonuca ulaşılmıştır ve örgütsel desteğin bağlılığı pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Eser, 2011: 365). İş görenler örgütleri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde işlerine bağlılık göstermekte ve örgütlerine karşı daha verimli bir çalışma performansı göstermektedirler. Bu çalışanlar örgütsel değerleri daha fazla benimsemekte ve içten bir sadakat ile örgütsel katkıyı artırmaktadırlar (Candan ve Kaya, 2015: 305-330).

Yenilikçi İş Davranışı

Yenilik ilk olarak Joseph Schumpeter tarafından “kalkınmanın itici gücü” olarak tanımlanmıştır. Schumpeter' e göre yenilik pazarda var olmayan ya da var olup ve üzerinde iyileştirmeler yapılarak tekrar pazara sürülen bir ürün, yeni bir üretim yönteminin uygulamaya sokulması, örgütlerin yeni bir pazara açılması, yeni tedarik kaynaklarının (hammadde, yarı mamul vb.) saptanması ve örgütün yeni bir organizasyon yapısına sahip olması şeklinde tanımlanmıştır (Elçi vd., 2008: 26). Yenilikçilik, bir fikrin oluşması ile başlayıp o fikrin uygulama sonuçlarının alınması ile devam eden bir süreçtir (Meriç, Bozkurt, Işık, 2019). Bu çerçevede bakıldığında yenilik kavramı, örgüt için yeni fikirler yeni uygulamalar, yeni çözüm metotlarının geliştirilmesi ve yeni teknolojilerin ortaya çıkarılması olarak ifade edilebilir (Jenssen ve Jorgensen, 2004: 63). Yenilikçi iş davranışları, örgüt üyelerinin ya da işletmede yer alan iş görenlerin kendi arzuları ve iradeleriyle yeni bir ürün, hizmet ya da iş süreçleri, kendi iş birimlerine veya organizasyonun tamamına uygulamaları olarak tanımlanmaktadır (Çalışkan

ve Urtekin 2009: 20-21). Özellikle dışa dönük, başarı güdüsü yüksek ve risk alan bireylerde yenilikçi davranışlar daha fazla ortaya çıkmaktadır(Bozkurt, Meriç, Bozkurt, 2017). Kanter, (1983)' e göre yenilikçi iş davranışı, yeni fikirler, yeni ürünler ve yeni iş süreçleri geliştirmedir. İş görenlerin performansının değerlendirilmesinde de önemli bir ölçüttür (Çelik vd, 2014: 491). Yenilikçi davranış bir iş görenin bilinçli olarak ürün, yöntem ve iş süreçlerine ait daha önce denenmemiş yeni fikirleri kendi işinde, bölümüne ya da işletmenin tamamında tatbik etmesi ya da benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1989: 15-30). İş görenler, sarf ettikleri çaba ile aldıkları ödül arasında adil bir denge hissettiklerinde daha fazla çalışma ortaya koyarak, örgüt taleplerini karşılamak için daha fazla yenilikçi iş davranışları göstermektedirler (Janssen, 2000: 287-302).

Alan yazında yenilikçi iş davranışı; fikir keşfetme, fikir üretme, fikir uygulama ve fikir savunma olmak üzere dört boyutta incelenmektedir. **Fikir keşfetme**, çevre analizini iyi yapan bir iş görenin, sorunun saptanması ve bu soruna çözüm yolları geliştirmesi, yeni bir ürün yeni bir hizmet ya da yeni bir pazar olarak yenilikçi iş davranışlarını ortaya çıkartmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010: 23-36). Bir organizasyonda değişen çevre koşullarına bağlı olarak yeni ihtiyaçlar ya da çözülmesi gereken problemler meydana gelmektedir. Bu durumlarda örgüt içerisinde daha önce denenmemişleri denemek ve yenilikçi çözümler üretmek gerekmektedir. Bu yenilikçi çözümler de fikirlerin keşfedildiği aşamada ortaya çıkan yeni teknoloji odaklı gelişmelerle ve de sıra dışı farklı üretim süreçleri ile bağlantılı olarak ortaya çıkmaktadır (Başar, 2013:). **Fikir üretme**, bir fırsatın ya da bir sorunun keşfedilmesinden sonra o sorunun çözüme kavuşması ya da fırsatın görülmesinden sonra hayata geçilmesi aşamasındaki düşünceleri kapsamaktadır. Fikir üretme aşaması, bir fikrin keşfinden sonraki bölümdür. Öncelikle çözülecek sorun saptanır, daha sonrasında sorunun çözüme kavuşması için düşüncelerin üretilmesi gerekmektedir (McAdam ve McClelland, 2002: 86-97). Fikir üretme, örgütün başarısında önemli bir yere sahiptir. Örgüt içindeki bilgi birikiminin etkin bir biçimde kullanılabilmesi için yeni fikirlerin üretilmesini zorunlu kılmaktadır (Janssen, 2000: 287-302). **Fikir savunma aşaması**, problemlerin çözümünde kullanılacak yepyeni yöntemlerin uygulanmasının ardından problemin ortadan kalkacağı savunulmasıdır (Şenol, 2013). Fikir savunma boyutu yenilikçi iş davranışlarında fikre, destek oluşturulması, diğer iş görenlerin ikna edilmesi ve stratejik konumda yer alan örgüt içi paydaşlarının bu yenilikçi fikrin yayılımı için heveslendirilmesi çalışmalarını kapsamaktadır (Janssen, 2000: 287-302). **Fikir uygulama**, üretilen yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi, kullanılabilir hale dönüştürülmesi yani uygulamaya konulmasıdır (Çalışkan ve Urtekin 2009: 20-21). Fikir uygulama sistematik bir biçimde yeni bir ürün, hizmet, servis ağı, pazar konumlandırılması ya da iş süreçlerinin geliştirilmesi ve bunların denenmesi gibi süreçleri içermektedir (Kleysen ve Street, 2001: 284-296).

İşten Ayrılma Niyeti

Mobley (1982)'e göre işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma kavramları aynı anlama gelmemektedir. İşten ayrılma niyeti bir düşüncedir ve eylemin gerçekleşmesinden önce oluşur. İşten ayrılma niyeti,

iş görenin düşünsel olarak işten ayrılma ile ayrılmama konusunu değerlendirmesini kapsayan bir süreçtir. İşten ayrılma niyetinin oluştuğu durumda ise gelecek bir zaman diliminde buna yönelik eylemin gerçekleşme olasılığı ortaya çıkmaktadır (Jewell ve Siegall, 1998). Brown ve Peterson (1993: 139), işten ayrılma niyetini, örgüt bünyesindeki iş görenlerin, sonunda davranışsal bir faaliyete dönüşebilecek düşünceleri olarak tanımlamıştır. Tett ve Meyer (1993: 259-291), ise işten ayrılma niyeti, iş göreninin ayrılma davranışı öncesinde gerçekleştirdiği düşünsel faaliyetlerdir. İş gören bu düşünsel faaliyetleri bilinçli olarak gerçekleştirmekte olduğunu belirtmiştir. Slattery ve Selvarajan (2005: 53-65), ise daha net bir tanımlamada bulunarak işten ayrılma niyetini örgütteki iş görenin işini bırakma eğilimi olarak tanımlamıştır. Çekmecelioğlu (2005: 34), yaptığı çalışmada iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında %55 düzeyinde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Beğenirbaş ve Çalışkan (2014: 112)'a göre işten ayrılma niyeti üzerinde ki etkili olan unsur ise algılanan iş fırsatlarıdır. Marsh ve Mannari (1977: 66-69)' ye göre iş görenlerin örgütteki statüleri ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kariyer yapma imkanına sahip olduğunu düşünen ve çalışma arkadaşlarıyla iyi anlaşılan bir iş görenin işine bağlanarak işten ayrılma düşüncesinden uzaklaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Kitapçı vd. (2013: 49-73)' ne göre bir iş göreninin, işine yüklemiş olduğu anlamda işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir. Kişinin yaptığı işi anlamlı bulması işten ayrılma niyetini azaltırken, anlamsız bulması durumunda ise arttırmaktadır. Applebaum, vd. (2010: 323-328)' ne göre iş görenlerin örgüt içerisinde yaşadıkları stres düzeyleri arttıkça iş tatminler azalmakta ve buna bağlı olarak, işten ayrılma niyetleri oluşmaktadır.

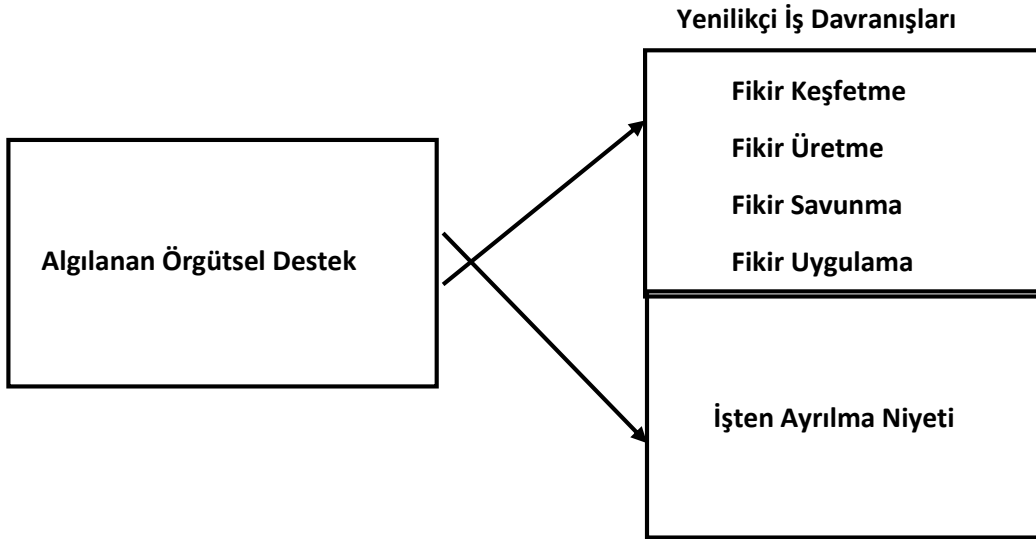
YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, çalışanın algıladığı örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini incelemektir. Rekabetin, yeniliğe ve farklı olmaya dayandığı günümüz iş dünyasında, teknoloji ve bilimsel alanda yaşanan hızlı gelişmeler, çağımızı bir değişim çağı haline getirmektedir. Değişmek te, yenilikle mümkün olmaktadır. Örgütlerin, iş görenlerini desteklemesi, yenilikçi düşünce yapılarına yönelmesi ya da yenilikçi düşünüp, bu düşünceleri uygulamaya sokabilecek bireyleri istihdam etmesi hem örgüt verimliliği açısından, hem de dolaylı olarak reaksiyon gösteren ülke ekonomisi açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple gerek akademik yazında gerek ise sektör bazlı uygulamalarda yenilikçi düşünmenin ve çalışanları desteklemenin öneminin vurgulanması oldukça önemlidir. İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında belirleyici olan faktörlerin belirlenmesi bu eylemin gerçekleşmeden önlenmesi açısından önemlidir. Çalışanlar işten ayrılmayı pek çok konu ile ilişkili olarak düşünmektedir. Örgütsel destek ise bunlardan biridir. Bu çalışma yenilikçi fikirleri ifade etmenin ve çalışmanı bu yönde desteklemenin önemini vurgulaması açısından da önem arz etmektedir.

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğinin(yöneticiden, çalışma arkadaşından ve örgütün işleyişinden), onların işletmeye katkı sağlayacak yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimlerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisini incelemeye yönelik oluşturmuş olan model aşağıdaki gibidir. Modelde yer alan örgütsel desteğin, yenilikçi davranışlarını olumlu; işten ayrılma niyetini ise olumsuz etkileyeceği varsayılmıştır.



H1: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir.

H1a1: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir.

H1a2: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir.

H1a3: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir.

H1a4: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir.

H2: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir.

Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırma nicel veriye dayalı analiz yapmak üzere kurgulanmıştır. Bu sebeple birincil veriye hızla ulaşmak için veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler araştırmacılar tarafından yüz yüze olacak şekilde toplanmıştır. Araştırmaya katılanların algıladıkları örgütsel desteği ölçmek için Giray ve Şahin (2012)'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarını yaptığı ölçektir. Araştırmaya katılanların yenilikçi iş davranışları eğilimlerini ölçmek için De Jong ve Den Hartog (2010)' ait olan ve 2016 yılında Işık ve Aydın tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan işten ayrılma niyeti ise Camman, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) 'in geliştirdiği ve Kitapçı, Kaynak ve Ökten (2013)'in Türkçe' ye uyarladıkları çalışmadan alınan işten ayrılma niyeti ölçeği ile ölçülmüştür. Algılanan örgüt desteği toplam 22 ifadeden oluşmaktadır. Yenilikçi iş davranışları toplam dört boyuttan ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Bunlar fikir keşfetme,

fikir üretme, fikir uygulama ve fikir savunmadır. Araştırmanın bir diğer bağımsız değişkenini olan işten ayrılma niyeti tek boyuttan oluşup toplam 3 ifade ile ölçülmüştür.

Araştırma için Düzce Üniversitesi Etik Kurulundan 2020/233 sayılı karar ile 30.12.2020 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Düzce ilinde faaliyet gösteren ve büyük işletme statüsüne sahip beş işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu beş işletmede toplam çalışan sayısı 1500 dür. Araştırma evreninin büyük ölçekli işletmeler olarak belirlenmesin sebebi, kurumsal ve kurulumunu tamamlamış büyük işletmelerin diğer işletmelere nazaran daha yenilikçi davranışlar sergileyecekleri varsayımdır. Anket çalışması için örneklem belirlemede tesadüfi olmayan yöntemlerden kararsal (kasti) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde, evrende yer alanlar arasından, araştırmacının problemine cevap bulacağına inandığı kişiler örnekleme oluşturmaktadır (Çeken, 2012: 18-39). Bu örnekleme yöntemi ile toplam 246 kişiden anket elde edilmiştir; ancak bu anketlerden bazıları eksik veya hatalı doldurulduğu için araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. 214 tane anket analize konu olabilecek niteliklere sahiptir ve bu 214 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Güvenilir sonuçlara ulaşmak için sabit bir örnek büyüklüğünü belirlemek oldukça zordur ve bu konuda ortak bir görüşe oluşmamıştır; ancak örneklem büyüklüğünün en az 200 olması gerektiği söylenebilir (Guilford 1954). Örneklem sayısını belirlerken ölçek madde sayısını esas alan kaynaklarda vardır. Bu kaynaklara göre ölçek madde sayısının en az 5 katı örnekleme ulaşılmalıdır (Nunnally,1978; Tabachnick ve Fidell, 2015). Bu kapsamda 35 ifadeli ölçek için en az 175 örneklem oluşturulması gerekmektedir. Araştırmanın örnekleme ise bu koşulu sağlamaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini, Düzce’ de faaliyet gösteren ve aynı ildeki Ticaret Odasına kayıtlı büyük işletme statüsündeki işletmelerden araştırma yapılmasına izin veren ve araştırmaya gönüllü katılan beş işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu durum araştırmanın, kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca bazı çalışanlar da kimliklerinin ortaya çıkmasından endişe duyarak anketi cevaplamak istememişlerdir.

BULGULAR

Araştırmada kullanılan anket formundaki ölçekler, daha önce yapılmış olan araştırmalarda kullanılmış olup, geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen veri analizlerine bakıldığında öncelikle ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini belirlemeye yönelik Cronbach's Alpha testi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizinde güvenilirlik katsayısı 0,00 ile 1,00 arasında değer alır. Katsayı 1,00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek; 0,00'a yaklaştıkça verilerin

Tablo 1. Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizi

İfadeler	Cronbach's Alpha	Yüzde	Güven Düzeyi
Örgütsel Destek	0,803	% 80,3	Güvenilir
Fikir Keşfetme	0,721	% 72,1	Güvenilir
Fikir Üretme	0,827	% 82,7	Güvenilir
Fikir Uygulama	0,891	% 98,1	Güvenilir
Fikir Savunma	0,745	% 74,5	Güvenilir
İşten Ayrılma Niyeti	0,852	% 85,2	Güvenilir

güvenilirliği düşük olarak yorumlanır. Genel olarak 0,70 üzeri değerler ölçek güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Altunışık, vd., 2004: 114-115).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunu gösteren Tablo 1 incelendiğinde, örgütsel destek algısına ait güvenilirlik; 0,83; yenilikçi iş davranışını oluşturan boyutlardan fikir keşfetme 0,72; fikir üretme 0,82; fikir uygulama 0,89, fikir savunma 0,74 dür. İşten ayrılma niyetine ait güvenilirlik kat sayısı ise 0,85 dir. Bu sonuçlara göre ölçekler literatürde kabul gören güven aralıklarında yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcılarla İlgili Demografik Bilgiler

Değişken	%	Değişken	%	Değişken	%
Cinsiyet	Kadın 71,5	Eğitim Seviyesi	İlköğretim 41,6	Çalışma Süresi	1yıldan az 25,7
	Erkek 28,5		Lise 37,4		1-5yıl 52,8
Medeni Hal	Evli 60,7	Üniversite 21,0	6-10yıl 17,3		
	Bekar 39,3		11-15 yıl 4,2		

Katılımcıları tanımlamaya yönelik yapılmış olan frekans analizlerindeki cinsiyet dağılımına bakıldığında kadınların toplam katılımcı sayısının %71'ini oluşturduğu görülmektedir. Medeni duruma bakıldığında evli olanların, toplam katılımcı sayısının %61' ini oluşturduğu ve katılımcıların eğitim seviyesinin de, %58,4' ile lise ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların, kurumdaki toplam çalışma süreleri bakıldığında kurumlarında 1-5 yıl arası çalışanların, toplam katılımcı sayısının %53'ünü oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Destek Algısı, Yenilikçi İş Davranışları Eğilimi ve İşten Ayrılmaya Yönelik Niyete Yönelik Ortalamalar

Değişkenler	Ortalamalar	Standart Sapma
Algılanan Örgütsel Destek	3,40	0,751
Yenilikçi İş Davranışları	3,55	0,909
Fikir Uygulama	3,78	1,276
Fikir Üretme	3,60	0,969
Fikir Keşfetme	3,53	1,073
Fikir Savunma	3,25	1,130
İşten Ayrılma Niyeti	2,09	1,212

Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların örgütsel destek algılarının ve yenilikçi iş davranışı eğilimlerinin orta dereceli olduğu görülmektedir. Yenilikçi iş davranışını oluşturan alt boyutlardan en yüksek ortalama ise fikir uygulama ve en düşük ortalama ise fikir savunmadır. Araştırmanın bir diğer değişkeni olan işten ayrılma niyeti ortalamasına bakıldığında ise ortalamanın altında bir değere sahip olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılanların örgütlerinden destek aldıklarını düşündükleri ve yenilikçi iş davranışı sergileme eğiliminde oldukları görülmektedir. İşten ayrılma eğilimlerinin ise düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Destek Algısı, Yenilikçi İş Davranışı Eğilimi ve İşten Ayrılmaya Yönelik Niyet İlişkisi

		1	2	3	4	5	6
1.Algilana Örgütsel Destek	r	1					
	p						
2.Fikir Keşfetme	r	,446**	,347**				
	p	,000	,000				
3.Fikir Üretme	r	,383**	,250**	1			
	p	,000	,000				
4.Fikir Uygulama	r	,354**	,226**	,697**	1		
	p	,000	,001	,000			
5.Fikir Savunma	r	,405**	,306**	,640**	,430**	1	
	p	,000	,000	,000	,000		
6. İşten Ayrılma Niyeti	r	-,214**	-,187**	-,128	-,057	-,188**	1
	p	,002	,006	,061	,403	,006	

Korelasyon katsayıları; $0,00 < r \leq 0,25$ ise değişkenler arası ilişki durumu çok zayıf, $0,26 \leq r \leq 0,49$ ise değişkenler arası ilişki durumu zayıf, $0,50 \leq r \leq 0,69$ ise değişkenler arası ilişki durumu orta, $0,70 \leq r \leq 0,89$ ise değişkenler arası ilişki durumu kuvvetli, $0,90 \leq r < 1$ ise değişkenler arası ilişki durumu çok kuvvetli olarak yorumlanmaktadır (Yurt, vd., 2018: 68).

Tablo 4’ te değişkenler arası ilişkilere ait korelasyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları eğilimleri ve işten ayrılmaya yönelik niyetleri arasındaki ilişki doğrusal korelasyon analizi yapılarak ölçülmüştür. Analiz sonuçlarına göre, değişkenler arası anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Katılımcıların algıladıkları örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ilişki söz konusudur. Bu ilişkiler anlamlı; ancak zayıf dereceli ilişkilerdir.

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Desteğin, Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi

	Kareler top.	df	Kareler ort.	F	p
Regresyon	38,716	1	38,716	59,678	,000^b
Kalan	137,536	212	,649		
Toplam	176,252	213			
Model	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	p
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit	1,619	,256		6,313	,000
Algılanan Örgütsel Destek	,567	,073	,469	7,725	,000

R² : ,220, Adjusted R²: ,216

(a: Bağımlı değişken = Yenilikçi iş davranışları b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını açıklamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna göre, kurulan model anlamlıdır (000^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (R²), %22’dir. Algılanan örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışlarını açıklayıcılığı beta değerine göre %46,9’dur. Yenilikçi iş davranışlarındaki değişimlerin yaklaşık %47’ si örgütsel destek algısı tarafından açıklanmaktadır. Örgütlerinden destek aldıklarını algılayan çalışanların yenilikçi iş davranışı sergileme eğilimleri de artmaktadır. Bu sonuca göre **H1**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Keşfetmeye Etkisi

	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	P
Regresyon	48,949	1	48,949	52,782	,000^b
Kalan	196,604	212	,927		
Toplam	245,553	213			
Model	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	P
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit	1,355	,307		4,419	,000
Algılanan Örgütsel Destek	,638	,088	,446	7,265	,000

R² : ,199, Adjusted R²: ,196

(a: Bağımlı değişken = Fikir keşfetme b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir keşfetmeyi açıklamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonuca göre, kurulan bu model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (R^2), %19,9'dur. Algılanan örgütsel desteğin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı beta değerine göre %44,6'dır. Fikir keşfetmede meydana gelen değişimlerin %44,6'lık kısmı örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuca göre **H1a1**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Üretmeye Etkisi

	Kareler top.	df	Kareler ort.	F	P
Regresyon	29,346	1	29,346	36,405	,000^b
Kalan	170,893	212	,806		
Toplam	200,238	213			
	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	
Model	B	St. Sapma	Beta		P
Sabit	1,918	,286		6,711	,000
Algılanan Örgütsel Destek	,494	,082	,383	6,034	,000

R^2 : ,147, Adjusted R^2 : 143

(a: Bağımlı değişken = Fikir Üretme b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir üretmeyi açıklamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna göre, kurulan model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (R^2), %14,7'dür. Algılanan örgütsel desteğin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı beta değerine göre %38,3'dür. Fikir üretmedeki değişimlerin %38' i örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuca göre, **H1a2**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Savunmaya Etkisi

	Kareler top.	df	Kareler orta.	F	P
Regresyon	44,705	1	44,705	41,628	,000^b
Kalan	227,670	212	1,074		
Toplam	272,375	213			
	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	
Model	B	St. Sapma	Beta		P
Sabit	1,171	,330		3,549	,000
Algılanan Örgütsel Destek	,610	,095	,405	6,452	,000

R^2 : ,16, Adjusted R^2 : 16.3

(a: Bağımlı değişken = Fikir Savunma b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir savunmayı açıklamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna göre, bu model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (R^2), %16'dır. Algılanan örgütsel desteğin, fikir savunmayı açıklayıcılığı beta değerine göre %40,5'dir. Fikir savunmadaki değişimlerin %40'lık kısmı örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuca göre, **H1a3**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Uygulamaya Etkisi

	Kareler top.	df	Kareler ort.	F	P
Regresyon	43,486	1	43,486	30,359	,000^b
Kalan	303,660	212	1,432		
Toplam	347,146	213			
	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	P
Model	B	St. Sapma	Beta		
Sabit	1,732	,381		4,546	,000
Algılanan Örgütsel Destek	,601	,109	,354	5,510	,000

R^2 : ,125, Adjusted R^2 : 121, (a: Bağımlı değişken = Fikir uygulama b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir uygulamayı açıklamasına yönelik yapılan regresyon analizi sonucuna göre, kurulan bu model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (R^2), %12,5'dir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı beta değerine göre %35,4'dür. Fikir uygulamada meydana gelen değişimlerin % 35 lik kısmı örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuca göre, **H1a4**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Algılanan Örgütsel Desteğin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

	Kareler top.	df	Kareler ort.	F	P
Regresyon	14,364	1	14,364	10,184	,002^b
Kalan	299,019	212	1,410		
Toplam	313,384	213			
	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	P
Model	B	St. Sapma	Beta		
Sabit	3,277	,378		8,666	,000
Algılanan Örgütsel Destek	-,346	,108	-,214	-3,191	,002

R^2 : ,046, Adjusted R^2 : ,041
(a: Bağımlı değişken, İşten ayrılma niyeti, b: Bağımsız değişken, Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizine sonucuna göre, örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini açıklaması ile ilgili model anlamlıdır ($002^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (R^2), %4,6'dır. Algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyetini beta değerine göre %21,4 oranında negatif yönlü olarak etkilemektedir. Çalışanların örgütsel destek algıları işten ayrılma niyetlerini azaltıcı bir etki yapmaktadır. Bu analiz sonuca göre **H2**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada iş görenlerin algıladığı örgütsel desteğin, onların yenilikçi iş davranışları sergilemelerine ve işten ayrılmaya yönelik niyetlerine olan etkisi incelenmiştir. Araştırmaya katılanların örgütsel destek algısına sahip oldukları ve yenilikçi iş davranışları sergiledikleri görülmüştür. Ayrıca işten ayrılma niyetleri de düşüktür. Yenilikçi iş davranışları ortalamalarında en yüksek ortalama fikir uygulama boyutundadır. Araştırmaya katılanların algıladıkları örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışları eğilimleri ve işten ayrılmaya yönelik niyetleri arasındaki ilişkiye bakıldığında algılanan örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışları alt boyutları arasında pozitif; işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu bulgulara dayanarak çalışanların, yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimlerinin oluşmasında ve işten ayrılmaya yönelik eğilim göstermesinde, algıladıkları örgütsel desteğin önemli bir yeri olduğu söylenebilir. İş görenlerin, örgütünden aldıkları destek, onların örgütüne ve sorumluluklarına daha da bağlanarak daha yüksek performans göstermelerini sağlamaktadır. Nitekim alan yazındaki pek çok araştırma bulguları da, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Siong vd. (2006), Kalliath ve Bellick (2001: 72), Mardanov vd. (2008), Hui vd. (2007: 735), Shen vd. (2014: 406), Wang vd. (2014), Anafarta (2015), Dinç (2015) ve Turunç ve Çelik (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu göstermektedir.

Algılanan örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışlarını açıklayıcılığı ile ilgili kurulan, H1: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Ayrıca araştırmanın ikinci hipotezi olan, H2: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir, hipotezi de kabul edilmiştir. Çalışanın örgütünü değerlendirmesi neticesinde algıladığı destek, onun yenilikçi davranışlarının ortaya çıkmasına ve bunun işletme için kullanılması yönünde davranışın sergilenmesine olumlu etki yapmaktadır. Destek bu tarz yenilikçi davranışları sergilemek için itici güç oluşturmakta ve çalışanların gayretlerini tetiklemektedir. Bunun dışında bu desteği hisseden çalışan işletmesine daha fazla bağlı olma yönlü bir eğilim ile işten ayrılmayı daha az düşünmektedir. Ortaya çıkan işten ayrılma niyeti, örgütsel desteğin etkisi ile ya azalmakta ya da ortadan kalkabilmektedir. Bu kapsamda örgütlerin işleyişlerinin ve politikalarının, destek vermeyi önceliğe alacak şekilde oluşturulması ve

bununda ötesinde, çalışanların da bu desteği algılamasının sağlanacağı bir örgüt zemininin oluşturulması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Algılanan örgütsel desteğin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %44,6'dır. Bu sonuca göre H1a1: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %38,3'dür. Bu sonuca göre, H1a2: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %40,5'dir. Bu sonuca göre, H1a3: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %35,4'dür. Bu sonuca göre, H1a4: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanın örgütün genelinden aldığı düşündüğü desteğin onun yenilikçi iş davranışları sergilemesine yönelik açıklayıcılığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, çalışanlar örgütünü bir bütün olarak değerlendirdiğinde, yani yöneticiden, çalışma arkadaşından ve örgütün işleyişinden destek aldıklarını hissettiklerinde, bu his onları yenilikçi iş davranışları sergileme doğru sevk etmektedir. Örgütünden destek alan çalışanın yeni fikirler keşfetmesi diğer boyutlara oran ile en fazla etkilenen boyuttur. En düşük etki ise fikir uygulama boyutundadır. Çalışanlar yeni yöntemler geliştirme, sorunlara yenilikçi çözüm yolları bulma gibi konularda araştırma yapmak için örgütün desteğine bağlı olarak hareket etmektedirler. Buna karşın bulunan yenilikçi yöntemlerin örgütün sistemine dahil edilmesi noktasında örgütsel desteğin nispeten daha düşük bir etkisi vardır. Kısaca çalışanların yenilik odaklı araştırmalara doğru yönelmelerinde örgüt desteği daha belirleyiciyken; bulunan fikirlerin uygulamada yer bulması aşamasında anı etki oluşmamaktadır. Çalışanlar geliştirdikleri fikirlerin uygulanabilir olanlarının hayata geçmiş olmasını bekleyeceklerdir. Uzun vadede yenilikçi fikirlerin sadece fikir olarak kaldığının hissedilmesi ise örgütte yeni fikir üretimini olumsuz etkileyebilecektir. Yönetimin baskın etkisinin olacağı düşünülen bu aşamada çalışanların fikirlerinden yararlanmak adına fikirlerin uygulanacağı mekanizmaların geliştirilmesi önemli olacaktır.

Örgütlerin en değerli ve taklidi zor hatta imkansız yetenekleri olan çalışanların, bu yeteneklerini işletme için fayda sağlayacak yönde kullanması önemlidir. Potansiyeli olan ancak bu potansiyel yeteneği işletme için kullanmayan çalışan işletme için atıl kalmış demektir. Bu sebeple yönetsel konularda, özellikle insan kaynağı yönetimi alanı ile ilgili yönetsel konularda karar vericilere ve uygulayıcılara büyük sorumluluklar düşmektedir. Örgütlerin çalışanlarının yenilikçi davranışlarını hem maddi olarak hem gayri maddi olarak desteklemesi gereklidir. Çalışanın yeni fikirleri üretmesi ve uygulaması için işletmenin fiziksel yapısından kaynak dağıtım politikalarına veya ödüllendirme sistemlerine kadar ayrıntılı ele alınması gereken konulara hassasiyet ile yaklaşılması gereklidir. Rekabetin yeniliğe dayandığı bu dönemde her bir çalışan yeniliğin kilit faktörüdür ve özellikle bu yetenekli çalışanların elde tutulması ve işten ayrılmalarının önüne geçilmesi gereklidir. Bu çalışmada

hem yenilikçi davranışlar hem de işten ayrılma niyeti, örgütsel destek kapsamında değerlendirilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, örgüt desteğinin önemini bir kez daha vurgulaması ve bu alanda yapılacak uygulamalara rehberlik etmesi açısından önemlidir. Örgütlerin çalışanlarına eşit fırsatlar sunması ve gelişim için destek vermesi, bürokratik engeller ile yok olan fikirlerin oluşmasının önüne geçmesi ve işletmede biz ruhunu oluşturmasının gerekliliği ve önemi de vurgulanmıştır.

Bu çalışma imalat sektöründe çalışan bireyler kapsamında yapılmıştır. İleride özellikle hızın çok daha önemli olduğu ve çalışanın daha fazla sorumluluk almasının önemli olduğu hizmet sektöründe de benzer çalışmaların yapılması önerilebilir. Ayrıca örgütsel hiyerarşinin farklı kademelerinde yer alan çalışanların birbiri ile kıyas edilebileceği araştırmalar yapılması da önerilebilir. Konunun örgüt kültürü ve yönetim tarzları ile ilişkilendirilerek çalışılması da önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Altunışık, R., Çoşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (Üçüncü Baskı), Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Management Journal*, 26(79), 112-130.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O. and Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention, *The Journal of Nursing Administration*, 40, 323-328.
- Baranik, L.E., Roling, E.A. and Eby, L. T. (2009). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support, *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3): 366-373.
- Başar, M. (2013). Girişimcilik ve girişimcilik süreçleri, girişimcilik içinde Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları*. 2-19.
- Beğenirbaş M. ve Çalışkan A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*. 5(2). 109-127.
- Brown, S.P., and Peterson, R.A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction, job involvement and organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 73, 139 – 145.
- Bozkurt, Ö. , Meriç, S. ve Bozkurt, İ. (2017). Kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisini belirlemeye yönelik kamuda çalışan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7 (1), 58-70
- Bulut, Ç., Aktan, B., Yılmaz, S. ve Fiş, A. M. (2008). Kurumsal girişimcilik: Kavramsal yapı üzerine bir tartışma, *Journal of Yaşar University*, 3(10), 1389-1416.
- Camman, C., Fichman M., Jenkins D., and Klesh J. (1979). The organizational assessment questionnaire, *Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor Michigan*, 1-46.
- Candan, H. ve Kaya, T. P. (2015). İhbarcılık (whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(02), 305-330.

- Çalışkan, A. ve Urtekin, S.(2009). Yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkisi, çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü üzerine mersin ili serbest muhasebeci mali müşavirlerine ve muhasebe çalışanlarına yönelik bir uygulama, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 19-34.
- Çeken, H. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 18-39.
- Çekmecelioglu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Lider-üye etkileşimi ve kariyer memnuniyetinin yenilikçi davranışa etkisinde etîğin düzenleyici rolüne yönelik deneysel bir araştırma.
- Çöl, G. (2011). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- De Jong, J., and Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour, *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- Dinç, E. (2015). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between effort-reward fairness, affective commitment, and intention to leave. faculty of business administration, *Marmara University, Istanbul, Turkey. International Business Research*; 8(4).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 500-507.
- Elçi, Ş., Karataylı, İ. ve Karaata, S. (2008). Bölgesel inovasyon merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi, *Tüsiad-T/2008-12/477*, Ankara.
- Eser G. (2011) Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1):365-376.
- Giray, M. D. ve Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1.
- Gökpinar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Programı, İstanbul.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric methods*. New York, NY: McGraw-Hill

- Hui, C., Wong A., and Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in china: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 735–751.
- Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5(2), 75-103.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Jenssen, J.I., and Jorgensen, G. (2004). How do corporate champions promote innovations?, *International Journal of Innovation Management*, 8(1), 63.
- Jewell, L. N., and Siegall, M. (1998). *Contemporary industrial/organizational psychology*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Kalliath, T. J., and Beck, A. (2001). Is the path to burnout and turnover paved by a lack of supervisory support? A structural equations test, *New Zealand Journal of Psychology*, 30(2), 72.
- Kaplan, M. ve Ögüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma, *International Review of Economics and Management*, Volume 1, Number 1, 49-73.
- Kleysen, R. F., and Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior, *Journal of intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Makanjee, C. R., Hartzler, Y. F., and Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers, *Radiography*, 12(2), 118-126.
- Mardanov, I., Heischmidt, K.. and Henson, A. (2008). Leader-member exchange and job satisfaction bond and predicted employee turnover, *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 15(2), 159-175.
- Marsh, R. M., and Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study, *Administrative Science Quarterly*, (22), 57-75.
- McAdam, R., and McClelland, J. (2002). Individual and team-based idea generation within innovation management: Organisational and research agendas, *European Journal of Innovation Management*, 5(2), 86-97.

- Meriç S. , Bozkurt Ö. ve Işık H.(2019). Bireysel yenilikçilik eğiliminin turizm lisans eğitimi alan öğrenciler açısından değerlendirilmesi. (İçinde)*Yeni Ekonomik Trendler ve İş Fırsatları*, Editörler, Yüce M., Mıynat, M., Can A.V., Sakarya, Ş., Editör, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa
- Mobley, W.H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research, *Academy of Management Review*, 7 (1), 111 – 116.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric methods*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Oktar, M. N. (2015). *Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek Ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi,. Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R.(2002). Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714
- Robbins, T., Summers, T. P., and Miller, J. L. (2000). Intra-and inter-justice relationships: Assessing the direction. *Human Relations*, 53(10), 1329-1355.
- Scott, Craig R., Connaughton, Stacey L., Diaz-Saenz, Hactor R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., Shaw, Sandra P., and Morgan, D. (1999). The Impacts of communication and multiple identifications on intent to leave: A multimethodological exploration, *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.
- Shen Y., Jackson T., Ding C., Yuan D., and Zhao L (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a chinese context: Organizational identification as a mediator, *European Management Journal*, 32(3), 406-412.
- Siong, Z., Ming, B., Mellor, D., Moore, Kathleen A., and Firth, L. (2006). Predicting intention to quit in the call centre industry: Does the retail model fit?, *Journal Of Managerial Psychology*, 21, 231–243.
- Slattey, J.P., and Selvarajan, T.T.R. (2005). Antecedents to temporary employee’s turnover intention, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12 (1), 53 – 65.
- Şenol, B. (2013). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaratıcılık Davranışları ve Mizah Anlayışları*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*.(M, Baloğlu, Çev.). Ankara, Türkiye: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Tett, R.P., and Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analysis based on meta-analytic findings, *Personal Psychology*, 46, 259 - 291.
- Timuroğlu, M. K. (2015). Örgütsel ve çevresel faktörlerin örgütsel yenilik üzerine etkisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19 (1), 41–68.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Wang, H., Ma, B., Liu X., and Liu S. (2014). Job security and work outcomes in china: perceived organizational support as mediator, *Social Behavior And Personality*, 42(7), 1069-1076.
- West, M.A., and Farr, J.L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives, *Social Behavior*, 4, 15–30.
- Yurt, İ., Bozkurt, Ö. ve Torun, M. K. (2018). Yeşil pazarlama uygulamalarında akademisyenlerin tepkisel durumu. *VI. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e sosyal bilimler kongresi, Tam Metin Kitabı*. S.68. Ankara.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.