

Yayın Geliş Tarihi: 20.12.2022
Yayına Kabul Tarihi: 03.03.2023
Online Yayın Tarihi: 15.06.2023
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1221678>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 25, Sayı: 2, Yıl: 2023 Sayfa: 740-765
E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

İŞGÖRENLER TARAFINDAN ALGILANAN AÇIK LİDERLİĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİNDE YÖNETİCİ DESTEK ALGISININ ARACILIK ROLÜ

Zeki UÇAR*

Barış GÜNDOĞDU**

Öz¹

Bu araştırmanın amacı işgörenler tarafından algılanan açık liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde yönetici destek algısının aracılık rolünü araştırmaktır. Amaca yönelik olarak, ilgili literatür kapsamlı olarak incelenmiş ve araştırma model ve hipotezlerini destekleyecek kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Oluşturulan araştırma hipotezlerini test etmek için gerekli olan veri Bitlis ili kamu ve özel sektör çalışanlarından sağlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda Algılanan Açık Liderliğin alt boyutlarından olan Merakı Destekleme ve Hesap verebilirlik ve Sosyal Ağların Etkin Kullanımı boyutlarının Yenilikçi İş Davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkileri tespit edilmiştir. Buna karşın Açık Liderlik alt boyutlarından biri olan Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşımın Yenilikçi İş Davranışı üzerinde anlamlı etkisi izlenmemiştir. Yönetici Destek Algısı'nın aracı değişken olarak analizlere eklenmesi sonucunda ise Sosyal Ağların Etkin Kullanımı boyutunun Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisi ortadan kalmış ve Yönetici Destek Algısı üzerinden Yenilikçi İş Davranışı'ni dolaylı olarak etkilediği bir diğer ifadeyle tam aracı rolünde olduğu bulgulanmıştır. Yine analiz sonuçlarında Merakı destekleme ve Hesap Verebilirlik boyutu ile Yenilikçi İş Davranışı ilişkisi üzerinde Yönetici Destek Algısının kısmı aracılık yaptığı bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Açık Liderlik, Yönetici Desteği Algısı, Yenilikçi İş Davranışı.

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Uçar, Z. & Gündoğdu, B. (2023). İşgörenler tarafından algılanan açık liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde yönetici destek algısının aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 740-765.

* Doç.Dr. Zeki UÇAR, Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ORCID: 0000-0001-7491-5703, zucar@beu.edu.tr.

** Yüksek Lisans Öğrencisi, Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ORCID: 0000-0002-0971-948X, gundogdugroup13@gmail.com.

¹ Bitlis Eren Üniversitesi Rektörlüğü Etik İlkeleri Ve Etik Kurulu'nun 06/07/2022 Tarih ve 22/09-3 Sayılı kararlarıyla bu çalışmaya veri toplanması amacıyla anket yapılmasına izin verilmiştir.

THE INTERMEDIATE ROLE OF EXECUTIVE SUPPORT ON THE EFFECT OF OPEN LEADERSHIP PERCEIVED BY EMPLOYEES ON INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIOR

Abstract

The purpose of this research is to investigate the mediating role of Manager Support in the effect of open leadership perceived by employees on innovative behavior of employees. For this purpose, the relevant literature has been extensively examined and a theoretical framework has been created to support the research models and hypotheses. The data required to test the research hypotheses were obtained from the public and private sector employees in the province of Bitlis. As a result of the analyzes, the dimensions of Supporting Curiosity and Accountability and Effective Use of Social Networks, which are sub-dimensions of Perceived Open Leadership, were found to have significant and positive effects on Innovative Behavior. On the other hand, no effect of Acceptance of Power and Continuous Sharing, which is one of the Open Leadership sub-dimensions, on innovative behavior was observed. As a result of adding Perception of Manager Support as a mediator variable to the analysis, the effect of Effective Use of Social Networks on Innovative Behavior disappeared and it was observed that it indirectly affected innovative behavior through the perception of manager support. Again, in the results of the analysis, it was found that the Perception of Manager Support partially mediated the relationship between Supporting Curiosity and Accountability and Innovative Business Behavior.

Keywords: *Open Leadership, Perception of Managerial Support, Innovative Business Behavior.*

GİRİŞ

Sosyo-ekonomik birimler olarak örgütler içerisinde yer aldıkları dinamik çevreden çok fazla etkilenmektedir. Bu örgütlerin açık sistem olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla örgütler çevreleriyle geliştirdikleri farklı düzeylerdeki bağımlılık ilişkileri içerisinde kaynak alış verişini yapmak ve bunu sürekli kılmak zorundadır. Yine bu ilişki içerisinde karşılıklı faydanın optimum düzeyde tutulmasına yönelik çabalar ve bu çabaların sürekliliği örgütlerin başarısı ve bu başarının fonksiyonu olarak yaşamlarını garanti altına almaları açısından önemlidir. Bu nedenle günümüz örgütleri yıkıcı rekabetin küresel boyutlara ulaştığı dinamik iş çevresi içerisinde yeni iş ve teknolojik süreçlere adapte olmak ve daha yenilikçi ürünler geliştirmek zorundadır. Bu sayede örgütler, müşterilerinin ihtiyaç ve isteklerine daha etkin ve fonksiyonel ürün ve hizmetlerle cevap vererek onlara maksimum düzeyde fayda sağladıkları için daha tercih edilebilir hale geleceklerdir. Ancak her yıl yüz milyarlarca dolar yeni marka ve ürünlere harcanmakta, buna karşın yatırım yapılan bu marka veya ürünlerin sadece %10 ile %20'si arasında bir oranı başarılı olarak market raflarında veya pazarda yerini alabilmektedir. Sonuç olarak harcanan yüz milyarlarca dolar finansın büyük bir kısmı boşa gitmektedir (Sözmez Çakır & Adıgüzel, 2019). Özellikle de Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin yeni marka ve ürünlere harcayacağı paranın boşa gitmesi ülke refahını

önemli düzeyde etkilemesiyle birlikte zaten kırılğan olan işletmelerin de iflasına neden olmaktadır. Bu noktada işletmeler açısından temel problem daha yenilikçi ürün, süreç ve yaklaşımlarla dinamik bir yaşam biçimi oluşturmaktır. Çünkü yenilikçilik, değişimi yönlendirme, yönetme ve değişime adaptasyonda önemli bir uygulama alanı olarak karşımıza çıkmakta ve küresel rekabet ortamında örgütlere dinamizm sağlayan en önemli unsur ve kült bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla öncü değişimi sağlayarak rekabet avantajı sağlamak gerekmektedir. Bununla birlikte ortalamanın üzerinde bir getiri elde etmek tek başına yeterli değildir (Demirel & Seçkin, 2008, s. 190). Sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlanmak isteniyorsa yenilik yapma işletmeler açısından yaşamsal bir konu olarak değerlendirilmelidir (Sezgin vd., 2015, s. 2). Bu noktada çalışanlar ön plana çıkmaktadır ki onların göstereceği yenilikçi davranışlar, günümüz örgütlerinin yenilikçilik süreçleriyle yakından ilişkilidir. Bysted'in (2013)' de belirttiği gibi artan rekabete dayalı olarak örgütler üzerinde oluşan yenilikçilik baskısı çalışanların yeni rutinler geliştirmelerini zorunlu hale getirmiştir. Nitekim Li & Zheng'in (2014) belirtmiş olduğu gibi, örgütlerin yenilikçi performans gösterebilmesi için çalışanlarının yenilikçi fikirler geliştirmeleri, sorunlara yönelik yeni tepkiler ve çözüm önerileri sunmaları ve yenilikçi faaliyetlere katılımları önemli hale gelmiştir. Dolayısıyla çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemesini özendirerek ya da yenilikçi yönlerini ortaya çıkaracak ortamları oluşturmak örgütler açısından yaşamsal bir konudur. Bu noktada liderlik önemli bir olgu olarak değerlendirilebilir. Çünkü yenilikçi iş davranışın ortaya çıkması her zamankinden daha fazla lider desteği (Sönmez & Yıldırım, 2014) ve yönlendirme gerektirmektedir.

Organizasyonlar açısından liderlik, çalışanlar ve organizasyon arasında olan karşılıklı bağımlılığı yönetme sanatıdır. Dolayısıyla lider örgüt ve çalışan arasındaki bu bağımlılık öğelerini destekleyen ve bu bağımlılığı örgütün yararına olacak şekilde yönlendiren kişi olarak değerlendirilebilir (Polat, 2015). Tüm bunlarla birlikte, bilişim ve iletişim teknolojilerinde yaşanan baş döndürücü gelişim ivmesi liderlik tarz ve stillerinin de değişmesine neden olmuştur. Teknolojinin hayatın her alanını temelden etkilediği bu dönemde sosyal medyaya dayalı olarak kişilerin bir araya gelmesiyle oluşan gruplar arasında bilginin anlık paylaşımı hem zaman yönetimi hem de yönetim etkinliği açısından yöneticilere önemli katkılar sağlamaktadır. Bu noktada Açık Liderlik olgusuna ilişkin bir kavramsallaştırma çabasının son zamanlarda ön plana çıktığı görülmektedir. Açık liderlik yüz yüze iletişime alternatif olarak çevrimiçi iletişim ve liderlik özelliklerine vurgu yapmaktadır. Bu iletişim biçimi lider ve takipçilerinin birbirleri ile hızlı bir şekilde bilgi alışverişi yapmalarını sağlamaktadır. Nitekim Açık Liderlerin en önemli özelliği, bloglar, facebook, twitter gibi sosyal paylaşım ağları ve diğer yeni teknolojik ürünler aracılığıyla çalışanlar ve müşteriler arasında yeni ilişkiler ve güven oluşturmaya katkıda bulunmalarıdır (Karcıoğlu & Kurt 2009). Açık liderler ayrıca takipçisinin ne yaptığına / bir şeyin takipçisi açısından neden önemli

olduğuna dair merak uyandıran kişilerdir (Sönmez Çakır & Adıgüzel, 2019, s. 433). Açık liderler bu özellikleri sayesinde inovasyon yönelimi sağlayarak (Sönmez Çakır & Adıgüzel, 2019), örgüt süreç ve performansını olumlu yönde etkilemektedir.

Bununla birlikte çalışanlar tarafından algılanan liderliğin çalışanların yenilikçi davranışlarını ne şekilde etkilediğinin bilinmesi de önemlidir. Bu etkinin direkt bir etki mi yoksa başka bir olgu ya da algının varlığı üzerinden dolaylı bir etkiden mi kaynaklandığının bilinmesi bilimsel açıdan önemlidir. Nitekim çalışanların algılamış oldukları yönetici desteği, birçok pozitif işgören davranışını ortaya çıkaran bir yapı sunmaktadır. Literatür incelendiğinde yönetici desteği/lider desteğinin yenilikçi iş davranışı etkileyen bir değişken olarak ele alındığı görülebilir (örn., Çalışkan, 2011; Kanbur & Şen, 2020; Karabay vd., 2020; de Moraes vd., 2021; Lukes & Stephan, 2017; Sönmez & Yıldırım, 2014; Tüysüz, 2019; Wynen vd., 2020). Bununla birlikte Polat & Arabacı (2015) açık liderin kurum içerisinde bir güven duygusu oluşturabilmesini ve bunu sürekli paylaşımlarla desteklemenin önemini belirtirken, çalışanların her türlü merakını desteklemeleri gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla yönetici desteği, açık liderlik algısının yenilikçi iş davranışa dönüşmesinde aracılık edebilecek bir yapıdır. Buradan hareketle bu çalışmada işgörenler tarafından algılanan açık liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde yönetici destek algısının aracılık etkisini araştırılması amaçlanmıştır. Bu bakımdan araştırma sonuçları, algılanan açık liderlik, yenilikçi iş davranışı ve yönetici destek algısının birbirlerini ne ölçüde ve ne şekilde etkilediğini daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır. Çalışmanın ortaya konan amacıyla ilişkili olarak ilgili yazınlar taranmış ve oluşturulan araştırma model ve hipotezlerini destekleyecek kuramsal altyapı oluşturulmuştur. Araştırma oluşturulan hipotezleri sınamak için toplanan veriler üzerinde nicel bir uygulama gerçekleştirilmiştir.

Literatür taraması yapıldığında, özellikle Türkçe yazında Açık Liderliğe ilişkin az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Mevcut araştırma sonuçları incelendiğinde işgörenlerin algılamış oldukları açık liderlik düzeyinin işgörenin örgütüne karşı sergiledi olumsuz tutum ve davranışlarına ilişkin özeleştiride bulunmalarını sağladığından önemli hale geldiği belirtilmektedir (Taze & Çavuşoğlu, 2020). Dolayısıyla işgörenlerin negatif tutumlarının farkına varmaları ve bu negatif durumlarını kabullenmeleri bu olumsuz tutumların pozitif tutum ve davranışlara dönüşmesi noktasında önemli ipuçları sunabilecektir. Özellikle yenilikçilik gibi işletmeler için vazgeçilmez bir olguya etki eden değişkenlerin araştırılması bu noktada farklı bir öneme sahiptir. Nitekim yenilikçilik işletmelerin yaşamlarını sürdürmeleri ve küresel rekabetle başa çıkabilmeleri noktasında önemli araçsalların en başında gelmektedir. İçinde bulunduğumuz sosyo-ekonomik değişim süreci, örgütleri şiddetli rekabete dayalı dinamik bir çevrede faaliyetlerine devam etmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda bakıldığında açık liderin ortaya koyduğu vizyon yenilikçiliği pozitif anlamda tetiklemektedir. Tüm bunların

doğrultusunda konunun önemi daha da artmaktadır. İşgörenler tarafından algılanan açık liderliğin yenilikçiliğe etkisinde örgütsel destek algısının aracılık rolü ile ilgili çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bakımdan araştırma sonuçlarının sonraki araştırmalara kaynak oluşturması yönünden önemli olabileceği düşünülmektedir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Açık Liderlik Kavramı

Lider, Webster Amerikan sözlüğünde lider olacak kimsenin özellikleri şeklinde; Oxford İngilizce sözlüğünde ise insanlara öncülük edilmesi ve etkileme sanatı şeklinde tanımlanmıştır. (Şeker, 2021). Liderliği ifade etmek için birçok tanımla birlikte kısaca liderlik, bireyin belirlenmiş hedeflere yönelik olarak örgüt veya grubun faaliyetlerine yön verirken liderin sergilediği davranış şekilleri olarak tanımlanabilir. Liderlerin çalışanlara olumlu veya olumsuz etkileri olmakla birlikte (Yalçınsoy & Işık, 2018, s. 1017) yaşanan değişimler ve ortam koşulları, geçmişten günümüze kadar yapılan ve devam eden liderlikle ilgili çalışmalar, liderin kişisel özelliklerini ve liderliğin yaşandığı süreci dikkate alan farklı liderlik türlerini ortaya çıkarmıştır (Songur & İnce, 2020, s. 910). Nitekim literatürde son dönemlerde karizmatik liderlik, paternalist liderlik, kolaylaştırıcı liderlik, otantik liderlik, dönüştürücü liderlik, entelektüel liderlik, otantik liderlik, vizyoner liderlik, stratejik liderlik, hizmetkar liderlik, demokratik liderlik, etik liderlik, etkileşimci liderlik gibi liderlik türlerinin incelenmesinin yanı sıra teknolojik liderlik, bilişim liderliği ve açık liderlik gibi daha çok enformasyon, iletişim ve bilişim teknolojilerine dayalı olan liderlik türlerinin de son birkaç yıldır akademik araştırmalara konu olmaya başladığı görülmektedir. Bu çalışmanın ana eksenini oluşturan Açık Liderlik olgusu bu ekseninde değerlendirilen önemli liderlik türlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Nitekim kavram, modern örgütlerde kişiler arası iletişim bağının değiştiğinin ve bu değişimin getirdiği yeni düzenin gerekliliklerinin iyi idrak edilmesi gerektiğine yaptığı vurgu nedeniyle liderliğe farklı bir bakış açısı getirmiştir (Li, 2010; Polat, 2015, s. 36).

Açık liderlik kavramsal olarak teknolojideki gelişmelerin ve multimedya iletişim araçlarının kullanımının bir fonksiyonu olarak liderlik özelliklerinin değişmesine odaklanmaktadır (Uslu vd., 2015). Bilhassa 21. Yüzyılda iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimlerinde etkisiyle kişiler arası iletişim bağının sıklığı, yeri ve yönü internet temelli ve çevrimiçi sosyal platformlara dayalı iletişim ağlarından oldukça fazla etkilenmiştir. Sosyal ağlara olan yoğun ilgi nedeniyle; izleme, paylaşma, yorum yapma, beğenme, üretme, organize etme ve denetleme unsurları daha çok ön plana çıkmaktadır ki bu liderlerin takipçileriyle olan iletişim biçimini de büyük ölçüde şekillendirmektedir. Bu iletişim biçimini tercih eden liderler takipçileriyle iletişim kurma ve amaçlarını gerçekleştirme aşamasında sosyal ağ teknolojilerinden faydalandıklarından (Polat & Arabacı, 2016, s. 81) açık lider olarak nitelendirilmektedirler. Açık lider bir diğer ifadeyle

sosyal ağ teknolojilerini etkin kullanımını geliştirerek, takipçileriyle arasında temeli güvene dayanan ilişki ağları kurmaya ve örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Gürler, 2020, s. 16).

Açık liderlik yaklaşımına göre lider, doğru kişiyi kadrolamak, gerekli eğitimleri almasını sağlamak ve terfi ettirmek, açık ve destekleyici bir kültür yaratmak, örgütünde açık kültürün önünü açmak, risk almayı teşvik etmek ve başarısızlıktan kurtulmayı hızlandırmak gibi birkaç temel davranış sergiler (Uslu vd., 2015). Li'nin (2010) çalışmasında ayrıca açık liderin astlarının /işgörenlerin gücünü kabul etme, onlarla güven geliştirmek adına sürekli paylaşım yapma, merakı ve alçak gönüllülüğü desteklemek, açıklığın hesap verebilirliğe dayandırılması ve başarısızlıkları bağışlamak olarak sınıflandırmıştır. Bu sınıflandırmaya dayalı olarak açık liderler örgütteki tüm süreçlerde hizmet verilenlerin/işgörenlerin bir potansiyelinin olduğunu kabul ederler. Instagram, facebook, twitter, bloglar, vb. sosyal platformlarda güven veren davranışlar sergilediklerinde yani medya ve teknolojik argümanlar ile güçlendirdiklerinde örgütte doğal olarak güven ortamı oluşturacaklardır. İşgörenlerin yaptıkları veya yapacakları işin örgüt için neden önemli olduğu hakkında meraklı davranışlar sergilerler ve aynı zamanda tüm süreçlerde iş görenler tarafından öğrenilecek birçok şeyin olabileceğini sürekli hatırlatırlar. Örgüt faaliyetleriyle ilgili olarak çalışanların fikir sunmaları ve görüş beyan etmelerine olanak sağlarlar. Son olarak açık liderler, başarısızlık halinde başarısızlığı kabul ettiği anlamında değil; bilakis nerelerde hata yapıldığını ve nasıl hata yapıldığının anlaşılmasına destek sağlarlar (Li, 2010; Gürler, 2020, s. 17).

Tüm bunlarla birlikte açık liderlik kavramı enformasyon teorisi temelindeki ağ teorisi kuramına dayanmaktadır. Aynı zamanda başta durumsallık kuramları olmak üzere diğer liderlik kuramlarından beslenmektedir (Polat & Arabacı, 2015, s. 222).

Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

İnsanların hayatın her alanında başkaları tarafından desteklendiğini görmesi, kendilerini iyi hissetmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle önemli olan konu, kişinin işyerinde çalışan olarak desteklendiğini hissetmesidir (Giray & Sahin, 2012, s. 2). Çalışanlar, organizasyonun uygulamalarını, görünümü veya organizasyondaki belirli olayları algılamaları açısından farklılık gösterebilir. Bazı çalışanlar, örgütün uygulamalarına ilişkin olumlu bir değerlendirme verirken farklı bir çalışan olumsuz bir değerlendirme yapabilir (Özdevecioğlu, 2013, s. 116). Bu noktada çalışanın örgüt içerisinde bir değer olarak kabul görmesi, mutluluklarının önemsenmesi ve bunların ona hissettirilmesi, işgörenin örgütüyle duygusal ilişkisini pozitif anlamda etkileyecektir (Turunç & Çelik, 2010, s. 185).

Organizasyon ve işgören arasındaki ilişkiyi açıklamayı hedefleyen örgütsel destek kuramı sosyal takas kuramından temellenmektedir. Örgütsel destek kuramı,

işgörenin işyerlerine yaptığı katkının bilinmesi ve çalışan refahı ve mutluluğunun önemsenmesi boyutuna bağlı olarak duyumsadıkları algılar şeklinde yorumlanmaktadır (Tokgöz, 2011, ss. 368-369). Diğer bir deyişle, örgütsel destek, örgütsel değerlerin çalışanın esenliğini dikkate alması ve onların mutluluğunu artırmasıdır (Turunç & Çelik, 2010, s. 185). Özellikle çalışanların kuruma yaptığı katkının görülmesi ve çalışanların hissettiği katkının değeri; çalışanların mutluluğunun çalışma ortamında önemli olduğu ve çalışanlar ile organizasyon arasındaki duygusal ilişkiyi olumlu yönde etkilediği yönünde olumlu bir görüş ortaya koymaktadır.

Blau'nun (1964)'e göre sosyal takas teorisi, belirli koşullar altında, bireylerin kendilerine fayda sağlayacağını düşündükleri bir veya daha fazla insana olumlu yanıt verme eğiliminde olduklarını belirtir. Kuruluşa karşı olumlu davranışlar sergileyen çalışanların motivasyonlarını açıklamak için sosyal takas görüşleri ve karşılıklık normları sıklıkla kullanılır (Tokgöz, 2011, ss. 368-369). Ayrıca Eisenberg vd. (1986), örgüt desteğinin; örgüt ile çalışanları arasındaki ilişkinin kalitesine işaret ettiğini bildirmişlerdir. Bu durumda, çalışanların örgütün çalışma koşullarını, ödül sistemini, eşitlik ve adalet uygulamalarını hakkaniyete uygun olarak değerlendirmeleri, örgüte katkılarının dikkate alındığını hissetmeleri, refahlarını artırmaları ve mutlu bir ortamda çalıştıklarına inanmaları algılanan örgütsel destek açısından çok önemlidir (Fındıklı, 2014, ss. 138-139). Genellikle, örgütsel destek algısının yüksek seviyelerine sahip çalışanların, örgütün kendilerine çok fazla değer vermediğini, mutluluğunu önemsemediğini düşünen çalışanlara göre daha fazla bağlılık ve muhtemelen ekstra rol veya örgütsel vatandaşlık davranışlarına katılmaya daha istekli oldukları görülmektedir. Ek olarak, bazı çalışmalar algılanan örgütsel desteğin bireye olduğu kadar örgüte de faydalı olabileceğini ortaya koymaktadır (LaMastro, 1999, s. 4).

Yenilikçi İş Davranışı Kavramı

Yeni ve farklı bir şey yapmak anlamına gelen Yenilik, "innovation" olarak adlandırılan Latince "innovane" kelimesinden türemiştir. Türkçede bu kavram; yenileme, yenilik veya yenilikçilik olarak ifade edilmektedir. Bununla birlikte literatürde en sık karşılaşılan sorunlardan biri yenilikçilik ve yaratıcılık kavramlarının birbirine karıştırılması sorunudur. Yenilik ve yaratıcılık yakından ilişkili olmasına rağmen yapısal farklılıklar içerir. Yenilikçilik, yaratıcılığın ötesinde fikirlerin uygulanmasını içerdiği için yaratıcılıktan daha geniş bir kavramdır (Sezgin vd., 2015, s. 6). Nitekim yaratıcılık konusunda pek çok araştırma yapan Amabile ve Pratt (2016), yaratıcılık ve yenilik kavramlarını birbirinden ayırmakta ve şu şekilde tanımlamaktadır: Yaratıcılık, her alanda yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi olarak tanımlanabilse de yenilikçilik, bu fikirlerin organizasyon içinde başarılı bir şekilde uygulanması olarak tanımlanabilir. Bu açıdan bakıldığında, bireylerin ve ekiplerin yaratıcılığı, yenilikçiliğin başlangıç noktası olarak görülmektedir. Yaratıcılık, yenilik için gerekli bir koşuldur, ancak

yeterli bir koşul değildir. Başarılı yenilikçilik uygulamaları, örgüt içindeki fikirlerden veya teknoloji transferi gibi başka bir yerden gelen fikirlerden oluşmaktadır (Çavuş & Akgemci, 2008, s. 234).

Yenilikçilik, yaratıcı sürecin sonunda oluşan özgün ürünün mevcut ortama uyum derecesi olarak tanımlanmaktadır. İşletmeler açısından ele alındığında yenilikçilik kavramı, bir fikri ticarileştirilebilir ürün ya da hizmete, daha yeni veya teknolojik olarak daha da geliştirilen bir üretim veya dağıtım sistemine veya daha yeni bir toplumsal hizmet yöntemini geliştirmeyi ifade etmektedir (Mete, 2007). Bir diğer tanımda ise Anderson vd. (2004) yenilikçiliği, bir örgütte bilinçli olarak geliştirilen ve uygulanan yeni faydalı iş süreçleri, düşünceler ve ürünler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel davranış açısından değerlendirildiğinde ise yenilikçilik uygulama alanı içerisinde ele alınmakta ve yenilikçiliğin, yaratıcılığın uygulamaya konulması durumu olduğu belirtilmektedir (Yahyagil, 2001, s. 10). Diğer bir ifadeyle yenilikçilik, "yeni fikirlerin iş faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması" olarak açıklanmaktadır (Basim vd., 2008, s. 123). Bu noktadan hareketle yenilikçilik temelde yenilikçi iş davranışından etkilenmektedir.

İşletmelerin yenilikçilik süreçleri, yenilikçi iş davranışlarından doğrudan etkilenmektedir. Yenilikçi iş davranışı, genellikle sorunları tanımlama, yenilikçi fikir, davranış ve/veya çözümlerin bilinçli olarak geliştirilmesi ve uygulanması ve bunların kuruluş içinde ve kuruluşun çıkarlarını dikkate alacak şekilde oluşturulması, benimsenmesi ve düzenlenmesi olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer tanım da De Jong & Den Hartog (2007, s. 19) tarafından yenilikçi iş davranışı, yeni fikir, süreç, ürün ya da prosedürlerin ortaya konulduğu bireysel davranışlar olarak ifade edilmektedir. Bu yenilikçi fikir, süreç ve ürünler işgörenlerin kişisel çabaları ya da diğer işgörenlerle olan sosyal etkileşimleri neticesinde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışı, Abstein'in (2014, s. 211) de belirttiği üzere yenilik süreci ve uygulamalarının temeli olarak çalışanı merkeze almaktadır.

Sonuç olarak yenilikçilik, bir işletmenin sadece ürün veya hizmet yenilikçiliği değildir; yeni süreçler, yeni teknolojiler, yeni organizasyon yapıları, yeni yönetim yapıları, yeni yönetim uygulamaları, yeni iş modelleri ve yeni modeller geniş bir yelpazede değerlendirilmelidir (Uçar, 2019, s. 181).

KURAMSAL ÇERÇEVE

Algılanan Açık liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

Polat & Arabacı (2015, s. 224), günümüzde herhangi bir konuyu kişilerle paylaşmanın ve bu konu hakkında yorum ve değerlendirmelerin yapılması açısından en uygun yerin sosyal sosyal ağ teknolojileri aracılığıyla oluşturulan ve konu hakkında olabildiğince çok sayıda kişinin yorumlarının alınabildiği forum, blog, vb sanal ortamlar olduğunu belirtmektedirler. Bu platformlarda gerçekleşen izleme, paylaşma ve yorum yapma süreçlerinden sağlanan bilgiler ve farklı bakış

açıları herhangi bir soruna çözüm üretme sürecinde kişi veya kişilere yeni bakış açıları kazandırması yönünden yenilikçi bir yöne sahiptir. Bu bağlamda Polat & Arabacı'nın (2015) da belirtmiş oldukları gibi üretme yenilikçi ve yaratıcı süreci için özen gösterilmesi gereken önceki süreçlerin etkin işletilmesine ilişkindir. Nitekim, açık lider özellikleri olarak değerlendirilen merakı desteklemek ve başarısızlığı bağışlama/hoşgörme gibi kişisel davranış biçimlerinin kişileri yenilikçi davranma konusunda cesaretlendirecektir. Ayrıca Li (2010), açık lidere ilişkin özelliklerden bahsederken; çalışanların potansiyellerini kabul etmesi, çalışanların yaptıkları ve yapacakları işin örgüt adına ne denli önemli olduğu yönünde merak duyması, çalışanlardan öğreneceği birçok şeyin olduğu yönündeki inancı ve örgütteki faaliyetlere ilişkin olarak çalışanlarının fikir ve görüşlerini beyan etmeleri için olanaklar sağlamasının açık liderlerin takipçilerine karşı olan yaklaşımını ortaya koyduğunu belirtmektedir. Mohammed & Mohammed (2021, s. 4745) açık liderlik özellikleri gösteren liderlerin, astlarının davranışlarındaki çeşitliliği artırdığını ve böylece takipçilerin bir dizi görevi veya yeni rolleri yerine getirmek için yeni yollar denemeye teşvik ettiğini ve onları işlerinde risk almaya ve kutunun dışını da düşünmeye motive ettiğini belirtmektedirler. Bu yaklaşımlar çalışanların yenilikçi iş davranışı göstermelerini sağlayacak motivasyonlar içermektedir. Bu teorik bakış açısına ek olarak nicel araştırma sonuçlarının da bu bakış açısını desteklediği görülmektedir. Sönmez Çakır & Adıgüzel (2019), açık liderin işgören yaratıcılığı/yenilikçiliği üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkileri olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca açık liderlikle benzer yönleri bulunduğu düşünülen Teknolojik liderlik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi ekseninde yapılan araştırmaların olumlu sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir (Ruhnke & Mulder, 2016; Contreras vd., 2017). Açık liderlerin teknolojiden yararlandığı düşünüldüğünde bu ilişkinin bir metafor olarak değerlendirilebileceği açıktır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Algılanan Açık liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerinde Pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H1a: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşımın İşgören Yenilikçi İş Davranışı Üzerinde Pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H1b: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerinde Pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H1c: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Sosyal Ağların Etkin Kullanımının Yenilikçi İş Davranışı Üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Açık Liderliğin Yönetici Destek Algısı Üzerindeki Etkisi

Açık liderler, sosyal ağ teknolojilerini etkin kullanmayı geliştirerek örgütte çalışanlar ile arasında temeli güvene dayanan ilişki ağları kurmaya ve amaçlarının

gerçekleştirmeye çalışırlar (Gürler, 2020, s. 16). Ayrıca Açık Lider, örgüt içerisinde güven duygusunun gelişmesini sağlamanın yanında her türden merakı destekleyerek ve gerektiğinde başarısızlıkları bağışlamanın erdemine sahip bir lider olarak değerlendirmektedirler (Polat & Arabacı, 2015, s. 223). Norollahee vd. (2022) araştırma bulgularında açık liderlik tarzının çalışanları psikolojik güçlendirme üzerinde yüksek düzeyde olumlu etkilerini ortaya koymuşlardır. Bu bilgilerden hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H2: Algılanan Açık liderliğin Yönetici Destek Algısı Üzerinde Pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H2a: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşımın Yönetici Destek Algısı Üzerinde Pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H2b: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirliğin Yönetici Destek Algısı Üzerinde Pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H2c: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Sosyal Ağların Etkin Kullanımının Yönetici Destek Algısı Üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

Yönetici Destek Algısının Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

Örgütsel destek teorisine göre değerli kaynakları (örneğin maaş zamları, gelişimsel eğitim fırsatları) elde eden çalışanlar örgütsel destek algısını geliştirir ve karşılıklılık normuna (Gouldner, 1960) dayalı olarak, onu geri ödemeye ve çabalamaya mecbur hissederek kuruluşun hedeflerine ulaşmasına katkı sağlar (Neves & Eisenberger, 2014, s. 189). Bununla birlikte çalışanların örgüt adına arzu edilen tutum, davranış ve performansı sergilemesi, içinde yer aldığı örgütün değerlerini kabul etmesi ve lider/yönetici desteği ile sağlanabilir (Akkoç vd., 2011). Babin & Boles (1996) Lider/Yönetici desteğinin çalışanı cesaretlendirmesi/özendirme ve ona destek olunmasıyla ilgili bir durum olduğunu belirtmektedir. Williams ve Foti (2011) destekleyici bir örgüt ikliminde, çalışanların yaratıcılığı takip etmelerine ve yaratıcı potansiyellerini kullanmalarına yardımcı olabilecek ayrılmaz bir özellik olduğunu belirtmektedir. Jung vd., (2003) bir organizasyonun çalışanlarını desteklemesinin çalışanların yaratıcı ve yenilikçi davranışını olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. Nihayetinde Podsakoff vd. (1996), örgüt içerisinde algılanan lider desteğinin çalışanların örgütlerine güven duymalarını ve örgütün başarısı için daha fazla gayret sarf etmelerini sağladığını belirtmektedir. Nitekim araştırma sonuçları lider/yönetici desteğinin işgörenlerin yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediği yönünde zengin bir içerik sunmaktadır (Çalışkan, 2011; Sönmez & Yıldırım, 2014; Lukes & Stephan, 2017; Lipych vd., 2018; Tüysüz, 2019; Kanbur & Şen, 2020; Wynen vd., 2020; Karabay vd., 2020; de Moraes vd., 2021). Buradan hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

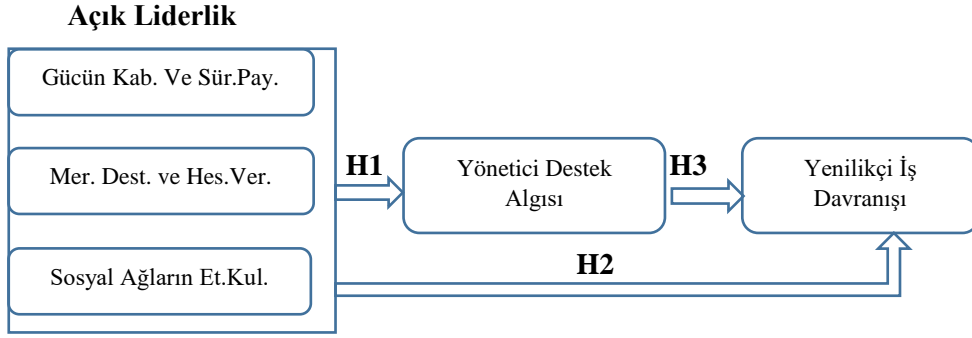
H3: Yönetici Destek Algısının Yenilikçi İş Davranışı Üzerinde Pozitif yönde anlamlı etkisi vardır.

H4: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım ve Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişkide Yönetici Destek Algısı aracı değişken rolündedir.

H5: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ve Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişkide Yönetici Destek Algısı aracı değişken rolündedir.

H6: Algılanan Açık liderlik alt boyutlarından Sosyal Ağların Etkin Kullanımı ve Yenilikçi İş Davranışı arasındaki ilişkide Yönetici Destek Algısı aracı değişken rolündedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırmada nesnelci paradigmaya dayalı olarak, alan araştırmaları içerisinde değerlendirilen survey yöntemi kullanılmıştır. Belirlenen yöntem içerisinde veri toplanmak için yapılandırılmış anket formundan yararlanılmıştır. Oluşturulan anket formunda 51 (elli bir) ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden 7'si katılımcılara ilişkin demografik/tanımlayıcı ifadelerdir. Geriye kalan 44 ifade ise araştırma konusu değişkenleri psikometrik olarak ölçmeye yönelik ölçüm sorularından oluşmaktadır. Yapılandırılmış anket formundaki değişkenleri ölçmeye yönelik olan ölçek ifadeleri ise 5'li likert tipi ölçeklendirmeye dayalı olarak olumsuzdan olumluya doğru "1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kısmen Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde sıralanmıştır. Örneklem olarak kamu ve özel sektörde çalışan beyaz yakalı işgörenler seçilmiştir. Soru formu Google formlar üzerinde hazırlanarak cevaplamaları için Bitlis İlinde çalışmaz beyaz yakalı işgörelere gönderilmiştir. 324 soru formu katılımcılar tarafından çevrim içi olarak doldurulmuştur. Ancak 6 form yanlış ve eksik bilgi içerdiği düşünüldüğünden örneklemden çıkarılmış olup, kalan 318 soru formundan elde edilen veriler analizlere dahil edilmiştir.

Araştırma tasarımına yönelik ilk olarak araştırmada kullanılan veri toplama, araştırma örnekleminin özellikleri ve araştırmada kullanılan hakkında bilgiler verilmiştir. Sonrasında ise anketlerden elde edilen verilere dayalı olarak araştırma hipotezlerini test edecek analizler gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla verilere güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizi (DFA), açıklayıcı faktör analizi, korelesyon analizi (AFA), path analizi ve tanımlayıcı istatistikler (ortalama, standart sapma) uygulanmıştır. İfade edilen analizlerin uygulanması için IBM SPSS 25 ve Amos 25 paket programları kullanılmıştır.

Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi: Araştırma örneklemini belirlemek amacıyla kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin kullanılmasındaki amaç ana kütle içerisinde kolay, hızlı ve ekonomik bir biçimde örneklemin çekilebilmesidir (Aaker, vd., 2007, s. 394). Ayrıca araştırmacıya örnekleme kendi yargısına göre örnekleme belirleme imkanı vermesi (Haşiloğlu vd., 2015) açısından da bu araştırma için önemli hale gelmektedir. Nitekim araştırma örnekleminin akıllı telefon sahibi ve sosyal medya ve ağları kullananlardan seçilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte çalışmanın örneklemini Bitlis İlinde kamu ve özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklem ağırlıklı olarak bir büro tarzı ortamlarda üst yöneticiye bağlı olarak çalışan alt-orta düzey yöneticiler, genel idari hizmetler ve destek elemanlarından oluşmaktadır ki bu çalışanlar akıllı telefon kullanan ve sosyal ağları sıklıkla kullanan ve kullanmaya zaman bulabilen çalışanlardır. Araştırma için oluşturulan anket formu katılımcılarla online olarak paylaşılmış ve toplam 324 kişiden yanıt alınmıştır. Ancak analizler için 318 katılımcının yanıtı dikkate alınmıştır. Diğer altı katılımcıya ait yanıtlar eksik ve hatalı olduğu düşünüldüğünden analizlere dâhil edilmemiştir. Araştırma katılımcılarının %33 Kamu personellerinden oluşurken % 67'si özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Aynı zamanda araştırma katılımcılarının % 64,3'ünü erkekler oluştururken % 35,7'sini kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmada katılımcılarının yaş aralığına bakıldığında 21-45 yaş arası katılımcılar örneklemin yaklaşık olarak %88'ini oluşturmaktadır. Bununla birlikte katılımcıların % 24'ü Lise, % 26'sı Önlisans ve %24'ü Lisans mezunlarından oluşmaktadır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda katılımcıların sosyal medya kullanımı ve bilişim teknolojilerine kavramlarına uzak olmadıkları değerlendirilebilir.

Araştırma Ölçekleri: Bu çalışmada Açık Liderlik olgusunu ölçmek amacıyla Polat & Arabacı (2015) tarafından geliştirilen üç boyut ve 23 maddeden oluşan Algılanan Açık Liderlik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin alt boyutları Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım, Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, Sosyal Ağların Etkin Kullanımı olarak belirlenmiştir (Polat & Arabacı, 2015). İşgörenlerin algılamış oldukları Yönetici Destiğini ölçmek amacıyla Giray ve Şahin (2012) tarafından yedi farklı araştırmaya ait ölçek maddeleri kullanılarak geliştirilen 11 madde ve tek boyuttan oluşan yönetici desteği ölçeği kullanılmıştır. Yenilikçi İş Davranışı ölçmek için ise De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından

geliştirilen ve Çimen & Yücel (2017) tarafından Türkçeye uyarlanması yapılan 10 madde ve tek boyuttan oluşan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır.

ANALİZ VE BULGULAR

Araştırma modelinde çizilen ilişkileri açıklamaya ilişkin analizlerden önce bu araştırmaya veri sağlamak için kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve yapı geçerliliğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla ilk olarak bu araştırmada kullanılan ölçeklere Güvenilirlik ve geçerlilik analizleri uygulanmıştır.

Güvenilirlik analizleri sonucunda 23 ifade ve üç boyuttan oluşan Algılanan Açık Liderlik ölçeğinin Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım alt boyutunda yer alan 9. Maddenin analizden çıkarılmasıyla Cronbach Alpha değerinin ,026 gelişeceği görülmüş ve 9. madde analizden çıkarılmıştır. Son durumda Algılanan Açık Liderlik Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri, ($\alpha=,983$) olarak tespit edilmiştir. Tek boyut ve 11 ifadeden oluşan Yönetici Destek Algısı Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri, ($\alpha=,972$) ve tek boyut ve 10 ifadeden oluşan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine ait Cronbach Alpha değeri 2 ifadenin analizden çıkarılmasıyla ($\alpha=,965$) (bir sonraki paragrafta ifade edilmiştir) olarak tespit edilmiştir. Güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach Alpha değerleri ölçeklerin yüksek güvenilirlik (Kalaycı, 2010) ve iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçek geçerliliklerinin tespiti amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılması gerekmektedir. Ancak bunun için öncelikle yapı veya yapılarait alt faktörleri oluşturan maddelerin geçerlilik yönünden gerekli değerleri sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Bu amaçla Hair vd.'nin (2017) çalışması dikkate alınmış olup; faktör yapıları içerisinde yer alan her bir madde için 0,70 ve üzeri madde skorları dikkate alınmış ancak skor olarak 0,50 ve 0,70 arasında kalan madde ölçümleri için ilgili maddenin çıkarılmasıyla birleşim güvenilirliği (CR) ve açıklanan ortalama varyansta (AVE) olumlu bir değişim meydana geliyorsa bu madde analizlerden çıkarılmıştır (Hair vd., 2017). Bu doğrultuda yenilikçi iş davranışı ölçeğine ait 4. ve 8. ifadeler sırasıyla analizlerden çıkarılmıştır. Geriye kalan tüm maddelerin anlamlı ve yüksek skorlarda olduğu (bkz. **Tablo 2**) görülmüştür. Daha sonra ölçekler üzerinde DFA analizleri yapılmıştır. DFA Analizi sonucunda tüm ölçeklere ait uyum iyiliği değerlerinin literatürde kabul gören sınırlar içerisinde olduğu (Schermelleh-Engel vd., 2003) **Tablo 1**'de görülmektedir.

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizleri Uyum İyiliği Değerleri

DEĞİŞKENLER	CMIN/DF < 5	GFI >,850	AGFI >,800	CFI >,900	NFI >,900	TLI >,900	RMSEA < ,080
Açık Liderlik	2,889	,864	,832	,952	,928	,928	,077
Yönetici Destek Alg.	2,842	,937	,895	,982	,972	,975	,076
Yenilikçi İş Dav.	2,118	,972	,945	,986	,989	,986	,059

Araştırma ölçekleri üzerinde yapılan DFA analizlerinden sonra ölçüm araçlarının geçerliklerini tespit etmek için yakınsaklık ve ayırıştırma geçerliliğine bakılmıştır (Bkz. **Tablo 2**). Yakınsaklık geçerliliği için açıklanan ortalama varyans (AVE) ve faktör kompozit güvenilirliğine (CR) sonuçları değerlendirilmiştir (Bkz. **Tablo 2**). Ölçüm araçlarının yakınsaklık geçerliliği için AVE değerinin 0,50' den büyük olması (Bagozzi & Yi,1988) ve CR değerinin 0,60 ve üzerinde bir değer alması gerekmektedir (Fornell ve Larcker, 1981). **Tablo 2** incelendiğinde ölçüm modelinde yer alan ölçeklerin yakınsaklık geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

Tablo 2: Güvenilirlik ve Benzeşim Geçerliliği

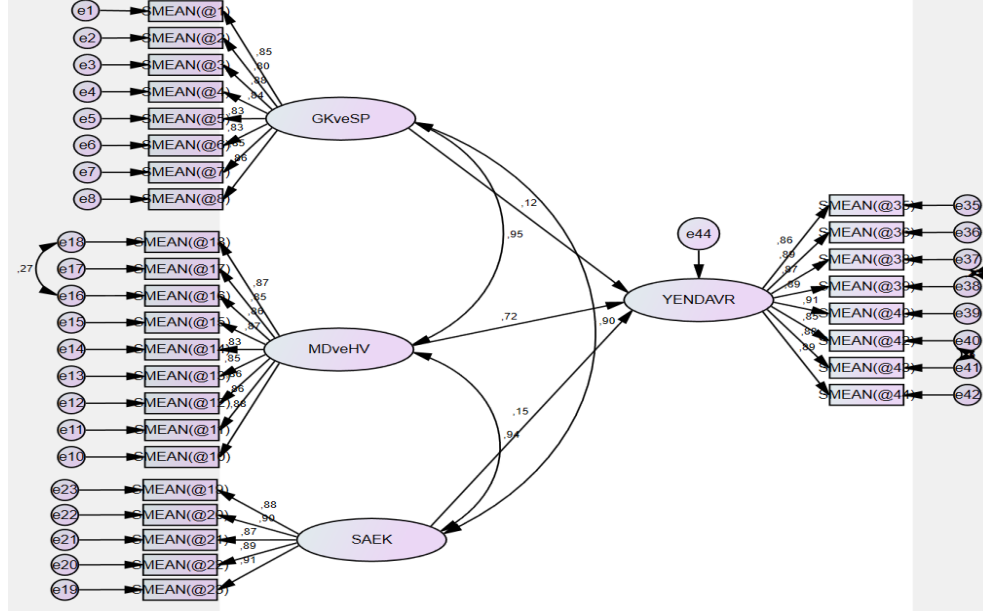
Yapılar	Maddeler	λ	α	CR	AVE
Yönetici Destek Algısı	YDA.1	,826	0,972	0,972	0,763
	YDA.2	,864			
	YDA.3	,882			
	YDA.4	,889			
	YDA.5	,901			
	YDA.6	,872			
	YDA.7	,885			
	YDA.8	,872			
	YDA.9	,846			
	YDA.10	,868			
	YDA.11	,883			
Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım (Açık Lider Boyut 1)	GKveSP 1	,852	,951	0,951	0,708
	GKveSP 2	,801			
	GKveSP 3	,880			
	GKveSP 4	,839			
	GKveSP 5	,835			
	GKveSP 6	,824			
	GKveSP 7	,846			
	GKveSP 8	,855			
Merakı destekleme ve ve Hesap Verebilirlik (Açık Lider Boyut 2)	MDveHV 1	,881	,963	0,957	0,740
	MDveHV 2	,861			
	MDveHV 3	,858			
	MDveHV 4	,858			
	MDveHV 5	,838			
	MDveHV 6	,866			
	MDveHV 7	,863			
	MDveHV 8	,851			
	MDveHV 9	,869			
Sosyal Ağların Etkin Kullanımı	SAEK1	,915	,949	0,938	0,7

(Açık Lider Boyut 3)						5
						3
	SAEK 2	,883				
	SAEK 3	,867				
	SAEK 4	,897				
	SAEK 5	,877				
Yenilikçi İş Davranışı	YİD 1	,848	,965	0,964		0,
						7
						7
						1
	YİD 2	,881				
	YİD 3	,866				
	YİD 4	,883				
	YİD 5	,921				
	YİD 6	,856				
	YİD 7	,873				
	YİD 8	,896				

(λ =Faktör Yükleri, α =Cronbach Alpha, CR= Bütünleşik Güvenilirlik, AVE= Açıklanan Ortalama Varyans).

Ölçek geçerliliklerinin tespiti için son olarak ayrışma geçerliliğine bakılmıştır. Bunun için Henseler vd (2015) tarafından önerilen HTMT kriterleri temel alınmıştır. kriter analizine ilişkin sonuçlar dikkate alınmıştır. HTMT değerinin tüm değişkenlerde 0,90'nın altında olduğu görülmüştür.

Şekil 1: Yapısal Eşitlik Modeli (regresyon) /Yol Analizi



GKve SP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım, **MDveHV:** Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, **SAEK:** Sosyal Ağların Etkin Kullanımı, **YENDAVR:** Yenilikçi İşgören Davranışı

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Uyum İyiliği Değerleri

YEM	CMIN/DF < 5	GFI >,800	AGFI >,800	CFI >,900	NFI >,900	TLI >,900	RMSEA < ,080
Model 1	2,917	,820	,811	,936	,906	,930	,078

Tablo 4'ten Model 1'e ilişkin uyum iyiliği değerleri görülmektedir. Uyum iyiliği değerlerinin Model 1'i desteklemektedir.

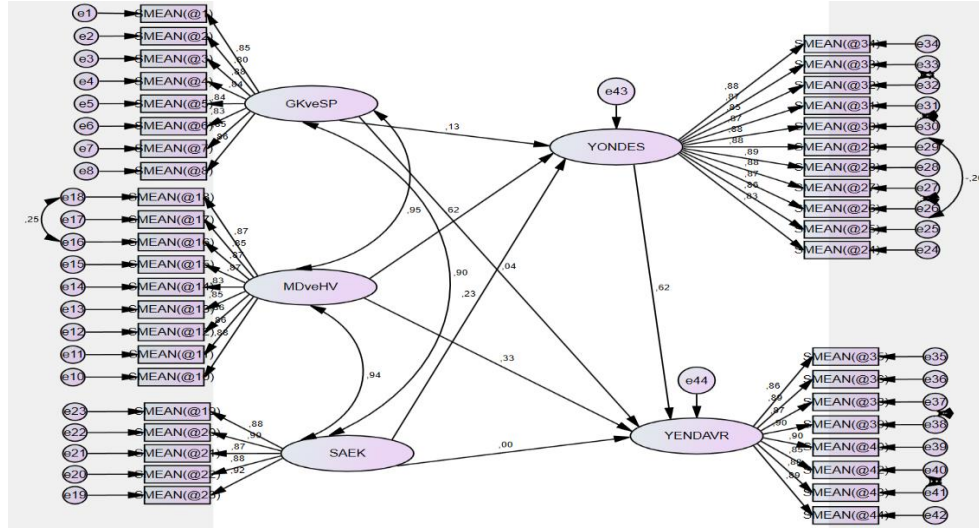
Tablo 5: Model 1'e İlişkin Regresyon Skorları ve Anlamlılık

Regresyon		Estimate	P
Gücün Kabulü ve Sürekli Pay.	→	Yenilikçi İş Davranışı	,116 ,213
Merakı Destekleme ve Hesap Ver.	→	Yenilikçi İş Davranışı	,697 ***
Sosyal Ağların Etkin Kullanımı	→	Yenilikçi İş Davranışı	,146 ,040

YEM 1'de değişkenler arasında ölçümlenen regresyon katsayıları incelendiğinde Açık Liderlik alt boyutlarından Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım'ın Yenilikçi İşgören Davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte yine Açık Liderlik alt boyutlarından olan Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ve Sosyal ve Ağların

Etkin Kullanımı'nın sırasıyla Yenilikçi İş Davranışı üzerinde $p = ,000 < ,01$ ve $p = ,000 < ,05$ önem düzeyinde anlamlı etkilerinin olduğu Tablo 3'ten görülmektedir. Bu sonuçlara dayalı olarak **H1a** hipotezi reddedilirken, **H1b** ve **H1c** hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak **H1** hipotezi kısmı olarak kabul edilmiştir.

Şekil 2: Aracılık Testi YEM 2 Path Analizi



GKve SP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım, **MDveHV:** Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik, **SAEK:** Sosyal Ağların Etkin Kullanımı, **YÖNDES:** Yönetici Desteği, **YENDAVR:** Yenilikçi İşgören Davranışı

Tablo 6: YEM 2 Uyum İyiliği Değerleri

YEM 2	CMIN/DF < 5	GFI >,800	AGFI >,800	CFI >,900	NFI >,900	TLI >,900	RMSEA < ,080
Model 1	2,749	,810	,790	,923	,884	,917	,074

Tablo 6: YEM 2 Aracılık Testi Sonuçları

Regresyon		Estimate	P
Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım	→ Yönetici Destek Algısı	,124	,163
Merakı Destekleme ve Hesap Ver.	→ Yönetici Destek Algısı	,587	***
Sosyal Ağların Etkin Kullanımı	→ Yönetici Destek Algısı	,217	,001
Yönetici Desteği	→ Yenilikçi İş Davranışı	,642	***
Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım	→ Yenilikçi İş Davranışı	,037	,634
Merakı Destekleme ve Hesap Ver.	→ Yenilikçi İş Davranışı	,323	,008
Sosyal Ağların Etkin Kullanımı	→ Yenilikçi İş Davranışı	,002	,972

YEM 2 üzerinde tasarımılanan aracılık testi sonucunda Açık Liderlik Alt boyutlarından Sosyal Ağların Etkin Kullanımı'nın Yönetici Destek Algısı'nın aracı değişken olarak modele eklenmesinden sonra Yenilikçi İşgören Davranışı Üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı etkisi ortadan kalkmış ve anlamsızlaşmıştır. Dolayısıyla Yönetici Destek Algısı değişkeninin Sosyal Ağların Etkin Kullanımı ve Yenilikçi İşgören Davranışı ilişkisinde tam aracılık rolü olduğu bulgulanmıştır. Bununla birlikte yine Açık Liderlik alt boyutlarından olan Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirliğin Yenilikçi İşgören Davranışı Üzerindeki Etkisinin gücü regresyon katsayısı üzerinden incelendiğinde, 697'den, 323'e gerilediği görülmüştür. Bu sonuç Yönetici Destek Algısı değişkeninin Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ve Yenilikçi İşgören Davranışı ilişkisi üzerinde kısmi aracılığının olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak **H2a** hipotezi reddedilirken, **H2b, H2c ve H3 hipotezleri** kabul edilmiştir. Dolayısıyla **H2** hipotezi de kısmi olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte araştırmanın temel amacını ortaya koyan **H5** ve **H6** hipotezleri kabul edilirken **H4** hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Teknolojik gelişmelere dayalı olarak günümüzde karşılıklı etkileşim biçimleri de dönüşmektedir. Özellikle de twitter, facebook, instagram gibi sosyal ağlar ve kitlesel iletişimi online olarak etkin kılan whatsapp gibi uygulamaların milyarlarca insan tarafından kullanılması buna en büyük kanıttır. Nitekim bu dönüşüm liderlik tarz ve anlayışında da farklılıkların ortaya çıkmasına ve açık lider gibi sosyal ağları bir enformasyon ve iletişim şekli olarak kullanan bir liderlik şeklinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bununla birlikte son dönemlerde sosyo-ekonomik alandaki değişim süreci, işletmeleri şiddetli ve ağır rekabet şartlarının olduğu bir ortamda faaliyetlerine devam etmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda yenilikçilik, birçok örgüt için rekabet avantajının ana kaynağı olarak görülmektedir. Nitekim işletmelerin rekabetin yüksek olduğu bir ortamda rekabet edebilmesinin en önemli koşulu, yenilikçilik yönlerini geliştirmesine bağlıdır. Bu noktada yöneticilerin sergilemiş oldukları liderlik ve takipçilerine olan destekleri yenilikçi iş davranışını etkiler niteliktedir. Bu gelişmelerden hareketle bu çalışmada işgörenler tarafından algılanan Açık liderlik Yenilikçi İş Davranışı üzerindeki etkisinde Yönetici Destek Algısını'nın aracılık rolünün araştırılması amaçlanmıştır.

Değişkenleri ölçümleyen analizler ve araştırma hipotez testleri sonucunda Açık Liderlik alt boyutlarından Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik ve Sosyal Ağların Etkin Kullanımı'nın Yenilikçi İşgören Davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulgulanırken, Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım alt boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulgulanmamıştır. Araştırma bulgularına paralel olarak Hughes vd. (2018) liderliğin önemini belirtirken takipçilerinin yenilikçi davranışlarına ilişkin bilişsel süreçlerini olumlu yönde etkilediklerini ve yönlendirdiklerini belirtmektedirler. Literatürde açık liderlik

çalışmalarının yeterli olgunluğa ulaşmamış olması bu çalışma için tartışma kısmının kısıtlı kalmasına neden olmuştur. Ancak Sönmez Çakır ve Adıgüzel'in (2019) yaptıkları araştırmada Açık liderliğin işgören yaratıcılığı/yenilikçiliği üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkileri bulgulamış olmaları bu araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Ayrıca Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik boyutunun yenilikçi davranış üzerindeki etkisine ilişkin olarak Mussel'in (2013) yaptığı tanım önemlidir. Mussel'e göre yeni, karmaşık ve belirsiz olan olayları takip etme, tanıma ve keşfetme arzusu nu ifade eden merak (Tsai & Zheng, 2020) bilgi arama, öğrenme ve düşünme ile ilişkili davranışsal eğilimlerde gizlenen bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır (Mussel, 2013). Dolayısıyla dolayısıyla işgörenlerin işe yönelik meraklarının desteklenmesi iş için gerekli bilgiyi arama, bulma ve öğrenmeyi etkileyerek yenilikçi davranış için düşünmeyi daha etkin kılacaktır. Nitekim Abukhait vd. (2020)'nin yaptıkları çalışmada, işe ilişkin işgören merakının yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Sosyal Ağların Etkin Kullanımı boyutunun Yenilikçi İşgören Davranışı üzerindeki etkisi ise iletişimin zaman ve mekândan bağımsız hale gelerek daha etkin ve verimli hale gelmesiyle ilişkilendirilebilir. Nitekim Vardarlıer ve Zafer (2020) bu iletişim biçimini lokasyon olarak birbirlerinden uzak kişi ve kurumların bilgi paylaşımlarıyla birbirlerine yakınlaşmaları olarak tanımlamaktadır. Bu iletişim ağları üzerinden kişiler düşündüklerini paylaşma ve tartışma imkanı bulurken aynı zamanda diğerlerinin de bilgi, görüş ve düşüncelerini de öğrenebilecekleri karşılıklı bir etkileşim içerisine girebilirler (Solmaz vd., 2013). Dolayısıyla zaman ve mekân faydası sağlaması yanında çok daha fazla bilginin çok daha fazla insanla çevrim içi olarak paylaşılabilirdiği ve tartışılabilirdiği platformlara olanak sağladığından yenilikçi iş davranışı üzerinde sinerjik bir etki yaratabilir niteliktedir. Nitekim bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi birçok araştırmacı tarafından ortaya konmuştur (örn. Madjar, 2005, Li & Zheng, 2014; Radaelli, 2014; Erdem, 2021)

Bununla birlikte Yönetici Destek Algısı'nın Yenilikçi İşgören Davranışı üzerinde istatistiksel olarak yüksek düzeyde anlamlı etkisi bulgulanmıştır. Yem 2 üzerinde tasarımılanan aracılık modeline uygulanan path analizi sonucunda ise Sosyal Ağların Etkin Kullanımı'nın Yenilikçi İşgören Davranışı üzerindeki etkisi Yönetici Destek Algısı'nın aracı değişken olarak modele eklenmesiyle istatistiksel olarak anlamsızlaşmıştır. Dolayısıyla Model 1'deki anlamlı olan direkt etkinin Model 2'de Yönetici Destek Algısı'nın aracı değişken olarak eklenmesiyle birlikte ortadan kalması Yönetici Destek Algısı'nın Sosyal Ağların Etkin Kullanımı ve Yenilikçi İşgören Davranışı arasındaki ilişkide tam aracılık yaptığını ortaya koymaktadır. Ayrıca Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik boyutunun Yenilikçi İşgören Davranışı üzerindeki direkt etkisini ortaya koyan ve YEM 1 path analizi sonuçlarında belirlenen regresyon katsayısının YEM 2 üzerinde tasarımılanan aracılık modeline uygulanan path analizi sonucunda, 693'ten 323'e düştüğü görülmektedir. Bu sonuç Yönetici Destek Algısı'nın Merakı Destekleme

ve Hesap Verebilirlik boyutu ve İşgören Yenilikçi Davranışı ilişkisinde kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen bu sonuçlar Sönmez ve Yıldırım (2014) tarafından nitel olarak tasarılan araştırma sonuçlarıyla daha anlaşılabilir bir tartışma zeminine çekilebilir. Sönmez ve Yıldırım (2014) üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışlarına etki eden faktörleri araştırdıkları çalışmalarında önemli bir bulguya ışık tutmaktadırlar. Araştırmacılar yeni düşüncelerin uygulamaya dönüşmesinin yönetici desteğine bağlı olduğunu bulgulamışlardır. Dolayısıyla içerisinde fiili bir uygulamayı barındıran yenilikçi iş davranışı yönetici desteği olmadan fiiliyata/uygulamaya dönüşmemektedir. Bu bağlamda Açık Liderlik davranışı sergileyen lider veya yöneticilerin takipçileri/çalışanları üzerinde desteklendiklerine yönelik algılarını geliştirdiği ve bu yönetici destek algısı üzerinden yenilikçi iş davranışını olumlu olarak etkilediği söylenebilir.

Bu sonuçlar teknolojinin sadece teknik bir konu olmadığı sosyal alanları da yeniden şekillendirdiğine önemli bir kanıt niteliğindedir. O nedenle yönetim bilimcilerin sosyal ağlar gibi iletişim, etkileşim ve sosyalleşmeyi yeniden biçimlendiren bilişim tabanlı uygulamaları daha fazla dikkate alarak araştırmalarında bu bağlamlara daha fazla yer vermelidirler. Öncelikle kavramların çoğalması, bilimsel mecralarda tartışılması ve bunlarla ilgili teorilere oluşması nicel tasarımlı araştırmalar içinde kuramsal destek sağlaması açısından önemlidir. Uygulamacılar/yöneticiler açısından ise, zaten önemi bilinmekle beraber, bu etkileşimlerin takipçilerinin moral, motivasyon ve katkılarını olumlu yönde etkileyecek şekilde nasıl kullanılması gerektiği önemli hale gelmiştir.

Bu araştırmanın örnekleme bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Farklı örneklemeler üzerinde özellikle de teknoloji çalışanları üzerinde benzer çalışmaların yapılması daha güçlü sonuçlar ortaya çıkarabilir. Bununla birlikte Açık liderlik üzerine yapılan bilimsel araştırmaların sayısının artması hem kavramsal hem de kuramsal düzlemde Açık Liderlik yazınının zenginleşmesini de sağlayacaktır.

Yazar Katkı Oranı ve Çıkar Çatışması Beyanı: Her iki yazarda eşit düzeylerde %50 ye %50 katkı sağlamışlardır. Araştırmaya ilişkin olarak yazarlar arasında ve herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Aaker, D.A., Kumar,V. & Day, G.S. (2007). Marketing Research, 9. Edition, John Wiley & Sons, Danvers.

Abstein, A. & Spieth, P. (2014). Exploring HRM meta-features that foster employees' innovative work behaviour in times of increasing work–life conflict. *Creativity and innovation management*, 23 (2), 211-225.

Abukhait, R., Bani-Melhem, S. & Mohd Shamsudin, F. (2020). Do employee resilience, focus on opportunity, and work-related curiosity predict innovative work behaviour? The mediating role of career adaptability. In *Managing Knowledge, Absorptive Capacity and Innovation* (pp. 31-60).

Akkoç, İ., Turunç, Ö. & Çalışkan, A., (2011). Gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış ve iş performansına etkisi: İş-aile çatışmasının aracılık rolü. *İSGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13 (4), 83-114.

Amabile, T. M. & Pratt, M. G. (2016). The Dynamic Componential Model of Creativity and Innovation in Organizations: Making Progress, Making Meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183.

Anderson, N., De Dreu, C. K. & Nijstad, B. A. (2004). The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of The State-of-The-Science. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (2), 147-173.

Babin, BJ & Boles, JS. (1996). Algılanan iş arkadaşı katılımı ve süpervizör desteğinin hizmet sağlayıcı rol stresi, performans ve iş tatmini üzerindeki etkileri. *Perakende Dergisi*, 72 (1), 57-75.

Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of The Academy of Marketing Science*. 16 (1), 74-94.

Basim, H. N., Korkmazıyürek, H. & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 121-130.

Blau, K. A. (1964): Exchange and Power in Social Life." *Schlüsselwerke der Netzwerkforschung*, (2019), 51-54.

Bysted, R. (2013). Innovative employee behaviour: The moderating effects of mental involvement and job satisfaction on contextual variables". *European Journal of Innovation Management*, 16 (3), 268-284.

Contreras, F., Espinosa, J., Dornberger, U. & Acosta, Y. (2017), Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model, *Asian Social Science*, 13 (9), 9-25.

Çalışkan, A. (2011). Gelişimin öncülüğünde gelişmenin ve iş performansına katkıda bulunmak: İş-aile çatışmasının aracılık rolü. *İSGUC Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13 (4), 83-114.

Çavuş, M. F. & Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 229-244.

Çimen, İ. & Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6 (3), 365-381.

De Jong, J. & Den Hartog, D. (2007) How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64.

De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring İnnovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19 (1), 23-36.

De Moraes, G. H. S. M., Spers, E. E., Mendes, L. & da Silva, H. M. R. (2021). Corporate entrepreneurship at the university: the influence of managerial support, autonomy and reward on the innovative behavior of university professors. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.

Demirel, Y. & Seçkin, Ö. G. Z. (2008). Bilgi ve bilgi paylaşımının yenilikçilik üzerine etkileri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 189-202.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

Erdem, A. T. (2021). Güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30 (1), 119-131.

Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.

Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan Lider Desteği Ve Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşlemenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25 (77), 136-157.

Giray, M. D. & Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 1.

Gouldner, A. W. (1960). The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 161-178.

Gürler, M. (2020). *Okul yöneticilerinin açık liderlik davranışlarının örgütsel muhalefete etkisi*. (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Hair, J., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (pls-sem). Sage Publications.

Haşiloğlu, S. B., Baran, T. & Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadedi ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.

Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.

Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A. & Legood, A. (2018). Leadership, Creativity, And İnnovation: A Critical Review And Practical Recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29 (5), 549-569.

Jung, D. I., Chow, C. & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The leadership quarterly*, 14 (4-5), 525-544.

Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kanbur, E. & Şen, S. (2020). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi davranış üzerine etkisi: Algılanan lider desteğinin aracılık rolü. *Third Sector Social Economic Review*, 55 (2), 1060-1077.

Karabay, M., Akpınar, Ö. & Görmüş, İ. (2020). Sigorta şirketlerinde çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışa etkisinin araştırılması. *Journal Of Research İn Economics*, 4 (1), 64-77.

Karcıoğlu, F. & Kurt, E. (2009). Örgütsel iletişimin etkinliği açısından kurumsal bloglar ve birkaç kurumsal blogun incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 1-17.

LaMastro, V. (1999). Commitment and perceived organizational support. *In National Forum of applied educational research journal*, Vol. 12, No. 3, 1-13.

Li, C. (2010). *Open leadership: How social technology can transform the way you lead*. John Wiley & Sons.

Li, X. & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and The Management Advices, *Journal of Service Science and Management*, 7 (6), 446.

Lipych, L., Volynets, I., Khilukha, O., Matviichuk, I. & Semchuk, Z. (2018). Model of management of the employees' innovative behavior at the industrial enterprises. *Problems and perspectives in management*, (16, Iss. 3), 197-206.

Lukes, M. & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and

innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23 (1), 136-158.

Madjar, N. (2005). The Contributions of Different Groups of Individuals to Employees' Creativity, *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 182-206.

Mete, G. (2007). *Örgütsel öğrenme ve yenilikçi iş davranışı* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mohammed, D. T. & Mohammed, N. J. (2021). The relationship between Ambidextrous Leadership Behaviors and strategic supremacy Research analysis in the Ministry of Construction, Housing, Municipalities and Public Works. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12 (12), 4743-4752.

Mussel, P. (2013), "Introducing the construct curiosity for predicting job performance", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 34 No. 4, 453-472.

Neves, P. & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of managerial psychology*.

Norollahee, S., Nazarzadeh Zare, M. & Mousavi, M. (2022). The role of psychological empowerment in the relationship between ambidextrous leadership, teachers' job satisfaction, and stress in virtual education. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 16 (3), 511-524.

Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (2), 113-130.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 22 (2), 259-298.

Polat M. & Arabacı İ. B., (2015) A brief history of leadership and open leadership. *Route Educational and Social Science Journal*, 2 (1), 207-232

Polat, M. (2015). *Yöneticilerin açık liderlik özellikleri ve sosyal ağları benimseme durumlarının örgütsel belirsizlik üzerindeki etkileri: Fırat Üniversitesi örneği*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Polat, M. & Arabacı, İ. B. (2016). Açık liderlik ölçeğinin geliştirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (1), 79-96.

Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. & Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level

Investigation of Direct and Indirect Effects, Creativity and Innovation Management, 23 (4), 400-414.

Ruhnke, M. & Mulder, RH (2016). *Ambidextrous Leadership and Innovative Work Behaviour*, Working Paper, 1-15

Sezgin, O. B., Uçar, Z. & Duygulu, E. (2015). Güven, yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşmanın aracılık rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 16 (2), 1-20.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), 23-74.

Solmaz, B., Tekin, G., Herzem, Z. & Demir, M. (2013). İnternet ve sosyal medya kullanımı üzerine bir uygulama. *Selçuk İletişim*, 7 (4), 23-32.

Songur, A. & İnce, N. (2020). Liderlik türlerinin çalışan motivasyonu ve performansına etkisi: Bir uygulama. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 7, Özel Sayı, 906-925.

Sönmez Çakır, F. & Adıgüzel, Z. (2019). Evaluation of open leadership and innovation orientation on employees and culture of the organization. *Verslas: Teorija ir praktika/Business: Theory and Practice*, 20, 432-445.

Sönmez, B. & Yıldırım, A. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (2), 49-59.

Şeker, T. N. (2021). Sağlık kurumlarında liderlik kavramının çalışan motivasyonu üzerindeki etkileri: Bir tıp merkezi ile bir zincir hastanede uygulanan bir alan araştırması (Master's thesis, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

Taze, Y. & Çavuşoğlu, S. B. (2020, March). Spor Kulübü Yöneticilerinin Açık Liderlik Özelliklerinin Belirlenmesi. In The 4th Physical Education, Sport, Recreation & Dance Congress 10th-11th of Sept 2021 Istanbul Rumeli University, Turkey.

Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinisizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik dağıtım işletmesi çalışanları örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6 (2), 363-387.

Tsai, K. H. & Zheng, L. L. (2021). Bridging employee curiosity and service creativity: a new lens. *Journal of Service Theory and Practice*.

Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2), 183-206.

Tüysüz, H. (2019). Eğitim yöneticilerinin örgütsel destek algısı, örgütsel hafıza ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Ortak Doktora Programı.

Uçar, Z. (2019). Yönetimsel sessizleştirme, hiyerarşik bilgi paylaşımı ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiler üzerine görgül bir uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 179-196.

Uslu, T., Bülbül, I. A. & Çubuk, D. (2015). An investigation of the effects of open leadership to organizational innovativeness and corporate entrepreneurship. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 195, 1166-1175.

Vardarlıer, P. & Zafer, C. (2020). Social media and crisis management: The case study of Cambridge Analytica. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (Özel Sayı), 31-44.

Williams, F. & Foti, R. J. (2011). Formally Developing Creative Leadership as A Driver of Organizational innovation. *Advances in Developing Human Resources*, 13 (3), 279-296.

Wynen, J., Boon, J., Kleizen, B. & Verhoest, K. (2020). How multiple organizational changes shape managerial support for innovative work behavior: Evidence from the Australian Public Service. *Review of Public Personnel Administration*, 40 (3), 491-515.

Yahyagil, M. Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *IÜ İşletme İktisadi Enstitüsü, Yönetim Dergisi*, 12 (38), 7-16.

Yalçınsoy, A. & Işık, M. (2018). Toksik liderlik ile örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisine yönelik bir araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17 (3), 1016-1025.