

Atf için / for cited: Erer, B. (2021). Örgütsel Destek Algısı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde İşe Angaje Olmanın Rolü. Journal of Vocational and Social Sciences of Turkey, Yıl: 3, Sayı: 5, Nisan 2021, s.1-12.

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI İLİŞKİSİNDE İŞE ANGAJE OLMANIN ROLÜ

Beyza ERER*

ÖZET

Çalışmanın amacı, örgütsel destek algısı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide işe angaje olmanın durumsal aracı rolünü belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma verileri, teknokente bağlı firmalarda çalışan 223 kişiden kolayda örnekleme yoluyla elde edilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında çevrimiçi anket tekniği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta kuvvet seviyesinde ilişkiler tespit edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi için yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütsel destek algısı hem yenilikçi iş davranışının hem de işe angaje olmanın yordayıcısı olarak belirlenmiştir. Ayrıca işe angaje olma da yenilikçi iş davranışının yordayıcısı olarak belirlenmiştir. Son olarak, örgütsel destek algısının işe angaje olma aracılığıyla yenilikçi iş davranışı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Algısı, Yenilikçi İş Davranışı, İşe Angaje Olma.

JEL Sınıflandırma Kodları: M12, 031, M10.


THE ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

ABSTRACT

The purpose of the study is to determine the situational mediating role of work engagement in the relationship between organizational support perception and innovative work behavior. For this purpose, the research data were obtained from 223 people working in companies affiliated with the technocity by means of easy sampling. Online survey technique was used to collect research data. Descriptive statistics, confirmatory factor analysis, correlation and regression analysis were used in the analysis of the data obtained. As a result of the correlation analysis, positive and medium-strength relationships between variables were determined. As a result of the regression analysis conducted to test the hypotheses, the perception of organizational support was determined as the predictor of both innovative work behavior and work engagement. In addition, work engagement was found to be a predictor of innovative work behavior. Finally, it was determined that the perception of organizational support has a significant indirect effect on innovative work behavior through work engagement.

Keywords: Organizational Support Perception, Innovative Business Behavior, Work Engagement.

JEL Classification Codes: M12, 031, M10.

*  Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Dr.Öğr.Üyesi, beyzaerer@selcuk.edu.tr

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri, performanslarını artırmaları ve rekabetçi kalabilmeleri sürekli değişim gösteren çevresel koşullarına uyum sağlayabilme yeteneklerine bağlıdır. Çünkü ortaya çıkan değişimlerle birlikte işletmelere yönelik talep ve beklentiler de değişmektedir. Sarros, Cooper ve Santora'ya (2008: 45) göre, “yenilik” işletmelerin değişen talepleri karşılama da kullanabilecekleri araçlardan biridir. Dolayısıyla işletmeler ancak yenilikçi olduklarında söz konusu değişime uyum sağlayabilmekte ve taleplere cevap verebilmektedir.

Yeniliğin işletmeler açısından önemli bir rekabet unsuru haline gelmesiyle birçok işletme yenilik yapma ihtiyacı hissetmekte ve yenilikçi iş davranışında bulunan çalışanlara gereksinim duymaktadır. Yenilikçi iş davranışı ise; yeni fikir geliştirme, benimseme ve uygulama gibi rutin olmayan davranışları kapsamaktadır. Bu doğrultuda çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmak ve uygulamaya geçirmeye çalışmak zor bir süreç olduğundan dolayı yenilikçi iş davranışı bu yönden karmaşık bir özelliğe sahiptir. Çünkü insanoğlu, doğası gereği farklılıklara ve yeniliklere çoğunlukla temkinli yaklaşmakta veya onlardan kaçınmaktadır. Ancak yenilikçi iş davranışlarının sergilenebilmesi için örgüt yapısının değerlendirilmesi ve çalışanların pozitif örgütsel davranışlarda bulunması önem taşımaktadır. Bu noktada örgütsel destek algısı ve işe cezbolma, işe tutkunluk, işle bütünleşme, işe adanma gibi karşılıkları olan işe angaje olma kavramı ön plana çıkmaktadır. Çalışanın her şartta örgüt tarafından destekleneceğini bilmesi, örgütle özdeşleşmesini sağlayarak pozitif davranışlarda bulunacağı ve örgüt lehine zarar verecek davranışlardan ise kaçınacağı düşünülmektedir. Nitekim üyesi olduğu örgütten destek algılayan çalışanların olumlu yönde etkilenerek hem yenilikçi iş davranışlarında buldukları hem de işe angaje oldukları yapılan araştırmalarla da desteklenmiştir.

Yapılan açıklamalar kapsamında bu araştırma “Çalışanların örgütsel destek algıları yenilikçi iş davranışlarını ve işe angaje olmalarını ne düzeyde etkiler? Örgütsel destek algısı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide işe angaje olmanın rolü nedir?” sorularına yanıt aramıştır. Alan yazında gerekli incelemeler yapılmış ancak örgütsel destek algısı, yenilikçi iş davranışı ve işe angaje olma değişkenlerini birlikte ele alan araştırmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

1.1. Örgütsel Destek Algısı

Örgütsel destek kavramı; çalışanın örgüte sağlamış olduğu katkıların örgüt tarafından bilinmesi (Zacher ve Winter, 2011:665) ve çalışanlarına emeklerinin karşılığı olarak değer vermesi şeklinde tanımlanabilir (Hellman vd., 2006:631). *Algılanan örgütsel destek* ise; çalışanın örgüte yaptığı katkılar sonucunda örgütün kendisine verdiği değer ve gösterdiği ilgiye karşı geliştirdiği algı şeklinde tanımlanmaktadır (Kurtessis vd., 2015: 1855). Örgütsel destek olgusunun “algılanan” sözcüğüyle birlikte kullanılmasının sebebi, çalışanlar arasında örgütsel destek kavramına atfedilen değer aynı olmamasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle aynı örgütte aynı kural ve prosedürlerle benzer işleri yapan ve eş değerleri paylaşan çalışanların örgütsel desteğe yönelik algılarının birbirinden farklılaşabileceği düşüncesidir. Bu nedenle, örgütün çalışana destekleyecek faaliyetlerin çokluğundan ziyade çalışanın örgütün kendisini ne ölçüde desteklediği algısı önemli hale gelmektedir (Kerse ve Karabey, 2017:377).

Örgütsel destek algısı kavramının temelini “Karşılıklılık Normu” ve “Sosyal Değişim” teorileri oluşturmaktadır (Moon vd., 2013:109). Gouldner (1960) tarafından geliştirilen “karşılıklılık normu teorisi”, insanların kendilerine yardım edenlere yardım ile karşılık verdiği varsayımına dayanmaktadır. Bu teori örgüt ve çalışan açısından değerlendirildiğinde; örgütün sergilediği iyi davranışa karşılık çalışanın da olumlu bir şekilde karşılık verme yükümlülüğü hissetmesini öngörmektedir (Shelton vd., 2010:99). Bu kapsamda, Rhoades ve Eisenberger (2002) karşılıklılık normu ile ilişkili olarak, algılanan örgütsel desteğin oluşması durumunda çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmaya destek olacak

rol-üstü tutumlar sergileme isteği duyacaklarını ve örgüte bağlanma noktasında zorunluluk hissedeceklerini belirtmişlerdir (akt: Zhang vd., 2011:389).

Blau'nun (1964) geliştirdiği *sosyal değişim teorisinin* temeli ise, karşılıklılık normu teorisine dayanmaktadır. Bu kapsamda sosyal değişim teorisinde, çalışanların pozitif iş tutumları aracılığıyla edindikleri yararı örgüte pozitif şekilde aktarma yöneliminde olduğu belirtilir (Konovsky ve Pugh, 1994). Dolayısıyla örgütsel destek algısı yüksek düzeyde olan çalışanlar, performanslarını artırmak, çalıştığı örgüte karşı daha fazla pozitif duygu beslemek ve örgütlerine yardım etmek için örgüt yararına olan davranışları sergileme çabasına girmektedir. Ayrıca gereksiz devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma niyeti, iş ile ilgili olmayan konuşmalara dâhil olma gibi örgüte zarar verecek davranışlardan da içten bir şekilde kaçınmaktadırlar (Lambert, 2000:804; Eder ve Eisenberger, 2008:56). Nitekim örgütsel destek algısına yönelik yapılan araştırmalar kavramın; iş tatmini ve işe devamsızlık (Eisenberger vd., 1986; Shore ve Tetrick, 1991), örgütsel özdeşleşme (Edwards ve Peccei, 2010; Kerse ve Karabey, 2017), örgütsel bağlılık (Arshadi, 2011; Dinç ve Birincioğlu, 2020), vatandaşlık davranışı (Afsar ve Badir, 2016; Chiang ve Hsieh, 2012), performans (Arshadi ve Hayavi, 2013; Byrne ve Hochwarter, 2008) ve işten ayrılma niyeti (Jayasundera vd., 2017; Koçak ve Yücel, 2018) gibi birçok örgütsel davranış üzerinde etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

1.2. Örgütsel Destek Algısı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde, işletmelerin rekabet güçlerini koruyabilmeleri ve değişim sürecini yönetebilmeleri için yeni ürün veya hizmet oluşturmaları ve sunmaları gerekmektedir. Bu gereklilik çalışanın örgüt içerisinde yenilikçilik görevini başarıyla yerine getirmesine bağlıdır (Ramamoorthy vd., 2005:143). Bu kapsamda yenilikçi iş davranışı; örgüt düzeyindeki yapılanmada, yararlı olabilecek yeniliğin geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanması ile ilgili kişisel çalışmaların tamamıdır (Yuan ve Woodman, 2010:324).

Yenilikçi iş davranışı örgüte yarar sağlayan yeni yöntem, prosedür ve yaklaşımların şekillendirilmesi ve uygulamasını karakterize etmektedir (Shih ve Susanto, 2011:113). Bir diğer ifadeyle, yenilikçi iş davranışı çalışanın işini yaparken, yeni bir düşünce, ürün, yöntem ve süreç geliştirme ve uygulama amacıyla fazladan emek vermesidir (Yuan ve Woodman, 2010:336). Yeni teknolojilere yoğunlaşmak, yeni stratejilerden yararlanarak amaçlara ulaşmak, yeni yöntemler uygulamak, yeni düşüncelerin hayata geçirilmesi için kaynak sağlamak ve bu düşüncelere destek olmak yenilikçi iş davranışlarına verilebilecek somut örnekler arasında yer almaktadır (Kheng vd., 2013:93). Söz konusu davranışlar, hem örgütün yaratıcı olmasını desteklemekte ve verimliliğini artırmakta (Woodman vd., 1993:296) hem de ürün ve hizmetlerin kalitesine önemli katkılar sağlamaktadır (Janssen ve Huang, 2008:73).

Çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunmasını etkileyen; psikolojik sözleşme, örgütsel adalet, ücret, algılanan insan kaynakları uygulamaları, liderlik, entelektüel sermaye ve psikolojik sermaye gibi birçok değişken bulunmaktadır (Begenirbaş ve Turgut, 2016; Mention, 2012; Nehles ve Veenendaal, 2019; Ramamoorthy vd., 2005; Yukl, 2010). Bu değişkenlerden biri de örgütsel destek algısıdır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde (Afsar ve Badir, 2016; Aslan, 2019; Eisenberger vd., 1990; Nazir vd., 2018; Riaz vd., 2018), örgütsel destek algısının yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu araştırma bulguları dikkate alınarak örgütsel destek algısının yenilikçi iş davranışını güçlendireceği düşünülmüş ve aşağıdaki hipotez önerilmiştir:

H₁: Örgütsel destek algısı yenilikçi iş davranışını yordamaktadır.

1.3. İşe Angaje Olmanın Rolü

Örgütsel davranışın ortaya koymuş olduğu *angaje olma* olgusu, yönetim literatüründe “işe angaje olma” şeklinde kullanılmaktadır (Özkalp ve Meydan, 2015:5). Akademik yazında işe angaje olma ilk defa Khan (1990) tarafından “kişinin fiziki, bilişsel ve duygusal yönden işine yoğunlaşması” şeklinde tanımlanmıştır. Bu yönüyle, işe angaje olma bireyin kullanmayı tercih ettiği kişisel kaynaklarını, görev davranışlarına uygun bir şekilde kullanması ve ifade etmesidir (Kahn, 1990:700).

İşe angaje olma kavramına yönelik farklı bir yaklaşım, *tükenmişlik* literatürüne dayanmakta ve tükenmişliğin zıttı olarak değerlendirilmektedir (Maslach ve Leiter, 1997). Bu yaklaşıma göre, çalışanın işinde yüksek düzeyde enerjili olması ve işiyle güçlü özdeşleşmesi işe angaje olma olarak ifade edilirken bunun tam tersi durumu tükenmişlik olarak ifade edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003:5). Tükenmişlik çalışanın duygusal olarak güçsüzleşmesi, motivasyonunun düşmesi ve başarıma duygusunun azalmasıyla birlikte işe karşı olumsuz fikirlere kapılması şeklinde değerlendirilirken; işe angaje olma işe karşı dinç olma, işe adama ve işe yoğunlaşmayla ayırt edilen olumlu ruh hali olarak değerlendirilmektedir (Denton vd., 2008:1). Dinç olmak; bireyin işteyken yüksek seviyede enerjili olması ve zihinsel olarak dayanıklılığı, çalışırken gayret göstermeye istekli olması ve zorluklarla karşılaştığı zamanlarda dahi çalışmada ısrarcı olması şeklinde ifade edilebilir. Kendini işe adama; anlamlılık duygusu, heyecan, ilham, övünme ve mücadeleyi temsil etmektedir. İşe yoğunlaşma ise; bireyin mutlu bir şekilde kendisini tam anlamıyla işine vermesi, bu sırada zamanın hızla geçmesi ve işinden ayrılmakta zorlanmasıdır (Schaufeli vd. 2002:74-75).

İşe angaje olmanın örgüt açısından önemli getirilerinin olması, kavramın olumlu örgütsel davranış açısından değerini ortaya koymaktadır. Çalışanların arzu edilen düzeyde işlerine angaje olmaları ise bireysel ve örgütsel bazı faktörlerin etkisinde gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda, çalışma yaşamı ile işe angaje olma arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde, örgütsel destek algısının işe angaje olmanın belirleyicisi (Caesens ve Stinglhamber, 2014; Dai ve Qin, 2016; Sitorus, 2017; Nişancı vd., 2019; Imran vd., 2020) olduğu sonucuna ulaşılmış ve aşağıdaki hipotez önerilmiştir: H_2 : *Örgütsel destek algısı işe angaje olmayı yordamaktadır.*

İşe angaje olma, çalışanlardaki var olma düzeyine göre örgütsel açıdan farklı olumlu sonuçlar sağlamaktadır. Bu sonuçlardan biri de yenilikçi iş davranışıdır (Anwar ve Niode, 2017; Aslan, 2019; Vithayaporn ve Ashton, 2019; Wang vd., 2019). Yapılan araştırmalar dikkate alınarak aşağıdaki hipotez önerilmiştir: H_3 : *İşe angaje olma yenilikçi iş davranışını yordamaktadır.*

Daha önce yapılmış olan araştırmalardan da anlaşıldığı üzere örgütsel destek algısı hem yenilikçi iş davranışını hem de işe angaje olmayı yordamaktadır. Bununla birlikte işe angaje olma da yenilikçi iş davranışını yordamaktadır. Bu durum örgütsel destek algısıyla yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide işe angaje olmanın aracı rol üstleneceği beklentisini ortaya çıkarmaktadır. Bu beklenti doğrultusunda aşağıdaki hipotez önerilmiştir: H_4 : *Örgütsel destek algısı, işe angaje olma aracılığıyla yenilikçi iş davranışını dolaylı şekilde yordamaktadır.*

2. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeline, örnekleme ve kullanılan ölçüm araçlarına yönelik bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Yukarıda bahsi geçen araştırmalara ve teorik varsayımlara dayanarak, bu çalışmada örgütsel destek algısı bağımsız değişken, işe angaje olma aracı değişken, yenilikçi iş davranışı ise sonuç değişkeni olarak ele alınmış ve bu değişkenleri kapsayan bir model geliştirilmiştir. Söz konusu model Şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.2. Katılımcılar

Araştırma Konya ilindeki Teknokent'e bağlı firma çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi ile örneklem seçme yoluna gidilmiştir. Bu kapsamda, Aralık 2020 ve Ocak 2021 döneminde araştırmaya katılmayı kabul eden çalışanlara elektronik ortamda anket formu uygulanmış ve 230 çalışandan veri toplanmış olup 7 adet anket formu çeşitli nedenlerden dolayı analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak 223 geçerli anket analiz kapsamına alınmıştır. Birden fazla değişkene sahip araştırmalarda, örneklem hacminin araştırmadaki değişken sayısının 10 katı ya da daha fazlası olması gerektiği öngörülmüş ve araştırma için seçilecek örneklem büyüklüğünün 170 olması gerektiği tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2012: 22). Araştırmanın örneklemini 223 çalışandan oluştuğundan dolayı analizlerin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyulan büyüklük sağlanmıştır.

Araştırmaya katılanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve mevcut iş yerlerindeki çalışma sürelerine ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişkenler	Kategori	N	%
Cinsiyet	Kadın	56	25,11
	Erkek	167	74,89
Medeni Durum	Evli	135	60,54
	Bekar	88	39,46
Yaş Grubu	25 yaş ve altı	45	20,2
	26-35	112	50,2
	36-45	63	28,3
	46 yaş ve üstü	3	1,3
	Lise	6	2,6
Eğitim Durumu	Ön Lisans	44	19,7
	Lisans	137	61,5
	Lisansüstü	36	16,2
Çalışma Süresi	1 yıldan az	19	8,5
	1-5 yıl	103	46,3
	6-10 yıl	78	34,8
	11 yıl ve üzeri	23	10,4

2.3. Ölçüm Araçları

Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada veri toplamak için üç farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin detaylı bilgiler aşağıdaki gibidir:

Örgütsel Destek Algısı Ölçeği, önce Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından 36 soruluk uzun form şeklinde geliştirilmiş, daha sonra yine Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch (1997) tarafından 8 maddelik kısa formu oluşturulmuş ve Kanbur (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin kısa formu tek boyuttan oluşmakta ve ölçekte 2 madde ters puanlanmaktadır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilmiş ve Akkoç, Turunç ve Çalışkan (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

İşe Angaje Olma Ölçeği, Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek ultra-kısa form şeklinde Türkçeye Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından uyarlanmıştır. Tek boyuttan oluşan ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeklerin cevap skalasında yer alan tüm ifadeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1) ile Kesinlikle Katılıyorum (5)" olmak üzere 5'li likert tipine göre düzenlenmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde IBM, SPSS ve AMOS programları kullanılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle her bir değişkenin yapısal geçerliğini test etmeye yönelik doğrulayıcı faktör analizi (DFA), iç tutarlılığının belirlenmesinde güvenilirlik analizi yapılmıştır. Daha sonra araştırma değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın hipotezleri ise bootstrap tekniğini temel alan regresyon analiziyle belirlenmiştir.

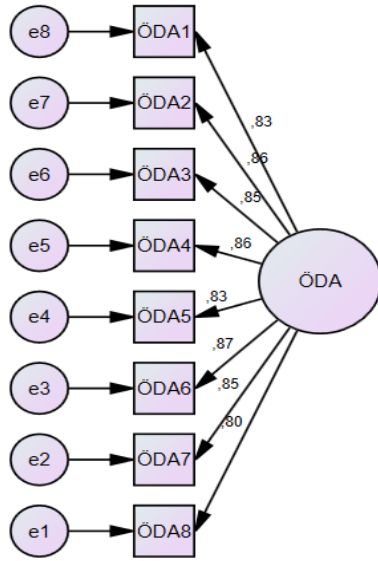
3. BULGULAR

3.1. Ölçeklere İlişkin Analiz Bulguları

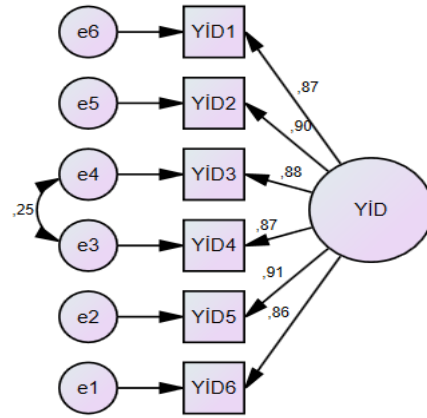
Ölçeklere ilişkin DFA sonuçları Şekil 2’de verilmiştir. Analiz yapılırken ölçekte yer alan ifadelerin standardize edilmiş regresyon katsayısının 0,70’den düşük olmamasına ve p değerinin 0,05’ten büyük olmamasına dikkat edilmiştir (Hair vd., 2009:679).

Şekil 2. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

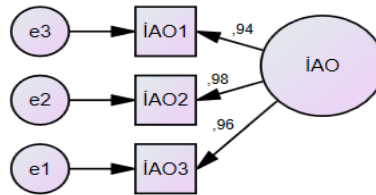
Şekil 2a. Örgütsel Destek Algısı Ölçeği



Şekil 2b. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği



2c. İşe Angaje Olma Ölçeği



DFA sonucunda elde edilen uyum indeks değerleri ise Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Uyum İyiliği Değerleri

Model	CMIN/DF ($0 < \chi^2/sd \leq 5$)	RMR (≤ 10)	IFI (≥ 90)	CFI (≥ 90)	RMSEA (≤ 90)
Örgütsel Destek Algısı	2,62	0,02	0,98	0,98	0,08
Yenilikçi İş Davranışı	1,73	0,01	0,99	0,99	0,05
İşe Angaje Olma	2,83	0,09	0,98	0,99	0,03

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeklerle ilgili uyum değerlerinin kabul edilebilir ve iyi uyum indekslerinin değer aralığında olduğu bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayıları Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Güvenirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Örgütsel Destek Algısı	0,952	8
Yenilikçi İş Davranışı	0,955	6
İşe Angaje Olma	0,973	3

Tablo 3’teki bulgular, tüm ölçeklerin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

3.2. Hipotezlerin Testi

Araştırmada kullanılan değişkenlerin çarpıklık/basıklık değerleri, ortalama/standart sapma değerleri ve aralarındaki ilişkilere yönelik sonuçlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık	\bar{x}	SS	1	2	3
1.Örgütsel Destek Algısı	-1,634	1,747	4,04	0,83	1		
2.Yenilikçi İş Davranışı	-1,632	1,846	3,99	0,86	0,576**	1	
3.İşe Angaje Olma	-1,012	0,308	4,05	0,96	0,596**	0,655**	1

**p<0,01

Tablo 4 incelendiğinde, ölçeklere ait çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 değer aralıklarında olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayıların bu değer aralığında olması, verilerin normal dağılıma uygunluğunu göstermektedir (George, 2011). Tabloya göre, katılımcıların örgütsel destek algısı ($4,04 \pm 0,83$), yenilikçi iş davranışı ($3,99 \pm 0,86$) ve işe angaje olma ($4,05 \pm 0,96$) düzeyleri 5 en yüksek puan şeklinde değerlendirildiğinde, tüm değişkenlerin yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca tablo 4’te görüldüğü gibi bütün değişkenler arasında pozitif yönlü ve orta kuvvet seviyesinde anlamlı ilişkilerin bulunduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri bootstrap tekniğini temel alan regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Veriler normal dağılım gösterdiği için Maximum Likelihood hesaplama yönteminden yararlanılmış ve kovaryanslar oluşturulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2016). Ölçüm modelinin doğrulanmasının ardından örtük değişkenli yapısal model aracılığıyla hipotezler test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel destek algısının yenilikçi iş davranışını yordadığı ($\beta=0.61$, $t=6.67$, $p<.001$), örgütsel destek algısının işe angaje olmayı yordadığı ($\beta= 0.61$, $t=4.95$ $p<.001$) ve işe angaje olmanın yenilikçi iş

davranışını yordadığı ($\beta=0.66$, $t=4.98$, $p<.001$) sonucuna ulaşılmış ve H1, H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmanın diğer hipotezini test etmek amacıyla (Örgütsel Destek Algısı→İşe Angaje Olma→Yenilikçi İş Davranışı) aracı değişkenin olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Aracı etki analizlerinde (bootstrap ile yapılan), hipotezlerin kabul edilebilmesi için %95 güven aralığındaki (GA) değerlerin 0 değerini kapsamaması gerektiği öngörülmektedir. Çağdaş yaklaşımda, modeldeki örgütsel destek algısının işe angaje olma aracılığıyla yenilikçi iş davranışı üzerindeki dolaylı bir etkisinin bulunup bulunmadığı bootstrap tekniğiyle ulaşılan güven aralıklarına göre belirlenmiştir (Gürbüz, 2019). Örgütsel destek algısı işe angaje olma ile birlikte yenilikçi iş davranışı değişiminin %51'ini açıklamıştır. Bootstrap sonuçlarına göre, örgütsel destek algısının işe angaje olma vasıtasıyla yenilikçi iş davranışı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiş ($\beta =0.28$, %95 GA [.004, .138]) ve H4 hipotezi de desteklenmiştir. Aracı değişken modele dâhil edildikten sonraki doğrudan etkisi ise ($\beta=0.32$, $t=2.01$, $p<.001$) tespit edilmiştir.

Genel olarak, bu sonuçlar teknokent çalışanlarının örgütsel destek algısının işe angaje olmalarını yordadığını ve söz konusu iki değişkenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı etkilerinin bulunduğunu göstermektedir. Burada işe angaje olma, örgütsel destek algısı ile yenilikçi iş davranışı arasında aracılık rolü üstlenmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada örgütsel destek algısı ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde işe angaje olmanın aracılık role sahip olup olmadığı incelenmiştir. Çalışma kapsamında Konya ilindeki teknokente bağlı firma çalışanlarına ulaşılarak, çevrimiçi anket formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Elde edilen verilere yönelik yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir.

Korelasyon analiziyle değişkenler arasındaki ilişki belirlendikten sonra sıra araştırma hipotezlerinin test edilmesi aşamasına gelmiştir. Bu doğrultuda hipotezler bootstrap tekniğini temel alan regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, örgütsel destek algısının yenilikçi iş davranışını olumlu yönde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç literatürdeki araştırmaların bulgularıyla uyumluluk göstermektedir (Eisenberger vd., 1990; Afsar ve Badir, 2016; Riaz vd., 2018; Nazir vd., 2018; Aslan, 2019). Sonuç olarak, çalışanın örgüt için sağlamış olduğu katkılara değer verilmesi, performansının önemsenmesi ve ödüllendirilmesi yenilikçi iş davranışları sergilemesini sağlayacaktır. Dolayısıyla çalışmından yenilikçi iş davranışında bulunmasını bekleyen yöneticilere, çalışanlarını her koşulda desteklemeleri önerilebilir. Regresyon analizindeki ikinci bulgu; örgütsel adalet algısının işe angaje olma davranışını olumlu yönde yordadığı şeklindedir. Elde edilen bu sonuç geçmiş araştırmaların (Caesens ve Stinglhamber, 2014; Dai ve Qin, 2016; Sitorus, 2017; Imran vd., 2020) bulgularıyla paralellik göstermektedir. Sonuç itibarıyla, örgütün kendisini desteklediğini algılayan çalışanın işine karşı geliştirdiği olumlu duygular artmakta ve böyle çalışanlar kendilerini işlerine adanmaktadır. Buna göre çalışanlarının işine karşı pozitif duygular geliştirmesini isteyen yöneticilerin, çalışanların çabalarını görmeleri ve onları dikkate alarak desteklemeleri gerekmektedir. Regresyon analizinden elde edilen diğer bir sonuç ise; işe angaje olmanın yenilikçi iş davranışını yordadığıdır. Yani kendini işine adayan, işine tutkun, işine cezbolan çalışanların yenilikçi iş davranışında bulunmaları daha muhtemeldir. Bu sonuç daha önce yapılmış olan araştırmaların (Anwar ve Niode, 2017; Wang vd., 2019; Aslan, 2019; Vithayaporn ve Ashton, 2019) bulgularıyla uyumludur. Regresyon analizinden elde edilen son sonuç ise aracılık rolüne ilişkindir. Bu doğrultuda yapılan analiz sonucunda örgütsel destek algısı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide işe angaje olmanın aracı role sahip olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar örgütsel destek algısının hem doğrudan hem de işe angaje olma üzerinden yenilikçi iş davranışını etkilediğini göstermiştir. Bu sonuçtan hareketle çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerinde sadece örgütsel destek algısının yeterli olmadığı, işe angaje olmalarının da etkisi olduğu söylenebilir.

Günümüzün rekabetçi piyasalarında, işletmelerin yenilikçi olmaları ve yenilikçi yöntemleri etkin bir şekilde kullanabilmeleri pazar ve rekabet açısından önem teşkil etmektedir. İşletmelerdeki örgüt yapısının doğru oluşturulması çalışanların yenilikçi iş davranışlarını artırmaktadır. Çalışanların, üyesi olduğu örgütten destek algılaması onların yenilikçi davranışlar sergilemesine olumlu katkılar sağlarken işle bütünleşmelerine de destek olmaktadır. Bu nedenle işletme yöneticilerinin çalışanlarını her koşulda desteklemesi ve bu desteğin çalışanlar tarafından hissedilmesi önem arz etmektedir.

Örgütsel destek algısı, yenilikçi iş davranışı ve işe angaje olma değişkenlerinin birlikte kullanıldığı herhangi bir çalışmanın olmaması nedeniyle bu çalışmanın literatürdeki eksiklikleri gidermesi, bu alanda yapılacak olan farklı ve yeni çalışmalara öncü olması umulmaktadır. Bu yüzden ileride yapılması planlanan araştırmalarda, örgütsel destek algısı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide işe angaje olmanın aracı ya da düzenleyici rolünü içeren farklı örneklem grupları ile araştırmalar yapılması önerilebilir. Çünkü söz konusu iç değişkeni birlikte ele alan çalışmaların kurum veya sektör bazında yapılması, sonuçların genelleştirilmesine ve karşılaştırmaların yapılmasına imkân sağlanabilmesi açısından daha faydalı olacaktır. Ayrıca araştırma değişkenleri eş zamanlı ölçüldüğü için nedensel olarak sonuç çıkarımları yapılamamaktadır. Dolayısıyla konu ile ilgili yapılacak boylamsal çalışmalar ileride yapılması planlanan araştırmalar açısından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Afsar, B. ve Badir, Y. F. (2016). "Person-Organization Fit, Perceived Organizational Support, And Organizational Citizenship Behavior: The Role Of Job Embeddedness", *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-273.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). "Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış Ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü", *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(4), 83-114.
- Anwar, R. ve Niode, M.H.S. (2017). "The Effects Of Learning Organization Towards Employees' Innovative Behavior Mediated By Work Engagement (A Study In Indonesia)", *Advances in Intelligent Systems Research*, 131, 159-164.
- Arshadi, N. (2011). "The Relationships Of Perceived Organizational Support (POS) With Organizational Commitment, in-Role Performance, and Turnover Intention: Mediating Role of Felt Obligation", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Arshadi, N. ve Hayavi, G. (2013). "The Effect Of Perceived Organizational Support On Affective Commitment And Job Performance: Mediating Role Of OBSE", *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 84, 739-743.
- Aslan, H. (2019). "Mediating Role of Perceived Organizational Support in Inclusive Leadership's Effect on Innovative Work Behavior", *Business & Management Studies: An International Journal (BMIJ)*, 7(5), 2945-2963.
- Aslan, H. (2019). "The Mediating Role of Inclusive Leadership in The Effect of Work Engagement on Innovative Work Behavior", *OPUS-International Journal of Society Researches*, 14(20), 1055-1069.
- Bilginoglu E. ve Yozgat, U. (2019). "Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması", *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872.
- Byrne, Z.S. ve Hochwarter, W.A. (2008). "Perceived Organizational Support and Performance: Relationships Across Levels of Organizational Cynicism", *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Örnekleme Yöntemleri*, <http://cv.ankara.edu.tr/duzenleme/kisisel/dosyalar/21082015162828.pdf>, (Erişim Tarihi: 2 Ocak 2021)
- Caesens G. ve Stinglhamber, F. (2014). "The Relationship Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and its Outcomes", *Revue Européenne De Psychologie Appliquée*, 64(5), 259-267.
- Chiang, C.F. ve Hsieh, B.S. (2012). "The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior", *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.
- Cole, M.S., Walter, F. ve Bruch, H. (2008). "Affective Mechanisms Linking Dysfunctional Behavior to Performance in Work Teams: A Moderated Mediation Study", *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 945-958.

- Dai, K. ve Qin, X. (2016). "Perceived Organizational Support and Employee Engagement: Based on The Research of Organizational Identification and Organizational Justice", *Open Journal of Social Sciences*, 4, 46-57.
- Denton, D. A., Newton, J. T. ve Bower, E.J. (2008). "Occupational Burnout and Work Engagement: A National Survey of Dentists in the United Kingdom", *British Dental Journal*, 205(7), 1-8.
- Dinç, E. ve Birincioğlu, N. (2020). "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkide Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15(1), 309-330.
- Du Plooy, J. ve Roodt, G. (2010). "Work Engagement, Burnout And Related Constructs As Predictors Of Turnover Intentions", *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-13.
- Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). "Perceived Organizational Support: Reducing The Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior", *Journal of Management*, 34(1), 55-68.
- Edwards, M.R. ve Peccei, R. (2010). "Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model", *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve LaMastro, D. V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. ve Lynch, P. (1997). "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 812-820.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe, Yöntem, Analiz*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hayes, A. F. ve Preacher, K. J. (2014). "Statistical Mediation Analysis With a Multicategorical Independent Variable", *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(3), 451-470.
- Hellman, M.C., Fuqua, R.D. ve 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.
- Imran, Y. M., Elahi, S. N., Abid, G., Ashfaq, G. ve Ilyas, S. (2020). "Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing", *Journal of Open Innovation: Technology, Market ve Complexity*, 6(82), 1-18.
- Janssen, O. ve Huang, X. (2008). "Us and Me: Team Identification and Individual Differentiation as Complementary Drivers of Team Members' Citizenship and Creative Behaviors", *Journal of Management*, 34(1), 69-88.
- Jayasundera, J. M.A., Jayakody, J.A.S.K. ve Jayawardana, A.K.L. (2016). "Perceived Organizational Support and Turnover Intention of Generation Y Employees: The Role of Leader-Member Exchange", *Sri Lankan Journal of Management*, 21(2), 1-35.
- Kahn, W.A. (1990). "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, 33(4), 693-724.
- Kanbur, E. (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 443-460.
- Kerse, G. ve Karabey, C.N. (2017). "Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi: Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü", *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.
- Kheng, Y.K., Mahmood, R. ve Beris, S.J.H. (2013). "A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia", *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 91-99.
- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). "Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Konovsky, M. ve Pugh, D.S. (1994). "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-699.
- Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., Buffardi, L.C., Stewart, K.A. ve Adis, C.S. (2015). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory", *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Lambert, S. (2000). "Added Benefits: The Link Between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, 43(5), 801-815.

- MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M. ve Williams, J. (2004). “Confidence Limits For The İndirect Effect: Distribution Of The Produce And Resampling Methods”, *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99–1.
- Mention, A.L. (2012). “Intellectual Capital, Innovation and Performance: A Systematic Review of The Literature”, *Business and Economic Research*, 2(1), 1-37.
- Moon, W. T., Hur, W. ve Jun, J. (2013). “The Role of Perceived Organizational Support on Emotional Labor in the Airline Industry”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(1), 105-123.
- Nazir, S., Shafı, A., Atif, M.M., Qun, W. ve Abdullah, S.M. (2018). “How Organization Justice and Perceived Organizational Support Facilitate Employees’ İnnovative Behavior At Work”, *Emerald Insight*.
- Nehles, B.A.C. ve Veenendaal, A.R.A (2019). “Perceptions of HR Practices and Innovative Work Behavior: The Moderating Effect of an Innovative Climate”, *The International Journal of Human Resource Management*, 30(18), 2661-2683.
- Nişancı, N.Z., Damar, A., Güney, A. ve Kara, S.D. (2019). “Psikolojik Sermayenin İşe Angaje Olma Ve Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”, *Business and Organization Research*, 63-73.
- Özkalp, P, Meydan, B. (2015). “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”, *Isguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17 (3), 1-19.
- Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T. ve Sardesai, R. (2005). “Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model”, *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150.
- Riaz, S., Xu, Y. ve Hussain, S. (2018). “Understanding Employee Innovative Behavior and Thriving at Work: A Chinese Perspective”, *Administrative Sciences*, 8(46), 1-14.
- Sarros, C.J., Cooper, K.B. ve Santora, C.J. (2008). “Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(2), 145 - 158.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A.B. (2002). “The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W.B. ve Bakker, A.B. (2004). “UWES manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit”, Utrecht University.
- Scott, S.G. & Bruce, R.A. (1994). “Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shelton, M.P., Waite M.A. ve Makela, J.C. (2010). “Highly Effective Teams: A Relational Analysis of Group Potency and Perceived Organizational Support”, *Advances in Developing Human Resources*, 12(1), 93-114.
- Sitorus, F. (2017). “The Influence of Perceived Organizational Support and Internal Communication toward Work Engagement”, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 36, 280-287.
- Vithayaporn, S. ve Ashton, S.A. (2019). “Employee Engagement and Innovative Work Behavior: A Case Study of Thai Airways International”, *Abac Odi Journal Vision. Action.Outcome*, 6(2), 45-62.
- Wang, Y.X., Yang, Y.J., Wang, Y., Su, D., Li, S.W., Zhang, T. ve Li, H.P. (2019). “The Mediating Role of Inclusive Leadership: Work Engagement and Innovative Behavior Among Chinese Head Nurses”, *Journal of Nursing Management*, 27, 688–696.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E. ve Grffin, R. W. (1993). “Toward A Theory of Organizational Creativity”, *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.
- Yuan, F. ve Woodman, R.W. (2010). “Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations”, *The Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zacher, H. ve Winter, G. (2011). “Eldercare Demands, Strain, and Work Engagement: The Moderating Role of Perceived Organizational Support”, *Journal of Vocational Behavior*, 79, 667-680
- Zhang, L., Qiu, Y. ve Teng, E. (2017). “Cross-level Relationships Between Justice Climate and Organizational Citizenship Behavior: Perceived Organizational Support As Mediator”, *Social Behavior and Personality*, 45(3), 387-398.

THE ROLE OF WORK ENGAGEMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL SUPPORT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

EXTENDED ABSTRACT

In today's business world, the ability of businesses to survive, increase their performance and remain competitive depends on their ability to adapt to constantly changing environmental conditions. Because the demands and expectations of businesses change due to the changes that have occurred. "Innovation" is one of the tools that businesses can use in meeting these changing demands and expectations. Therefore, businesses can adapt to the change in question and respond to the demands only when they are innovative.

The innovation process is an information-intensive process and is based on human intelligence and creativity. In the organizational context, the main source of new ideas and knowledge production is intellectual capital. Employees and employee behavior are main source of innovation activities for all organizations.

With innovation becoming an important factor for businesses, many businesses feel the need to innovate and need employees who engage in innovative business behavior. On the other hand innovative business behavior covers non-routine behaviors such as developing, adopting and implementing new ideas. The fact that innovation is not only an idea but also an application highlights the importance of employees who will implement this application. In this respect, innovative business behavior has a complex feature in this respect, since it is a difficult process to reveal the potential of employees and try to put them into practice. Because of its nature, human beings mostly approach or avoid differences and innovations cautiously. However, in order to exhibit innovative business behaviors, it is important to evaluate the organizational structure and the positive organizational behavior of the employees. At this point, the concepts of organizational support and work engagement, which have responses such as being attracted to work, work enthusiasm, integration with work, and dedication to work come to the fore. It is thought that the employee will know that she/he will be supported by the organization under all conditions, that she/he will identify with the organization and behave positively and avoid behaviors that will harm the organization. As a matter of fact, it has been supported by research that employees who perceive support from the organization they are a member of are positively affected by both engaging in and engaging in innovative business behavior.

The purpose of the study is to determine the situational mediating role of work engagement in the relationship between organizational support perception and innovative work behavior. This research which is quantitatively designed has been carried out on the employees of companies affiliated to Technopolis. In the research, sample selection method was used with convenience sampling method. In this context, an electronic questionnaire was applied to employees who accepted to participate in the study between December 2020 and January 2021, and 223 valid questionnaires were included in the analysis. IBM SPSS and AMOS programs were used in the analysis of the collected data. In this context, confirmatory factor analysis (CFA) to test the structural validity of each variable and reliability analysis to determine the internal consistency were performed. Later, descriptive statistical analyzes were performed for the research variables and correlation analysis was performed to determine the relationship between variables. The hypotheses of the study were determined by regression analysis based on the bootstrap technique.

As a result of the correlation analysis, positive and medium power level relationships between variables were determined. As a result of the regression analysis conducted to test the hypotheses, the perception of organizational support was determined as the predictor of both innovative work behavior and work engagement. Another result obtained from the regression analysis; is that being engaged to work predicts innovative work behavior. In other words, employees who are dedicated, passionate and attracted to their work are more likely to engage in innovative business behavior. The last result obtained from the regression analysis was about the intermediary role. As a result of the analysis made in this direction, it was determined that work engagement was a mediating role in the relationship between the perception of organizational support and innovative work behavior. Therefore, the results obtained showed that the perception of organizational support affects innovative business behavior both directly and through work engagement. Based on this result, it can be said that not only the perception of organizational support is sufficient for employees to exhibit innovative business behavior, but also their work engagement in the job.