

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Armağan ERCAN

Danışman: Doç. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce

Ağustos, 2019

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI

**ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN YENİLİKÇİ İŞ
DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ¹**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Armağan ERCAN

Danışman: Doç. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce

Ağustos, 2019

¹ Bu tez “Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri” tarafından desteklenmiştir.
Proje No: 2018.08.03.717



Rahmetli Anneciğim, Melahat ERCAN'a

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI**T.C.****DÜZCE ÜNİVERSİTESİ****Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne**

Armağan ERCAN'a ait " Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışlarına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi"adlı çalışma, jürimiz tarafından Girişimcilik Anabilim Dalı"nda oy birliği/ oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Üye (Başkan): Prof Dr. Haluk TANRIVERDİ



Üye (Tez Danışmanı): Doç. Dr. Öznur BOZKURT



Üye: Dr. Öğr. Üyesi. Emel İŞTAR İŞIKLI



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



08./08/2019

Doç. Dr. Ali ERTUÖRÜL

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR METNİ

Lisans ve yüksek lisans, süresince başından sonuna kadar benden desteklerini esirgemeyen, bilgi birikimiyle bana ışık tutan, umutsuzluğa kapıldığım, çıkmazda hissettiğim anlarda bile yanımda olan, bana her zaman inanıp güvenen, benim bu noktaya gelmemdeki en büyük pay sahibi ve bir öğrencinin başına gelebilecek hayattaki en büyük şanslarından biri olan çok değerli ve çok sevdiğim, tez danışmanım, Doç. Dr. Öznur BOZKURT hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Arkamdaki koca bir çınar misali bana güç veren, her nefesim kesildiğinde nefesim olan, umudum kırıldığında umudum olan, tecrübeleriyle yolumu aydınlatan, beni bu günlere getiren, yetiştiren, maddi, manevi her daim yanımda olan, bana inanan, güvenen, bir ömür hakkını ödeyemeyeceğim kıymetli babacığım Mehmet ERCAN'a, sonsuz saygılarımı, sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım. Tüm hayatım boyunca olduğu gibi çalışmamın başından sonuna kadar da maddi ve manevi hiçbir desteğini esirgemeyen, beni cesaretlendiren ve her sorunumla ilgilenen, hayatımın her anında olduğu gibi bu süreçte de yanımda olan ve üzüntümle üzülen, sevincimle sevinen, canımdan kıymetlilerim, annem Sevgi ERCAN'a, kardeşlerim, Esmanur ERCAN ve Furkan Atahan ERCAN'a sonsuz sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunarım.

Armağan Ercan

Düzce, 2019

ÖZET

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ

ERCAN, Armağan

Yüksek Lisans, Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Öznur BOZKURT Ağustos 2019, 166 sayfa

Yenilik yapmak ve bu yeniliği işletmenin sürdürülebilirliğe katkı yapacak şekilde kullanmak için, yeniliklere uygun ortamların varlığı şarttır. Yeniliğin ortaya çıkacağı iş örgütlerini diğerlerinden ayıran özellikleri vardır. Bu özelliklerinden birisi de oluşturdukları destekleyici mekanizmalardır. Çalışanların yenilikçi yeteneklerini işletme için kullanmasında örgütün oluşturacağı bu destek mekanizması oldukça önemlidir. Örgütün yapısı, yönetici davranışları, sorumlukların paylaşıldığı diğer kişiler ve birçok örgütsel ve bireysel faktör yenilikçi iş davranışlarını etkileyebilmektedir. Tüm bu faktörler yalnızca yenilikçi davranışları etkilemenin ötesinde örgüt içinde başka birçok konuda da belirleyici olabilmektedir. Bunlardan biride işten ayrılma niyetidir. Örgütler, yatırım yaptıkları yeteneklerin işten ayrılmasını veya buna niyet etmesini arzulamazlar. Her yetenek kaybı işletmeye zarar verici etki yapacaktır; çünkü örgütün performansı üzerinde istihdam ettikleri iş görenlerin performans düzeylerinin etkisi büyüktür. Buradan yola çıkarak bu çalışmada, algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında, algılanan örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri neticesinde, ortaya çıkacak olan yenilikçi iş davranışlarının ve bu davranışların desteklenmesinin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca yenilikçi iş davranışlarının ve işten ayrılma niyetinin demografik özelliklere göre farklılaşıp, farklılaşmadığıda incelenmiştir.

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı araştırmada, kasti örnekleme ile büyük işletme statüsünde Düzce’ de faaliyet gösteren işletmelerden örnekleme yapılmıştır. Anket tekniği ile birincil veriler toplanmıştır. Anketler 5 dereceli likert tipi ölçeklerdir. Bu ölçekte, örgütsel desteği ölçmek için 32 ifade, yenilikçi iş davranışı ölçmek için 13

ifade ve işten ayrılma niyetini ölçmek için 3 ifade yer almaktadır. Ölçekler daha önce akademik çalışmalarda da kullanılmış olan ölçüm araçlarıdır. Veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, örneklem içinde yer alan bireylerin işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu, örgüt desteği algılarının ve yenilikçi iş davranışı eğilimlerin yüksek olduğu görülmüştür. Örgüt desteğini oluşturan yönetici desteği, işten ayrılma eğiliminde negatif ve yenilikçi iş davranışlarında ise pozitif yönde etkilidir. Örgüt desteğini oluşturan bir diğer boyut olan çalışma arkadaşı desteğinin ise yenilikçi iş davranışlarına pozitif etkisi vardır; ancak işten ayrılma niyetine anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Demografik değişkenler açısından ise yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti farklılık göstermektedir.

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INNOVATIVE BUSINESS BEHAVIORS AND TURNOVER INTENTION

ERCAN, Armağan

Master Degree, Institute of Social Sciences, Department of Entrepreneurship

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Öznur BOZKURT August 2019,166 Page

The existence of environments in accordance with innovations is essential to innovate and use this innovation in a way that contributes to the sustainability of the enterprise. Business organizations in which innovation will emerge have different characteristics than other organizations. One of these characteristics is their supportive mechanisms. This support mechanism to be created by the organization is very important for the employees to use their innovative talents for the enterprise. The structure of the organization, executive behaviors, other individuals with whom responsibilities are shared, and many organizational and individual factors can affect innovative business behaviors. All of these factors can be influential not only on innovative behaviors but also on many other issues within the organization. One of them is the intention of turnover. Organizations do not want their invested talents to turnover or intend to do so. Any loss of talent will have a damaging effect on the business; because the performance levels of the employees have a significant impact on the performance of the organization. In this study, the effect of perceived organizational support on innovative work behaviors and intention to turnover was examined. Within the scope of the study, it is emphasized the innovative business behaviors that will emerge as a result of positive effects of perceived organizational support on employees and the importance of supporting these behaviors. In addition, it was examined whether innovative work behaviors and intention to turnover differ according to demographic characteristics.

Quantitative research method was used in the study, intentional sampling and sampling from large enterprises in Düzce. Primary data were collected by questionnaire technique. The questionnaires are 5-point Likert-type scales. The scale

includes 32 statements to measure organizational support, 13 statements to measure innovative business behavior, and 3 statements to measure intention to turnover. Scales are the measurement tools previously used in academic studies. Data were analyzed using SPSS program. As a result of the research, it was seen that the individuals in the sample had low intention to turnover, their perceptions of organizational support and innovative business behavior tendencies were high. Administrator support, which constitutes organizational support, is negative effective in tendency to turnover and positively effective in innovative business behaviors. Colleague support, another dimension of organizational support, has a positive effect on innovative business behaviors; however, it has no significant effect on the intention to turnover. In terms of demographic variables, innovative business behaviors and intention to turnover differ.

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

İÇİNDEKİLER

İTHAF.....	i
JÜRİ SAYFASI.....	ii
TEŞEKKÜR METNİ.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvi
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK.....	6
1.1. Algı Kavramı ve Örgütsel Destek.....	6
1.2. Algılanan Örgütsel Destek.....	10
1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri.....	13
1.3.1. Sosyal Mübadele(değişim) Teorisi.....	14
1.3.2. Karşılıklılık Normu.....	15
1.3.3. Lider Üye Etkileşimi.....	15
1.3.4. Örgütsel Adalet.....	17
1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Boyutları.....	18
1.4.1. Örgütsel Destek.....	18
1.4.2. Yönetici Desteği.....	20
1.4.3. Çalışma Arkadaşı Desteği.....	23

1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler.....	25
1.5.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	25
1.5.1.1. İnsan Kaynakları Uygulamaları.....	25
1.5.1.2. Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları.....	25
1.5.1.3. İş Güvenliği.....	26
1.5.1.4. Özerklik.....	26
1.5.1.5. Role Dayalı Stres Kaynakları.....	27
1.5.1.6. Örgüt Büyüklüğü.....	27
1.5.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler.....	28
1.5.2.1. Yaş.....	28
1.5.2.2. Cinsiyet.....	28
1.5.2.3. Eğitim Düzeyi.....	28
1.5.2.4. Hizmet Süresi (Kıdem).....	29
1.6. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları.....	30
1.6.1. Zorunluluk Hissetme.....	31
1.6.2. İşe Bağlılık.....	31
1.6.3. Performans-Ödül Beklentileri.....	32
1.6.4. Devamsızlık.....	32
1.6.5. İş tatmini.....	33
1.6.6. İşten Ayrılma Niyeti.....	33
1.6.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.....	34

1.6.8. Stres.....	34
1.6.9. Örgütsel Bağlılık.....	35
1.7. Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili Alan Yazında Yapılmış Çalışmalar.....	36
İKİNCİ BÖLÜM: YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI.....	38
2.1.Yenilik Kavramına Benzer Kavramlar.....	38
2.2. Yenilik Kavramı.....	43
2.2.1. Yenilik Türleri.....	45
2.2.1.1. Ürün ve Süreç Yeniliği.....	45
2.2.1.2. Radikal ve Kademeli Yenilik.....	47
2.2.1.3. Organizasyonel-Pazarlama Yeniliği.....	48
2.2.2. Yeniliğin Önemi.....	48
2.2.3. Yeniliğin Ülke Ekonomisi İçin Önemi.....	49
2.2.4. Yenilikçilik ve Yaratıcılığın Geliştirilmesi İçin Örgütlerde Yapılması Gerekenler ve Yenilik Çalışmalarının Örgütlerde Sağladığı Katkıları.....	50
2.2.5. Yenilik Engelleri.....	51
2.3. Yenilikçi İş Davranışları.....	52
2.3.1. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Unsurlar.....	54
2.3.1.1. Örgüt Dışı Engeller.....	54
2.3.1.2. Örgüt İçi Engeller.....	54
2.4. Yenilikçi İş Davranışını Oluşturan Boyutlar.....	55

2.4.1. Fikir Keşfetme.....	56
2.4.2. Fikir Üretme.....	57
2.4.3. Fikir Savunma.....	58
2.4.4. Fikir Uygulama.....	59
2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışları İle Olan İlişkisi.....	61
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	63
3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi.....	63
3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İlişkili Kavramlar.....	68
3.2.1. Örgütsel Bağlılık.....	68
3.2.2. İş Tatmini.....	69
3.2.3. Tükenmişlik.....	69
3.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	70
3.3.1. Bireysel Faktörler.....	71
3.3.2. Örgütsel Faktörler.....	73
3.3.3. Ekonomik ve Çevresel Faktörler.....	75
3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları.....	76
3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi.....	79
3.6. İşten Ayrılma Niyetinin Algılanan Örgütsel Destek İle Olan İlişkisi.....	81

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASINA AİT BULGULAR.....	83
4.1. Yöntem.....	83
4.1.1. Araştırmanın Amacı.....	83
4.1.2. Araştırmanın Önemi.....	84
4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	85
4.1.4. Araştırma Modeli.....	86
4.1.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	87
4.1.6. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler.....	89
4.1.7. Evren ve Örneklem.....	90
4.2. Bulgular.....	91
5. SONUÇ VE TARTIŞMA	116
6. ÖNERİLER.....	126
KAYNAKÇA.....	129
EKLER.....	164
EK-1. Anket Formu.....	164
EK-2. Özgeçmiş.....	166

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Belli Başlı, İcat ve Yeniliklerin Kronolojik Sıralaması.....	40
Tablo 2: Örgütlerin Ürün Geliştirme Süreleri.....	46
Tablo 3: Kademeli ve Radikal Yenilik Arasındaki Farklar.....	48
Tablo 4: Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizi.....	91
Tablo 5: Katılımcılar İle İlgili Betimsel İstatistikler.....	92
Tablo 6: Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerin Ortalamaları(Genel Eğilimler).....	92
Tablo 7: Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin, Cinsiyet Açısından Farklılıkları.....	93
Tablo 8: Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin, Medeni Hal Açısından Farklılıkları.....	95
Tablo 9: Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Farklılıkları.....	96
Tablo 10: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Farklılıkları.....	98
Tablo 11: Algılanan Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	99
Tablo 12: Algılanan Örgütsel Desteğin, Yenilikçi İş Davranışları Üzerindeki Etkisi.....	100
Tablo 13: Algılanan Örgütsel Desteğin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	101
Tablo 14: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi....	102
Tablo 15: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi.....	102

Tablo 16: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi....	103
Tablo 17: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi..	104
Tablo 18: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi.....	104
Tablo 19: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi.....	105
Tablo 20: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi.....	106
Tablo 21: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi.....	106
Tablo 22: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi.....	107
Tablo 23: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi.....	108
Tablo 24: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi.....	108
Tablo 25: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi.....	109
Tablo 26: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi.....	110
Tablo 27: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi.....	110
Tablo 28: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi.....	111

Tablo 29: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi.....112

Tablo 30: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....112

Tablo 31: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....113

Tablo 32: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....114



ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1: İşten ayrılma süreci.....66
- Şekil 2: Araştırmanın, bağımsız değişkeni (algılanan örgütsel destek) ve bağımlı değişkenleri (yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiyi gösteren araştırma modeli.....86
- Şekil 3: Test Edilmiş Araştırma Modeli.....115



GİRİŞ

Rekabet ortamının yoğun olarak yaşandığı günümüz serbest piyasa ekonomisinde, kar amacı güden her örgütün, sahip olduğu kaynaklar arasında en önemli kaynağın, insan olduğunun bilincinde olunması oldukça önemlidir. Toplumların gelişmişlik düzeyi nasıl ki o toplumu var eden bireylere bağlıdır; aynı şekilde örgütlerin gelişmişlik düzeyi de o örgütü var eden bireylere bağlı olmaktadır. Örgütler belirli bir amaç için bir araya gelmiş tüzel ya da gerçek kişilerin oluşturduğu topluluklar olarak ifade edilebilir. İşletmelerde, sürdürülebilir kar elde etmek, rekabet üstünlüğü sağlamak, uzun vadede hayatta kalmak ve bunun gibi birçok amaç için bir araya gelen insanların oluşturduğu örgüt yapılarıdır. İşletmelerinde hedeflerine ulaşabilme kabiliyeti, bünyesinde yer alan insan kaynağının nicelik ve niteliklerine bağlı olmakla birlikte, aynı zamanda insan kaynağının, örgütün hedeflerini, kendi bireysel hedefleri olarak özümsemesine bağlıdır. Kısacası, örgütün başarısı için, iş görenlerin örgütlerine bağlı olması ve örgüt hedefleri için birlikte çaba göstermeleri gerekmektedir. İş görenler birer sosyal varlıktır ve bunun neticesi olarak, örgüte sağladığı katkısının üstleri tarafından fark edilmesini ve katkısının desteklenip takdir edilmesini ister. Bu ihtiyaçları karşılanan iş görenlerin, örgütsel bağlılıklarının arttığı ve örgüt için daha çok çaba gösterme eğiliminde buldukları düşünülmektedir. Alan yazına bakıldığında Özdevecioğlu (2013: 113-130), örgütlerinin kendilerini desteklediklerini algılayan iş görenlerin, örgütlerine olan bağlılıklarının artmakta olduğunu belirtmiştir. Robbins, vd. (2000: 1329-1355)' ise örgütün kendilerini desteklediğini algılayan iş görenlerin, işle ilgili sorumluluklarını yerine getirirken kendilerini işe daha fazla adamakta olduğunu belirtmiştir.

İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet avantajı sağlayabilmeleri nitelikli insan kaynağının performansına bağlıdır. Nitelikli insan kaynağının örgüt tarafından desteklenmesi ile iş görenlerin, bireysel performanslarında ve dolayısıyla örgüt performanslarında artışlar ortaya çıkacaktır. Örgütler için öncelikli öneme sahip olan performans, çalışanlarının sergilediği performanstır; çünkü bir örgüt ancak iş göreninin sergilediği performans düzeyi kadar iyi olabilir (Çöl, 2011: 35-46). Akkoç vd. (2012: 105-135), tarafından yapılan araştırmaya göre iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, iş performansını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Şimşek vd. (2008: 16-18)' yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin akademisyenlerin kişisel başarılarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yüceler (2009: 445-458)'e göre üst yönetimin desteği ile birlikte iş arkadaşlarının da desteğini alan iş görenlerin verimlilikleri artacak ve bu durum, örgütün amaçlarına ulaşma yolunda olumlu yönde bir etki sağlayacaktır. Ayrıca yönetici ve arkadaş desteğini hisseden çalışanın kendine ve örgütüne olan güveni de artacaktır.

Örgütlerin, varlıklarını devam ettirebilmesi, performans artışı sağlaması ve diğer örgütlere karşı üstünlük sağlaması, sürekli değişen çevre koşullarına ayak uydurabilme kabiliyetlerine bağlı bulunmaktadır. Ünlü filozof Heraclius' un da belirttiği gibi, değişmeyen tek şey değişimin kendisidir (Cenker ve Akgül, 2011: 6-14). Değişim ise yenilikle mümkün olmaktadır. İnsan kaynağının örgüt tarafından desteklenmesinin, iş gören performansı üzerinde olumlu etkiler yapacağı ve iş görenlerin daha fazla sorumluluk üstlenerek, yenilikçi iş davranışları sergileyecekleri alan yazında vurgulanmaktadır. Aslan vd. (2008: 145-161)' ne göre, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmek için, nitelikli ve yenilikçi fikirler ortaya koyabilen iş görenleri bünyelerine kazandırmaları ve bu iş görenleri destekleyerek cesaretlendirmeleri ve en nihayetinde bu konuda yönetim olarak riski üstlenmeleri gerekmektedir. Timuroğlu (2015: 41-68)'na göre iş görenlerin yenilikçi fikirler sergilemesinde örgütün desteği çok önemlidir. Bunun sebebi ise, iş görenlerin ürettikleri yenilikçi fikirlerde, içinde buldukları örgütün desteğini alarak kendilerini daha güçlü hissetmeleridir. Buna bağlı olarak ta iş görenler, örgütünü daha çok benimsemektedirler. Bulut vd. (2008: 1389-1416)'ne göre örgütlerin, yenilikçi fikirlerin ortaya çıkacağı ve gelişeceği ortamları oluşturmaları için, yenilikçi fikirlerin dinlenmesi ve desteklenmesi adına örgüt felsefesini, yenilik odaklı oluşturma gayreti içinde olmaları gerekmektedir.

Örgütlerin performans göstergelerinden bir de, nitelikli iş görenlerin, örgütte kalma süresidir. Bundan dolayı örgütlerdeki üst yönetim, organizasyon yapısı içerisinde nitelikli iş görenleri, istihdam etmek ve kuruma bağlamak için çaba harcarlar (Çekmecelioğlu, 2006: 153-168). Ait oldukları işletmede yeterli örgütsel destek alamayan, iş tatminsizliği yaşayan ve iş güvencesinin olmadığını düşünen iş görenlerin, işten ayrılma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu durum personel devir

hızının artmasına neden olarak, nitelikli personel kayıplarının yaşanmasına, maliyetlerin artmasına (Yang, 2008: 433), işletme içi adaptasyon sorunlarının, ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Polat ve Meydan (2010: 153). Rhoades ve Eisenberger (2002)' e göre algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Scott vd. (1999), tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Siong vd. (2006: 231-243) ile Kalliath ve Bellick (2001: 72-78) 'in yaptığı çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde negatif yönlü ilişkiler saptanmıştır.

Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin incelendiği bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk üç bölüm bağımlı ve bağımsız değişkenlerden oluşan literatür bölümüdür. Birinci bölümde, çalışmanın bağımsız değişkeni olan algılanan örgütsel destek ile ilgili kavramsal tanımlamalara yer verilerek algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri ve algılanan örgütsel desteğin boyutları (örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşı desteği) irdelenmiştir. Daha sonra iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteği etkileyen faktörler ortaya konularak, algılanan örgütsel desteğin önemi ile örgüt bazında ve kişi bazındaki sonuçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümü, bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışlarıdır. Çalışmanın bu bölümünde yenilik kavramı ve yenilik kavramına yakın kavramların tanımlamalarına yer verilerek yeniliğin önemi vurgulanmıştır. Buradan hareketle yenilikçiliğin geliştirilmesi için örgütlerde yapılması gerekenler ve yenilik çalışmalarının örgütlere sağladığı katkılara yer verilmiştir. Çalışmada, örgütlerin yenilik yapma konusunda karşılaştıkları engellerin neler olduğu ve bu engellerin hangi sebeplerle ortaya çıktığı değerlendirilmiştir. Çalışmanın devamında, yenilikçi iş davranışları ayrıntılı olarak işlenip, yenilikçi iş davranışlarının önemini vurgulayan alan yazındaki çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir. Yenilikçi iş davranışlarını etkileyen örgüt dışı ve örgüt içi engeller ortaya konulmuştur. Çalışmanın ikinci bölümünün sonunda yenilikçi iş davranışlarını oluşturan boyutlar (fikir keşfetme, fikir üretme, fikir uygulama, fikir savunma) açıklanarak algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışları ile olan ilişkisi irdelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümü, bir diğer bağımlı değişken olan işten ayrılma niyetidir. Çalışmanın bu bölümünde işten ayrılma niyetinin kavramsal

tanımlamaları yapılmış ve işten ayrılma niyetinin örgütler için önemi vurgulanmıştır. Çalışmanın devamında işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel, örgütsel, ekonomik ve çevresel faktörler ortaya konularak, örgütler tarafından önlem alınmadığı takdirde, örgütlerin karşılaştıkları olası sonuçlara yer verilmiştir. Bununla birlikte iş görenlerin işten ayrılma niyetinin örgütler için ortaya çıkardığı olumsuz sonuçların yaşanmaması adına, iş görenleri işten ayrılma eğiliminin önlenmesi için alınması gereken önlemler ortaya konulmuştur. Çalışmanın üçüncü bölümünün, son kısmında ise işten ayrılma niyeti, araştırmanın bağımsız değişkeni olan algılanan örgütsel destek ile ilişkilendirilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde yapılan bu çalışmanın amacı ve cevap aranan sorularına yer verilerek araştırmanın önemi vurgulanmıştır. Bölümün devamında araştırma modeli ortaya konularak bu modele bağlı olarak test edilecek olan hipotezlere yer verilmiştir. Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklem yöntemi ise olasılıklı örnekleme yöntemlerinden kasti örnekleme yöntemidir. Araştırmanın evrenini, Düzce Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı büyük işletme ve fabrikalar statüsündeki 5 işletmenin çalışanları oluşturmaktadır.

Araştırmanın Problemi

Bu tezin araştırma problemi; çalışanın örgütten aldığı düşünüldüğü destek, onun işten ayrılma niyetini ve yenilikçi davranışlar sergilemesini etkiler mi? Şeklindedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemektir. Çalışma kapsamında, algılanan örgütsel desteğin çalışanlar üzerindeki olumlu etkileri neticesinde ortaya çıkacak olan yenilikçi iş davranışlarının ve bu davranışların desteklenmesinin önemi ortaya koyulacaktır. Aynı zamanda algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin belirlenmesi de çalışma kapsamında incelenen bir diğer konudur. Ayrıca katılımcıların, demografik özelliklerine bağlı olarak örgütsel destek algılamalarının

belirlenmesi, yenilikçi iş davranışları sergileme düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinde farklılıkların var olup olmadığının saptanması da araştırmanın diğer gerçekleştirilme amaçları arasındadır.

Araştırmanın Önemi

Yapılan bu çalışma, yeniliğin önemini vurgulayarak örgütleri yeniliğe, yenilikçi düşünmeye yöneltmesi ve işten ayrılma niyetinin tüm etkilerini ortaya koyacak olması açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda bu çalışma, yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasını ve iş görenlerin işten ayrılma niyetini, iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek çerçevesinden inceleyerek, örgütsel desteğin, yönetici desteğinin ve çalışma arkadaşı desteğinin iş görenler üzerindeki etkisini ortaya koyacak olması yönünden de önem taşımaktadır.

Araştırmanın Sayıtları

Algılanan örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin incelendiği bu çalışma, iki varsayım üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, onları yenilikçi iş davranışları sergilemeye yönelteceği, ikincisi ise, iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, onların işten ayrılma niyetini azaltacağı yönündedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini, Düzce Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı büyük işletme ve fabrikalar statüsündeki 5 işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu beş işletmeden araştırma yapılmasına izin veren 2 işletmeden veriler toplanmıştır. Bu durum araştırmanın, kısıtını oluşturmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Çalışmanın bu bölümünde algılanan örgütsel destek ile ilgili kavramsal tanımlamalara yer verilerek algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri ve algılanan örgütsel desteğin boyutları(örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşı desteği) irdelenmiştir. İş görenlerin algıladıkları örgütsel desteği etkileyen faktörler ortaya konularak algılanan örgütsel desteğin örgüt bazında ve kişi bazındaki sonuçlarına yer verilmiştir.

1.1. Algı Kavramı ve Örgütsel Destek

Algı kavramı, Türk Dil Kurumu tarafından yayınlanan Türkçe sözlükte, “*bir şeye dikkati yönelterek, o şeyin farkındalığına varmak, idrak etmek*” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2018). Algı, duyu organları vasıtasıyla fiziksel uyarılmalar sonucu oluşmaktadır. Dış dünya ile olan iletişimimizde, dış dünyayı nasıl gördüğümüz gördüklerimizi nasıl yorumladığımız, bunlara karşın neye inanıp, nasıl davranmamız gerektiğini bize algılarımız göstermektedir (Stupak, 2001). Algılar, aynı zamanda bilincimizde değer yaratma yetisine sahip olup, çeşitli problemler ortaya koyup aynı zamanda da bu problemleri çözebilecek kabiliyete sahiptirler. Algılarımızın bu kadar güçlü özellik ve kabiliyete sahip olmasından dolayı birçok psikolog tarafından gerçek olarak nitelendirilmektedirler (Erkoç, 2015).

Algı kelime anlamı olarak duyu organlarından gelen verilerin, alınması, yorumlanması, seçilmesi ve düzenlenmesiyle çevrenizde var olan nesnelere ya da meydana gelen olaylara anlam verme sürecidir (Fındık, 2011). Algı, aynı zamanda bireylerin çevrelerine anlam kazandırma çabasından oluşan bir süreci ifade etmektedir. Bu süreç içerisinde duysal izlenimler, önce organize edilirken daha yorumlama süreci gerçekleşmektedir (Kaplan, 2010). Bu süreç içerisinde birey çevreden gelen uyarıcı unsurlardan etkilenerek algılarını şekillendirip başkalarını da etkileyebilen yeni davranışlar ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1999). Bunun sebebi ise, algılanan ifadesi, kişilerin fiziksel çevresini algılaması ile ilgili bir kavram olmasındandır. Örgüt içerisindeki bir bireyin, örgütü görme şekli ya da bir takım olayları birey tarafından yorumlanma şekli farklılık gösterecektir. Örgüt içerisindeki bir bireyin, olumlu olarak algıladığı bazı durum ve tatbikler, diğer bireyler tarafından olumsuz olarak algılanıp,

kişisel kanaatlerinde bu yönde değerlendirmeler ortaya koyulabilmektedir (Gürbüz, 2012).

Örgütsel destek de algı temelli bir kavramdır. Bunun sonucunda örgütsel destek, örgüt içerisindeki bir bireyin örgütün kendisine ne düzeyde destek verildiğini hissetmesi ve düşünmesi anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2012). Bu düşünceler birbirinden farklı olacağından, örgüt içinde bulunan bireylerin, süreç içerisinde meydana gelen olayları ve durumları, algılamaları da farklılık gösterecektir. Bir çalışanın pozitif olarak değerlendirdiği tatbikler, başka bireyler tarafından negatif olarak kişisel kanaatlerinde bu yönde değerlendirmeler ortaya koyulabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113-130). Örgüt içinde bu dengenin kurulmasıyla işletmenin sağlamış olduğu örgütsel desteğin, çalışanların mutluluğunu artırıcı nitelikte olması yolu ile sağlanabileceği düşünülmektedir. Eisenberger vd. (1986: 500-507)' ne göre örgütsel destek; bireyin içerisinde çalışmakta olduğu örgütün, iş görenlerinin mutluluğunu önemseydiğini ve iş görenin işinde göstermiş olduğu çaba sonucunda örgütün, iş görenin katkısını takdir etmesi olup, algılanan örgütsel destek ise iş gören tarafında bu durumun algılanması olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel destek yaklaşımı, iş görenlerin sarf ettikleri çabalarda meydana gelen artışlar sonucunda örgütün, iş görenlerin bu çaba artışı karşılığında onları ödüllendirmede ne düzeyde istekli oldukları ve sosyo-duygusal gereksinimlerini ne düzeyde karşıladığıyla ilişkilendirmektedir (Çorbacıoğlu ve Üren, 2012: 29-52). Örgütsel destek bir anlamda algı temelli bir kavram olup örgütsel uyarıcılar ile örgütsel süreçler arasındaki ilişkilere bağlı olarak meydana gelir. Bunun sonucunda örgütlerde yönetim, hakkaniyet ve tarafsızlık gibi algı türleri oluşmaktadır. Bu durum aynı zamanda iş görenlerin, örgüte olan bakış açısını da yansıtmaktadır (Akbaba, 2011: 67-79). Genel anlamda örgütsel destek kavramı, örgüt çalışanlarının örgüte sağlamış olduğu katkının bilincinde olarak çalışanlarının refah düzeyine önem vermesidir. Örgütsel destek, sadece insan kaynağının önem derecesinin farkında olan örgüt yapılarında bulunabilecek özel bir anlayış gerektirir. Bu anlayış düzeyine sahip olan örgütsel yapılanmalarda; insan kaynağının yapmış olduğu katkılar dikkate alınır. Sonrasında iş görenlerin, bu katkıların sonucunda olumlu geri dönüşler almaları,

onların refah düzeyinde artışlar meydana getirmektedir. İş görenlerde bu durumdan gurur ve mutluluk duymaktadırlar (Yılmaz ve Görmüş, 2012: 4483-4504).

Örgütsel destek kavramını oluşturan ana özellikler ise aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir (Bozkurt, 2007):

1. Örgütün, iş görenin katkısına değer vermesi; iş görenlerinin yenilikçi ya da yaratıcı fikir ve önerilerini dikkate alarak örgüt disiplinleri ya da iş süreçleri hakkındaki eleştirilerini önemseyip bunları değerlendirerek uygulayamaya aktarmak.

2. Örgütün, iş göreninin mutluluğuna önem vermesi; örgütsel destek, örgütün iş göreninin mutluluğuna önem vermesi ile ilgili olan bir göstergedir. Bununla birlikte örgüt ile iş gören arasındaki ilişki, örgütsel üyeliği bireyin kimliğinin tamamlayıcısı olacak şekilde destek gösterir.

3. İş göreni etkileyen politika, kaide ve etkinliklerin istekli olması; örgütsel destek, örgütün iş görenlere karşı uyguladığı politika, kaide ve etkinliklere istinat edilen bir olgu olduğundan, yapılan faaliyetlerde gönüllü olmak örgütsel desteğin oluşumunda önemli unsurlardan biri haline gelmektedir.

4. Örgüt ve iş görenlerinin birbirlerine itimat etmesi; örgütsel destek kavramındaki en önemli unsurlardan biri karşılıklı olana itimat duygusudur. Örgütün başarısında önemli rol oynayan bu kavram iş görenlerin verimli çalışmasının devamı için, iş görenler, örgütün ödül vermeye devam edeceğine, örgüt de buna karşılık iş görenlerinin, iyi bir şekilde çalışacağına güven duymalıdır.

5. Anlık gelişen olaylara göre değişmemesi; örgütsel destek kavramı belli bir zaman sürecine gerektiren bir kavramdır. Bunun sebebi de örgüt içerisinde ki iş görenleri olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecek tavır, davranış ve uygulamalar, örgüt hakkındaki diğer kararlar ile birleştirilme gerekliliğindedir. Bundan dolayı örgütsel destek anlık uygulamalara göre değişen bir olgu değildir.

İş görenlerinin mutluluğunu ve refahını önemseyerek iş görenlerini destekleyici bir örgütte veya örgüt yönetiminde bulunması gerekli özellikleri Süzerler (2013), şu şekilde sıralamıştır.

İş görenlerin yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate almak ve bu önerileri uygulamaya aktarmak; iş görenler, fikirlerinin dikkate alındığı, eleştirilerini önemseydiği ve bu eleştirilerin, örgüt içerisinde değişiklikler yapılabileceğini bilmeleri, iş görenler açısından destek unsuru olarak algılanacaktır.

İş görenlere bir iş güvenliği sağlamak ve başarılı oldukları takdirde örgüt içerisinde sürekli çalışacaklarına ilişkin güvence sunmak; iş görenlerin bekledikleri bir diğer destek unsuru da iş güvencesidir. İş görenler hata yaptıkları zaman hoş görü ile karşılaşmış başarılı olduklarında ise takdir görmeyi beklemektedir. Aynı zamanda başarılarının devamının olması söz konusu olduğunda işe örgüt içerisinde iş güvencesinin devamlılığının güvencesini hissetmek isterler.

Örgüt içerisindeki insanların, birbirleri ile olan ilişkilerinin pozitif yönde olmasını sağlayarak, örgüt içerisindeki iletişimi yüksek düzeyde tutmak ve örgüt içindeki halkla ilişkiler çalışmalarını da yüksek düzeyde tutmak; örgüt içindeki ast-üst, ast-ast ve üst-üst ilişkilerinin yüksek düzeyde pozitif yönde olması, hem örgüt çalışanları tarafından motive edici bir faktördür, hem de çalışanlar tarafından destek olarak algılayacakları önemli bir unsurdur.

Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmamak, herkese karşı adil olmak ve hak yememek; iş görenlerin, hak ettiklerinin karşılığını almaları çok önemlidir. Örgütlerde üst yönetime yakın kişilere, yöneticiler tarafından kayırılması ya da bu kişilere üst yönetim tarafından haksız taraf tutulması destek açısından olumsuz olarak algılanmaktadır.

Örgütlerin, iş görenlerini önemsemesi ve onlara rağmen bazı kararlar almaması; iş görenler, örgüt içindeki birer sosyal varlıktır. Bunun bir sonucu olarak başarılarında takdir görme, önemsenme gibi sosyal ihtiyaçları olmaktadır. İş görenler, bu sosyal ihtiyaçlarının karşılanması durumunda, örgüt içerisinde destek gördüklerini hissetmektedirler.

1.2. Algılanan Örgütsel Destek

Örgütler, kuruluş gayeleriyle birlikte, yapılan girişim faaliyetleri, örgüt tarafından alınan kararlar, yapılan araştırmalar, kurulan örgüt düzeni ve bu düzenin varlığını sürdürme çalışmalarının tamamını örgütün varlığını sürdürme, rekabet avantajı elde etme ve uzun dönemli kar elde etme amaçlarının araçlarıdır. Örgüt içerisinde iş görenlerin, gösterdikleri performansların örgüt tarafından önemsenip, değerli bulunması ve değerini iş gören, tarafından hissedilmesi hem iş görenlerin memnuniyeti, hem de bu memnuniyetin doğal bir sonucu olarak da örgütün geleceği açısından önem arz etmektedir (Demirci, 2016).

Bireylerin duyuşsal izlenimler vasıtasıyla çevresindekileri anlamlandırıp yorumlama sürecine algılama denilmektedir. Bireylerin algılamaları içinde bulunduğu kültür yapısı inançları, değer sistemleri, tutumları, gelenek ve görenekleri, yaşam biçimleri ve bunun yanında kişisel özellikleri gibi birçok unsurdan etkilenmektedir. Buna göre algılanan ifadesi bireyin çevresini algılaması ile ilgili bir kavram olarak yorumlanabilir. Örgüt içerisinde meydana gelen bir takım olayların algılamaları kişiden kişiye farklılık gösterecektir. Bir bireyin olumlu olarak algıladığı bir durum başka bir birey için olumsuz olarak algılanabilmektedir (Aykan, 2007: 123-137). Bunun sebebi ise, algıyı oluşturan faktörlerin kişiden kişiye farklılık göstermesidir. Algılanan örgütsel destek, iş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyle alakalı bir kavramdır. Çalışanların, örgüte yönelik tutumları, örgüte olan bağlılıkları kendilerine gösterilen değer ile ilişkilidir. Yani çalışanların kişisel olarak önemsendiklerini hissetmeleri, örgüt tarafından değer verildiğine olan inançları ve bireylerin algıladıkları örgütsel desteği tanımlamaktadır (Gökpınar, 2014). İş görenlerin kendisini örgütün bir parçası olarak görebilmesi için örgüt içerisinde kendisini güvende hissetmesi ve içinde bulunduğu örgüt tarafından desteklendiğini hissetmesi gerekmektedir. Bu bağlamda örgütsel destek kavramı işveren ile iş gören arasındaki ilişkiyi, iş görenin içinde bulunduğu kuruma karşı olan algısını inceleyen bir kavramdır (Candan ve Kaya, 2015: 305-330). Bu alanda ilk olarak Eisenberger vd. tarafından 1986'da yapılan bir çalışmada, sosyal değişim kuramından hareketle kavramsallaştırılan algılanan örgütsel destek teorisi, örgüt içerisindeki iş görenlerin, örgüte olan katkılarına ne düzeyde değer verildiği, onların mutlu olmalarının, örgüt tarafından ne kadar önemsendiğine yönelik

algılamaları tanımlanmaktadır. Örgütsel destek kavramının alan yazında algılanan örgütsel destek kavramı olarak kullanılmasının sebebi subjektif bir yapıya sahip olup düşünsel ve duygusal boyutta oluşmasından kaynaklanmaktadır. Yani algılanan örgütsel destek soyut bir kavramdır (Bozkurt, 2007). Algılanan örgütsel destek, iş görenin örgüte sağladığı katkılar neticesinde, örgütün bu katkılara karşılık, iş göreninin katkılarının farkında olması, onu önemsemesi ve ona değer vermesinin, iş gören tarafından algılanması olarak yorumlanabilir (Özdevecioğlu, 2003: 113-130). Aynı zamanda iş görenlere örgütün destek vermesi, onay görme, itibar verme, saygı gösterme, promosyon, terfi ettirme, bilgiye erişim hakkı verme gibi kişinin işini daha iyi bir şekilde yapmasına olanak sağlama vb. şekillerde ortaya çıkabilmektedir (Oktar, 2014). Bunun neticesinde örgüt tarafından desteklendiğini hisseden iş görenlerin, örgütlerine karşı kendilerini borçlu hissederek, örgütlerine daha da bağlanacakları düşünülmektedir. Algılanan örgütsel desteğin bu bakımdan önemli düzeyde örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğu söylenebilir (Kaplan ve Öğüt, 2012: 1-13).

Özdevecioğlu (2003: 113-130)'na göre iş görenler tarafından algılanan örgütsel destek, örgüt içerisindeki iş görenlerin arkalarında örgütün gücünü hissetmesidir. Turunç ve Çelik (2010: 183-206)' e göre algılanan örgütsel destek; örgüt içerisinde iş görene değer verilmesi ve bu değeri karşı tarafa hissettirerek, her koşulda iş görene olan desteğin esirgememesini ifade eder. Bu beklentileri karşılanan iş gören, içinde bulunduğu örgüt ile gönül bağı kurmaktadır. Alan yazın incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir. Baranık vd. (2009: 366-373), algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve duygusal bağlılık ile pozitif, işgücü devri ile negatif yönde bir ilişki sergilediğini, araştırmaları sonucunda ortaya koymuştur. Makanjee vd. (2006: 118-126)'nin yapmış olduğu araştırma sonucunda ise örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır (Eser, 2011: 365-376).

Kambu vd. (2012: 31-38), algılanan örgütsel destek kavramını bir sosyal etkileşim süreci olarak tanımlamaktadır. Bu etkileşim süreci bireyler arasında, birey-grup arasında ya da gruplar arasında gerçekleşebilmektedir. Aselage ve Eisenberger (2003: 491-509), algılanan örgütsel desteği, psikolojik bir sözleşme olarak tanımlamaktadır. Bu sözleşme örgüt ile iş gören arasında kurulmaktadır. İş gören

beklentilerinin örgüt tarafından karşılanma düzeyi, iş görenlerin performansları üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır. Bu beklentiler yazılı halde olmayıp düşünsel boyutta gerçekleşmektedir. Fındık (2011)'a göre algılanan örgütsel destek; iş görenlerin içinde bulunduğu örgüte çeşitli faaliyetler sonucunda bulunmuş olduğu katkının, örgüt tarafından bir değer olarak kabul edilip bununda bu değeri çeşitli yollarla iş görene hissettirmesidir. Akkoç vd. (2012: 105-135)' ne göre ise algılanan örgütsel destek; örgüt içerisinde çalışanın katılımına önemsemesi ve çalışanın iyiliğine önem vermesine ilişkin algı bütünü ile çalışanları etkileyen etkinliklerin, örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine yönelik duygular olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle algılanan örgütsel destek örgüt içindeki insan kaynağının kendilerini güvende hissederek arkasındaki örgütün varlığını hissetmesidir. Örgüt desteğini sürekli olarak hisseden çalışanlar işlerine daha çok bağlılık göstererek işten ayrılma eğiliminde olmayacaklardır (Özdevecioğlu, 2003: 113-130). İş görenler ile örgüt arasındaki ilişkinin kalitesi, iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyine bağlıdır (Gürbüz, 2012). İş görenlerin örgütsel destek algısı birçok faktöre (cinsiyet, kültür, inanç, değerler, normlar, vb.) göre değişim gösterebilmektedir. Örgütlerin, iş görenlerin algıları üzerinde etkili olan çevresel ve bireysel faktörleri dikkate alarak bir yaklaşım sergilemeleri iş görenlerin, örgüt desteğini daha güçlü hissetmesini sağlamaktadır (Eisenberger vd., 1997: 812-820). Buna karşılık iş görenlerde örgütlerine karşı daha etkili çalışma ortaya koyacaklar ve işten ayrılmayı düşünmeyeceklerdir (Eisenberger vd., 1990: 51-59).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların iş tatminini doyum noktasına yaklaştırmakta ve pozitif bir ruh hali edinmesini sağlamaktadır (Burke, 2003: 129-157). Örgüt içerisinde bakıldığında, çalışanların davranışları örgütsel motive kaynakları ile şekillenmektedir. Öncelikle örgüt içinde bulundurduğu insan kaynağını bir değer olarak görmesi, onları önemsemesi, ve bunu karşı tarafa hissettirmesi. İş görenler ile örgüt arasındaki ilişkileri pozitif yönde etkilenmektedir (Turunç ve Çelik, 2010.a: 209-232). Bunun sebebi ise, birey kendi çevresinin yanında örgüt içindeki çevreden de destek beklemesi durumudur. Çünkü örgütsel destek, saygı görme, çevre tarafından onaylanma, ait olma ve duygusal desteklerin karşılanması için önem arz eden kaynakların içinde yer almaktadır (Çakar ve Yıldız, 2009: 68-90).

Yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip olan çalışanlar, kuramsal olarak örgüte yarar sağlayan davranışlar göstermeye meyillidirler. Bunun sebebi ise iş görenler işleri ile ilgili çabalarını ve gösterdikleri başarımlarını, örgütün onlar için gelecekte sağlamasını bekledikleri maddi ve manevi mükâfatlara bağlı olarak şekillendirmelerinden kaynaklanmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010.b: 183-206). İş görenler arkalarındaki örgütün desteğini hissettiklerinde örgütlerine bağlılık, etkililik ve dinamik bir yapıda verimlilik ile karşılık gösterme eğiliminde olurlar. Kısaca onlar, daha yüksek bağlılık ve katılım gösterirler. Ayrıca bu durumdaki iş görenler buldukları örgüte, sadakat ve içtenlik duygusu taşıyarak örgüt değerlerini ve normlarını benimseme eğiliminde olmaktadır (Candan ve Kaya, 2015: 305-330).

Kraimer ve Wayne (2004: 209-234), algılanan örgütsel desteği; düzenleyici, kariyerle ilgili ve mali örgütsel destek algısı başlıklarında incelemiştir. Buna göre: Düzenleyici örgütsel destek algısı, iş göreninin, örgüte katılmasının ardından ailesi dahil olmak üzere, bulunduğu bu yeni ortama uyum sağlamasına yönelik örgütün desteklemeleridir. Kariyerle ilgili ya da finansal örgütsel destek algısı, iş görenin örgütüne karşı faydalı olabilme ne kendi gelişmeye karşı açık tutma hissini motive edeceği düşünülmektedir. Ancak bu durum karşılıklılık normu temelinde incelendiğinde tarafların birbirine güven esasına dayalı tutumu çok önemlidir. İş görenlerin ortaya koyduğu çaba ve katkıların karşılıkları her zaman olmayabilir ya da istendiği ölçüde olmayabilmektedir. Bununla birlikte tam tersi de mümkün olarak örgütün, iş görene yönelik katkıları, tutumu ve yapılan yatırımlar iş gören tarafından boşa çıkarılabilir. Her iki durumda da karşılıklı güven ortamı zedeleneceğinden örgütsel destek algısının zedelenebileceği düşünülmektedir.

1.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri alan yazın incelemeleri sonucunda; sosyal mübadele(değişim) teorisi, karşılıklılık normu, lider üye etkileşimi ve örgütsel adalet olarak belirlenerek aşağıda kavramsal açıklamalarına yer verilmiştir.

1.3.1. Sosyal Mübadele(değişim) Teorisi

Blau (1964), bir mübadele süreci olarak sosyal ilişki kavramını tanımlayabilmek için “sosyal mübadele teorisi” terimini ilk kez kullanmıştır. Blau (1964)’ nun sosyal değişim kuramı, iş görenler ile örgütler arasında var olan ama net bir biçimde tanımlanamayan bir olgu olup, uyulmadığı takdirde çeşitli olumsuzluklara neden olabilecek karşılıklı yazısız (düşünsel) yükümlülüklerdir (Blau, 1964). Sosyal değişim kuramı, algılanan örgütsel destek kuramının, temellerini oluşturmaktadır. Taraflar arasında iş görenler işlerine sadık olup, emek harcıyıp ve çaba göstermektedirler. Yöneticilerde iş görenleri için uygun çalışma koşullarını sağlayıp onlara emeklerinin karşılıklarını çeşitli ödüllendirmeler vasıtasıyla onlara kaynak sağlamaktadırlar. Bu karşılıklı değiş-tokuş sayesinde sosyal mübadele sağlanmaktadır (Gürbüz, 2012).

Sosyal değişim kuramı, iş görenlerin herhangi bir şekilde yarar sağladıkları varlıklara karşı, karşılık verme zorunluğunda olduklarını hissetmeleri durumudur (Bozkurt, 2007). Sosyal mübadele teorisinde karşılığın zamanlaması gönüllülük esasına dayanmaktadır. Sosyal mübadele teorisi çerçevesinde tarafların elde ettiği kazanımlar pazarlık konusu yapılamaz, kişilerin takdirine bırakılmaktadır (Gürbüz, 2006: 48-75). Sosyal değişim teorisinde karşılıklı iletişim ve etkileşim vardır. Bu iletişim ve etkileşimin bağlılık, güven ve memnuniyet dairesi içerisinde olması iş işleyişindeki verime pozitif olarak etki edeceği düşünülmektedir (Erkoç, 2015). Sosyal değişim durumunda taraflar birbirlerine karşı 2 tür çıktı sunmaktadır. Bunlar; ekonomik çıktılar ve sosyo-duygusal çıktılardır. Ekonomik çıktılar, finansal özellik niteliğindedir ve somuttur. Sosyo-duygusal çıktılar ise, bireylerin sosyal ve saygı ihtiyaçlarına işaret eder. Genellikle ekonomik çıktılarda, ilişki kısa vadeli bir nitelik taşıırken, sosyo-duygusal çıktılarda bu ilişki uzun vadeli bir nitelik taşır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2012: 1-16).

1.3.2. Karşılıklılık Normu

Karşılıklılık normu, sosyal mübadele teorisinde olduğu gibi örgütsel destek kavramına ilişkin temel bir anlayışı temsil etmektedir. Karşılıklılık normu, iş gören-örgüt ilişkisinde, örgütün gösterdiği olumlu tavır ve yaklaşımlara karşı iş görenlerinde aynı düzeyde karşılık verme zorunluğu hissidir (Rhoades vd., 2001: 825-826). Karşılıklılık normunda çalışanların içinde buldukları örgüte karşı göstermiş oldukları olumlu faaliyetleri neticesinde, örgüt tarafından kendilerine olumlu geri olacağına ilişkin sözel bir anlaşma olduğu söylenebilir. Üst yönetim tarafından iş görenlere olumlu faaliyetleri sonucunda yapılan çeşitli ödüllendirmelerle iş görenlerin, işlerine yönelik tutumlarını olumlu yöne sevk edici niteliği olmakla birlikte bunun karşılığında da iş görenlerin motivasyonel düzeylerinin artacağı söylenebilmektedir (Erkoç, 2015). Sonuç olarak karşılıklılık normunda kişiler kendilerine yardım edene bir şekilde kendilerine yardım ya da bir tutumlar karşılık vereceklerini ön görmektedir. Çalışma ortamında iş görenler, üst yönetimden algıladıkları adaletli ve eşit davranış, tutum ve süreçlere karşılıklılık normu gereği bir karşılık verme ihtiyacı hissedeceklerdir (Gürbüz, 2006: 48-75).

1.3.3. Lider Üye Etkileşimi

Lider, bireyler arasında veya örgüt içerisinde meydana gelen, farklı problemleri çözebilme yeteneğine sahip, kişileri bir amaç doğrultusunda bir araya getirebilen, örgüt kültürünü oluşturan, yönetebilen bazende değiştirebilen, kişilik özelliklerinden olayı insanlar üzerinde etki bırakabilme kutretine sahip kişidir (Cinnioğlu, 2018: 3). Diğer bir tanıma göre; lider, takipçilerine yol gösteren, onları aydınlatan, onların istek ve gereksinimlerini vaktinde sezen, yaratıcı fikirler ortaya koyabilen, takipçilerinin fikirlerini istediği dolrultuda yönlendirebilen ve onları harekete geçirebilen kişidir (Yılmaz ve Karahan, 2010: 146).

Liderlikle ilgili çalışmalar özellikler teorisi ile başlar. Bunu davranışsal yaklaşım ve durumsal yaklaşım teorileri takip eder. Liderlikle ilgili bu yaklaşımların birçoğunda lider, astları ile olan ilişkilerinde tek tip liderlik tarzı sergilerken, astlarının da ortak bir algı yapısına sahip olduğunu varsaymakta ve karşılıklı ilişkilere değinilmemektedir. Oysaki bir örgütsel faaliyet söz konusu olduğunda, bu örgütsel

faaliyetin temel yapı taşı insandır. Bundan dolayı lider, sorumluluklarını yerine getirirken örgüt içindeki etkileşimin ve iletişimin olmaması mümkün gözükmemektedir (Çekmecelioglu ve Ülker, 2014: 35-54). Diğer liderlik yaklaşımlarına göre lider üye etkileşim teorisi, farklı bir bakış açısı geliştirerek, lider ve ast arasındaki ikili ilişkilere dikkat çeken bir liderlik yaklaşımı teorisi. Bu teori, liderin bulunduğu liderlik konum gücünün farklı astlar ile iş ilişkileri geliştirmede nasıl kullandığını açıklamaktadır (Özutku, 2007: 79-98).

Geleneksel yaklaşımların aksine bu liderlik yaklaşımına göre lider astlarının düşük ve yüksek ilişki düzeyine göre gruplandırmalar yapmaktadır. Bunlar grup içi ve grup dışıdır. Yüksek lider üye etkileşiminin yaşandığı grup içinde karşılıklı ilişkiler, güven, saygı, sevgi ve karşılıklı etkiye dayalı olmaktadır, düşük lider üye etkileşimi içinde olanlar grup dışıdır ve karşılıklı ilişkilerin temelini kurallar oluşturmaktadır (Aslan ve Özata, 2009: 94-116). Liderleriyle yüksek düzeyde ilişki içerisinde olan astlar liderlerine karşı bağlı olma eğiliminde olup, işlerinde de üst düzey çaba ile yüksek performans gösterme eğilimindedirler. Lider ise bu tür astlara örgütün sosyal kaynaklarından daha fazla yararlanmalarını sağlayarak onları çeşitli ödüller vererek karşılık verme eğiliminde olurlar (Özutku vd., 2008: 193-210). Bu yapının tam tersi olarak grup dışında yer alan astlar ise daha az ödüller alarak daha az ilgi görmekte ve kurallara dayalı ilişki içerisinde olup kurallar doğrultusunda yönetilmektedir (Uğuroğlu vd., 2013:1-21). Lider üye etkileşimi bir sosyal sözleşmedir. İlişkiler resmi olmayan bir şekilde liderin astıyla olan ilişkisinin kalitesine göre şekillenir (Kaşlı ve Seymen, 2015: 109-122). Algılanan örgütsel destek ile lider üye etkileşimi birbirlerinin benzeri kavramlar olarak görülse de aslında birbirleri ile deneysel olarak ilişkili olan kavramlardır. Lider üye etkileşiminin, algılanan örgütsel desteğin belirleyicilerinden biri olduğu söylenebilir (Kaplan, 2010). Algılanan örgütsel destek, iş gören ve örgütü arasındaki değişimi etkilediğinde; lider-üye değişimi de iş gören ve yöneticisi arasındaki ilişkiyi etkilemektedir. Buna ilaveten, yöneticiler örgüt temsilcileri oldukları için, yönetici ve iş gören arasında meydana gelen değişim, iş görenlerin algıladığı örgütsel desteği etkilemektedir (Gürbüz, 2012). Wayne vd. (2002: 590-598), lider-üye etkileşimi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

1.3.4. Örgütsel Adalet

Adalet kavramı Türk Dil Kurumu tarafından “ *yasalarla sahip olunan hakların herkes tarafından kullanılmasının sağlanması, herkese kendine uygun düşeni ve hakkı olanı verme* ” olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr>, 2018).

Genel anlamdaki adalet algısının, örgüt içine uyarlanmış hali örgütsel adaleti oluşturmaktadır (Polat ve Celep, 2008: 307-331). Yöneticiler, iş görenlerin örgüt içerisindeki görev ve sorumluluklarını, çalışma zamanı aralıklarını ve ücret beklentilerini etkileyen motivasyon unsurlarından; kısacası iş görenin yerine getirmekle yükümlü oldukları maddi manevi tüm uygulama ve faaliyetlerden birinci derecede sorumludurlar. Bu sorumluluk bilinci iş görenlerin, hakkaniyetli yönetim konusunda daha duyarlı ve farkındalıklı hareket etmelerini mecburi kılmaktadır, böylelikle örgütsel adalet kavramını ortaya çıkarmaktadır (Akman, 2017). Örgütsel adalet kavramının temelleri Homans (1961), Adams (1965), Deutsch (1975), gibi yazarların çalışmalarına dayanmaktadır (Akt: Greenberg, 1987;1990; Altınkurt ve Yılmaz, 2010: 463-485). Örgütsel adalet kavramı asıl olarak Adams (1965)’ın geliştirdiği eşitlik kuramına dayanmaktadır. Eşitlik kuramı, örgütte alınan dağıtım kararlarına yönelik olarak kişilerin algıladıkları hakkaniyetlik derecesi ile kişileri örgütteki hakkaniyetli olmayan durumlar karşısında göstermiş oldukları reaksiyonlar üzerine odaklanmaktadır (Altıntaş, 2006: 19-40). Alan yazın incelendiğinde örgütsel adalet kavramının alan yazında birçok tanımı mevcuttur. Aynı pozisyondaki iş görenlere adil davranış sergilemesini uygun gören adalet unsuru örgütsel açıdan değerlendirildiğinde ise iş görenlerin, haklarının ve cezalarının örgüte olan yaptırımları doğrultusunda olması olarak tanımlanabilir (Bilsel, 2013). Buradan yola çıkılarak örgütsel adalet kavramının iş görenler üzerinde ödül ve cezaların yönetilmesi için oluşturulan kurallar bütünü olduğu yorumu yapılabilir.

Örgütsel adalet aynı zamanda örgüt içerisindeki maddi ve ekonomik kazanımların örgüt içi dağıtımında tarafsız bir şekilde eşitlik prensibinin esas alınarak, iç müşteriye yönelik politikalar oluşturulmasıdır (Demirel, 2009: 115-132). Bununla birlikte bu kavram örgüt içerisindeki iş görenlerin, çalışma ortamında ne düzeyde adil oldukları konusundaki algıları ve bu algıların örgütsel çıktılarını nasıl etkilediğini içeren bir kavramdır (Çöp, 2008). Alan yazın incelendiğinde araştırmalar, iş görenlerin

algılanan örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adalet algıları arasında, kuvvetli ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Önderoğlu (2010), iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile örgütsel adaletin işlemsel, dağıtımsal, etkileşimsel ve bilgisel adalet algısı alt boyutlarıyla orta düzeyde ilişki olduğunu rapor etmiştir. Rhoades ve Eisenberger (2002: 707)'in algılanan örgütsel destek üzerine yapılan çalışmaları inceledikleri meta analiz araştırması sonucunda da örgütsel adalet ve algılanan örgütsel destek arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak örgütsel adalet; bir örgüt içerisinde iş görenlerin kazanımlarının, haklarının ne düzde adaletli dağıtıldığı konusundaki bireylerin algılamalarıdır. Üst yönetimin uyguladıkları sistemin adaletli olduğunu düşünse de bazen bu iş görenler için geçerli olmayabilmektedir. İş görenler ile üst yönetim arasında ki algı düzeyinin birbirine yakın olması, örgütsel adaletin uygulanabilirliğini güçlü kılmaktadır (Abbasoğlu, 2015).

1.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Boyutları

Çalışmada algılanan örgütsel desteğin boyutları; örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteği olmak üzere 3 boyutta ele alınmıştır.

1.4.1. Örgütsel Destek

Sosyal değişim teorisinin modern hali olarak görülen örgütsel destek teorisi, iş görenlerin, örgütlerinde aldıkları maaş ödemeleri, görülen eğitim olanakları, sosyo duygusal destek gibi değerlendirilmiş kaynaklar karşılığında iş ile ilgili pozitif sonuçlar ön gören bir teoridir (Kaplan, 2010). Eisenberger ve arkadaşlarının ortaya koyduğu örgütsel destek, bir örgüt içerisinde iş görenler tarafından sarf edilen üst düzey çabaların mükâfatlandırılmasına ve sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamaya hazır olup olmadığının ölçülmesine ve buna göre iş görenlerin katkılarına değer verilip, mutluluklarının önemsendiğine dair inançların oluşmasına bağlıdır (Canipe ve Simone, 2006).

Sonuç olarak ortaya çıkan inanç sistemi ise “örgütsel destek” olarak isimlendirilmektedir (Eisenberger vd., 1986: 500-507). Örgütsel destek teorisine göre iş görenler, tutumsal ve davranışsal tepkiler üzerindeki etki ve güçte farklılık gösteren

değişim ilişkilerini geliştirerek, örgütü kişiselleştirirler. Sosyo-duygusal ihtiyaçların karşılandığı ölçüye kadar kişilerin örgütsel üyeliklerini kendi kimlikleri ile birleştirmeleri, sosyal değişim ilişkilerini güçlendirir ve çalışanların performans düzeyini artırır (Kaplan, 2010). Bundan dolayı örgütsel destek, iş görenin işini etkin ve verimli bir şekilde devam ettirmesi ve bir ihtiyaç söz konusu olduğunda bağlı bulunduğu örgütten alacağı yardımı bir garanti olarak değerlendirilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-714). Ayrıca örgütsel destek algısının yüksek olduğu tespit edilen iş görenlerin örgütleri ile duygusal bağlarının arttığı saptanmıştır (Turunç ve Çelik, 2010.b: 183-206).

Örgütsel destek kavramının günümüzdeki anlam ve önemine bakıldığında bu kavramın günümüz iş görenlerinin en önemli haklarından biri haline geldiği söylenebilir. Personel güçlendirme, mükemmellik yaklaşımı ve toplam kalite yönetimi gibi yeni yönetim model ve araçları, bir örgüt içerisindeki bireylere değer verilip, önemsenmesini zorunlu kılmaktadır. İş görenlerin, örgüt tarafından fikirlerinin önemsenip, değer verilmesi, bununla birlikte iş ile ilgili ve iş dışı konularda da örgüt tarafından destek görmesi, onların performansını arttırıcı faktörler arasında görülmektedir. İş görenlerin iş ile ilgili konularda olan öneri ve şikâyetlerinin dinlenmesi, onların, kendilerini kabul görüldüğünün anlaması ve kendini işine adanarak örgütsel bağlılıklarının artması, böylelikle de işten ayrılma niyetlerinin azalması konusunda önemli olduğu düşünülmektedir (Çakır, 2001).

Destekleyici örgüt te bulunması gereken özellikleri Özdevecioğlu, (2003:113-130). Beş madde halinde toplamıştır.

1. İş görenlerin yenilikçi ve yaratıcı düşüncelerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alarak organizasyon içinde uygulamaya konulmasıyla, iş görenler fikirlerinin ya da eleştirilerinin örgüt tarafından dikkate alındığı algısına sahip olarak bunu bir örgütsel destek olarak algırlar ve buda onların örgütüne olan bağımlılıklarının artmasına neden olacaktır.

2. İş görenlere başarılı oldukları takdirde örgüt içerisinde devamlı olarak çalışacaklarına, hataların hoşgörülle karşılanıp devamlılık sağlama noktasında örgütün verdiği güvence, iş görenler tarafından örgütsel destek olarak algılanacaktır.

3. Örgütün bir diğer görevi ise örgüt içerisindeki bireylerin, birbirleri ile süregelen ilişkilerin olumlu yönde sevk edilmesini sağlamaktır. Hem üst yönetim ile iş görenler arasındaki ilişkilerde, hem de iş görenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinde, iletişim seviyesinin, yüksek düzeyde ve pozitif olması hem iş görenlerin motivasyonuna olumlu katkılar sağlayacaktır hem de iş görenler bunu bir örgütsel destek olarak algılayacaklardır.

4. Örgüt içi iş görenlerin motivasyon ve örgütsel destek algılamalarından bir diğer önemli durum ise, örgüt içi adalet sisteminin olmasıdır. Yönetim tarafından tüm iş görenlere adaletli davranılması yönetime yakın olan bireylerin kayırılmaması, haksız tarafın tutulmaması ve hak edilen edimlerin hak edenlere adaletli olarak dağılımının sağlanması, işgörenler tarafından örgütsel destek olarak algılanacaktır.

5. İş görenler, her şeyden önce sosyal varlıklardır. Başarıları sonucunda örgütten, takdir ve destek beklemektedir. Örgüt yöneticileri tarafından ortaya konulan takdirler, kazanılan başarıların farkında olma anlamına gelmektedir ki buda iş görenlerin, çabalarının boşa gitmediğini hissetmesi ve örgütsel destek algılamaları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olacaktır.

Eisenberger vd. (1986: 500-507)'ne göre iş görenlerini destekleyici bir örgütün; iş görenin örgüte yapmış olduğu katkılara değer vermesi, onu takdir etmesi, örgüt ile ilgili olumsuz düşüncelere sahipse bu konularla samimi bir şekilde ilgilenmesi ve çözüme kavuşturması, iş gören başarısının ardından onu çeşitli şekillerde ödüllendirmesi gerekmektedir.

1.4.2. Yönetici Desteği

Örgüt içerisindeki bireyler, birer sosyal varlık olduğundan hem sosyal hayatlarında hem de iş hayatlarında başkaları tarafından desteklendiğini hissetmek isterler. Desteklendiğini hisseden birey, kendini iyi hissederek motivasyonu artmakta ve bu durum bireyin, yenilikçi fikirler üretmesine de zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda yönetimin desteğini hisseden bir iş gören, hem örgütün amaçlarını hem de kendi amaçları gerçekleştirme noktasında, bireysel amaçlarını örgütsel amaçlarla bütünleştirip, örgüt içi sorumluluklarında daha verimli olmaktadır (Özkuk, 2017).

Yönetici desteği kavramı konusunda alan yazında Gagnon ve Michael (2004:172-177), bir yöneticide olmazsa olmaz olarak belirttiği başlıca destek unsurları olarak; yöneticinin iş görene yardım etme konusundaki istek düzeyi, güven ve saygı olduğunu belirtmişlerdir. Rooney ve Gottlieb (2007: 187-213), ise yöneticilerin, empati kurarak iş görenlere karşı ilgili olmayı tanımladığı duygusal destek, iş görenlerin göstermiş oldukları performans sonucunda onlara geri dönüt verilmesi olarak tanımladığı değerlendirme desteği, örgütün maddi kaynaklarından iş görenlerin faydalanması ve maddi kaynakların temin edilmesi olarak tanımladığı araçsal destek ve bilginin temin edilerek iş görenlere danışmanlık desteğinin yapılmasına yönelik tanımladığı bilgisel destek olmak üzere toplam 4 destek unsurunu tanımlamıştır. Kraimer ve Wayne (2004: 209-234), ise bir yöneticinin iş görene sağlaması gereken destek türleri olarak; uyum desteği, finansal destek ve kariyer desteği olarak belirtmişlerdir.

Yönetici desteği en genel tanımı itibariyle açıklamak gerekirse, iş görene, birincil yöneticinin gösterdiği destektir (Yoon ve Lim, 1999: 923-945). Bir başka ifadeyle yönetici desteği; yönetici ile iş gören arasındaki olumlu ilişkilerin sürdürülebilmesi ve astların performansında olumlu düzeyde artışlar sağlanabilmesi için iş gören, ihtiyaçlarının karşılanmasıdır (Bhanthumnavin, 2003: 79-97).

Yönetici desteği, Bhanthumnavin (2002), tarafından bir iş görenin yönetici desteğini hissedebilmesini, 3 ana destek unsurunun bir araya gelmesiyle mümkün olacağını savunmuştur. Bunlardan ilki *duygusal destektir*. Duyusal destek, iş göreni önemsemek ve ona sevgi göstermek, yöneticinin iş gören ile ilgili empati kurabilmesi, iş göreninin stresli olduğu zamanlarda ya da işi yerine getirmesinde yaşadığı zorluklarda problemlerin üstesinden gelebilmek için ona yardımda bulunmasıdır. İkinci destek unsuru *bilgisel destektir*. Bilgisel destek, iş görenin performansına yönelik ona geri bildirim yapılması, bilgiyi değerlendirme, iş görenin sorumluluklarını yerine getirmesine yönelik gerekli olan bilgi, birikim ve deneyimi yönetim tarafından iş görene aktarılarak ona rehberlik etme şeklinde olmaktadır. Bhanthumnavin (2002)'in yöneticilerin iş görenlere sağlaması gereken son destek unsurunun olarak *maddi destek*, olduğunu savunmuştur. Maddi destek, iş görenlere

materyal kaynakları sunulması, ihtiyaç duyulan hizmetlerin ve finansal desteğin sağlanmasıdır.

İş görenler için örgütsel destek algılamalarının olumlu ya da olumsuz yöne sevk edilmesindeki en büyük unsurlardan biri, yönetici desteğidir. Bunun sebebi ise, örgüt içerisindeki yöneticiler bir örgütün insani boyutunu temsil etmektedir. Dolayısıyla yöneticiler kolaylıkla iş görenlerle özel ve anlamlı bağlar kurabilmektedirler (Erdem, 2014). Eisenberger vd. (1986: 500-507)' nin örgütsel destek kuramında ifade ettiği gibi iş görenler bir yöneticinin pozitif ya da negatif tutum davranış ve uygulamalarını örgütsel desteğin bir göstergesi olarak algırlar. Bununla birlikte iş görenler, üstlerinin kendileri hakkındaki görüşlerini bir üst yönetici grubuna aktardıklarını ve buna dayalı olarak da örgütsel destek ile yönetici desteğinin etkileşim içerisinde olduğu yönünde bir algıya sahip olmaktadır.

Suliman (2001)'a göre iş görenlerin örgütsel bağlılığının sağlanmasında ve örgüt içinde güvene dayalı ilişkilerin geliştirilmesinde, iş görenler ile yöneticileri arasındaki olumlu ilişkilerin geliştirilmesine bağlıdır. Çünkü olumlu ilişkilerin varlığı sonucunda iş görenler hem örgüt tarafından kendilerine değer verildiğini hissedeceklerdir hem de yöneticilerinin kendilerine yardım ve desteğini daha fazla hissedeceklerdir (İşcan ve Karabey, 2007: 103-193). Aynı zamanda bir yöneticinin göstermiş olduğu olumlu davranışlar, algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır (Gökpınar, 2014).

Alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında algılanan örgütsel destek ile duygusal örgütsel bağlılık, çaba-ödül beklentileri, devam bağlılığı, lider-üye değişimi, yönetici desteği, algılanan örgütsel politikalar, işlemsel adalet ve iş tatmini ile ilişkili bulunmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-714). Rhoades ve Eisenberger (2002: 698-714), tarafından yapılan çalışmaların diğer bir sonucu da iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek ile iş görenler tarafından algılanan yönetici desteğinin pozitif yönlü ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır

1.4.3. Çalışma Arkadaşı Desteği

Bireyler yakın çevresi dışında zamanının önemli bir kısmını geçirmiş olduğu, çalıştığı çevreden de destek beklemektedir. Bunun sebebi ise örgütsel destek kavramı, bireyin saygı görme, çevresi tarafından onaylanma ve duygusal destek ihtiyaçlarının karşılanmasında en önemli kaynaklardan biri olarak çalışma arkadaşı desteği görülmektedir. Örgütsel destekte örgüt, iş görenlerin örgüte olan katkılarının farkında olduğunu onların görüş, düşünce ve mutluluklarına önem verdiğini ortaya koyarak iş görenlerin aidiyet, saygı görme ve onaylanma ihtiyaçlarının karşılanmasında yardımcı olmaktadır (Çakar ve Yıldız, 2009: 68-90).

Çalışma arkadaşı desteği en genel şekli ile ifade edilmek istenirse, bireyin örgüt içinde birlikte ve aynı konumda olan çalışma arkadaşlarından görmüş olduğu destektir. Bir başka ifadeyle iş görenlerin bir örgüt yapılanmasında aynı konum ya da benzer bir pozisyonda istihdam edilmiş bireylerden almış olduğu desteği ifade etmektedir (Yoon ve Lim, 1999: 923-945).

Örgütlerde bireyler sosyal ağlar ile birbirlerine bağlı durumdadır. Bu sosyal ağların varlığının işlevine bakıldığında bireylerin birbirleri ile iletişim ve etkileşimde bulunması, arkadaşlık ve akrabalık ilişkilerinin geliştirilmesi ve otoritenin sağlanması olarak sıralanabilir. Sosyal ağların mantığında bireylerin birlikte ve koordineli olarak hareket etme eğilimi vardır. Bu durumda ortaya çıkan problemlere karşı birlikte hareket etme, ortaya çıkan problemlerin çözüme kavuşmasında yeni fikir ve düşüncelerin ortaya konulması şeklinde olabilmektedir (Özmen vd., 2011: 42-46).

Örgütlerde bir sosyal ağ yapısının oluşması sosyal ilişkilerin birleşiminden oluşmaktadır. Sosyal ağ yapısının en önemli rolleri ise karşılıklı destek ilişkilerinin geliştirilmesi ve bireyler arası bilgi paylaşımının sağlanmasıyla bilgisel destek kavramının ortaya çıkmasıdır (Coleman, 1998: 95-120). Fakat bazı örgüt yapılanmalarında olumsuz durumların ortaya çıkabilmektedir. Özellikle büyük ve yaşlı örgüt yapılanmalarında katı hiyerarşiye bağlı olarak iş görenlerin görev tanımlıkları net çizgilerle sabitlenirken, esneklik ise kaybedilmektedir. Bu durumun ortaya çıkardığı sorunlar bakıldığında ise iş görenler örgüt içinde bazı birim ya da kişilerle daha sık iletişim kurarken diğerleriyle iletişimi kısıtlı olmaktadır. Bu durum

yapısal ataletin en tipik göstergelerinden biridir (Hannan ve Freeman, 1984: 149-164). Katılaşmış hiyerarşinin hüküm sürdüğü bir örgüt yapılanmasında bilgi, birikim, deneyim aktarımı tıkanma noktasına gelmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996: 135-172). Bu durumda iş görenlerin birbirlerine olan destek düzeylerini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Aynı zamanda bilgi, birikim ve deneyim aktarımının kısıtlanması ile iş görenlerin kişisel gelişimlerinin sağlanması ve yenilikçi düşünmenin önündeki en büyük engellerden biri olarak görülmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996: 135-172)

Bir örgüt içindeki iş görenlerin, sadece örgüt tarafından sağlanan desteklerin iş görenlerin motivasyonlarının sağlanması konusunda yeterli bir unsur olarak görülmemektedir. Bunun sebebi ise iş görenlerin, örgüt içinde birlikte vakit geçirdikleri ve kısmi duygularını paylaştıkları kısacası sosyal ağlar ile birbirlerine bağlandıkları çalışma arkadaşlarından da onaylanma ve destek görme ihtiyaçlarının bulunmasıdır. İş görenlerin bu ihtiyaç duydukları destek unsuru iş ile ilgili olabileceği gibi iş dışı olan konularla da çalışma arkadaşlarından destek görme ihtiyaçları olabilmektedir (Şentürk ve Tekin, 2015). Çalışma arkadaşlarından yeterli düzeyde destek gören iş görenlerin örgüt içinde verimliliğinin artması, pozitif bir iletişim ortamında çalışan iş görenlerin örgüte olan bağlılıklarının artması gibi örgüte olumlu katkılarının olacağı düşünülmektedir (Burt, 2009). Aynı zamanda iş görenlerin çalışma arkadaşlarından aldığı destek, yenilikçi iş davranışlarının oluşmasını da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Örgütlerde yenilikçiliğin artması ve bunu bir örgüt kültürü haline dönüştürülebilmesi sadece yöneticilerin desteği yeterli olmayıp birbirlerini destekleyen ve kendi kendini yöneten takımların oluşturulması ile mümkün olmaktadır (Detert vd., 2000: 850-863).

Çalışma arkadaşı desteğinin örgüt üzerindeki olumlu etkilerine bakıldığında Klyver ve Hindle (2007: 22-38), iş görenlerin birbirleri ile olan destekleyici arkadaşlık ilişkilerinin örgütlerin belirsiz ve değişen çevre şartlarına göre uyum sağlamasında en önemli etkenlerden biri olduğu belirtmiştir. Bu durumda yenilikçiliği destekleyeceği öngörülmektedir. Bir diğer araştırmada ise Krackhardt ve Stem (1988: 123-140)'in örgütlerde gayri resmi ilişkileri incelediği deneysel araştırmalarında, örgütlerin

çevresel değişime ve belirsizliğe uyum sağlamasında bölümler arası yakın çalışma arkadaşı ilişkilerinin önemli bir etken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.5. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörler, örgütsel faktörler(İnsan kaynakları uygulamaları, örgütsel ödüller ve iş koşulları, iş güvenliği, özerklik, role dayalı stres kaynakları, örgüt büyüklüğü) ve kişisel faktörler(yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi) olmak üzere iki ana grup altında ele alınacaktır.

1.5.1. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Örgütsel Faktörler

1.5.1.1. İnsan Kaynakları Uygulamaları: İş görenlere ya da insan kaynaklarına yönelik örgütün, sistematik bir düzen içinde oluşturulan örgüt politikaları, bu politikaların uygulama süreçleri, iş görenlere yönelik uygulamaları kapsamından dolayı iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek düzeyi üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olmaktadır(Allen vd., 2003: 99-118).

Shore ve Shore (1995)'e göre iş görenlerin örgüte buldukları katkıların, tanımlarını gösteren insan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasında bir bağ bulunmaktadır. İnsan kaynakları uygulamaları algılanan örgütsel desteği olumlu ya da olumsuz şekilde etkilemektedir(Shore ve Shore, 1995: Eisenberger ve Rhoades, 2002: 700).

1.5.1.2. Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları: İş görenler, örgüt içi sorumlulukları yerine getirirken göstermiş oldukları başarılar karşılığında, örgüt tarafından ücret artışı ya da prim gibi ödüllendirmelerle desteklediklerinde, iş görenler ortaya konulan çabanın ve ulaşılan başarının örgüt tarafından fark edildiğini hissetmektedirler. Rhoades ve Eisenberger (2002: 700), fark edilme, ücret artışları ve terfiler; kısacası iş görenlere yapılan maddi ve manevi ödüllendirilmelerin, iş görenlerin katkılarına olumlu kazanç sağlamaktadır. Böylece örgütlerin, iş görenlerin örgütsel destek algılamalarını olumlu olarak yönlendirilebileceğini belirtmişlerdir.

Rhoades ve Eisenberger (2002: 698-714), iş görenlere sağlanan uygun çalışma koşulları ve yapılan ödüllendirmelerin, yönetici desteğinin ve örgütsel adalet ile

algılanan örgütsel desteğe katkılarının kıyaslaması yapıldığında, çalışma koşulları ve ödüllendirmelerin katkısının daha az olduğunu belirtmiş. Bununla birlikte örgütsel desteğe etki eden bu ödül ve çalışma koşullarını; ödüller (terfi olanakları, ücret ve takdir etme), iş güvencesi, otonomi, stres faktörleri, eğitim ve örgüt büyüklüğü, olarak sıralamıştır.

1.5.1.3. İş Güvenliği: Örgütsel destek teorisi, iş görenlerin, bir zaman süreci boyunca örgütte kalmasına yönelik bir garantide bulunulmasının, iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek algıları üzerinde olumlu katkı sağlayacağını belirtmektedir. Son yıllarda işletmelerin, küçülme politikası izlemesiyle, iş görenler açısından iş güvenliği algılamalarına ve buna bağlı olarak örgütsel destek algılamaları konusunda işletmeler açısından önem kazanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Örgütün iş görenlere iş güvencesi vererek, iş görenlerin örgütsel destek algılamalarına olumlu yönde katkıda bulunmaları örgütler tarafından istenilen bir durumdur (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700). Bu sayede iş güvencesine sahip olan iş görenlerin, örgütüne karşı aidiyet duygusu besleyerek performanslarında olumlu artışlar sağlanacağı ve iş gören devir oranının düşürüleceği söylenebilir.

1.5.1.4. Özerklik: İş görenlerin örgütsel destek algılamaları üzerinde özerklik önemli bir etkiye sahiptir. Özerklik iş görenlerin, örgüt içerisinde sorumluluklarını nasıl yerine getirdikleri, çalışma programlarını nasıl ve ne şekilde uyguladıkları, iş görenlerin çalışma yöntemleri ve görev çeşitlikleri gibi konularda algıladıkları kontrol düzeyini ifade etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

Örgütler, iş görenlerinin algıladıkları örgütsel desteğe yönelik katkılarda bulunabilmeleri için iş görenlerinin, iş yapış biçimlerine güvenerek yüksek düzeyde özerklik tanımaları gerekmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 692-714). İş görenlerin sorumluluklarını yerine getirme noktasında örgüt tarafından sağlanan özgürlük düzeyine göre iş görenler, örgütün onların yeteneklerine inandıklarına ve göstermiş oldukları çabaların değerlendirildiğine güvenmektedirler. İş görenlerin sorumluluklarını yerine getirme noktasındaki örgüt tarafından gösterilen güven vurgusu, iş görenlerin iş süreçlerindeki özerkliklerine katkıda bulunarak onların algıladıkları örgütsel desteği de olumlu yönde etkileyecektir (Kaplan, 2010: 51).

1.5.1.5. Role Dayalı Stres Kaynakları: Role dayalı olarak stres yaratan unsurlara bakıldığında; iş yükünün fazla olması, bireylerin rol belirsizlikleri ve rol çatışması olarak sıralanabilir. İş yükünün fazla olması ise iş görenin sorumluklarını istenilen zamanda ve istenilen düzeyde (kalite) yerine getirememesiyle sonuçlanmaktadır (Yoon ve Thye, 2002: 101).

Rol belirsizliği, ise iş görenlerin sorumluluklarını belirten açık ve net bilginin örgüt tarafından iş görenlere sağlanmamasıdır. Rol çatışması; bir iş görenden beklenen rol beklentilerinin başka bir rol ile çatışması olarak tanımlanabilir (Stamper ve Johlke, 2003: 571). İş görenlerin rollerine bağlı olarak stres oluşturan faktörler, ne düzeyde örgüt tarafından kontrol altına alınabilecek faktörler olarak görülürse, o düzeyde iş görenlerin üzerindeki stres oluşturan faktörlerin giderilmesi mümkündür (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 700).

1.5.1.6. Örgüt Büyüklüğü: Yapılan araştırmalara göre büyük ölçekli örgütlerde istihdam olunan iş görenlerin kişisel ihtiyaçlarının, örgüt tarafından daha az düzeyde önemsedikleri ve buna bağlı olarak da kendi değerlerini daha az hissetmektedirler (Kaplan, 2010). Küçük ölçekli örgütler, büyük ölçekli örgütlere göre daha esnek bir yapıya sahip oldukları söylenebilir. Bu durumda iş gören ihtiyaçlarının karşılanması konusunda büyük ölçekli örgütlere göre daha yüksek düzeyde imkân sağlayabilirler. Buda iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyine katkıda bulunabilir.

Örgüt ölçeğinin büyüklüğüne bağlı olarak iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek ilişkisinin konu alan yazında yapılan çalışmalarına bakıldığında; resmi kural ve yöntemlerin büyük ölçekli örgütlerde daha fazla uygulandığı ve buna bağlı olarak iş görenlerin ihtiyaçlarıyla fazla ilgilenilemediği görülmüştür. Bunun sonucunda da büyük ölçekli örgütlerde çalışanların örgütsel destek algılarının küçük ölçekli örgütlere göre düşük olduğu sonucu elde edilmiştir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-714). Bu durumun ortaya çıkmasındaki en büyük etken büyük ölçekli örgütlerdeki iş gören sayısının fazla olmasından dolayı üst yönetimin, iş gören ihtiyaçlarına ve iş görenlerin kişisel beklentilerine fazla ve yeterli zaman ayıramamaları şeklinde yorumlanabilir.

1.5.2. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Kişisel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:701).

1.5.2.1. Yaş: İş görenlerin yaş düzeylerine bağlı olarak algılanan örgütsel destek ile ilişkine bakıldığında Hellman vd. (2006: 638-639), Rhoades ve Eisenberger (2002: 708), Selçuk (2003: 6), ve Yoon ve Lim (1999: 936), tarafından yapılan araştırmacılara göre; iş görenlerin yaşı ilerledikçe algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yoshimura (2003: 48), ve Kalağan (2009: 17), tarafından yapılan araştırmalarda ise, iş görenlerin yaşı ilerledikçe algıladıkları örgütsel destek düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazında yaş değişkeni ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki konusunda net bir sonuca varılamadığı görülmektedir.

1.5.2.2. Cinsiyet: Erkek iş görenlerin, daha çok başarıya odaklanması ve kadınların ise daha çok ilişkiye odaklanmasından dolayı cinsiyetler arası iş hayatından olan beklentiler farklılık göstereceğinden erkek ve kadın iş görenlerin iş koşulları ile olan değerlendirmeleri de farklılık gösterecektir. Alan yazındaki birçok araştırmacı cinsiyet faktörünün iş görenlerin örgütsel destek algılamalarında farklılıklara neden olmaktadır. Erkekler, örgütsel destek algısı olarak bireysel gelişim olanaklarının varlığı ve yapılan ödüllendirmeler ile daha çok örgütsel destek algıarken kadınlar ise, amir ve çalışma arkadaşları ile olan ilişki düzeyinin yüksek olmasını bir örgütsel destek unsuru olarak algılamaktadırlar (Parasuraman vd., 1992: 340)

Bakan ve Kefe (2012: 19-34)'nin yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre; erkek iş görenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin, kadın iş görenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılırken, Yoon ve Lim (1999: 97-124), tarafından yapılan araştırmada ise bunu tam tersi sonuca ulaşılmıştır.

1.5.2.3. Eğitim Düzeyi: Alan yazına bakıldığında; iş görenlerin eğitim düzeyleri ile algıladıkları örgütsel destek arasında çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Yoon ve Lim (1999: 97-124), eğitim düzeylerindeki artışlar algılanan örgütsel desteği

olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşırken, Rhoades ve Eisenberger (2002: 705), ise bu ili değişken arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Akalın (2006), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, lise mezunlarının üniversite mezunu olan iş görenlere kıyasla algıladıkları örgütsel destek daha yüksektir. Çıkan bu sonucu ise iş görenlerin eğitim seviyeleri arttıkça örgütten olan beklentilerinin de artacağı şeklinde yorumlamıştır. Bunun nedeni olarak da bireylerin eğitim düzeylerinin, bireylerde bir dünyaya ve hayata yönelik farklı bakış açıları kazandıracağını belirtmiş ve eğitim düzeyini bireylerin öz değerlerini etkileyen bir unsur olarak nitelendirmiştir. Selçuk (2003), tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; üniversite mezunu olan iş görenlerin daha düşük eğitim seviyesine sahip olan çalışanlara göre algıladıkları örgütsel desteğin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedeni olarak örgütün, üniversite mezunu olan iş görenlerine, terfi imkanlarını diğer eğitim seviyelerine göre daha öncelikli olarak belirlemeleri ve bundan dolayı onların kişisel gelişimlerine daha çok öncelik vermeleri şeklinde yorumlamıştır.

1.5.2.4. Hizmet Süresi (Kıdem): İş görenler bir örgüt içerisinde uzun bir zaman boyunca istihdam olunması sonucunda algıladıkları örgütsel düzeyleri de olumlu yönde etkilenmektedir. Bunun sebebi olarak da, bir örgüt içinde uzun süre istihdam edilen iş görenler, zaman içerisinde birbirleri ile sosyal bağlar kurması şeklinde yorumlanabilmektedir. Rhoades vd. (2001: 825-836), yaptıkları çalışmada, örgütlerde uzun süre çalışan bireylerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, yeni işe başlayan iş görenlere göre daha yüksek düzeyde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Rhoades ve Eisenberger ' e göre algılanan örgütsel destek ile hizmet süresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Kıdemi yüksek iş görenler, yüksek örgütsel destek algılamalarının da etkisiyle örgütüne karşı olumlu düşünceler geliştirebilmektedirler. Bununla birlikte kıdemi yüksek olan iş görenler örgütsel destek algılamalarının da yüksek olmasından dolayı içinde bulunduğu örgüte karşı olumlu duygu ve düşünceler geliştirebilmektedirler. İş görenlerin örgütlerinden memnun olmalarından dolayı da işlerinden ayrılma eğilimi göstermeyip, örgütlerine karşı bağlı bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 698-714).

Alan yazındaki bazı araştırmacılarda farklı sonuçlar bularak literatüre katkı sağlamışlardır. Akalın (2006: 106), iş görenlerin hizmet süresiyle algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak da, başlangıçta örgütün ve iş görenlerin bir birlerine karşı destekleyici, hoş görülü ve iyi niyetli bir tutum sergilerken, zaman ilerledikçe karşılıklı çatışmaların meydana gelmesiyle memnuniyetsizliklerin oluşması şeklinde yorumlamıştır.

Stinglhamber ve Vandenberghe (2003: 251-270), yaptıkları araştırmalarda hizmet süresi ile algılanan örgütsel desteğin arasında zıt yönlü ve anlamlı bir ilişki saptarken, Yoon ve Lim (1999: 97-124), hizmet süresinin, iş görenlerin örgütsel destek algılarında herhangi bir fark ortaya koymadığı sonucuna ulaşmışlardır.

1.6. Algılanan rgtsel Desteğin Sonuçları

Algılanan rgtsel desteğin, örgütün ulaşmayı amaç edindiği hedefler için, iş görenlerin performanslarını arttırıcı yönde etkileri bulunmaktadır. Özellikle iş görenlerin ödül yönlü beklentilerinin karşılanması onların örgüte duydukları duygusal bağlılığı kuvvetlendirmektedir (Eisenberger vd., 1986: 500-507).

Alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile yapılan işlerin sonuçlarının yüksek düzeyde ilişki içerisinde oldukları görülmüştür. Yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip olan iş görenlerin, örgütlerine daha az devamsızlık yaptıkları ve sorumluluklarını yerine getirirken örgütsel desteği daha az algılayan iş görenlere kıyasla daha bilinçli bir yapıda oldukları saptanmıştır (Eisenberger vd., 1990: 51-59). İş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, bir diğer önem arz eden sonucu ise; iş görenlerin değişime yani yenilikçiliğe olan yatkınlıklarıdır. Örgütlerin, iş görenlere destekleyici tutumları, iş görenlerde yenilikçiliğe yönelik olumlu bir tutum oluşturmaktadır. Bu durumda aynı zamanda örgüt içerisinde iş görenlerin değişime yani yenilikçiliğe olan motivasyonlarını arttırarak, değişimi daha kolay kabul edilebilir hale getirmektedir (Peker, 2008).

Rhoades ve Eisenberger (2002: 698-714)'in yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel destek, örgütlerde iş görenlerin iş tatminini ve performansını arttırarak, pozitif

atmosferi olan bir iş ortamı oluşmasına fırsat yaratmakta ve çalışanların işte kalma eğilimlerini artırarak isten ayrılma düşüncelerini de azaltmaktadır. Eisenberger, vd. (2001: 42-51), yaptıkları diğer bir çalışmada ise; algılanan örgütsel desteğin, psikolojik sonuçları olarak zorunluluk hissetme, performans ödül beklentisi, stresin azalmasını ve örgütsel vatandaşlık duygusunun artmasını belirtmişlerdir. Buna benzer bir sonuçta Kaplan (2010), tarafından yapılan çalışmada vurgulanarak, algılanan örgütsel desteğin, örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olacak unsurları; zorunluluk hissi yaratma, duygusal bağlılığı artırma ve performans-ödül beklentilerini güçlendirme olarak belirtmiştir. Ayrıca aşırı talepler nedeniyle oluşan stresli durumlarda, örgütün iş görenlere kaynak yardımı ve duygusal destek göstererek, iş görenlerin stresinin azaltılmasında algılanan örgütsel desteğin önemli bir rol oynadığını belirtmiştir.

1.6.1. Zorunluluk Hissetme: İş görenler örgüt tarafından sunulan imkanlardan faydalandıkça ve iş görenler gelişimlerine ve kariyer isteklerine değer verildiğini anladıklarında, örgütlerine sorumluluk anlamında bir zorunluluk hissetmektedir (Eisenberger vd., 2001: 42-51). İş görenlerin örgütüne karşı hissetmiş oldukları bu zorunluluğa bağlı olarak, sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla gayret gösterme eğiliminde olurlar. İş görenlerin örgütsel bağlılıkları artarak hem bireysel performansları artarken, hem de iş görenler örgütsel performansın artması için katkıda bulunurlar (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491-509).

Alan yazına bakıldığında; Eisenberger vd. (2001: 42-51), tarafından yapılan araştırma Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütülmüş olup posta çalışanları üzerinde araştırma kapsamında incelemeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek ile iş görenlerin genel örgütsel amaçlara yardım etmek için zorunluluk hissetmeleri arasında pozitif ilişkiler saptanmıştır (Eisenberger vd., 2001: 42-51).

1.6.2. İşe Bağlılık: Kendini adama ihtiyacını yerine getirme, güçlü ait olma hissini artırır. İş görenlerin birbirleriyle iletişimlerini üyeliklerin ve sosyal kimliklerindeki rol-statülerini belirler. Algılanan örgütsel destek bu yolla iş görenin amacına katkıda bulunur (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701).

1.6.3. Performans-Ödül Beklentileri: Performans kavramı, herhangi bir sorumluluğu yerine getiren kişi, takım ya da bir örgütün o sorumluluğa dair amaçlanan hedeflere ne kadar ulaşılabilindiğinin nicelik ve kalite olarak karşılığıdır (Tınaz, 2013). İş görenler, algıladıkları örgütsel desteği, örgüt tarafından uygun görülen faaliyetlerden sağlanan materyal ve sembolik faydaların potansiyel kazancını belirlemek için kullanabilirler. Algılanan örgütsel destek ile performans- ödül beklentileri arasında çift yönlü bir ilişkinin var olduğu söylenilebilir. İş görenin yüksek performansı sonucunda beklediği ödül artabilir ve dolayısıyla iş göreninin, örgütün yaptığı katkıya değer verdiği yönündeki algısından etkilenebilir (Eisenberger, vd. 1990: 51-59).

Ödül, iş görenin sorumluluklarını belirlenen çerçevede yerine getirmesi sonucunda genellikle iş görenlere mutluluk verici bir faktördür. Bu faktörlerin içerisinde, iş görenlerin kişisel bir isteğini yerine getirmekten, ihtiyaçların giderilmesine kadar birçok unsuru içermektedir. İş görenler açısından sorumluluklarını istenilen düzeyde yerine getirilmesinin sonucunda ödüllendirileceğinin bilinmesi, onları motive edecektir (Başaran, 2004: 268). Aynı zamanda performans-ödül beklentileri, iş görenlerde örgütlerine karşı duygusal bağlılık, ve örgütün hedeflediği amaçlara ulaşılması için iş görenlerin daha yüksek performans göstermesini sağlayacaktır (Eisenberger vd., 1986: 500-507).

1.6.4. Devamsızlık: Jex (2002: 154), devamsızlığı; iş göreninin fiziki olarak örgütünde bulunmaması şeklinde tanımlamıştır. Eren (2017: 267)'e göre; iş görenlerin resmi tatiller ve kullanılan izinler dışında örgütte bulunmamasından kaynaklı her türlü olumsuz sonuç doğuran hususlar devamsızlıktır. Tütüncü ve Demir (2003) ise devamsızlığı; iş görenin bir bahane ileri sürmeksizin örgütüne herhangi bir açıklamada yapmadan örgütte bulunmaması olarak ifade etmiştir.

Byrne ve Hochwarter (2008: 54-72) ve Eisenberger vd. (1986: 500-507), tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda, iş görenler tarafından algılanan örgütsel destek attıkça, devamsızlık eğiliminin azaldığı sonucuna ulaşmışlardır. Örucü ve Kaplan (2001: 93), devamsızlığın, örgüt verimini etkileyen bir faktör olduğunu belirtmişlerdir.

1.6.5. İş tatmini: İş tatmini, iş görenin işini ve iş yaşamını değerlendirmesini dayanarak yaşamış olduğu mutluluk duygusudur. Bu kapsamda iş göreninin mutluluk düzeyinin yüksekliği, iş tatmin düzeyi ile doğru orantılı olacaktır (Başaran, 1982: 20-21). Yani iş gören, ne kadar çok mutluysa ya da mutluluk seviyesi ne kadar yüksekse iş tatmin düzeyi de o derece yüksek olacaktır.

Örgütlerde iş görenlerin ve örgütün başarısının ve veriminin artırılmasının birden fazla yolu ve yöntemi bulunmaktadır. Ama özellikle çalışma koşulları istenilen seviyede olmayan örgüt yapılanmalarında mal ya da hizmet üretiminde verimli sonuçlar alabilmenin en önemli ve etkili yollarından biri, iş görenine maddi ve manevi kazanımların sunulmasıyla onların tatmin edilmesi, talep ve beklentilerinin karşılanması ve motive edilmesidir (Aydın, 2008: 361-373).

Örgütlerde, iş görenlerin iş tatmininde önemli birer faktör olarak değerlendirilecek olan konulara ilişkin varsayımlar şu şekilde belirtilebilir (Aydın, 2008: 361-373):

- İş gören tatmini için insan unsuruna önem verilmelidir.
- İş görenin doğru değerlendirilmesi tatmin sağlar.
- Yönetici-iş gören ilişkilerinin iyi olması tatmin sağlar.
- İş gören hizmet içinde eğitilmesi tatmin edici rol sağlar.
- Motive olmuş iş gören tatmin olmuştur.

1.6.6. İşten Ayrılma Niyeti: Rhoades ve Eisenberger (2002: 698-714), tarafından yapılan çalışmaya göre, iş görenlerin işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma davranışının, algılanan örgütsel destek ile negatif bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Alan yazına bakıldığında benzer sonuçlara rastlamak mümkündür. Örneğin; Wayne vd. (1997: 82-111), ve Stinglhamber ve Vandenberghe (2003: 251-270), ve Stamper ve Johlke (2003: 569-588), yaptıkları araştırmalarda işten ayrılma niyeti ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin negatif olduğunu ifade etmişlerdir.

1.6.7. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir örgütün etkinliğini ve verimliliğini arttıran; ancak biçimsel ödül sistemi tarafından net bir şekilde tanımlanamayan davranışlardır (Organ, 1997: 85-97). Bu davranışlar genel olarak, centilmenlik, özgecilik, vicdanlılık, nezaket ve sivil erdemdir (Niehoff ve Moorman, 1993: 538). Alan yazına bakıldığında, iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Shore ve Wayne, 1993: 777). Wayne vd. (1997: 82-111), Amerika Birleşik Devletleri'nde büyük bir şirkette çalışan ve en az beş yıllık iş deneyimi olan iş görenleri üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

1.6.8. Stres: Çalışma ortamındaki iş görenlerin, yaşamış oldukları stres, iş stresi olarak tanımlanmaktadır. Bireylerin yaşadıkları stres, kişilerin kendilerinden kaynaklı yani bireysel nedenlerden oluşabileceği gibi, işin niteliğinden ya da iş dışı faktörlerin etkisinden kaynaklanarak da oluşabilmektedir (Güçlü, 2001). Uyarıcı ile stres arasındaki farka bakıldığında; uyarıcılar, vücutta herhangi bir tepkiye neden olurken stres ise vücudun dayanma sınırını aşan uyarıcılardan dolayı vücutsal dengenin bozulmasına neden olmaktadır. Stresin sonucunda ise, gerilim ortaya çıkar ve gerilimler vücutta ortaya çıkan tepkilerdir (Şahin, 1995).

Alan yazında Eisenberger vd. (2004: 206-225), iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri ile stres kaynaklı nedenlerden oluşan bitkinlik hissi, yaşanan psikolojik çöküntüler ve duyulan kaygı düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulunduğu aktarılmıştır. Stinglhamber ve Vandenberghe (2003: 251-270), ise algılanan örgütsel desteğin, iş görenlerin, stresli durumlara karşı mücadele edebilme yetilerinin güçlendirdiğini savunmaktadır. Rhoades ve Eisenberger (2002: 698-714), iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, örgütteki yüksek taleplerle karşılaşıldığında duygusal destek ve materyal yardım mevcudunu sağlayarak, stres vericilere karşı olumsuz psikolojik ve psikomatik tepkileri azaltmasının beklendiğini savunmuştur ve iş görenlerin genel stres seviyelerini azaltabileceği düşüncesi ortaya konulmuştur.

Örgütlerde örgütsel strese sebep olabilecek birçok unsur bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2013: 397). Bunlar genel olarak; örgüt yapısı ve örgüt ortamına, fiziki çevre

şartlarına, yapılan işle ilgili faktörlere, iş görenlerin mesleki gelişimi ile ilgili faktörlere ve örgüt içi münasebetlere göre değişim göstermektedir. Bu faktörlere bağlı olarak iş görenlerin aşırı çalışması, iş görenin düzeyini aşacak taleplerin yaşanması veya rol çatışmasına neden olarak iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek düzeyi üzerinde negatif yönlü etkisi bulunmaktadır (Eisenberger ve Rhoades, 2002: 698-714).

1.6.9. Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenlerin duyusal olarak, çalıştıkları örgüte olan bağlılık ilişkileri, iş görenin örgütün bir paydaşı olarak kalma beklentilerinin düzeyidir. Örgüt devamlılığının sağlanmasında gerekli olan kaynaklardan en üst seviyede yararlanabilme imkânı, örgütsel bağlılığın bir özelliğidir(Özkalp ve Kirel, 2013: 683).

Bir örgütte, iş görenlerle örgüt uyumunun en önemli göstergelerinden biri örgütsel bağlılıktır ve örgütsel bağlılık iş görenlerin örgütte kalmak için güçlü duygular barındırması, örgüt amaçlarına samimi bir şekilde inanması ve buna bağlı olarak da örgüt amaçları için tüm gücüyle çabalaması anlamına gelmektedir (Akar ve Yıldırım, 2008: 97-113). İş görenlerin algıladıkları örgütsel destek, iş görenler üzerinde örgüt refahını yükseltmek için bir yükümlülük hissi oluşturmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Nitekim Eisenberger vd. (1990: 51-59)'nin yapmış oldukları çalışmada algılanan örgütsel desteğin, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırdıkları sonucuna ulaşılmıştır. İş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin bir sonucu olarak da duyusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçların örgüt tarafından karşılanması ile birlikte, iş görenlerin örgütsel bağlılıkların güçlenmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701). Araştırmalar, algılanan örgütsel desteğin, iş görenlerin sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda, örgütsel bağlılıkla aralarında pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu ortaya konulmuştur(Wayne vd., 1997: 82-111). Böylece algılanan örgütsel destek, iş görenlerin ve örgütün, amaçlarını ve hedeflerini yerine getirme noktasında katkıda bulunduğu söylenilebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 701).

1.7. Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili Alan Yazında Yapılmış Çalışmalar

Akkoç vd. (2012), tarafından yapılan araştırmaya göre algılanan örgütsel desteğin, iş görenlerin, iş tatmini ve iş performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Çolakoğlu vd. (2010: 125-150), tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu üzerinde önemli derecede olumlu etkileri olduğunu sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, onların ihtiyaçlarının dikkate alınması ve üst yöneticilerin desteği, algılanan örgütsel desteğin artırılmasında önemlidir. Çalışanlar maaş ve ücretlerinde yapılacak iyileştirmelerle oluşacak finansal desteğin yanında saygı görme, takdir edilme, düşüncelerine değer verilme gibi sosyal ihtiyaçlara da gereksinim duyulmaktadır. Özdemir (2010: 127-146), eğitim alanında algılanan örgütsel desteğin, eğitimcilerin kişiler arası öz yeterlik inançlarıyla ilişkisini inceleyen bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek ile eğitimci kişiler arası öz yeterlik inancı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Şimşek vd. (2008: 16-18), *“algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven ile tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin analizi”* isimli, örneklemini Nevşehir üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin oluşturduğu bir çalışma yapmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğu kurumlarda, çalışanların yaşadığı tükenmişlik duygusu ve duyarsızlaşma azalmaktadır. Algılanan örgütsel desteği yüksek olan akademisyenlerin kişisel başarıları artmaktadır. Çakar ve Yıldız (2009: 68-90), tarafından gerçekleştirilen araştırmada, bankacılık ve sigortacılık sektöründe faaliyet gösteren firmalar üzerinde adalet algıları, algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet ve iş tatmini arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yokuş (2006), tarafından hazırlanan ve algılanan örgütsel destek ve bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen yüksek lisans tez çalışmasında, cinsiyet faktörünün algılanan örgütsel destek düzeyi üzerinde bir farklılık oluşturmadığı gözlenmiştir. Bu çalışma bulgularına göre, algılanan örgütsel destek düzeyi yükseldikçe duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık da artmaktadır.

Bir kurumda çalışan bireyler kendilerinin önemsendiğini algırlarsa, sırasıyla, duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve devam bağlılıkları artacaktır. Bir benzer çalışmada Dinç tarafından yapılmış olup benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Dinç (2015), tarafından hizmet sektöründe çalışan orta seviye yöneticilerine yönelik yapılan araştırma neticesinde, algılanan örgütsel destek ile çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığı arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Gürbüz (2012), tarafından çağrı merkezindeki iş görenlere üzerinde yapılan araştırmada, algılanan örgütsel destek, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık konuları incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve örgütsel destek ve güven düzeyindeki artış/azalışın örgütsel bağlılık düzeyinde de artış/azalışa yol açacağı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca cinsiyet değişkeninin, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yüksel (2006: 7-32), tarafından gerçekleştirilen araştırmada algılanan örgütsel destek düzeyinin işten ayrılma eğilimi üzerine etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işten ayrılma eğilimi bulunan iş görenlerin örgütsel destek algısı işten ayrılma eğilimi bulunmayan iş görenlere göre daha düşüktür.

İKİNCİ BÖLÜM: YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI

Çalışmanın bu bölümünde, yenilik kavramına benzer kavramları ve yenilik kavramının tanımlamalarına yer verilerek yenilik türleri açıklanmıştır. Çalışmanın devamında, yeniliğin önemine vurgu yapılarak, yenilikçilik ve yaratıcılığın geliştirilmesi için örgütlerde yapılması gerekenler ve yenilik çalışmalarının örgütlerde sağladığı katkılar işlenmiştir. Çalışman kapsamında yenilikçi iş davranışları ayrıntılı olarak işlenip, yenilikçi iş davranışlarının önemini vurgulayan alan yazındaki çalışmaların sonuçlarına yer verilerek, yenilikçi iş davranışlarını etkileyen engeller ortaya konulmuştur. Son olarak da yenilikçi iş davranışlarını oluşturan boyutlar(fikir keşfetme, fikir üretme, fikir uygulama, fikir savunma) açıklanarak algılanan örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışları ile olan ilişkisi irdelenmiştir.

2.1. Yenilik Kavramına Benzer Kavramlar

Yenilik kavramına yakın olan kavramlar, alan yazın incelemeleri sonucunda; yaratıcılık, icat etme, değişim, teknoloji, araştırma-geliştirme(ar-ge), ve girişimcilik başlıkları altında ele alınmıştır.

2.1.1. Yaratıcılık: Yaratıcılığın en kabul görmüş tanımı ile, her alanda yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesidir. Bir başka deyişle yaratıcılık, üretmek, kavramsallaştırmak veya bireyler ve gruplar tarafından birlikte çalışılarak geliştirilen yeni ve yararlı fikirler, süreçler ve prosedürler olarak ifade edilir (Shalley vd., 2000: 215- 223).

Bir yenilik sürecinin başlamasının ilk adımı olan yaratıcılık, yeni düşünceler ortaya koyma veya var olan fikirlere, yeni alternatif bakış açılarıyla bakmaya yarayan yetenektir. Bir örgüt içerisinde yenilikçi fikirlerin meydana gelmesi için gerekli olan yetenekler ile bu yenilikçi fikirlerin uygulanması için gerekli olan yetenekler birbirlerinden farklı olmaktadır. Yaratıcı fikirler olmadıkça örgütlerin bunları ortaya koyacak yetkinliklerin olması bir anlam ifade etmeyeceği gibi, yaratıcı fikre sahip olan bireylere gereken desteğin sağlanmadığı takdirde bu fikirlerinde hayata geçmesi şansı yok denecek kadar azdır. Bu bakımdan örgütler, iş görenleri ile yaratıcı fikirlerin

hayata geçirilmesi konusunda koordineli olarak bir yenilik sürecinin, hem yaratıcılığı hemde yenilikçiliği kapsayacak şekilde olması gerekmektedir (Durna, 2002: 8).

2.1.2. İcat Etme: İcat etme kavramı, yaratılmış fikirlerin yeni bir ürüne ya da yeni bir sürece dönüştürülme işlemini ifade etmektedir. İcat, yeni düşüncelerle filizlenerek yeni bir ürün ya da bir süreçte meydana gelen yeniliklerin bütünüdür (Işık, ve Gülümser, 2013: 41-57). Yenilik ve icat arasındaki ilişki aşağıdaki gibidir

$$\text{İnovasyon} = \text{İcat} + \text{Ticari başarı}$$

Başarıya ulaşmış yeni kavramlar ya da bakış açıları meydana getirmek yeniliğin ilk adımınıdır. İcat etme, yeni kavram ve bakış açıları fikir ve düşüncelerin bir konsepti olarak değerlendirildiğinde, bu konseptlerin yenilikçi fikir ve düşüncelerin bileşiminden meydana geldiği söylenilebilir (Trott, 2005: 15-16). İcat, yeniliğin meydana getirilmesinde ve meydana getirilen yeniliğin değerlendirilmesinde katma değer olarak belirleyici bir özelliğe sahiptir. Yaratılan yeni teorik konseptlerin pratiğe dökülmesi ile ortaya çıkan yenilik kavramı bir prototipin, iktisadi anlamda değer kazanması sonucu oluşmaktadır (Tornatzky ve Klein, 1982: 28-45). Yenilik, bir toplumda yaygınlaşmadığı sürece o toplum için geniş kapsamlı bir fayda sağlayacağı düşünülmemektedir. Yenilikçi örgütler, oluşturdukları yeniliklerle sadece kendilerine faydalı olmakla kalmayıp, bu yeniliğin yayılmasında da öncülük ederek ekonominin bütünlüğünde daha fazla verimliliğe ve daha yüksek yaşam standartlarının meydana gelmesine katkı sağlarlar. İnsanlığın gelişim sürecinde biriken bilgi, zamanla teknolojik gelişmelerin meydana gelmesini ve yayılmasını sağlayarak, yeni bilgi birikimlerine ve doğal olarak da yeni teknolojilerin gelişmesine ışık tutarlar. Bilgi birikiminin artması ile de teknolojik gelişmelerde meydana gelen yeniliklerdeki zaman aralığı günden güne kısalmaktadır. Bu durum ile ilgili örnek bir sıralama tablo 1’de gösterilmiştir (Oğuz ve Türkoğlu,2004: 14-20).

Tablo 1: Belli Başlı, İcat ve Yeniliklerin Kronolojik Sıralaması

Yeniliğin Adı	Yıl	Yeniliğin Adı	Yıl
Tekerleğin Bulunuşu	M.Ö 3000	Telgraf	1837
Roma Su Yolları	M.S 128	Telefon	1876
Krankın Keşfi	834	Röntgen	1895
İlk Gözlem Evi	1450	Zeplin Balonu	1900
İlk Buhar makinası	1634	Uçak	1903
İlk Buhar motoru	1725	Turbo Jet Motoru	1930
İlk Çalar Saat	1787	Radar	1937
İlk Buharlı Gemi	1787	Xerox Fotokopi	1937
Elektrik Bataryası	1800	Naylon	1938
Elektrik Ampülü	1810	Elektronik Bilgisayar	1946
Elektrik Jenaratörü	1831	Polaroid Kamara	1947
Buzdolabı	1834	İlk Uydunun Gönderilmesi	1957

Kaynak: Oğuz ve Türkoğlu, (2004: 14-20).

2.1.3. Değişim: Değişim, planlı ya da plansız olarak bir sistemin, bir süreç veya bir ortamın belli bir durumdan başka bir duruma geçirilmesi olarak tanımlanabilir (Durna, 2002: 9). Yenilik ve değişim kavramı, birbirleri ile yakından ilişkili olan kavramlardır. Bir yenilik sürecinin, aynı zamanda bir değişim süreci olduğu söylenilebilir. Fakat bir yeniliğin bütününde bahsederken her yeni ürün, süreç ya da hizmeti bir değişim olarak nitelendirmek mümkün değildir. Değişim uygulanacağı örgütün yeniliğe göre daha geneline kapsamaktadır. Yenilik ise bir örgütün verimliliğini arttırmada ve ticari başarının sağlanması hususunda en belirgin değişimlerden biridir (Güzel, 1996: 2-3). Daha geniş bir perspektiften değerlendirmek gerekirse yeniliğin içerisinde hem değişim, hem de iyileştirmeler yer almaktadır. Fakat değişim, daha genele yayılması beklenen bir etki alanıdır. Buradan hareketle değişimin, kapsam olarak yeniliğe göre daha geniş bir olguyu ifade ettiği söylenebilir. Örgüt için bir değişimin misyonu, ekonomik anlamda yarar sağlayacak özellikler içermekteyse, ancak zaman değişimden yenilik olarak bahsetmek mümkündür (Özkan, 2009: 45).

Sonuç olarak değişim, içinde bulunulan mevcut durumun ihtiyaçları karşılayamaması noktasında, güncel şartlara uyum sağlamak için bireysel veya örgütsel anlamda yeniden yapılandırılma sürecine girilmesi için yeni fikirler üretme,

karar verme ve uygulama sürecidir (Vardar, 2001: 10). Yenilik ise sürekli olmayan bir değişimdir (Osborne ve Brown, 2005).

2.1.4. Teknoloji: Teknoloji, bir bilimsel uygulama olmakla birlikte temel amaç olarak, ticari bir fayda sağlamaya yönelik gerçekleştirilen bir faaliyetin sonucudur. Bir başka ifadeyle teknoloji, üretim faaliyetleri esnasında insanların kullandığı yöntemler veya sahip olduğu tekniklerin bütünüdür (Sarıhan İnceler, 1998: 18).

Üretim faktörleri olan, doğal kaynaklar, emek ve sermaye bir diğer üretim faktörü olan teknolojiyle birleşince, verim artışı sağlamaktadır. Teknoloji, üretim miktarında artışları sağlayan, üretilen mamullerin kalitesini yükselten, üretilen ürünün biçim ve niteliğini değiştirebilen kısacası insan ihtiyaçlarının karşılanmasında en güzel şekilde yardımcı olan bilgilerin bütünüdür (Eren, 1982: 8).

2.1.5. Araştırma-Geliştirme(Ar-Ge): Araştırma, bilinmeyen bir bilgiyi ortaya çıkarmaya yönelik yapılan faaliyetlerin bütününe kapsayan bilimsel ve teknolojik bir faaliyetken, geliştirme ise, var olan bilginin ya da bir teknolojinin yeniden revize edilerek daha yararlı duruma gelmesine yönelik faaliyetler bütünüdür (Sarıhan İnceler, 1998: 21).

Buluş ve yenilikler, teknolojik gelişmelere bağlı olarak örgütler tarafından yapılan Ar-Ge faaliyetleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve yenilikler, makro ölçekli olduğunda, ekonomik anlamda büyüme sağlarken mikro ölçekli olduğunda ise örgütlerin pazar paylarının artmasını sağlayarak karlılık oranlarında da artış sağladığı söylenilebilir. Diğer bir değiş ile örgütlerin, yeniliklerin ve teknolojik buluşların ortaya çıkması için yaptıkları fiziki ve beşeri yatırımlar sonucunda meydana gelen dışsallıklar ve taşmalar ekonominin genelinde getirinin artmasını sağlayarak, uzun dönemde ekonomik büyümeye neden olmaktadır (Altın ve Doktora: 250-260).

Araştırma ve geliştirme, tüketicilerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için örgütler tarafından teknolojilerin geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Yani teknolojik bilgiler Ar-Ge faaliyetleri sonucunda ortaya çıkarak zamanla tüm ekonomi içerisinde yer alarak paylaşılmakta ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır. Araştırma ve

geliştirme faaliyetleri, günümüz rekabet düzeyi yüksek olan ekonomik yapılanmasında örgütlerin hayatta kalmaları için hayati öneme sahip olan bir unsurdur (Zerenler vd. : 653-667).

Bir örgüt açısından yürütülen ARGE faaliyetlerinin amaçları şöyledir (Zerenler, vd. : 653-667); yeni bir ürün veya üretim süreci geliştirmek, var olan bir ürün için yeni pazar ya da kullanım sahaları oluşturmak, verimlilik artışı sağlamak, rekabet üstünlüğü sağlamak, maliyetleri minimize etmek ve örgüt içi bilgi dolaşımının hızını arttırmak.

2.1.6. Girişimcilik: Girişimci, içinde bulunduğu çevrenin ihtiyaç duyduğu şeyleri görme becerisine sahip, doğa, emek, iş gücü ve sermaye gibi bir işi yapmak için gerekli tüm kaynakları bir araya getirebilme kudretine sahip, risk alabilen, yeniliklere açık ve yenilikçi düşünen birey olarak tanımlanabilir. Girişimci bir ürün ya da hizmet üretmek için tüm üretim faktörlerini bir araya getirerek üretim çıktıları itibariyle toplumsal refahı sağlayan kişidir. Girişimcilik ise, içinde bulunulan çevrenin fırsatlarını sezme, fırsatları hakkında hayal kurma, kurulan hayalleri projelere dönüştürme ve projeleri faaliyete geçirerek insan refahına olumlu katkılar sağlama faaliyetidir (Bozkurt, 2006: 94-95).

Schumpeter yenilik kavramı ile girişimcilik kavramını ilişkilendirerek yenilik, bir ekonominin temel güç kaynağı olduğunu ve yenilikçi kişilerin birer girişimci olduklarını ifade etmiştir. Bu ifadeden hareketle yeni bir ürünü oluşturan ya da var olan bir üründe iyileştirmeler yapan bireylerin girişimci oldukları söylenilebilir. Bunun nedeni ise girişimsel süreçlerin yaratıcı ve yenilikçi insan faaliyetlerinin içeriyor olmasıdır. Bir fikrin üretilmesi, hizmete dönüşmesi ve yenilikçi hizmetin ya da ürünün tüketici ile buluşturulması görevi girişimcinin sorumluluğuna bırakılmış durumdadır. Bir örgütün, başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biri olarak da yenilikçi fikirlerin hayat bulmasının olduğu düşünülmektedir (İrmiş vd., 2010: 11).

2.2. Yenilik Kavramı

Günümüzde yenilik kavramı, üzerinde çok durulan, pek çok çalışmaya konu olan bir kavramdır (Yavuz, vd., 2009: 65-90). Bunun sebebi, yeniliğin örgütler için artık, hem önemli bir rekabet avantajı sağlaması ve örgütler için bir performans göstergesi durumuna gelmiş olmasıdır. Günümüzde örgüt içi maliyetlerin azaltılması ya da fiyat kırma gibi yöntemlere bağlı bir stratejinin izlenmesi, örgütler için dar çerçeveli bir avantaj sağlamaktadır. Bundan dolayı örgütler için yeniliklerin ortaya konulması zorunlu hala gelmiştir (Avcı 2012: 121-138). Örgütlerin üretimden başlayıp pazarlama faaliyetlerine kadar maliyetlerinin azaltılmasında önemli bir yere sahip olan yenilik kavramı, inovasyon kelimesiyle eş anlamda kullanıldığı alan yazın incelendiğinde görülmektedir. Yenilik kavramının tanımı kullanım alanlarına göre farklılıklar gösterse de yenilik, temel olarak örgütlerin, ekonomik faaliyetleri açısından değerlendirildiğinde fikirlerin ticari bir değer haline getirilmesi ya da bir örgütün rekabet avantajı sağlamaya yönelik yaptığı katma değer çalışmalarının bütünüdür. Kısacası yenilik kavramı örgütlerin, yeni bir ürün, hizmet geliştirmesi ya da yeni bir yönetim, pazarlama ve üretim yöntemleri geliştirmeye yönelik faaliyetlerin sonucunda ortaya çıkan olgu, yenilik olarak adlandırılmaktadır (Şahin, 2011: 259-271).

Yenilik kavramının kelime kökeni Latince bir kelime olan *innovare* kelimesi oluşturmaktadır (Naktiyok, 2007: 211-230). Bu sözcük yenilenme, yeni yapma ve değiştirme anlamlarına gelmektedir. *Innovare* kelimesinden türeyen yenilik kavramı, toplumsal, kültürel ve idari ortamlarda yeni metotların yürürlüğe girerek kullanılmaya başlanması anlamı taşıırken, güncel bir yaklaşım olarak değerlendirildiğinde yeniliğin kendisinden çok yeniliğin meydana getirmiş olduğu sonuçlara odaklanarak; daha çok değişmeye bağlı bir ekonomik ve toplumsal bir süreci ifade ettiği söylenilebilir (Elçi vd., 2008: 25). Bu çerçevede bakıldığında yenilik kavramı, örgüt için yeni fikirler yeni uygulamalar, yeni çözüm metotlarının geliştirilmesi ve yeni teknolojilerin ortaya çıkarılması olarak ifade edilebilir (Jenssen ve Jorgensen, 2004: 63).

Yenilik ilk olarak Joseph Schumpeter tarafından “kalkınmanın itici gücü” olarak tanımlanmıştır. Schumpeter’ e göre yenilik pazarda var olmayan ya da var olup ve üzerinde iyileştirmeler yapılarak tekrar pazara sürülen bir ürün, yeni bir üretim yönteminin uygulamaya sokulması, örgütlerin yeni bir pazara açılması, yeni tedarik

kaynaklarının (hammadde, yarı mamül vb.) saptanması ve örgütün yeni bir organizasyon yapısına sahip olması şeklinde tanımlamıştır (Elçi vd., 2008: 26).

Costas Markides, yenilik kavramını tanımlarken müşteri odaklılığı ön plana çıkartarak “*müşteri ihtiyaçlarını ekonomik olarak ve değer yaratarak tatmin etmek için bu yaratıcı fikirlerin piyasaya uygulanması*” olarak tanımlamaktadır. Buradan hareketle yeniliğin piyasada henüz karşılanmamış bir ihtiyaca cevap verilen ve bu sırada katlanılan maliyetlerden daha fazla değer yaratan, yeni bir kaynak bileşimi olduğu söylenebilir (Şahin, 2011: 259-271). Kanter, örgütler için yenilik kavramına farklı bir bakış açısı getirerek, yenilik, oluşan sorunları çözmeye yönelik fikirlerin uygulamaya konmasıdır şeklinde ifade etmiştir (Acaray, 2007: 29). Higgins’e göre yenilik, bir kişi, kurum, toplum vb. için önemli bir etkiye sahip çeşitli örgütsel süreçlerin oluşturulması ya da var olan ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi veya yeni ürün ve hizmetlerin yaratılması sürecidir (Bayındır, 2007: 241-250). Örücü (2011: 58-73), örgüt için yeniliği, daha önce hiç denenmemiş bir şeyin denenmesi veya önceden denen bir şeyin farklı alanlarda kullanılmasını, yenilik olarak nitelendirmiştir. Jones (2001: 404), yenilik kavramını daha önce yapılmayanın yapılması veya yapılmış olanın, yeni bir sürece dahil edilmesi şeklinde ifade etmiştir.

Yenilik ile ilgili yapılan tanımlamalarda üzerinde durulan konulara bakıldığında, yapılan yeniliğin bir değer oraya koyması, bir ihtiyacı karşılaması, daha önce hiç denenmemiş bir fikir ya da buluş olması, bir sorunu çözmesi gibi ifadelerle yer verilmektedir. Örgütsel anlamda düşünüldüğünde yeniliğin, doğrudan (yeni bir ürün, pazar, vb.) ya da dolaylı (verimlilik) olarak ekonomik çıktıya dönüşmesi beklenmektedir.

Örgütlerin rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri ve değişen çevre şartlarına adapte olabilmeleri için yenilikçi reflexler göstermeleri önemli bir yere sahip olmaya başlamıştır (Mumford ve Licuanan, 2004: 163-171). Günümüzde hem çevresel şartların değişimi çok hızlı olarak gerçekleşmekte, hem de rekabet ortamı her geçen gün daha da büyüyerek örgütler için rekabet ortamı bölgesel rekabetten çıkarak küresel bir rekabet yapısına bürünmüş bulunmaktadır. Tamda bu noktada yenilik kavramı örgütler için hayati önem taşıyıp pek çok açıdan örgüte yarar sağlayacak bir kavramdır. Yenilik kavramının örgüte sağladığı yararlar arasında performans artırımına bağlı

olarak; verimlilik, kar, vb nicel verilerle ölçülebilen veriler sağlamakla birlikte, sağladığı yararlar bununla sınırlı değildir. Yenilikçilik yeteneği aşağıda belirtilen hususlar ile de örgütlerine yararlar sağlamaktadır (Mische, 2001'den aktaran: Naktiyok, 2007: 215: Avcı 2012: 121-138):

- Yenilik, örgüt içerisindeki iş görenlerin yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunarak onların yeni bir şeyin parçası olmaktan dolayı heyecan duygusu yaratarak motivasyonlarının artmasına katkı sağlamaktadır.
- Yenilik kavramı, örgütlerin yüksek performanslı örgüt yapısına geçişini hızlandıracağı yetenekler sunar.
- Yenilik kavramı, iş görenleri öğrenmeye ve bilgi paylaşımı yapmaya yöneltir. Yenilikçi örgütler, iş görenlerine yenilik yapma çalışmalarını konusunda özgürlük alanlarını genişleterek keşif, öğrenme, kişisel gelişim ve stratejik değişimle ilgili olarak deneyimi ve hızliliği, iş birliğini teşvik etmektedir.
- İş görenlerin, yenilik sürecine dahil edildiğinde, yenilik kavramı bir örgüt yapısını dinamik halde tutmaktadır.
- Yenilik, daha önce denenmemiş deneyimleri deneyimlemeyi gerektirdiğinden, örgütlerin atalet ve statik yapıdan kurtulmalarına faydalar sağlamaktadır.

2.2.1. Yenilik Türleri

Yenilik türleri; ürün ve süreç yeniliği, radikal ve kademeli yenilik ve organizasyonel-pazarlama yeniliği olmak üzere 3 ana başlık altında incelenmiştir.

2.2.1.1. Ürün ve Süreç Yeniliği

Ürün ve süreç yenilikleri daha çok örgütlerin öncelik teşkil eden hedeflerine göre oluşturulmaktadır. Ürün ve süreç yenilikleri eş zamanlı olarak meydana gelmektedir.

2.2.1.1.1. Ürün yeniliği: Bir mal veya hizmetin var olan özellikleri ya da kullanım alanlarına göre yeni veya önemli ölçüde üzerinde iyileştirmelerde bulunularak yeniden ortaya konmasıdır. Ürün yeniliği terimi, küçük değişikliklerden radikal yeniliklere farklı seçenekleri kapsar. Yeni ürünün yenilik düzeyini açıklamak için çeşitli sınıflamalar yapılmaktadır. Alan yazında yaygın olarak kullanılan ürün

yeniliği çeşitleri ve gerçekleşme olasılık yüzdeleri aşağıdaki gibidir (Güleş ve Bülbül, 2004: 136):

Dünya için yeni ürün (%10): Bu tür yeniliklerin ortaya çıkma olasılığı azdır. Yoğun araştırma ve geliştirme faaliyetleri sonucunda ortaya çıkan bu tür ürünler dünya için gerçek anlamda yeni ürünlerdir. Bu tür ürün yenilikleri yeni pazarlar doğurabileceği gibi müşterilere karşı tamamen yeni çözümler de sunmaktadır. Örgüt için yeni ürün(%20): Bu tür ürünler, örgüt için yeni olmakla birlikte mevcut pazarda var olan ürünlerdir. Örgüt bu ürünleri kendi iş süreçlerine ekleyerek yeni bir ürün hattı meydana getirir. Böylelikle bu yeni ürün sayesinde örgütün pazar ağı genişleyerek, yeni pazarlara girmesine olanak sağlar. Mevcut ürün hattında yeni ürün (%26): Bu tür ürün örgüt için yeni bir ürün olmakla birlikte örgütün mevcut ürün hattına uyan ürünlerdir. Mevcut ürünlerin geliştirme ve iyileştirilmesiyle elde edilen yeni ürün (%26): Bu tür ürünler örgütün ürün grubunda yapılan yenilikler ve iyileştirmeler sonucunda elde edilmektedir. Bu iyileştirmeler mevcut ürün hattındaki modası geçmiş bir ürünün yeniden tasarlanmış bir ürünle ikame edilmesini de içermektedir. Mevcut ürünün yeniden konumlandırılması (%7): Örgütün ürettiği mevcut ürünün yeni pazarlara ya da pazar bölümlerine sunulmasıdır. Mevcut ürünün maliyeti azaltılarak elde edilen yeni ürün (%11): Bunlar daha düşük maliyetle aynı performansı sunan yeni ürünlerdir. Örgüt için oldukça anlamlı yenilikler olarak kabul edilmektedir

Örgütler için bir ürün geliştirme süreci yoğun araştırma ve gelişme çabalarının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Aşağıda bazı markaların ürettikleri ürünler ile ilgili geliştirme zaman tablosu verilmiştir.

Tablo 2: Örgütlerin Ürün Geliştirme Süreleri

İşletme	Ürün	Geliştirme Zamanı (Eski)	Geliştirme Zamanı (Yeni)
Honda	Araba	5 yıl	3 yıl
ATveT	Telefon	2 yıl	1 yıl
Navistor	Kamyon	5 yıl	2.5 yıl
Hewlett Packart	Bilgisayar Yazıcısı	4.5 yıl	1.8 yıl

Kaynak: Durna, (2002: 94).

Tablo 2' de farklı coğrafyalarda yer alan uluslararası piyasada faaliyet gösteren büyük ölçekli bazı firmaların ürün geliştirme zamanlarına bakıldığında önceden ürün geliştirmek için daha fazla zaman harcadıkları bunun sonucunda da kendi bünyelerinde geliştirdikleri ya da uyguladıkları geliştirilmiş yenilikler sonucunda ürün geliştirme zamanlarını kısalttıkları şeklinde yorumlanabileceği gibi artan rekabet koşullarına bağlı olarak ürünlerini dünya piyasasında güncel tutmak için ürün geliştirmelerini hızlandırdıkları şeklinde de yorumlanabilir.

2.2.1.1.2. Süreç Yeniliği: Süreç yeniliği, iş prosesinde verimlilik artışı sağlamak için köklü değişimler oluşturmak şeklinde ifade edilebilir (Papinniemi, 1999: 95-101). Süreç yeniliği, yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir üretim veya teslim yönteminin gerçekleştirilmesidir. Bu yenilik, teknikler, teçhizat ve/veya yazılımlarda önemli değişiklikler içermektedir (Zerenler vd., 2007: 653-667). Süreç yeniliği, bir örgüt için ürettiği mamullerin ya da müşteriye sunduğu hizmetin geliştirilmesi, kalitenin ve güvenin iyileştirilmesi sayesinde müşteriye sunulan değer artırılması amacı taşımaktadır. Süreç yeniliği, aynı zamanda örgüte ürettiği mamulü daha hızlı ve/veya daha düşük maliyetle üretme imkanı sağlayacağından örgütün rekabet etme gücüne de olumlu katkılar sağlamaktadır (Durna, 2002).

2.2.1.2. Radikal ve Kademeli Yenilik: Radikal yenilikler, diğer yenilik türlerine oranla daha çok yeni bir ürün ve/veya pazarın oluşma evresinde ortaya çıkmaktadır. Radikal yenilikler, bir örgüt için yüksek maliyet ve büyük risk oranı içermektedir. Bu yüksek riskin getirisi ise, içinde bulunulan sektörde ilk olmanın avantajıdır. Örgüt böyle bir durumda yüksek karlar elde edebilmektedir. Kademeli yenilikler ise, daha çok örgütün ürün gamında veya iş sürecinde kalite, maliyet zaman ve verimlilik gibi unsurların geliştirilmesi amacı taşımaktadır (Zerenler vd., 2007: 653-667). Bu iki yenilik arasındaki farklar ayrıntılı olarak Tablo-3'de görülmektedir.

Tablo 3: Kademeli ve Radikal Yenilik Arasındaki Farklar

Kademeli Yenilik	Radikal Yenilik
Sürekli İlerleme	Örnek İlerleme Parçaları
Organizasyon Bölümlerinde Etki	Organizasyonun Bütününde Dönüşüm
Normal Yönetim Süreçleri ve Yapısı	Yeni Yönetim ve Yapı Yaratılması
Teknolojik İlerleme	Büyük Teknolojik Yenilik
Üretimde İlerleme	Yeni Pazar ve Yeni Ürün Yaratılması

Kaynak: Aygen, (2006: 38).

2.2.1.3. Organizasyonel-Pazarlama Yeniliği: Organizasyonel yenilik; örgütün ticari uygulamalarında, iş yeri organizasyonunda ya da dış ilişkilerinde yeni bir organizasyonel yöntem uygulamasıdır (Zerenler vd., 2007: 653-667). Diğer bir deyişle organizasyonel yenilik, örgütün misyon ve stratejisinin başarısına odaklanan, yeni yönetim uygulamalarını içermektedir. Bu yönetim uygulamaları, yeni iş tasarımlarıyla insanlar ve departmanlar arasında yeni koordine yöntemleri oluşturmakta bununla birlikte yeni örgütsel süreçleri, yeni kural ve iş yapma ilkelerini içermektedir (Appelbaum, vd. 1998: 289-301).

Pazarlama yeniliği; örgütün ürettiği bir ürünün tasarımı, ambalajlanması, ürün konumlandırılması, tanıtımı ya da fiyatlandırılması gibi bir örgüt için önem teşkil eden değişikliklerden oluşan yeni bir pazarlama yönetiminin oluşturulmasıdır (Zerenler vd., 2007: 653-667). Pazarlama yeniğinde örgüt ve müşteri arasındaki temas trafiğinin artırılması amaçlanmaktadır. Böylelikle örgütün kar marjının artmasının yanı sıra, tutundurma faaliyetlerindeki yenilikler sayesinde müşteri bağlılığı oluşturulmasına da yardımcı olmaktadır (Eren vd. 2005: 208).

2.2.2. Yeniliğin Önemi

Günümüzde rekabet avantajı elde etme kriterlerine bakıldığında, sadece maliyetlerin minimize edilmesinin yeterli olmadığı görülmektedir. Artık maliyetlerden daha önemli bir kavram olarak gösterilen yenilik kavramı, pazarın ihtiyaçlara yanıt verme hızı, ürün ömürlerindeki kısaltmalar, ürün ve hizmet kalitesi, tasarım, yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi, müşteri isteklerine göre ürün ve hizmet üretilmesi, yeni yönetim ve organizasyon modelleri gibi pek çok faktör de işin içindedir. Dolayısıyla

yenilik kavramının, maliyetlerden çok daha önemli bir kavram olduğu söylenilebilir. Örgütlerin yeni bir pazara girmesi ya da mevcut pazar paylarını yükseltmesi, yenilik yapabilme yeteneklerinin gelişimine bağlı olmaktadır (Elçi, 2007: 27).

Yenilik kavramının önemi, sadece ulusal ölçekte olmayıp global perspektiften incelendiğinde de açıkça görülmektedir. Küresel ekonominin kuralları, bir örgütün rekabetçi piyasa koşullarında ayakta kalabilmeleri, yenilikleri yakından takip etmeleri ya da yeniliği bizzat kendilerinin ortaya çıkartmalarıyla mümkün olmaktadır (Güleş ve Bülbül, 2004, : 115). Yenilik, hem yerel piyasada hem de uluslararası piyasada örgütlerin, ayakta kalabilmeleri, kar elde etmeleri, rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri, nakit akışlarını arttırabilmelerinde belirleyici bir rol üstlenirken aynı zamanda çok güçlü bir rekabet silahıdır (Tekin, Güles ve Öğüt, 2003). Keskin (2004: 379-380)' e göre örgütlerin günümüzde artan rekabet koşulları göz önünde bulundurulduğunda sadece üretim yapmaları rekabet avantajı elde etme konusunda yeterli olmamaktadır. Rekabet üstünlüğü sağlanması hususunda örgütlerin bilgiyi kullanabilmeleri, bilgi yönetimi ile yenilik arasında bağlantı kurabilmeleri konusunun çok önemli olduğu vurgusunda bulunmuştur. Ulusoy (2003: 251-270)' a göre yenilik kavramı örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etme noktasın da kullandıkları bir araçtır. Bundan dolayı yenilik sonucunda meydana gelen çıktılarda doğrudan örgüt verimliliğini etkilemektedir ve yenilik ve yenilik yapabilme yeteneği/gücü küresel dünyada rekabetçiliğin büyük bir gücüdür.

2.2.3. Yeniliğin Ülke Ekonomisi İçin Önemi

Örgütlerin yenilik faaliyetlerinde bulunmaları, sadece o örgüt için değil ülke ekonomisi içinde çok önemlidir. Yeniliğin ekonomik açıdan büyüme, kalkınma ve rekabet avantajı sağlama gibi etkilerinin olması göz önünde bulundurulduğunda mikro ölçekte gerçekleştirilen yeniliklerin, nasıl yapıldığı ve yapılan yeniliklerin ortaya çıkardıkları sonuçların belirlenmesi de ülke açısından önem kazanmaktadır (Terzioğlu vd. 2008: 377-388). Yeni bir ürün ya da hizmetin ortaya çıkartılması, ulusal piyasaya ve ulusal örgütlere dinamizm kazandırabileceği gibi uluslararası ekonomik platformlarda da yeni fırsatların ortaya çıkmasına ve buda ülke çapında ekonomik büyümenin hız kazanmasına neden olmaktadır (Wang ve Kafouros, 2009: 606-616).

Günümüzde devletler, pazarın, firmaların ve teknolojilerin globalleşmesine bağlı olarak kendi ülkelerindeki refah seviyesini yükseltmek adına üslendikleri roller ve buna bağlı olarak uyguladıkları politikalarda değişmektedir. Ülkeler arasında kıyasıya bir rekabet olup rekabet üstünlüğü sağlamanın da en önemli unsuru olarak yenilik kavramı görülmektedir (Yavuz vd. 2009: 65-90). Yenilik ayrıca ülke içi istihdam seviyesinin artması ve toplumsal refah seviyesinin yükselmesi (Ersoy, vd., 2008: 59-74), sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerçekleşmesi ve mali kriz dönemlerinde örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmesi açısından da önemlidir (Toraman vd., 2009: 91-120).

2.2.4. Yenilikçilik ve Yaratıcılığın Geliştirilmesi İçin Örgütlerde Yapılması Gerekenler ve Yenilik Çalışmalarının Örgütlerde Sağladığı Katkılar

Yenilikçilik ve yaratıcılığın geliştirilmesi için örgütlerde yapılması gerekenler şu şekilde özetlenmektedir; örgütlerde Ar-Ge departmanlarının oluşturulması ve Ar-GE faaliyetlerine uzun dönem devam edilebilmesi için finansman planının oluşturulması gerekmektedir. Bununla birlikte örgüt bünyesinde yer alan iş görenlerden en az bir iş görenin Ar-Ge faaliyetlerinin sorumlusu olarak atanması gerekmektedir. Örgütlerde yeniden yapılanma yaklaşımının benimsenmesini sağlayarak örgütün müşterilerine daha iyi, daha kaliteli, daha çabuk ve daha ucuz hizmet sunabilmeleri için, örgüt bünyesindeki tüm iş yapma usul ve süreçlerinin köklü bir şekilde gözden geçirilmesini sağlamaya çalışılmalıdır. Örgütlerde yeniliği hayata geçirme sürecinde bireysel çabalar ile değil, kolektif bir yapı içerisinde yenilikler hayata geçirilmeye çalışılmalıdır (Kul, 2011: 95). Yeniliğin hayata geçirilmesindeki en önemli unsur, nitelikli insanların, düşünce ve fikirlerin var olabileceği özgür, esnek, iletişimin açık olduğu bir örgüt içinde çalışabileceği bir ortamın oluşturulmasıdır (Freeman ve Soete, 1997). Bunu sağlamak içinde örgüt yapısı içerisinde iş görenlere yenilik yapmaları konusunda teşviklerde bulunarak, çeşitli ödüllendirme yöntemleriyle motive olmaları sağlanmalıdır. Ayrıca iş görenlerin yenilikçi fikirlerini hayata geçirebilmeleri için onlara fiziki (makine, teçhizat, finansman, vb.) açıdan ihtiyaç duyduğu şeylerin teminin sağlanması gerekmektedir. Bununla birlikte örgüt yapısının içinde nitelikli iş görenlerin istihdam edilmesi sağlanarak onların düşüncelerini özgürce ifade edebildiği bir ortamın oluşması sağlanmalıdır.

Yenilik çalışmalarının örgütlerde sağladığı katkılara bakıldığında yapılan bir yenilikle birlikte örgüt ürettiği bir ürünün kalitesinde iyileştirmeler yapabilir, ürün özelliklerini artırabilir ve üretim sürecinde iyileştirmeler yaparak daha verimli üretim teknikleri geliştirebilir. Aynı zamanda örgütler, yapılan yenilikler sayesinde üretim maliyetlerini azaltabilir, yeni pazarlara yönelebilir, kullandığı enerji miktarında iyileştirmelerde bulunabilir ve çevreye daha az zarar veren bir ürün ya da üretim metodu geliştirebilir (Seker, 2014: 20-24). Yapılan tüm bu yenilikler sayesinde örgütler rekabet avantajı elde ederken aynı zamanda örgütlerin uzun dönemde kar elde etmesini sağlamaktadır. Örgütlerin çevresel anlamdaki konularda yaptığı iyileştirmelerde örgütün, örgüt imajını güçlendirerek dış çevre ile olan bağlarını kuvvetlendirdiği söylenebilir.

2.2.5. Yenilik Engelleri

Örgütlerde yenilik kavramı, hayati öneme sahip olmasına rağmen yeniliğe karşı engel olan durumlar meydana gelebilmektedir. Bu noktada önemli olan husus bu engellerin neler olduğu ve nelerden dolayı ortaya çıktığının saptanmasıdır (Top, 2008: 282-283). Örgütlerin yenilik yapması konusunda karşılaşılan engellere bakıldığında, her yenilik öncelikle risk içermektedir. Yapılacak yeniliklerde beklenilen aksine olumsuz durumlar (istenilen verimin elde edilememesi, müşterilerin bu yeniliği beğenmemesi, üretim maliyetlerin artması, vb.) yaşanabilir. Örgütler yapılacak yeniliklerde olumsuz durumların gerçekleşmesi riskinden dolayı yeniliği gerçekleştirilmeyi istemeyebilir ya da erteleyebilirler. Örgütler, bir yenilik yapma girişimde bulunacakları zaman, yeterli finansmanı sağlayamayabilirler. Bunun sebebi de yapılacak olan yenilik için gereken finansman ihtiyacının beklenilenden fazla çıkması ya da bu yeniliğin ulaşılması zor, pahalı teknoloji içermesinden kaynaklanabilir. Yenilik ile örgütlerin önündeki diğer engellere bakıldığında; yenilik projeleri üretebilecek ya da hayata geçirecek kalifiye personel konusunda örgütün yeterli olmaması, örgütün yeniliğe gerek duymaması veya yenilik faaliyetlerine ayıracak yeterli zamanın olmaması ve müşteri ihtiyaçlarının belirlenememesi de yeniliğin önündeki engellerdendir (Örücü, Kılıç, ve Savaş, 2011: 58-73).

Örgütlerdeki yenilikçi iş davranışlarının önündeki engellerden en önemlileri, değişime direnen bir örgüt yapısına bağlı bir yönetimin bulunması ve üst yönetimin

aslarına duydukları güven düzeyinin düşük olmasıdır. Baskıcı, katı kural ve kaidelerle yönetilen bir örgüt yapısında, yenilikçi düşünme yapısına sahip olan bireylerin örgütten ayrılmasına neden olabilmektedir (Ceylan vd, 2003: 151-175). Yöneticilerin, yeniliğe önem vermemesi, yapılan yeniliği saçma bulması ve riskten kaçınması gibi faktörler, yenilikçi düşüncelerin hayata geçmesini önlediği gibi daha yeni yeni filizlenen düşünceleri de olgunlaşmadan bastırmaktadır (Karacabey, 2011).

2.3. Yenilikçi İş Davranışları

Yenilik, bir örgütün ya da bir örgüt çalışanının yeni fikir denemeleri sonucunda meydana gelen, ürün, hizmet ya da iş süreçleridir. Bir örgütte yenilik yapma konusunda yetenekli ve hevesli bireylerin bulunması, o örgütün için yenilikçi iş davranışları sergilemesinde önemli bir yere sahiptir (İçerli vd., 2011). Yenilikçi iş davranışları, örgüt üyelerinin ya da işletmede yer alan iş görenlerin kendi arzuları ve iradeleriyle yeni bir ürün, hizmet, iş süreçleri ya da prosedürleri kendi iş birimlerine veya organizasyonun tamamına uygulamaları olarak tanımlanmaktadır (Çalışkan ve Urtekin 2009: 20-21).

İşletmelerin rekabet avantajı elde etmek için sahip olması gereken yeteneklerin başında yenilik ve yenilikçilik kavramı gelmektedir. Her geçen gün önemi artan yenilikçilik kavramı örgütsel rekabetin verimliliğin ve etkinliğin sağlanmasında olmazsa olmaz hayati önem taşımaktadır. Günümüzde teknoloji ve bilimsel alanda yaşanan hızlı gelişmeler artarak ilerleyen, dinamik bir yapıda olup çağımızın değişim çağı olarak adlandırılmasına yol açmıştır (Naktiyok, 2007: 211-230). Bu yapı işletmelerin değişim çağı içerisinde yaşanan gelişmelere ayak uydurarak varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet avantajı elde edebilmelerinde kritik bir role sahip olduğu düşünülmektedir.

Yenilik kavramı, aynı zamanda işletmelerin pazar payı oluşturulması ve işletmenin karlılığını artırılması adına önemlidir (Işık ve Meriç, 2015: 1-16). İşletmeler bu değişimi, ürünleri, hizmetleri ve iş süreçlerinde meydana getirdikleri geliştirmeler ve yenilikler yolu ile sağlamaktadırlar (İçerli vd., 2011). Kanter, (1983) tarafından, “yeni fikirlerin, süreçlerin, ürün ya da hizmetlerin ortaya konulması, kabul edilmesi ve uygulaması” olarak tanımlanan yenilikçilik kavramı iş görenler için önem

arz eden bir performans ölçütü ile iş görenler tarafından önemsenen bir iş çıktısı olarak görülmektedir (Çelik vd, 2014: 491-508).

Yenilikçilik alan yazında “*yeni bir düşüncenin işletme faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması*” olarak tanımlanmaktadır. Yenilikçi iş davranışları, mevcut sistem ya da süreçlerdeki iyileştirmeler ile daha önce tecrübe edilmemiş olanı tecrübe etme şeklinde görülebilmektedir. Bu durumda örgütlerde yenilikçilik kavramı, yeni bir ürünün ortaya çıkartılması, yeni iş alanlarının ortaya çıkartılması olabileceği gibi yeni bir üretim yönteminin de uygulanması şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Basım vd., 2009: 27-44). Schumpeter (1934) ‘e göre yenilikçilik, yeni ürün veya hizmetlerin, yeni üretim metotlarının, yeni örgütsel şekillerin, yeni pazarların ve yeni tedarik kaynaklarının bulunması veya geliştirilmesidir (Çelik, 2012: 99-122). Yenilikçi davranış bir iş görenin bilinçli olarak ürün, yöntem ve iş süreçlerine ait daha önce denenmemiş yeni fikirleri kendi işinde, departmanında ya da işletmenim tamamında tatbik etmesi ya da benimsemesi olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1989: 15-30). Bir başka tanıma göre de yenilikçi davranış, bir iş görenin ürün, hizmet, üretim yöntemleri, örgütlenme şekilleri ve tedarik kaynaklarına ait yeni fikirlerin uygulanmasıdır (Çelik, 2012: 99-122). Buckler (1996), yenilikçiliği “*işletmenin çevresinde ortaya çıkan değişimlere uyum gösterebilmesi için örgüt kültüründe değer meydana getirilmesi*” olarak tanımlamaktadır (Akkoç vd, 2011: 83-114).

Tüm bu tanımlar özetlenirse, yenilikçi iş davranışları; bir düşünce sisteminin geliştirilmesini, yeni düşünceler sistemleri geliştirilmeye örgüt tarafından teşvik edilmesini ve bu düşüncelerin hayata geçirilmesini kapsamaktadır (Ceylan ve Özbal, 2005: 167-184). Bu sistemin örgüt kültüründe olabilmesi içinde örgüt yapısında açık fikirliliğe ve esnek düşünebilme kabiliyetine önem verilmesiyle mümkün olabileceği düşünülmektedir (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 1-29). Bunun sebebi de iş görenlerin, sarf ettikleri çaba ve karşılığında aldıkları ödül algılarını etkileyen karar verebilme serbestliği, adalet algıları ve iş kontrol algıları ile ilişkilidir. İş görenler, sarf ettikleri çaba ile aldıkları ödül arasında adil bir denge hissettiklerinde daha fazla çalışma ortaya koyarak, örgüt taleplerini karşılamak için daha fazla yenilikçi iş davranışları göstermektedirler (Jannsen, 2000: 287-302).

2.3.1. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Unsurlar

Örgütlerde yenilik süreci karmaşık, risk içeren ve sonuçlarının zor tahmin edildiği bir yapıda gerçekleştirilmektedir. Örgütlerin, yenilik yapma süreçlerinde engel olabilecek örgüt içi ve örgüt dışı pek çok unsur bulunmaktadır (Tekin ve Durna, 2012: 93-110).

2.3.1.1. Örgüt Dışı Engeller: Örgüt dışı yenilik engelleri, örgütün iş çevresinden kaynaklanan engelleri ifade etmektedir. Örgüt dışı yenilik engellerinde ilk olarak müşteriler gelmektedir. Müşterilerin oluşturulan yeniliğe karşı tepkilerinin ölçülmesi, yeniliğin hayata geçirilip geçirilmemesi konusunda önemli bir karar alma ölçütü durumdadır. Aynı zamanda örgütün, içinde bulunduğu ekonomik durum, yenilik yapma yatırımları üzerinde önemli rol oynamaktadır. Ülkenin, içinde bulunduğu ekonomik koşullar da (dış borç, cari açık, istihdam sorunu, gelir dengesizliği vb.) örgütlerin, yenilik kararı alma konusunda belirleyici etmenlerdendir. Ülke ekonomik koşullarını göz önünde bulunduran örgütler, yenilik yapma konusunda maliyet riskine girmekten kaçınabilirler ayrıca örgütler olası bir kriz ortamında öz sermayelerini ellerinde tutmak isteyebilirler (Bozkurt, 2015: 102). Alan yazın incelendiğinde Sabuncu (2014: 108-109), yeniliği etkileyen örgüt dışı engelleri “bürokratik engeller, krediler üzerindeki banka politikaları, müşteri ihtiyaçlarının gizliliği, ulaşılması zor ya da pahalı teknoloji, yeniliğin çok kolay kopyalanması, devlet desteğinin azlığı” gibi engeller olarak sıralamıştır. Bozkurt (2015) ise, örgüt dışı engelleri, kendi içinde arz, talep ve çevreyle birlikte alt bölümlere ayrılabilceğini ileri sürmektedir (Bozkurt, 2015: 102).

2.3.1.2. Örgüt İçi Engeller: Örgüt içi engeller, örgütün kaynakları ile ilgilidir. Örgüt içi engeller, örgüt kültürü, sistemi, içsel kaynakların yetersizliği, teknik uzmanlık veya yönetim zamanı, güncel muhasebe sistemleri ve risk alma, üst yöneticilerin tutumu veya yeniliklere karşı, çalışanların tutumu kavramlarıyla yakından ilgilidir (Hadjimanolis, 1999: 561-570).

Tekin ve Durna (2012: 96)'ya göre örgüt içi engellerin sebepleri olarak, çalışanlar üzerinde yönetici desteğinin eksikliği, yönetimin örgüt içinde yenilikçi kültür oluşturamaması ve bireyleri yenilik yapma konusunda motive etmedeki

yetersizlikleri ve iş görenlerin yeniliğe karşı direnci, yeniliklere karşı engel teşkil edebilmektedir. Barker (2002: 391), ise yeniliği etkileyen örgüt içi engelleri, örgütte yenilik için ayrılan maddi kaynakların yeterli olmaması, AR-GE eksikliği, iş görenlerin iş tecrübesinin ve iş ile ilgili bilgilerin yetersiz olması, iş görenlerin yeniliğe karşı gösterdikleri direnç ve örgütün yeniliğe gerek duymaması, örgütün organizasyon yapısının yeniliğe karşı uygun olmaması, örgütün pazardaki değişiklikleri yeterince takip etmemesi veya edememesi, teknolojik açıdan know-how eksiklikleri, yeniliğin maliyet açısından yüksek risk içermesi ve yenilik için harcanan sürenin çok uzun olması olarak sıralamıştır (Aktaran; Sabuncu, 2014: 109).

Örgütlerin büyüklükleri açısından yeniliğe karşı engellere bakıldığında büyük ve orta ölçekli işletmelerin KOBİ'lere göre teknolojik açıdan, ekonomik açıdan ve nitelikli insan kaynağı yönünden daha avantajlı olmaları nedeniyle yeniliğe karşı daha çok eğilimli oldukları söylenebilir (Tekin ve Durna, 2012: 95). KOBİ'ler sanayileşmiş ülkelerde dahi, yetersiz iç kaynak ve uzmanlık nedeniyle yenilik konusunda büyük firmalara nispeten daha fazla engelle karşı karşıya kalmaktadır (Hadjimanolis, 1999: 562).

Farklı bir açıdan bakıldığında ise büyük ölçekli firmalar, üstesinden gelmesi gereken bir problem için günlerini hatta haftalarını harcayabilmektedir. Özellikle büyük ölçekli firmalarda oldukça rastlanan bu durum örgüt içi iletişimi yavaşlatarak işlerin gecikmesine de neden olmakla birlikte yenilikçiliği engellemektedir. Aynı problemlerin KOBİ'lerde daha kısa sürede üstesinden gelinmesinin nedeni ise büyük ölçekli firmalara göre daha hızlı karar alma ve daha hızlı hareket etme kabiliyetidir. Bu açıdan bakıldığında ise yeniliği uygulama konusunda KOBİ'lerin büyük ölçekli firmalara göre daha avantajlı oldukları söylenebilir (Durna, 2002: 151; Bozkurt, 2015: 102).

2.4. Yenilikçi İş Davranışını Oluşturan Boyutlar

Yenilikçi iş davranışını oluşturan boyutlar: fikir keşfetme, fikir üretme, fikir uygulama ve fikir savunmadır.

2.4.1. Fikir Keşfetme

Yenilik ve yaratıcılık faaliyetlerinin başlaması veya geliştirilmesi, çevredeki sorunların ya da fırsatların farkına varılması ile başlamaktadır. Aynı zamanda da iş görenlerin yeni ürün ve hizmetleri yakından takip etmeleri bu konuda da istekli olmaları, çevredeki fırsatların fark edilmesi konusunda oldukça önemlidir. Çevre analizini iyi yapan bir iş görenin, sorunun saptanması ve bu soruna çözüm yolları geliştirmesi, yeni bir ürün yeni bir hizmet ya da yeni bir pazar olarak yenilikçi iş davranışlarını ortaya çıkartmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010: 23-36). Bir yeniliğin ne olduğu ve ne şekilde olacağını belirlebilmesi için öncelikle farkındalık gerekmektedir. İçinde yaşanılan toplumun kültürel özellikleri, toplumsal yapılanma şekilleri, hitap edilecek olan kitlenin demografik özellikleri, değişen çevre şartlarına bağlı olarak yeni ihtiyaçların varlığı ve bunun gibi birçok etmenin farkında olunması, başarılı bir yenilik sürecini başlamasını sağlamaktadır (Şekerdil, 2017).

Temizkalp (2010)' e göre fikir keşfetme aşamasında var olan bir sorun, ihtiyaç duyulan bir gereksinim ya da gerçekleştirilmek istenen şey saptanarak açıklanır. Bu sorun ve gereksinimler için oluşturulacak çözüme yönelik gerekli olan malzemeler temin edilir. Bu aşama bireyin zihinsel durunda güçlendirmeler yapacağı gibi başarıya güdüsünü destekleyerek konuya odaklanmada motive olmasını sağlamaktadır. Genel olarak bir yenilik sürecinin başlangıcı bir fırsatın keşfi, ortaya çıkan bir sorun veya çözülmesi gereken bir problemin fırsata dönüşmesinin araştırılması ile başlar. Bir organizasyonda değişen çevre koşullarına bağlı olarak yeni ihtiyaçlar ya da çözülmesi gereken problemler meydana gelmektedir. Bu durumlarda örgüt içerisinde alışılmamışları deneme ve değişimi ifade eden yeni çözümler bulunması gerekmektedir. Bu çözümler fikir keşfetme aşamasında teknolojik gelişmeler, yeni ürün ve hizmetler ya da alışılmış dışı üretim süreçleri olarak ortaya çıkabilmektedir (Başar, 2013: 2-19).

Bir fikri keşfetme özelliğine sahip bireyler bakıldığında mevcut yâda potansiyel fırsatları görerek ileri görüşlülük özelliğine sahip bireylerdir. Oluşan yâda ön görülen bu fırsatların keşfi ürün yâda hizmet yeniliklerinin piyasada hiç olmamasından (ön görülememesinden yâda hiç sunulmamasından) yâda rahiplerin

istenilen kalitede ürün yâda hizmeti kullanıcılara sağlayamamasından kaynaklanmaktadır (Marangoz, 2016).

Sonuç olarak tüm bu bilgilere dayanarak, iş görenlerin yenilikçi davranışlar sergileyebilmesinde, iki unsurun saptanması gerekmektedir. Bunlardan ilki, fırsatların farkına varılması ikincisi ise, sorunların farkında olunmasıdır. Bunların olabilmesi de örgüt içerisindeki iş görenlerin, yenilikçi düşünce yapısına sahip olması, özgün düşünme bilmesi, çevre analizini iyi bir şekilde yapması, araştırma ve geliştirme konusunda hevesli olması gerekmektedir. Örgüt tarafından da özgün düşünebilen, nitelikli iş görenleri istihdam etmesi ve bu bireyleri yenilikçi düşünme konusunda teşvik ederek cesaretlendirmesi, örgütün risk almaktan kaçınmaması ve her fikri değerli bularak önemsemesi ve bunu karşı tarafa hissettirmesi gerekmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007: 41-64).

2.4.2. Fikir Üretme

Yenilikçi iş davranışlarında fikir üretme, bir fırsatın ya da bir sorunun keşfedilmesinden sonra o sorunun çözüme kavuşması ya da fırsatın görülmesinden sonra hayata geçilmesi aşamasındaki düşünceleri kapsamaktadır. Fikir üretme aşaması, bir fikrin keşfinden sonraki bölümdür. Öncelikle çözülecek sorun saptanır, daha sonrasında sorunun çözüme kavuşması için düşüncelerin üretilmesi gerekmektedir (McAdam ve McClelland, 2002: 86-97). Fikir üretme soyut, somut veya görsel formda olabilen dinamik bir yaratma ve derleme sürecidir. Fikir üretme, sorunlar ve performans boşlukları farkına varıldığı zaman, yenilik ihtiyacı algılandığında buna bir cevap niteliğindedir. Algılanan işle problemler, uyumsuzluklar, devamsızlıklar ve yeni geliştirilen trendler sıklıkla yeni fikirlerin üretilmesinin kışkırtıcısıdır. İyi fikir üreticileri ise sorunlara veya performans boşluklarına farklı açılarla yaklaşabilen bireylerdir(Çalışkan ve Urtekin 2009: 20-21). Aktamış ve Ergin (2007: 11-23)'e göre fikir üretme aşaması, ortaya çıkan bir problemin çözümünde kullanılacak yeni bir fikrin ortaya çıkması ve problemin çözümünü oluşturacak çözüm parçalarının bir araya getirilmesi sonucunda oluşan fikrin, zihinde hayat bulmasıdır. Yenilikçi birey, bu esnada fikrin zihinde bir ışık gibi parladığını fark ederek problemin çözüme kavuştuğunu anlamaktadır (Karacabey, 2011).

Üretilen fikirler, ürün ya da hizmetlerde yenilik, uygulanabilecek yeni yöntem ve teknikler, yeni pazarlara yönelik satış ve dağım kanallarında yapılabilecek mevcut iyileştirmeler olabileceği gibi (Şekerdil, 2017), aynı zamanda fikir üretme, iş görenlerin işleri ile ilgili yeni iş metotlarının nasıl uygulanacağı, var olan bir sorunun nasıl çözüme kavuşacağı, örgüt yeni bir pazara açılacak ise bunun yollarının neler olduğu, yeni bir ürün üretilecekse bunun nasıl yapılacağı, örgütte bazı sistem değişikliklerine gidilecekse bunların nasıl yapılacağı, gibi konuları kapsamaktadır (Janssen, 2000: 287-302).

Marangoz (2016)' a göre yeni araç ve gereçlerin öğrenilmesi, yeni iş metotlarının öğrenilmesi ve bunun sonucunda da sorunlara karşı farklı çözümler getirilmesi fikir üretmenin temel taşıdır. Başarılı bir fikir üretimi, sadece bir iş görenin bir sorun karşısında bireysel çabalarıyla değil, örgütteki tüm farklı düşünce yapısına sahip iş görenlerin bir araya gelerek, sistemli bir şekilde durum değerlendirmesi yapması ve fikir paylaşımında bulunarak kollektif bir çalışma gerçekleştirilmesiyle olabilmektedir.

Fikir üretme, örgütün başarısında önemli bir yere sahiptir. Örgüt içindeki bilgi birikiminin etkin bir biçimde kullanılabilmesi için yeni fikirlerin üretilmesini zorunlu kılmaktadır (Janssen, 2000: 287-302). Aynı zamanda örgütlerin, üretilen başarılı fikirleri yakalayabilmesi ve bu fikirler vasıtasıyla örgüt performansını arttırabilmesi için farklı düşünce yapılarına sahip iş görenlerin fikirlerini önemsemesi ve onlara özgürce fikir paylaşımı yapabilecekleri ortamın oluşturulması gerekmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 23-36). Bir organizasyon içerisinde iş görenlerin, birbirlerinden farklı yenilikçi fikirlerinin olması mümkündür. Böyle farklı fikirlere sahip iş görenlerin belirlenmesi ve yenilikçi iş davranışlarına teşvik etmek amacıyla onları prim ödemeleri, terfi, ikramiye ve sorumluluk artırımı gibi etkenler ile yenilikçi düşünen iş görenlerin, motivasyonlarının sağlanması gerekmektedir (Güney, 2015).

2.4.3. Fikir Savunma

Fikir savunma aşaması, bir problemin çözümünde kullanılacak yeni yöntemin, uygulandığı takdir de gerçekten var olan sorun ya da problemin giderilip, giderilmeyeceğinin belirlenmesi aşamasıdır. Fikir üretme aşamasında saptanan bütün

çözüm seçeneklerinin ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığı hususunda fikir keşfetme aşamasında saptanan ölçütlere ne düzeyde uyulup uyulamayacağı gibi bir dizi etkinlik içermektedir (Şenol, 2013: 21).

Örgütlerde, yenilikçi iş davranışlarının geliştirilmesinde, fikrin keşfedilmesi ve üretilmesi yeterli olmamaktadır. Yenilikçi iş davranışları bir bütünü kapsar aşama aşama her adımın önemi vardır. Üretilen fikirlerin uygulanması öncelikle bir süreç gerektirir. Burada fikir savunma devreye gitmektedir. Fikir savunmada üretilen fikirler, iş görenlere aktararak tüm örgüt içerisinde yayılımı sağlanır ve iş görenlerin bu yeni üretilen fikre çeşitli doneler ortaya konularak ikna edilmesi gerekmektedir (Kleysen ve Street, 2001: 284-296). Fikir savunma boyutu yenilikçi iş davranışlarında fikre, destek oluşturulması, diğer iş görenlerin ikna edilmesi ve stratejik konumda yer alan örgüt içi paydaşlarının bu yenilikçi fikrin yayılımı için heveslendirilmesi çalışmalarını kapsamaktadır (Janssen, 2000: 287-302).

Örgüt içinde çalışanların, kendi aralarında ya da yöneticileriyle işbirliği yapmalarının, yeni fikirlerin uygulanabilir hale dönüştürülmesine önemli katkısı olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, örgütlerde çalışanların, oluşturulan fikrin önemli olduğu konusunda ikna edilmelerinin fikirlerin geliştirilmesi ve bu fikirlerin uygulanma şansının yükseltilmesinde önemli bir etkisi olmaktadır. Bunlara ek olarak, örgüt tarafından desteklenen fikirlerin, örgüt içinde uygulanması daha kolay olmaktadır. Bu doğrultuda, fikirlerin üretildikten sonra başkaları tarafından kabul edilip desteklenmesi örgüt çalışanlarının yenilikçi davranışlara katılımını artırmakla birlikte yenilikçi davranışların örgüt içinde yaygınlaştırılması için de önemli bir süreç olmaktadır.

2.4.4. Fikir Uygulama

Yenilikçi davranışın son boyutu olan fikir uygulama, üretilen yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi, kullanılabilir hale dönüştürülmesi yani uygulamaya konulmasıdır. Fikirlerin uygulanması için çalışanların çok fazla çabasına ve sonuç odaklı tutumlarına ihtiyaç vardır. Başka bir deyişle, bir kişi, fikirlerini tecrit halinde üretebilirken, bu fikirler ancak başkalarından gelen onay, destek ve kaynaklarla başarıyla uygulayabilmektedir (Çalışkan ve Urtekin 2009: 20-21).

Yenilikçilik; örgütün işlevlerini yerine getirebilmesi için orijinal, ilişkili ve benzeri olmayan buluşlar ve bir değer ortaya koyabilecek yeni ürün, kaynak olabileceği gibi yeni hizmet anlayışı, yeni bir yönetim tekniğinin uygulanması, iş süreçlerin de meydana gelebilecek olan yenilikler ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak meydana gelen değişimleri kapamaktadır. Yenilikçilik, hangi alanda olursa olsun, yeni fikir ve uygulamaların edinimidir (Altuntaş ve Dönmez, 2010: 50-74). Başka bir deyişle keşfedilen, üretilen yenilikçi fikirlerin, iş süreçleri içerisinde sisteme dâhil edilmesi yenilikçi bir fikri uygulanma sürecidir. Fikir uygulama aşaması fikrin hayat bulmaya başladığı aşamadır. Artık fikir uygulama alanındadır. Yenilikçi iş davranışı yönelimine sahip olan birey süreci izler ve yenilikleri uygulamaya sokarak amaçlarına ulaşmaya başlar (Şekerdil, 2017). Fikir uygulama aşamasında birey sürecin akışını etkileyecek önemli kararları herhangi bir yönetsel ya da örgütsel baskıya maruz kalmaksızın özgür olarak bu kararı alabilmeleri gerekmektedir. Bunun sebebi ise yenilikçi bir fikrin hayata geçirilebilmesinin en önemli unsuru, bireylere ya da ekiplere verilen özerklik düzeyidir (Kozak ve Yılmaz, 2010).

Fikir uygulama sistematik bir biçimde yeni bir ürün, hizmet, servis ağı, pazar konumlandırılması ya da iş süreçlerinin geliştirilmesi ve bunların denenmesi gibi süreçleri içermektedir. Fikir uygulama aynı zamanda bir ürün hakkında ise bu aşamada prototip ya da model geliştirilerek, test edilmesi, varsa aksaklıklarının giderilmesi ve tüm incelemeler sonucunda, sonuçların değerlendirilmesi aşamasıdır (Kleysen ve Street, 2001: 284-296).

Fikir uygulama aşamasında meydana gelebilecek aksaklıkların ve belirsiz durumların ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bunun olabilmesi içinde uygulanan fikirlerin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bir yenilikçi fikrin başarıyla uygulanması için o fikrin örgüt tarafından desteklenmesi yöneticilerde bu fikri uygulamak için istekli ve heyecanlı olması ve bunu tüm örgüt üyelerine empoze etmesi gerekmektedir (Kleysen ve Street, 2001: 284-296).

2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışları İle Olan İlişkisi

İnsanın yaşamının her evresinde başkaları tarafından desteklendiğini algılaması kendisini iyi hissetmesine yol açmakta ve yapmış olduğu işlerde motive olmasına yol açmaktadır. Bununla ilişkili olarak iş görenin bağlı bulunduğu örgüt tarafından desteklenmesi, iş görenin motivasyonun artması için önemli bir etken olduğu söylenilebilir. İlgili literatürde, en fazla karşılaşılan kavramlara bakıldığında, iş görenin kurumundan aldığı desteğin, tanımlandığı örgütsel destek algısı olmakla birlikte en az örgütsel destek kavramı kadar önemli olan ve iş görenin memnuniyetini olumlu ya da olumsuz etkileyen yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteğidir (Giray ve Şahin 2012).

Örgüt içerisinde yenilikçi iş davranışlarının oluşabilmesi, ihtiyaç duyulan fikirlerin ve bireylerin yaratıcılık yönünün gelişmesi, örgüt içindeki bireylere ya da takımlara çeşitli özgürlüklerin sağlanması ile mümkün olabilmektedir. İlerleyen dönemlerde yenilikçi iş davranışların oluşabilmesi için iş görenlerin, kendilerini rahat ve özgür hissedebilecekleri dinamik bir yapının oluşturularak iş görenin desteklenmesi gerekmektedir (Kayış, 2017).

İşletmeler, rekabet ortamında ayakta kalabilmek için alanında başarılı ve yenilikçi fikirlere sahip bireyleri işletme bünyesine kazandırmaları ve bu bireylerden yararlanmak amacıyla yönetim katında risk alınması ve çalışanların fırsatları değerlendirmesi konusunda desteklenmesi gerekmektedir (Aslan vd, 2008: 145-161). İş görenler için, yöneticinin desteğini kazanmak önemlidir. Bunun sebebi ise; iş görenler, yenilikçi fikirlerinde içinde buldukları örgütün desteğini de almasıyla kendilerini güçlü hissetmektedirler. Buna karşılık olarak da bağlı bulunduğu örgütü daha çok benimsemektedirler (Timuroğlu, 2015: 41-68). Üst yönetimin desteği ile birlikte iş arkadaşlarının da desteğini alan iş görenlerin verimliliklerinin artacağı, örgütün amaçlarına ulaşma yolunda olumlu yönde bir etkisinin olacağı ve iş görenlerin kendilerine ve örgütüne olan güveninde de olumlu artışlar göstereceği düşünülmektedir (Yüceler, 2009: 445-458). Sonuç olarak işletmeler (örgütler) uzun vadede ayakta kalabilmek ve rakiplerine karşı üstü duruma gelebilmek için hem yönetim tarafından hem de örgüt içi paydaşlar tarafından yenilikçi fikirlerin dinlenmesi, desteklenmesi ve örgüt felsefesini bu tarz projeleri geliştirmeye yönelik yöneltmesi gerekmektedir

(Bulut vd, 2008: 1389-1416). Kapu ve Baştürk (2009: 523-540), bu konu ile ilgili örgütlerin başarısındaki en önemli faktörün bireyler arasında entelektüel sermayenin ve yenilikçi fikirlerin geliştiği ve bu fikirlerin uygulanarak yeni sonuçlara dönüştüğü yeni sonuçlarında yeni fikirlere ışık tuttuğu bir örgüt yapısının kurulması gerektiğini vurgulamıştır. Arslan (2012)'a göre yenilikçi iş davranışları, süreci bir fırsatın fark edilmesi ile başlayıp fırsatlardan yararlanılması ile devam edilip yeni ürün ya da hizmetin yürürlüğe girmesi ile son sulan bir süreç olduğundan bu süreç çerçevesinde, yönetim ve yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışma arkadaşları arasında sıkı bir etkileşim ve iş birliğinin olması gerekmektedir. Her ikisinin de fırsatları anlama ve kullanma konusunda ortak bir anlayışa sahip olmaları gerekmektedir. Çekmecelioğlu (2005: 23-37)'na göre örgütlerde iş görenlerin yaratıcı, yenilikçi fikirlerinin örgütün en alt kademesinden en üst kademesine kadar cesaretlendirildiği, fikirlerin adil şekilde ele alındığı, risk almanın cesaretlendirildiği, katılımcı ve işbirliğini benimsemiş bir örgüt yapısının var olduğu bir örgüt ikliminde işten ayrılma niyetinin negatif yönde etkilendiğini savunmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 23-37). Buradan hareketle iş görenlerin yenilikçi iş davranışını sergilenmesinde, üst yönetimden ve çalışma arkadaşından alınan destek düzeyi önemli olduğu yorumu yapılabilmektedir. Aynı zamanda üst yönetimin iş görenlere, adil yaklaşım sergilemesi, yenilik yapma konusunda da cesaretlendirmesi ve yenilik yapma konusunda çalışma arkadaşı desteğinin varlığı, iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteği arttırdığı ve bununda işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği yorumu yapılabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Çalışmanın bu bölümünde, işten ayrılma niyetinin kavramsal tanımlamaları yapılmış ve işten ayrılma niyetinin örgütler için önemi vurgulanmıştır. Çalışmanın devamında işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel, örgütsel, ekonomik ve çevresel faktörler ortaya konularak, örgütler tarafından önlem alınmadığı takdirde, örgütlerin karşılaşacakları olası sonuçlara yer verilerek, işten ayrılma niyetinin önlenmesi için örgütler tarafından yapılması gerekenler vurgulanmıştır.

3.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı ve Önemi

İnsan kaynakları yönetimi açısından bakıldığında, nitelikli iş görenlerin örgütlerinde kalma süreleri örgütsel performansın bir göstergesidir. Bundan dolayı örgütlerdeki üst yönetim, organizasyon yapısı içerisinde nitelikli iş görenleri istihdam etmek ve kuruma bağlamak için çaba harcar (Çekmecelioğlu, 2006).

Örgütlerde verimlilik kavramı, hayati öneme sahiptir. Örgütlerin verimliliğini etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Örgütlerin, verimliliğini etkileyen unsurlardan biri ve en önemlisi insan kaynağıdır. Tüm örgütler için iş görenlerin, işten ayrılma niyetinin sebeplerinin belirlenmesi önemlidir. İşten ayrılma niyeti birçok araştırmacının üzerinde durduğu bir kavramdır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 34-38). Çünkü; yöneticiler ve insan kaynakları uzmanları, endüstriyel psikologlar ve bunun gibi pek çok kuruluşta yer alan uzmanlar, iş görenlerin işten ayrılma niyetinin, etkilerini dünyada karşılaşılan en pahalı ve en karmaşık, aşılması zor insan kaynağı problemlerinden biri olarak görmektedirler (Khan vd., 2015: 23- 35).

Mobley (1977)'den aktaran Gürpınar (2006: 53), iş görenlerin işten ayrılma niyetini on süreç ile ortaya koymaktadır.

1. İş görenin, mevcut işini değerlendirmesi
2. İş göreninin, iş tatmini/tatminsizliği yaşaması
3. İş görende, işten ayrılma fikrinin oluşması

4. İş görenin, işten ayrılması ile işte kalması arasında fayda, maliyet kıyaslamasının yapılması
5. İş görende, alternatif iş olanaklarını araştırma düşüncesi oluşması
6. İş görenin, alternatif iş olanaklarını araştırması
7. İş göreninin, alternatif iş olanaklarını değerlendirmesi
8. İş görenin, araştırdığı alternatif iş olanaklarıyla kendi işini kıyaslaması
9. İş görenin, işten ayrılma/işte kalma niyeti
10. İş görenin, işten ayrılması/kalması

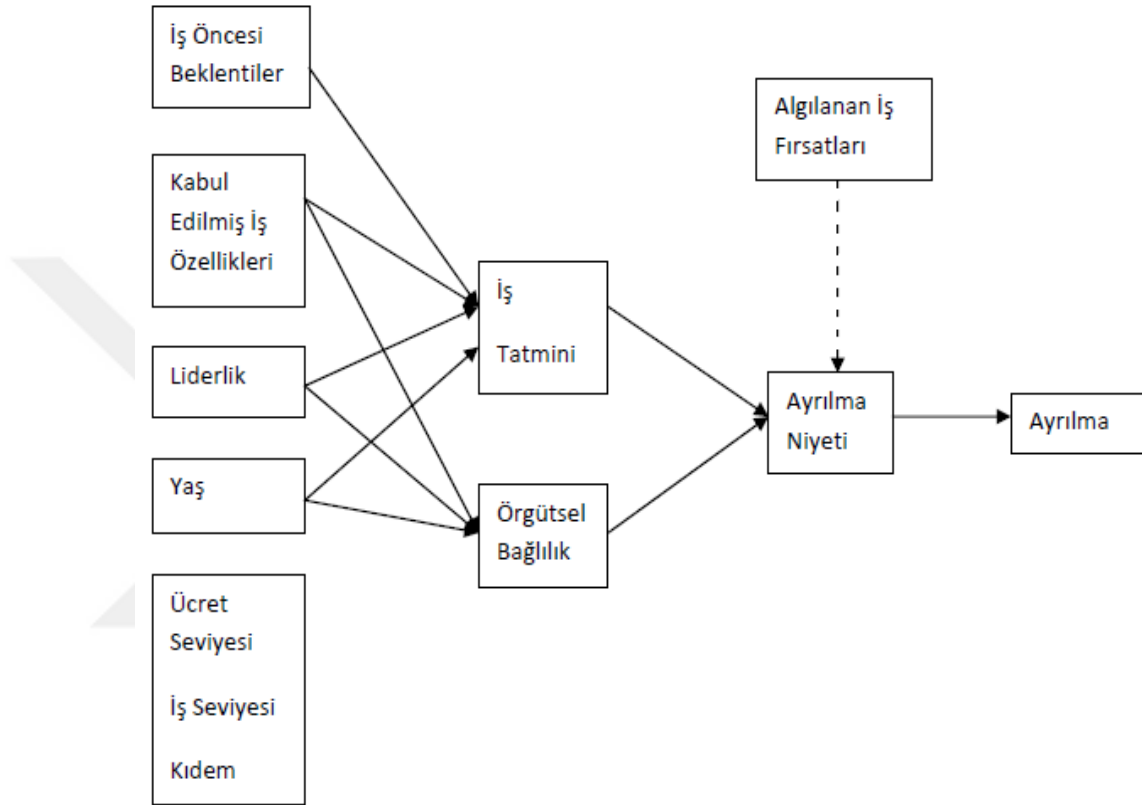
Mobley (1977)'in belirttiği üzere iş görenlerin işten ayrılma niyetinin gerçekleşmesinde alternatif iş olanakların varlığı önemli bir etkiye sahiptir. Steers ve Mowday (1981: 235-281)' de diğer araştırmacıya benzer bir yaklaşım sergileyerek iş görenlerin işten ayrılma niyeti ile alternatif iş olanaklarının varlığını etkileşim içinde oldukları belirterek, iş görenlerin işlerini sevmedikleri durumlarda alternatif iş olanaklarına yöneldiklerini ortaya koymuşlardır (Spector, 1997). Rusbult vd. (1988), iş görenlerin işten ayrılma niyetini, örgütteki çalışma şartlarını beğenmedikleri zaman ortaya koydukları eylemler olarak görmüşlerdir. Vandenberg ve Nelson (1999: 1313-1336)' literatürü destekler nitelikte katkılar yaparak, iş görenin yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olmasına rağmen işi bırakmamasını, işi bıraktığında alternatif iş olanaklarının azlığına, hiç olmamasına yâda alternatif işlerin mevcut işine kıyasla daha iyi durumda şartlar sağlamadığına inanması olarak açıklamıştır.

Alan yazındaki işten ayrılma niyeti ile ilgili tanımlamalara bakıldığında; Mobley (1982)'e göre işten ayrılma niyeti ile işten ayrılma kavramları aynı anlama gelmemektedir. İşten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının öncesinde oluşur ve işten ayrılma davranışının en önemli göstergelerinden biridir. İşten ayrılma niyeti, iş görenin işten ayrılıp ayrılmama konusundaki kendi öz değerlendirmelerini içermektedir. Buradan hareketle işten ayrılma niyetinde olan iş görenlerin işten ayrılma davranışı sergileyebilecekleri yorumu yapılabilir (Jewell ve Siegall 1998). Brown ve Peterson (1993: 139-145), işten ayrılma niyetini örgüt bünyesindeki iş

görenlerin, sonucunda davranışsal bir faaliyete dönüşebilecek düşünceleri olarak tanımlamıştır. Tett ve Meyer (1993: 259-291), ise işten ayrılma niyeti, iş göreninin ayrılma davranışı öncesinde gerçekleştirdiği düşünsel faaliyetlerdir. İş gören bu düşünsel faaliyetleri bilinçli olarak gerçekleştirmekte olduğunu belirtmiştir. Slattery ve Selvarajan (2005: 53-65), ise daha net bir tanımlamada bulunarak işten ayrılma niyetini örgütteki iş görenin işini bırakma eğilimi olarak tanımlamıştır. Beğenirbaş ve Çalışkan (2014: 112)' a göre örgüt içerisindeki bir iş gören sürekli olarak işten ayrılma düşüncesinde olup, alternatif iş olanaklarını araştırmaya yönelmesi durumunda bir işten ayrılma niyetinin var olduğu söylenilebilir. Büte (2011: 182)'ye göre iş görenler işten ayrılma niyetinde olan iş görenler bu düşüncüyü sürekli olarak içlerinden geçirmekte olup işten ayrılmaya karar verme sürecinde tamamen bu eylemi bilinçli olarak yapmaktadırlar. Bartlett (2000)' de benzer bir tanımda bulunarak işten ayrılma niyetini kavramında iş görenin bu düşünsel faaliyeti bilinçli olarak gerçekleştirmesi vurgusunda bulunmuştur (Yıldırım, vd., 2014: 37). Egan, Yang ve Bartlett (2004), işten ayrılma niyeti konusunda yaptığı tanımlamada kasıt vurgusunda bulunarak iş görenlerin işi bırakmaya yönelik kasıtlı istekleri şeklinde bir yorumlamada bulunmuştur (Aktaran: Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Fong ve Mahfar (2013: 35)' a göre işten ayrılma niyeti, ayrılma eylemi gerçekleşmeden önceki ayrılma planı düşünceleri bütünüdür. Şahin (2011: 277)' e göre işten ayrılma niyeti, iş görenin yakın bir vakitte işine son verme düşüncesidir. İşten ayrılma niyeti Rusbelt vd. (1988)'ne göre iş görenlerin, iş tatminsizlikleri sonucunda ortaya çıkan iş görenin, mevcut işinden ayrılarak alternatif iş olanakları arayışına girmesidir. Rusbelt vd. (1988)' in yaptığı başka bir tanımda ise işten ayrılma niyeti, çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda gösterdikleri yıkıcı ve aktif bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Puangyoykeaw ve Nishide, (2015: 98-111) 'ye göre işten ayrılma niyeti, çalışanların, örgütlerinden ayrılma arzusu veya eğilimi, anlamına gelmektedir. Gaertner (1999 : 479), işten ayrılma niyeti ile ilgili yaptığı tanımda farklı bir yorumda bulunarak *“İşten ayrılma bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir”* şeklinde tanımlamıştır.

Tüm örgütler için iş görenlerin işten ayrılma niyetinin sebeplerinin belirlenmesi önemlidir. İşten ayrılma niyeti birçok araştırmacının üzerinde durduğu bir kavramdır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 34-38). Bir örgütte yer alan iş görende, işten ayrılma

niyetinin oluşması ve bu niyetin bir davranışa dönüşmesi birçok değişkene bağlı olarak, bir süreç içerisinde meydana gelmektedir (Güzel ve Ayazlar, 2014: 135). Michaels ve Spector (1982)'a göre iş görenlerin, işten ayrılma düşüncesine sevk eden birçok düşünce bulunmaktadır. Çalışmalarında, iş görenlerin işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri aşağıda yer alan şekil yardımıyla açıklamışlardır.



Şekil 1: İşten ayrılma süreci (Michaels ve Spector, 1982: 57).

Bir iş görenin işe girmeden önceki o işten olan beklentileri işe girdikten sonra karşılanamayabilir ya da farklılıklar gösterebilir. Bu durumun meydana gelmesi iş görenin iş tatmini üzerinde etkiye sahiptir. Kabul edilmiş iş özellikleri ve liderlik gibi etmenler iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkiliyken yaş, iş özellikleri veya üstler tarafından dikkate alınma gibi bir takım değişkenler de tatmin ve bağlılığı etkileyerek süreçte moderatör etkisi göstermektedir. Ücret seviyesi, iş seviyesi ve kıdem ise araştırmada, işten ayrılma niyeti ile ilişkili bulunmamıştır (Michaels ve Spector, 1982: 57).

Michaels ve Spector (1982: 57)'a göre işten ayrılma niyeti üzerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları önemli bir etkiye sahiptir; ancak alternatif iş olanaklarının varlığı iş görenlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan değil dolaylı olarak bir etkiye sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Buna karşılık alan yazında farklı sonuçlarda bulunmaktadır. Çekmecelioğlu (2005: 34), yaptığı çalışmada iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında %55 düzeyinde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Çekmecelioğlu'nun 2006 yılında yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini göstermektedir. Beğenirbaş ve Çalışkan (2014: 112)'a göre işten ayrılma niyeti üzerinde ki etkili olan unsur ise algılanan iş fırsatlarıdır.

Alan yazına bakıldığında, algılanan iş fırsatları iş tatmini ve örgütsel bağlılıktan bağımsız olarak da iş görenlerin düşünce yapıları üzerinde etkili olabilmektedir. İş gören, mevcut işindeki şartlardan daha iyi iş olanakları olması halinde ya da iş fırsatlarının fazla olması durumlarında mevcut işinden daha kolay ayrılma düşüncesine girebilmektedir. Tüm bu etmenlerin bir araya gelmesi işten ayrılma niyetini oluşturmaktadır. Buda iş gören üzerinde ayrılma kararı almasına sebep olabilmektedir. Mowday vd. (1982), işten ayrılma niyeti durumunda, iş göreninin vereceği işten ayrılma kararının iki şekilde etkilendiğini belirtmektedir. Birincisinde iş gören, alternatif iş olanakları olmasa da işten ayrılmayı doğrudan düşünebilmektedir. İkincisinde ise, çalışanın alternatif iş olanaklarına yönelmesiyle işten ayrılma niyeti gerçekleşmektedir (Yıldırım vd., 2014: 37).

İş görenlerin işten ayrılması, örgüt için büyük problemler yaratması nedeniyle literatürde çokça yer alan ve birçok disiplin tarafından araştırılan bir konudur. Bir iş görenin ayrılması, örgütün verimliliği üzerinde etkili olabilmektedir (Dinç, vd., 2012: 1-13). Aynı zamanda iş görenin ayrılma davranışı sergilemesi, bir örgüt için işe yeni alınacak kişi ile birlikte fazlandan zaman ve maliyet anlamına gelmektedir. Aynı zamanda da yeni işe alımlarla birlikte bir adaptasyon sorunu ortaya çıkıp, örgüt verimliliğinin istenilen seviyeye gelmesi uzun zaman almaktadır. İşten ayrılma niyetinde olan iş görenin, örgüt için oluşturduğu gizli tehlikelerden biri iş görenin hem fiziksel, hem de düşünsel enerjisini işe değil alternatif iş olanaklarını araştırmasında

harcamasıdır. Bu durum da yapılan işin kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012: 1-19).

İşten ayrılma durumlarının yaşanmasının bir diğer önemli sonucu da, örgütte yaşanan personel devir oranının yükselmesidir. Personel devir oranının yüksek olduğu örgütlerde firma belleği azalır, iş planının yapılması güçleşir, nitelikli iş görenlerin işlerini bırakmaları sonucunda örgüt verimliliği ve kaliteli iş çıktısında azalmalar meydana gelir. Bu durum rekabet üstünlüğü sağlama konusunda önemli bir etkidir. Bununla birlikte örgüt işten ayrılmalar sonucunda yeni işe alımlar gerçekleştirecektir buda yeni işe başlayan iş görenlere verilecek olan oryantasyon eğitimi maliyetleri ve işe alım sırasında ortaya çıkan maliyetlere örgüt katlanmak zorunda kalmaktadır (Özer ve Günlük, 2010: 459-485). Bunun yanında insan sosyal bir varlıktır. İş görenler çalışma arkadaşlarıyla zamanla duygusal bağ kurmaktadır, arkadaşlıklar edinmektedirler. İşten ayrılmaların ardında gerçekleşebilecek duygusal çöküntülerin meydana getirdiği örgüt içi uyumsuzlukların oluşması, verimliliğin etkilenmesi ve yeni işe girecek olan iş görenin mevcut çalışanlara uyum sağlayıp sağlayamayacağı gibi birçok örgütsel sorunlar meydana gelebilmektedir.

3.2. İşten Ayrılma Niyeti ve İlişkili Kavramlar

İşten ayrılma niyetinin etkileşim içinde bulunduğu kavramlar, alan yazın incelemeleri sonucunda ortaya konulmuştur. İşten ayrılma niyetinin etkileşim içinde bulunduğu kavramlara bakıldığında bunlar; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve tükenmişliktir.

3.2.1. Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılık, iş görenin kendisini örgütün bir parçası olarak algılamasıdır (Yurt ve Bozkurt, 2013: 123). Bir diğer ifadeyle örgütüne bağlı olan iş gören, hayatının en önemli parçası olarak örgütünü görmesidir (Saleh ve Hosek, 1976: 213). Örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi pek çok araştırmacı tarafından doğrulanmaktadır (Çekmecelioğlu 2006; Sabuncuoğlu 2007: 621). Manlove ve Guzell (1997: 146), tarafından yapılan çalışma sonuçlarına göre örgütüne bağlı bir iş görenin, örgütün hedeflerine ulaşma konusunda elinden gelen çabayı sarf ettiği görülmüş ve araştırma sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık arttıkça

işten ayrılma eğilimi de azalmaktadır. Buradan hareketle, aralarında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu söylenilebilir.

3.2.2. İş Tatmini: İş tatmini, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk olarak tanımlanmaktadır (Akıncı, 2002: 2). İş tatmini, kişiden kişiye farklılık gösterebilen bir olgudur. İş gören, işi yerine getirme şartlarını ve bunun karşılığında elde ettiği sonuçların, (maaş düzeyi, iş güvenik düzeyi vb.) kişisel olarak değerlendirmesinde bulunmaktadır. Bu değerlendirmeleri yaparken iş görenin, işten olan beklentileri, normları ve bireysel değerleri sonuç üzerinde etkili olabilmektedir. (Schneider ve Snyder, 1975: 31). Buradan hareketle iş tatmini, iş görenlerin işin kendisine sağladığı avantaj algıları ile bu algıya karşılık olarak verdiği duygusal cevaplar bütünüdür (Çekmecelioğlu, 2005: 28-29). İş tatmini, iş görenlerin motivasyonunun, artmasını sağlamakla birlikte işe konsantrasyonun armasında bununda üretim sektöründe kalitenin korunması, hatalı ürün oranının azalmasına neden olmaktadır. İş tatmini aynı zamanda, iş gören devir oranını düşmesine yardımcı olmaktadır (Quarstein, vd., 1992: 859-873). Aksi taktirde iş gören devir hızı, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmaktadır. (Şimşek, vd., 2001).

3.2.3. Tükenmişlik: Tükenmişlik kavramı, “*İşi gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma, ve düşük kişisel başarı hissi*” şeklinde tanımlanmaktadır (Budak ve Sürgevil 2005: 96). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere bakıldığında, Maslach (1982: 63-77), Lazaro vd. (1984: 213-234), Jackson vd. (1986: 630-640), Maslach ve Schaufeli (1993:8), Jackson ve Singh vd. (1994: 558-569), ve Weisberg (1994: 4-14) yaptıkları araştırmalarda tükenmişlik arttıkça, işten ayrılma niyetinin de arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Schaufeli ve Backer (2004:293)’da tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında, pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Yine, Singh vd. (1994: 563), tarafından yapılan araştırmada tükenmişliğin her bir boyutunun işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymuşlardır.

3.3. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Nitelikli çalışanların örgütten ayrılması işletmeler için arzu edilmeyen durumlardır. Bu sebeple çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi önemlidir. Böylelikle örgütler, iş görenlerinin işten ayrılma davranışının engellenmesi ya da azaltılması yolunda bir takım önlemler almak için yönetim stratejilerini uygulamaya koyabileceklerdir (Bannister ve Griffeth, 1986: 433 – 443).

Alan yazındaki işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlere bakıldığında; çalışma arkadaşı ilişkileri ve çalışma ortamı, iş tatmini ve dolayısıyla işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli unsurlar arasındadır. Bununla birlikte maaş düzeyinin de işten ayrılma niyeti üzerindeki önemli etkiye sahiptir (Aypar, 2018: 38). Cotton ve Tuttle, (1986: 55-70)'a göre iş görenler üzerinde işten ayrılma niyetini oluşturabilecek faktörlere bakıldığında, kariyer olanakları, maaş düzeyi, takdir görme, üst yönetim tutumları gibi örgütsel faktörler olabileceği gibi kişilerin yaşı, eğitim durumu, medeni hali, kültür yapısı, vb. gibi kişisel faktörlerde işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir. Bunun yanında, dış etmenler olarak görülebilecek alternatif iş imkânlarının da varlığı işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir. Yapılan çalışmalara göre; yaş, kıdem, yetenek, mesleki kariyer, maaş düzeyi ve yükselme olanakları gibi faktörlerle, işten ayrılma arasında negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Kadın iş görenlerin erkeklere göre daha fazla işten ayrılma niyeti içinde buldukları da söylenebilir. (Marsh ve Mannari, 1977: 57-60). Stone ve Athelstan (1969) 'da yaptığı araştırmada cinsiyet değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılıklar saptamıştır. Araştırma sonuçlarına göre; kadın iş görenlerin işten ayrılma düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Marsh ve Mannari (1977: 66-69)' ye göre iş görenlerin örgütteki statüleri de işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Alan yazında işten ayrılma niyetine etki eden faktörler arasında statü kavramıyla çok sık karşılaşılmaktadır. Yaptıkları araştırma sonuçlarına göre; kariyer yapma imkanına sahip olduğunu düşünen ve çalışma arkadaşlarıyla iyi anlaşılan bir iş görenin işine bağlanak işten ayrılma düşüncesine sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Buradan hareketle huzurlu bir iş ortamında istihdam olunan iş görenlerin, işten ayrılma niyetine yeltenmedikleri söylenebilir. Kanten (2014: 11-26)'e göre iş yükünün fazla olması, rol çatışmasının yaşanması, rol

belirsizliğinin ortaya çıkması, algılanan adaletsizlik düzeyi, kötü yönetim tarzı, çalışanların refahına yönelik olmayan insan kaynakları politika ve uygulamaları, iş güvencesinin olmaması, iş tatminsizlikleri, ve çalışanlar arasında meydana gelen olumsuz durumlar, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır.

Cotton ve Tuttle (1986: 55-70), yaptıkları çalışmada diğer araştırmacılardan farklı bir konuya odaklanarak iş görenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasında sendikaların var olmasını belirtmiştir. Buna göre çalışanların, bir sendikaya ye olduklarında veya çalıştıkları yerlerin sendikaya bağlı olmaları durumunda işten ayrılma niyetleri ya çok az olmakta ya da olmamaktadır. Sendikaların bu pozitif etkisini işten ayrılmak isteyen iş görenlerin sendikalar aracılığı ile işten ayrılma niyetine neden olan sorunları konuşup bir uzlaşma yoluna gidilmesindedir şeklinde yorumlanabilir.

3.3.1. Bireysel Faktörler

Ghapanchi ve Aurum (2011: 242-243), iş görenlerin işten ayrılma niyetini etki eden bireysel faktörleri dört ana gruba ayırmıştır.

1. Demografik zellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum).
2. Beşeri sermaye (eğitim).
3. Motive edici yapılar (başarı ve kariyer yönelimi ihtiyaı).
4. Mesleki davranış (iş performansı ve diğerleri ile ilişkiler).

Bununla birlikte Ghapanchi ve Aurum (2011: 242-243)'a göre iş görenin sahip olduğu duygusal tükenmişlik, iş tatmini, geleceğe dair belirsiz durumlar ve iş endişesi gibi psikolojik faktörlerde iş görenlerin, işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir.

Varol (2010: 62)'a göre iş görenin yaşam şartlarına bağlı olan faktörler, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. İş görenin demografik faktörleri, yaşam şartlarında meydana gelen değişiklikleri, Alternatif işlere duyulan sempati, fiziki ya da psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan sorunlar ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı gibi nedenler, iş görenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır

(Varol 2010: 62). Cinsiyete bakıldığında toplumumuzda evi geçindirme görevi erkekte olduğu algısı vardır. Bundan dolayı erkek iş görenlerin, kadınlara göre işten ayrılma eğilimleri daha düşük seviyede olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre; eğitim seviyesine bağlı olarak işten ayrılma niyeti değişmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe işten ayrılma eğilimi de artmaktadır. Öte yandan evli olan iş görenlerin, bekarlara göre işten ayrılmaları daha güçtür (Yıldız, 2008: 45). İnsanların iş değiştirme konusundaki düşünceleri yaş, yetenekler, aile ve sağlık durumu gibi kişisel özelliklerden de etkilenebilmektedirler (Wynen, 2014: 565-585).

Kitapçı vd. (2013: 49-73)' ne göre bir iş göreninin, işine yüklemiş olduğu anlamda işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir. Kişinin yaptığı işi anlamlı bulması işten ayrılma niyetini azaltırken, anlamsız bulması durumunda ise arttırmaktadır. Bununla birlikte insanın sahip olduğu değerler ve sahip olduğu inanç sistemi de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Kişiye inancına ya da değerine ters düşen bir işin yaptırılması, işten ayrılma niyetini de beraberinde getirecektir (Kitapçı vd., 2013: 49-73). Düzgün (2014: 25)' e göre kişilerin ilgi alanları, kişilik yapıları ve duygusallık düzeyleri de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Düzgün, 2014: 25). Bu faktörler bireylerin örgüte olan uyumu, iş tatminini, iş performansını ve bunlara bağlı olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Sığrı ve Gürbüz 2013: 105).

Alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında; Porter ve Steers (1973: 164), bireysel faktörlerin, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu söylemiştir. Farris (1971), ise yaptığı çalışmada yaş ve görev süresi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu saptamıştır. Hwang ve Kuo (2006: 258)' ya göre emeklilik olanakları, izinler ve başarı ödüllendirmeleri gibi etmenlerde, işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Applebaum, vd. (2010: 323-328)' ne göre iş görenlerin örgüt içerisinde yaşadıkları stres düzeyleri artıkça iş tatminler azalmakta ve buna bağlı olarak, işten ayrılma niyetleri oluşmaktadır. Bu konu hakkında da alan yazında iş görenler üzerinde strese bağlı olarak işten ayrılma niyetinin meydana geldiği hakkında pek çok araştıra mevcuttur (Arshadi ve Damiri, 2013: 706-710). Tnay vd. (2013: 201-208)' ne göre iş görenlerin, kariyer gelişimi ve kişisel gelişim gerçekleştirebildikleri örgütlerde işten ayrılmayı düşünmemektedirler.

Parasuraman (1982: 111-121), tarafından gıda sektöründe yapılan araştırmaya göre; eğitim seviyesi, yaş ve mesleki kıdem gibi faktörler işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre yaş ve mesleki kıdem arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Alan yazındaki Gould ve Penley (1985: 472-478) ve Weisberg ve Kirschenbaum (1991)'un yapmış oldukları çalışmalarda Parasuraman (1982: 111-121)'ın çalışmasını destekler niteliktedir. Weisberg ve Kirschenbaum'un (1991)' tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre yaş değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında yukarıdaki çalışmaların sonuçları gibi iş görenlerin yaşları arttıkça işten ayrılma niyetleri de azalmaktadır. Araştırmanın diğer sonuçlarına bakıldığında; eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır ve evli olan çalışanlar bekar olan çalışanlara göre işten ayrılma niyetleri daha da düşük bulunarak, alan yazındaki bulgular desteklenmiştir. Schulz vd. (1987: 89-98), tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre demografik değişkenlerle işten ayrılma niyeti arasında ilişki saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında iş yerinde çalışılan süre ve ücret seviyesi işten ayrılma niyeti ile olumsuz yönde ilişkilidir. Ayrıca iş tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça güçlü olumsuz bir etkisi vardır. Parasuraman ve Futrell (1983: 33-48)'e göre örgütte çalışılan sürenin artmasının ve yaşın, örgütü terk etme üzerinde olumsuz yönde bir etkisi vardır. Ayrıca yazarlara göre, eğitim ile örgütten ayrılma arasında ise olumlu yönde bir ilişki mevcuttur.

3.3.2. Örgütsel Faktörler

Ghapanchi ve Aurum (2011: 238-249), iş görenlerin işten ayrılma niyetini etki eden örgütsel faktörler; ücret - fayda, örgüt olanakları ve insan kaynakları uygulamalarıdır. Ücret- fayda, iş görenin maaş düzeyi yani bir işi yapmak için harcadığı emek ve bu emeğin karşılığında aldığı maddi kazançlardır. İş görenin sağladığı maddi kazançlardan daha fazla emek sarf ettiğini algıladığında, iş motivasyonunda düşüşler yaşanacaktır. Bu da işten ayrılma niyetini etkileyebilecek faktörlerdendir. Bunların yanında takım çalışmalarının eksikliği de işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkili olmaktadır (Ghapanchi ve Aurum, 2011: 238-249). Poyraz ve Kama (2008: 143-164)' ya göre işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörlere bakıldığında; iş zorlukları, iş güvencesinin olmaması, örgütteki rol belirsizlikleri, ve işin çekici olmaması da iş görenlerin işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Poyraz ve

Kama, 2008: 143-164). Bunun yanında örgütlerinden yeteri düzeyde örgütsel destek aldığını hissedemeyen iş görenlerin işten ayrılma eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir (Anafarta, 2015: 112-130).

İşten ayrılma niyeti üzerinde yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler önemli bir konumdur. İş görenlerin yöneticileri ile birlikte katıldıkları ortak etkinliklerin varlığı iş görenlerin doğrudan kendilerini değerli hissettiren bir durum olup işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir (Sabuncuoğlu, 2007: 613-628). İş görenler tarafından kaynakların paylaşılması olarak algılanan dağıtımsal adaletin yüksekliği, çalışanların performansını artırırken işten ayrılma niyetlerini de azaltmaktadır (Örücü ve Özafşarlıoğlu, 2013: 335-358). Bunun tam aksi bir durum meydana geldiğinde yani bir iş gören, ödüllerin dağıtımı, karar alma süreçleri ya da yöntemlerinde adaletsiz bir durum olduğunu hissettiğinde iş memnuniyeti yaşayamayıp işinden ayrılma ile ilgili düşünceleri de artmaktadır. Bunun yanında yapılan işin niteliği de işten ayrılma niyetinde etkili olabilmektedir. İşin niteliğinden dolayı meydana gelebilecek olumsuz durumlara bakıldığında; aşırı yorgunluğa sebep olan işler, yüksek düzeyde monotonluğa sebep olan işler ya da iş göreni sürekli yalnızlığa iten işler olarak örnek gösterilebilir. Bu tarz iş grupları, iş görenler üzerinde iş tatminsizliğine neden olur ve işten ayrılma niyetini de etkilemektedir (Yanık, 2014: 122).

İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler çoğunlukla örgütsel kaynaklı faktörlerdir ve bunlar önlenip ortadan kaldırılabilecek faktörlerdir genel olarak iş görenlerin işten ayrılma niyetine etki eden örgütsel faktörlere bakıldığında (Agin, 2010: 29-20):

- Örgütün mevcut konumu.
- Örgüte olan ulaşım imkanları.
- İşin niteliği ve zorluk derecesi.
- Örgütsel koşulların kötü olması.
- Adalet sisteminde yaşanan bozukluklar.

Şeklinde sıralanabilmektedir. Bu durumlar hemen hemen hepsi iş görenlere örgütün iş görenlere destek olmasıyla ya da direkt sorunun kaynağından çözmesiyle hal olunabilecek sorunlardır.

3.3.3. Ekonomik ve Çevresel Faktörler

Ülkenin için bulunduğu durumlar da iş görenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilmektedir. Ekonominin iyi olması alternatif iş koşullarının oluşmasında da olumlu katkıda bulunacağından, ekonomide iş görenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. Bunun yakında iyi bir ekonomiye sahip bir ülkede refah seviyesi yüksek olduğundan devletin işsizlik sigortası gibi uygulamaları başarılı bir şekilde gerçekleştirdiğinden çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olmaktadır (Biçerli, 2011).

İş görenlerin işi bırakma kararı verme aşamasında içinde yaşadıkları çevreyi iyi analiz edip yorumlamaları gerekmektedir (Grigg, 2009: 41). Ayrıldıktan sonraki süreçte iş bulma imkanın ne durumda olduğunun saptanması ve ona göre bir kariyer planının oluşturulması gerekmektedir. İyi bir ekonomik yapıda sektörler gelişim gösterdiğinde alternatif iş kaynakları da iş görenler açısından artmaktadır. Buda işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler arasındadır. Aynı zamanda gelişmiş bir ekonomik yapı iş görenlere kendi işini kurma imkanı sağlayacağından işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaktadır (Hwang ve Kuo (2006: 254- 259).

İş görenlerin hayatlarını idame ettirebilecekleri bir gelir düzeyine sahip olmaları gerekmektedir. İş görenlerin işten ayrıldıktan sonra kaybedecekleri yatırımları söz konusu olduğundan işten ayrılma durumunun önündeki en büyük engellerden biridir (Meyer vd., 2002: 20-52). Bunun Haricinde tarım kesiminde mevsimlik iş gücü alanlarının var olması, otomasyon ve mekanikleşme gibi sebepler iş görenlerin daha rahat şekilde işten ayrılıp başka bir işe girmelerine neden olmaktadır (Düğenci, İ. 2018).

Örgütler genel olarak çevresel kaynaklı sorunlar sonucunda oluşan işten ayrılma durumlarını engelleyememektedir (Şimşek vd., 2006: 569-587). Beğenirbaş ve Çalışkan, (2014)'a göre iş görenlerin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan

çevresel etmenlere bakıldığında örgütün kültürü ve sahip olduğu değerleri, çalışma arkadaşları ile olan ilişki düzeyleri, iş görenlerin işten beklentileri, kariyer geliştirme olanakları ve otonomidir (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014).

Varol (2010: 59)'a göre çevresel faktörler, ekonomik durumun iş piyasalarına etkisi, toplumsal refah düzeyi, otomasyon, makineleşmeye bağlı olarak endüstriyel örgütlerin artması ve yine makineleşmeye bağlı olarak iş görenlerin işlerine karşı uyum yeteneğinin de artması, mevsimlik çalışma olanaklarının yaygınlaşması, gelir düzenine göre vergi düzeyinin yapılandırılması, piyasa koşullarındaki dalgalanmaların varlığı ve farklı meslek gruplarının gelecek vaat eden, meslek grupları arasında sayılmaya başlanması olarak sayılabilir.

Alan yazına bakıldığında Mitchell ve diğerleri (2001: 96-109), tarafından gerçekleştirilen araştırmada çevre ve toplumun işten ayrılma niyeti üzerinde çok güçlü bir etkileri olduğunu belirtilmiştir. Çevresel etmenler zamanla oluşabileceği gibi bir anda da meydana gelebilmektedir. Örneğin örgütte çalışma arkadaşlarıyla olan ilişki düzeyi zamanla bozulup işten ayrılma niyeti olabileceği gibi, bir iş görenin çocuğu, güzel bir okul kazandığında, yaşadığı yeri değiştirip okuluna yakın bir yere evini taşıması sonucu işten ayrılma niyeti gerçekleşebilir.

3.4. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İş görenlerin yaşadıkları sorunlar, memnuniyetsizliklere sonrasında iş tatminsizliğine ve bir sonraki aşama olan, işten ayrılma niyetine dönüşmektedir. Bir iş görenin, işten ayrılma niyetine sahip olmasıyla örgütü ile olan bağlarında zayıflamalar başlar. Akabinde işte devamsızlık yapma, işe geç gelme ve sürekli şikayet edilen durumlar ile karşılaşılabilir. Bu durum, hem örgüte ek maliyetler getirirken, hem de işteki verimin düşmesinden kaynaklanan organizasyonel bozulmalar meydana getirebilmektedir.

Örgütler, nitelikli iş görenlerin kurumlarından ayrılmasını istememektedirler. Bunun sebebi ise nitelikli iş gücü kaybının oluşturacağı maddi ve manevi kayıpların gerçekleşecek olmasıdır (Yıldırım vd, 2014: 37). Genel olarak işten ayrılma niyetinin sonuçlarına bakıldığında; bir iş görenin örgütten ayrılması, öncelikle işten ayrılma

niyeti ile başlar. İşten ayrılma durumu niyetin bir sonucudur. İşten ayrılmanın gerçekleşmesi durumunda örgütteki diğer iş görenler arasında iletişimin ve sosyal etkileşimin bozulmasına yol açacaktır. Örgütte kalan diğer iş görenler arasında endişe ve panik havası hakim olur. Oluşan bu durumlar, verimli bir çalışma ortamının bozulmasına neden olacaktır (Kanten, 2014: 14).

Örgütlerde, bir iş gören işi bıraktığında bu gidiş örgüt için sadece nitelikli iş gücünü kaybetmekten ibaret değildir. Aynı zamanda örgütler, yeni bir iş göreni, işe alma ve işe alıştırılması için oryantasyon ve iş eğitimi gibi zaman ve maliyet kayıplarına sebep olan durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bunlara ek olarak da bir iş görenin, işten ayrılmasının en önemli sakıncalarında biri iş görenini bilgi birikimiyle beraber rakip firmaya geçmesi ihtimalidir. Bu durum kar amacı güden örgüt yapılanmaları için hiç istenmeyecek bir durumdur (Yang, 2008: 433). Bu konu ile ilgili Torun (2016: 223), yapmış olduğu çalışmada Yang (2008: 433)'ın çalışmasını destekler nitelikte ifadelerle yer vererek nitelikli iş görenlerin örgütten ayrılmasının en büyük sakıncaları arasında, iş göreninin rakip bir firmaya geçerek örgüt sırlarını aktarmadır, şeklinde belirtmiştir. Alan yazında gerçekleştirilen bir başka çalışmada da benzer ifadelerle yer verilmektedir. Yanadori ve Kato (2007: 1841- 1857)' ya göre uzun süre bir örgütte çalışan bir iş gören işten ayrılırken beraberinde bilgi birikimini de yanında götürmekte olduğunu, bu durumunda örgütün birikmiş deneyiminin kaybına yol açarken, örgüt içi bilgilerin başkalarına aktarılması riskini de barındırmakta olduğunu belirtmiştir.

Örgüt için iş görenlerin işten ayrılma davranışı sergilemesinin bir diğer olumsuz durumu ise, örgütte personel devir oranının yükselmesidir. Personel devir oranı, işten ayrılan bireylerin departman ya da örgüt içerisinde toplam çalışan sayısı içerisinde yüzde olarak belirtilmesidir (Boella ve Goss-Turner, 2005: 178). Personel devir hızı yüksek olan örgütlerde iş planında bozulmalar meydana gelir, nitelikli iş görenlerin kaybedilmesi durumu ortaya çıkabilir ve firma belleğinde azalmalar meydana gelmektedir. Bu durum, rekabet avantajını olumsuz yönde etkilerken aynı zaman da yeni işe alınacak iş görenlere verilmesi gereken eğitim maliyetleri ve işe alım maliyetleri ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte insan sosyal bir varlıktır. İşten ayrılmaların yaşanması çalışma arkadaşını kaybeden iş görenler üzerinde üzüntü

yaratabileceği gibi yeni işe başlayanlar ile de yaşanacak ilişkinin belirsiz olmasından kaynaklanan kaygı da oluşabilmektedir.

Polat ve Meydan (2010: 153) ve Şahin (2011: 277), tarafından gerçekleştirilen çalışmalarda önceki çalışmaları desteler nitelikte ifadelere yer vererek; iş görenlerin örgütten ayrılması durumunda örgüt içindeki sosyal etkileşim ve iletişimin bozulmasına ve örgütte endişe, gerginlik ve panik havasının hakim olmasına neden olacağını savunmuşlardır. Aynı zamanda, yeni kişinin nasıl biri olacağı da bilinmediğinde, bu durumdan kaynaklanacak uyum sorunlarıyla da örgütler karşı karşıya kalmaktadır. Öte yandan Yılmaz ve Halıcı (2010: 96), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, personel devir oranının, yüksek olmasının örgütte neden olduğu, olumsuz durumlara bakıldığında, iş görenin öğrenme sürecinde yapmış olduğu hataların maliyeti, ayrılan iş gören yerine hemen yeni bir birey bulunamamasından kaynaklı oluşan boşluğun maliyeti, araç ve gereçlere uyum sağlanmasının zaman alması nedeniyle verim kaybı, ayrılan personel sayısının yüksek olması sonucunda işlerin zamanında yetiştirilememesi ve ödenen fazla mesailer olarak belirtmişlerdir.

İşten ayrılmanın gerçekleşmesinde örgütlerin katlanmak zorunda kaldıkları diğer maliyetlere bakıldığında; yeni bir iş gören işe alınırken, öncelikle burumun bir reklam firması ya da bir acente kullanılarak duyurulur ise doğrudan işe alım maliyetine katlanılmış olunur. İşe başvuran adaylara başvuru formlarının gönderilmesi, çeşitli mülakat tekniklerinin uygulanmasıyla işe alımların gerçekleştirilmesine yönelik maliyetlere katlanılmaktadır. Adayların seçim süreci içerisinde insan kaynakları departmanının harcadığı zaman, adayların seyahat masraflarına katlanması sonucunda ortaya çıkan maliyetler, resmi ve gayri resmi yöntemlerle işe başlayan, iş görenlere verilen oryantasyon eğitimi ve iş başı eğitimleri maliyetleri, işten ayrılanlar ve işe yeni alınanlara ilişkin yönetim maliyetleri, işten ayrılanların yerini fazla mesai yaparak dolduran çalışanlara yapılan ödemeler örgütlerin katlanmak durumunda kaldıkları maliyetler olarak sıralanabilir(Taylor, 2002). Abbasi ve Hollman (2000: 333-342)' göre işten ayrılmanın en önemli örgütsel sonuçları verimlilik kaybı yaşanması ve sonrasında katlanılan maddi ve manevi maliyetlerdir (Chandrashekar vd., 2002: 467). Angermeier vd. (2009: 127-141)'ne göre de işten ayrılmanın önemli

olabilecek sonuçlarından birisi ve işten ayrılma ile satışların kaybedilmesine ve müşteri tatminsizliğine yol açılmasıdır.

Her iş görenin, işten ayrılması örgütler için aynı etkiye sahip olmamaktadır. İş görenin nitelikleri, kurumdaki çalışma süresi gibi değişkenlere göre farklılıklar göstermektedir. Performans düzeyi yüksek bir iş göreninin, örgütten ayrılması ne kadar istenmeyen bir durum iken, performans düzeyi örgüt için yeterli olmayan iş görenlerinde işten ayrılmaları, örgüt için bir fırsat niteliğinde olabilmektedir. Buradaki en önemli husus işten ayrılmaların doğru yönetilmesidir. Doğru yönetilen bir işten ayrılma durumunda yetersiz görünen iş görenler işten ayrılacakken, nitelikli ve performansı yüksek iş görenler, işlerinde devam edeceklerdir (Torun, 2016: 223).

Sonuç olarak işten ayrılma niyetinin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlar doğurduğu alan yazındaki çalışmada görülmektedir. Yapılan çalışmaların neticesinde olumsuz sonuçların her iki taraf açısından da önemli ölçüde olumsuz etkilere sahip olduğu açık bir şekilde ifade edilmektedir. Bu bağlamda örgütler, ayrılan her bir nitelikli iş görenin neden ayrıldığını saptamalı ve bu yönde önlemini almalıdır.

3.5. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılma niyeti, zihinsel bir tutum olduğundan fark edilmesi çok zordur. Bundan dolayı da bu duruma karşı önlem almak da güçleşmektedir (Başoda, 2012). İş görenlerin, işten ayrılma eğilimine gereken düzeyde önem verilip, önlem alma adına girişimlerde bulunmazsa çok çabuk bir sürede bu niyet, bir davranışa dönüşebilmektedir. Bu noktadan itibaren de iş görenlerin bu tutumunu değiştirmek neredeyse mümkün olmamaktadır (Aylan, 2012). Alan yazındaki araştırmalarda da bu durum desteklenerek işten ayrılma niyetine sahip iş görenlerin büyük bir çoğunluğunun işi belli bir zaman sonra bıraktıkları yönünde belirtilmiştir. Örgütlerin nitelikli iş görenlerini kaybetmemek ve personel devir oranını arttırmamak adına iş görenler üzerinde işten ayrılma niyetine etki eden faktörleri çok iyi gözlemlemeli ve bu faktörler örgüt kaynaklıysa düzeltici yönde önlemler alması gerekmektedir (Yıldırım, 2016).

İşten ayrılma niyetini önleyen en önemli unsurlardan biri iş tatminidir. İş tatminine sahip bir iş göreninin, işten ayrılma düşüncesine kapılması düşük bir olasılıktır (Appollis, 2010). Örgütler, iş görenlerin iş tatmini sağlaması adına onlara uygun iş yükü yükleyebilir, işi daha eğlenceli hale getirebilecek, yenilikçi çalışma şekilleri geliştirebilir ve ücret dağılımını adaletli hale getirebilirler. Aynı zamanda işten ayrılma niyetini etkileyen bir diğer önemli faktörde örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında en önemli unsur da örgütsel destektir. İş görenler üzerinde yapılan araştırmaların hemen hemen hepsinde algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel desteği yoğun bir şekilde hisseden iş gören mesleğine ve örgütüne karşı kendini çok daha fazla sorumlu hissedecek ve örgütüne olan bağlılığı da artacaktır (Başoda, 2012).

İş görenlerin işten ayrılma niyetinin tam olarak nedenlerinin saptanması bu niyetin davranışa dönüşmeden önce engellenebilmesine olanak tanımaktadır. Böylelikle örgüt yeni bir kalifiye personel arayışında bulunmayacak, iş gücü arayışında bulunmayacak, sonucunda da katlanması gereken ek olarak zaman ve maddi maliyetlere katlanmayacaktır. Böylece, örgüt içerisinde çalışma düzeni de bozulmayacaktır (Yücel ve Demirel, 2013: 164).

Sonuç olarak örgütlerin işten ayrılma niyetini önlemek adına şu hususlara önem vererek dikkat etmesi gerekmektedir (Düğenci, 2018: 19). İşe alım yapmadan önce yetenekleri ortaya koyan davranış odaklı işe alımları gerçekleştirmeliler. İş görenlerin başarılı olmaları için yöneticiler ve iş görenler arasında güvenli ortamın sağlanması gerekmektedir. İşverenlerin, örgütün büyüme olanaklarını iş görenlere hissettirmeleri gerekmektedir. İş görenlerin, ilgi ve yetenekleri ile çalışma ortamı uyumlu olması gerekmektedir. İş görenlerin motivasyon düzeylerinin, yüksek tutulması sağlanmalıdır.

Ücret ve ödül dağılımlarının adaletli yapılması sağlanmalıdır. Bunların haricinde en önemli ve geniş kapsamlı olarak bakıldığında ise, iş görenlerin maddi ve manevi olarak örgütsel desteği tam anlamıyla algılamaları yolunda çalışmaların yürütülmesi gerektiği söylenebilir.

3.6. İşten Ayrılma Niyetinin Algılanan Örgütsel Destek İle Olan İlişkisi

Demir (2012: 47-64), örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi; örgütlerin, iş görenlere sunduğu örgütsel desteğin, onların örgütsel bağlılıklarını arttırarak, işe devam etme düşüncesini desteklemektedir, şeklinde açıklamaktadır. Aksi takdir de ise iş gören, işte ayrılma eğilimine sahip olacaktır şeklinde açıklamıştır. Buradan hareketle algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında, negatif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenilebilir. Özer ve Günlük (2010), tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre işlemsel adalet, iş memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler saptanmıştır. İş görenler tarafından örgütün adaletli olarak algılanması işten duyduğu memnuniyeti de arttırmaktadır (Özer ve Günlük 2010: 464).

Robbins, vd. (2000: 1329-1355)' ne göre örgütün, kendilerini desteklediklerini algılayan iş görenler, işle ilgili sorumluluklarını yerine getirirken kendilerini işe daha fazla adamaktadırlar. Bu durumun aksi meydana geldiğinde ise çalıştıkları kurumda eşitsizlik yapıldığını düşünen iş görenler işten ayrılmayı düşünmektedirler(Geurts vd., 1999: 253-267). Vanyperen vd. (2000: 291-312)'ne göre iş görenler, bağlı buldukları örgütte eşitsizlik yapıldığını algıladıklarında örgüte karşı negatif duygular beslemeye ve duygusal olarak da alıngan olmaktadır (Geurts vd., 1999: 253-267). İş yerine karşı olumsuz bir tutum içerisinde olan iş gören, iş sorumluluklarını yerine getirirken, işi yavaşlatma ya da işten kaytarma gayreti içinde olmaktadır. Bunun bir adım ilerisinde de işten ayrılma niyeti içerisinde olmaktadır.

Rhoades ve Eisenberger (2002)' e göre algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Scott vd. (1999), tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre algılanan örgütsel destek işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Alan yazındaki çalışmalara benzer şekilde Kumar ve Singh (2012: 5-15), Siong vd. (2006: 231-243), ile Kalliath ve Bellick (2001: 72-78) 'in yaptığı çalışmalarda algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında yüksek düzeyde ve negatif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Alan yazındaki, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmacıların bulguları benzerlik göstermektedir. Mardanov vd. (2008: 159-175), tarafından yapılan ve Hui vd. (2007: 735-751), tarafından yapılan

araştırmanın sonuçları da algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişkinin var olduğu şeklindedir.

Shen vd. (2014: 406-412) tarafından Çin’de yaşayan 238 üst düzey yönetici ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin artmasının işten ayrılma niyetini azattığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda Wang vd. (2014: 1069-1076), Anafarta (2015), Turunç ve Çelik (2010), Dinç (2015) tarafından yapılan araştırma sonuçları da alan yazındaki diğer çalışmaları destekleyerek algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında kuvvetli ve negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Fındık (2011), tarafından yapılan çalışmada demografik değişkenler açısından algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNİ BEKİRLEMEYE YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASINA AİT BULGULAR

Bu bölümde, ilk olarak çalışmanın amacı ve önemi vurgulanmıştır. Bölümün devamında, araştırma modeli oluşturularak, modele bağlı olarak test edilecek olan hipotezlere yer verilmiştir. Çalışmanın devamında, katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik, frekans analizi yapılarak yüzdesel dağılımlar incelenmiştir. Ardından araştırmada yer alan bağımlı ve bağımsız değişken alt boyutlarının istatistiksel oranlarını saptamaya yönelik frekans analizi uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişken alt boyutları ile cinsiyet ve medeni hal değişkeni arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamaya yönelik T- Testi uygulanmıştır. Diğer demografik değişkenler olan eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenleri ile araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını saptamaya yönelik One-Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerin alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişki düzeyini belirlemeye yönelik korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmanın hipotezlerinin test edilmesine yönelik bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki etki düzeyinin belirlenmesinde Regresyon analizlerinden faydalanılmıştır.

4.1. YÖNTEM

4.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemektir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine bağlı olarak örgütsel destek algılamalarının belirlenmesi, yenilikçi iş davranışları sergileme düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinde farklılıkların var olup olmadığının saptanması da araştırmanın diğer gerçekleştirilme amaçları arasındadır.

Bu kapsamda araştırmanın temel olarak incelediği ve cevap aradığı sorular şu şekilde belirlenmiştir.

- Çalışanların, algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları sergilemeleri üzerinde etkili midir?
- Çalışanların, algıladıkları örgütsel destek, işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili midir?
- Çalışanların, algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyetinin demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?

4.1.2. Araştırmanın Önemi

Rekabetin, yeniliğe ve farklı olmaya dayandığı günümüz iş dünyasında, teknoloji ve bilimsel alanda yaşanan hızlı gelişmeler, çağımızı bir değişim çağı haline getirmektedir. Değişmek te, yenilikle mümkün olmaktadır. Örgütlerin, iş görenlerini desteklemesi, yenilikçi düşünce yapılarına yöneltmesi ya da yenilikçi düşünüp, bu düşünceleri uygulamaya sokabilecek bireyleri istihdam etmesi hem örgüt verimliliği açısından, hem de dolaylı olarak reaksiyon gösteren ülke ekonomisi açısından oldukça önemlidir.

Örgütlerin, en önemli sermayelerinden biri, insan gücüdür. İnsan gücü, günümüz iş gücünün yerini alabilen teknolojinin varlığında bile hala önemini korumaktadır. Örgüt içinde nitelikli bireylerin varlığı, örgütün verimliliği doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bu iş gücünün kaybı ise, örgüte maddi ve manevi her açıdan zarar verebilmektedir. Bir iş göreninin, işten ayrılma niyeti ile başlayıp eğer önlenmezse işten ayrılma davranışına dönüşen olaylar zincirinde, işten ayrılmanın gerçekleştiği andan itibaren diğer iş görenler üzerinde bir endişe ve panik havası hakim olmaya başlar ve verimli çalışma ortamı bozulur. Bunun haricinde nitelikli ve yeterli bilgi birikimine sahip olan iş görenlerin işten ayrılmasıyla personel devir oranında artışlar yaşanır ve bunun etkisi ile firma belleğinde azalmalar yaşanır. İşten ayrılma niyetinin eyleme dönüşmesinin bir diğer önemli sonucu ise iş görenin rakip firmaya geçmesi ihtimalidir. Örgüt açısından mahrem sayılacak, bilinmesi istenmeyen bilgi ve veriler bu şekilde o firma ile paylaşabilir. Bu durumların hemen hemen hepsi örgütün

rekabet avantajını yitirmesine, sonrasında da önlem alınmadığı taktirde örgütün iflas kararı vermesine neden olabilmektedir. Bu durumun yaşanması ülke içindeki işsizlik oranını arttırırken ülke ekonomisini de olumsuz yönden etkilemektedir.

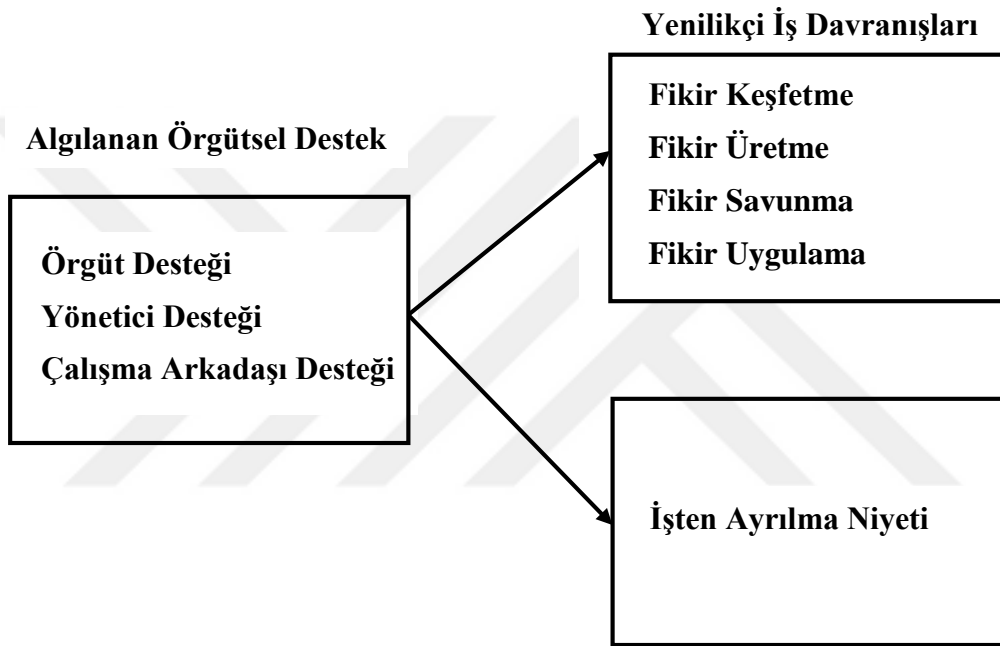
Yapılan bu çalışma, yeniliğin önemini vurgulayarak örgütleri yeniliğe, yenilikçi düşünmeye yöneltmesi ve işten ayrılma niyetinin tüm etkilerini ortaya koyacak olması açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda bu çalışma, yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasında ve iş görenlerin işten ayrılma niyetini, iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek çerçevesinden inceleyerek, örgütsel desteğin, yönetici desteğinin ve çalışma arkadaşı desteğinin iş görenler üzerindeki etkisini ortaya koyacak olması yönünden de önem taşımaktadır.

4.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın evrenini, Düzce Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı büyük işletme ve fabrikalar statüsündeki 5 işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu beş işletmeden araştırma yapılmasına izin veren 2 işletmeden veriler toplanmıştır. Bu durum araştırmanın, kısıtını oluşturmaktadır. Anket sorularının yanıtlanmasına işletmelerin isteksizliği araştırma sırasında karşılaşılan önemli zorluklardan birisidir. Ayrıca işletmeler gibi çalışanlar da kimliklerinin ortaya çıkmasından endişe duymaktadırlar. Bu nedenlerle, araştırma iki firmanın çalışanlarından elde edilen veriler ile kısıtlı kalmıştır.

4.1.4. Araştırma Modeli

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



Şekil 2: Araştırmanın bağımsız değişkeni (algılanan örgütsel destek) ve bağımlı değişkenleri (yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti) arasındaki ilişkiyi gösteren araştırma modeli.

4.1.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma modeline bağlı olarak, hipotezler; temel hipotezler ve alt hipotezler olmak üzere iki başlık altında oluşturulmuştur.

4.1.5.1. Araştırmanın Temel Hipotezleri

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

H0: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yenilikçi iş davranışlarını etkilememektedir.

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

H0: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların işten ayrılma niyetlerini etkilememektedir.

4.1.5.2. Araştırmanın Alt Hipotezleri

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

H0a1: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilememektedir.

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

H0a2: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir üretmelerini etkilememektedir.

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

H0a3: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri savunmalarını etkilememektedir.

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

H0a4: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri uygulamalarını etkilememektedir.

H1b1: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir.

H0b1: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilememektedir.

H1b2: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir.

H0b2: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilememektedir.

H1b3: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir.

H0b3: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilememektedir.

H1b4: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir.

H0b4: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilememektedir.

H1c1: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir.

H0c0: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilememektedir.

H1c2: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir.

H0c0: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilememektedir.

H1c3: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir.

H0c3: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilememektedir.

H1c4: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir.

H0c4: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilememektedir.

H1d1: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir.

H0d1: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilememektedir.

H1d2: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir.

H0d2: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilememektedir.

H1d3: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir.

H0d3: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilememektedir.

H1d4: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir.

H0d4: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilememektedir.

H2a: Çalışanların algıladığı örgüt desteği, onların işten ayrılma niyetlerini etkiler.

H0a: Çalışanların algıladığı örgüt desteği, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemez.

H2b: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların işten ayrılma niyetlerini etkiler.

H0b: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemez.

H2c: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların işten ayrılma niyetlerini etkiler.

H0c: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemez.

Araştırma soruları

Çalışanların demografik özelliklerine göre algıladıkları örgütsel destek, farklılık gösterir mi?

Çalışanların demografik özelliklerine göre yenilikçi iş davranışları sergilemeleri, farklılık gösterir mi?

Çalışanların demografik özelliklerine göre, işten ayrılma niyetleri farklılık gösterir mi?

4.1.6. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Bu araştırmada bilgi edinme süresinin kısa ve hızlı olması, bilgiye doğrudan doğruya birinci kaynaktan ulaşılması, analizlerde sayısal verilerden yararlanılması ve sonuçlarının planlanması ve uygulanmasının kolay olması açısından nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anket çalışması uygulama biçimlerine göre anket yöntemlerinden yüz yüze görüşme, ankettir (Büyüköztürk, 2005).

Araştırmamın bağımsız değişkeni olan, algılanan örgütsel destek ile ilgili ölçek, Giray ve Şahin tarafından 2012 yılında yapılan “*Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması*”, adlı çalışmadan alınmıştır. Bu çalışma yabancı literatürdeki birçok çalışmanın kullandığı ölçüm aracının derlenerek geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ile Türkçe’ye uyarlamasına yönelik bir çalışmadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan yenilikçi iş davranışları ile ilgili ölçek, De Jong, ve Den Hartog tarafından 2010 yılınca yapılan “*Measuring innovative work behaviourcaim*” adlı çalışmadan Işık ve Aydın, tarafından 2016 yılında “*Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi*” adlı çalışmasında Türkçe’ye uyarladıkları çalışmadan alınmıştır. Araştırmanın bir diğer bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyeti ile ilgili ölçek Camman, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) ’in “*The Organizational Assessment Questionnaire*” adlı çalışmasından, Kitapçı, Kaynak ve Ökten (2013)’in “*Güçlendirmenin iş tatmini ve*

İşten ayrılma niyetine etkisi'' adlı çalışmasında Türkçe' ye uyarladıkları çalışmadan alınmıştır. Anket verileri SPSS 24. programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analizlerde, değişkenlerin ortalamalarına, değişkenler arası farklara ait T testi ve Anova analizlerine, değişkenler arası ilişkilşer için korelasyon analizine ve değişkenler arası etkiyi ölçmek için regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Anket dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü olan, demografik özellikler (cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve medeni hal) bölümü, araştırmacı tarafından hazırlanmış olup, toplam 4 ifadeden oluşmaktadır. Anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümü 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan algılanan örgüt desteği toplam üç boyuttan oluşmaktadır bunlar; örgüt desteği, yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteğidir. Örgüt desteği 12, yönetici desteği 11 ve çalışma arkadaşı desteği 9 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmanın bağımlı değişkeni olan yenilikçi iş davranışları toplam dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar fikir keşfetme, fikir üretme, fikir uygulama ve fikir savunmadır. Fikir keşfetme 2, fikir üretme 4, fikir uygulama 2 ve fikir savunma 2 ifadeden oluşmaktadır. Araştırmanın bir diğer bağımsız değişkenini İşten ayrılma niyeti oluşturmaktadır. İşten ayrılma niyeti tek boyuttan oluşup toplam 3 ifadeden oluşmaktadır.

4.1.7. Evren ve Örneklem

Araştırma kapsamında, bu araştırmanın evrenini belirlemede Zonguldak, Sakarya ve Bolu gibi önemli sanayi şehirlerine komşu olması, İstanbul ve Ankara gibi Türkiye'nin önemli iki şehrinin ortasında bulunması, ulaşım kolaylığı, limanlara, gümrüklere yakınlığı ve teşvik bölgesinde yer alması (TR42, Sanayi Bakanlığı Bölgesel Teşvikleri-4.Bölge) ve yatırımcıların tercih ettiği yerler arasında ön sıralarda bulunmasından dolayı Düzce olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın evrenini, Düzce Ticaret ve Sanayi Odasına kayıtlı büyük işletme ve fabrikalar statüsündeki 5 işletmenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu beş işletmeden araştırma yapılmasına izin veren imalat sektöründe faaliyet gösteren 2 işletmeden veriler toplanmıştır. Bu iki işletmede toplam çalışan sayısı 1500 dür. Araştırma evreninin büyük ölçekli işletmeler olarak belirlenmesin sebebi, kurumsal ve

kurulumunu tamamlamış büyük işletmelerin diğer işletmelere nazaran daha yenilikçi davranışlar sergilemeleridir. Bu yapıları sayesinde iş görenlere yenilikçi davranışlar anlamında daha elverişli ortamlar sunabileceklerdir.

Anket çalışması için örneklem belirlemede tesadüfî olmayan yöntemlerden kararsal (kasti) örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yönteminde, evrende yer alanlar arasından, araştırmacının problemine cevap bulacağına inandığı kişiler örnekleme oluşturmaktadır (Çeken, 2012: 18-39). Bu örnekleme yöntemi ile toplam 246 anket elde edilmiştir; ancak bu anketlerden 214 tanesi analize konu olabilecek niteliklere sahiptir ve bu 214 anket üzerinden analizler yapılmıştır.

4.2. BULGULAR

Tablo 4: Değişkenlere Ait Güvenilirlik Analizi

Algılanan Örgütsel Destek			
İfadeler	Cronbach's Alpha	Yüzde	Güven Düzeyi
Örgütsel Destek	0,803	% 80,3	Güvenilir
Yönetici Desteği	0,943	% 94,3	Güvenilir
Çalışma Arkadaşı Desteği	0,881	% 88,1	Güvenilir
Yenilikçi İş Davranışları			
İfadeler	Cronbach's Alpha	Yüzde	Güven Düzeyi
Fikir Keşfetme	0,721	% 72,1	Güvenilir
Fikir Üretme	0,827	% 82,7	Güvenilir
Fikir Uygulama	0,891	% 98,1	Güvenilir
Fikir Savunma	0,745	% 74,5	Güvenilir
İşten Ayrılma Niyeti			
İfadeler	Cronbach's Alpha	Yüzde	Güven Düzeyi
İşten Ayrılma Niyeti	0,852	% 85,2	Güvenilir

Araştırmada kullanılan anket formundaki ölçekler, daha önce yapılmış olan araştırmalarda kullanılmış olup, geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. Araştırma kapsamında gerçekleştirilen veri analizlerine bakıldığında öncelikle ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini belirlemeye yönelik Cronbach's Alpha testi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizinde güvenilirlik katsayısı 0,00 ile 1,00 arasında değer alır. Katsayı 1,00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği yüksek; 0,00'a yaklaştıkça verilerin güvenilirliği düşük olarak yorumlanır. Genel olarak 0,70 üzeri değerler ölçek güvenilirliği için yeterli kabul edilmektedir (Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2004: 114-115).

Tablo 5: Katılımcılar İle İlgili Betimsel İstatistikler

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

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

Tablo 6: Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerin Ortalamaları(Genel Eğilimler)

İfadeler	Ortalama	St. Sapma
<u>Algılanan Örgütsel Destek</u>	3,40	0,751
Çalışma Arkadaşı Desteği	3,68	0,912
Örgüt Desteği	3,34	0,756
Yönetici Desteği	3,25	1,109
<u>Yenilikçi İş Davranışları</u>	3,55	0,909
Fikir Uygulama	3,78	1,276
Fikir Üretme	3,60	0,969
Fikir Keşfetme	3,53	1,073
Fikir Savunma	3,25	1,130
<u>İşten Ayrılma Niyeti</u>	2,09	1,212

Tablo 6 incelendiğinde algılanan örgütsel desteği oluşturan boyutlar arasında en yüksek ortalamanın çalışma arkadaşı desteğinde olduğu saptanmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel desteği oluşturan tüm boyutların ortalamaları, ortalamanın üzerinde ve birbirlerine yakın değere sahip oldukları söylenebilir. Yenilikçi iş davranışları boyutları arasında en yüksek ortalama ise fikir savunmadır. Bununla birlikte yenilikçi iş davranışını oluşturan boyutların, beşli derecelendirmede üçün üstünde değer elde ederek, tüm boyut ortalamalarının ortalamanın üzerinde değerlere sahip olduğu söylenebilir. Araştırmanın bir diğer bağımsız değişkeni olan işten ayrılma niyeti ortalamasına bakıldığında ise ortalamanın altında bir değere sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca işten ayrılma niyeti araştırmanın en düşük ortalamaya sahip olan değişkenidir.

Tablo 7: Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin, Cinsiyet Açısından Farklılıkları

İfadeler	Grup	N	Ortalama	St. Sapma	T	df	P																																																																																
Örgüt desteği	Kadın	153	3,30	0,723	-1,327	98,611	0,188																																																																																
	Erkek	61	3,46	0,827				Yönetici Desteği	Kadın	153	3,11	1,147	-3,254	135,341	0,001	Erkek	61	3,60	0,929	Çalışma Arkadaşı Desteği	Kadın	153	3,64	0,968	-1,215	141,139	0,227	Erkek	61	3,79	0,752	Fikir Keşfetme	Kadın	153	3,31	1,110	-5,695	161,902	0,000	Erkek	61	4,06	0,749	Fikir Üretme	Kadın	153	3,40	0,974	-,582	140,522	0,000	Erkek	61	4,10	0,760	Fikir Uygulama	Kadın	153	3,54	1,324	-5,235	158,333	0,000	Erkek	61	4,37	0,915	Fikir Savunma	Kadın	153	3,02	1,132	-4,742	212	0,000	Erkek	61	3,80	0,923	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044
Yönetici Desteği	Kadın	153	3,11	1,147	-3,254	135,341	0,001																																																																																
	Erkek	61	3,60	0,929				Çalışma Arkadaşı Desteği	Kadın	153	3,64	0,968	-1,215	141,139	0,227	Erkek	61	3,79	0,752	Fikir Keşfetme	Kadın	153	3,31	1,110	-5,695	161,902	0,000	Erkek	61	4,06	0,749	Fikir Üretme	Kadın	153	3,40	0,974	-,582	140,522	0,000	Erkek	61	4,10	0,760	Fikir Uygulama	Kadın	153	3,54	1,324	-5,235	158,333	0,000	Erkek	61	4,37	0,915	Fikir Savunma	Kadın	153	3,02	1,132	-4,742	212	0,000	Erkek	61	3,80	0,923	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044	Erkek	61	1,85	1,053								
Çalışma Arkadaşı Desteği	Kadın	153	3,64	0,968	-1,215	141,139	0,227																																																																																
	Erkek	61	3,79	0,752				Fikir Keşfetme	Kadın	153	3,31	1,110	-5,695	161,902	0,000	Erkek	61	4,06	0,749	Fikir Üretme	Kadın	153	3,40	0,974	-,582	140,522	0,000	Erkek	61	4,10	0,760	Fikir Uygulama	Kadın	153	3,54	1,324	-5,235	158,333	0,000	Erkek	61	4,37	0,915	Fikir Savunma	Kadın	153	3,02	1,132	-4,742	212	0,000	Erkek	61	3,80	0,923	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044	Erkek	61	1,85	1,053																				
Fikir Keşfetme	Kadın	153	3,31	1,110	-5,695	161,902	0,000																																																																																
	Erkek	61	4,06	0,749				Fikir Üretme	Kadın	153	3,40	0,974	-,582	140,522	0,000	Erkek	61	4,10	0,760	Fikir Uygulama	Kadın	153	3,54	1,324	-5,235	158,333	0,000	Erkek	61	4,37	0,915	Fikir Savunma	Kadın	153	3,02	1,132	-4,742	212	0,000	Erkek	61	3,80	0,923	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044	Erkek	61	1,85	1,053																																
Fikir Üretme	Kadın	153	3,40	0,974	-,582	140,522	0,000																																																																																
	Erkek	61	4,10	0,760				Fikir Uygulama	Kadın	153	3,54	1,324	-5,235	158,333	0,000	Erkek	61	4,37	0,915	Fikir Savunma	Kadın	153	3,02	1,132	-4,742	212	0,000	Erkek	61	3,80	0,923	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044	Erkek	61	1,85	1,053																																												
Fikir Uygulama	Kadın	153	3,54	1,324	-5,235	158,333	0,000																																																																																
	Erkek	61	4,37	0,915				Fikir Savunma	Kadın	153	3,02	1,132	-4,742	212	0,000	Erkek	61	3,80	0,923	İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044	Erkek	61	1,85	1,053																																																								
Fikir Savunma	Kadın	153	3,02	1,132	-4,742	212	0,000																																																																																
	Erkek	61	3,80	0,923				İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044	Erkek	61	1,85	1,053																																																																				
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	153	2,19	1,260	2,033	131,245	0,044																																																																																
	Erkek	61	1,85	1,053																																																																																			

Tablo 7 incelendiğinde araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenleri ile cinsiyet değişkeni açısından farklılıkları saptamaya yönelik t-testi sonuçları görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların algıladıkları örgüt desteği, cinsiyet açısından anlamlı farklılıklar ($0,188 > 0,050$), saptanamamıştır. Katılımcıların algıladıkları yönetici desteği, cinsiyet açısından anlamlı ($0,001 < 0,050$) olarak farklılaşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; erkeklerin, kadınlara göre algıladıkları yönetici desteği daha yüksektir. Araştırma kapsamında katılımcıların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, cinsiyet değişkeni, açısından farklılaşmamaktadır ($0,050 < 0,227$).

Araştırma kapsamında t-testi sonuçlarına göre; yenilikçi iş davranışları, cinsiyet açısından farklılaşmaktadır ($0,000 < 0,050$). Araştırma sonuçlarına göre; erkek katılımcıların, fikir keşfetme fikir üretme ve fikir savunma eğilimleri kadın katılımcılara göre daha yüksektir.

Araştırma kapsamında işten ayrılma niyeti, cinsiyet açısından farklılık farklılaşmaktadır ($0,044 < 0,050$). Araştırma sonuçlarına göre; kadınların işten ayrılma eğilimleri, erkeklerin işten ayrılma eğilimlerine göre daha yüksektir.

Tablo 8: Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin, Medeni Hal Açısından Farklılıkları

İfadeler	Grup	N	Ortalama	St. Sapma	T	Df	Anlamlılık																																																																																
Örgüt desteği	Evli	130	3,3981	,74371	1,232	212	0,219																																																																																
	Bekar	84	3,2679	,77281				Yönetici Desteği	Evli	130	3,3469	1,06793	1,576	212	0,116	Bekar	84	3,1028	1,16290	Çalışma Arkadaşı Desteği	Evli	130	3,6915	,87568	0,101	212	0,920	Bekar	84	3,6786	,97248	Fikir Keşfetme	Evli	130	3,6038	1,02997	1,247	212	0,214	Bekar	84	3,4167	1,13497	Fikir Üretme	Evli	130	3,5981	,92683	-,089	212	0,930	Bekar	84	3,6101	1,03795	Fikir Uygulama	Evli	130	3,8154	1,22021	0,454	162, 867	0,651	Bekar	84	3,7321	1,36533	Fikir Savunma	Evli	130	3,2538	1,06065	0,060	157, 575	0,952	Bekar	84	3,2440	1,23818	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141
Yönetici Desteği	Evli	130	3,3469	1,06793	1,576	212	0,116																																																																																
	Bekar	84	3,1028	1,16290				Çalışma Arkadaşı Desteği	Evli	130	3,6915	,87568	0,101	212	0,920	Bekar	84	3,6786	,97248	Fikir Keşfetme	Evli	130	3,6038	1,02997	1,247	212	0,214	Bekar	84	3,4167	1,13497	Fikir Üretme	Evli	130	3,5981	,92683	-,089	212	0,930	Bekar	84	3,6101	1,03795	Fikir Uygulama	Evli	130	3,8154	1,22021	0,454	162, 867	0,651	Bekar	84	3,7321	1,36533	Fikir Savunma	Evli	130	3,2538	1,06065	0,060	157, 575	0,952	Bekar	84	3,2440	1,23818	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141	Bekar	84	2,2500	1,23305								
Çalışma Arkadaşı Desteği	Evli	130	3,6915	,87568	0,101	212	0,920																																																																																
	Bekar	84	3,6786	,97248				Fikir Keşfetme	Evli	130	3,6038	1,02997	1,247	212	0,214	Bekar	84	3,4167	1,13497	Fikir Üretme	Evli	130	3,5981	,92683	-,089	212	0,930	Bekar	84	3,6101	1,03795	Fikir Uygulama	Evli	130	3,8154	1,22021	0,454	162, 867	0,651	Bekar	84	3,7321	1,36533	Fikir Savunma	Evli	130	3,2538	1,06065	0,060	157, 575	0,952	Bekar	84	3,2440	1,23818	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141	Bekar	84	2,2500	1,23305																				
Fikir Keşfetme	Evli	130	3,6038	1,02997	1,247	212	0,214																																																																																
	Bekar	84	3,4167	1,13497				Fikir Üretme	Evli	130	3,5981	,92683	-,089	212	0,930	Bekar	84	3,6101	1,03795	Fikir Uygulama	Evli	130	3,8154	1,22021	0,454	162, 867	0,651	Bekar	84	3,7321	1,36533	Fikir Savunma	Evli	130	3,2538	1,06065	0,060	157, 575	0,952	Bekar	84	3,2440	1,23818	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141	Bekar	84	2,2500	1,23305																																
Fikir Üretme	Evli	130	3,5981	,92683	-,089	212	0,930																																																																																
	Bekar	84	3,6101	1,03795				Fikir Uygulama	Evli	130	3,8154	1,22021	0,454	162, 867	0,651	Bekar	84	3,7321	1,36533	Fikir Savunma	Evli	130	3,2538	1,06065	0,060	157, 575	0,952	Bekar	84	3,2440	1,23818	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141	Bekar	84	2,2500	1,23305																																												
Fikir Uygulama	Evli	130	3,8154	1,22021	0,454	162, 867	0,651																																																																																
	Bekar	84	3,7321	1,36533				Fikir Savunma	Evli	130	3,2538	1,06065	0,060	157, 575	0,952	Bekar	84	3,2440	1,23818	İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141	Bekar	84	2,2500	1,23305																																																								
Fikir Savunma	Evli	130	3,2538	1,06065	0,060	157, 575	0,952																																																																																
	Bekar	84	3,2440	1,23818				İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141	Bekar	84	2,2500	1,23305																																																																				
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	130	2,0000	1,19430	-1,476	212	0,141																																																																																
	Bekar	84	2,2500	1,23305																																																																																			

Araştırmada, algılanan örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti medeni hal açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($0,050 < 0,219, 0,116, 0,920, 0,214, 0,930, 0,651, 0,952, 0,141$).

Tablo 9: Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Farklılıkları

		ANOVA						
İfadeler		Kareler Top.	Df	Kareler Ort.	F	Anlamlılık	Homojenlik Test türü	
Örgüt Desteği	Gruplar arasında	,937	2	,468	0,818	0,443	0,128	-----
	Gruplar içinde	120,850		211,573				
	Toplam	121,787	213					
Yönetici Desteği	Gruplar arasında	1,805	2	,903	0,731	0,483	0,823	-----
	Gruplar içinde	260,598		2111,235				
	Toplam	262,404	213					
Çalışma Arkadaşı Desteği	Gruplar arasında	1,932	2	,966	1,162	0,315	0,001	-----
	Gruplar içinde	175,491		211,832				
	Toplam	177,423	213					
Fikir Keşfetme	Gruplar arasında	13,126	2	6,563	5,958	0,003	0,009	Tamhane's T2
	Gruplar içinde	232,427		2111,102				
	Toplam	245,553	213					
Fikir Üretme	Gruplar arasında	12,122	2	6,061	6,798	0,001	0,057	Scheffe
	Gruplar içinde	188,117		211,892				
	Toplam	200,238	213					
Fikir Uygulama	Gruplar arasında	19,835	2	9,918	6,393	0,002	0,000	Tamhane's T2
	Gruplar içinde	327,311		2111,551				
	Toplam	347,146	213					
Fikir Savunma	Gruplar arasında	12,588	2	6,294	5,112	0,007	0,025	Tamhane's T2
	Gruplar içinde	259,787		2111,231				
	Toplam	272,375	213					
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar arasında	6,254	2	3,127	2,148	0,119	0,044	-----
	Gruplar içinde	307,130		2111,456				
	Toplam	313,384	213					

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların, algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyetleri değişkenlerinin, eğitim seviyelerine göre

farklılıklarını saptamaya yönelik Anova analiz sonuçları görülmektedir. Yapılan analizlere göre, katılımcıların eğitim seviyelerine göre algıladıkları örgütsel destek, farklılaşmamaktadır (0,443, 0,483, 0,315>0.050). Katılımcıların eğitim seviyelerine göre yenilikçi iş davranışları eğilimleri farklılaşmaktadır. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre fikir keşfetme eğilimlerinin, farklılaştığı (0,003 < 0,050) saptanmıştır. Araştırma kapsamında grup varyanslarının homojen olarak dağılım sergilemedikleri görülmüştür (0,009 < 0,050). Anlamli farklığın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamaya yönelik Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, eğitim seviyesi üniversite olan katılımcıların, eğitim seviyesi ilköğretim(ilk ve ortaokul) olan katılımcılara göre fikir keşfetme eğilimleri daha yüksektir.

Anova analizine bakıldığında katılımcıların eğitim seviyelerine göre, fikir üretme eğilimleri farklılaşmaktadır (0,001 < 0,050). Araştırma kapsamında grup varyanslarının homojen olarak dağılım sergiledikleri görülmüştür (0,050 < 0,057). Anlamli farklığın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamaya yönelik Scheffe testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; eğitim seviyesi üniversite olan katılımcıların, eğitim seviyesi ilköğretim (ilk ve ortaokul) olan katılımcılara göre fikir üretme eğilimleri daha yüksektir. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre fikir uygulama eğilimleri farklılaşmaktadır (0,002 < 0,050). Araştırma kapsamında grup varyanslarının homojen olarak dağılım sergilemedikleri görülmüştür (0,000 < 0,050). Anlamli farklığın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamaya yönelik Tamhane's T2 testi uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; eğitim seviyesi üniversite olan katılımcıların, eğitim seviyeleri lise ve ilköğretim (ilk ve ortaokul) olan katılımcılara göre fikir uygulama eğilimleri daha yüksektir. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre fikir savunma eğilimleri farklılaşmaktadır (0,025 < 0,050). Araştırma kapsamında grup varyanslarının homojen olarak dağılım sergilemedikleri görülmüştür (0,007 < 0,050). Anlamli farklığın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamaya yönelik Tamhane's T2 testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, eğitim seviyesi üniversite olan katılımcıların, eğitim seviyesi ilköğretim (ilk ve ortaokul) olan katılımcılara göre fikir savunma eğilimlerin daha yüksektir. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre işten ayrılma niyeti anlamli olarak farklılıklaşmamaktadır (0,119>0,050).

Tablo 10: Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Değişkenlerinin Farklılıkları

		ANOVA				
		Kareler Top.	Df	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Örgüt Desteği	Gruplar arasında	1,478	3	,493	,860	,463
	Gruplar içinde	120,308	210	,573		
	Toplam	121,787	213			
Yönetici Desteği	Gruplar arasında	5,429	3	1,810	1,479	,221
	Gruplar içinde	256,975	210	1,224		
	Toplam	262,404	213			
Çalışma Arkadaşı Desteği	Gruplar arasında	1,559	3	,520	,621	,602
	Gruplar içinde	175,864	210	,837		
	Toplam	177,423	213			
Fikir Keşfetme	Gruplar arasında	4,989	3	1,663	1,452	,229
	Gruplar içinde	240,564	210	1,146		
	Toplam	245,553	213			
Fikir Üretme	Gruplar arasında	2,185	3	,728	,772	,511
	Gruplar içinde	198,053	210	,943		
	Toplam	200,238	213			
Fikir Uygulama	Gruplar arasında	1,369	3	,456	,277	,842
	Gruplar içinde	345,777	210	1,647		
	Toplam	347,146	213			
Fikir Savunma	Gruplar arasında	8,153	3	2,718	2,160	,094
	Gruplar içinde	264,222	210	1,258		
	Toplam	272,375	213			
İşten Ayrılma Niyeti	Gruplar arasında	1,219	3	,406	,273	,845
	Gruplar içinde	312,165	210	1,487		
	Toplam	313,384	213			

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre, algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyetleri, farklılıklarını saptamaya yönelik Anova analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre anlamlı farklılıklar saptanamamıştır (0,463, 0,221, 0,602, 0,229, 0,511, 0,842, 0,094, 0,845>0.050).

Tablo 11: Algılanan Örgütsel Destek, Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Korelasyon katsayıları; $0,00 < r \leq 0,25$ ise değişkenler arası ilişki durumu çok zayıf, $0,26 \leq r \leq 0,49$ ise değişkenler arası ilişki durumu zayıf, $0,50 \leq r \leq 0,69$ ise değişkenler arası ilişki durumu orta, $0,70 \leq r \leq 0,89$ ise değişkenler arası ilişki durumu kuvvetli, $0,90 \leq r < 1$ ise değişkenler arası ilişki durumu çok kuvvetli olarak yorumlanmaktadır (Gültekin, 2011: 4).

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Algılanan Örgütsel Destek	Korelasyon kat sayısı	1								
	Anlamlılık									
2. Örgüt Desteği	Korelasyon kat sayısı	,830**	1							
	Anlamlılık	,000								
3. Yönetici desteği	Korelasyon kat sayısı	,879**	,615**	1						
	Anlamlılık	,000	,000							
4. Çalışma Arkadaşı Desteği	Korelasyon kat sayısı	,703**	,410**	,407**	1					
	Anlamlılık	,000	,000	,000						
5. Fikir Keşfetme	Korelasyon kat sayısı	,446**	,347**	,406**	,320**	1				
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000					
6. Fikir Üretme	Korelasyon kat sayısı	,383**	,250**	,361**	,308**	,644**	1			
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000				
7. Fikir Uygulama	Korelasyon kat sayısı	,354**	,226**	,345**	,274**	,442**	,697**	1		
	Anlamlılık	,000	,001	,000	,000	,000	,000			
8. Fikir Savunma	Korelasyon kat sayısı	,405**	,306**	,366**	,305**	,607**	,640**	,430**	1	
	Anlamlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
9. İşten Ayrılma Niyeti	Korelasyon kat sayısı	-,214**	-,187**	-,206**	-,114	-,216**	-,128	-,057	-,188**	1
	Anlamlılık	,002	,006	,002	,096	,001	,061	,403	,006	

** . Korelasyon anlamlılık düzeyi 0.01
* . Korelasyon anlamlılık düzeyi 0.05

Tablo 11 incelendiğinde algılanan örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Algılanan örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında algılanan örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışları alt boyutları arasında pozitif; işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki söz konusudur

Algılanan örgütsel desteğin alt boyutları ile yenilikçi iş davranışlarının alt boyutları arasında en yüksek ilişki düzeyi fikir keşfetme boyutundadır. Yenilikçi iş davranışları alt boyutlarıyla en yüksek ilişki yönetici desteğindedir. Sonra sırasıyla çalışma arkadaşı desteği ve örgütsel destek gelmektedir.

İşten ayrılma niyeti açısından Yönetici desteği, örgüt desteğine göre daha yüksek negatif yönlü ilişki düzeyine sahiptir. İşten ayrılma niyeti ile çalışma arkadaşı desteği arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir.

Tablo 12: Algılanan Örgütsel Desteğin, Yenilikçi İş Davranışları Üzerindeki Etkisi

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

R² : ,220, Adjusted R²: ,216 (a: Bağımlı değişken = Yenilikçi iş davranışları b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır (000^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %21,6'dır. Algılanan örgütsel desteğin,

yenilikçi iş davranışlarını açıklayıcılığı %46,9'dur. Bu sonuca göre **H1**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 13: Algılanan Örgütsel Desteğin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

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

R²: ,046, Adjusted R²: ,041 (a: Bağımlı değişken = İşten ayrılma niyeti b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işten ayrılma niyetini açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır (002^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %4,1'dir. Algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyetini %21,4 oranında negatif yönlü olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre **H2**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 14: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi

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

R²: ,199, Adjusted R²: ,196 (a: Bağımlı değişken = Fikir keşfetme b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir keşfetmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır (000^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %19,6'dır. Algılanan örgütsel desteğin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %44,6'dır. Bu sonuca göre **H1a1**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 15: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi

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

R²: ,147, Adjusted R²: ,143, (a: Bağımlı değişken = Fikir Üretme b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir üretmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %14,3'dür. Algılanan örgütsel desteğin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %38,3'dür. Bu sonuca göre, **H1a2:** Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 16: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi

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

R^2 : ,164, Adjusted R^2 : 160, (a: Bağımlı değişken = Fikir savunma b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir savunmayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %16'dır. Algılanan örgütsel desteğin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %40,5'dir. Bu sonuca göre, **H1a3:** Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 17: Algılanan Örgütsel Desteğin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi

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

R²: ,125, Adjusted R²: 121, (a: Bağımlı değişken = Fikir uygulama b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel destek)

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bir boyutu olan fikir uygulamayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır (000^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %12,1'dir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %35,4'dür. Bu sonuca göre, **H1a4**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 18: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	29,555	1	29,555	29,008	,000 ^b
Kalan	215,998	212	1,019		
Toplam	245,553	213			
Model	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	Anlamlılık (P)
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit katsayı	1,882	,314		5,996	,000
Örgüt Desteği	,493	,091	,347	5,386	,000

R²: ,120, Adjusted R²: ,116 (a: Bağımlı değişken = Fikir keşfetme b: Bağımsız değişken = Örgüt desteği)

Algılanan örgütsel desteğin alt boyutu olan örgüt desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir keşfetmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %11,6'dır. Örgüt desteğinin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %35'dir. Bu sonuca göre **H1b1**: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 19: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	12,497	1	12,497	14,112	,000 ^b
Kalan	187,741	212	,886		
Toplam	200,238	213			
Model	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	Anlamlılık (P)
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit katsayı	2,531	,293		8,650	,000
Örgüt Desteği	,320	,085	,250	3,757	,000

R^2 : ,062, Adjusted R^2 : ,058 (a: Bağımlı değişken = Fikir üretme b: Bağımsız değişken = Örgüt desteği)

Algılanan örgüt desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir üretmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %5,8'dir. Örgüt desteğinin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %25'dir. Bu sonuca göre **H1b2**: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 20: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	25,463	1	25,463	21,8	,000 ^b
Kalan	246,912	212	1,165		
Toplam	272,375	213			
Model	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)
	B	St.Sapma	Beta		
Sabit katsayı	1,720	,336		5,125	,000
Örgüt Desteği	,457	,098	,306	4,676	,000

R²: ,093, Adjusted R²: ,089 (a: Bağımlı değişken = Fikir savunma b: Bağımsız değişken = Örgüt desteği)

Algılanan örgüt desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir savunmayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır (000^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %8,9'dur. Örgüt desteğinin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %30,6'dır. Bu sonuca göre **H1b3**: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 21: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık(P)
Regresyon	17,698	1	17,698	11,388	,001 ^b
Kalan	329,449	212	1,554		
Toplam	347,146	213			
Model	St. Olmayan katsayılar		St. Katsayılar	T	Anlamlılık (P)
	B	St.Sap.	Beta		
Sabit katsayı	2,507	,388		6,468	,000
Örgüt Desteği	,381	,113	,226	3,375	,001

R²: ,051, Adjusted R²: ,047 (a: Bağımlı değişken = Fikir uygulama b: Bağımsız değişken = Örgüt desteği)

Algılanan örgüt desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir uygulamayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($001^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %4,7'dir. Örgüt desteğinin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %22,6'dır. Bu sonuca göre **H1b4**: Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 22: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	40,434	1	40,434	41,790	,000 ^b
Kalan	205,119	212	,968		
Toplam	245,553	213			
Model	St. katsayılar B	Olmayan St.Spm.	St.Katsayılar Beta	t	Anlamlılık (P)
Sabit katsayı	2,254	,209		10,809	,000
Yönetici Desteği	,393	,061	,406	6,465	,000

R^2 : ,165, Adjusted R^2 : ,161 (a: Bağımlı değişken = Fikir keşfetme b: Bağımsız değişken = Yönetici desteği)

Algılanan yönetici desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir keşfetmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %16,1'dir. Yönetici desteğinin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %40,6'dır. Bu sonuca göre **H1c1**: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 23: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	26,095	1	26,095	31,768	,000^b
Kalan	174,143	212	,821		
Toplam	200,238	213			
Model	St. Olmayan katsayılar	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)	
	B	St.Sp	Beta		
Sabit katsayı	2,578	,192		13,414	,000
Yönetici Desteği	,315	,056	,361	5,636	,000

R² : ,130, Adjusted R²: ,126 (a: Bağımlı değişken = Fikir üretme b: Bağımsız değişken = Yönetici desteği)

Algılanan yönetici desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir üretmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır (000^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %12,6'dır. Yönetici desteğinin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %36,1'dir. Bu sonuca göre **H1c2**: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 24: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	36,414	1	36,414	32,716	,000^b
Kalan	235,961	212	1,113		
Toplam	272,375	213			
Model	St. Olmayan katsayılar	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)	
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit katsayı	2,039	,224		9,115	,000
Yönetici Desteği	,373	,065	,366	5,720	,000

R² : ,134, Adjusted R²: ,130 (a: Bağımlı değişken = Fikir savunma b: Bağımsız değişken = Yönetici desteği)

Algılanan yönetici desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir savunmayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %13'dür. Yönetici desteğinin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %36,6'dır. Bu sonuca göre **H1c3**: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 25: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	41,321	1	41,321	28,644	,000 ^b
Kalan	305,825	212	1,443		
Toplam	347,146	213			
Model	St. katsayılar	Olmayan St. Sapma	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)
	B		Beta		
Sabit katsayı	2,493	,255		9,788	,000
Yönetici Desteği	,397	,074	,345	5,352	,000
R^2 : ,119, Adjusted R^2 : ,115 (a: Bağımlı değişken = Fikir uygulama b: Bağımsız değişken = Yönetici desteği)					

Algılanan yönetici desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir uygulamayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %11,5'dir. Yönetici desteğinin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %34,5'dir. Bu sonuca göre **H1c4**: Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 26: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Keşfetme Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	25,204	1	25,204	24,24	,000 ^b
Kalan	220,348	212	1,039		
Toplam	245,553	213			
Model	St. katsayılar	Olmayan	St.Katsayı	T	Anlamlılık (P)
	B	St.Spm	Beta		
Sabit katsayı	2,141	,291		7,367	,000
Çalışma Arkadaşı Desteği	,377	,077	,320	4,924	,000

R² : ,103, Adjusted R²: ,098 (a: Bağımlı değişken = Fikir keşfetme b: Bağımsız değişken = Çalışma arkadaşı desteği)

Algılanan çalışma arkadaşı desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir keşfetmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %9,8'dir. Çalışma arkadaşı desteğinin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %32'dir. Bu sonuca göre **H1d1**: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 27: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık(P)
Regresyon	18,985	1	18,985	22,206	,000 ^b
Kalan	181,253	212	,855		
Toplam	200,238	213			
Model	St. katsayılar	Olmayan	St. Katsayılar	T	Anlamlılık (P)
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit katsayı	2,397	,264		9,093	,000
Çalışma Arkadaşı Desteği	,327	,069	,308	4,712	,000

R² : ,095, Adjusted R²: ,091 (a: Bağımlı değişken = Fikir üretme b: Bağımsız değişken = Çalışma arkadaşı desteği)

Algılanan çalışma arkadaşı desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir üretmeyi açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %9,1'dir. Çalışma arkadaşı desteğinin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %30,8'dir. Bu sonuca göre **H1d2**: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 28: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Savunma Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	25,259	1	25,259	21,670	,000 ^b
Kalan	247,116	212	1,166		
Toplam	272,375	213			
Model	St. katsayılar	Olmayan St. Sapma	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit katsayı	1,859	,308		6,040	,000
Çalışma Arkadaşı Desteği	,377	,081	,305	4,655	,000

R^2 : ,093, Adjusted R^2 : ,088 (a: Bağımlı değişken = Fikir Savunma b: Bağımsız değişken = Çalışma arkadaşı desteği)

Algılanan çalışma arkadaşı desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir savunmayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($000^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %8,8'dir. Çalışma arkadaşı desteğinin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %30,5'dir. Bu sonuca göre **H1d3**: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 29: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, Fikir Uygulama Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	25,999	1	25,999	17,163	,000 ^b
Kalan	321,147	212	1,515		
Toplam	347,146	213			
Model	St. katsayılar	Olmayan St. Sapma	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)
	B	St.	Beta		
Sabit katsayı	2,372	,351		6,759	,000
Çalışma Arkadaşı Desteği	,383	,092	,274	4,143	,000

R² : ,075, Adjusted R²: ,071 (a: Bağımlı değişken = Fikir uygulama b: Bağımsız değişken = Çalışma arkadaşı desteği)

Algılanan çalışma arkadaşı desteğinin, çalışanların yenilikçi davranışlarının bir boyutu olan fikir uygulamayı açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır (000^b<0.05). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R²), %7,1'dir. Çalışma arkadaşı desteğinin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %27,4'dür. Bu sonuca göre **H1d4**: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 30: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Örgüt Desteğinin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	10,961	1	10,961	7,6	,006 ^b
Kalan	302,423	212	1,427		
Toplam	313,384	213			
Model	St. Olmayan katsayılar	St. Sapma	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)
	B	St.Spm	Beta		
Sabit	3,102	,371		8,3	,000
Örgüt Desteği	-,300	,108	-,187	-2,772	,006

R² : ,035, Adjusted R²: ,030 (a: Bağımlı değişken = İşten ayrılma niyeti b: Bağımsız değişken = Örgüt desteği)

Örgüt desteğinin, çalışanların işten ayrılma niyetini açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($006^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %3'dür. Örgüt desteği, işten ayrılma niyetini, % 18,7 düzeyinde negatif yönlü olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, **H2a**: Çalışanların algıladığı örgüt desteği, işten ayrılma niyetini etkiler, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 31: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Yönetici Desteğinin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	13,279	1	13,279	9,381	,002^b
Kalan	300,104	212	1,416		
Toplam	313,384	213			
Model	St. katsayılar	Olmayan St. Sapma	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)
	B	St. Sapma	Beta		
Sabit katsayı	2,829	,252		11,217	,000
Yönetici Desteği	-,225	,073	-,206	-3,063	,002

R^2 : ,042, Adjusted R^2 : ,038 (a: Bağımlı değişken = İşten ayrılma niyeti b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel desteğin alt boyutu: Yönetici desteği)

Yönetici desteğinin, çalışanların işten ayrılma niyetini açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlıdır ($002^b < 0.05$). Modelin genel açıklayıcılığı ise (Düzeltilmiş R^2), %3,8'dir. Yönetici desteği, işten ayrılma niyetini, % 20,6 düzeyinde negatif yönlü olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, **H2b**: Çalışanların algıladığı yönetici desteği, işten ayrılma niyetlerini etkiler, hipotezi kabul edilmiştir.

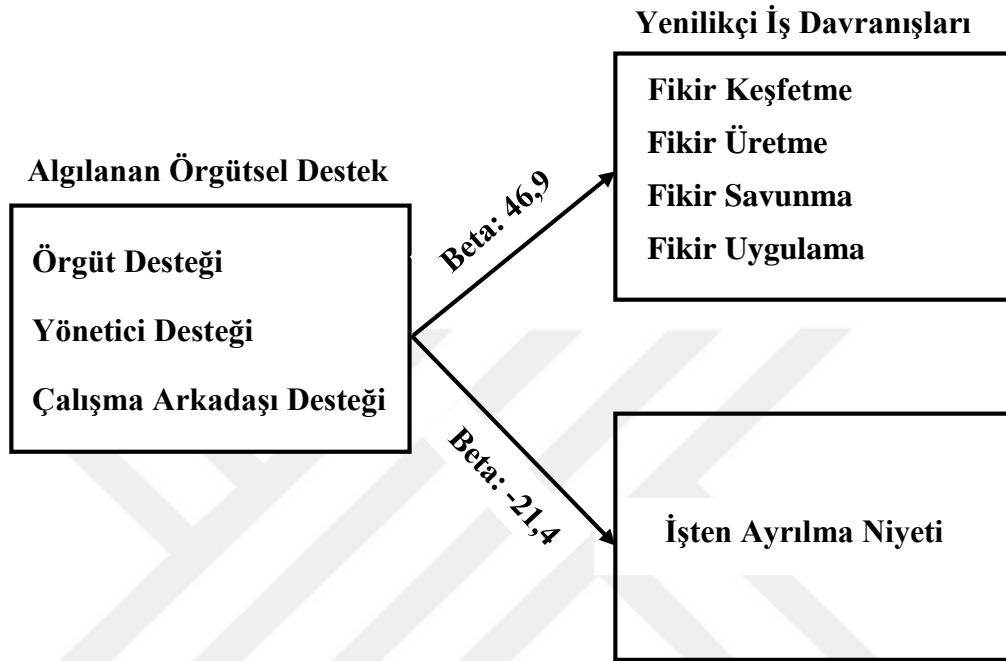
Tablo 32: Algılanan Örgütsel Desteğin, Alt Boyutu Olan, Çalışma Arkadaşı Desteğinin, İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

ANOVA ^a					
Model	Kareler top.	Df	Kareler ort.	F	Anlamlılık (P)
Regresyon	4,077	1	4,077	2,795	,096 ^b
Kalan	309,307	212	1,459		
Toplam	313,384	213			
Model	St. katsayılar	Olmayan St. Sapma	St. Katsayılar	t	Anlamlılık (P)
	B		Beta		
Sabit katsayı	2,657	,344		7,716	,000
Çalışma Arkadaşı Desteği	-,152	,091	-,114	-1,672	,096

R²: ,013, Adjusted R²: ,008 (a: Bağımlı değişken = İşten ayrılma niyeti b: Bağımsız değişken = Algılanan örgütsel desteğin alt boyutu: İş arkadaşı desteği)

Çalışma arkadaşı desteğinin, çalışanların işten ayrılma niyetini açıklaması ile ilgili yapılan regresyon analizine göre, model anlamlı değildir. ($0.05 < 0.096^b$). Çalışma arkadaşı desteği, çalışanların işten ayrılma niyetlerini açıklamamaktadır. Bu sonuca göre, **H2c**: Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, işten ayrılma niyetlerini etkiler, hipotezi reddedilmiştir.

Şekil 3: Test Edilmiş Araştırma Modeli



Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğinin, onların yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimlerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisini incelemeye yönelik oluşturmuş olan modelin test edilen sonuçları şekil'3 deki gibidir. Algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışlarını açıklayıcılığı %46,9'dur. Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini açıklayıcılığı ise %21,4'dür. Yenilikçi iş davranışları, işten ayrılma niyetine göre daha yüksek derecede açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre araştırmanın ana hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Algılanan örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine olan etkisinin incelendiği bu çalışma, iki ana temel üzerine kurulmuştur. Bunlardan birincisi, iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, onları yenilikçi iş davranışları sergilemeye yönelteceği, ikincisi ise, iş görenlerin algıladıkları örgütsel desteğin, onların işten ayrılma niyetini azaltacağı yönündedir.

Katılımcıların, algıladıkları örgütsel destek ortalamalarına bakıldığında tüm boyutların ortalamasının, ortanın üzerinde değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle araştırmaya katılan iş görenlerin, örgütsel destek algısına sahip oldukları söylenebilir. Ayrıca algılanan destek ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalama, çalışma arkadaşı desteğidir. Daha sonra yönetici desteği ve son olarak da örgüt desteği gelmektedir. Buradan yola çıkarak iş görenlerin, ikili ilişkilerden algıladıkları örgütsel destek düzeyi, örgütün bütününden algıladıkları destek düzeyine göre daha yüksektir. Araştırmaya katılan iş görenlerin, yenilikçi iş davranışları ortalamalarına bakıldığında, tüm boyutların ortalamanın üzerinde değerlere sahip olduğu görülmektedir. Bu bulguya dayanarak araştırmaya katılan iş görenlerin yenilikçi iş davranışları sergileme eğiliminde oldukları söylenebilir. Yenilikçi iş davranışları ortalamalarında en yüksek ortalama fikir uygulama boyutundadır. Diğer ortalamalar büyükten küçüğe sıralandığında sırasıyla; fikir üretme, fikir keşfetme ve fikir savunma gelmektedir. Bunu doğal bir sonuç olarak yorumlamak mümkündür; çünkü yenilikçi fikirlerin keşfedilmesi ve üretilmesi, nitelikli olmayı ve farklı düşünmeyi gerektirmektedir ve bu ise her insanda görülmeyen özelliktir. Herhangi bir sorun ortaya çıktığında veya bir fırsatın görülmesiyle, iş görenler tarafından yenilikçi fikirler daha çok keşfedilmektedir. Daha sonrasında problemin çözümüne yönelik fikirler üretilmektedir. Bir sonraki aşama fikre inandırma yani fikri savunma aşamasıdır. Fikir savunularak ve sağlam temellere oturtularak, örgütün tamamına yayılmaktadır. Örgütün tamamına yayılıp onaylandıktan sonra yenilikçi fikir, tüm örgütün kolektif çalışmasıyla uygulamaya geçmektedir. Fikir uygulamanın diğer boyutlara göre en yüksek ortalamaya sahip olmasının bu kolektif çalışma sebebinden kaynaklandığı yorumu yapılabilir. İşten ayrılma niyeti ortanın altında bir değere sahip olarak, diğer tüm değişkenlere kıyasla da en düşük ortalamaya sahip değişkendir. Bu

bulguya dayanarak araştırma grubundaki iş görenlerin, örgütlerinden ayrılma eğilimleri düşüktür ve örgütün üyesi olarak kalmaya devam etme düşüncesine sahiptir. Burada örgütsel destek algısının yüksek olmasının bir etkisi olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimleri ve işten ayrılma niyetinin, cinsiyet değişkeni açısından farklılaşp farklılaşmadığına yönelik T- Testi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş görenlerin, algıladıkları örgüt desteği ve çalışma arkadaşı desteği, cinsiyet açısından farklılaşmamaktadır. Bununla birlikte yönetici desteği cinsiyet açısından farklılaşmakta olup, erkek iş görenlerin algıladıkları yönetici desteği, kadınlara göre daha yüksek düzeydedir. Bakan ve Kefe (2012: 19-34) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre; erkek iş görenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin, kadın iş görenlere göre, daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte alan yazında farklı sonuçlarda bulunmaktadır. Örneğin, Yoon ve Lim (1999: 97-124), tarafından yapılan araştırmada kadın iş görenlerin algıladıkları örgütsel destek, erkeklere göre daha yüksektir. Erdem (2014), tarafından gerçekleştirilen araştırmada ise, algılanan örgütsel desteğin cinsiyet açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazındaki bu farklı sonuçların sebebi, araştırmacıların üzerinde çalıştıkları örneklem gruplarının birbirinden farklı olması ve aynı zamanda içinde çalıştıkları örgütlerin değerlerinin ve iş yapma usullerinde birbirinden farklı olmasıdır denilebilir.

Araştırmada erkek iş görenlerin, fikir keşfetme, üretme, savunma ve uygulama eğilimlerinin de kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kültürümüzde erkeklerin, kadınlara göre iş hayatında daha ön plana alınması ve bununla birlikte erkeklerin risk alma konusunda daha fazla cesaretlendirmesi, bu sonucu ortaya çıkarmada etkili olmuştur denilebilir. Ayrıca kadınlara toplumumuzda tanınan fırsatlar erkeklere oranla hala istenen seviyeye gelememiştir. Nitekim araştırma grubunda da erkekler, yöneticileri tarafından kadınlara göre daha fazla desteklendiklerini düşünmektedirler. Yöneticileri tarafından desteklenen erkek iş görenlerin, yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimlerinin, kadınlara göre daha yüksek olması bu çerçeveden bakıldığında doğal bir sonuç olarak kabul edilebilir.

Araştırmada kadınların, işten ayrılma eğilimlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum kadınların, istenilen düzeyde örgütsel destek alamadığından ya da önüne konulan çeşitli engellerin (toplumsal baskı, gelenekler, fırsat eşitsizliği, kadınlara toplum tarafından yüklenen görevler, vb.) varlığından kaynaklandığı yorumu yapılabilir. Özellikle iş hayatında kadınlara uygulanan cam tavan sendromu gibi durumlar, fırsat verildiği takdirde birçok şeyi başarabilecek kabiliyetteki bireylerin önünü kesmektedir. Kadınlara ve erkeklere, fırsat eşitliğinin tanınması, sorunlara farklı pencereden bakabilen birey sayısının artmasına ve yenilikçi birçok fikrin hayat bulmasına yol açarak, bu durumda hem örgüt ekonomisine hem de ülke ekonomisine olumlu katkılarının olacağı bir gerçektir.

Araştırmada iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimleri ve işten ayrılma niyetinin, medeni durum açısından farklılaşmadığı görülmüştür. Alan yazında da benzer bulgulara rastlamak mümkündür. Erdem (2014), tarafından gerçekleştirilen çalışmada da katılımcıların algıladıkları örgütsel desteğin, medeni durum açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özer (2018), tarafından gerçekleştirilen çalışmada da katılımcıların işten ayrılma niyetleri, medeni durum açısından farklılaşmamaktadır.

Araştırma da katılımcıların, eğitim düzeylerine göre yenilikçi iş davranışları eğilimlerinin, farklılaştığı saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş görenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe, yenilikçi iş davranışları sergileme eğilimleri de artmaktadır. Bu durum iş görenlerin eğitim seviyeleri arttıkça, artan bilgi birikimine bağlı olarak, fırsatları ya da sorunları keşfetmesi, çözümüne yönelik fikirler ortaya koyabilmesi, üretilen fikirleri, örgüt içine yayıp fikre inandırabilmesi ve fikirleri uygulama kabiliyetlerinin gelişmesine yönelik yetkinlerinde attığını göstermektedir. Bununla birlikte örgütlerin, yenilik yapma konusunda üniversite mezunlarına daha çok güvendiği ve onları daha fazla cesaretlendirerek, onlara daha fazla fırsat tanıdığı yorumu da yapılabilir. Alan yazına bakıldığında iş görenlerin eğitim düzeyleri ile algıladıkları örgütsel destek arasında ilişkilere yönelik çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Erdem (2014), ve Süzerler (2013), katılımcıların algıladıkları örgütsel desteğin, eğitim açısından farklılaşmadığı sonucunu bulmuşlardır. Yoon ve Lim (1999: 97-124), eğitim düzeylerindeki artışlar algılanan örgütsel desteği olumlu yönde etkilediği sonucuna

ulaşırken, Rhoades ve Eisenberger (2002: 705), ise bu iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Akalın (2006)' ya göre, lise mezunlarının üniversite mezunu olan iş görenlere kıyasla algıladıkları örgütsel destek daha yüksektir. Çıkan bu sonucu ise iş görenlerin eğitim seviyeleri arttıkça örgütten beklentilerinin de artacağı şeklinde yorumlamıştır. Bunun nedeni olarak da bireylerin eğitim düzeylerinin artması ile bireylerde dünyaya ve hayata yönelik farklı bakış açılarının olması ve eğitim düzeyini bireylerin, öz değerlerini etkileyen önemli unsur olarak nitelendirmeleri olarak görmüştür. Selçuk (2003), tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre, üniversite mezunu olan iş görenlerin daha düşük eğitim seviyesine sahip olan çalışanlara göre algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun nedeni olarak örgütün, üniversite mezunu olan iş görenlerine, terfi imkanlarını diğer eğitim seviyelerine göre daha öncelikli olarak vermeleri ve bundan dolayı onların kişisel gelişimlerine daha çok öncelik vermiş olmaları şeklinde yorumlamıştır.

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre, algıladıkları örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyetleri, farklılıklarını saptamaya yönelik Anova analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre anlamlı farklılıklar saptanamamıştır. Bulgulara dayanarak bu örneklem grubundaki örgütlerin, iş görenlerinin, örgütteki çalışma sürelerini dikkate almaksızın, iş görenlerine aynı düzeyde örgütsel destek sağladıkları ve yenilikçi fikirlerini önemsedikleri söylenebilir. Alan yazındaki bazı araştırmacılar da farklı sonuçlar bularak literatüre katkı sağlamışlardır. Rhoades vd. (2001: 825-836), yaptıkları çalışmada örgütlerde uzun süre çalışan bireylerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri, yeni işe başlayan iş görenlere göre daha yüksek düzeydedir. Akalın (2006: 106), iş görenlerin hizmet süresiyle algıladıkları örgütsel destek düzeyi arasında negatif bir ilişkinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak da, başlangıçta örgütün ve iş görenlerin birbirlerine karşı destekleyici, hoş görülü ve iyi niyetli bir tutum sergilerken, zaman ilerledikçe karşılıklı çatışmaların meydana gelmesiyle memnuniyetsizliklerin oluşması şeklinde yorumlamıştır. Stinghamber ve Vandenberghe (2003: 251-270), yaptıkları araştırmalarda, hizmet süresi ile algılanan örgütsel destek arasında zıt yönlü ve anlamlı bir ilişki saptarken, Yoon ve Lim (1999: 97-124), hizmet süresine göre, iş görenlerin örgütsel destek algılarında herhangi bir

fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Erdem (2014)'de benzer bir sonuç bularak katılımcıların algıladıkları örgütsel desteğin hizmet süresine göre farklılaşmadığını saptamıştır.

Algılanan örgütsel destek, yenilikçi iş davranışları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye bakıldığında algılanan örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışları alt boyutları arasında pozitif; işten ayrılma niyeti ile negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Bu bulgulara dayanarak çalışanların, yenilikçi iş davranışları sergilemesinde ve işten ayrılma eğilimi göstermesinde, algılanan örgütsel desteğin önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Algılanan örgütsel desteğin alt boyutları ile yenilikçi iş davranışlarının alt boyutları arasında en yüksek ilişki fikir keşfetme boyutundadır. Bu bulgulara göre iş görenlerin özellikle fikir keşfetme aşamasında örgütün tamamından destek almasının önemli olduğu söylenebilir. Çünkü yöneticisinden ya da çalışma arkadaşından destek alamayacağını bilen bir iş gören, daha verimli çalışmak için fırsatların ya da ortaya çıkan sorunların çözümüne yönelik fikir keşfetme çabasının içinde bulunmayacaktır. Yenilikçi iş davranışları alt boyutlarıyla en yüksek ilişki yönetici desteğindedir. Sonra sırasıyla çalışma arkadaşı desteği ve örgütsel destek gelmektedir. Bu bulgulara dayanarak iş görenlerin yenilikçi iş davranışları sergilemesinde ikili ilişkilerin daha ön planda olduğu söylenebilir.

İşten ayrılma niyeti açısından yönetici desteği, örgüt desteğine göre daha yüksek negatif yönlü ilişki düzeyine sahiptir. İşten ayrılma niyeti ile çalışma arkadaşı desteği arasında anlamlı ilişkiler tespit edilememiştir. Bu bulgulara dayanarak öncelikle iş görenlerin algıladıkları örgüt desteği ve yönetici desteği ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olması beklenen durumdur. İş görenlerin, yöneticilerinden ve örgütünden aldıkları destekler, onların örgütüne ve sorumluluklarına daha da bağlanarak daha yüksek performans göstermeleri beklenmektedir. İşten ayrılma niyetinde, Yönetici desteğinin örgüt desteğine göre ilişki düzeyinin daha yüksek olması ve çalışma arkadaşı desteği ile işten ayrılma niyetinin ilişkili bulunmaması, iş görenlerin işten ayrılma eğilimi göstermesinde, karar verici konumundaki bireyler ile olan ilişki düzeyine ve aldıkları desteğe daha çok önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir. Nitekim alan yazındaki pek çok araştırma bulguları da, bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. Siong vd. (2006: 231-

243), Kalliath ve Bellick (2001: 72-78), Mardanov vd. (2008: 159-175), Hui vd. (2007: 735-751), Shen vd. (2014: 406-412), Wang vd. (2014: 1069-1076), Anafarta (2015), Turunç ve Çelik (2010) ve Dinç (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğu şeklindedir.

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

Algılanan örgütsel desteğin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %44,6'dır. Bu sonuca göre **H1a1**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %38,3'dür. Bu sonuca göre, **H1a2**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %40,5'dir. Bu sonuca göre, **H1a3**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %35,4'dür. Bu sonuca göre, **H1a4**: Çalışanların algıladıkları örgütsel destek, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanın örgütün genelinden aldığını düşündüğü desteğin onun

yenilikçi iş davranışları sergilemesine yönelik açıklayıcılığını belirlemek için yapılan regresyon analizi sonucuna göre, çalışanlar örgütünü bir bütün olarak değerlendirdiğinde, yani yöneticiden, çalışma arkadaşından ve örgütün işleyişinden destek aldıklarını hissettiklerinde, bu his onları yenilikçi iş davranışları sergileme doğru sevk etmektedir. Örgütünden destek alan çalışanın yeni fikirler keşfetmesi diğer boyutlara oran ile en fazla etkilenen boyuttur. En düşük etki ise fikir uygulama boyutundadır. Çalışanlar yeni yöntemler geliştirme, sorunlara yenilikçi çözüm yolları bulma gibi konularda araştırma yapmak için örgütün desteğine bağlı olarak hareket etmektedirler. Buna karşın bulunan yenilikçi yöntemlerin örgütün sistemine dahil edilmesi noktasında örgütsel desteğin nispeten daha düşük bir etkisi vardır. Kısaca çalışanların yenilik odaklı araştırmalara doğru yönelmelerinde örgüt desteği daha belirleyiciyken; bulunan fikirlerin uygulamada yer bulması aşamasında anı etki oluşmamaktadır. Çalışanlar geliştirdikleri fikirlerin uygulanabilir olanlarının hayata geçmiş olmasını bekleyeceklerdir. Uzun vadede yenilikçi fikirlerin sadece fikir olarak kaldığının hissedilmesi ise örgütte yeni fikir üretimini olumsuz etkileyebilecektir. Yönetimin baskın etkisinin olacağı düşünülen bu aşamada çalışanların fikirlerinden yararlanmak adına fikirlerin uygulanacağı mekanizmaların geliştirilmesi önemli olacaktır.

Örgüt desteğinin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %35'dir. Bu sonuca göre **H1b1:** Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Örgüt desteğinin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %25'dir. Bu sonuca göre **H1b2:** Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Örgüt desteğinin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %30,6'dır. Bu sonuca göre **H1b3:** Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Örgüt desteğinin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %22,6'dır. Bu sonuca göre **H1b4:** Çalışanların algıladıkları örgüt desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgular gösteriyor ki, örgütü tarafından destek aldığını düşünen birey yenilikçi iş davranışları için daha fazla cesaretlenmekte ve mevcut iş fikirlerine yeni fikirler eklemek için çaba harcamayı teşvik etmektedir. Örgütsel destek bireyin olaylara yenilikçi bakmasını kamçulamakta ve yeni keşifler yapılarak, bu keşiflerin uygulama sürecine geçilebilmektedir. Yeni ürün veya hizmet

üretmek isteyen veya organizasyonel yenilik yapmak isteyen örgütlerin, şeffaf ve destekleyici ortamı oluşturması gerekmektedir. Bu şekilde işletmede tüm çalışanlar, katkı düzeylerini en yükseğe çıkarmak için çaba harcayacaklardır.

Yönetici desteğinin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %40,6'dır. Bu sonuca göre **H1c1:** Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Yönetici desteğinin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %36,1'dir. Bu sonuca göre **H1c2:** Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Yönetici desteğinin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %36,6'dır. Bu sonuca göre **H1c3:** Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Yönetici desteğinin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %34,5'dir. Bu sonuca göre **H1c4:** Çalışanların algıladıkları yönetici desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Yönetici desteğinin varlığı ile iş görenler yenilikçi iş davranışlarını göstermeyi daha kolay sağlayabilmektedir. Örgütlerde yöneticiler, karar alırken veya uygularken yürüttükleri süreçlerde, yeniliklere açık olduklarını ve bu tarz davranışları desteklediklerini vurguladıklarında, çalışanlar hata yapma veya eleştirilme endişesi duymadan yeni fikirler üretip, bu fikirleri uygulamaya geçebilmektedirler. Farklı ve standardın dışında olanın düşünülmesine fırsat veren yöneticiler, yenilik yeteneğine sahip çalışanların, bu yeteneklerini işletmeye katkı yapmak için kullanmalarına fırsat verdiklerinde, o işletmede hayata geçirilecek birçok alternatif fikir ortaya çıkacaktır. Bu fikirler arasından en uygununu seçmek ise yönetimin yönetme ve karar verme yeteneğine bağlı olarak işlevsellik kazanacaktır.

Çalışma arkadaşı desteğinin, fikir keşfetmeyi açıklayıcılığı %32'dir. Bu sonuca göre **H1d1:** Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir keşfetmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma arkadaşı desteğinin, fikir üretmeyi açıklayıcılığı %30,8'dir. Bu sonuca göre **H1d2:** Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikir üretmelerini etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma arkadaşı desteğinin, fikir savunmayı açıklayıcılığı %30,5'dir. Bu sonuca göre **H1d3:** Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri savunmalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma

arkadaşı desteğinin, fikir uygulamayı açıklayıcılığı %27,4'dür. Bu sonuca göre **H1d4:** Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, onların yeni fikri uygulamalarını etkilemektedir, hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma arkadaşı desteği, birlikte çalışmanın ortaya çıkardığı sinerji ve riskin paylaşılması açısından önemlidir. Yeteneklerinin yetersiz kaldığı noktalarda çalışma arkadaşından destek alacağını bilen kişiler daha fazla risk almakta ve başarı güduları de yüksek olmaktadır. Çalışma arkadaşının yeteneğinin işin içene dahil olacağını algılayan çalışan yeni fikirler keşfetmekte ve bunları savunmakta daha kararlı olabilmektedir. Aynı şekilde ortaya çıkan yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi için fikirlerin savunulmasını da daha güvenli olarak yapabilmektedir. Kendine güvenin artması yönünde etki yapan arkadaş desteği kişinin fikir savunma anlamında etkinliğini de artırmaktadır.

Örgüt desteği, işten ayrılma niyetini, % 18,7 düzeyinde negatif yönlü olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, **H2a:** Çalışanların algıladığı örgüt desteği, işten ayrılma niyetini etkiler, hipotezi kabul edilmiştir. Yönetici desteği, işten ayrılma niyetini, % 20,6 düzeyinde negatif yönlü olarak etkilemektedir. Bu sonuçlara göre, **H2b:** Çalışanların algıladığı yönetici desteği, işten ayrılma niyetlerini etkiler, hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma arkadaşı desteği, çalışanların işten ayrılma niyetlerini açıklamamaktadır. Bu sonuca göre, **H2c:** Çalışanların algıladıkları çalışma arkadaşı desteği, işten ayrılma niyetlerini etkiler, hipotezi reddedilmiştir. İşten ayrılma niyeti açısından bakıldığında örgütün desteğini algılamak ve yöneticinin desteğini algılamak anlamlı bir etkiye sahipken, çalışma arkadaşı desteğinin anlamlı bir etkisi ya da açıklayıcılığı ortaya çıkmamıştır. Bu durum, çalışanın otorite olarak gördüğü kişi ya da kurumlardan aldığı destek, ikili ilişkilere dayalı aldığı desteğe göre daha etkilidir. İşten ayrılma niyetinin oluşmasında veya oluşmamasında arkadaşların pozitif ya da negatif bir etkisi oluşmamaktadır. Bu sonuç aynı zamanda takım veya ekip çalışmalarının bu örgütlerde değerli bir çalışma ve birliktelik ortamı oluşturmada etkili olmadığını da göstermektedir. Yöneticisinin kendisini desteklediğini ve örgütünde kendisini desteklediğini düşünen çalışanların işten ayrılma niyetleri negatife dönüşmektedir. Yani bu destekler işten ayrılma niyetini azaltıcı etki yapmaktadır. Özellikle yetenekli, çalışanların bu desteği hissetmesi oldukça önemlidir. Aksi takdirde işletmeye katkı yapacak yetenekler uzun vadede işletmede kalma davranışı sergilemeyeceklerdir.

Tüm bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, işletmelerin en değerli ve taklidi zor hatta imkansız yetenekleri olan çalışanların, bu yeteneklerini işletme için fayda sağlayacak yönde kullanması önemlidir. Potansiyeli olan ancak bu potansiyel yeteneği işletme için kullanmayan çalışan işletme için atıl kalmış demektir. Bu sebeple yönetimsel konularda, özellikle insan kaynağı yönetimi alanı ile ilgili yönetimsel konularda karar vericilere ve uygulayıcılara büyük sorumluluklar düşmektedir. Yöneticilerin ve yönettikleri işletmelerin çalışanları fayda oluşturu eylemlerinde ve yenilikçi davranışlarında hem maddi olarak hem gayri maddi olarak desteklemesi gereklidir. Çalışanın yeni fikirleri üretmesi ve uygulaması için işletmenin fiziksel yapısından kaynak dağıtım politikalarına veya ödüllendirme sistemlerine kadar ayrıntılı ele alınması gereken konulara hassiyet ile yaklaşılması gereklidir. Rekabetin yeniliğe dayandığı bu dönemde her bir çalışan yeniliğin kilit faktörüdür ve özellikle bu yetenekli çalışanların elde tutulması ve işten ayrılmalarının önüne geçilmesi gereklidir. Bu çalışmada hem yenilikçi davranışlar hemde işten ayrılma niyeti, örgütsel destek olarak anılan ve hem örgütün, hem yöneticinin hemde çalışma arkadaşının sağlayacağı destek ortamının etkisi kapsamında değerlendirilmiştir. Ortaya çıkan sonuçlar, örgüt desteğinin önemini birkez daha vurgulaması ve bu alanda yapılacak uygulamalara rehberlik etmesi açısından önemlidir. Örgütlerin çalışanlarına eşit fırsatlar sunması ve gelişim için destek vermesi, bürokratik engeller ile yok olan fikirlerin oluşmasının önüne geçmesi ve işletmede bir ruhunu oluşturmasının gerekliliği ve önemide vurgulanmıştır.

6. ÖNERİLER

Aşağıda verilecek öneriler araştırma bulgularından yola çıkarak ve araştırma yapılan sektöre veya benzer özellikteki diğer sektörlerle yönelik olarak verilmiştir. Ayrıca benzer konu ile ilgili araştırma yapmak isteyen kişilere yönelik te öneriler sunulmuştur.

6.1. Örgütlere Yönelik Öneriler

Araştırmanın ele aldığı konu olan örgütsel destek konusu, ister kamu olsun ister özel sektör olsun, tüm alanlardaki ve tüm kademelerdeki çalışanlar için önemlidir. Bu sebeple karar verici konumda olan ve çalışanın faaliyetlerini etkileyecek yönetsel sorumlulukları üstlenenlerin astlarını destekleyici davranışları sergilemeleri önerilir. Bu destek eğitim ve geliştirme desteği olabileceği gibi, maddi destekleri de içerebilir. Yöneticiler çalışanlarına yönelik takındıkları destekleyici davranış ile onların yenilik yapma eğilimlerini arttıracaktır. Yenilikçi bireylerin desteklenmesi, örgütler için ilk başta maliyet olarak görülsede, uzun vadede gelir artırıcı olacağı asla unutulmamalıdır. Rekabetin yeniliğe dayandığı ortamlarda, bu kapasitedeki bireylere sahip olmak her zaman mümkün olmayacağından, bu yeteneklerin elde tutulması için desteklenmesi gerekmektedir.

İşverenler, her ayrılan bireyin bir kayıp olduğunun farkında olmalı ve yerini yenisi ile doldururum gafletinden uzaklaşmalıdır. Her yeni iş görenin ek maliyetler getirdiği ve uyum süreçlerinin zaman alacağı unutulmamalıdır. Ayrıca işten ayrılan çalışanların yeteneklerinde kaybedildiği asla unutulmamalıdır. Örgüt içinde mutlaka destekleyiciliğin algılandığı örgüt kültürünün oluşturulmasına çaba harcanmalıdır. Eleştiri, tenkit ve ceza ile çalışanların sindirildiği ve mevcut sistemin değişiminin engellendiği katı ve statik yapılarda yenilik odaklı rekabet etmenin mümkün olmadığını bilincine varmak gerekmektedir.

Çalışanların yalnızca yöneticilerinden değil aynı zamanda birlikte iş yaptıkları çalışma arkadaşlarından destek alması da yenilik odaklı davranışları artıracak ve aynı zamanda bu desteğin oluşturacağı pozitif çalışma iklimi de işten ayrılma niyetini en aza indirecektir. Bu sebeple iş yapış şekillerinin grup dinamiğini kullanmaya elverişli

olacak şekilde dizayn edilmesi önerilmektedir. İşten ayrılmalar, örgütte personel devir hızının artmasına, yeni işe alım ve yeni iş göreni yetiştirme gibi maliyetlerinin oluşmasına, firma belleğinde azalmaların yaşanmasına, diğer iş görenlerin kendilerini huzursuz hissetmesine, iş görenlerde psikolojik baskıların oluşmasına ve örgüt verimliliğinin azalmasına sebep olacağı açıktır. Örgütlerin, bu olumsuz durumları göz önünde bulundurarak, yetenekli olan tüm iş görenlerine destek olmaları önerilmektedir. Bu kapsamda ödül ve ceza sisteminin uygulanması önerilebilir.

Örgütsel desteğin, sadece politikalar ve yönetmelikler belirlemekten ibaret olmadığı bilinmelidir. Yönetmelikler elbette yol göstericilik yönünden iyi rehberlerdir; ancak tek başına yeterli değildir. Yöneticilerin işin bizzat içinde olması ve çalışanın ihtiyaç duyduğu konularda rehberlik etmesi gerekmektedir. Çalışanın görev tanımı içinde kendinden bekleneni sadece aldığı ücrete bağlı olarak icra etmediği unutulmamalıdır. Çalışanın kendini o işe adanması ve işletmeye ait hissetmesinde algılayacağı olumlu davranışlar oldukça önemlidir. Özellikle kadın çalışanların örgütünden alacağı destekğin atılması hem yenilikçi davranışları hem işten ayrılma niyetini etkileyecektir. Kadınların iş aile dengesini sağlayıcı destek mekanizmalarının varlığı elzemdir. Çocuklar için bakım hizmeti veya kreş olanakları ya da ailevi sorumluluklar için zaman ayırmada esneklik tanıyacak iş süreçlerinin dizayn edilmesi önerilmektedir. Kariyer anlamında erkekelere tanınan fırsatların kadınlara tanınacağı insan kaynakları politikalarına önem verilmesi de önerilmektedir.

6.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Algılanan örgütsel desteğin, yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine etkisini, belirleye yönelik yapılan bu çalışmanın örneklem grubunu, imalat sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Bu araştırmanın farklı sektörlerde(finans ve bankacılık, eğitim, sağlık, turizm vb.) yapılarak, araştırma sonuçlarının karşılaştırılması önerilebilir. Kamuda ve özel sektörde yer alan iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesi, yenilikçi iş davranışları eğilimlerinin belirlenmesi ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenerek karşılaştırmalar yapılması önerilebilir. Aynı şekilde iş görenlerin örneklem grubunda, mavi ve beyaz yaka ayrımının yapılarak araştırmaya dahil edilmesi ve araştırma sonuçlarının karşılaştırılması önerilebilir. Farklı coğrafi bölgelerde yer alan örgütler

arasında, iş görenlerin, algıladıkları örgütsel destek düzeyinin belirlenmesi, yenilikçi iş davranışları eğilimlerinin belirlenmesi ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenerek, bölgeler arası karşılaştırma yapılması önerilebilir. Ayrıca yenilikçi iş davranışlarına ve işten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörlerinde incelenmesi önerilebilir. Bu değişkenlerin örgüt kültürü ve yönetim tarzları ile ilişkilendirilerek çalışılması da öneriler arasında yer almaktadır.



KAYNAKÇA

- Abbasi, S. M. and Hollman, K. W. (2000). Turnover: The real bottom line, *Public Personnel management*, 29(3), 333-342.
- Abbasoğlu, Ő. (2015). *İŞ G6renlerde 6rg6tsel Adalet Algısı ve 6rg6tsel Adaletin alıŐanların İŞ Motivasyonu 6zerindeki Etkisi Bir Devlet Hastanesi 6rneği*, Yayınlanmamış Y6ksek Lisans Tezi, Atılım 6niversitesi Sosyal Bilimler Enstit6s6 İŞletme Y6netimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Acaray, A. (2007). *K6uk Ve Orta Boy İŞletmelerde Yenilik Y6netimi: Yenilik Y6netiminde Etkili Olan 6rg6tsel Yapı Ve Fakt6rlere İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Y6ksek Lisans Tezi, Kocaeli 6niversitesi Sosyal Bilimler Enstit6s6, İŞletme Anabilim Dalı Y6netim ve Organizasyon Bilim Dalı, Kocaeli.
- Agin, 6. (2010). *İŞe Bağlanma D6zeyinin İŞten Ayrılma Niyeti 6zerine Etkileri*, Yayınlanmamış Y6ksek Lisans Tezi, Kocaeli 6niversitesi Sosyal Bilimler Enstit6s6, alıŐma Ekonomisi Anabilim Dalı, Kocaeli.
- Akalın, . (2006). *Duygusal 6rg6tsel Bağlılık GeliŐiminde alıŐanların Algıladığı 6rg6tsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak 6rg6t Temeli 6z-Saygı*, Y6ksek lisans Tezi, Hacettepe 6niversitesi Sosyal Bilimler Enstit6s6, İŞletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Akar, C. ve Yıldıırım, Y. T. (2008). Y6neticilerin 6rg6tsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sekt6r6nde bir alan uygulaması. *Gazi 6niversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak6ltesi Dergisi*, 10(2), 97-113.
- Akbaba, A. (2011). Eğitim m6fettiŐleri için 6rg6t ve y6netim algısı 6leğinin geliştirilmesi ve mesleki bazı değişkenler açısından karşılaştırılması, *Pegem Eğitim ve 6đretim Dergisi*, 1(3), 67-79.

- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş görenin iş tatminini etkileyen faktörler beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Akdeniz Üniversitesi Dergisi*. Sayı. 4, 1–25.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim kültürü ve lider desteğinin yenilikçi davranış ve iş performansına etkisi: İş-aile çatışmasının aracılık rolü, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 83-114.
- Akman, F. (2017). *Sağlık Kurumlarında Hemşirelerin Örgütsel Adalet Alguları ve Örgütsel Adaletin İş Motivasyonuna Etkisi; Özel Hastaneler Alan Araştırması*, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aktamış, H. ve Ergin, Ö. (2007). Bilimsel süreç becerileri ile bilimsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 11-23.
- Allen, D. G., Shore, L. M. and Griffeth, R.W. (2003). The role of organizational support and supportive human resource practices in the turnover process, *Journal of Management*, 29 (1), 99-118.
- Altın, O. ve Doktora, İ. A. (2009). Türkiye’de ar-ge harcamaları ve ekonomik büyüme arasındaki nedensel ilişkinin analizi, *Ege Akademik Bakış*, 250-260.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algularına göre incelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(4), 463-485.
- Altıntaş, F. Ç. (2006). Bireysel değerlerin örgütsel adalet ve sonuçları ilişkisinde yönlendirici etkisi: Akademik personel üzerinde bir analiz, 19-40.

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (Üçüncü Baskı), Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi: Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39 (1), 50–74.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Management Journal*, 26(79), 112-130.
- Angermeier, I., Dunford, B.B., Boss, A.D. and Boss, R.W. (2009). The impact of participative management perceptions on customer service, medical errors, burnout and turnover intentions, *Journal of Healthcare Management*, 54 (2), 127 – 141.
- Appelbaum, S. H., St-Pierre, N. and Glavas, W. (1998). Strategic organizational change: the role of leadership, learning, motivation and productivity, *Management Decision*, 36(5), 289-301.
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O. and Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention, *The Journal of Nursing Administration*, 40, 323-328.
- Appollis, V.P. (2010). *The Relationship Between Intention To Quit, Psychological Capital And Job Satisfaction In The Tourism Industry In The Western Cape*, Unpublished Dissertation: Cape Town: University of the Western Cape, University Of The Western Cape, Ems Faculty, Department Of Industrial Psychology.
- Arshadi, N. and Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance: Moderating role of obse, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710.

- Arslan, E.T. (2012). *İnovasyon ile İç Girişimcilik Etkileşimi: Bilişim 500 Şirketlerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Aselage, J. and Eisenberger, R. (2003), Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration, *Journal Of Organizational Behavior*, 24, 491–509.
- Aslan, Ş. ve Özata, M. (2009). Lider-üye etkileşiminin (LMX) yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisi, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (17), 94-116.
- Aslan, Ş., Polatçı, S., Ardıç, K. ve Kaya A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 145-161.
- Avcı N. ve Küçükusta D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1). 33-44.
- Avcı, U. (2012). Öğrenme yönelimliliğinin yenilik performansı üzerine etkisi: Muğla mermer sektöründe bir inceleme, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 5(10), 121-138.
- Aydın, H. (2008). *Örgütlerde personelin tatmini*. M. Şimşek. ve A. Çelik (Ed.), *Çağdaş Yönetim Ve Örgütsel Başarımlar İçinde*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları, 361-373.
- Aygen, S. (2006). *İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşümler: Antalya İli Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma Ve Hizmet Tasarımı Önerisi*, Doctoral Dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Aykan, E. (2007). Örgütlerde insan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1):123-137.

- Aylan, S. (2012). *Organizasyonlarda Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Aypar, S. (2018). *Örgütsel Özdeşleşme, Tükenmişlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Kurumunda Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Bakan, İ. ve Kefe, İ. (2012). Kurumsal açıdan algı ve algı yönetimi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 19-34.
- Bannister, B.D. and Griffeth, R.W. (1986). Applying a casual analytic framework to the mobley, horner and hoolingsworth (1978) turnover model: An useful reexamination, *Journal of Management*, 12 (3), 433 – 443.
- Baranik, L.E., Roling, E.A. and Eby, L. T. (2009). Why does mentoring work? The role of perceived organizational support, *Journal of Vocational Behavior*, 76 (3): 366-373.
- Barker, F. G. (2002). Efficacy of prophylactic antibiotic therapy in spinal surgery: a meta-analysis. *Neurosurgery*, 51(2), 391-401.
- Bartlett, K. R. (2000). The relationship between training and organizational commitment in the health care field. *University of Illinois at Urbana-Champaign*.
- Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C. H. (2009). Öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimciliğe etkisi: Kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 27-44.
- Başar, M. (2013). Girişimcilik ve girişimcilik süreçleri, girişimcilik içinde Eskişehir: *Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları*. 2-19.

- Başaran, E. İ. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*, Ankara: Sevinç Matbaası.(1.Baskı).
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetimsel Davranış*, Nobel Yayın.
- Başoda, A. (2012). *Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Nevşehir.
- Bayındır, S. (2007). Yenilik çalışmalarında dış kaynak kullanımı, *Karaman İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Yerel Ekonomiler Özel Sayısı, 241-250.
- Beğenirbaş M. ve Çalışkan A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü, *Business and Economics Research Journal*. 5(2). 109-127.
- Bhanthumnavin, D. (2002). *Supervisory social support and the multi-level performance in Thai health centers*, University of Minnesota, Doctoral Thesis, Minnesota, ABD.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in thai work units, *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.
- Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bilsel, M. A. (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarının Performans ve Motivasyonlarına Etkisi: Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange And Power In Social Life*. New York: Wiley.

- Boella, M. and Goss-Turner, S. (2005). *Human Resource Management in the Hospitality Industry, An Introductory Guide, Eighth Edition*. Elsevier Butterworth-Heinemann Linacre House, Jordan Hill, Oxford.
- Bozkurt, F. (2007). *Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, T.C Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Manisa.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 94-95.
- Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal Hizmet İşletmelerinde Yenilik Yönetimi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Sosyal Hizmet Özel Sayısı*, 89-106.
- Brown, S.P. and Peterson, R.A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction, job involvement and organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 73, 139 – 145.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2).
- Bulut, Ç., Aktan, B., Yılmaz, S. ve Fiş, A. M. (2008). Kurumsal girişimcilik: Kavramsal yapı üzerine bir tartışma, *Journal of Yaşar University*, 3(10), 1389-1416.
- Burke, R. J. (2003). Nursing staff attitudes following restructuring: The role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors, *International Journal Of Sociology And Social Policy*, 23(8/9), 129-157.
- Burt, R. S. (2009). *Structural Holes: The Social Structure Of Competition*. Harvard University Press.

- Büte, M. (2011). Nepotizmin iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma, *Journal Of The Cukurova University Institute of Social Sciences*, 20(1).
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Byrne, Z. S. and Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal Of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Camman, C., Fichman M., Jenkins D. and Klesh J. (1979). The organizational assessment questionnaire, Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor Michigan, 1-46.
- Candan, H. ve Kaya, T. P. (2015). İhbarcılık (whistleblowing) ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir kamu kurumunda araştırma, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(02), 305-330.
- Canipe, J. S. (2006). Relationships among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions, *Alliant International University, San Diego*.
- Caner, B. ve Akgül, E. M. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, okulda değişim yönetiminin gerçekleştirilmesine bakış açılarının incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 1(1), 6-14.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2005). Yenilikçi iş davranışı ve çalışanların adalet algıları arasındaki ilişkiler üzerine bankacılık sektöründe yapılan bir çalışma, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (32), 167-184.
- Ceylan, A. ve Savi, Z. Fatma (2003). Örgütsel yaratıcılığı etkileyen faktörler üzerine bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 29, ss. 151-175.

- Chandrashekar, M., McNeilly, K., Russ, F. A. and Marinova, D. (2000). From uncertain intentions to actual behavior: A threshold model of whether and when salespeople quit, *Journal of Marketing Research*, 37(4), 463-479.
- Cihangiroğlu, N. ve şahin, B. (2012). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(11), 1-16.
- Cinnioğlu, H. (2018). *Etkileşimci Liderlik, Dönüşümcü Liderlik, Hizmetkâr Liderlik, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Yiyecek İçecek İşletmelerinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, T.C. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Coleman, J. S. (1998). Social capital in the creation of human capital, *American Journal of Sociology*, 94 (1), 95-120.
- Cotton, J.L. and Tuttle, J.M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research, *The Academy Of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Çakar, N. D. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: Algılanan örgütsel destek bir ara değişken mi? *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 68-90.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-29.
- Çalışkan, A. ve Urtekin, S.(2009). Yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkisi, çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü üzerine mersin ili serbest muhasebeci mali müşavirlerine ve muhasebe çalışanlarına yönelik bir uygulama, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 19-34.

- Çeken, H. (2012). Etik liderlik ve örgütsel adaletin örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisi, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 18-39.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma, *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Ülker, F. (2014). Lider-üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir araştırma, 35-54.
- Çelik, M. (2012). Konaklama işletmelerinde algılanan örgütsel adaletin yenilikçi davranışa etkisinde kariyer memnuniyetinin aracılık etkisi, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 99-122.
- Çelik, M., Turunç, Ö. ve Bilgin, N. (2014). Lider-üye etkileşimi ve kariyer memnuniyetinin yenilikçi davranışa etkisinde etğin düzenleyici rolüne yönelik deneysel bir araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 491-508.
- Çolakoglu, U., Çulha, O. ve Atay H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: evidence from the hotel industry, *Tourism and Hospitality Management*, 16(2), 125-150.
- Çorbacioğlu S. Ve Üren S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği, *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1):29-52.
- Çöl, G. (2011). Algılanan güçlendirmenin iş gören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.

- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- De Jong, J. and Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour, *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.
- De Jong, J. P. and Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees innovative behaviour, *European Journal of innovation management*, 10(1), 41-64.
- Demir, A. P. D. M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma, *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
- Demirci, Y. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bunların İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Mersin Büyükşehir Belediyesinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bilim Dalı, Ankara.
- Demirel Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- Detert, J.R., Schroeder, R.G. and Mauriel, J.J. (2000). A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations, *Academy Of Management Review*, 25(4), 850-863.
- Dinç Özcan, E., Vardarlier, P., Erdilek Karabay, M., Konakay, G. ve Çetin, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. *Öneri Dergisi*, 10(37), 1-13.
- Dinç, E. (2015). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between effort-reward fairness, affective commitment, and intention to leave.

faculty of business administration, *Marmara University, Istanbul, Turkey. International Business Research*; 8(4).

Durna U. (2002). *Yenilik Yönetimi*, Nobel Yayınevi, Ankara.

Düğenci, İ. (2018). *Gemi Adamlarının İş Stresi Algılarının İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Anabilim Dalı, Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Programı, İstanbul.

Düzgün, A. (2014). *Üst Düzey Yöneticilerde Örgütsel Stres Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Aydın.

Egan, T. M., Yang, B. and Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301.

Eisenberger, R. Aselage, J., Sucharski, I. L. and Jones, J. R. (2004), *Perceived Organizational Support, The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives*. (Edt. J. Coyle-Shapiro, L. Shore, and S. Taylor, ve L. Tetrick), Oxford University Press, 206-225.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. and Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. and Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of applied psychology*, 82(5), 812.

Eisenberger, R., Fasolo, P. and Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology*, 75(1), 51.

- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986). Perceived organizational support, *Journal Of Applied Psychology*, 500-507.
- Elçi, Ş. (2007). *İnovasyon: Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı* (2. Baskı b.). İstanbul: Tecnopolisgrup.
- Elçi, Ş., Karataylı, İ. ve Karaata, S. (2008). Bölgesel inovasyon merkezleri: Türkiye İçin Bir Model Önerisi, Tüsiad-T/2008-12/477, Ankara.
- Erdem, H. (2014). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Kontrol Odağının Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Üzerine Etkileri: Psikolojik Sermayenin Bu Süreçteki Rolü Ve Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve organizasyon bilim dalı, Malatya.
- Eren, E. (1982). *İşletmelerde Yenilik Politikası* (Cilt 127). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları No:2884.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım, Dağıtım.
- Eren, E., Alpan, L. ve Erol, Y. (2005). Temel fonksiyonel yeteneklerin firmanın yenilik ve finansal performansına etkileri, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 201-224.
- Eren, H., Gözaydın, N., Parlatur, İ., Tekin, T. ve Zülfikar, H. (1992). Türkçe Sözlük. Türk Dil Kurumu.
- Erkoç, İ. Ç. (2015). *Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Öz Yeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı, İstanbul.
- Ersoy, B. A. ve Şengül, C. M. (2008). Yenilikçiliğe yönelik devlet uygulamaları ve AB karşılaştırması, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 59-74.

- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2012). *Örgütsel güven*. (Ed: D. E. Özler), Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 1-19.
- Eser, G. (2011) Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30(1):365-376.
- Farris, G. (1971). A Predictive Study Of Turnover, *Personnel Psychology*, 24: 311-328.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Fong, Y. L. and Mahfar, M. (2013). Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in Selangor, *Sains Humanika*, 64(1). 33-49.
- Freeman, C. and Soete, L. (1997). *The Economics of Industrial Innovation* (Cilt 3rd Edition). London: The MIT Press.
- Gaertner, S. (1999). Structural determinants of job satisfaction and organizational commitment in turnover models, *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Gagnon, M. A. and Michael, J. H. (2004) Outcomes of perceived supervisor support for wood production employees, *Forest Products Journal*, 54, 172-177.
- Geurts, S. A., Schaufeli, W. B. and Rutte, C. G., (1999). absenteeism, turnover intention and inequity in the employment relationship, *WorkveStress*, 13(3), 253-267.
- Ghapanchi, A. H. and Aurum, A. (2011). Antecedents to it personnel's intentions to leave: A systematic literature review, *Journal of Systems and Software*, 84(2), 238-249.

- Giray, M. D. ve Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1.
- Gould, S.E. and Penley, L.E. (1985). A study of the correlates of the willingness to relocate, *Academy of Management Journal*, 28, 472 – 478.
- Gökpınar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Programı, İstanbul.
- Grigg, S. H. (2009). *The Impact Of Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Intent To Leave On Employee Retention: An Investigation Within The Child Care Industry*, Unpublished Doctoral Thesis. USA: Capella University.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Güleş, H.K. ve Bülbül, H. (2004). *Yenilikçilik: İşletmeler İçin Stratejik Rekabet Aracı*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Güney, S. (2015) *Liderlik*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara: Yayın No: 293.
- Gürbüz, R. (2012). *Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2/1), 48-75.
- Gürpınar, G. (2006). *An Empirical Study Of Relationships Among Organizational Justice, Organizational Commitment, Leader-Member Exchange And*

Turnover intention. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Graduate Institute Of Social Sciences. İstanbul.

Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: Otel işletmeleri araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(26), 133-142.

Güzel, T. (1996). *Değişim Yönetimi ve Planlı Değişim*, Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Jeodezi Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.

Hadjimanolis, A. (1999). Barriers to innovation for SME'S in a small less developed country (Cyprus), *Technovation*, 19(9), 561-570.

Hannan, M.T. and Freeman, J. (1984). Structural inertia and organizational change. *American Sociological Review*, 49 (2), 149-164.

Hellman, C.M., Fuqua, D.R. and Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.

Hui, C., Wong A. and Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in china: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support and constructive controversy, *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 80, 735-751.

Hwang, I. and Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative opportunities on turnover intention - An examination of public sector organizations, *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 254-259.

Işık, C. ve Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5(2), 75-103.

- Işık, C. ve Gülümser K. (2013). Bilgi ekonomilerinde rekabet üstünlüğü oluşturulması açısından inovasyonun önemi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(1), 41-57.
- Işık, C. ve Meriç, S. (2015). Otel yöneticilerinin bireysel yenilikçi kapsamında değerlendirilmesi: Van İli Örneği, *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 1-16.
- İçerli, Leyla, Mehmet Halit Yıldırım ve Yavuz Demirel, (2011). Kobilerde iç girişimciliğin incelenmesine yönelik bir araştırma: Aksaray örneği, *Online: Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2).
- İrmiş, A., Durak, İ. ve Özdemir, L. (2010). *Girişimcilik Kültürü Anadolu Girişimciliğinden Örnekler*, Bursa: Ekin Kitabevi.
- İşcan, Ö. F. ve Karabey, C. N. (2007). Örgüt iklimi ile yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 6(2), 103-193.
- Jackson, S.E. and Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims, *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 63-77.
- Jackson, S.E., Schwab, R.L. and Schuler, R.S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon, *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-40.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Jenssen, J.I. and Jorgensen, G. (2004). How do corporate champions promote innovations?, *International Journal of Innovation Management*, 8(1), 63.
- Jewell, L. N. and Siegall, M. (1998). *Contemporary industrial/organizational psychology*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Jex, S.M. (2002), *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*, New York: John Wiley ve Sons, 154.

- Jones, G.R. (2001). *Organizational theory and cases*, Prentice Hall International Inc, London.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Antalya.
- Kalliath, T. J., and Beck, A. (2001). Is the path to burnout and turnover paved by a lack of supervisory support? A structural equations test, *New Zealand Journal of Psychology*, 30(2), 72.
- Kambu, A. Troena, E. A. Surachman, T. and Setiawan, M. (2012). Influence of leader-member exchange, perceived organizational support, papua ethnic culture and organizational citizenship behavior toward employee performance of workers in papua provincial secretary office. *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 31-38.
- Kanbur, E. ve Özyer, K. (2016). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performanslarına etkisi, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 264-275.
- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Kaplan, M. (2010). *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Bölümü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, Konya.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel adalet ile sanal kaytarma arasındaki ilişkinin analizi: Hastane çalışanları örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 13(1), 1-13.

- Kapu, H. ve Baştürk, F.(2009). Yaratıcılık tekniklerinin işletme eğitimindeki yeri ve önemi, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16, ss.523-540.
- Karacabey, M. F. (2011). *Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Yaratıcılık Algıları*, Yüksek lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Şanlıurfa.
- Kaşlı, M. ve Seymen, O. A. (2015). Kişilik özellikleri, lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 109-122.
- Kayış, M. (2017). *Etkileşimci Ve Dönüştürücü Liderliğin İç Girişimcilik Davranışı Üzerine Etkisi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Karabük.
- Keskin, H. (2004). Öğrenmeye Bağlılık ve Paylaşılan Vizyon ile Firma Yenilikçiliği Arasındaki İlişkiler, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1-2), 379-380.
- Khan, R. I., Durrani, M. K., Tauni, S. and Aslam, S. (2015). Determinants and effects analysis of employee motivation in the banking sector of Pakistan, *International Interdisciplinary Journal of Scholarly Research*, 1(3), 23- 35.
- Kılıçlar, A. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile örgütsel adalet ilişkisinin öğretmenler açısından incelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 23-36.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S. (2013). Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi, *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Kleysen, R. F. and Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior, *Journal of intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Klyver K. and Hindle K. (2007). The role of social networks at different stages of business formation. *Small Business Research*, 15 (1), 22-38.

- Koçel T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Basım, Yayım, Dağıtım, 12. Baskı, İstanbul.
- Kozak, M. A. ve Yılmaz, E. G. (2010). Otel yöneticilerinin iç girişimcilik algılamaları: Frigya bölgesi örneği, *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi*, 21(1).
- Krackhardt, D. and Stem, R. (1988). Informal networks and organizational crisis: An experimental simulation, *Social Psychology Quarterly*, 51, 123-140.
- Kraimer, M. L. and Sandy J. Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment, *Journal of Management*, 30 (2), 209-234.
- Kul, B. (2011). *Kalite Ve İnovasyon Performansının Belirlenmesinde Toplam Kalite Yönetimi Ve Teknoloji / Ar-Ge Yönetiminin Entegrasyonu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü Strateji Bilimi Anabilim Dalı, .
- Kumar, M. and Singh, S. (2012). Roles of perceived exchange quality and organisational identification in predicting turnover intention, *Iimb Management Review*, 24(1), 5- 15.
- Lazaro, C., Shinn, M. and Robinson, P.E. (1984). Burnout, job performance and job withdrawal behavior, *Journal of Health and Human Resources Administration*, Vol. 7, 213-34.
- Lumpkin, G.T. and Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance, *Academy of Management Review*, 21 (2), 135-172.
- Makanjee, C. R., Hartzer, Y. F. and Uys, I. L. (2006). The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic imaging radiographers, *Radiography*, 12(2), 118-126.

- Manlove, E.E. and Guzell, J.R. (1997). Intention to leave, anticipated reasons for leaving, and 12-month turnover of child care staff, early childhood research quarterly, 12: 145-167.
- Marangoz, M. (2016). *Girişimcilik*, Beta Yayıncılık No: 3066. 3. Baskı, İstanbul.
- Mardanov, I., Heischmidt, K. and Henson, A. (2008). Leader-member exchange and job satisfaction bond and predicted employee turnover, *Journal Of Leadership And Organizational Studies*, 15(2), 159-175.
- Marsh, R. M. and Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study, *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75.
- Maslach, C. and Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout, professional burnout: Recent developments in theory and research, Ed: Schaufeli, C., Maslach, C., Tadeusz, M., Taylor & Francis, Washington DC, 1-16.
- McAdam, R. and McClelland, J. (2002). Individual and team-based idea generation within innovation management: Organisational and research agendas, *European Journal of Innovation Management*, 5(2), 86-97.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Michaels, C. E. and Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the mobility, growth, and need model. *Journal of applied psychology*, 67(1), 53.
- Mische, M. (2001). Strategic renewal: Becoming a high-performance organization, *Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall*, 23.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W. and Graske, T. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy, *The Academy of Management Executive*, XV(4), 96-109.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W.H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research, *Academy of Management Review*, 7 (1), 111 – 116.
- Muazzez Deniz Giray ve Deniz N. Şahin, (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 1-9
- Mumford, M. D. and Licuanan, B. (2004). Leading for innovation: Conclusions, issues, and directions, *The Leadership Quarterly*, 15(1), 163-171.
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimim ve örgütsel faktörler, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 211–230.
- Niehoff, B. P. and Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Oğuztürk, B. S. ve Türkoğlu, M. (2004). Yenilik ve yenilik modelleri, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 3(1), 14-20.
- Oktar, M. N. (2015). *Engelli Bireylerle Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek Ve Tükenmişlik Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Beykoz İlçesi Örneği*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Hizmetler Anabilim Dalı Sosyal Hizmet Bilim Dalı Yalova Üniversitesi, Yalova.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct cleanup time, *Human Performance*, 10(2), 85-97.

- Osborne, S. and Brown, K. (2005). *Managing Change and Innovation in Public Service Organisations*, London: Routledge Publishing.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş-Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Bölümü Psikoloji Anabilim Dalı Sosyal Psikoloji Bilim Dalı, Ankara.
- Örücü, E. and Kaplan, E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu: Yönetim ve ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 93-112.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 335-358.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Savaş, A. (2011). KOBİ'lerde inovasyon stratejileri ve inovasyon yapmayı etkileyen faktörler: Bir uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 58-73.
- Özdemir, A. (2010). İlköğretim okullarında algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin kişiler arası öz yeterlik inançları ile ilişkisinin incelenmesi, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(1), 127-146.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özer, E. (2018). *Otel Yiyecek İçecek Bölümlerinde Güçlendirmenin İş Gören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Afyon.

- Özer, G. ve Günlük, M. (2010). Örgütsel adaletin muhasebecilerin iş memnuniyeti ve işten ayrılma eğilimlerine etkisi, *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 459-485.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*, Bursa: Esin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan, C. (2009). *Stratejik Rekabet Üstünlüğü Sağlama Aracı Olarak Yenilik Stratejileri ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Malatya.
- Özkuk, Z. (2017). *Algılanan Yönetici Desteği Ve İş Yaşamında Yalnızlığa Yönelik Öğretmen Görüşleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Bolu.
- Özmen, F. Aküzüm, C. Sünkür, M. ve Baysal, N. (2011). Sosyal ağ sitelerinin eğitsel ortamlardaki işlevselliği, *International Advanced Technologies Symposium* (Lats' 11), Elazığ, 42-46.
- Özutku, H. (2007). Yönetici-ast etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:40, Sayı:2, s:79-98.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). Lider-üye etkileşim teorisi çerçevesinde, yönetici-ast etkileşimi ile örgütsel bağlılık boyutları ve iş performansı arasındaki ilişki: Ampirik bir inceleme, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Papinniemi, J. (1999). Creating a model of process innovation for reengineering of business and manufacturing, *International Journal of Production Economics*, 60, 95-101.
- Parasuraman, A. (1982). Predicting turnover intentions and turnover behavior: A multivariate analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 21, 111 – 121.

- Parasuraman, A. and Futrell, C.M. (1983). Demographics, job satisfaction and propensity to leave of industrial salesmen, *Journal of Business Research*, 11, 33 – 48.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J., H. and Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support and well-being among two-career couples, *Journal of Organizational Behaviour*, 13(4), 339-356
- Peker, Ö. (2008). *Örgütsel desteğin değişime yatkınlığa etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İzmir.
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma, *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polat, S. ve Celep, C. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 307-331.
- Porter, L. and Steers, R. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80(2): 151-176.
- Poyraz, K. ve Kama, U. B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Puangyoykeaw, K. and Nishide, Y. (2015). Organizational commitment and turnover intention in low-skilled immigrant workers in Thailand: An empirical assessment of need satisfaction, job satisfaction and overall life satisfaction factors, *International Journal of Business and Management*, (5), 98-111.
- Quarstein, V. A., McAfee, R. B. and Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human relations*, 45(8), 859-873.

- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Robbins, T., Summers, T. P. and Miller, J. L. (2000). Intra-and inter-justice relationships: Assessing the direction. *Human Relations*, 53(10), 1329-1355.
- Rooney, J. A. and Gottlieb, B. H. (2007). Development and initial validation of a measure of supportive and unsupportive managerial behaviors, *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 187-213.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G. and Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction, *Academy Of Management Journal*, 31(2), 599-627.
- Sabuncu, B. (2014). KOBİ'lerde yenilik ve engellerinin tespitine yönelik bir araştırma: Denizli örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 103-123.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 613-628.
- Saleh, S.D. and Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements, *The Academy of Management Journal*, Vol.19, No.2, 213-224.
- Sarihan İnceler, H. (1998). *Rekabette Başarının Yolu Teknoloji Yönetimi*, İstanbul: Desnet Yayınları.
- Schaufeli, W.B. and Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study, *Journal of Organizational Study*, 25,293-315.
- Schneider, B. and Snyder, R. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate, *Journal Of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.

- Schulz, R.M., Bigoness, W.J. and Gagnon, J.P. (1987). Research note: Determinants of turnover intentions among retail pharmacists, *Journal of Retailing*, 63(1), 89 – 98.
- Scott, Craig R., Connaughton, Stacey L., Diaz-Saenz, Hactor R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., Shaw, Sandra P. and Morgan, D. (1999). The Impacts of communication and multiple identifications on intent to leave: A multimethodological exploration, *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel desteğin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi*, Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L. and Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave, *Academy Of Management Journal*, 43(2), 215-223.
- Shen Y., Jackson T., Ding C., Yuan D. and Zhao L (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a chinese context: Organizational identification as a mediator, *European Management Journal*, 32(3), 406-412.
- Shore, L. M. and Wayne, S.J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 774-780.
- Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2013). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Singh, J., Goolsby, J. R. and Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives, *Journal of Marketing Research*, 31(4), 558-569.

- Siong, Z., Ming, B., Mellor, D., Moore, Kathleen A. and Firth, L. (2006). Predicting intention to quit in the call centre industry: Does the retail model fit?, *Journal Of Managerial Psychology*, 21, 231–243.
- Slattery, J.P. and Selvarajan, T.T.R. (2005). Antecedents to temporary employee's turnover intention, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(1), 53 – 65.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA:Sage.
- Stamper, Christiana L. and Johlke, Mark C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes, *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Steers, R. M., Richard T. Mowday, and Lyman W.P. (1981). Employee turnover and post- decision accommodation processes, *Research in Organizational Behavior*, 3, 235-281.
- Stinglhamber, F. and Vandenberghe, C. (2003). Organizations and supervisors as sources of support and targets of commitment: A longitudinal study, *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(3), 251-270.
- Stone, T. and Athelstan, G. (1969). The svib for women and demographic variables in the prediction of occupational tenure, *Journal Of Applied Psychology*, 53(5): 408-412.
- Stupak, R. J. (2001). Perceptions management: an active strategy for marketing and delivering academic excellence at liberal arts colleges. *Public Administration Quarterly*, 25(2), 229-244.
- Süzerler, S.N. (2013). *Öğretmenlerde Algılanan Örgütsel Destek İle Eğitim Denetmenlerine Yönelik Tutum Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Gaziantep.

- Şahin, A. (2011). Mersin’de faaliyet gösteren küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin yenilik faaliyetlerinin ölçülmesi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10(2), 259-271.
- Şahin, F. (2011). The effect of gender on the relationship between leader-member exchange and intention to quit, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(2), 277-288.
- Şahin, N. H. (1995). *Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Şeker, S. E. (2014). *Yenilik (Innovation)*, YBS Ansiklopedi, 1, 20-24.
- Şekerdil, R. (2017). *İç girişimcilik eğilimlerinin sosyal inovasyon üzerine etkisi: İzmir ilinde özel banka çalışanlarına yönelik bir araştırma*, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnovasyon ve Girişimcilik Anabilim Dalı, İzmir.
- Şenol, B. (2013). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaratıcılık Davranışları ve Mizah Anlayışları*, Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İzmir.
- Şentürk, F. K. ve Tekin, Y. (2015). Örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve iş arkadaşı desteğinin iş gören performansı üzerine etkileri: AVM çalışanları örneği. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2).
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Kaplan, M. (2008). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güven ile tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin analizi: Nevşehir üniversitesi akademik personel örneği, *16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 16-18.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(15), 569-587.

- Taylor, S. (2002). *The Employee Retention Handbook*, London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Tekin, M., Güleş, H. K. ve Öğüt, A. (2003). *Değişim Çağında Teknoloji Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tekin, Y. ve Durna, U. (2012). Otel işletmelerinde yenilik yönetimi uygulamaları alanya'da beş ve dört yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İstetme Fakültesi Dergisi*, C.4, S.3, ss.93-110.
- Temizkalp, G. (2010). *Öğretmen Adaylarının Yaratıcılık Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Resim Bölümü Güzel Sanatlar Anabilim Dalı Güzel Sanatlar Eğitimi Bilim Dalı, Burdur.
- Terzioğlu, M., Avcı M. ve Gökövalı Ü. (2008). İşletmelerde yenilik yeteneği: Denizli tekstil ve hazır giyim sektörü örneği, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 377-388.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings, *Personal Psychology*, 46, 259 -291.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tidd, J., Bessant, J. and Pavitt, K. (2001). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organisational Change*. Chichester: 2nd Edition, Chichester: Wiley.
- Timuroğlu, M. K. (2015). Örgütsel ve çevresel faktörlerin örgütsel yenilik üzerine etkisi, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 41-68.
- Top, S. (2008). *İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi*. İstanbul: Bata Yayınları.

- Toraman, C., Abdioğlu, H. ve İşgüden, B. (2009). İşletmelerde inovasyon sürecinde entelektüel sermaye ve yönetim muhasebesi kapsamında değerlendirilmesi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 91-120.
- Tornatzky, L. G., and Klein, K. J. (1982). Innovation characteristics and innovation adoption-implementation: A meta-analysis of findings, *IEEE Transactions on engineering management*, 29(1), 28-45.
- Torun Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı, İstanbul.
- Trott, P. (2005). *Innovation management and new product development*, 3rd, Prentice Hall Inc. Usa, s. 15.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010.a). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010.b). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla bölgesi analizi, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2). 140-169.
- Ulusoy, G. (2003). An assessment of supply chain and innovation management practices in the manufacturing industries in Turkey, *Int. J. Production Economics*, 86, s.251–270.

- Vandenberg, R. J. and Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior?, *Human relations*, 52(10), 1313-1336.
- Vanyperen, N. W., Hagedoorn, M., Zweers, M. and Postma, S. (2000). Injustice and employees destructive responses: The mediating role of state negative affect, *Social Justice Research*, 13(3), 291-312.
- Vardar, A. (2001). *Bireysel ve Kurumsal Değişimde Yeniden Yapılanma Stratejileri*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İli İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Wang, C. and Kafouros, M. I. (2009). What factors determine innovation performance in emerging economies? Evidence from China, *International Business Review*, 18(6), 606-616.
- Wang, H., Ma, B. , Liu X. and Liu S. (2014). Job security and work outcomes in China: Perceived organizational support as mediator, *Social Behavior And Personality*, 42(7), 1069-1076.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective, *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wayne, Sandy J., Shore, Lynn M., Bommer, William H. and Tetrick, Lois E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member Exchange, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 590-598.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave, *International Journal Of Manpower*, 15(1), 4-14.

- Weisberg, J. and Kirsschenbaum, A. (1991). Employee turnover intentions: implications from a national sample, *The International Journal of human Resource Management*, 2(3), 359 – 375.
- West, M.A. and Farr, J.L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives, *Social Behavior*, 4, 15–30.
- Wynen, J. S. (2014). The impact of the financial and economic crisis on turnover intention in the U.S. federal government, *Public Personnel Management*, 43(4), 565-585.
- Yanadori, Y. and Kato, T. (2007). Average employee tenure, voluntary turnover ratio, and labour productivity: Evidence from Japanese firms, *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1841-1857.
- Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialisation on organisational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry, *The Service Industries Journal*, 28(4), 429–443.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*, Doktora Tezi, T.C. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.
- Yavuz, A., Albeni, M. ve Kaya, A. G. D. G. (2009). Ulusal inovasyon politikaları ve kamu harcamaları: Çeşitli ülkeler üzerine bir karşılaştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 65-90.
- Yıldırım M.H., Erul E. ve Kelebek P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 34-44.
- Yıldırım, B. (2016). *Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

- Yıldız, S. (2008). *Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bolu.
- Yılmaz, B. ve Halıcı, A. (2010). İş gücü devir hızını etkileyen etmenler: Sekreterlik mesleğinde bir araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(4): 93-108.
- Yılmaz, H. ve Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkilerinin araştırılması: Tekstil sektöründe ampirik bir çalışma, *Journal of Yaşar University*, 26(7), 4483-4504.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 145-158.
- Yokuş, İ. (2006). *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Ankara.
- Yoon, J. and Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees, *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoon, J. and Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment, *Work and Occupations*, 29 (1), 97-124.
- Yoshimura, K. E. (2003). *Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, And Intent To Leave: Group Differences*, Master's Thesis, North Carolina State University, psychology, A.B.D.

- Yurt, İ. ve Bozkurt, Ö. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Yücel İ. ve Demirel Y. (2013). Mevcut iş alternatiflerinin iş tatmini ve işten ayrılma ilişkisi üzerine etkisi: “ Başka bir yol daha olmalı!”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 27(2), 159-177.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(1), 7-32.
- Zerenler, M., Türker, N. ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (ar-ge) ve yenilik ilişkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 653-667.

İnternet Kaynakları

- Adalet tanımı: (<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim: 19 Mayıs 2018).
https://www.google.com/search?rlz=1C1SQJL_trTR824TR824veei=d74tXYmRDYi7ULrTl4gLveq=adalet+tdkveoq=adalet+tdkvegs_1=psy-ab.3..0j0i7i30l6j0i5i30j0i8i30.155437.158786..160163...0.0..0.126.951.0j8.....0....1..gws-wiz.....0i71j0i67j0i131j0i7i10i30j0i13j0i8i7i30.pr-B3vTAqzU
- Algı tanımı: (<http://www.tdk.gov.tr>, Erişim: 3 Mayıs 2018).
https://www.google.com/search?q=alg%C4%B1+tdkverlz=1C1SQJL_trTR824TR824veoq=alg%C4%B1veaqs=chrome.0.35i39j0j69i57j69i59j0j69i60.312
- Gültekin, F. (2012).
<http://www.fikretgultekin.com/deneme/yukseklisans/Korelasyon%20Analizi.pdf>> (Erişim: 20 Ağustos 2019).

EKLER

EK-1: Anket Formu

<p>ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI VE İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ <i>Algılanan Örgütsel Desteğinin Yenilikçi İş Davranışları ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisini” belirlemeye yönelik bir araştırmada kullanılacak aşağıdaki sorulara sizin görüşünüzü yansıtan en doğru yanıtı işaretleyerek cevap veriniz.</i> Cevaplara katılım durumunuzu 1 en düşük, 5 en yüksek olmak üzere 1-2-3-4-5 rakamlarından birini işaretleyerek gösteriniz. <i>Kesinlikle kimlik bilgisi istenmemektedir. Cevaplar genel olarak değerlendirilmektedir. Katılımınız için teşekkürler.</i></p> <p style="text-align: right;">Armağan ERCAN Doç.Dr. Öznur BOZKURT(Tez danışmanı) Düzce Üniversitesi</p>					
U1. Yeni fikirlerin uygulanmasına katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
U2. Yeni işlerin geliştirilmesine çaba harcarım.	1	2	3	4	5
Ü.3. Sorunlara farklı çözümler geliştiririm.	1	2	3	4	5
Ü.4. Yeni iş metotları, teknikleri ya da araç-gereçlerini araştırıp öğrenirim.	1	2	3	4	5
Ü. 5. İşin uygulanabilmesi için sistematik olarak yenilikçi fikirler ortaya koyarım.	1	2	3	4	5
Ü6. İnsanları yenilikçi fikirleri desteklemeleri için ikna ederim.	1	2	3	4	5
K7. Kendi işim dışındaki sorunlara önem veririm.	1	2	3	4	5
K8. İşlerin nasıl geliştiğini merak ederim	1	2	3	4	5
S9. Önemli örgüt üyelerini yenilikçi fikirler için motive ederim.	1	2	3	4	5
S.10. İş yürütme konusunda yeni yaklaşımlar ortaya koyarım	1	2	3	4	5
İ.A. 11. Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm	1	2	3	4	5
İ.A.12. Gelecek yıl yeni iş aramayı düşünüyorum	1	2	3	4	5
İA 13. Gelecek yıl bu işi bırakacağım	1	2	3	4	5
YD 14. Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur	1	2	3	4	5
YD 15. Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim biridir	1	2	3	4	5
YD.16. Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdir	1	2	3	4	5
YD 17. Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar	1	2	3	4	5
YD18. Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.	1	2	3	4	5
YD19. Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.	1	2	3	4	5
YD20. Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.	1	2	3	4	5
YD21. Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.	1	2	3	4	5
YD.22. Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.	1	2	3	4	5
YD23. Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.	1	2	3	4	5

YD.24. Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir	1	2	3	4	5
ÇD.25. Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar	1	2	3	4	5
ÇD.26. Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar	1	2	3	4	5
ÇD.27. Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar	1	2	3	4	5
ÇD.28. Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler	1	2	3	4	5
ÇD.29. Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler	1	2	3	4	5
ÇD.30. Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim kişilerdir	1	2	3	4	5
ÇD.31. Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar*	1	2	3	4	5
ÇD. 32. Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar	1	2	3	4	5
ÇD.33. Çalışma arkadaşlarım hasta olduğum ve işte olmadığım zamanlarda işlerimi üstlenirler	1	2	3	4	5
ÖD.34. Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir.	1	2	3	4	5
ÖD.35. Çalıştığım kurum işle ilgili yakınmalarımı dikkate almaz.*	1	2	3	4	5
ÖD.36. Çalıştığım kurum benim iyiliğimi gerçekten düşünür.	1	2	3	4	5
ÖD.37. Çalıştığım kurum işteki başarılarımla gurur duyar	1	2	3	4	5
ÖD.38. Çalıştığım kurum bir sorunum olduğunda yardıma hazırdır.	1	2	3	4	5
ÖD.39. Çalıştığım kurum beni etkileyen kararlar alırken, çıkarlarımı düşünmez.*	1	2	3	4	5
ÖD.40. Çalıştığım kurumda işimde gösterdiğim ekstra çaba takdir görmez.*	1	2	3	4	5
ÖD.41. Kurumum işimle ilgili yapabileceğim en iyisini yapsam bile bunun farkında olmaz*	1	2	3	4	5
ÖD.42. Çalıştığım kurum benimle pek ilgilenmez.*	1	2	3	4	5
ÖD.43. Çalıştığım kurum onun yararına olan katkılarıma değer verir.	1	2	3	4	5
ÖD.44. Çalıştığım kurum yükselmem için çok az olanak sağlar.*	1	2	3	4	5
ÖD.45. Çalıştığım kurum işimden genel olarak memnun olup olmadığımı ilgilenir.	1	2	3	4	5

Cinsiyet Kadın Erkek Medeni Durum Evli Bekar

Eğitim İlköğretim(ilk ve orta okul) Lise Üniversite

Kurumdaki toplam çalışma süresi 1yıldan az 1-5yıl arası 6-10yıl arası
 11-15 yıl arası 16 yıl ve üstü

EK-2: Özgeçmiş

1991 yılında İstanbul Eminönü'nde doğdu. İlk öğrenimini Genç Osman İlköğretim okulunda tamamladı. Daha sonrasında İzzet Ünver lisesini bitirerek, Düzce Üniversitesi, İşletme Fakültesi İşletme bölümünü kazandı. Üniversite öğrenimi sırasında, Düzce Üniversitesi Gençkal Topluğu'nu kurdu(Kurucu üyelik). Lisans eğitimi boyunca, liderlik, kalite, satış, girişimcilik gibi alanlarda eğitimlere katıldı. 2016 yılında lisans eğitimini bitirerek, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Girişimcilik A.B.D. tezli yüksek lisans programına başladı.

Yüksek lisans eğitimi sırasında kendi işini kurmak adına, iş fikri yarışmalarına katılarak ödüller aldı. 2017 tarihinde ERKA Web Portalı Faaliyetleri ticaret unvanı ile şahıs şirketini kurdu. 01.05. 2019 tarihinde Enge Energy, Geri Dönüşüm ve Havalandırma Sistemleri San. Tic. Ltd. Şti'inde Pazarlama Satış Uzmanı olarak işe başlayarak 5 ay özel sektör deneyimi kazandı. Akademik çalışma alanları, girişimcilik, örgütsel davranış, yönetim ve organizasyondur.

