

Citation: Tekin, İ.Ç. & Akgemci, T. (2019), Örgütsel Bağlılığın Yenilikçi İş Davranışına Etkisi, BMIJ, (2019), 7(4): 1709-1739 doi:<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1189>

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞINA ETKİSİ¹

İlknur ÇEVİK TEKİN²

Tahir AKGEMCİ³

Received Date (Başvuru Tarihi): 01/08/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 14/09/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/09/2019

ÖZ

Örgütsel bağlılık, çalışanlar tarafından sergilenmesi istenilen bir davranış olmasından dolayı son yıllardaki akademik çalışmalarda pek çok değişken ile ilişkisi incelenmiş bir kavramdır. Ancak yazında, örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini ele alan çalışmaların oldukça az olduğu görülmüştür. Bilindiği gibi bütün örgütler, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlarla çalışmayı istemektedirler. Yenilikçi iş davranışı ise günümüz iş dünyasında örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinin anahtarı olarak görülmektedir. Bu çalışmanın konusu, çalışanların sahip olduğu örgütsel bağlılık ile ilgili alguların, çalışanların yenilikçi iş davranışlarına etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma, Türkiye'de üretimi yapılan otomotiv firmalarının, çeşitli birimlerinde görev yapan beyaz yakalı çalışanlara uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, analize uygun 406 adet anket verisi elde edilmiştir. Elde edilen verilere, SPSS ve Amos istatistik programları ile gerekli analizler yapılmıştır. Çalışma sonunda, örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışı etkileyen önemli bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Yenilikçi İş Davranışı, Otomotiv Üreticileri, Beyaz Yakalı Çalışanlar

Jel Kodları: J5, L6, M1

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR

ABSTRACT

Organizational commitment is a behavior that is desired to be exhibited by the employees, so its relationship with many variables has been examined in recent academic studies. However, in the literature, it is seen that there are very few studies dealing with the relationship between organizational commitment and innovative work behavior. As it is known, all organizations want to work with employees with high organizational commitment. Innovative business behavior is seen as the key for organizations to gain competitive advantage in today's business world. The subject of this study is to investigate whether perceptions of employees' organizational commitment have an effect on the innovative work behaviors. The study was administered to white collar employees working in various departments of automotive companies manufacturing in Turkey. 406 survey forms suitable for analysis were obtained as a result of the study. SPSS and Amos statistical programs were used to analyze the data. At the end of the study, organizational commitment was found to be an important variable affecting innovative work behavior.

Keywords: Organizational Commitment, Innovative Work Behaviour, Automotive Manufacturers, White Collar Employee

Jel Codes: J5, L6, M1

¹ Bu çalışma doktora tezinden üretilmiştir.

² Öğr. Gör. Dr., Selçuk Üniversitesi, icevik42@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0802-1733>

³ Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, takgemci@selcuk.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5936-7462>

1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık kavramı, Whyte (1956) tarafından yazılan “Organizasyon İnsanı” adlı makaleden türemiştir. Whyte (1956)’ya göre, örgüt ve çalışanlar arasında görünmez bir sözleşme vardır ve çalışanlar örgütlerine ne kadar bağlıysa örgütte çalışanlara o kadar bağlı olacaktır (Aktaran: Tufail vd., 2012: 83). Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütsel amaç ve değerlerini benimseyip, örgütsel amaçlar için büyük çaba harcamakta aynı zamanda örgütte kalmayı istemektedirler. Bu durum örgütlerde yenilikçi uygulamaların da önünü açmaktadır. Günümüzün iş ortamında işletmeler başarılı olmak için üst düzey yöneticilerden alt düzey yöneticilere hatta çalışanlarına kadar bilgi, fikir, enerji ve yaratıcılığa ihtiyaç duymaktadır. Diğer taraftan, örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini ele alan çalışmaların literatürde oldukça az olduğu görülmüştür. Bu çalışma Türkiye’nin ve dünyanın lokomotif sektörlerinden olan otomotiv sektöründe, yenilikçi iş davranışlarına katkısının yüksek olması beklenen aynı zamanda da örgütsel bağlılıklarının, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi açısından oldukça önemli olduğu düşünülen beyaz yakalı çalışanlara uygulanmıştır. Gün geçtikçe gelişen küresel konjonktürde, değişen piyasalarda ve hızla gelişmekte olan teknolojilerde faaliyet göstermek zorunda kalan organizasyonlar, yenilikçi olmak zorundadırlar. Yenilikçi örgütler, yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlarla var olmaktadır. Diğer taraftan örgütler için örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar ile çalışmak, stratejik hedeflere ulaşmak açısından oldukça önemlidir. Bu nedenle, örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinin araştırılması bu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır.

Çalışmada ele alınan değişkenler ve ilgili kavramlar, kavramsal çerçeve kapsamında irdelendikten sonra araştırmanın metodolojisi hakkında bilgi verilmiştir. Yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular açıklanarak çalışma, sonuç, tartışma ve öneriler bölümü ile sonlandırılmıştır. Hem değişkenleri bakımından hem de örneklem açısından çalışmanın örgütsel davranış yazınına katkı sağlaması beklenmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık, TDK’ya göre, “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” anlamına gelmektedir. Meyer ve Herscovitch (2001), bağlılığı, bireyi başka bir bireye bağlayan bir güç olarak tanımlamışlardır (Aktaran: İnce ve Gül, 2005: 2). Grusky (1966) örgütsel bağlılık konusundaki ilk tanımlamalardan birisini yapmıştır. Yazara göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan bağının gücüdür (Aktaran: Yüceler, 2009: 447). Örgütsel

bağlılık, çalışılan örgütten karşılık beklemeden, örgütün değer yargıları ve hedefleri ile bütünleşerek örgütüne karşı sorumluluk hissetmesidir (Buchanan, 1974: 533). Bireyin işine ve iş yerine olan ilgisini güçlendirip örgütüne bağlanması durumudur. Bu sayede, örgüt ve çalışanın uyum içerisinde olmaktadır (Mowday, 1979: 225). Çalışanın kişisel istek, amaç ve değerlerine katkıda bulunan, bu amaç ve isteklerin gerçekleşmesine vesile olan; var olan örgütsel amaçlara sadakatle hizmet etme, örgüt lehine özverili davranma, örgüte kendini adama ile ilgili tutum ve davranışlara örgütsel bağlılık denir (Eren, 2013: 555). Çalışanın örgüt ile bütünleşmesinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olarak örgütte kalmaya devam etme isteğidir (Davis ve Newstrom, 1989: 179). Genel olarak en çok kabul gören tanıma göre, örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar; şartlar ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli olarak devam eden, tam bir iş gününü hatta daha fazlasını örgütsel amaçlar için kullanan, işletmenin varlıklarını her zaman koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşan çalışanlardır (Meyer Allen, 1997: 3).

Tüm bu tanımlamalardan sonra, eğer çalışan örgütü terk etmiyor, devamsızlık yapmıyorsa, var gücüyle ve özveri ile çalışıyorsa örgütsel bağlılığı güçlü demektir. Örgütsel bağlılık gücünü çalışanların tüm bu davranışları isteyerek yapmasından almaktadır. Zorunlu olarak yerine getirilen devam, işyerini terk etmeme gibi durumlar gerçek anlamda bir bağlılığı ifade etmezler. Örgüte bağlılık, çalışanlar söz konusu davranışları isteyerek gösterdiğinde anlamlıdır. İsteyerek örgütsel bağlılık ile ilgili davranışları sergileyen çalışanlar örgütün amaçları için gerçekten çaba sarf ederler (Erdoğan, 2009: 5). Dolayısıyla örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık sayesinde, işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçların azaldığı, ayrıca örgütsel bağlılığın ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağladığı bilinmektedir (Çakır, 2007: 6).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Meyer ve Allen (1997: 11)'e göre örgütsel bağlılığın devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık olmak üzere üç boyutu vardır. Devam bağlılığı çalışanlar için ekonomik temeller oluşturmaktadır. Çalışanlar, işletmeden ayrılmanın finansal, sosyal ve psikolojik açılardan kayıplarının fazla olacağını düşündükleri için örgüte bağlanmaya kendilerini zorunlu hissetmektedirler. Finansal kayıpların sayısı ve miktarı arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıkları da aynı yönde artmakta ve çalışanlar örgütte kalmalarını risk edecek davranışlardan kaçınmaktadırlar (İnce ve Gül, 2005: 53). Becker'in bağlılık tanımı, devam bağlılığıdır (Powell ve Meyer, 2004: 159). Devam bağlılığı, çalışanın örgütteki maaş, prim,

emeklilik ile ilgili haklar ve yıl sonu kârından pay alma gibi imkânlardan vazgeçmesi durumunda katlanacağı maliyetlerin farkına varması ve alternatif iş olanaklarının az olması ya da olmaması dolayısıyla örgütte kalmaya devam etmesi durumudur (Gautam vd., 2001: 240). Devam bağlılığında çalışan Becker'in yan fayda olarak nitelendirdiği çıkarlarından dolayı örgütte çalışmaya devam etmektedir.

Normatif bağlılıkta ise örgütte kalmak çalışanlar için bir ihtiyaçtır. Çalışanlar örgütte kalmaları gerektiği için örgütte kalmaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991:67; Allen ve Meyer, 1990: 3). Bu bağlılık türü ilk olarak Wiener (1982) tarafından geliştirilmiştir. Normatif (ahlâki) bağlılıkta çalışanlar yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları neticesinde örgütlerine bağlanmaktadır (Balay, 2000: 22).

Duygusal bağlılık, örgüt çalışanlarının bağlı oldukları örgütle bütünleşmesini sağlayan bir bağlılık türüdür. Güçlü duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, örgütsel amaçlar için gerektiğinde yoğun çaba harcamak için gönüllüdürler. Bu çalışanlar örgütte kalmaya ihtiyaçları oldukları için değil; kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri, örgütsel hedefleri benimsedikleri ve örgütte kalmayı istedikleri için örgütte kalırlar. Bu bağlılık türünde, çalışanların örgütsel hedefleri benimsemeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri doğru orantılıdır (Bayram, 2005: 132; Meyer ve Allen, 1997: 11). Tüm bağlılık türleri çalışanları bir şekilde örgüte bağlamasına rağmen, çalışanları örgüte bağlamada en etkili ve en çok istenilen bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Duygusal bağlılık, çalışanların olumlu tutum ve davranışlar sergilemesine neden olur (Brown, 2003: 41). Duygusal bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanlar, örgütte kalmayı istedikleri için örgütte kalmaktadır ve örgütsel hedefler için büyük çaba harcamaktadırlar. Bu çalışanlar kendilerini örgütlerine adanmış, sadakati yüksek çalışanlardır. Onlar gerektiğinde işleri haricinde olan görevleri almak için de heveslidirler. Ayrıca bu çalışanlar işlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı olumlu tutumlar sergilerler (Doğan ve Demiral, 2009: 61).

2.3. Örgütlerde Yenilik ve Yenilikçilik

İnovasyon konusunda yapılan en önemli çalışmalardan biri olarak kabul edilen Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) uzmanları tarafından 2005 yılında üçüncü baskısı yayımlanan Oslo kılavuzuna göre, “Bir yenilik, işletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi”dir. Yenilik sayesinde

organizasyondaki çalışanlar fikirleri geliştirir, taşır, fikirlere tepki verir ve fikirleri değiştirir (Van de Ven, 1986: 592). O'Connor (2012) ekonomik anlamda dar boğazların yaşandığı dönemlerde yeniliğin örgüt için ekme ve tereyağı işlevi görebileceğini söylemiştir.

Yenilikçi iş davranışı üzerine çalışmaları olan Scott ve Bruce (1994)'e göre, "yaratıcılık" ve "yenilik" birbirinin yerine kullanılabilir. Yenilikçilik ile ilgili çalışmaları olan bazı araştırmacılar ise farklarını vurgulamaktadır. Yaratıcılık, genel olarak, önceden var olmayan fikirlerin üretilmesidir. Yenilik ise; bir sorunun çözümü için daha önce yaratılmış bir fikirden yararlanmadır. Yenilikçi davranışların örgüt üyelerince içselleştirilerek örgüt içinde sistematik bir faaliyet haline getirilmesi, günümüzde organizasyonlar için önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Çalışkan, 2013: 94; Budak, 1998: 20). Amabile (1983)'e göre yaratıcılık, yararlı veya yeni fikirlerin üretilmesidir ve tüm yeniliklerin temeli yaratıcı fikirlere (Aktaran: Scott ve Bruce, 1994: 582). Bu nedenle yenilikçi örgütteki tepe yöneticisi sık sık alt kademe yöneticileriyle bir araya gelerek onlara "Ne gibi fırsatlar görmektesiniz?" sorusunu yönelterek örgüte ve çalışanlarına yeniyi ve değişik olanı arama fırsatı vermelidir. Çünkü yaratıcı çalışanları harekete geçirecek ve teşvik edecek en önemli güç yenilikçi yönetimdir (Budak, 1998: 163-175).

2.4. Yenilikçi İş Davranışı

Literatürde yer alan yenilikçi iş davranışı ile ilgili tanımlara bakıldığında, genel olarak, yeniliği keşfi ile başlayıp, yeniliğin örgüt tarafından kabul edilmesi ve uygulanması ile devam eden süreç olduğuna vurgu yapılmaktadır. Örneğin:

- Çalışanların, bilinçli olarak; ürünler, süreçler ve prosedürlere ait yeni fikirleri, işine, birimine veya bütün örgüte tanıtımı ve uygulanmasıdır (West, 2002: 357).
- Bir iş rolü, grup veya organizasyon içinde yeni ve yararlı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürün başlatılmasına ve tanıtılmasına yönelik "bireylerin davranışları"dır (De Jong, 2006: 19).
- Yenilikçi iş davranışı iki aşamalı bir buluş süreci ve fikirlerin uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Dorenbosch, vd. 2005: 130).
- Çalışanların, yenilik için esinlenmesi ile başlayan; yeni ürünler, yeni süreçler ve yeni üretim tekniklerini örgütte uygulanmaya koyması ile devam eden davranışsal bir süreçtir (Yu vd., 2013: 146).

- Yeni fikirler arayan, geliştiren, mevcut durumda yeni çözümler ve düşünceler üreten eylemlerdir (Park vd. 2013: 78).
- Yeni uygun fikirlerin, süreçlerin ve çözümlerin üretilmesi, tanıtımı ve uygulanmasından oluşan bir davranıştır (Prieto ve Perez-Santana, 2014: 189).
- Yenilikçi iş davranışı, inovasyon sürecinin farklı aşamalarına bağlanabilecek farklı davranışları içeren çok aşamalı bir süreçtir (Abstein ve Speith, 2014: 213).
- Yenilikçi iş davranışları, yeni ve kullanışlı fikirler, ürünler, süreçler ve prosedürlerin başlangıç ve sürecine yön veren davranışlardır (De Jong ve Den Hartog, 2007: 43).
- Yenilikçi iş davranışı, çalışanın bir problemi tanımladığı ve daha sonra bununla ilgili yeni fikirler ürettiği, nihayetinde bu uygulamalardan faydalanmak ve onları kullanmak amacıyla uygun bir model geliştirdiği çok fazlı bir süreçtir (Turek, 2012: 73).
- Çalışanların yenilikçi iş davranışları, çalışanların yeni fikirleri ortaya koyma ve daha sonra bunları uygulamak için çaba gösterme davranışlarıdır (Lukes ve Stephan, 2017:137).

2.5. Yenilikçi İş Davranışının Boyutları

Yenilikçi iş davranışı, yenilikçi bir çalışanın işi ile ilgili problemi tanımlayıp bunun çözümü ile ilgili fikri keşfedip söz konusu fikri mesai arkadaşları ve yöneticilerine tanıtıp onları ikna etmesi ve nihayetinde fikri hayata geçirmesi ile ilgili davranışların bütünüdür. Bazı çalışmalarda bu boyutlar birleşip isim değiştirebilir ya da ilave boyutlar olabilir ancak tanımlarda yer alan süreçleri de içermesinden dolayı yenilikçi iş davranışı bu çalışmada dört boyutta ele alınıp incelenmiştir. Bunları sırasıyla aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

Fikir keşfetme ya da problemin tanımlanması, fikir üretme aşamasının ön hazırlığıdır (West, 2002: 357). Yenilikçilik, bir fikrin keşfedilmesi veya bir sorunun ortaya çıkması ile başlar. Yeni problemler genel olarak yenilikçi çözümleri de beraberinde getirmektedir (Drucker, 1998: 15). Yeni bir şeyin gerçekleştirilmesi, yeni fırsatları öngören bir kişi sayesinde başlar. Bir inovasyon sürecinin başlangıcı genellikle tesadüfen belirlenir: bir fırsatın keşfi, ortaya çıkan bir problem veya çözülmesi gereken bir bilmece ya da tetikleyici koşulları iyileştirme şansı veya acil müdahale gerektiren bir tehdit olabilir. Mevcut hizmetleri veya teslimat süreçlerini iyileştirmenin yollarını aramayı veya iş süreçleri, ürün veya hizmetleri

alternatif yollarla düşünmeyi denemeyi içerir (De Jong, 2008: 6-7). Bununla birlikte, fırsatın farkında olmanın yanı sıra, ihtiyacı gidermek için yeni yollar inşa etme yeteneği de oldukça önemlidir (Kanter, 1988: 169).

Fikir üretme, aşamasında yenilikçi çalışanlar, var olan ürünlerin, hizmetlerin ve süreçlerin daha iyi nasıl olabileceği ile ilgili alternatif çözüm önerileri arayışı içerisindedirler. De Jong ve Den Hartog bu çalışanların iyi fikir üretenlerin problemlere ya da performans boşluklarına farklı bir açıdan yaklaşabilen bireyler olduklarını öne sürmüşlerdir çünkü fikir üretme, genellikle hali hazırda var olan parçaları yeni bir bütün halinde yeniden düzenlemeyi içerir (De Jong ve Den Hartog, 2008:7). Bu aşama, yeni ürünler, hizmetler veya süreçler, yeni pazarların girişi, var olan iş süreçlerinde iyileştirmeler veya genel olarak tanımlanmış sorunların çözümleriyle ilgili olabilir (Van de Ven, 1986; Amabile, 1988). Yenilik yapabilmek için bir ihtiyaç veya fırsatın farkında olmanın yanı sıra, ihtiyacı gidermek için yeni yollar inşa etme yeteneği de çok önemlidir (Kanter, 1988: 169).

Fikir geliştirme (savunma), yeni fikirlerin oluşması aşamasından sonra yenilikçi iş davranışı için örgütten destek bulma süreci gelir (Kanter, 1988: 169). Bu aşama, fikri gerçekleştirmek amacıyla diğer örgüt üyelerinden destek alma, bununla ilgili iş arkadaşları ile koalisyonlar oluşturma, yapılan yenilik ile ilgili heyecan duyma, yeniliğin başarı ile sonuçlanacağına güvenip inanma, yenilik konusunda ısrarcı olma ve doğru kişileri yeniliğe dâhil etme davranışlarını içermektedir. Bu aşama yenilikçi davranışların gelişmesinde en önemli aşamadır. Bu aşamada ikna edinilen diğer meslektaşlar veya yönetim, yenilikçi fikre destekte seferber edilir (Janssen, 2000; Kanter, 1988; Scott ve Bruce, 1994). Sonuç olarak bir yeniliği uygulamak için genellikle koalisyona ihtiyaç vardır; bu koalisyon genel olarak, potansiyel müttetiklere (meslektaşlar, liderler, müşteriler vb.) bir fikir satarak güç kazanmayı içerir. Yeniliklerin başlatılmasında asli sorumluluk alan yenilikçi kişi çoğunlukla resmi olarak atanmaz, aksine belirli bir fikre güçlü bir kişisel bağlılık hisseden ve bu fikri başkalarına pazarlayabilen kişidir. Bu kişilere “fikir şampiyonu” da denilmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2008: 7).

Fikirlerin uygulamaya geçirilmesi aşamasında ise önemli bir çabaya ve sonuç odaklı bir tutuma ihtiyaç duyulmaktadır. Birey, deneyimlenebilecek, uygulanabilecek bir prototip ya da modelini üreterek fikri ya da çözümü somutlaştırır. Yenilikçi davranışın aşamaları sonucunda inovatif iş sonuçları ortaya çıkmaktadır (Çapraz vd.,2014: 53). Bu aşamada, yenilikler iş süreçlerinin bir parçası haline getirilmektedir. Prototip veya inovasyon modeli üretilebilir, buna dokunulabilir veya deneyimlenebilir. Söz konusu süreçte fikir, yaygınlaştırılmalı,

kitlesel üretilmeli, üretken kullanıma dönüştürülmeli ya da kurumsallaştırılmalıdır (Kanter, 1988: 191). Kısaca fikrin uygulanması, yeniliklerin iş süreçlerinin düzenli bir parçası haline getirilmesi anlamına gelir (De Jong, 2008: 7).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİ

Özellikle 2000’li yıllardan sonra yenilikçi davranış ile ilgili çalışmalarda artış olmasına rağmen, örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini konu alan çalışmaların oldukça az olduğu görülmüştür. Bu kısımda, örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ile ilgili olan çalışmalara yer verilmektedir. Çekmecelioglu ve Eren, 2007 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ile yaratıcı davranışları arasında pozitif bir ilişkinin var olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar bu çalışmada yaratıcı davranışları ölçmek için Sungur (1997)’nin altı soruluk ölçeğini kullanmışlardır. Yaratıcı davranışların ortaya çıkması ile yenilikçi iş davranışının fikir üretme ve araştırma aşamasının ilişkili olduğu (Oukes, 2010; Janssen, vd., 1997) bilindiğinden söz konusu çalışmanın, örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini ele alan çalışmalar arasında ele alınması uygun bulunmuştur. Jafri’nin 2010 yılında perakende sektörde 80 yöneticiye uyguladığı çalışmada, örgütsel bağlılık ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Çalışmanın korelasyon analizinde elde edilen sonuçlar, yenilikçi davranışların örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca çalışmanın regresyon analizi sonucuna göre, örgütsel bağlılık, yenilikçi davranışların %14’ünü açıklamaktadır. Yeşil ve çalışma arkadaşları 2012 yılında yaptıkları çalışmada, duygusal bağlılığın yenilikçi birey davranışlarını ve örgütsel yenilik performansını pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Xerri ve Brunetto 2013 yılında Avustralya’da özel bir hastanede 210 hemşireye uyguladıkları çalışmada duygusal bağlılığın, yenilikçi iş davranışı ile pozitif ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Hakimian ve çalışma arkadaşlarının (2016) Malezya’da 219 KOBİ çalışanına uyguladıkları çalışmada, örgütsel bağlılığın boyutları ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışma sonucunda, çalışanların algıladıkları duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulgulamışlardır. Bawuro ve arkadaşlarının 2018 yılında içerik çözümlemesi yöntemiyle ele aldıkları çalışmada duygusal bağlılık, yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler arasında irdelenmiştir. Van Shaijk 2018 yılında yaptığı çalışmada ise duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Ayrıca örgütsel yenilikçi iklimin bu ilişkide aracı rolü olduğunu bulgulamıştır.

Yukarıdaki çalışmalarda görüldüğü gibi örgütsel davranış yazınında, örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini irdeleyen akademik çalışmalar sınırlı sayıdadır. Bu nedenle

çalışanların örgütsel bağlılık ile ilgili algılarının yenilikçi iş davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığının araştırılması bu çalışmanın temel problemi olarak belirlenmiştir.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ölçmeyi amaç edinen bu çalışmada veri toplama aracı olarak yüz yüze görüşme yöntemi ile anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda oluşturulan anket formu toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine ait istatistiki verilerin toplanması amacıyla oluşturulmuş kişisel bilgi formundan oluşmaktadır. İkinci bölüm, örgütsel bağlılık; üçüncü bölüm ise yenilikçi iş davranışı ölçeklerine ilişkin maddelerin yer aldığı bölümlerdir.

4.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Analizler

Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında geliştirilen 24 madde ve 3 faktörden oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” 1993 yılında yine Meyer, Allen ve Smith tarafından revize edilmiştir. Ölçeğin son hali 18 ifade ve 3 faktörden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith’in 1993 yılında kullandıkları 18 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Yenilikçi İş Davranışını ölçmek için ise De Jong ve Den Hartog tarafından 2010 yılında yaptıkları çalışmada kullandıkları 10 madde ve 4 boyuttan oluşan “Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırma verilerini analiz etmek için SPSS ve AMOS paket programlarından yararlanılmıştır. Bu programlar aracılığıyla kullanılan istatistiki yöntemler şunlardır:

- Demografik veriler için frekans ve yüzde analizleri uygulanmıştır.
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini ve güvenilirliklerini belirlemeye yönelik analizler yapılmıştır.
- Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik yapısal eşitlik yol analizleri yapılmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Otomotiv Sanayi Derneği (OSD) tarafından yayınlanan “Sektörel Bakış 2018-Otomotiv” verilerine göre; Türkiye otomotiv sektörü, 12 firma ile 18 fabrikada faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu 12 firmanın 4’ü yalnızca otomobil, 6’sı sadece ticari araç, 2’si ise hem otomobil hem de ticari araç üretimi yapmaktadır. Sektörle ilgili çeşitli kaynakların incelenmesi ve uzman görüşlerinin alınması neticesinde ülkemizde traktör üretimi yapan 4

firma da çalışmaya dâhil edilip, çoğunluğu Marmara bölgesinde yer alan 16 firmanın beyaz yakalı çalışanlarına kolayda örneklem yöntemi ile anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan tüm çalışanlara ulaşmak mümkün değildir bu nedenle evrenden örneklem almaya karar verilmiştir. Firmaların beyaz yakalı çalışanları arasından kolayda örneklem yöntemi ile seçilen katılımcılara anket uygulanmıştır. Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren beyaz yakalı çalışan sayısını belirlemek, firmaların bazı bilgilerini paylaşmak istememeleri nedeniyle mümkün olamamaktadır. Gerek çalışanlardan gerekse İKY'den alınan bilgilere göre, 16 firmada toplam çalışan sayısı yaklaşık 73.000 olarak belirlenmiştir. Cohen, Manion ve Morrison (2000) ve Sekaran (2000)'e göre 100.000 ve 10.000.000 arasındaki evren için 384 örneklem evreni temsil yeteneğine sahiptir. Aynı zamanda YEM'de uygun örneklem büyüklüğünün hesaplanabilmesi için, Hair ve arkadaşları (2010), 100- 400 arasında örneklem büyüklüğünü “yeterli örneklem” olarak kabul etmektedirler. Bu nedenlerle 420 beyaz yakalı çalışana anket uygulanmıştır. Anket verilerine uygulanan uç değer analizi neticesinde 406 anket verisi, analiz kapsamında kullanılmıştır.

5. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Veri seti ile analize başlanmadan önce ölçeklere kayıp veri analizi uygulanmış ve herhangi bir ölçek maddesinin kayıp veri içermediği gözlemlenmiştir. Ardından tekli ve çoklu uç değerlerin incelenmesine geçilmiştir. Tekli ve çoklu uç değerlerin şişirilmiş veya söndürülmüş korelasyona neden olduğu, bu durumda özellikle parametrik varsayımlara sahip olan açımlayıcı faktör analizi sırasında faktör yapısını bozduğu bilinmektedir. Bu bağlamda tekli uç değerler (outliners) sorunun tespit edilebilmesi amacıyla ilk önce ölçek maddelerine ait Z değerleri oluşturulmuş ± 3.19 sınırları dışında olan z değerlerine sahip gözlemler söz konusu ölçeklerin faktör analizi uygulaması için sorun yaratabileceği düşünülmüştür (Tabachnick ve Fidel, 2013). Daha sonra çoklu uç değer araştırılması yapılmıştır. Çoklu uç değerlerin incelenmesi ise ölçek maddelerinin mahalalanobis uzaklıklarının hesaplanıp %0,1 anlamlılıkta çoklu uç değer içeren gözlemlerin tespit edilmesi şeklinde yapılmıştır. Tekli uç değer incelemesinde 10 adet tekli uç değere rastlanmış, çoklu uç değer incelemesinde ise 4 adet çoklu uç değere rastlanmıştır. Söz konusu gözlemler dışarıda bırakılarak ölçek için 406 örneklem ile çözümlenmeye devam edilmiştir. Bu aşamadan sonra, Örgütsel Bağlılık ve Yenilikçi İş Davranışı ölçeklerinden elde edilen puanların normal dağılıma sahip olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuçlara göre ölçeklerde oluşan değerlerin kabul edilebilir düzey olan +2 ve -2 değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Bu durumda elde edilen verilerin normal dağılıma yaklaştığı (George ve Mallery, 2010) söylenebilir.

Ölçek ve alt boyutların normal dağılım testleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçek Normal Dağılım İstatistikleri

Madde	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk			Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	s.d	Sig.	İstatistik	s.d	Sig.	İstatistik	S.H	İstatistik	S.H
Duygusal Bağlılık	.126	406	.000	.971	406	.000	-.020	.121	-.118	.242
Devam Bağlılığı	.112	406	.000	.958	406	.000	-.547	.121	-.365	.242
Normatif Bağlılık	.093	406	.000	.983	406	.000	-.093	.121	-.202	.242
Örgütsel Bağlılık	.062	406	.001	.987	406	.001	-.353	.121	-.163	.242
Fikir Üretme & Araştırma	.066	406	.000	.985	406	.000	.037	.121	-.246	.242
Fikir Destekleme & Uygulama	.136	406	.000	.955	406	.000	-.703	.121	.434	.242
Yenilikçi İş Davranışı	.054	406	.007	.989	406	.003	-.188	.121	.410	.242

Tüm değişkenler için hesaplanan normal dağılım test istatistiklerinde bazı değişkenlere ait test istatistiklerinin 0.05’den büyük olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumda ölçek ya da alt boyutların %5 anlamlılık düzeyinde normal dağılıma uymadıkları söylenebilir. Fakat sosyal bilimlere ait ölçme araçları ile toplanan ölçek verileri için normal dağılım testine göre normal dağılımın saptanması oldukça ender görülen bir durumdur. Araştırmacılar bu durumda sosyal bilimlere ait ölçme araçları ile elde edilen verilerin çarpıklık değerlerinin incelenmesini önermektedir. Değişkenlerin çarpıklık katsayıları incelendiğinde tamamının ± 1 aralığında olduğu gözlemlenmektedir. Çarpıklık katsayısının ± 1 aralığında kalması verilerin normalden önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmakta ve dağılımın normal kabul edilebileceğine işaret etmektedir (Çokluk vd., 2012).

5.1. Demografik Bulgular

Anketi cevaplayan beyaz yakalı çalışanların demografik bulgularının yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun erkek (%88), evli (%83) 36-40 yaş (%24) aralığında ve lisans seviyesinde (%78) eğitime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların işle ilgili özellikleri incelendiğinde çoğunluğunun üretim (%38) departmanında faaliyet gösterdiği ve 9001 ve üzeri (%53) çalışana sahip firmalarda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Frekans Analizi

		Frekans	Oran (%)
Cinsiyet	Kadın	48	11,8
	Erkek	358	88,2
Medeni Durum	Evli	337	83,0
	Bekâr	69	17,0
Yaş	25 altı	12	3,0
	26-30	62	15,3
	31-35	83	20,4
	36-40	99	24,4
	41-45	51	12,6
	46-50	46	11,3
	51-54	34	8,4
	55 ve üzeri	19	4,7
Eğitim Durumu	Lise	7	1,7
	Ön lisans	20	4,9
	Lisans	316	77,8
	Yüksek lisans	49	12,1
	Doktora	14	3,4
Çalıştığınız Departman	Yönetim	85	20,9
	Üretim	154	37,9
	Ar-Ge	64	15,8
	İKY	10	2,5
	Satış / pazarlama	36	8,9
	Muhasebe Finans	27	6,7
	Diğer	30	7,4
İşletmede Çalışan Sayısı	1000-3000	20	4,9
	3001-5000	21	5,2
	5001-7000	123	30,3
	7001-9000	27	6,7
	9001 ve üzeri	215	53,0
İşletmenin Sermaye Yapısı	Tamamen yerli	72	17,7
	Tamamen yabancı	38	9,4
	Yabancı ortaklık	296	72,9
İşletmede Çalışma Süresi	0-3 yıl	53	13,1
	4-7 yıl	107	26,4
	8-11 yıl	102	25,1
	12-15 yıl	121	29,8
	16-19 yıl	23	5,7
	Toplam		406

5.2. Örgütsel Bağlık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Ölçeğin faktör analizine geçilmeden önce ölçekte ters skorlu soruların olduğu bilindiğinden söz konusu sorular tekrar kodlanarak, ölçeğe katkılarının ters yönde olmaları sağlanmıştır. Söz konusu sorular şunlardır; “2. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum, 3. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı güçlü bir “aidiyet duygusu” hissetmiyorum, 5. Şu anda çalıştığım organizasyonda kendimi ailenin bir üyesi gibi

hissetmiyorum, 13. Bu kuruluştta çalışmaya devam etmemi gerektirecek hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum”.

Örgütsel bağlılık ölçeğın güvenirliliğini ölçmek için Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı hesaplanıp, yorumlanmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı” ve “Bartlett Küresellik Testi” hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğının yapı geçerliliğini belirlemek için hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ortaya çıkan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir.

5.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğı Güvenirlilik Analizi

Güvenirliliğın iyi olarak kabul edilebilmesi için Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı 0,70 ve üzerinde olması gerekmektedir. Bu kriterin karşılanamadığı durumda, iç tutarlılığa bağlı güvenirliliğın yeterli düzeyde olmadığı yönünde yorum yapılmaktadır (Tavşancıl, 2014: 29). Örgütsel bağlılık ölçeğının Cronbach Alfa katsayısı Tablo 3’de görüldüğü gibi 0,90 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayı ölçeğın iç tutarlılığa bağlı güvenirliliğının yeterli düzeyde olduğunu işaret etmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğı Güvenirlilik Analizi

Cronbach’s Alpha	Soru sayısı
0,90	18

5.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğı Açımlayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizinin amacı, aralarında ilişki olduğu düşünölen ölçek maddeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak, madde sayısını azaltmak ve maddeler arasındaki ilişkilerden yararlanarak bazı yeni yapılar ortaya koymaktır (Özdamar, 2016: 150; Bayram, 2010). Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi verir ayrıca ölçeğın tek boyutlu ya da alt boyutlara sahip olup olmadığı tespit eder. Bartlett küresellik testinde $p < 0.05$ olması istenir. Bu durumda ölçek maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğu düşünöülür. $p > 0.05$ ise maddelerin birbirlerinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelir. (Can, 2013; Özdamar, 2016: 231). Tablo 4’de göröleceği üzere, Örgütsel Bağlılık Ölçeğının Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Kaiser Meyer Örnekleme Yeterliliğı Ölçütünün ölçeğın oldukça yüksek yeterlilikte ölçme kabiliyetine sahip olduğunu (KMO > 0.80) Kaiser (1974)’e göre KMO

değerinin 0,70'den yüksek olması faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. KMO değeri ve Bartlett testi anlamlılık değeri, ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisinin yeterli olduğunu ve ölçeğin ölçmeyi amaçladığı algıyı (örgütsel bağlılık) alt boyutları ile ölçmede etkin olduğu göstermektedir. Ölçeğin teorik yapısı ile faktör analizi bulgularının örtüşmesi ise faktör analizi bulgularının güvenilirliğini artırmaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,90
	χ^2	4459,85
Bartlett Küresellik Testi	Sd	153
	P	0,000

Faktör sayısı belirlenirken, yamaç serpinti (screeplot) grafiğinden ve öz değeri 1'den büyük ve toplam açıklanan varyansa en çok katkı sağlayan faktörlerden yararlanılmıştır. Ölçek maddelerinin ait olduğu faktör ya da faktörleri belirginleştirmek için serbest faktör sayısı ile uygulanan ilk varimax (maksimum değişkenlik) döndürmesinde ölçeğin üç faktörden oluştuğu gözlemlenmiş, faktör oluşturan maddelerin içerik olarak ilişkileri, faktör puanları, faktörlerin varyans açıklayıcılıkları uygun olduğundan ve ölçeğin kuramsal temeli de bilindiğinden, faktör sayısı ile ilgili zorlama yapılmadan faktör analizi çıktıları incelenmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Dağılımı ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktörler			Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach' s Alpha
	1	2	3			
11. Eğer bu organizasyona kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	0,88					
8. İstesem bile, organizasyonumdan şimdi ayrılmak benim için zor olurdu	0,82					
9. Şu anda organizasyondan ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur	0,81					
7. Şu anda bu organizasyonda çalışmaya devam etmem, bir istek olduğu kadar bir zorunluluktur	0,79			6,47	36	0,91
10. Bu organizasyondan ayrılmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	0,76					
12. Bu organizasyondan ayrılmanın bazı ciddi sonuçlarından biri de mevcut alternatiflerin kısıtlı olacaktır.	0,75					
15. Şu an organizasyondan ayrılırsam suçluluk hissederim		0,85				
16. Bu organizasyon benim sadakatimi hak ediyor		0,84				
17. Organizasyonda çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için, şu an organizasyondan ayrılmayı düşünmüyorum		0,80				
18. Organizasyonuma çok şey borçluyum.		0,80		3,37	18,7	0,90
13. Bu kuruluşta çalışmaya devam etmemi gerektirecek hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum		0,77				
14. Benim avantajım olsa bile, şu an çalıştığım organizasyondan ayrılmayı doğru bulmuyorum		0,77				
3. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı güçlü bir "aidiyet duygusu" hissetmiyorum			0,85			
5. Şu anda çalıştığım organizasyonda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmiyorum			0,82			
4. Şu anda çalıştığım organizasyonun sorunlarını kendi sorunlarım gibi hissediyorum			0,82	2,13	11,8	0,87
2. Şu anda çalıştığım organizasyona karşı duygusal bir bağ hissetmiyorum			0,77			
6. Bu organizasyonda çalışıyor olmanın benim içi kişisel (özel) bir anlamı var			0,69			
1. Kariyerimin geri kalanını bu organizasyonda geçirmek istiyorum			0,61			

Örgütsel bağlılık ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçeğin öz-değeri 1'den büyük 3 faktörden oluştuğu görülmüştür. Faktörler tarafından açıklanan varyans oranları incelendiğinde toplam varyansının 1.faktör tek başına yaklaşık %36'sını, 2. faktör tek başına yaklaşık %19'unu, ilk iki faktör toplam varyansın yaklaşık %55'ini, 3. faktör tek başına yaklaşık %12'sini, üç faktör ise birlikte yaklaşık toplam varyansın %67'sini açıkladıkları görülmektedir (Tablo 5). Açıklanan varyans oranına ait bu bulgular 3 faktörlü yapının ölçekteki değişimlerin %50'sinden fazlasını açıklayabildiğine dair ölçeğin ölçme gücü ile ilgili oldukça olumlu bulgular olarak değerlendirilmiştir. Diğer yandan madde faktör puanları incelendiğinde tüm faktör puanlarının 0.60'ın oldukça üzerinde olduğu

görülmektedir. Faktör analizi sonucunda birinci, ikinci ve üçüncü faktörlerin her birinde 6 maddenin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin özgün yapısında olduğu gibi birinci, ikinci ve üçüncü faktörlerde bulunan maddeler sırası ile devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığı ifade etmektedir. Bu faktörlerde bulunan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0,75-0,88; 0,77-0,85 ve 0,61-0,85 arasında değişken değerler almaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile ilgili değişkenlerin güvenilirliğini test etmek için Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Devam bağlılığı, normatif ve duygusal bağlılık faktörlerine ait α katsayıları sırasıyla 0,91; 0,90 ve 0,87 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu katsayılar 0,70'in üzerinde olmasından dolayı iç tutarlılığa bağlı güvenirliğinin istenilen düzeyde olduğuna işaret etmektedir (Tavşancıl, 2014).

5.2.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

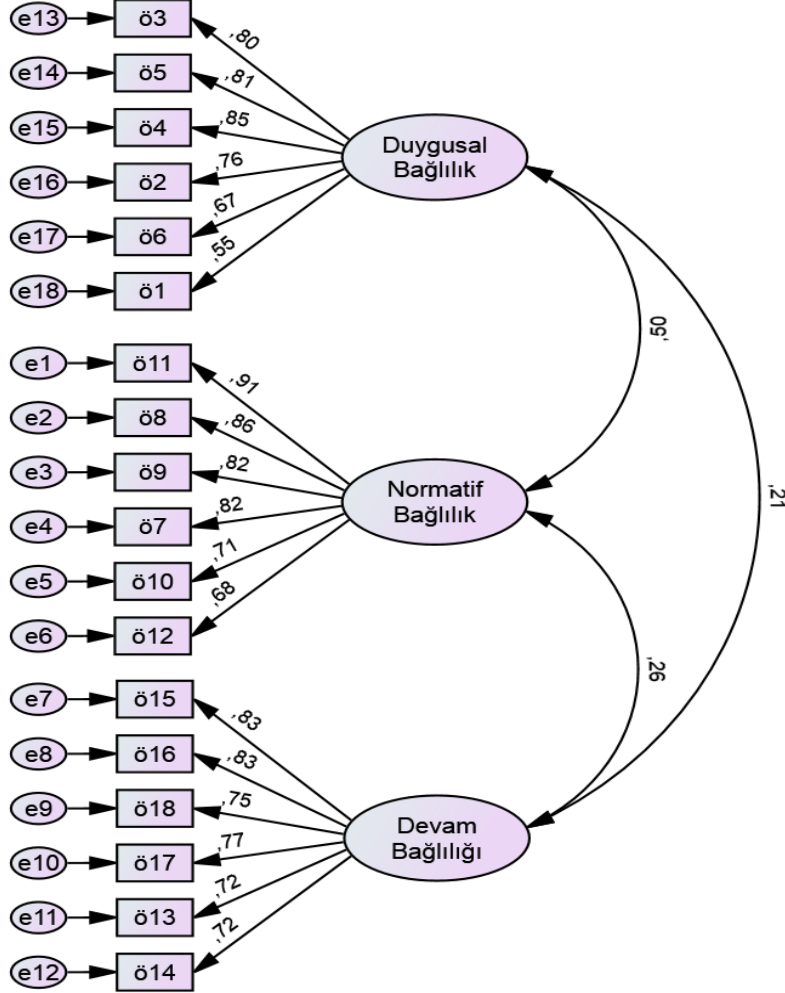
Doğrulayıcı faktör analizi, farklı kültür ve örneklerde geliştirilen ölçme araçlarının geçerliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden biridir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin keşfedilen üç faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. DFA, ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde ya da daha önce tespit edilmiş ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Kline, 2011). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin üç faktörlü özgün yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Faktör analizi sonucunda üç faktörlü modeli değerlendirmek için bazı uyum değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. Bu uyum değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Üç Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Sonuç	Referans
(χ^2/sd)	≤ 3	$\leq 4-5$	2,81	İyi uyum	Byrne, 1989
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,07	Kabul edilebilir	Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1993
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,04	İyi uyum	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,95	İyi uyum	McDonald ve Marsh, 1990
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,91	İyi uyum	Tanakaand Huba, 1985;
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,88	Kabul edilebilir	Jöreskog ve Sörbom, 1984

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modele ait değerlerin uyum kriterlerini karşıladığı anlaşılmıştır. Ölçeğin üç faktörlü yapısının eldeki veriler ile genel olarak iyi düzeyde uyum gösterdiği ve üç faktörlü yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır. DFA sonucunda; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık faktörlerinde bulunan

maddelerin faktör yük değerleri sırasıyla 0,55-0,85; 0,68-0,91 ve 0,72-0,83 arasında değişen değerler almıştır. Test edilen üç faktörlü model Şekil 1’de gösterilmiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları $p<0,001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

5.3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Test Edilmesi

Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla “Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı” ve “Bartlett Küresellik Testi” hesaplanmıştır. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi neticesinde ortaya çıkan faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir.

5.3.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin güvenirliliği Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0-1 arasında değişmekte olup, değerlendirme kriterlerine göre; “ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil, $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenirlilikte, $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir” olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2014: 29; Kalaycı, 2009: 405). Tablo 7’de görüldüğü üzere, yenilikçi iş davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,81 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan bu katsayı ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliliğinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Güvenirlilik Analizi

Cronbach’s Alpha	Soru sayısı
0,81	10

5.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi

Faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için araştırmanın örneklem sayısının yeterli olması ve araştırmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygun olması gerekmektedir. Bu durumun tespiti ile ilgili Kaiser Meyer Olkin değeri ve Bartlett Küresellik Testi ile bazı varsayımlar kontrol edilmiştir.

Tablo 8. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği KMO Değeri ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure)		0,83
Bartlett Küresellik Testi	χ^2	1492,74
	Sd	45
	P	0,000

Tablo 8’de de görüleceği gibi KMO değeri 0,83 olarak hesaplanmıştır. Kaiser (1974)’e göre KMO değerinin 0,70’den yüksek olması faktör analizi için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett küresellik testi ise ölçek maddelerinin birbiriyle ilişkisi hakkında bilgi verir ayrıca ölçeğin tek boyutlu ya da alt boyutlara sahip olup olmadığı tespit eder. Bartlett küresellik testinde $p < 0.05$ olması istenir. Bu durumda ölçek maddelerinin birbirleriyle uyumlu olduğu düşünülür. $p > 0.05$ ise maddelerin birbirlerinden bağımsız oldukları ya da yeterli korelasyon düzeyinde olmadıkları anlamına gelir. (Can, 2013; Özdamar, 2016). Bartlett Küresellik testi sonuçlarına göre, ölçek maddeleri birbirleriyle yeterli korelasyon ilişkisi içerisindedir. Ayrıca ölçek maddeleri, ölçmeyi istediği olguyu ölçmede etkindir.

AFA sonucunda yenilikçi iş davranışı ölçeğinin öz-değeri 1'den büyük 2 faktörden oluştuğu gözlenmiştir. Ayrıca, yamaç serpinti grafiğinde ikinci faktörden sonra eğimin bir plato oluşturduğu anlaşılmıştır. Üçüncü ve sonraki faktörlerin öz-değerlerinin birbirine oldukça yakın olduğu ve bu faktörlerin toplam varyansa katkılarının sınırlı düzeyde bulunduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler ışığında ölçeğin iki faktörlü olmasına karar verilmiş ve ölçek maddeleri 2 faktöre zorlanarak açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçek maddelerinin ait oldukları faktörleri belirginleştirmek için Varimax döndürmesinden yararlanılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçekte binişik madde veya maddelerin bulunmadığı gözlenmiştir. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin faktör yapısı Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Açımlayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Faktör Yapısı

Maddeler	Faktörler		Öz-değer	Açıklanan varyans (%)	Cronbach' s Alpha
	1	2			
4.Sorunlara farklı çözümler geliştiririm	0,84				
2.İşlerin nasıl geliştiğini merak ederim	0,80				
5.İş yürütme konusunda yeni yaklaşımlar ortaya koyarım.	0,78		3,86	38,58	0,84
1.Kendi işim dışındaki sorunlara önem veririm	0,76				
3.Yeni iş metotları, teknikleri ya da araç-gereçlerini araştırıp öğrenirim	0,62				
6.Önemli örgüt üyelerini yenilikçi fikirler için motive ederim		0,81			
7.İnsanları yenilikçi fikirleri desteklemeleri için ikna ederim		0,79			
9.Yeni fikirlerin uygulanmasına katkıda bulunurum		0,72	2,06	20,58	0,80
10.Yeni işlerin geliştirilmesine çaba harcarım.		0,71			
8.İşin uygulanabilmesi için sistematik olarak yenilikçi fikirler ortaya koyarım		0,66			

Ölçeğin teorik yapısı ile faktör analizi bulgularının örtüşmesi ise faktör analizi bulgularının güvenilirliğini artırmaktadır. Faktör analizi aşamalarından sonra elde edilen altboyut yapısı ile ölçeklere Cronbach Alpha güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Cronbach Alpha katsayısının 0 ile 1 arasında değer alması beklenir. 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinin arttığı yorumu yapılır. Cronbach Alpha değerinin negatif çıkması ölçeğin

güvenirliliğin bozulduğu anlamına gelir (Karagöz, 2016: 879). Faktör analizi sonucunda birinci ve ikinci faktörlerin her birinde 5 maddenin bulunduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin özgün yapısında belirtilen fikir üretme & fikir araştırma maddelerinin birinci faktörde; fikri destekleme & fikri uygulama maddelerinin ise ikinci faktörde toplandığı gözlenmiştir. Ölçeğin birinci ve ikinci faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yükleri sırasıyla 0,62-0,84 ve 0,66-0,81 arasında değerler almıştır. Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin, fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama faktörlerine ait Alfa katsayıları sırasıyla 0,84 ve 0,80 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan katsayılar ölçeğin iç tutarlılığa bağlı güvenirliliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

5.3.3. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

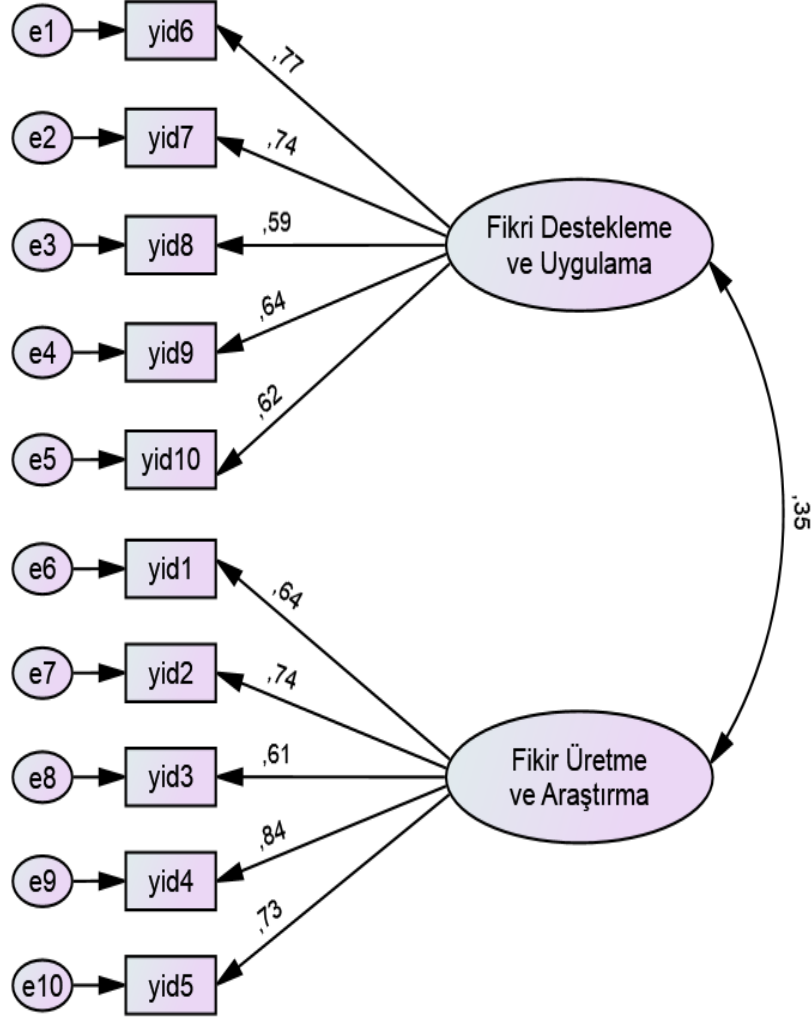
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin AFA ile keşfedilen iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapısal eşitlik modellemesinin (YEM) bir türüdür (Şimşek 2007). DFA, ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde ya da daha önce tespit edilmiş ölçek yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için kullanılmaktadır (Kline, 2011). DFA sonucunda iki faktörlü modeli değerlendirmek için bazı uyum değerleri hesaplanmış ve incelenmiştir. Bu uyum değerleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin İki Faktörlü Yapısına Ait Uyum Değerleri

Ölçüt	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Elde Edilen Değerler	Sonuç	Referans
χ^2/sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2,13	İyi uyum	Byrne, 1989
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,05	İyi uyum	Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1993
SRMR	$\leq 0,05$	0,06-0,08	0,04	İyi uyum	
CFI	$\geq 0,95$	0,90-0,94	0,98	İyi uyum	McDonald ve Marsh, 1990
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	0,97	İyi uyum	TanakaandHuba, 1985;
AGFI	$\geq 0,90$	0,89-0,80	0,95	İyi uyum	Jöreskog ve Sörbom, 1984

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan, standardize edilmiş tahmin sonuçlarına göre, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modele ait değerlerin uyum kriterlerini karşıladığı anlaşılmıştır. Ölçeğin iki faktörlü yapısının eldeki veriler ile iyi düzeyde uyum gösterdiği ve iki faktörlü yapısının doğrulandığı anlaşılmıştır. DFA sonucunda; fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama faktörlerinde bulunan maddelerin faktör yük değerleri sırasıyla 0,59-0,77 ve 0,61-0,84 arasında değişen

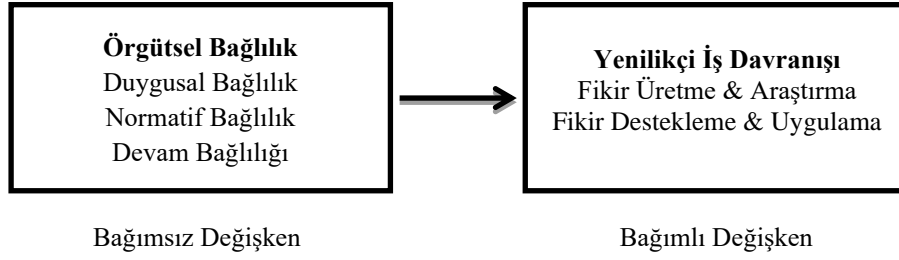
değerler almıştır. Test edilen iki faktörlü model Şekil 8’de gösterilmiştir. Modelde gösterilen tüm yol katsayıları $p < 0,001$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.



Şekil 2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

5.4. Faktör Analizi Neticesinde Oluşturulan Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen araştırma modeli (Şekil 3) ve hipotezleri aşağıda verilmiştir. Modelde örgütsel bağlılık bağımsız değişken, yenilikçi iş davranışı ise bağımlı değişken olarak kullanılmıştır.



Şekil 3. Faktör Analizi Neticesinde Araştırmanın Modeli

Faktör analizi sonucu ortaya çıkan yapı dolayısıyla araştırmanın problemi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H: Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.

H₁: Duygusal bağlılığın fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

H₂: Devam bağlılığının fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

H₃: Normatif bağlılığın fikir üretme & araştırma üzerinde olumlu etkisi vardır.

H₄: Duygusal bağlılığın fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisi vardır.

H₅: Devam bağlılığının fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisi vardır.

H₆: Normatif bağlılığın fikir destekleme & uygulama üzerinde olumlu etkisi vardır.

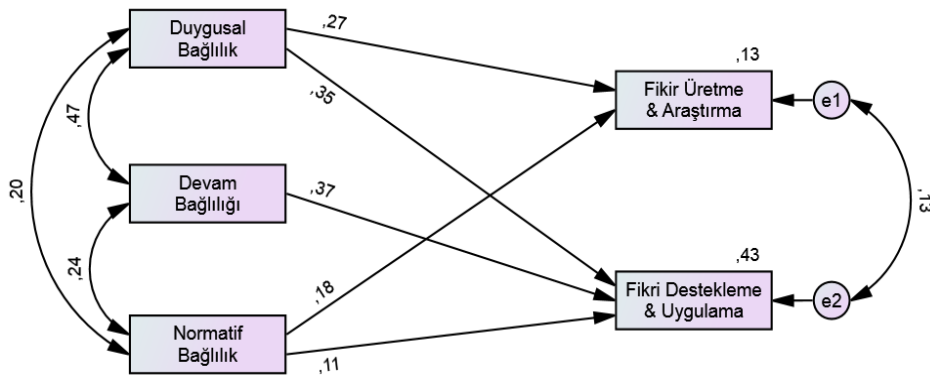
Faktör analizleri neticesinde, yenilikçi iş davranışını bu çalışmada olduğu gibi iki faktörde ele alan araştırmacılar olmuştur. Örneğin, Dorenbosch vd. (2005) yenilikçi davranışı yaratıcı odaklı iş davranışı ve uygulama odaklı iş davranışı olarak ele almışlardır. Krause (2004) ise ilk faktörü, “fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi” olarak, ikinci faktörü ise “uygulama” olarak kullanmıştır. Faktörler tarafından açıklanan varyans oranları ise şu şekildedir; ilk faktör tek başına ölçek varyansının yaklaşık %39’unu, ikinci faktör yaklaşık %21’ini iki faktör birlikte yaklaşık %60’ını açıklayabilmektedir. Açıklanan varyans oranının %50’inin üzerinde olması da ölçeğin iki faktörlü yapısının ideal yapı olduğu konusunda bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Özkan (2017) çalışanların özyeterlilik algılarının yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarına etkisinin ölçüldüğü çalışmada De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışları Ölçeğini kullanmıştır. Ölçek faktörleri ise, “yaratıcı iş davranışları” ve “yenilikçi iş davranışları” olarak ele alınmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için Şekil 4’de yer alan model geliştirilmiş ve test edilmiştir. Modelde anlam, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık bağımsız

değişken; fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama değişkenleri ise bağımlı değişken olarak yer almaktadır. Söz konusu modelin test edilmesi sonucu elde edilen uyum değerleri; modelin veriler ile genel olarak iyi düzeyde uyum gösterdiği ifade etmektedir (Tablo 11).

Tablo 11. Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeline Ait Uyum Değerleri

χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	SRMR	TLI
2,80	1,00	0,96	1,00	0,07	0,02	0,96



Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Test Edilen Yapısal Eşitlik Modeli

Modelde yer alan ve istatistiksel olarak anlamlı bulunan yol katsayıları incelendiğinde; duygusal bağlılık değişkeninin fikir üretme & araştırma ($\beta=0,27$; $p<0,001$) ve fikri destekleme & uygulama ($\beta=0,35$; $p<0,001$) pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu durumda araştırmanın H_1 ve H_4 hipotezlerinin kabul edildiği söylenebilir.

Devam bağlılığı değişkeninin fikri destekleme & uygulama ($\beta=0,37$; $p<0,001$) pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Buna göre araştırmanın H_5 hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak, normatif bağlılık değişkeninin fikir üretme & araştırma ($\beta=0,18$; $p<0,001$) ve fikri destekleme & uygulamayı ($\beta=0,11$; $p<0,01$) pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu durumda araştırmanın H_3 ve H_6 hipotezleri kabul edilmiştir.

Fikir üretme & araştırmaya etki eden duygusal bağlılık ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikir üretme & araştırmadaki değişimin yaklaşık %13'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Fikri destekleme & uygulamaya etki eden duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamadaki değişimin yaklaşık

%43'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin fikri destekleme & uygulamaya değişkeni üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada oluşan regresyon denklemleri şu şekildedir;

Fikir üretme & araştırma=(0,27) *Duygusal bağlılık + (0,18) *Normatif bağlılık + Sabit

Fikri destekleme & uygulama= (0,35) *Duygusal bağlılık + (0,37) *Devam bağlılığı + (0,11) *Normatif bağlılık + Sabit

Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Boyutlarının Yenilikçi Davranış Boyutları Üzerindeki Etkisini Belirlemek İçin Hesaplanan Yol Katsayıları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S. H.	β	K.O.	P
Fikir Üretme & Araştırma	<--- Duygusal bağlılık	0,214	0,048	0,265	4,463	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<--- Duygusal bağlılık	0,251	0,031	0,346	8,088	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<--- Devam bağlılığı	0,269	0,031	0,366	8,691	***
Fikri Destekleme & Uygulama	<--- Normatif bağlılık	0,107	0,037	0,111	2,854	0,004
Fikir Üretme & Araştırma	<--- Normatif bağlılık	0,199	0,057	0,177	3,467	***
Fikir Üretme & Araştırma	<--- Devam bağlılığı	0,08	0,048	0,089	1,675	0,094

***p<0,001

Tablo 13. Hipotez Özeti Tablosu

	H1	Doğrulandı
	H2	Doğrulanmadı
H: Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır.	H3	Doğrulandı
	H4	Doğrulandı
	H5	Doğrulandı
	H6	Doğrulandı

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütsel bağlılık son yıllarda bağımlı, bağımsız ya da aracı değişken olarak pek çok çalışmada kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, örgütsel bağlılığın mihenk taşı olan duygusal bağlılık, fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir. Duygusal bağlılığın yenilikçi iş davranışının her iki boyutunu da pozitif etkilemesi, gerçekten örgütte kalmayı isteyen, örgütün amaçları ile bütünleşen çalışanların yenilikçi davranışlara katkı sağladığını göstermektedir. Diğer çalışmalara bakıldığında, Jafri (2010) çalışmasında

yenilikçi iş davranışı ile duygusal bağlılık değişkenlerini pozitif ilişkili olarak bulgulamıştır. Yeşil vd., (2012) duygusal bağlılığın, yenilikçi çalışan davranışlarını ve örgütsel yenilik performansını pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Van Shaijk (2018) duygusal bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ilişki tespit etmiştir.

Devam bağlılığı, fikri destekleme & uygulamayı pozitif yönde etkilemektedir. Devam bağlılığı, fikri destekleme & uygulama boyutunu oldukça yüksek düzeyde etkilerken, fikir üretme & uygulama boyutuna etkisinin olmaması devam bağlılığı sergileyen diğer bir deyişle işe devam etmeleri ile çıkarları arasında ilişki olan çalışanların, yenilikçi iş davranışlarını başlatmak için yeterli örgütsel bağlılığa sahip olmadığı yorumu yapılabilir. Jafri (2010)'nin perakende sektöründe çalışan 80 yöneticiye uyguladığı çalışmanın korelasyon analizinde, yenilikçi iş davranışı devam bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir.

Normatif bağlılık değişkeni fikir üretme & araştırma ve fikri destekleme & uygulama değişkenlerini pozitif yönde etkilemektedir. Normatif bağlılık diğer bağlılık türlerine göre daha düşük etkiye sahip olmakla birlikte yenilikçi iş davranışının her iki boyutuna da etki etmektedir. Ancak fikir üretme & araştırma boyutuna olan etkisi fikri destekleme & uygulama boyutuna olan etkisinden daha yüksektir. Örgütte kalması gerektiği ve bunun ahlaki bir davranış olduğu düşüncesine sahip çalışanlar yenilikçi iş davranışın yaratıcılık gerektiren boyutuna, uygulama boyutundan daha fazla etki etmektedir. Ancak bu etki, bağlılığın diğer boyutlarının yenilikçi iş davranışın boyutlarına olan etkisinden çok daha düşük seviyededir. Jafri (2010) çalışmasında normatif bağlılık ile yenilikçi iş davranışı arasında $p<0.05$ seviyesinde anlamlı ilişki bulgulamıştır.

Araştırma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, yenilikçi iş davranışlarının gerçekleşmesi için çalışanların örgütsel bağlılığa sahip olmaları gerektiği, özellikle duygusal bağlılığın, yenilikçi iş davranışın her iki boyutuna oldukça yüksek düzeyde etkisinin olmasından dolayı duygusal bağlılığın, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını başlatıp devam ettirmeleri açısından önemli olduğu söylenebilir. Duygusal bağlılık boyutunun özellikle fikir üretme ve araştırma boyutuna (yaratıcılık gerektiren aşama) etkisinin olması, yenilikçi iş davranışlarının gerçekleşmesi açısından oldukça önemlidir. Çalışanların ahlaki değerleri ile ilgili olan normatif bağlılığın yenilikçi iş davranışının yaratıcı boyutuna olan etkisi duygusal bağlılığın etkisi kadar yüksek olmamakla birlikte oldukça yüksek olarak bulgulanmıştır. Ayrıca söz konusu etki normatif bağlılığın yenilikçi iş davranışlarının uygulama ile ilgili boyutuna (fikri destekleme & uygulama) olan etkisinden daha yüksektir. Çalışanların örgütlerinde çalışmaya devam etmelerini ahlaki olarak doğru bulmaları ile yeniliği

başlatmaları arasında ilişki varken çıkarları dolayısıyla örgütte kalan çalışanların, yenilikçi iş davranışları başlatmadığı ama daha önce keşfedilip, araştırılan yenilikçi iş davranışlarının uygulanmasına katkılarının oldukça yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu nedenlerle örgütlerin çalışan seçiminde örgütsel bağlılığı yüksek çalışanları istihdam etmeleri yenilikçi iş davranışlarının gerçekleşmesi için oldukça önemli ve gereklidir.

Araştırmanın, örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışlarını pozitif olarak etkilediğini ortaya koyması açısından örgütsel davranış yazınına ve uygulayıcılara faydalı olacağı beklenmektedir. Çalışma sonucunda çalışanların bağlılığını ve yenilikçi iş davranışlarını artırmak için uygulayıcılara bazı öneriler sunulabilir.

- Çalışanlar, kendi iş rolleri ile ilgili karar alımına cesaretlendirilip, bilgi, deneyim ve duygularını rahat bir şekilde ifade edebildikleri ve karar aşamalarında inisiyatif kullanabildikleri ayrıca istenmeyen durumlar oluştuğunda ise yönetim tarafından hoşgörü ortamının sağlandığı bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Bu sayede örgütsel yeniliklerin ve çalışanların yenilikçi iş davranışlarının önü açılacaktır.
- Çalışanların örgüt içinde yenilikleri keşfedip piyasaya sunabilmesi için ise bilgi paylaşımına uygun, hiyerarşik yapıdan uzak örgütsel yapılar oluşturulmalıdır. Çünkü hiyerarşik örgütlerde, günlük sözlü iletişimden uzak, hiyerarşik basamaklara dayalı sözlü ya da yazılı iletişim kaynakları bulunmaktadır. Bu durum çalışanların yaratıcılıklarının önünde bir engeldir.
- Çalışanları kaynaştıran organizasyonlar düzenlenip; inovasyon ödülleri, doğum günü kutlamaları, spor ve hobi etkinlikleri vs. oluşturulmalıdır. Bu sayede çalışanın işyerini bir aile ortamı gibi görmesi sağlanabilir. Aynı zamanda çalışanlar arasında iletişim de artacaktır. Örgütsel iletişimin artması yenilikçi davranışların ortaya çıkması açısından önemlidir.
- Çalışanlarda örgütsel bağlılık hissini oluşturan yeni fikirler geliştirme ve uygulanmasına katkı sağlayan aynı zamanda çalışanların motivasyonlarını artıran, iş streslerini azaltan ve örgütsel iletişimi güçlendiren bir performans değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır.
- Yenilikçi iş davranışların ortaya çıkmasını engelleyen en büyük faktör çalışanlara yansıtılan zaman baskısıdır. Bu nedenle örgüt içerisinde çalışanlara yansıtılan zaman baskısı en aza indirilmelidir. Çünkü zaman baskısının olduğu yerde zamana

karşı yarış vardır ve bu durum çalışanların yaratıcılığında düşüşe yol açar bu nedenle yöneticiler aşırı zaman baskısından kaçınmalıdırlar.

- Değişen ve gelişen teknolojiler sayesinde farklılaşan çalışan talepleri, işgücünün istihdam edilmesine ilişkin geleneksel yaklaşımlara karşı alternatif çalışma sistemlerinin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Esnek çalışma saatleri ve alternatif çalışma programlarının uygulanması ile kendilerine değer verildiğini hisseden çalışanların örgütsel bağlılıkları artabilir. Bu sayede ise çalışanların yenilikçi iş davranışlarının artması sağlanabilir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanında sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma sonuçları, otomotiv üretimi yapan firmaların beyaz yakalı Türk çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca araştırma, belli bir zaman diliminde yapıldığından (Mart 2018–Aralık 2018) ve zaman içerisinde tutum ve algılar değişebileceğinden, bu çalışma gerçekleştirildiği süreç ile sınırlıdır. Bu nedenle, benzeri bir araştırmanın farklı sektör ve çalışanlarda uygulanması araştırmacılar için önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abstein, A. and Spieth, P. (2014). Exploring HRM Meta-Features That Foster Employees' Innovative Work Behavior in Times Of Increasing Work-Life Conflict. *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 211-225.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bawuro F.A., Danjuma I. and Wajiga H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path Sci Int Electr Sci J*, 4:1007-1017.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Brown B.B. (2003). *Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relation-Oriented Leadership Behaviors*, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.
- Browne, M.W. & Cudeck, R. (1993). Alternativeways of assessing model fit. *Sagefocus editions*, 154, 136-136.
- Byrne, B. (1989). *A Primer Of LISREL, Basic Assumptionsand Programming for Confirmatory Factor Analysis Models*. New York: Sspringer.
- Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim, Yaratıcı Birey*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Can, A. (2013). *SPSS ile Nicel Veri Analizi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Cohen, L., Manion, L. and Morrison K. (2000). *Research Methods in Education (5th Edition)*. London: Routledge Falmer.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalışkan, A. (2013). İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(1), 95.
- Çapraz, B., Ünnü, N.A.A., İliç, D.K., Kocamaz, M., Çiçekli, U.G., Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J. and Soyuer, H., (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3(1):49-72.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Eren, E. (2007), 'Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi', *Yönetim*, 18(57), ss. 13-25.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Davis, K. and Newstrom, J.W. (1989). Human Behavior at Work: Organizational Behavior (8th Ed.), New York: Mcgraw Hill.
- De Jong, J.P.J. (2006), The Decision to Innovate, Literature and Propositions. Scales-Initiative Report, 5-38.
- De Jong, J.P.J. and Den Hartog, D.N. (2008). Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation. *Em Business and Policy Research*. Workingpaper, 3-23.
- De Jong, J.P.J. and Den Hartog D.N., (2007), How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal Of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Jong J.P.J. and Den Hartog, D.N. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *caim*. Vol: 19, No: 1, 23 – 36.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32, 47-80.
- Dorenbosch, L., Van Engen, M. L. and Verhagen, M. (2005). On-The-Job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management Through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*. 14(2). 129-141.
- Drucker, P.F. (1998) The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*, 149-157.
- Erdoğan, D. (2009). Resmi İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul*.
- Eren, E. (2013). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E (2010). *Multivariate Data Analysis a Global Perspective*, Pearson, 7th Edition, Global Edition.
- Hakimian, F., Farid, H., İsmail, M.N. and Nair, P.K. (2016). Importance of Commitment in Encouraging Employees' Innovative Behaviour, *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, Vol. 8 Issue: 1, 70-83.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Jafri, M.H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior: A Study in Retail Sector, *Journal Of Management Research*, Vol. 10, No. 1, 62-68.

- Janssen O., Schoonebeek G. and Looy B. Van (1997). Cognities Van Empowerment Als De Schakel Tussen Delegerend Leiderschap En Innovatief Gedrag Van Werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 10(4), 175–191.
- Janssen, O. (2000). Jobdemands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Kaiser, H.F. and Rice, J. (1974). Little Jiffy Mark İv. *Educational and Psychological Measurement*, 34, 111–117.
- Kalaycı, Ş. (2009). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (4. baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kanter, R. (1988), When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and social conditions for innovation in Organizations, iIn Staw, B.M. And Cummings, L.L. (Eds), *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, Jai Press, Greenwich, Ct, 169-211.
- Karagöz, Y. (2016). Spss ve Amos Uygulamaları İstatistiksel Analizler, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kline, R.B. (2011). Convergence Of Structural Equation Modeling and Multilevel Modeling. In M. Williams, & W. P. Vogt (Eds.), *Handbook of Methodological Innovation*, Thousand Oaks, Ca: Sage. 562-589.
- Lukes M. and Stephan U. (2017). Measuring Employee Innovation: A Review of Existing scales and the Development of the Innovative Behavior and Innovation Support Inventories Across Cultures. *Int J Entrep BehavRes.*, 23(1):136-158.
- Mcdonald, R.P. and Marsh, H.W. (1990). Choosing A Multivariate Model: Noncentrality and Goodness Of Fit. *Psychological Bulletin*, 107(2), 247.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Mowday, R.T., Steers, R. and Porter, L.W. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Özdamar, K. (2016). *Ölçek ve Test Geliştirme*, Nisan Yayın Evi, Eskişehir.
- Özkan, G.V. (2017). Çalışanların Özyeterlilik Düzeyinin Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren Örgütler Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Journal Of Yasar University*, 12(47), 181-191.
- Park, Y.K., Song, J.H., Yoon, S.W. and Kim, J. (2013). Learning Organization and Innovative Behavior. *European Journal Of Training and Development*. 38(1). 75-94.

- Powell, D. and Meyer, J.P. (2004). Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Cilt: 65,157-177.
- Prieto, M.P. and Perez-Santana, M.P. (2014). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personel Review*. 43(2). 184-208. Doi:10.1108/Pr-11- 2012-0199
- Scott, S.G. and Bruce, R.A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, Vol. 37 No. 3, 580-607
- Sekaran, U. (2000). *Research Methodsfor Business: A Skill Building Approach* (3rd Ed). New York: John Wiley & Sons.
- Şimşek Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ekinoks, Ankara.
- Tanaka, J.S. and Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models underarbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201.
- Tavşancıl E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve Spss İle Veri Analizi* (5. Basım), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Turek, A.W. (2012). Innovative Work Behavior and Psychological Capital-Analysis of Relationships. *Organizacja I Zarządzanie: KwartalnikNaukowy*, 3 (19), 71-88.
- Van De Ven, A.H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, Vol. 32, 590-608.
- Van Shaijk, S.E.J.M (2018). *The Relationship Between Affective Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior and Innovative Behavior*. Masters Disertation, Radboud University Nijmegen.
- West, M.A. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology: An International Review*, Vol: 51, 355 – 387
- Xerri, M.J. and Brunetto, Y. (2013). Fostering Innovative Behaviour: The Importance Of Employee Commitment and Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163–3177.
- Yeşil, S., Sözbilir, F. ve Akben, İ., (2012). Affective Organisational Commitment, Individual Innovation Behaviour and Organisational Innovation Performance, 10th International Conference on Knowledge, Economyand Management.
- Yu, C., Yu T.F. and Yu, C.C. (2013). Knowledge Sharing, Organizational Climate and Innovative Behavior: A Cross-Level Analysis Of Effects. *Social Behavior And Personality*, 41(1), 143-156.
- Yüceler A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 22 (2009).