



Örgütsel Politika ve Duygusal Emegin Örgütsel Yeniliğe Etkisi



The Effect of Organizational Policy and Emotional Labor on Organizational Innovation

Murat AK*

Hasan KURTBOĞAN**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1209602>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
24.11.2022

Kabul Tarihi:
04.02.2023

© 2023 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
24.11.2022

Accepted:
04.02.2023

© 2023 JEBUPOR
All rights
reserved.



Öz

Bu çalışmanın amacı örgütsel politika algısı ile duygusal emegin; örgütsel yeniliği etkileyip etkilemediğinin ampirik olarak ortaya konulmasıdır. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırma yöntemi kullanılmış olup analiz çeşidi olarak ilişki analiz kullanılmıştır. Örgütsel politika ve duygusal emegin, örgütsel yenilik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, SPSS programı kullanılarak çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, örgütsel politika ve duygusal emek puanlarının örgütsel yenilik puanını yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bağlamda araştırma sonucunda; mevcut uygulanmakta olan politikaların ve çalışanların duygusal emeginin, örgütsel yenilik algılamaları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla örgütsel yenilik hedefleyen örgütlerin, örgütsel politikalarını bu yönde belirlemesinden ayrıca çalışanların duygusal emek algılamalarını da yenilik uygulamalarını besleyecek ve destekleyecek ölçüde yönlendirmeleri gerektiğinden söz edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel politika, duygusal emek, örgütsel yenilik.

Abstract

The aim of this study is to empirically reveal whether organizational policy perception and emotional labor affect organizational innovation. In the study, survey research method, which is one of the quantitative research methods, was used and relational analysis was used as the analysis type. Multiple regression analysis was carried out using the SPSS program to examine the effect of organizational policy and emotional labor on organizational innovation. As a result of the analysis, the predictive power of organizational policy and emotional labor scores on organizational innovation score was found to be statistically significant. In this context, as a result of the research; it is understood that existing policies and emotional labor of employees have a significant and positive effect on organizational innovation perceptions. Therefore, it can be said that organizations aiming at organizational innovation should determine their organizational policies in this direction and that they should also direct their employees' perceptions of emotional labor to support their innovation practices.

Keywords: Organizational policy, emotional labor, organizational innovation.

Atıf/ to Cite (APA): Ak, M. ve Kurtboğan, H. (2023). Örgütsel politika ve duygusal emegin örgütsel yeniliğe etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 217-235. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1209602>

* ORCID Dr. Öğretim Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü, muratak1578@hotmail.com

** ORCID Sorumlu Yazar, Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, hasan_kurtbogun@outlook.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

Although organizational politics is something seen through the eyes of the audience, perception is variable. A situation that is met positively by some employees may be met negatively by some employees. This is related to the fact that employees are not aware of their own actions. When the same behavior is evaluated by another employee, it is evaluated politically by the individual, while it may not be seen as a political behavior when he performs this behavior himself (Erol, 2014: 46-47). While fulfilling the teaching profession, in many cases, teachers may mask their emotions and have to experience a different emotion than they are. Emotional labor, which is ignored in the education process, actually helps teachers in many situations. Because in the teaching profession, where there is a lot of interaction, teachers may have to reflect their emotions differently than they are during these interactions, and may give the impression of a calm, self-confident individual even in negative situations (Alev and Bozbayındır, 2018: 1790). Organizational innovation is based on an effort that activates many emotions. According to Leavy (2005) in order for innovation to become permanent in innovative organizations, employees must be given a sense of trust. In order to gain this trust, employees should be given the opportunity to try and make mistakes (Leavy, 2005: 39). In this study, organizational policy perception and emotional labor; it is aimed to empirically reveal whether it affects organizational innovation or not.

Literature Review:

In the study conducted by House (1974), it is discussed how the internal political structure of the school reacts to the innovation and the findings are presented. In the study carried out by Taylor (2016: 20), it is mentioned that many political factors can strongly affect innovation activities. In the study conducted by Liu et al. (2011), the moderator role of emotional labor in team innovation practices is emphasized and it is understood that this role has been revealed. In the study conducted by Işık et al. (2016), on the other hand, the relationship between emotional labor and individual innovativeness is emphasized and the existence of a negative relationship in terms of sub-dimensions is mentioned. In the study conducted by Wang (2021), the moderator role of emotional labor between organizational innovation and organizational support issues is emphasized and it is stated that this role was found as a result of the analysis.

Methodology:

The study is an empirical, quantitative study. In determining the people in the survey application; among the sampling methods, the simple random sampling method, in which individuals are determined without any guidance and judgment, so that all relevant persons can have the chance to be in the research, was preferred. Questionnaire technique was used as a data collection tool in the research. Three scales were included in the questionnaire form used in the study. The data obtained from the scales used in the research were entered into the computer environment and analyzed using the SPSS program. After this process, the total scores and sub-scores of the scales used were calculated. While evaluating the data, descriptive statistical methods (numbers, percentage, frequency, average, standard deviation) were utilized. With the provision of normality, the use of parametric methods was preferred in the analysis of the data. Multiple regression analysis was carried out to examine the effect of organizational policy and emotional labor together on organizational innovation.

Results and Conclusions:

As a result of the research; it is understood that existing policies and emotional labor of employees have a significant and positive effect on organizational innovation perceptions. Therefore, it can be said that organizations aiming at organizational innovation should determine their organizational policies in this direction and that they should also direct their employees' perceptions of emotional labor to support their innovation practices. In addition to this, the application of these variables in different sectors and samples can be recommended to researchers in terms of obtaining comparable, comparative results and improving the literature on the subject.

1. Giriş

Rekabetin ve yenilikçi uygulamaların gün geçtikçe önemini daha da artırdığı günümüz iş dünyasında tıpkı devletler gibi örgütler de varlıklarını sürdürmek bir yana büyümek istemektedirler. Bu bağlamda gün geçtikçe globalleşmenin de vermiş olduğu etkiyle devletler, enerji ve cari açıklarının büyüme üzerindeki etkisini irdelerken, örgütler de politikaların ve diğer değişkenlerin çalışanlar nezdinde yenilikçilik algılamalarını ne yönde ve nasıl etkileyeceğini irdelemektedirler (Ravanoğlu ve Bostan, 2019). Nitekim örgütlerin yönetim kademesinde bulunan kişiler, çalışanların verimliliğini ve çalışma yaşamını negatif anlamda etkileyebilecek olumsuzlukları gidermek için çok büyük çaba göstermektedirler. Fakat yine de birçok örgütte insanlardan kaynaklı birçok problem meydana gelebilmektedir. Örgütsel politikanın da bu problemlerden biri ve önde gelenlerinden olduğu ifade edilmektedir (Erkutlu ve Soyumert, 2020: 1). Örgütte yer alan bireylerin kendi arzu ve beklentilerine göre hareket etme ve bu doğrultuda daha fazla kaynağa sahip olma arzusu; bütçe, görev, sorumluluk, ücret ve terfilerin paylaşımı noktasında kişileri birbirinin karşısına getirebilmekte olup bu durum ise örgüt içi çekişmelerin yaşanmasına yol açabilmektedir. Örgüt içerisinde daha fazla kazanma arzusunda olan bireylerin olması, örgütlerde politik süreçlerin yaşanmasına meydan verebilmektedir (Bursalı ve Bağcı, 2011: 23).

Örgütlerde meydana gelen politik faaliyetler, birçok işgören tarafından negatif bir durum olarak görülmektedir. Bu politik faaliyetlere gereken önemi göstermeyen örgütler zayıflamakta ve kaynaklarını ölçülü olarak kullanamamaktadır. Örgütteki politik durum, çalışanlara tesir etmekte ve algılarına göre hareket eden çalışanlar örgüte karşı negatif yönde tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir (Seçkin, 2015: 11). Bu sebeple örgüt içerisinde önemli olan politik faaliyetlerin gerçekte neler olduğu değil, çalışanların bu politikalara ilişkin algısı ve düşünceleridir. Bu bağlamda değerlendirmeler, bu düşüncelere göre yapılmalıdır (Biçer, 2017: 3).

Duygular; davranışlarımızın ardında bulunan ve düşüncelerimizin davranışa dönüşüm noktasındaki karar için bizleri yönlendiren uyaranlardır. İnsanların davranışları üstünde çok büyük önemi bulunan duygular; mekân, olay ve kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. İş yaşamında kişinin yaptığı işin gerektirdiği davranışlar ile karşısında yer alan bireylere bazı mesajlar vermesi birçok meslekte mecburiyet halini almıştır. Burada işgörenlerin duyguları, çalışılan ortam ya da farklı bireylere göre değişiklik göstermemekte yapılan işin gerektirdiği şekilde olmakta ve bu duyguyu karşı tarafa gerektirdiği biçimde yansıtması şeklinde oluşmaktadır. Bu süreçte işgörenlerin kendi duygularını gizleyerek karşı tarafın isteği ve mesleğin gerektirdiği duygu durumlarına göre duygu durumlarını değiştirerek sunma çabası duygusal emek olarak karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz vd., 2020: 490). Hizmet örgütlerinde işgörenlerin sadece başarılı ve çalışkan bir çalışan olmaları beklenmemekte aynı zamanda duyguları ile de başarılı bir şekilde hizmet sunmaları beklenmektedir. Örneğin hastanede çalışan hemşirelerden anlayış, hosteslerden güler yüz, cezaevlerinde görevli infaz koruma memurlarından ise soğuk bir ifade takınmaları beklenmektedir. Akşam yemeğini özelleştiren bir garson, çalışma ortamını neşeli hale dönüştüren bir sekreter, müşterilerini özel hissettiren bir otel görevlisi önemli bir duygusal emek sergileyebilir. Faturaya sadece satılan hizmet değil çalışanların sergilemiş oldukları bu duygular da yansımaktadır (Aydın, 2016: 170).

Yenilikçilik; işletme hayatının sürdürülebilirliğinde, yeni fikirlerin oluşturulmasında, mevcut fikirlerin ise geliştirilerek müşterilerin beklenti ve isteklerinin karşılanmasında vazgeçilmez bir unsurdur. Bu beklenti ve isteklerin karşılanması teknolojinin sürdürülebilirliği ve elde edilen başarılarla mümkündür. Günümüzde bu başarıya ulaşmanın yolu girdilerin ve bilginin özünü anlamaktan geçmektedir. Bilgiyle kazanılan yetenekler ile örgütler, hedeflerine erişerek toplumsal refahın sağlanmasına da katkıda bulunmaktadır. Bu katkının başını yenilikçilik çekmektedir. Yenilikçilik; yeni veya iyileştirilmiş mallarda, hizmetlerde veya üretim yöntemlerinde yeni düşünceler ortaya koymaktır (Boz vd., 2018: 161). Örgütler süreklilik, rekabet ve daha iyi sonuçlar elde edebilmek için yenilikler yapmak mecburiyetindedir (Yıldız, 2019: 2). Yeniliğe açık örgütlerin yapısını; yeniliği, yaratıcılığı değişimi ve risk almayı destekleyen örgütsel tasarımlar meydana

getirmelidir. Bu tür tasarımları meydana getirmenin yolu; durağanlık, aşırı kuralcılık, katılık, hantallık gibi şeylerden uzak durmaktan geçmektedir. Yenilik yönelimli olabilmek birçok şeye bağlıdır. Yönetimin desteği, risk alma, örgüt yapısının esnekliği, yenilik yapanların ödül ve teşvik sistemiyle desteklenmesi bu bağlılıklardandır (Timuroğlu, 2015: 42).

Söz konusu bu değişkenler göz önüne alındığında, örgütsel politika ve duygusal emek konularının ilk kez hep birlikte örgütsel yenilik konusu ile birlikte ele alınması çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Nitekim bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeler, insanları ve toplumu neredeyse tüm unsurlarıyla değişime ve yeniliğe zorlamaktadır. Eğitim sistemi de bu değişim ve yeniliğe ihtiyaç duymaktadır. (Göl ve Bülbül, 2012: 99). Amacı yenilikçi bireyler yetiştirmek olan eğitim örgütleri, yeni dünya düzenine ayak uydurmalı ve yeniliğe ayak uydurabilmelidir. Eğitim örgütlerinde yetişen bireyler, değişen dünyaya ayak uydurabilmeli, üretimde yer alabilmeli ve gelecek değişimlerin uygulayıcısı ve yaratıcısı olabilmelidir (Terzi, 2019: 16). Bu bağlamda yenilik konusunun eğitim örgütlerinde ele alınması literatürel zenginliğe katkı sağlamasının yanında konunun eğitim örgütleri için önemine ve farkındalığına da katkı sağlamış olacaktır.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu bölümünde, çalışmada ele alınan değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeve hakkında bilgi verilmektedir.

2.1. Örgütsel Politika Algısı

Örgütsel politika; bireyin, örgütün ve örgütte yer alan diğer çalışanların amaç ve çıkarlarını umursamadan, kendi amaçları doğrultusunda sergilediği politik faaliyetlerdir (Andrews ve Kacmar, 2001: 348). Vigoda ve Kapun'a (2005) göre ise; bireylerin kişisel çıkarlarını gerçekleştirmek için planladıkları, ortak örgütsel hedeflere aykırı olan davranışlardır.

Örgütte yer alan bireylerce yürütülen politik faaliyetler, işyerindeki avantaj ve dezavantajların dağılımı ile alakalı olup bu durum bireylerin algılamalarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örgüt içinde bir kişi için yararlı görülen bir şey başka bir kişiye zarar verebilir. Bu yüzden, aynı durum her bireye aynı etkiyi uyandırmayabilmektedir (Akdoğan ve Demirtaş, 2014: 111).

Örgütsel politika ile ilgili yapılan araştırmalar çoğunlukla politik davranışın hangi şartlarda gerçekleştiği ve buna etkisi olan şeyler üzerine olmuştur (Vigoda ve Cohen, 2002: 311). Örgütlerin politik ortamının oluşmasında ve sürdürülmesinde en önemli öğelerden biri, örgütün ve işgörenlerin davranışlarının örgüt içerisindeki diğer işgörenler tarafından algılanma şeklidir. Çünkü çalışma ortamının politik olarak algılanması, örgütsel politikaya zemin hazırlamaktadır (Buenger vd., 2007). Örgütsel politika, iş hayatının rutini, kaçınılmaz bir gerçeğidir (Ay, 2014: 22). Bir örgütte örgütsel politikanın fazla olması daha çok yönetimden kaynaklanan sorunlar ile ilgilidir. Yönetimin bu alanda bir boşluk bırakması, göz yumması, müdahale etmemesi örgütsel politikanın yayılmasına sebep olabilmektedir. İşgörenlerin örgüt içerisinde yaşanan örgütsel politikaya tepkisi üç şekilde olmaktadır. Birinci durumda işgören tepkisini işinden ayrılarak ortaya koyar, ikinci durumda politika oyunlarına katılmayarak tepkisiz kalarak bir davranış sergiler, üçüncü ve son durumda ise işgören politik oyunlara katılır ve oyunun bir parçası olur. Politik oyunlara katılmayan işgörenler kendilerini çalışmaya verirken politik oyunların parçası olan işgörenler ise bu politik oyundaki başarılarına bağlı olarak amaçlarına başarı ile ulaşırlar ya da başarısızlık sonucu şiddetli stres yaşarlar. (Başar ve Varoğlu, 2016: 754). Kısa ve öz olarak değerlendirildiğinde örgütlerde yaşanan politika hayatın kaçınılmaz bir gerçeğidir. Yapılan birçok araştırma birçok örgüt içerisindeki tutumların politik olduğu yönündedir. Politika yalnızca toplumsal hayatta bireyler arasında yaşanan bir durum değil örgütler içerisinde de sık sık görülen bir durumdur. Politikayı kişilerin hayatla olan mücadelesinde kullandığı bir araç olarak değerlendirecek olursak örgütlerde yaşanan politik faaliyetleri yaşanan

duruma göre normal karşılayabiliriz. Yani politik davranışlar kurumlarda ve karşı tarafta yer alan bireylerin tutumlarına bağlı olarak meydana gelmektedir. Örgütlerde, işgörenler arasında görev, sorumluluk, terfi, ücret konusunda çatışmalar yaşanabilmektedir. Bu durum bireyler arası bir mücadeleye dönüşerek bireylerin politik tutum sergilemelerine sebep olabilmektedir (Şengül, 2018: 4).

Gelişen iş dünyasında saatlerce aynı ortamda bulunan bireyler hem kendi hem de örgüt çıkarlarını gözetmek için çeşitli taktikler geliştirmişlerdir. Ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelen farklı karakterdeki bireyler kimi zaman kendi aralarında çatışma yaşamış kimi zamanda örgüt çıkarları ile kendi çıkarları ters düşmüştür (Aybar, 2018: 12).

Örgütsel politika algısı, işgörenlerin üst, mevkidaş veya astlarının davranışlarının ne derece politik olup olmadığı ile alakalı algılamalardır (Bıyık vd., 2016: 110). Örgütsel politika algısı örgüt üyelerinin örgüt hakkındaki politik algı düzeyidir. Örgüt içerisinde uygulanan politik davranışlar her ne kadar nesnel bir kanıt olarak değerlendirilse de bireylerin bu konudaki algıları öznel değerlendirmelerinden oluşmaktadır (Yüksel ve Bolat, 2016). Her bireyin olayları değerlendirme ve bu olaylara verdikleri tepki değişiklik gösterebilir. Dolayısıyla bu değerlendirme ve tepkiye göre bireylerin tutum ve davranışları da farklılaşacaktır (Sarı, 2019: 20).

Örgütlerdeki politik davranışlar bazen çok açık olmakla beraber bazen de gizli bir şekilde gerçekleşebilmektedir. Bu sebeple bir durumun pozitif ya da negatif bir şekilde algılanması kişilere, duruma ve zamana göre değişiklik gösterebilmektedir. Kötü bir amaç taşımayan bir davranış bireylerce farklı bir şekilde değerlendirilerek olumsuz bir davranışmış gibi algılanabilir. Sonuç olarak, aynı durum ve davranışlar farklı kişiler tarafından farklı değerlendirilebilmektedir (Eken, 2017: 16).

Örgütsel politika izleyicinin gözünden görülen bir şey olmasına karşın algı ise değişkendir. Bazı işgörenler tarafından olumlu bir şekilde karşılanan bir durum bazı işgörenler tarafından ise olumsuz bir şekilde karşılanabilmektedir. Bu da işgörenlerin kendi eylemlerinin farkında olmamaları ile ilgilidir. Aynı davranış bir başka işgören tarafından değerlendirildiğinde birey tarafından politik olarak değerlendirilirken bu davranışı kendisi gerçekleştirdiğinde ise politik bir davranış olarak görülmeyebilir (Erol, 2014: 46-47).

Literatürde örgütsel politika konusu incelendiğinde konunun daha çok örgütsel güven (Yalaza, 2019), örgütsel özdeşleşme (Sarı vd., 2019), ses çıkarma, örgütten ayrılma, iş tatmini, sadakat ve ihmal etme davranışları (İplik, 2020), örgütsel bağlılık (Donald vd., 2016) değişkenleriyle ilişkilendirildiği diğer taraftan konunun kuramsal olarak Ferris vd. (2002) tarafından irdelendiği anlaşılmaktadır. Literatür taraması sonucunda işletme örgütlerinde, üniversitelerde ve birçok farklı örgütlerde örgütsel politika algısı ile alakalı birçok araştırma olmasına karşın, okul örgütlerinde bu araştırmaların sayısının oldukça sınırlı olduğu ifade edilebilir. Okullar güç mücadeleleri, çıkar çatışmaları ve politik etkileşimin yaşandığı yerler olup okullardaki politik etkileşimin incelenmesi, okulların yapısını anlama ve çözümleme yararlı olabilir (Çelik ve Üstüner, 2019, 80). Söz konusu bulgulardan hareketle konunun eğitim örgütleri için de büyük önem taşıyan yenilik konusuyla ilişkilendirilmesi, literatüre özgün boyutta önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

2.2. Duygusal Emek

19. yüzyılın sonlarında araştırılmaya başlanan duygu kavramı, 20. yüzyılın sonlarına doğru giderek önemi artan bir kavrama dönüşmüştür. Bu yüzyılda insanların davranışlarını duygularının kontrol ettiği belirlenmiştir. Yapılan araştırmaların neticelerine göre, insanların sevgi, nefret vb. duygularla hareket ettiği ve bu duygularına göre memnuniyet, bağlılık, aidiyet, duygusal emek ve motivasyon gibi çıktılar ürettiği gözlemlenmiştir. Çünkü bu çıktılarının hepsi duyguların gölgesinde açığa çıkan dışavurumlardır. İşgörenlerin örgütteki başarı ve başarısızlıkları da yine duygularına bağlı olarak gelişmektedir. Bu çıktılarının başında gelen duygusal emek kavramı; iş tanımında yer alan

sorumluluğun dışına çıkarak iş yapma ve işi yaparken hisleri karşı tarafa mesaj olarak iletmektir (Kulualp ve Sarı, 2018: 1168).

İlk olarak Amerikalı Sosyolog Arlie Hochschild (1983) eliyle kaleme alınan “Yönetilen Kalp: İnsan Duygularının Ticarileştirilmesi” adlı kitapta kullanılan duygusal emek kavramı; işgörenlerin duygularını, diğer işgörenler tarafından fark edilebilecek şekilde fiziki olarak sergilemek olarak ifade edilmiştir. Duygusal emek, bir davranışın örgütün davranış kurallarına uygun olarak gösterimidir (Ashforth ve Humphrey, 1993: 90). Duygusal emek, işgörenlerin müşterileri memnun etmek adına kendi duygularını gizleyerek örgütün gösterilmesi istenen duyguları sergilemesidir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013: 316). Duygusal emek, zahmetli ve profesyonellik isteyen bir iştir (James, 1992: 500).

Duygusal emek; hizmetin sunarken kurumun talep ettiği duygulara bürünerek müşterilerle etkileşimde bulunma halidir. Bu tanımda dört temel nokta gündeme gelmektedir. Bunlardan ilki, duyguların etkileşimci model üzerinden işlenmesidir. Yani, bireyler duygularını, sosyal çevreyi algılama şekillerine göre biçimlendirirler. İkinci nokta, etkileşimci model şemasında, kişinin hissetmiş olduğu duygular ile kurumun istediği duygular uyuşsa bile kişinin bu duyguları gösterebilmesi için çaba sarf etme mecburiyetidir. Üçüncü nokta, bir kez sunulan duygu artık pakete sarılarak müşteriye teslim edilmiş yani hizmet halini almıştır. İşgören de artık sunulan hizmetin bir parçasına dönüşmüştür. Dördüncü ve son temel nokta ise duyguların zamanı ve şekli ile alakalı kuralların bulunmasıdır. Hochschild bu kuralları “hissetme kuralları” (feeling rules) olarak adlandırmış ve açıklamıştır. Sosyal yapının biçimlendirdiği hissetme kuralları birçok durumda nasıl davranacağımızın beklentisi ile hareket etmemizdir. Örneğin, bir yakınımız vefat ettiğinde üzülmemiz veya işimizin yaver gittiği durumlarda sevinmemiz gerektiğini bildiğimiz gibi. Bu kurallar olaylara ve yaptığımız işe göre değişiklik gösterebilmektedir (Güngör, 2009: 170).

Duygusal emeğin bir terim olarak değerlendirmek yanılgıya neden olabilir. Duygusal emeğin ortaya konulmasında yumuşak duyguların yanı sıra sert duyguların da bir arada gerçekleşmesi söz konusu olabilir. Dolayısıyla duygusal emeğin hedefi karşındaki bireye göre hareket etmek kendi ruhsal durumunun pozitif veya negatif gerçekleşmesini sağlayabilmektedir. Mesela; cezaevlerinde görevli infaz koruma memurları duygusal emeğin zıt kutbunda bulunurken; hostesler ise işleri gereği belki de olduklarından farklı davranarak gülümsemek ve sevimli olmak zorunda olabilirler. Ayrıca iletişim ve etkileşim sırasında tarafsız ve tepkisiz kalmakla duygusal emek harcanmasına yol açabilir (Beğenirbaş ve Yalçın, 2012: 80).

Duygusal emeğin sergilenmesi esnasında bazen duyguların sahteleştirilmesi, bastırılması gibi durumlar gerekebilmektedir. Örneğin; cenaze işiyle uğraşan kişilerden üzgün olmaları beklenmektedir fakat bu işgören o gün mutlu bir gününde olabilir bu yüzden duygu sahteleştirilmesi gibi bir durum söz konusu olabilmektedir (Grandey, 2000: 95).

İkili iletişimin en çok gerçekleştiği mesleklerden biri olan öğretmenlik mesleği aynı zamanda duygusal emeğin de çokça sergilendiği bir meslektir. Öğretmenlik sadece eğitim ve öğretim süreci ile ilgili değildir. Öğrenci, veli ve diğer paydaşlarla da iyi ilişkiler ve bağlar kurulan bir meslektir. Öğretmenler bu bağları kurmak için ise bazen sahte, abartılmış duygular sergilemek zorunda kalabilmektedir. Öğrencilerin yanı sıra birçok grupta da ilgilenen öğretmenler, onların duygu durumlarını çok iyi yönetmek zorundadır (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019: 3002-3003).

Öğretmenlik mesleğini yerine getirirken birçok durumda öğretmenler duygularını maskeleyebilir ve olduğundan farklı bir duyguyu yaşamak zorunda kalabilirler. Eğitim sürecinde göz ardı edilen duygusal emek esnasında öğretmenlere birçok durum karşısında yardımcı olmaktadır. Çünkü etkileşimin bolca yaşandığı öğretmenlik mesleğinde öğretmenler bu etkileşimler sırasında duygularını olduğundan farklı yansıtmak zorunda kalabilir, olumsuz durumlarda dahi sakin ve kendine güven duyan bir birey imajı verebilir (Alev ve Bozbayındır, 2018: 1790).

Son yıllarda gerçekleştirilen araştırmalar teknoloji kadar insan ilişkilerinin ve duygularının da çok önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda duygusal emek konusunun; demografik değişkenler (Ceylan, 2017), örgütsel vatandaşlık (Beğenirbaş ve Meydan, 2012), iş-aile yaşam çatışması - duygusal emek ilişkisi, lider desteği (Demircan ve Turunç, 2017), içsel iş doyumu (Ara, 2018), tükenmişlik, kişilik (Jeung vd., 2018) gibi değişkenler ile ilişkilendirildiği anlaşılmaktadır. Duygusal emek konusunun, örgütsel yenilik ile ilişkilendirilmesi ise konuya farklı bir zenginlik kazandıracak aynı zamanda çalışmanın özgünlüğünü de ortaya koymuş olacaktır. Nitekim özellikle yenilik sürecinin büyük ivme kazandığı son dönemde post modern örgütler başarıyı etkileyen faktörler arasında duygusal yetkinliklerin de epey önemli olduğu düşüncesiyle bu yetkinliklere daha fazla yer vermeye başlamıştır. Duygusal yetkinlikler, özellikle öğretmenlik mesleği gibi mesleklerde bir hayli ehemmiyet kazanmaya başlamıştır (Savaş, 2012: 139). Öğretmenlik mesleği, yoğun etkileşim içerdiği için duygusal bir emek gerektirmektedir (Kim, 2016: 6).

2.3. Örgütsel Yenilik

Günümüzde birçok alanda yaşanan değişim sonucu yeniden biçimlenen küresel pazarlarda inovasyon, rekabet gücü ve yüksek performans gibi etkenler başarının anahtarı olarak değerlendirilmektedir (Gemici ve Zehir, 2019: 70). Latince kökenli “innovare” sözcüğünden gelen ve yeni bir şey yapmak olarak adlandırılan, İngilizce karşılığı “innovation” olan yenilik, Türkçe de kimi zaman “inovasyon” olarak kullanılsa da bu çalışmada “yenilik” kelimesi tercih edilmiş ve kullanılmıştır (Ozan, 2009: 4).

Yenilik sözcüğü, yeni fikirlerin başarılı bir biçimde uygulanması, yeni şeyler üretilmesini belirtmektedir (Tidd ve Pavitt, 2009: 18). Yenilik, yeni fikirler üretmek ve bu fikirleri geliştirip uygulamaktır (Damanpour, 1991:556). Yenilik, örgütün büyümesi için faydalı, ehemmiyetli yeni mal ve hizmet üretmektir (Woodman vd.,1993: 293). En kapsamlı tanımıyla yenilik örgütlerin kendilerini geliştirebilmeleri, rekabet edebilmeleri ve diğer örgütlerden ayrılmak için fikirleri ürüne ve hizmete dönüştüren çok basamaklı bir süreçtir (Baregheh vd., 2009: 1329).

Örgüt kavramı incelendiği zaman bu kavramla ilgili birçok tanımı görmek mümkündür. Örgüt; bir amaç için bir araya gelen kişileri ortak bir çaba etrafında toplayan bir yönetim işlevi; amaç, insan ve teknolojinin etkileşim içinde olduğu bir sistem; kişiliği saptayan ve kendi kültürü olan; iş, mevki, çalışan ve bunların arasındaki yetki ve iletişim ilişkilerini tanımlayan bir yapıdır (Güçlü, 2003: 147). Örgüt terminolojisinde yenilik ise örgütsel verimliliği artırmak için bireylerin ve grupların davranışlarında, örgüt yapısında, araç ve gereçlerde zaman içerisinde meydana getirilen bilinçli faaliyetlerden oluşan planlı değişimdir. Yenilikten söz ederken bu kavramın olmazsa olmazı her tanımında yer alan değişim kavramına da yer verilmektedir. Bunun nedeni yeniliğin ön koşulunun değişim olmasıdır. Bir yerde yenilik olabilmesi için önce değişim olması zorunludur. Tek başına bir yönü olmayan yani olumlu ya da olumsuz yönde olabilen değişimin, yenilik kavramının araya girmesiyle beraber yönelimi olumlu yönde olacaktır (Dönmez, 2018: 7).

Örgütsel yenilik; örgütlerin çalışan politikasındaki değişiklikler ile ilgilidir. Bu politikadaki değişim ürün, süreç, pazar, stratejik ve davranışsal yeniliklere fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel yenilik sürecindeki bir yenilik diğer yenilik türlerini de etkileyebilir. Örgütlerini maliyetini minimuma indirmeyi, memnuniyeti artırmayı ve çalışanlarının üretkenliğine katkı sağlamayı hedef edinen örgütsel yenilik, işletmelerdeki başarı, karlılık ve verimliliği artırmaktadır (Yılmaz, 2019: 2).

Örgütler, belirli bir hiyerarşik düzende ortak amaçlar doğrultusunda bir araya gelen kişilerden oluşan bir sistemi anlatmaktadır. Yenilik ve örgüt arasındaki etkileşim çift taraflı olduğundan ötürü yeniliğin benimsenip uygulanmasında kişiler çeşitli roller üstlenmektedir (Rogers, 1995: 372). Bu bağlamda örgüt içerisinde bireyin öneminin yanında örgütün yapısı da örgüt için büyük önem arz etmektedir. Her örgüt, yapısal özellikler ve çevre bakımından ayrışma göstermektedir. Yapısal olarak bakıldığında ast-üst ilişkileri, örgütün idari yapısı, bölümler arası etkileşimin yönü ve gücü, kuralların

uygulanmasındaki güçlük derecesi, bireylerin karar vermedeki rolü gibi ögeler yeniliğin uygulanması bakımından son derece önem arz etmektedir (Koyuncu, 2018: 111). Eğer herhangi bir işletmede bir yenilik yapılması düşünülüyorsa yeniliğin örgüte sunacağı fayda ve zararlar değerlendirilmeli veya SWOT analizi yapılmalıdır. Her yenilik sürecinin başarılı olacağı ile ilgili bir durum söz konusu değildir. Yenilik sürecinin başarılı olması örgüte birçok fayda sağlarken başarısız olma durumunda ise örgüt birçok olumsuz durumla karşı karşıya kalabilecektir. Ancak yenilik sürecine karar verirken bu olumsuz durumlar örgütü korkutmamalı, yenilik düşüncesi tüm personellere aşılabilir bir topyekün bir kalkınma sağlanmalıdır (Çalışkan, 2017: 31-32).

Örgütsel yeniliğin temelinde birçok duyguyu harekete geçiren bir çaba yatmaktadır. Leavy'e (2005) göre yenilikçi örgütlerde yeniliğin sürekli hale gelebilmesi için çalışanlara güven duygusu kazandırılması gerekmektedir. Bu güvenin kazandırılması için çalışanların denemelerine ve hata yapmalarına fırsat verilmelidir. Örgütlerde yeniliğin kullanımı iki şekilde gerçekleşir. Bunlardan ilki olan radikal yenilik, ikincisi ise artımsal yeniliktir. Radikal yenilik, müşterileri elde tutmaya ve diğer işletmelere kaptırmamaya yönelik hamleleriyle sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada büyük rol oynar. Artımsal yenilik ise mevcut hizmetin sunumunda ufak boyutlu değişikliklerle rekabet avantajı sağlanmaya çalışılmasıdır (Zengin ve Kaygın, 2019: 906). Örgütsel yeniliğin stratejik yenilikçilik, ürün-hizmet yenilikçiliği, zamansal (süreç) yenilikçilik, davranışsal yenilikçilik ve mekansal (pazarlama) yenilikçiliği olmak üzere beş boyutu vardır (Aykanat ve Çalışkan, 2019: 837).

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel yenilik konusunun çok sayıda değişken ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda söz konusu değişkenlerden örgüt kültürü ve örgütsel öğrenme (Kendir vd., 2019; Onağ ve Tepeci, 2016); inovasyon modelleri (Cunha, 1998); dönüşümcü liderlik tarzı ve yaratıcılık (Uysal ve Shibu, 2020); organizasyonel atmosfer, katılımcı yönetim ve inovasyona yönelik teşvikler, teknolojik değişim, ilgi alanları ve gücü içeren içsel örgütsel güçlerin örgütsel dönüşümü şekillendirmedeki rolü, toplumsal değerler ve öğrenme kapasitesi (Razavi ve Attarnezhad, 2013) olarak söz edilebilir.

3. Metodoloji

Çalışmanın bu kısmında metodoloji kısmı yer almaktadır. Bu kapsamda çalışma için yapılan anket uygulaması ve analize yönelik metodolojik bilgilere ve analiz sonuçlarına değinilmektedir.

3.1. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmada çalışanların örgütsel politika algısı ile duygusal emeğin; örgütsel yeniliği etkileyip etkilemediğinin ampirik olarak ortaya konulması hedeflenmektedir. Araştırma, özellikle pandemi sürecinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel politika algılamaları ile duygusal emekleri arasında ve aynı zamanda duygusal emekleri ile örgütsel yenilik algılamaları arasında bir ilişkinin (etkinin) olup olmadığını analiz etmesi yönünden önem taşımaktadır. Söz konusu değişkenler, çalışmanın hipotez geliştirme bölümünde de değinildiği üzere farklı çalışmalarda çalışılmış olsa bile bu değişkenlerin hep birlikte ilk kez ele alınması çalışmanın orijinalliğini (değerini) ortaya koymaktadır.

3.2. Çalışmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, ülkemizde bir ilçede Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okulların çeşitli kademelerinde görev yapan 415 öğretmen oluşturmakta olup söz konusu evrenden anketi başarıyla doldurup ileten toplam 211 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Genel olarak sosyal bilimlerde tarama araştırmalarında 200 ile 300 arası bir örneklem büyüklüğü yeterlidir (Gürbüz ve Şahin, 2014:128). Anket uygulaması, Şubat – Mart 2021 dönemi içerisinde gerçekleştirilmiştir. İlgili ilçe müdürlüğünün gizlilik kararı gereğince ilçenin ismi verilememiştir. Çalışmanın örnekleminin

belirlenmesinde pandemi sürecinde özellikle uzaktan eğitim ile ilgili belirlenen politikalardan özellikle en çok etkilenen meslek gruplarından biri olan öğretmenlerin olması dikkate alınmıştır. Bu bağlamda özellikle öğretmen meslek grubunun belirlenmesinde söz konusu pandemi süreci içerisinde uygulanan örgütsel politika algılamalarının ve duygusal emeklerinin, örgütsel yenilik uygulamalarını nasıl etkilediğinin ortaya konulması önemli ve anlamlı bulunmuştur.

3.3 Araştırmaya Katılanların Demografik Özelliklerine Dair Bulgular

Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

		Frekans	Yüzde%	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Erkek	99	46,9	46,9
	Kadın	112	53,1	100,0
	Toplam	211	100	
Medeni Durum	Bekar	86	40,8	40,8
	Evli	125	59,2	100,0
Yaş	18_25	25	11,8	11,8
	26_33	85	40,3	52,1
	34_41	53	25,1	77,3
	42_49	39	18,5	95,7
	50 ve üzeri	9	4,3	100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	167	79,1	79,1
	Lisansüstü	44	20,9	100,0
Hizmet Süresi	1-5 yıl	70	33,2	33,2
	6-10 yıl	51	24,2	57,3
	11-15 yıl	34	16,1	73,5
	16 yıl ve üzeri	56	26,5	100,0
Branş	Okul Öncesi	17	8,1	8,1
	Sınıf	60	28,4	36,5
	Sosyal Bilgiler	10	4,7	41,2
	Türkçe	8	3,8	45,0
	Diğer	116	55,0	100,0

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin %53,1’i kadın, %46,9’u erkek, %59,2’si evli, %40,8’i bekadır. Katılımcıların %40,3’ü 26- 33 yaş aralığında iken %25,1’i ise 34-41 yaş aralığındadır. Lisans düzeyinde öğrenim durumunun %79,1 olduğu araştırmada, katılımcıların farklı branşlarda olduğu görülmektedir.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma; sadece bir ilçede görev yapan öğretmenlerin belli bir kesimini kapsamaktadır. Bu bağlamda çalışmada, bir ilçede görev yapan sınırlı sayıda çalışanların doldurdıkları anket formları dikkate alınmıştır. Bu bağlamda araştırma, sadece bir ilçede ankete katılım sağlayan öğretmenlerin fikir, algı ve tutumlarını ortaya koymaktadır.

3.5. Çalışmanın Yöntemi

Araştırma, ampirik nicel bir araştırma olup nicel araştırma yöntemlerinden tarama araştırma yöntemi kullanılmıştır. Analiz türü olarak ise ilişkisel analiz kullanılmıştır. Anket uygulamasında kişilerin tespitinde; rastlantısal olmayan örnekleme metodlarından kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örgütsel politika ve duygusal emeğin, örgütsel yenilik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, SPSS for Windows 27.00 programı kullanılmış ve çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Hem akademik hem de profesyonel bağlamlarda popülerliği ve daha büyük örneklem büyüklükleri için verileri analiz etme yeteneği nedeniyle veri analizi için SPSS kullanılmıştır (Elmezain vd., 2021).

3.6. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda ise üç adet ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilen, Çelik ve Üstüner (2017) tarafından Türkçeye geçirilen “Örgütsel Politika Algısı Ölçeği”dir. İkincisi Gosserand ve Diefendorff (2005) tarafından, Grandey (2003) ve Kruml ve Geddes’in (2000) duygusal emek ölçeklerinin bazı maddelerinin alınarak uyarlanması ve bazı maddelerin ise geliştirilmesiyle oluşturulan, Basım ve Beğenirbaş (2012) tarafından Türkçeye geçirilen “Duygusal Emek Ölçeği”dir. Sonuncusu ise Wang ve Ahmed (2004) tarafından geliştirilen, Aksay (2011) tarafından Türkçeye geçirilen “Örgütsel Yenilikçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ayrıca çalışmanın uygulanabilmesi için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Etik Kurulu’ndan 27.01.2021 tarihli ve 3187 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

3.7. Çalışmanın Modeli ve Hipotez Geliştirme

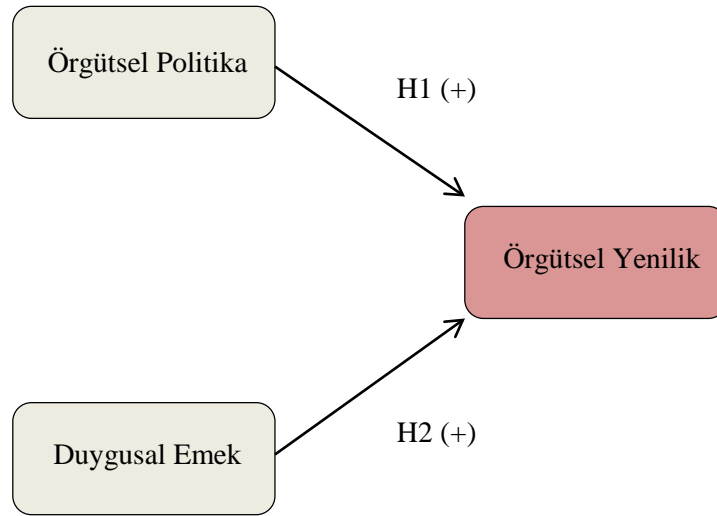
House (1974) tarafından literatüre kazandırılan çalışmanın 3. ve 4. bölümlerinde, okulun iç politik yapısının yeniliğe nasıl tepki verdiği tartışılmakta ve bulgular ortaya konulmaktadır. Smith (2007) ise çalışmada yenilik politikalarında temel bir role işaret etmektedir. Söz konusu bu rolle, bir kuruluştaki oldukça saygın, kıdemli bir kişinin, projenin herhangi bir büyük yeni gelişme yolundaki engelleri aşmasını sağlamada kritik olan desteği sağlayacağından söz etmektedir. Hiç şüphesiz bu kişinin politika belirleyicisi olması durumunda yeniliklerin daha fazla ivme ve hız kazanmasından söz edilebilir. Taylor (2016: 20) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise birçok politik faktörün güçlü bir şekilde yenilik faaliyetlerini etkileyebileceğinden söz edilmektedir. Söz konusu bu açıklamalardan hareketle;

H₁: Örgütsel Politika, Örgütsel Yeniliği pozitif yönde etkilemektedir.

Liu vd. (2011) tarafından literatüre kazandırılan çalışmada takım yenilikçiliği uygulamalarında duygusal emeğin düzenleyici rolü üzerinde durulmakta ve bu rolün ortaya konulduğu anlaşılmaktadır. Geng vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise duygusal emeğin müşteri memnuniyeti ve hizmet performansı yanında hizmet yenilikçiliğini artırmada önemli bir değer oluşturabileceğinden söz edilmektedir. Öte yandan Işık vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise duygusal emek ile bireysel yenilikçilik ilişkisi üzerinde durulmakta ve alt boyutlar nezdinde negatif bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir. Wang (2021), tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise duygusal emeğin örgütsel yenilik ve örgütsel destek konuları arasındaki düzenleyici rolü üzerinde durulmakta ve bu rolün gerçekleştirilen analiz sonucunda bulgularla belirtildiği belirtilmektedir. Liu ve Liu (2012) tarafından yapılan araştırmada ise duygusal iklimin etki mekanizmasının yenilik performansı üzerindeki etkisi analiz edilmekte ve gerçekleştirilen analiz sonrasında duygusal emeğin yüksek olması durumunda örgütsel yenilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu bu bulgulardan hareketle;

H₂: Duygusal Emek, Örgütsel Yeniliği pozitif yönde etkilemektedir.

Söz konusu hipotezlerden hareketle Şekil 1’de araştırma modeli sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.8. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler bilgisayar ortamına girilmiş ve SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 27.00 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Eksik ve hatalı veriler analizlere dahil edilmemiştir. Ayrıca analiz öncesinde veri setinde yer alan boş maddeler tespit edilmiş ve kayıp veriler için ortalama değerler atanmıştır. Bu işlemten sonra kullanılan ölçeklere ait toplam puanlar ve alt puanlar hesaplanmıştır. Veriler değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden (sayı, yüzde, frekans, ortalama, standart sapma) faydalanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde parametrik test yöntemlerinin uygulanabilmesi için örneklemin normal dağılıma sahip olması gerektiği varsayılmıştır (Kalaycı, 2010). Elde edilen puanlar için dağılımların normalliğini değerlendirmek için verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri test edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerine bakılmıştır. Kalaycı (2010) çarpıklık ve basıklık ölçüsünün -3 ile +3 arasında bir değer alması durumunda normal dağılım göstereceğini belirtmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir. Normalliğin sağlanması nedeniyle verilerin analizinde parametrik yöntemler tercih edilmiştir. Örgütsel politika ve duygusal emeğin birlikte, örgütsel yenilik üzerindeki etkisini incelemek için çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Politika	-0,565	-0,605
Duygusal Emek	0,974	0,418
Örgütsel Yenilik	0,806	-0,599

4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında bulgular yer almaktadır. Bu bağlamda istatistiki analiz sonucunda elde edilen bulgulara değinilmektedir.

4.1. Güvenirlilik Analizi

Ölçeğin güvenilirlik analizi için hesaplanan (Cronbach's Alpha) iç tutarlılık değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Cronbach's Alpha güvenilirlik değerleri 0,6 değerinden büyükse ölçek oldukça güvenilir olarak değerlendirilebilir (Akgül ve Çevik, 2003).

Tablo 3. Değişkenlerin Cronbach Alpha Değerleri

Değişken	Cronbach Alpha Değerleri
Örgütsel Politika	0,951
Duygusal Emek	0,831
Örgütsel Yenilik	0,902

4.2. Geçerlilik Analizi

Yapı geçerliği, bir testin “ölçülmek istenen davranış bağlamında soyut bir kavramı doğru bir şekilde ölçebilme derecesini” göstermektedir (Büyüköztürk, 2007: 168). Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için faktör analizi (temel bileşenler analizi) kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Açımlayıcı (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki tür faktör analizi yaklaşımı vardır (Büyüköztürk, 2007: 123). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) birinci ve ikinci düzey olmak üzere iki tipte uygulanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 340). Bu çalışmada birinci düzey DFA kullanılmıştır. Değişkenlerin her biri kendi içinde birinci düzey faktör yapısı, AMOS 23 programı kullanılarak test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Tablo 4'te bu çalışmada kullanılan üç ayrı değişkene ait DFA ile elde edilen standartlaştırılmış faktör yükleri ve uyum indeksleri gösterilmektedir. χ^2/sd (ki-kare uyum iyiliği testi) < 5 , CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) $> 0,90$, GFI (İyilik Uyum İndeksi) $> 0,90$ olduğunda iyi uyum gösterdiği düşünülmektedir (Çokluk vd., 2012; Hair vd., 2010; Wang ve Wang, 2012). Merkezi olmayan χ^2 dağılımına uygunluk gösteren uyum ölçütlerinden RMSEA'nın (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü) 0,05'e eşit veya daha küçük bir değeri iyi bir uyumu, 0,05 ile 0,08 arasındaki değerleri yeterli uyumu ve 0,08 ile 0,10 arasındaki değerleri ise vasat uyumu işaret etmektedir. 0,10'dan büyük değerler ise kabul edilemez olarak yorumlanmalıdır (Browne ve Cudeck, 1989). Analiz sonucu ortaya çıkan uyum indeksleri Tablo 4'te görülmektedir ve kabul edilebilir toleranslarda yer almaktadır.

Tablo 4. DFA ile Elde Edilen Standartlaştırılmış Faktör Yükleri ve Uyum İndeksleri*

DDeğişken	MMadde No	SSstandardize Faktör Yükleri	Ortalama değer	Uyum İndeksleri	DDeğişken	MMadde No	SSstandardize Faktör Yükleri	Ortalama değer	Uyum İndeksleri	DDeğişken	Madde No	SSstandardize Faktör Yükleri	Ortalama değer	Uyum İndeksleri
Örgütsel Yenilik	OY18	0,807	3,89	$\chi^2/sd= 3,373$; CFI=0,931; GFI=0,903; RMSEA=0.76	Örgütsel Politika	OP16	0,775	3,961	$\chi^2/sd= 3,015$; CFI=0,951; GFI=0,924; RMSEA=0.66	Duygusal Emek	DE13	0,541	3,39	$\chi^2/sd = 4,373$; CFI=0,921; GFI=0,913; RMSEA=0.87
	OY17	0,768	3,84			OP15	0,85	3,48			DE12	0,554	3,34	
	OY16	0,433	2,87			OP14	0,642	2,20			DE11	0,521	3,21	
	OY15	0,704	3,99			OP13	0,681	3,34			DE10	0,843	3,32	
	OY14	0,751	3,54			OP12	0,835	3,37			DE9	0,861	4,18	
	OY13	0,71	3,39			OP11	0,654	3,11			DE8	0,888	4,12	
	OY12	0,653	3,59			OP10	0,763	3,42			DE7	0,837	4,21	
	OY11	0,639	3,69			OP9	0,793	3,71			DE6	0,648	3,52	
	OY10	0,688	3,76			OP8	0,8	4,11			DE5	0,503	3,19	
	OY9	0,737	3,85			OP7	0,705	4,15			DE4	0,502	3,68	
	OY8	0,556	3,39			OP6	0,626	3,47			DE3	0,682	3,50	
	OY7	0,772	3,83			OP5	0,822	4,07			DE2	0,577	3,26	
	OY6	0,828	3,98			OP4	0,811	3,89			DE1	0,598	3,23	
	OY5	0,726	3,65			OP3	0,736	3,85						
	OY4	0,759	3,79			OP2	0,752	3,33						
OY3	0,35	2,81	OP1	0,574	3,00									
OY2	0,619	3,15												
OY1	0,497	3,24												

*Her bir değişken için ayrı DFA analizi icra edilmiştir.

4.3. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Çok değişkenli doğrusal regresyon analizinin uygulama aşamasında öncelikle Durbin-Watson (D-W) ve VIF testleri yapılarak değişkenler arasında çoklu bağlantı olup olmadığı belirlenmiştir. D-W değeri 1,821, VIF değerleri (1,04) $1 < VIF < 5$ arasında yer almasından dolayı çoklu bağıntı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Özdamar, 2009; Sipahi vd., 2006).

Tablo 5. Örgütsel Yenilik ile Örgütsel Politika ve Duygusal Emek Arasındaki Çok Değişkenli Regresyon Matrisi

	B	Std. Hata	Beta	t	Sig.
(Sabit)	1,704	0,297		5,729	0,000
Örgütsel Politika	0,265	0,047	0,388	5,678	0,000
Duygusal Emek	0,335	0,072	0,316	4,626	0,000

Tablo 5'te (i) örgütsel politika, (ii) duygusal emek ile örgütsel yenilik arasındaki çoklu regresyon katsayıları sunulmuştur. (i) örgütsel politika, (ii) duygusal emek puanları birlikte örgütsel yenilik puanını yordama gücü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur [$F(2, 209)=22.451, p < 0,001$]. Örgütsel politika, örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,388, t = 5,678, p < 0,001$). Bu nedenle H1 hipotezi kabul edilmiştir, Duygusal emek, örgütsel yeniliği pozitif yönde etkilemektedir ($\beta = 0,316, t = 4,626, p < 0,001$). Bu nedenle H2 hipotezi kabul edilmiştir. İncelenen iki bağımsız değişkenin birlikte örgütsel yenilik puanındaki değişimin %20'sini [$R=,45, R^2=,20$] ortaya koyabildiği; değişimin %80'lik kısmının ise diğer değişkenler vasıtasıyla açıklanabileceği bulgulanmıştır.

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada örgütsel politika ve duygusal emeğin, örgütsel yenilik üzerindeki etkisi analiz edilmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen analizler sonucunda örgütsel politika ve duygusal emeğin, örgütsel yenilik üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir. Örgütsel politikanın örgütsel yenilik üzerindeki etkisi ile alakalı Taylor (2016) gerçekleştirdiği çalışmada birçok politik faktörün güçlü bir şekilde yenilik faaliyetlerini etkileyebileceğinden söz etmektedir. Liu ve Liu (2012) tarafından yapılan araştırmada ise duygusal emek ve örgütsel yenilik arasında benzer sonuçlar elde edilmiş ve duygusal emeğin örgütsel yenilik üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Bu bağlamda bir ilçede görev yapan öğretmenler örneklemini üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda; mevcut uygulanmakta olan politikaların ve çalışanların duygusal emeğinin, örgütsel yenilik algılamaları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla örgütsel yenilik hedefleyen örgütlerin, örgütsel politikalarını bu yönde belirlemesinden ayrıca çalışanların duygusal emek algılamalarını da yenilik uygulamalarını besleyecek ve destekleyecek ölçüde yönlendirmeleri gerektiğinden söz edilebilir. Esasında örgütsel yenilik hedefleyen örgütler için örgütsel politikanın herhangi bir önem taşımadığından söz etmek oldukça iddialı bir varsayım olacaktır. Taylor'un (2016) da savunduğu üzere örgüt tarafından belirlenen örgütsel politikaların yenilikçiliği destekleyici ve besleyici olması büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde yenilik uygulamalarının gelişmesi, filizlenen bir tohumun dal gövdeye dönüşebilmesi gibi ilerlemesi oldukça meşakkatli olabilecektir. Dolayısıyla hipotez sınama sonucundan da anlaşılacağı üzere örgütlerinde yenilikçiliği hedefleyen yönetimlerin örgütsel politikalarını da yenilikçiliği destekleyecek şekilde senkronize etmeleri büyük önem taşımaktadır. Politikaların yenilikçiden bağımsız olması gerektiğini savunmak bu bağlamda pek de anlamlı olmayacaktır. Uygulanan politikalar ne kadar yenilikçiliği önemsiyor ve destekliyorsa o örgüt bünyesinde yenilikçi uygulamaların da o kadar genişlemesi ve yaygınlaşması beklenebilecektir. Elde edilen bulgular doğrultusunda duygusal emeğin de örgütsel yeniliği etkilediği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda çalışanların işlerinde kendi duygularını bir tarafa bırakarak işin gerektirdiği şekilde davranmaları anlamına gelen duygusal emek kavramı çalışanlarda ne kadar güçlü ise örgütsel yenilik uygulamalarının da gelişmiş ve güçlü olacağı savunulabilir. Nitekim örgütü için kendi duygularını bir tarafa bırakıp işin gerektirdiği gibi duygusal davranış sergileyebilen bir çalışanın yenilik uygulamalarına da destek verip benimsemesi beklenen ve umut edilen bir olgudur. Dolayısıyla duygusal emeği güçlü ve zengin çalışanlara sahip olan bir örgüt için bu kavramın önemi, bir kez daha vurgulanmış ve altı çizilmiş olmaktadır. Böylelikle örgüt, yenilikçi uygulamalar yolunda zorluk ve sıkıntıları, duygusal emeği güçlü çalışanlar sayesinde minimum seviyede yaşayabilecek ve çağımız işletmelerinin yüzleştiği en büyük gerçeklerden biri olan rekabette geliştirdiği yenilikçi uygulamalar ile önemli avantajlar sağlayabilecektir. Öyle ki şiddetli rekabetin örgütler nezdinde en çok gelişime zorladığı unsurlardan biri yenilikçilik (Büyükkeklik vd., 2010: 373-374). Günümüz dünyasında bilim ve teknoloji çok hızlı gelişmekte buna ayak uyduramayan ve kendini adapte edip yenileyemeyen örgütler, bu rekabette geri kalmakta ve dezavantajlı konuma düşmektedirler. Bu nedenle örgütsel yenilik, örgütlerin günümüz dünyasında varlığını sürdürebilmesi ve güçlü kalabilmesi için son derece stratejik ve vazgeçilemez bir unsur konumundadır.

Sonuç olarak çağımızda daha önce hiç bu denli taşımadığı kadar büyük önem taşıyan örgütsel yenilik olgusunu etkileyen faktörler konusuna önem verilmeli ve bu çalışmada değinilen değişkenler de dahil olmak üzere farklı değişkenler üzerinde araştırmalar yoğunlaştırılmalıdır. Bu bağlamda bu çalışmada örgütsel yenilik üzerinde etkisi olabileceği düşünülen örgütsel politika ve duygusal emek değişkenleri üzerinde durulmuş ve analiz kapsamında irdelenmiştir. Çalışmanın özellikle pandemi sürecinde birçok örgütsel yeni uygulama ile karşılaşan öğretmenler üzerinde uygulanması önem taşımakta ve söz konusu uygulamalarda örgütsel politikaların ve duygusal emeğin etkisinin olup olmadığı örneklem üzerinde ortaya konulmaktadır. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen politikaların çalışanların yenilik algılamaları üzerinde etkisi olduğu, örneklem çevresi

etrafında anlaşılmaktadır. Benzer şekilde çalışanların duygusal emekleri de öğretmenlerin örgütsel yenilik algılamaları üzerinde belirleyici olabilmektedir. Elde edilen bu bulgulardan hareketle sadece eğitim sektörü özelinde değil genel olarak kurumlar veya örgütler tarafından örgütsel yenilik uygulamaları gerçekleştirilirken de çalışanların örgütsel politika ve duygusal emeklerine önem ve yön verilmesinden söz edilebilir. Elbette bu savın doğrulanabilmesi ve geçerliliğin ortaya konulabilmesi için bu çalışmada kullanılan değişken ve hipotezlerin farklı sektörlerde ve örgütlerde test edilmesi önerilmektedir. Nitekim örgütsel yenilik konusu üzerinde örgütsel politika ve duygusal emek değişkenlerinin ilk defa bir arada ele alınması, bu çalışmanın orijinalliğini ve değerini ortaya koymaktadır. Ayrıca söz konusu değişkenlerin, araştırmacıların mukayeseli sonuçlar elde etmeleri ve konuyla ilgili zengin literatürü keşfetmeleri için bu değişkenlerin farklı sektörler ve örneklerde uygulanması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Akdoğan, A., ve Demirtaş, Ö. (2014). Etik liderlik davranışlarının etik iklim üzerindeki etkisi: Örgütsel politik algılamaların aracı rolü. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), 107-123.
- Akgül, A., ve Çevik, O. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri SPSS'te işletme yönetimi uygulamaları*. Emek Ofset.
- Aksay, K. (2011). *Yenilikçilik kültürünün örgütsel yenilikçilik üzerine etkisi: Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Alev, S., ve Bozbayındır, F. (2018). Öğretmenlerin genel öz yeterlilik algıları, izlenim yönetimi taktikleri kullanımları ve duygusal emek davranışları arasındaki ilişki. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1788-1807.
- Andrews, M., ve Kacmar, K. (2001). Discriminating among organizational politics, justice and support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 347-366.
- Ara, S. (2018). Relationship between emotional labor and intrinsic job satisfaction: The moderating role of gender. *J Entrepren Organiz Manag*, 7(1), 227.
- Ashforth, B., ve Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *The Academy of Management Review*, 18(1), 88-115.
- Ay, D. A. (2014). *Ulusal kültür, örgüt kültürü, örgütsel politika algısı ve sendika üyesi olma eğilimi ilişkisi* (Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Aybar, S. (2018). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün belirlenmesine yönelik İstanbuldaki üniversitelerde bir araştırma* (Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aydın, İ. (2016). Eğitimde duygusal emek. I. Ünal ve Y. K. Usluel (Ed.), *Prof. Dr. Mustafa Aydın'a armağan* içinde (s.169-183). Gazi Kitabevi.
- Aykanat, Z., ve Çalışkan, M. (2019). Dönüştürücü liderlik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki: bir kamu kurumu örneği. *KAÜİİBFD*, 10(20), 829-857.
- Baregheh, A., Rowley, J., ve Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323-1339.
- Basım, H., ve Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 77-90.
- Başar, U., ve Varoğlu, A. (2016). Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 23(3), 751-765.
- Beğenirbaş, M., ve Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: Öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.
- Beğenirbaş, M., ve Yalçın, R. (2012). Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin duygusal emek gösterimlerine etkileri. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1),47-65.

- Bıyık, Y., Erden, P., ve Aydoğan, E. (2016). Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı ilişkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 8(1), 100-116.
- Biçer, C. (2017). *Örgütsel politika algısının işyeri arkadaşlığına etkisi ve bireysel sonuçları* (Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karabük.
- Boz, D., Duran, C., ve Behdioğlu, S. (2018). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel yenilikçiliğin toplam kalite yönetimi uygulamaları üzerindeki etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 160-184.
- Browne, M.W., ve Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariance structures. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 37, 62-83.
- Buenger, C., Forte, M., Boozer, R., ve Maddox, E. (2007). A Study of the perceptions of organizational politics scale (POPS) for use in the university classroom. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning*, 34, 294-301.
- Bursalı, Y. M., ve Bağcı, Z. (2011). Çalışanların örgütsel politika algıları ile politik davranışları arasındaki karşılıklı ilişkiler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 23-41.
- Büyükkelik, A., Toksarı, Y., ve Bülbül, D. (2010). Çevresel duyarlılık ve yenilikçilik üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 373-393.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için veri analizi el kitabı (8. Baskı)*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Ceylan, A. K. (2017). Öğretmenlerin duygusal emeklerinin sosyo-demografik değişkenler yönünden özellikleri: Batman ili araştırması. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 7(2/1), 122-132.
- Cunha, M. P. (1998). Organizational innovation: An overview of topics, models and research directions. *Comportamento Organizacional E Gestao*, 4, 5-33.
- Çalışkan, M. (2017). *Dönüştürücü liderlik ve örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ardahan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ardahan.
- Çelik, O. T., ve Üstüner, M. (2019). Örgütsel politika algısı ölçeğinin okul örgütleri için Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77-96.
- Çiçeklioğlu, H., ve Taşlıyan, M. (2019). Öğretmenlerin duygusal emek düzeylerinin vatandaşlık davranışlarına olan etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 3000-3026.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Demircan, P., ve Turunç, Ö. (2017). İş-aile çatışması-duygusal emek ilişkisinde lider desteğinin rolü: eğitim üzerine bir araştırma. *İGÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 41-76.
- Donald, M. F., Bertha, L., ve Lucia, M. E. (2016). Perceived organizational politics influences on organizational commitment among supporting staff members at a selected higher education institution. *WEI International Academic Conference Proceedings* içinde (s. 29-37).
- Dönmez, E. (2018). *Okul müdürlerinin örgütsel yenilik yönetimi davranış düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Muğla.
- Eken, S. (2017). *Örgütsel politika algısı ile politik davranışlar arasındaki ilişki ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Elmezain, M., Baduruzzaman, W., ve Khoiry, M. (2021). The impact of project manager's skills and age on project success. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 18(4).
- Erkutlu, H. V., ve Soyumert, N. (2020). Örgütsel politika algısı ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü. *Journal Of Organizational Psychology And Behavior*, 1(1), 1-14.

- Erol, E. (2014). *Eğitim fakültelerinde örgütsel iklim ile örgütsel politika algısı arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R., ve Hochwarter, W. A. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *Research in Multi-Level Issues, 1*, 179-254.
- Ferris, G., ve Kacmar, K. (1992). Perceptions of organizational politics. *Journal Of Management, 18*(1), 93-116.
- Gemici, E., ve Zehir, C. (2019). Çevresel çalkantı ve örgütsel yenilikçilik ilişkisi. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3*(1), 66-83.
- Geng, Z., Liu, C., Liu, X., ve Feng, J. (2014). The effects of emotional labor on frontline employee creativity. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 26*(7), 1046-1064.
- Gosserand, R. H., ve Diefendorff, J. M. (2005). Emotional display rules and emotional labor: The moderating role of commitment. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1256–1264.
- Göl, E., ve Bülbül, T. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(2), 97-109.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 95–110.
- Grandey, A. (2003). When the show must go on: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal, 46*, 86-96.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Manas Journal Of Social Studies, 3*(6), 147-159.
- Güngör, M. (2009). Duygusal emek kavramı: Süreci ve sonuçları. *Kamu- İş, 11*(1), 167-184.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., ve Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Hochschild, A. (1983). The managed heart: The commercialization of human feeling. *University of California Press, Berkeley*.
- House, R. E. (1974). The politics of educational innovation. *CA: McCutchan, Berkeley*.
- Işık, C., Işık, Z., ve Tırak, L. (2016). Turizm amaçlı konaklama işletmelerinde duygusal emek ile bireysel yenilikçilik ilişkisi: Palandöken örneği. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 2*(2), 117-133.
- İplik, E. (2020). İşgörenlerin örgütsel politika algısına tepkilerinin belirlenmesinde iş tatmininin rolü. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 6*(1), 121-141.
- James, N. (1992). Care = organisation + physical labour +emotional labour. *Sociology of Health & İllness, 14*(4), 488-509.
- Jeung, D.-Y., Kim, C., ve Chang, S.-J. (2018). Emotional labor and burnout: A review of the literature. *Yonsei Med J, 59*(2), 187-193.
- Kalaycı, Ş. (2010). Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. *Asil Yayın Dağıtım A.Ş.*
- Kaya, U., ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: Hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi, 1*, 311- 345.
- Kendir, V., Sinsoysal, B., Orçanlı, K., ve Boztoprak, H. (2019). Örgüt kültürü ile örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişkide örgütsel öğrenmenin aracı rolü. *KAÜİİBFD, 10*(20), 881-908.
- Kim, Y. (2016). Emotional labour and burnout among public middle school teachers in South Korea. *University of Jyvaskyla Department of Education, Master Thesis in Education*.
- Koyuncu, A. G. (2018). Örgütsel yenilik ölçeği: Uyarlama çalışması. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 7*(17), 108-122.
- Kruml, S.M. ve Geddes, D. (2000), Exploring the dimensins of emotional labor:the heart of hochschild's work. *Management Communication Quarterly, 14*, 8-49.
- Kulualp, H. G., ve Sarı, Ö. (2018). Duygusal emek: Okul öncesi öğretmenleri üzerine bir içerik analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 14*(4), 1167-1181.
- Leavy, B. (2005). A leader's guide to creating an innovation culture. *Strategy and Leadership, 33*(4), 38-46.

- Liu, J., Liu, X., ve Zeng, X. (2011). Does transactional leadership count for team innovativeness? The moderating role of emotional labor and the mediating role of team efficacy. *Journal of Organizational Change Management*, 24(3), 282-298.
- Liu, X.-Y., ve Liu, J. (2012). The Influence Mechanism of Team Emotional Climate on Team Innovation Performance, 44(4), 546-557.
- Onağ, O., ve Tepeci, M. (2016). Örgütsel öğrenme kabiliyetinin örgütsel yenilikçilik aracılığıyla yeni ürün ve işletme performansına etkisi. *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 27(80), 50-79.
- Ozan, Ö. (2009). *İşletmelerde yenilik yapma ve yönelme* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Özdamar, K. (2009). Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. *Kaan Kitabevi*.
- Ravanoğlu, G. A. ve Bostan, A. (2019). Türkiye’de enerji tüketimi ve cari açığın büyüme üzerindeki etkisinin incelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(2) , 1713 -1726. DOI: 10.33206/mjss.500258
- Razavi, S. H., ve Attarnezhad, O. (2013). Management of organizational innovation. *International Journal of Business and Social Science*, 4(1), 226-232.
- Rogers, E. M. (1995). Diffusion of innovations. (4th ed.) *A Division of Macmillan Publishing Co., Inc, United States of America*.
- Sarı, A. (2019). *Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Nevşehir.
- Sarı, A., Erkutlu, H. V., ve Özdemir, H. Ö. (2019). Örgütsel politika algısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide algılanan mağduriyetin düzenleyici rolü: Otel işletmeleri örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 57-84.
- Savaş, A. C. (2012). Okul müdürlerinin duygusal zekâ ve duygusal emek yeterliklerinin öğretmenlerin iş doyumuna düzeylerine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 139-148.
- Seçkin, Ş. N. (2015). *Tepe yöneticilerin kişilik özellikleri, güç temelleri ve politik davranışlarının örgütsel politika algısına etkisi* (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Sipahi, B., Yurtkoru, S., ve Çinko, M. (2006). Sosyal bilimlerde SPSS’le veri analizi. *Beta Yayınevi*.
- Smith, D. (2007). The politics of innovation: Why innovations need a godfather. *Technovation*, 27(3), 95-104.
- Şengül, S. Y. (2018). *Örgütsel politika algısının örgütsel sinizme etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Tabachnick, B.G. ve Fidell, L.S. (2007). *Using multivariate statistics (5th ed.)*. Pearson Education, Inc. / Allyn and Bacon.
- Taylor, M. S. (2016). The politics of innovation why some countries are better than others at science and technology. *Oxford University Press*.
- Terzi, Ş. (2019). *Örgütsel etik kültür ve örgütsel yenilik arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: Erzurum il milli eğitim müdürlüğüne bağlı iki lisede karşılaştırma örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Tidd, J., ve Pavitt, K. (2009). Managing Innovation: Integrating Technological, Market And Organizational Change.
- Timuroğlu, M. K. (2015). Örgütsel ve çevresel faktörlerin örgütsel yenilik üzerine etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 41-68.
- Uysal, G., ve Shibu, A. A. (2020). Kobilerde örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılık stratejileri: dönüşümcü liderlik etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 41-49.
- Vigoda, E., ve Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55(4), 311-324.

- Vigoda-Gadot, E., ve Kapun, D. (2005). Perceptions of politics and perceived performance in public and private organisations: A test of one model across two sectors. *Policy & Politics*, 33(2), 251-276.
- Wang, C. L., ve Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 303-313.
- Wang, J., ve Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using mplus*. John Wiley Sons.
- Wang, Y. (2021). The moderator effect of emotional labor among organizational innovation and perceived organizational support on department store floor managers' job performance. Uden L., Ting IH., Wang K. (ed.), *Knowledge Management in Organizations. KMO 2021 içinde Communications in computer and information Science*, 14(38).
- Woodman, R., Sawyer, J., ve Griffin, R. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yalaza, O. B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel politika algısının örgütsel güven düzeyine etkisi. *Uluslararası Eğitim Araştırmacıları Dergisi*, 2(2), 120-136.
- Yıldız, B. (2019). *Örgütsel unutmamanın örgütsel yenilikçiliğe etkisinde değişime yönelik tutumun ve sosyal desteğin rolü* (Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yılmaz, A., Tonga, Z., Esentürk, O. K., ve İlhan, E. L. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal emek düzeyleri ve mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(2), 487-502.
- Yılmaz. (2019). *Örgütsel iletişimin örgütsel yenilik üzerindeki etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Yüksel, M., ve Bolat, T. (2016). Örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* 11(3), 173-204.
- Zengin, Y., ve Kaygın, E. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yenilik ve personel güçlendirmeye ilişkisi: Şanlıurfa'da bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 903-928.