

Citation: İmamoğlu, S.Z., Türkcan, H., & Birgülen, Ö. 2022. Örgütsel vatandaşlık davranışı, açık inovasyon ve firma performansı ilişkisi. *International Review of Economics and Management*, 10(1), 18-37. Doi: <http://dx.doi.org/10.18825/iremjournal.1061261>

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI, AÇIK İNOVASYON VE FİRMA PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Salih Zeki İMAMOĞLU¹

Hülya TÜRKCAN²

Özlem BİRGÜLEN³

Başvuru Tarihi: 09 / 03 / 2022 – Kabul Tarihi: 05 / 04 / 2022

Özet

Firmanın sahip olduğu insan kaynağı, onun çıktıları için temel belirleyici faktördür. Bu doğrultuda, firma yararı için gönüllü olarak ekstra çaba sarf eden çalışanlar başarılı çıktılar elde etmek için önemlidir. Küresel rekabet şartlarında firmanın kaynak kısıtını ortadan kaldıran açık inovasyon firmanın başarılı olmasını sağlarken, iletişim, işbirliği ve koordinasyona dayalı olduğundan açık inovasyonun başarılı yürütülmesi de çalışanların ekstra çabalarıyla mümkündür. Buradan hareketle bu çalışmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı, açık inovasyon ve firma performansı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırma kapsamında, Kocaeli bölgesindeki imalat sanayinde faaliyette bulunan 188 firmadaki yöneticilerden anket yoluyla veri toplanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel vatandaşlık davranışı açık inovasyonu ve açık inovasyon da firma performansını pozitif yönde etkilemektedir. Ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı ve firma performansı ilişkisinde açık inovasyonun tam ara değişken rolü olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Açık İnovasyon, Firma Performansı.

JEL Kodları: M12, L25

¹ Prof. Dr., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, imamoglu@gtu.edu.tr,

 <https://orcid.org/0000-0002-7160-2370>

² Arş. Gör., Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, hturkcan@gtu.edu.tr,

 <https://orcid.org/0000-0001-7452-0461>

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, Gebze Teknik Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Strateji Bilimi Bölümü, obirgulen@gtu.edu.tr,

 <https://orcid.org/0000-0001-7837-4203>

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, OPEN INNOVATION AND FIRM PERFORMANCE

Abstract

The human resource that the firm has is the main determining factor for its outputs. In this direction, employees who voluntarily make extra efforts for the benefit of the organization are important for firms to obtain successful outputs. Open innovation, which eliminates the resource constraint of the firm in global competition conditions, ensures the success of the company, while the successful execution of open innovation is possible with the extra efforts of the employees since it is based on communication, cooperation and coordination. From this point of view, the aim of this study is to investigate the relationship between organizational citizenship behavior, open innovation and firm performance. Within the scope of the research, data were collected from managers of 188 firms operating in the manufacturing industry in the Kocaeli region through a questionnaire. According to the results of the analyses, organizational citizenship behavior affects open innovation and open innovation affects firm performance positively. In addition, it was found that open innovation has a full mediator effect on the relationship between organizational citizenship behavior and firm performance.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Open Innovation, Firm Performance.

JEL Classification: M12, L25

I. GİRİŞ

Artan küresel rekabet, firmaların rakiplerinden farklılaşmalarını gerekli kılmış ve kurumları yenilik arayışına itmiştir. Ancak firmanın sadece kendi kaynaklarıyla yapabileceği yenilikler, hem fikir hem süreç yönetimi hem de pazara çıkış hızı açısından küresel rekabet koşullarında zamanı yakalayabilmek için yeterli olmayabilir. Bu noktada açık inovasyon uygulamaları, firmaların koşullara uyum göstererek yüksek performans göstermesinde büyük role sahiptir. Dış firmalarla güçlü iletişim ve işbirliğini gerektiren açık inovasyon uygulamalarının başarısının önemli belirleyicilerinden biri ise, örgütün çıkarları doğrultusunda gönüllü olarak çaba sarf eden çalışanlardır.

Yenilik girişimlerinde kaynak kısıtlılığının bir engel ya da yavaşlatıcı bir etken olması sorununu ortadan kaldırma amaçlı olarak, firmaların dış çevreyle işbirliğine dayalı bir şekilde açık inovasyon uygulamalarını benimsemesi önem arz etmektedir. Açık inovasyon, hem bahsedilen kısıtları büyük oranda ortadan kaldırması hem de yeni fırsatlar sunması açısından firmanın başarısının temel belirleyicilerindedir. Nitekim literatürde açık inovasyon ve firma performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli çalışmalar mevcuttur (Oltra, Flor, & Alfaro,

2018; Bigliardi, Ferraro, Filippelli, & Galati, 2020). Ancak kısıtlı çalışma bulunduğundan, bu konunun ampirik olarak incelenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Açık inovasyon, firmaların iç fikirlerin yanı sıra yeniliklerini iletirmek isterken iç ve dış piyasa yollarını kullanabileceğini ve kullanması gerektiğini varsaymaktadır (Bogers, Chesbrough, & Moedas, 2018). Ancak, açık inovasyon için gereken dışsal bilginin tek başına inovasyon üretmesi beklenemez. Açık inovasyon süreci için çok iyi planlanıp yönetilen, birbirine adapte olmuş, birbirlerine menfaat sağlayan paydaşların oluşturduğu bütüncül bir organizasyon yapısına gereksinim duyulmaktadır (Senghore, Campos-Nanez, Fomin, & Wasek, 2015). Bu noktada belirleyici olan ise büyük oranda çalışan davranışlarıdır. Açık inovasyon sürecindeki zorluklar ve problemlerin hızlıca çözüme kavuşması, örgüt içi ve örgütler arası fayda odaklı etkileşimlerin kurulması, örgütler arası etkileşimlerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilir olması ve bu süreç içerisindeki yeniliklere kolayca adapte olarak firma yararına gerekirse mevcut görev haricinde ekstra çaba sarf edilmesi, örgütsel vatandaşlık davranışının (ÖVD) yüksek olduğu durumlarda mümkün olabilir. Literatürde ÖVD ve açık inovasyon arasındaki ilişkiye dikkat çeken sınırlı sayıda araştırma bulunmakla birlikte (Naqshbandi, Singh, & Ma, 2016; Mirabi, Maghsoodi Ganjeh, & Maghsoodi Ganjeh, 2017), daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

İnsan kaynağı firmanın sahip olduğu en önemli kaynak olduğu için, çalışan tutum ve davranışları örgüt çıktıları açısından belirleyicidir (Koys, 2001). Bu noktada, çalışanların gönüllülüğe dayalı olarak ve herhangi bir kişisel çıkar beklentisi olmadan sadece örgüt yararı için mevcut görevler haricinde ekstra çaba göstermesini ifade eden ÖVD kavramı öne çıkmaktadır (Spector & Fox, 2010). Literatürde ÖVD ile firma performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar mevcuttur (Taamneh, Alsaad, & Elrehail, 2018; Choi & Yu, 2014). Ancak bu ilişkide açık inovasyonun aracılık etkisini inceleyen herhangi bir çalışma olmadığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla açık inovasyonun, ÖVD ile firma performansı ilişkisindeki aracılık etkisinin incelenmesi, hem ilişkilerin daha iyi anlaşılmasını sağlamak açısından hem de literatürde ilk olması açısından katkı sunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, ÖVD, açık inovasyon ve firma performansı arasındaki ilişkiyi incelemektir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışı ile firma performansı arasındaki ilişkide açık inovasyonun aracılık rolü ele alınacaktır. Böylece literatüre katkı yapmak, gelecek araştırmalara bir bakış açısı sunmak ve yöneticilere önerilerde bulunmak hedeflenmiştir.

Bu çalışmada ilk olarak literatür taraması yapılmış, hipotezler geliştirilmiş ve araştırma modeli sunulmuştur. Ardından araştırma yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Daha

sonra analiz sonuçları ve bulgular açıklanmıştır. Son olarak araştırma bulguları mevcut literatür göz önünde bulundurularak değerlendirilmiş, yöneticilere ve araştırmacılara öneriler belirtilmiştir.

II. TEORİK ÇERÇEVE

II.I. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

ÖVD kavramını ilk kez 1983 yılında Dennis Organ ve arkadaşları ortaya atmış ve bu kavramı çalışanların beklenilenin üzerinde bir gayret göstererek, içinde bulunduğu örgüte en yüksek düzeyde faydalı olmaya ilişkin davranışları şeklinde açıklamışlardır (Organ & Ryan, 1995; Organ, 1997; Karaman & Aylan, 2012). Daha hizmet odaklı ve esnek olan günümüz organizasyonlarında, çalışanlardan sadece görev tanımlarında listelenen görevleri yerine getirmeleri değil, daha fazlasını yapması beklenmektedir. Bunlar, talep edilmeksizin diğer çalışanlara yardım etme, akranlarına saygılı davranma, örgütsel hedefleri destekleme, yapıcı önerilerde bulunma ve işyeri hakkında olumlu şeyler söyleme gibi örgütün psikolojik ortamına katkıda bulunan örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Langton, Robbins, & Judge, 2019).

ÖVD'nin oluşmasını sağlayan ve ona temel oluşturan bazı teoriler bulunmaktadır. Sosyal değişim teorisi, bir etkileşim halinde örgüt ve örgütte görev alanlar arasındaki bilgi, kaynak vb. paylaşımları anlamaya dönük sosyolojik bir teori şeklinde ifade edilmektedir. Sosyal değişim teorisinde bireylerin örgüt veya örgütte görev alan kişilere olumlu fazladan davranışlar göstermesinde değer görme ya da manevi ödül beklentisi bulunmaktadır (Göktaş Kulualp, & Sarı, 2019). Çalışanlar, örgütte yer alan yönetici ve diğer bireylerin adaletli ve olumlu davranışları neticesinde örgütlerine yönelik duygusal, normatif veya devam bağlılığı geliştirmekte ve bu durum örgütsel vatandaşlık davranışı şeklini almaktadır (Lim & Loosemore, 2017; Özduran & Tanova, 2017).

Eşitlik teorisine göre işgören, örgütü tarafından kendisine adil davranıldığını düşündüğünde, o da buna karşılık olarak ÖVD sergileyecek ve adaletin kaynağına doğru olumlu davranışlarda bulunacaktır. Ancak, yine eşitlik ve sosyal mübadele teorisine göre işgörenin kendisine adil davranılmadığını algıladığında da bu durumların tam tersi gerçekleşecektir. İşgörenin örgütü veya amirinin kendisine adaletsiz davrandığı ve değer vermedikleri hakkındaki algıları, işgörenin ÖVD sergilemekten kaçınmasına neden olabilecektir. İşgören algıladığı adaletsizliğe karşı sonunda yaptırımlarla karşılaşabileceği biçimsel rolleri yerine getirmemeyi tercih etmekten ziyade kendi kontrolünde olan ve yapmak

zorunda olmadığı örgütün yararına olan davranışlardan vazgeçerek algıladığı adaletsizliği dengelemeye çalışabilecektir (Gürbüz, Ayhan, & Sert, 2016).

Lider üye etkileşimi teorisi; üyeler ve liderler liderlik kavramı ile ilişkilerini açıklamaktadır. Lider üye etkileşimi fikrinin ana teması, üyelerin işleriyle ilgili davranış ve tutumlarının, lider kadrolarında davranış biçimlerinde ve üyelerinin hareketleri algılama biçimlerinde bir faktör olduğudur. ÖVD ve ÖVD motivasyonu için lider üye etkileşiminin kalitesi de oldukça önemlidir (Martin, Guillaume, Thomas, Lee, & Eptropaki, 2016). Karşılıklı saygı ve bağlılık duygusuyla tasvir edilen bu yüksek kaliteli ilişkilerin, lider için bir karşılıklılık duygusu olarak normal iş beklentilerinin dışında davranışlarda bulunan takipçilere sahip olduğu düşünülmektedir (Bowler, Paul, & Halbesleben, 2019).

Vekalet teorisi de örgütsel vatandaşlık davranışını açıklayan ve şekillendiren teorilerden birisidir. Vekalet teorisi, ilgi ve amaçları farklı olan insanlarla dayanışma durumlarında ortaya çıkan sorunları analiz etmektedir. Bireylerin işlerine duydukları heyecanın kendilerini kontrol etmesini ve içlerindeki bilgi alışverişini geliştirmesini sağlamaktadır. Aslında bu teori, çalışanlardan birinin gücünü yakın olduğunu düşündüğü başka birine verdiğinde ortaya çıkmaktadır (Sadiç, Eğilmez, & Haşit, 2020).

ÖVD, resmi rol tanımlarının ötesinde hareket eden ve örgütsel etkinliği artırmayı amaçlayan çalışanların davranışı olarak tanımlandığından, ÖVD'yi oluşturan birçok alt boyut bulunmaktadır (Aggarwal, & Singh, 2016). Örgütsel vatandaşlık davranışının sınıflandırmasının yapılabilmesi için ilk önce yöneticilerin memnun olduğu ancak doğrudan çalışanlardan isteyemedikleri 30 önermelik vatandaşlık davranışlarını ölçen bir ölçek hazırlanmış, daha sonra çeşitli araştırmacıların katkılarıyla özgecilik, nezaket, sportmenlik (centilmenlik), sivil erdem ve vicdanlılık olmak üzere beş boyutlu bir yapı elde edilmiştir. Literatürde farklı boyutlar önerilse de, bu boyutların Organ'ın önerdiği boyutlarla benzer olduğu ve örtüştüğü görülmektedir (Podsakoff, MacKenzie, Moorman, & Fetter, 1990; Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie, 1997; Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000; Organ, 1997).

Özgecilik (Altruizm): Özgecilik kavramını ilk ortaya atan kişi Fransız filozof Auguste Comte olup, özgeciliği bencillik zıttı bir kavram olarak "altruisme" kelimesi ile ifade etmiştir. Örgütsel düzeyde ise özgecilik, belirli bir kişiye örgütsel olarak ilgili bir görev veya problemle yardım etme etkisine sahip isteğe bağlı davranışları ifade etmektedir. Bu nedenle, örgütlerdeki fedakarlık ve yardım etme davranışı olarak nitelendirilmektedir. Başka bir deyişle özgecilik, belirli bir kişiye doğrudan yardım etmeyi amaçlayan ve iş arkadaşlarını ya

işlerini yaparken ya da sorun yaşadıklarında motive eden davranışlardır. Bu davranış uygulanarak, bireyin performansının yanı sıra grup verimliliğinin de artmasına yol açılmaktadır (Naqshbandi ve ark., 2016; Sharma, & Jain, 2014).

Nezaket (Courtesy): Nezaket, sorunların oluşmasını önlemek ve gelecekte sorunların etkisini azaltmak için gerekli önlemleri almak olarak kabul edilmektedir (Muthuraman & Al-Hazi, 2017). İşe dair problemler henüz ortaya çıkmadan bu problemlere engel olmayı amaçlayan isteğe bağlı davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır (Çimen, Pekel, Atasoy, & Yanar, 2017). Örneğin herhangi bir olaydan etkilenecek olan kişileri önceden korumaya çalışmak ve iş programı hakkında önceden dikkat edilmesi gerekenleri bilmesini sağlamak bu davranışa örnek gösterilebilir. Nezaket ve özgecilik boyutları birbirlerine oldukça benzemektedir. Nezaket problemlerin oluşmasını önlemeye dair davranışları içerirken, özgecilik herhangi bir problem oluştuğundan sonra meydana gelen davranışları içermektedir. Yani nezaket örgütsel etkinlik için önleyici bir tedbir olarak ele alınabilmektedir (Podsakoff ve ark., 2000; Turgut, & Akbolat, 2017).

Sportmenlik (Sportsmanship): Sportmenlik, katılımcıların herhangi bir şikayeti olmaksızın organizasyonda meydana gelen beklenmedik rahatsızlıklarla başa çıkarken yine de ellerinden gelenin en iyisini yapmaya devam etmeleri anlamına gelmektedir. Bu tür çalışanlar genellikle işlerini şikayet etmeden ve sızlanmadan tamamlamak için zaman harcamaktadırlar (Sharma & Jain, 2014). Sportmenliğin çalışma grubu moralini artırabileceği ve işten ayrılma oranını düşürmede etkili olabileceği belirtilmiştir. Bu bireyler her şeyi daha büyük bir resimde algılamakta, bu da olumsuzluğa aşırı tepki verme olasılıklarının azalmasına neden olmaktadır (Podsakoff ve ark., 2000; Romaiha, Maulud, Ismail, Jahya, Fahana, & Harun, 2019).

Sivil erdem (Civicvirtue): Sivil erdem örgütsel politikaları onaylamak ve desteklemek olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut, çalışanların sorumlu bir şekilde stratejilere dahil olduklarını ve desteklediklerini, gönüllü olarak komite olduklarını veya organizasyon tarafından düzenlenen bir işleve katıldıklarını göstermektedir (Sharma & Jain, 2014). İyi bir örgüt vatandaşı, örgütün süregelen yaşantısına sorgusuz bir şekilde adapte olmayıp örgüte dair her mevzuda fikirler üreten ve ürettiği fikirleri ifade etmekten kaçınmayan bireyler şeklinde tanımlanmaktadır. Sivil erdem bazı araştırmacılar tarafından alt düzeylerde çalışanların üst düzeydekilerin işine karışması şeklinde de ele alınabilmektedir. Bu vatandaşlık davranışı işgörene dikkate değer maliyetler yüklediği ve yönetim mekanizmasınca desteklenme olasılığı düşük olduğu için sergilenmesi en zor vatandaşlık davranışı olarak kabul edilmektedir (Podsakoff ve ark., 2000; Turgut & Akbolat, 2017).

Vicdanlılık (Conscientiousness): Vicdanlılık örgütte görev yapanların kendilerinden beklenen rol davranışlarından çok daha fazlasını yapmak için gönüllü olmaları şeklinde açıklanmaktadır. Literatürde “ileri görev bilinci” şeklinde ifade edilmektedir. Vicdanlılık sergileyen çalışan, hiçbir kontrol ve gözetleme yapılmadığı durumda bile görevini kusursuz yerine getirmekle kalmamakta, görevinin gerektirdiği performansın da üzerine çıkmaktadır (Podsakoff ve ark., 2000; Karaca, & Özmen, 2018).

II.II. Açık İnovasyon

Açık inovasyonun anlaşılabilmesi için inovasyon kavramının ele alınması oldukça önemlidir. Temelde inovasyon terimi iki yoldan biriyle tanımlanmaktadır; (1) yeni bir şeyin tanıtımı veya (2) yeni bir fikir, yöntem veya cihaz şeklindedir. Benzer olmasına rağmen, inovasyona ilişkin iki tanım önemli farklılıkları temsil etmektedir. İlk tanım, yeniliği bir sonuç olarak sunmaktadır. İkinci tanım ise yeniliği bir süreç olarak sunmaktadır. Burada inovasyonu anlamak için önemli bir husus yatmaktadır; inovasyon hem bir sonuç hem de bir süreç olarak düşünülmelidir (Narayanan, 2000).

Açık inovasyon, inovasyonu organize etmek için yeni bir paradigma haline gelmiştir. İlk olarak Chesbrough tarafından 2003 tarihinde tanıtılmıştır. Açık inovasyon, firmaların iç fikirlerin yanı sıra yeniliklerini ilerletmek isterken iç ve dış piyasa yolları kullanabileceğini ve kullanması gerektiğini varsaymaktadır (Chesbrough, 2003).

İki önemli açık inovasyon türü olup bunlar dıştan içe ve içten dışa açık inovasyon olarak adlandırılmaktadır (Stanko, Fisher, & Bogers, 2017). Açık inovasyonun dıştan içe kısmı, bir şirketin inovasyon süreçlerindeki birçok türden dış girdiler ve katkılar sağlaması olarak ifade edilmektedir. İçten dışa açık inovasyon, işletmenin bilgi ve fikirlerinin pazarda sunulmasını ifade eder. Amaç, işletmenin sahip olduğu patent ve teknolojinin transfer edilmesi ve yeni gelirlerin sağlanmasıdır. Açık inovasyonun hem akademik araştırmalarda hem de endüstri uygulamalarında en büyük dikkati çeken yönü budur. İçten dışa açık inovasyon, kuruluşların diğerlerinin işlerinde kullanmaları için hiç kullanılmamış veya yeterince kullanılmamış fikirlerin organizasyon dışına çıkmasına izin vermesini gerektirmektedir. Dıştan içe açık inovasyonda ise, modelin bu kısmı daha az araştırılmakta ve dolayısıyla hem akademik araştırmada hem de endüstri uygulamalarında daha az anlaşılmaktadır (West, & Bogers, 2017).

Açık inovasyon, inovasyon çabalarının başarısını artırmak için gelen ve giden bilgi akışlarını kullanarak organizasyonların kendi sınırlarının ötesine geçebilmesini ifade eden bir

paradigmadır. Açık inovasyon, organizasyonun iş modeline uygun olarak maddi ve maddi olmayan mekanizmaları kullanarak örgütsel sınırlar boyunca amaçlı olarak yönetilen bilgi akışlarına dayanan dağıtılmış bir yenilik süreci olarak tanımlanmıştır (Chesbrough, Vanhaverbeke & West, 2014).

Firmalar, sistemlerini savunmaktan vazgeçip, sistematik değişiklikler yapmakta, değişen sisteme adapte olup ve fırsatlarından yararlanmak istemekte ve açık inovasyonu öğrenmeye çalışmaktadırlar. Açık inovasyon için gereken dışsal bilginin tek başına inovasyon üretmesi beklenemez. Bu süreci tamamlamak ve doğru yönetebilmek için işletme içinde uygun bir örgütsel yapı ve iklim oluşturulmalı ve işletme yarı geçirgen hale getirilmelidir (Goertzel, Goertzel, & Goertzel, 2017).

III. HİPOTEZ GELİŞTİRME

III.I. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Açık İnovasyon Arasındaki İlişki

ÖVD, işbirliğinden daha güçlü bir davranış şeklini ifade etmektedir. Vatandaşlık davranışının oluşturduğu çalışma kümeleri üyelere inovasyon için çok önemli olan kaynaklara ve zımni bilgiye (üstü örtülü bilgi) daha kolay erişim sağlamaktadır (Somech & Khotaba, 2017).

Açık inovasyon paradigmasında, özellikle de dıştan içe açık inovasyonda, kuruluşların hem iç hem de dış fikirleri yakalamak ve sistem entegrasyonuna odaklanmak için iş modellerini sıklıkla yeniden tasarlamaları gerekmektedir. Dıştan içe açık inovasyon modelini benimseyen organizasyonlardaki çalışanlar, düşük karşılıklı sorumluluk, daha düşük sosyal uyum, güvenli olmayan öğrenme ortamı, yüksek çeşitlilik ve bilişsel mesafeler gibi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu tür koşullar altında, çalışanların ÖVD'lerinin, açık inovasyonu kolaylaştırması beklenebilir (Naqshbandi ve ark., 2016). Bu durum üç farklı argümanla da açıklanabilir (Mirabi ve ark., 2017); (1) ÖVD, çalışanların belirsizlik, çevresel değişiklikler ve kaynak kıtlığı ile başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır ve bunların tümü, açık inovasyon süreci ile bağlantılıdır, (2) ÖVD, kurumun iç ağlarını ve işbirliklerini geliştirebilmektedir ve bu da sonuçta açık inovasyonla ilişkilidir ve (3) ÖVD'nin, kuruluşlar arası ilişkiler üzerinde etkisi bulunmaktadır. Açık inovasyon modelinin, kuruluşun daha hızlı inovasyona ulaşmak için birlikte çalışan bir yetenek ve uzmanlık karışımı ile ilişkisi bulunmaktadır.

Benzer şekilde ÖVD'nin içten dışa açık inovasyonu da kolaylaştırması beklenebilir. ÖVD, çalışanların içten dışa açık inovasyon sürecinde ekstra efor ile çalışmalarında ve örgüt

yararına dış partnerlerle iletişim için gayret göstermelerinde etkili olur (Naqshbandi ve ark., 2016). Çünkü ÖVD, çıkabilecek zorluklar ve problemler karşısında bile çalışanın gönüllü olarak örgüt yararı için iş tanımlarının ötesinde çalışmasını içermektedir (Spector, & Fox, 2002). Bununla birlikte, ÖVD çalışanın zorluk ve problem çıkarma, mevcut durumdan yakınma, işi aksatma gibi örgüte zarar verebilecek davranışlardan kaçınmasını da kapsamaktadır (Erdoğan, & Bedük, 2013). Nitekim firmalar için açık inovasyon süreçlerinde yüksek performansa sahip, işbirliğine açık, yüksek iletişim becerileri olan, sorumluluk sahibi çalışanların varlığı önem arz etmektedir. Bu argümanlardan yola çıkarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 1: Örgütsel vatandaşlık davranışı açık inovasyonu pozitif etkilemektedir.

III.II. Açık İnovasyon ve Firma Performans İlişkisi

Açık inovasyon, firmaların inovasyon süreçlerinde hem dış bilgiden faydalanabilmesini hem de kendi kaynaklarını dış çevreyle paylaşmasını içermektedir. Dış bilgi, firmanın sahip olduğu mevcut kaynakları artıracığından firmaya fayda sağlamaktadır (Bierly, Damanpour, & Santoro, 2009). Ayrıca dış bilgi, bir yenilik fikrinin oluşmasını, yenilik sürecinin kolaylaşmasını ve mevcut problemlere çözüm yolu geliştirilmesini mümkün hale getirebilir. Bununla birlikte, firmanın kendi bilgi ve kaynaklarını dış çevreyle paylaşması onun olası işbirliklerini artırabilir ve mevcut işbirliklerini güçlendirebilir. İşbirlikleri ise firmanın üretim maliyetlerinin düşmesinde ve üretim süresinin kısalmasında önemli rol oynamakla birlikte, işbirliği çerçevesinde üretilen ürünler ile maddi gelir artışı da sağlanır (Crema, Verbano, & Venturini, 2014).

Bir firmanın diğer kuruluşlarla olan etkileşimlerindeki artış, yeni fikirlere, becerilere, teknolojilere ve diğer maddi olmayan varlıklara daha fazla erişimi sağlamanın yanı sıra, yenilik yapmak için gelişmiş olanaklar da sağlamaktadır (Bigliardi ve ark., 2020). Nitekim başarılı yenilik girişimleri firma performansını pek çok açıdan etkiler. Açık inovasyon ile kısa sürede piyasaya çıktığı için öncü konumda olan, farklı firmaların kaynaklarının kullanımı sebebiyle fikir aşamasından pazara çıkışına kadar pek çok aşamasında destekle üretilmiş olan ürünler daha fazla dikkat çekme potansiyeline sahiptir. Dolayısıyla başarılı yenilik girişimleri firmanın müşterilerini de artırır (Rajapathirana & Hui, 2018). Bu argümanlar açık inovasyonun, firmanın kısıtlı kaynaklarıyla dinamik çevreye uyum sağlayıp başarılı olması için önemli bir çıkış yolu olduğunu göstermektedir. Bu sebeple, aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

Hipotez 2: Açık inovasyon firma performansını pozitif etkilemektedir.

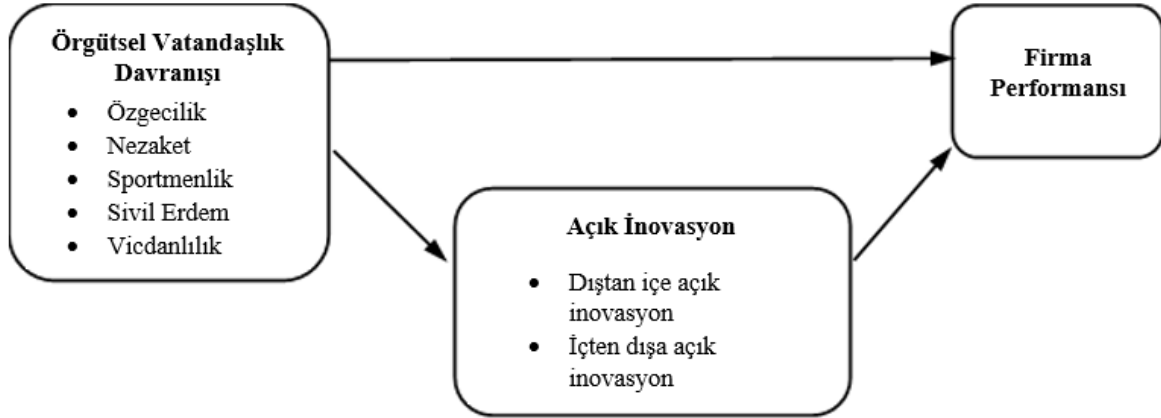
III.III. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Firma Performansı İlişkisinde Açık İnovasyonun Aracılık Etkisi

Firmanın tüm süreçlerinde, aktif olarak çalışanlar bulunmaktadır. Üretimde, karar verme süreçlerinde, fikir bulmada, pazarlama çalışmalarında ve firmanın tüm fonksiyonlarının işleyişinde çalışanlar belirleyici durumdadır. Bu sebeple çalışanlar firmanın sahip olduğu en önemli kaynaktır. Firma işleyişindeki başarı ve başarısızlıkları ise çalışanların tutum ve davranışları etkilemektedir (Koys, 2001). Nitekim ÖVD çalışanların firma faydası için etkin ve verimli çalışmasını sağlamakta, bu şekilde görev yapan çalışanların bulunduğu bir firma da etkin ve verimli işleyen süreçleriyle daha yüksek performans gösterebilmektedir (Podsakoff, & MacKenzie, 1997).

ÖVD, çalışanların bir karşılık beklemeden, sadece firma çıkarları için ekstra çaba harcaması durumudur (Spector, & Fox, 2010). Bu durumda çalışanların bu ekstra çabayı işletme içi bir süreçte harcaması, bu sürecin çıktılarını daha iyi hale getirmesi ve böylece genel firma performansını artırması söz konusudur. Yenilik yapmak, firmaların yüksek firma performansına ulaşmasını sağlayan temel faktörlerden biridir (Wang, & Wang, 2012). Dolayısıyla yüksek ÖVD sahibi firma çalışanlarının yenilik süreçlerinde rol almaları, yenilik süreci çıktılarının daha başarılı olmasını ve böylece firma performansının yüksek olmasını sağlayabilir. Ancak günümüz küresel rekabet şartlarında, hem yenilik yapmayı kolaylaştıran hem hızlandıran hem de az kaynakla yenilik yapabilmeyi sağlayan açık inovasyonun firma performansı üzerinde daha etkili olduğu söylenebilir (Chesbrough, 2004). Ayrıca açık inovasyonda çalışanın rolü çok daha fazladır. Çünkü sadece firma içi değil, firma dışı iletişim, işbirliği ve koordinasyonu da gerektirmektedir (Antikainen, Mäkipää, & Ahonen, 2010; Barbosa, Salerno, Brasil, & de SouzaNascimento, 2020). Bunlar da maddi kaynaklardan öte, insan kaynağının etkin olması gereken durumlardır. ÖVD, açık inovasyon süreçlerinin çok daha verimli, sonuçlarının çok daha başarılı olmasını sağlamakta ve bu şekilde firma performansını artırmaktadır. Bu argümanlardan yola çıkarak, açık inovasyonun ÖVD ve firma performansı ilişkisinde aracılık etkisine sahip olabileceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

Hipotez 3: Açık inovasyon, ÖVD ile firma performansı arasındaki ilişkide aracılık etkisine sahiptir.

Araştırma hipotezleri doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil I'de verilmektedir.



Şekil I. Araştırma Modeli

IV. METODOLOJİ

IV.I. Ölçüm ve Örneklem

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek üzere veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için önceki çalışmalardan uyarlanmış ölçekler kullanılmıştır. ÖVD ölçeği için Podsakoff ve arkadaşlarının (1990) çalışmasından yararlanılmıştır ve ölçek 24 ifadeden oluşmaktadır. Açık inovasyon ölçeği Naqshbandi'nin (2016) çalışmasından uyarlanmıştır ve 10 ifadeden oluşmaktadır. Firma performansı ölçeği ise Ellinger, Ellinger, Yang ve Howton'nin (2002) çalışmasından uyarlanmıştır ve 16 ifadeden oluşmaktadır. Tüm değişkenler, "1. Kesinlikle katılmıyorum" ve "5. Kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilen 5'li Likert ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Kapsamlı bir literatür taraması sonucu oluşturulan anketin ilk kısmında ise, işletme hakkında ve formu dolduran kişi hakkında genel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır.

Anketin hazırlanmasının ardından, Kocaeli bölgesinde imalat sanayinde faaliyette bulunan firmalardaki firmanın faaliyetleri ve genel durumu hakkında yeterli bilgiye sahip yöneticileriyle (orta/üst düzey yönetici) iletişime geçilerek anket formu dağıtılmıştır. Görüşülen 300 firma çalışmaya katılmayı kabul etmiş, ancak 188 firma yöneticisinden geri dönüş olmuştur. Toplanan anketler incelenmiş ve herhangi bir tutarsızlık ya da eksiklik olmadığı görülmüştür.

Araştırmadaki verilerin analizi için AMOS istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler incelendiğinde, çalışanların %56,4'ü kadın

%43,6'sı ise erkektir. Çalışanların çoğu 34 yaşın altındadır (%56). Eğitim durumu açısından, katılımcıların %58,5'i Lisans, %27,0'ı Lisansüstü mezundur. Ankete katılan çalışanların firmalarının en yoğun buldukları üç sektör sırasıyla %46,8 ile otomotiv, %14,9 ile makine/imalat ve %7,4 ile endüstriyel ürün sektörleridir.

IV.II. Ölçüm Geçerliliği ve Güvenilirliği

Verilerin toplanmasının ardından, ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu amaçla ilk olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Problemler sorular elenmiş ve sonuç olarak ölçüm modelinin veri ile uyumlu olduğu belirlenmiştir (χ^2/df : 1,971, CFI: 0,827, IFI: 0,832, RMSEA: 0,072). Faktör analizi sonuçları Tablo I'de gösterilmektedir ve tabloda görüldüğü üzere, her bir ifade ilgili değişkene anlamlı bir şekilde yüklenmiştir.

Tablo I. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişken	Madde	Faktör Yükleri							
Nezakat	ovd17	0,863							
	ovd18	0,646							
	ovd15	0,817							
Ozgecilik	ovd24		0,877						
	ovd23		0,828						
	ovd21		0,525						
Sportmenlik	ovd10			0,688					
	ovd9			0,743					
	ovd8			0,746					
	ovd6			0,714					
Vidanalılık	ovd3				0,726				
	ovd4				0,582				
	ovd5				0,767				
Sivil Erdem	ovd11					0,724			
	ovd12					0,543			
	ovd13					0,858			
Dıştan İçe Açık Inovasyon	a.inovasyon1						0,756		
	a.inovasyon2						0,845		
	a.inovasyon3						0,757		
	a.inovasyon4						0,815		
	a.inovasyon5						0,660		
	a.inovasyon6						0,592		
İçten Dışa Açık Inovasyon	a.inovasyon10							0,759	
	a.inovasyon9							0,674	
	a.inovasyon8							0,727	
Firma Performansı	performans1								0,616
	performans2								0,638
	performans5								0,746
	performans6								0,689
	performans7								0,770
	performans9								0,554
	performans10								0,780
	performans11								0,744
	performans12								0,849
	performans13								0,833
	performans14								0,624
	performans16								0,735

χ^2/df : 1,971, CFI: 0,827, IFI: 0,832, RMSEA: 0,072

Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre $\chi^2/df = 1,971$ ve $p = 0,00$ değerleri elde edilmiştir. Buna göre χ^2/df sonucunun 3 değerinin altında olması ve p değerinin 0,001

değerinden düşük olması sebebiyle değerlerin uyum düzeyleri iyi olarak nitelendirilebilir ve ölçüm modelinin uygun olduğu söylenebilir. Modelin uygun olup olmadığını test edebilmek için incelenmesi gereken bir diğer işlem ise ikincil uyum indekslerine bakmaktır. Bu incelemeye göre de ölçüm modeliyle veri setinin arasında iyi bir uyum vardır. Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değeri 0,827 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır. Artımsal uyum indeksi (IFI) değeri 0,832 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) değeri 0,072 seviyelerindedir ve kabul edilebilir uyum aralığındadır (Gupta & Singh, 2014).

Ölçüm geçerliliğini test etmek için ortalama açıklanan varyans (AVE) ve AMOS-tabanlı bileşik güvenilirlik (CR) değerleri hesaplanmıştır. Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerildiği gibi, AVE değerleri 0,50'ye yakın ya da üzerinde ve CR değerleri 0,70'in üzerindedir. Ayrıca AVE değerlerinin karekökleri kontrol edilmiş ve ilgili sütundaki korelasyon değerlerinden büyük olduğu görülmüştür. Ölçüm güvenilirliğini test etmek üzere ise Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır ve tüm değişkenler için Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğu bulunmuştur (Nunnally, 1978). Bu sonuçlar, ölçeklerin yeterli geçerlilik ve güvenilirlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Değişkenler arası korelasyon katsayıları, tanımlayıcı istatistikler, AVE, CR ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo II'de gösterilmektedir.

Tablo II. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar, Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Nezaket	(0,781)							
2. Özgeçmişlik	0,587***	(0,759)						
3. Sportmenlik	0,097	0,349***	(0,723)					
4. Vicdanlılık	0,406***	0,357***	0,316**	(0,696)				
5. Sivil erdem	0,392***	0,263***	0,028	0,278**	(0,720)			
6. Dıştan İçe Açık İnovasyon	0,247**	0,245**	0,205*	0,347***	0,253**	(0,743)		
7. İçten Dışa Açık İnovasyon	0,066	0,073	-0,018	0,121	0,081	0,406***	(0,721)	
8. Firma Performansı	0,203*	0,204	0,138	0,263**	0,277***	0,400***	0,280**	(0,731)
Ortalama	4,4749	4,2240	3,9959	4,4947	3,7037	3,5559	2,9928	3,6881
Std. Sapma	0,51022	0,60677	0,88522	0,57526	0,75231	0,84048	0,73272	0,67448
Cronbach's Alpha	0,722	0,765	0,813	0,701	0,700	0,877	0,763	0,930
CR	0,822	0,797	0,814	0,736	0,758	0,879	0,764	0,931
AVE	0,610	0,577	0,523	0,485	0,518	0,551	0,520	0,535

Parantez içindeki değerler AVE değerlerinin kareköküdür. ***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05

IV.III. Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerini test etmek üzere Yapısal Eşitlik Modelinden (YEM) faydalanılmıştır. Sonuçlar araştırma modelinin veri ile uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır (χ^2/df : 1,981, CFI: 0,819, IFI: 0,824, TLI: 0,812, RMSEA: 0,072). YEM analizi sonuçları Tablo III'de gösterilmektedir.

Tablo III. Hipotez Testi Sonuçları

İlişki (Path)	β	t
ÖVD → Açık İnovasyon	0,496***	3,606
Açık İnovasyon → Firma Performansı	0,539***	3,764
χ^2/df : 1,981, CFI: 0,819, IFI: 0,824, TLI: 0,812, RMSEA: 0,072		

***p < 0,001

Tablo III incelendiğinde, ÖVD'nin açık inovasyonu istatistiki olarak anlamlı ve pozitif olarak etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,496$, $p < 0,001$). Bu sonuca göre H1 hipotezi desteklenmektedir. Benzer şekilde, açık inovasyonun da firma performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,539$, $p < 0,001$). Buna göre H2 hipotezi desteklenmektedir.

Tablo IV. Hipotez Testi Sonuçları-Açık İnovasyonun Ara Değişken Rolü

İlişki (Path)	Model 1	Model 2	Model 3
OVD → Firma Performansı	0,326**		0,157
OVD → Açık İnovasyon		0,322***	0,439***
Açık İnovasyon → Firma Performansı			0,402*
	$\chi^2 /df= 2,088$ CFI: 0,846 IFI: 0,851 RMSEA: 0,076	$\chi^2 /df= 1,891$ CFI: 0,863 IFI: 0,868 RMSEA: 0,069	$\chi^2 /df= 1,982$ CFI: 0,819 IFI: 0,824 RMSEA: 0,072

***p < 0,001, **p < 0,01, *p < 0,05

H3 hipotezi için, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yaklaşım göz önünde bulundurularak analizler yapılmıştır. Buna göre üç farklı yapısal eşitlik modeli geliştirilmiş ve sonuçlar Tablo IV'de gösterilmiştir. Model 1'de bağımsız değişken (ÖVD) ile bağımlı değişken (firma performansı) arası ilişki incelenmiş, istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. 2. Modelde bağımsız değişkenle (ÖVD) ara değişken (açık inovasyon) arası ilişki incelenmiş ve istatistiki olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. 3.

Modelde bağımsız değişken (ÖVD), ara değişken (açık inovasyon) ve bağımlı değişken (firma performansı) arasındaki ilişki test edilmiştir. Buna göre ara değişken (açık inovasyon) modele dahil edildiğinde bağımsız değişken (ÖVD) ile bağımlı değişken (firma performansı) arasındaki direkt ilişkinin istatistiki olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Bu sebeple, açık inovasyonun ÖVD - firma performansı ilişkisinde tam ara değişken etkisi olduğu görülmektedir ve H3 hipotezi desteklenmektedir.

V. SONUÇ

Bu çalışmada, ÖVD ve açık inovasyon ile açık inovasyon ve firma performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca açık inovasyonun, ÖVD ve firma performansı arasında bulunan ilişkideki ara değişken rolü araştırılmıştır. Böylece ampirik sonuçlar sunarak, literatüre katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda ÖVD'nin açık inovasyonu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, literatürdeki çalışmalarla (Naqshbandi ve ark., 2016; Mirabi ve ark., 2017) tutarlılık göstermektedir. Buna göre, açık inovasyon girişimlerini artırmak isteyen firmaların, çalışanlarının ÖVD'lerini artırmaya önem vermeleri gerekmektedir. Çalışanların işlerinden memnuniyet duymaları ÖVD oluşumunu sağlayabilir. Bu doğrultuda yöneticiler, çalışan memnuniyetini artıracak uygulamalara yer verebilir. Ayrıca lider davranışı çalışan tutum ve davranışları üzerinde önemli etkiye sahiptir. Yöneticilerin davranış şekilleri ve memnuniyet odaklı uygulamaları ÖVD oluşmasını sağlayarak firma içi açık inovasyon faaliyetlerinin artmasını sağlayabilir.

Araştırma bulguları, açık inovasyonun firma performansını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuç literatürdeki açık inovasyon ve firma performansı arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Oltra ve ark., 2018; Bigliardi ve ark., 2020). Buradan hareketle, performansını artırmak isteyen firmaların açık inovasyona yönelmelerinin önemli olduğu söylenebilir. Firma yöneticileri, çalışanları açık inovasyon uygulamaları konusunda bilgilendirmeli, teşvik etmeli ve kolaylaştırıcı çözümler sunmalıdır.

Son olarak, ÖVD - firma performansı ilişkisinde açık inovasyonun tam ara değişken etkisi olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bu konuda yapılmış herhangi bir araştırma olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple ÖVD - firma performansı ilişkisinde açık inovasyonun aracılık etkisini ampirik olarak gösteren bu çalışma, ilgili kavramlar arası ilişkilerin daha iyi

anlaşılması açısından önemli bir basamaktır ve ilk olması açısından literatüre katkı sağlamaktadır.

Bu araştırmanın çeşitli kısıtları da bulunmaktadır. İlk olarak bu çalışma için kullanılan veriler Kocaeli bölgesindeki imalat sanayinde faaliyette bulunan 188 firma yöneticisinden elde edilmiştir. Dolayısıyla farklı sektörlerden, farklı bölgelerden ve farklı ülkelerden toplanan verilerle yapılacak çalışmaların analiz sonuçları farklılık gösterebilir. Gelecek araştırmalarda bu duruma dikkat edilerek benzer araştırmalar farklı örneklerle test edilebilir. Bunun yanı sıra daha büyük bir örneklem grubundan elde edilen veriler daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün hale getirebilir.

Bu çalışmada ÖVD- firma performansı ilişkisinde açık inovasyonun aracılık etkisi test edilmiştir. Gelecek çalışmalarda, farklı değişkenlerin aracılık etkisi incelenebilir. Çalışma kapsamında, ÖVD ve açık inovasyon ikinci düzey yapılar olarak ele alınmıştır. Araştırmacılar, bu kavramları alt boyutlarıyla ele alarak ayrıntılı araştırmalar gerçekleştirebilir. Ayrıca araştırma modeline ÖVD'nin artmasında etkili olabilecek olan liderlik davranışları ve örgütsel kültür gibi değişkenler dahil edilebilir.

REFERANSLAR

- Aggarwal, A., & Singh, R. 2016. Exploring the nomological network of organizational citizenship behavior: A review of dimensions, antecedents and consequences. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(3): 16-39.
- Antikainen, M., Mäkipää, M., & Ahonen, M. 2010. Motivating and supporting collaboration in open innovation. *European Journal of Innovation Management*, 13 (1): 100-119.
- Barbosa, A. P. P. L., Salerno, M. S., Brasil, V. C., & de Souza Nascimento, P. T. 2020. Coordination approaches to foster open innovation R&D projects performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 58:101603.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. 1986. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bierly III, P. E., Damanpour, F., & Santoro, M. D. 2009. The application of external knowledge: Organizational conditions for exploration and exploitation. *Journal of Management Studies*, 46 (3): 481-509.
- Bigliardi, B., Ferraro, G., Filippelli, S., & Galati, F. 2020. The influence of open innovation on firm performance. *International Journal of Engineering Business Management*, 12: 1-14.

- Bogers, M., Chesbrough, H., & Moedas, C. 2018. Open innovation: Research, practices, and policies. *California Management Review*, 60(2): 5-16.
- Bowler, W. M., Paul, J. B., & Halbesleben, J. R. 2019. LMX and attributions of organizational citizenship behavior motives: When is citizenship perceived as brownnosing? *Journal of Business and Psychology*, 34(2): 139-152.
- Chesbrough, H. 2004. Managing open innovation. *Research-Technology Management*, 47 (1): 23-26.
- Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W., & West, J. 2014. *New frontiers in open innovation*. UK: Oxford University Press.
- Chesbrough, H.W. 2003. The era of open innovation. *MIT Sloan Management Review*, 44(3): 35-41.
- Choi, Y., & Yu, Y. 2014. The influence of perceived corporate sustainability practices on employees and organizational performance. *Sustainability*, 6(1): 348-364.
- Crema, M., Verbano, C., & Venturini, K. 2014. Linking strategy with open innovation and performance in SMEs. *Measuring Business Excellence*, 18(2):14-27.
- Çimen, K., Pekel, A., Atasoy, T., & Yanar, Ş. 2017. The relationship between organizational creativity levels and problem-solving abilities of sport Istanbul managers. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 3 (11): 318-328.
- Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W. 2002. The relationship between the learning organization concept and firms' financial performance: An empirical assessment. *Human Resource Development Quarterly*, 13(1): 5-22.
- Erdoğan, P., & Bedük, A. 2013. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 1(6): 17-36.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Goertzel, B., Goertzel, T., & Goertzel, Z. 2017. The global brain and the emerging economy of abundance: Mutualism, open collaboration, exchange networks and the automated commons. *Technological Forecasting and Social Change*, 114: 65-73.
- Göktaş Kulualp, H., & Sarı, Ö. 2019. Destekleme davranışı ve sosyal değişim teorisi kapsamında kırsal turizmin etkilerinin değerlendirilmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1): 643-666.
- Gupta, K., & Singh, N. 2014. Fit estimation in structural equation modeling – a synthesis of related statistics. *HSB Research Review*, 8(2): 20-27.
- Gürbüz, S., Ayhan, Ö., & Sert, M. 2016. Örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Türkiye'de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31(77): 61-75.
- Karaca, E., & Özmen, A. 2018. Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1): 7- 30.

- Karaman, A., & Aylan, S. 2012. Örgütsel vatandaşlık. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1): 35-48.
- Koys, D. J. 2001. The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54(1): 101-114.
- Langton, N., Robbins, S.P., & Judge, T.A. 2019. *Organizational behaviour: Concepts, controversies, applications* (Eighth Canadian Edition). Toronto: Pearson Education.
- Lim, B. T.H., & Loosemore, M. 2017. How socially responsible is construction business in Australia and New Zealand? *Procedia Engineering*, 180: 531-540.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. 2016. Leader-member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 69(1): 67-121.
- Mirabi, V., Maghsoodi Ganjeh, F., & Maghsoodi Ganjeh, Y. 2017. The link between organisational citizenship behaviours and open innovation: A case of Isfahan high-tech sector. *International Journal of Information, Security and Systems Management*, 6(1): 649-655.
- Muthuraman, S., & Al-Haziari, M. 2017. Examining the factors of organizational citizenship behaviour with reference to corporate sectors in Sultanate of Oman. *International Review of Management and Marketing*, 7(1): 413-422.
- Naqshbandi, M. M. 2016. Managerial ties and open innovation: Examining the role of absorptive capacity. *Management Decision*, 54(9): 2256-2276.
- Naqshbandi, M. M., Singh, S. K. G., & Ma, P. 2016. The link between organisational citizenship behaviours and open innovation: A case of Malaysian high-tech sector. *IIMB Management Review*, 28(4): 200-211.
- Narayanan, V. K. 2000. *Managing technology and innovation for competitive advantage*. Prentice Hall.
- Nunnally, J. C. 1978. *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oltra, M. J., Flor, M. L., & Alfaro, J. A. 2018. Open innovation and firm performance: The role of organizational mechanisms. *Business Process Management Journal*, 24(3): 814-836.
- Organ, D. W. 1997. Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2): 85-97.
- Organ, D.W. & Ryan, K. 1995. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors and organizational citizenship behaviour. *Personnel Psychology*, 48(4): 775-802.
- Özduran, A., & Tanova, C. 2017. Manager mindsets and employee organizational citizenship behaviours. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1): 589-606.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 1997. Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestion for future research. *Human performance*, 10(2): 133-151.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. 1997. Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2): 262-270.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. 1990. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1: 107-142.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 2000. Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3): 513-563.
- Rajapathirana, R. J., & Hui, Y. 2018. Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(1): 44-55.
- Romaiha, N. R., Maulud, F. S. F., Ismail, W. M. W., Jahya, A., Fahana, N., & Harun, A. 2019. The determinants of organizational citizenship behaviour (OCB). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(8): 124-133.
- Sadiç, E., Eğilmez, Ö., & Haşit, G. 2020. Üniversite çalışanları bağlamında sanal kaytarma ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir inceleme. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2): 234-256.
- Senghore, F., Campos-Nanez, E., Fomin, P., & Wasek, J. S. 2015. Applying social network analysis to validate mass collaboration innovation drivers: An empirical study of NASA's International Space Apps Challenge. *Journal of Engineering and Technology Management*, 37: 21-31.
- Sharma, V., & Jain, S. 2014. A scale for measuring organizational citizenship behavior in manufacturing sector. *Pacific Business Review International*, 6(8): 57-62.
- Somech, A., & Khotaba, S. 2017. An integrative model for understanding team organizational citizenship behavior. *Journal of Educational Administration*, 55(6): 671-685.
- Spector, P. E., & Fox, S. 2002. An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, 12(2): 269-292.
- Spector, P. E., & Fox, S. 2010. Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review*, 20(2): 132-143.
- Stanko, M. A., Fisher, G. J., & Bogers, M. 2017. Under the wide umbrella of open innovation. *Journal of Product Innovation Management*, 34(4): 543-558.
- Taamneh, A., Alsaad, A. K., & Elrehail, H. 2018. HRM practices and the multifaceted nature of organization performance: The mediation effect of organizational citizenship behavior. *EuroMed Journal of Business*. 13(3): 315-334.
- Turgut, M., & Akbolat, M. 2017. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3): 357-384.

İmamoğlu, S.Z., Türkan, H., & Birgülen, Ö. 2022. Örgütsel vatandaşlık davranışı, açık inovasyon ve firma performansı ilişkisi. *International Review of Economics and Management*, 10(1), 18-37.

Wang, Z., & Wang, N. 2012. Knowledge sharing, innovation and firm performance. *Expert Systems with Applications*, 39(10): 8899-8908.

West, J., & Bogers, M. 2017. Open innovation: Current status and research opportunities. *Innovation: Organization & Management*, 19 (1): 43-50.