



BİREY-ÖRGÜT UYUMUNUN YENİLİKÇİ ÇALIŞMA DAVRANIŞLARINA ETKİSİ: AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

Semih DERELİOĞLU¹

Öz

Yenilikçi çalışma davranışı, yaratıcılık, fikirlerin uygulanması ve fayda sağlamasını içermektedir. Bu anlamda, örgütün faydasına olan her tür faaliyet, yeni yöntemlerin benimsenmesi veya süreci geliştirecek yeni fikirlerin üretilmesi gibi herhangi bir eylem yenilikçi iş davranışı olarak kabul edilir. Kamu kurumlarında yeni kamu yönetimi (YKY) yaklaşımıyla birlikte yenilikçi iş davranışları son derece önemli hale gelmiştir. Bu çalışmanın amacı, birey-örgüt uyumunun yenilikçi çalışma davranışları üzerindeki etkisini incelemek ve bu ilişkide duygusal bağlılığın rolünü açığa çıkarmaktır. Araştırma kapsamında, Türkiye'nin Ege bölgesinde bir ilçe belediyesinin merkez adliyesi ve mülhakat adliyelerinde 221 beyaz yakalı örnekleminde anket yoluyla veriler toplanmıştır. Verilerin analizleri SPSS 21.0 ve AMOS 23 programlarında %95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın hipotezlerini test etmek üzere Pearson korelasyon, regresyon ve basit eğitim analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, birey-örgüt uyumunun, yenilikçi çalışma davranışlarını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, duygusal bağlılığın bu ilişkide düzenleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık, bireylerin örgütlerine olan bağlılığını artırarak yenilikçi çalışma davranışlarını teşvik etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Birey-Örgüt Uyumu, Duygusal Bağlılık, Örgütsel Davranış, Yenilikçi Çalışma Davranışı
JEL Sınıflandırması: M1, M12, M19

THE IMPACT OF PERSON-ORGANIZATIONAL FIT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIORS: AN EMPIRICAL STUDY

Abstract

Innovation work behavior encompasses creativity, the implementation of ideas, and providing benefits. In this sense, any activity that is beneficial to the organization, such as adopting new methods or generating new ideas to improve processes, is considered innovative work behavior. With the advent of the New Public Management (NPM) approach in public institutions, innovative work behaviors have become exceptionally crucial. This study aims to explore the impact of person-organization (P-O) fit on innovative work behaviors and the moderating effect of affective commitment. Data was collected via surveys from 221 white-collar workers in a district municipality's central courthouse and court affiliates in the Aegean region of Turkey. Statistical analysis was carried out at a 95% confidence level using SPSS 21.0 and AMOS 23, including Pearson correlation, regression, and simple slope analysis. The results show that P-O fit positively influences innovative work behaviors, and affective commitment plays a moderating role in this relationship by enhancing individuals' commitment to their organizations.

Keywords: Affective Commitment, Innovative Work Behavior, Organizational Behaviour, Person-Organizational Fit

JEL Classification: M1, M12, M19

¹ Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, semih.derelioglu@cbu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0218-0546

1. Giriş

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarına yön veren davranışlar, değerler, inançlar, normlar, alışkanlıklar vb. özelliklerden oluşmakta ve örgütlerin tüm süreçlerinde kendisini hissettirmektedir (Güçlü, 2003:148). Bu anlamda örgüt kültürü, örgütleri diğer örgütlerden ayırtılmakta ve çalışanlar tarafından benimsendiği takdirde örgüte bir dizi yarar sağlamaktadır. Son yıllarda örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalar, bireyin çalıştığı örgütle uyum içerisinde olmasının örgütsel bağlılık, iş performansı, rol ötesi davranış, iş tatmini, yenilikçi çalışma davranışı ve örgütsel vatandaşlık gibi pek çok olumlu iş çıktısıyla olumlu bir ilişkisinin olduğunu göstermiştir (Silverthorne, 2004; Kim ve Lee, 2013; Akhtar vd., 2019; Andrews vd., 1994). Dolayısıyla bireyin iş çevresini oluşturan örgüt ile etkileşimi birey ve örgüt açısından pozitif çıktıları beraberinde getirecektir (Chatman, 1989; Kristof, 1996; Van Vianen, 2018).

Gerek kamu kurumlarında gerekse özel sektörde örgütlerin etkinliklerini artırmak ve kaynaklarını optimal kullanmaları adına çalışanlarının yeni fikirler üretmeleri, bunları geliştirmeleri ve gerçekleştirmeleri beklenmektedir (Scott ve Bruce, 1994: 581). Bu anlamda örgütlerin karmaşık ve dinamik iş ortamında rekabetçi bir yaklaşım sergileyebilmeleri için yaratıcı çalışanları bünyelerine katmaları ve örgüt üyelerinin yenilikçi davranışlar sergilemeleri adına gerekli örgütsel koşulları sunmaları kaçınılmaz olmuştur (Zhu vd., 2023: 1). Dolayısıyla örgütler ve yöneticiler, işyerlerine psikolojik olarak aidiyet hissedilen, örgütüyle uyumlu bir şekilde çalışabilen, kendini özgürce ifade edebilen, özverili ve tüm bunların yanında yeniliklere açık bireylerle çalışmayı arzu etmektedir.

Son yıllarda özel sektör tarafından oldukça önemsenen yenilikçi çalışma davranışları ve yenilikçi kültür (Yousaf vd., 2024, s. 1), kamu kurumlarının vatandaşa daha hızlı ve etkin hizmet sunma girişimleri ile kamu sektöründe de ciddi bir ilgi alanı bulmuştur. Kamu kurumlarında özel sektör yönetim anlayışını benimsemesi ve bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ile adliyelerde işlem sürelerini kısaltmak mümkün olmuştur (Özer ve Yıldırım, 2023: 64-65). Buradan yola çıkarak gerek örgüt yönetiminde gerekse teknolojik alanda yaşanan gelişmeler kamu kurumlarında da özel sektörde olduğu gibi yenilikçi yaklaşımları son derece önemli hale getirmiştir. Bu anlamda çalışmanın amacı, örgütleriyle uyum içerisinde çalışan bireylerin yenilikçi çalışma davranışlarıyla olan ilişkisini incelemek ve bu etkileşimde duygusal bağlılığın rolünü açığa çıkarmaktır. Kullanılan değişkenlerin tamamının birbiriyle olan ilişkisini inceleyen alanyazında benzer bir çalışmanın olmaması çalışmayı önemli kılan noktalardan birisidir. Elde edilen bulgular, birey-örgüt uyumunun çalışanların yenilikçi çalışma davranışlarına etkisini ve bu ilişkide duygusal bağlılığın rolünü ortaya çıkarma bakımından hem alanyazında hem de uygulamaya yönelik önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada ilk olarak kavramsal çerçeve ortaya konulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalardan yola çıkarak araştırmanın hipotezleri sunulmuş, devamında adliye personelinden anket yoluyla toplanan veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilip bulgular ortaya konulmuş ve son olarak sonuçlar yorumlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümünde değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir. Bunlara dayalı olarak çalışmanın hipotezlerine yer verilmiştir.

2.1. Birey-Örgüt Uyumu

İnsanlar içinde buldukları ortama uyum sergileme ve kişisel özelliklerine uygun olan ortamlarda çalışma ihtiyacı hissederler (Van Vianen, 2018: 77). Bireylerin çevreleriyle uyumu alanyazında köklü bir geçmişe sahip olan araştırma konusu olup, bireylerin iş ortamları ile benzeşmesini ele alan dinamik bir süreç olarak tanımlanmıştır (Dawis ve Lofquist, 1976: 55). Bireylerin çalıştıkları kurumla uyumlu olması örgütsel bağlılık, iş tatmini, işte kalma, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı kavramları ile ilişkili olduğu görülmüştür (Subramanian vd., 2023: 1971). Söz konusu kavram alanyazında dört alt boyutta ele alınmıştır. Bunlar; birey-iş uyumu, birey-yönetici uyumu, birey-çalışma grubu uyumu ve birey-örgüt uyumu olarak ifade edilmiştir

(Jansen vd., 2006: 206). Söz konusu boyutlardan birey-örgüt uyumu Tom (1971)'in bireylerin çalıştıkları örgüt ile bireysel özelliklerinin benzeşmesi durumunda daha başarılı olacakları iddiasıyla birlikte alanyazında geniş bir araştırma alanı bulmuş ve pek çok kavramla ilişkilendirilerek önemli kıtılara etki ettiği görülmüştür (Silverthorne, 2004: 593-594).

Tom (1971) birey-örgüt uyumunu örgüt iklimi ile işgörenlerin kişilik özellikleri arasındaki benzeşme olarak nitelendirmiştir. Chatman (1989:333) birey-örgüt uyumunu, bireylerin karakteristik özellikleri ile örgütün kültürel değerleri arasında uyumun gerçekleşmesi olarak tanımlamıştır. Aynı şekilde kavram, bireyin ve örgütün birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılama ve benzer özellikler sergileme durumu olarak nitelendirilmektedir (Kristof, 1996: 4). Cable ve Judge (1997); örgüt ile birey arasında benzerlik oranının artması sonucu birbirlerinden etkilenme oranlarının da arttığını ortaya koymuştur. Bu anlamda; Bretz vd., (1988) konuyu istekler-yetenekler uyumu, Chatman (1989) kavramı "değerler" kapsamında, Vancouver ve Schmitt (1991) hedef uyumu ve Kristof-Brown vd. (2005) ise amaçların uyumu olarak ele almıştır. Görüleceği üzere birey-örgüt uyumu farklı yazarlar tarafından farklı kapsamda ele alınmıştır.

2.2. Duygusal Bağlılık

Bireylerin çalıştıkları örgütü pozitif değerlendirmesi (Sheldon, 1971), örgütsel amaç ve çıkarları içselleştirmesi (Wiener, 1982), işe karşı ilgi duymaları ve örgütte çalışmaya devam etme isteği (Robbins, 1998), örgüt değerlerini benimsemeleri (Reichers, 1985) ve örgüte karşı sadakatin yüksek olması (Mowday, 1982) örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı üç alt boyutta incelemiştir. Bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırılmıştır. Örgütsel bağlılığın en güçlü unsurlarından birisi olan duygusal bağlılık, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirme, örgütte uzun süreli çalışma isteği içinde olma ve örgüt adına çaba sarf etmek için gönüllü ve istekli olma durumunu ifade etmektedir (Çekmecelioğlu, 2006: 296).

Duygusal bağlılık; örgütle özdeşleşme, örgütün amaçlarını ve kurallarını benimseme, yöneticilere saygı ve sevgi duyma, örgüte karşı olumlu duygular içerisinde olma ve örgütle olan duygusal yakınlık olarak tanımlanmaktadır (Tutar, 2007: 106). Buna göre örgütlerine duygusal olarak bağlı çalışanlar, kurumsal değerleri kabullenir ve kurumsal değerlerin aktarılmasına çaba sarf eder. Aynı zamanda bu kişiler örgütsel amaçları gerçekleştirmek adına gönüllü katılım gösterirler (Huselid ve Day, 1991: 380). Meyer vd. (2002) yapmış oldukları çalışmaya göre duygusal bağlılığın yüksek olduğu çalışanlarda; örgütsel vatandaşlık ve performans artmaktadır. Aynı zamanda duygusal bağlılığın; stres, iş aile çatışması ve iş gücü devrini azalttığı tespit edilmiştir.

2.3. Yenilikçi Çalışma Davranışı

Günümüzde örgütler, çalışanların yenilikçi çalışma davranışı sergilemesi durumunda iş verimliliğinin arttığını ve örgütsel performansın olumlu yönde etkilendiğini benimsemişlerdir (Chang ve Liu, 2008: 1447; Çalışkan vd., 2011: 387; Utomo vd., 2023: 14). West ve Farr (1989) ve Farr ve Ford (1990) yenilikçi çalışma davranışını, bireyin iş rolü, grup veya örgüt içinde yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya uygulamaların başlatılması olarak tanımlamaktadır. Abstein ve Speith (2014), inovasyon sürecine farklı aşamalarda etki eden çok yönlü davranışlar bütünü yenilikçi çalışma davranışı olarak nitelendirmiştir. Yenilikçi çalışma davranışı, yaratıcılık kavramı ile eşanlamlı görülse de daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Bu anlamda yenilikçi çalışma davranışları, yaratıcılığın yanında fikirlerin uygulanmasını ve fayda sağlamasını da içermektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Bu anlamda, örgütün faydasına olan her tür faaliyet, yeni yöntemlerin benimsenmesi veya süreci geliştirecek yeni fikirlerin üretilmesi gibi herhangi bir eylem yenilikçi iş davranışı olarak kabul edilir (Kheng vd., 2013: 49).

Yenilikçi çalışma davranışının dört grupsal davranış görevi kapsamında ele alınabilir. Bunlar; yeni fırsatların keşfi, fikrin oluşturulması, desteğin sağlanması ve fikrin hayata geçirilmesi şeklindedir (De Jong ve Den Hartog, 2008: 5). Scott ve Bruce (1994)'e yenilikçi çalışma davranışını çok kademeli bir süreç olarak değerlendirmişlerdir. Bu anlamda süreci; fikir oluşturma, koalisyon

oluşturma, uygulama olarak üç alt aşamada özetlemiştir. Bu anlamda yenilikçi çalışma davranışı genel olarak yeni fikirlerin geliştirilmesi ve bu fikirlerin uygulanmasını ifade etmez. Bunun için; bilginin elde edilmesi, bilgiye dayalı yeni fikirler meydana getirilmesi ve bu yeni fikirleri problemlerin çözümünde kullanılması gerekmektedir (Derin, 2018: 68). Janssen (2000) süreci üç farklı görev ekseninde ele almıştır. Bunlar; fikrin üretimi, yayılması ve uygulanması olarak belirtilmiştir.

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Yenilikçi çalışma davranışları ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Yeşil vd. (2012), çalıştıkları örgüte karşı duygusal bağlılık geliştirmiş olan çalışanların yenilikçi çalışma davranışlarında bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde, duygusal bağlılık ile yenilikçi çalışma davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulgularan çeşitli akademik araştırmalar bulunmaktadır (Xerri ve Brunetto, 2013; Hakimian vd., 2016; Tekin ve Akgemci, 2019). Yenilikçi çalışma davranışları ile örgütsel bağlılığın örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Jafri, 2010; Çekmecelioglu ve Eren, 2007). Ayrıca Morrow (1993) örgüte duygusal bağlılık gösteren işgörenlerin başarı ve yenilik odaklı olduklarını ve performans iyileştirmeye yönelik yüksek gayret içerisinde olduklarını ortaya koymuştur.

Silverthorne (2004) örgütleriyle uyumlu bireylerin, iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğunu ve motivasyonlarının da bundan olumlu etkilendiğini belirtmişlerdir. Motivasyonu yüksek olan işgörenlerin yenilikçi çalışma davranışında bulunma düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Kim ve Lee (2013), benzer şekilde birey-örgüt uyumunun örgütlerde yenilikçi çalışma davranışı gibi pek çok iş çıktısına pozitif etkide bulunduğunu belirtmiştir. Akhtar vd. (2019) işgörenlerin örgütten kazanımları olması halinde onların da buna karşılık verme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Bu anlamda araştırmalara göre bireylerin örgütleriyle uyumlu olmaları halinde rol ötesi davranış sergileyecekleri dolayısıyla yenilikçi davranış sergileyecekleri söylenebilmektedir. Suwanti vd. (2018) yapmış oldukları çalışmada birey-örgüt uyumu, birey-iş uyumu ve yenilikçi çalışma davranışı ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının rolünü araştırmışlardır. Söz konusu çalışmada birey-örgüt uyumunun yenilikçi çalışma davranışı ile pozitif yönde ilişkili olduğuna yönelik bulgular elde edilmiştir.

Kristof-Brown vd. (2005), yapmış oldukları meta analiz çalışmasında birey-örgüt uyumunun iş tatmini, bağlamsal performans, görev süresi ve örgütsel bağlılık gibi pek çok çıktıyı etkilediğini ortaya koymuşlardır. Kim S. (2012) birey-örgüt uyumunun kamu sektöründeki önemini anlamaya yönelik yapmış olduğu çalışmada, birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılığa aracılık ettiğini göstermiştir. Alniaçık vd. (2013) birey-örgüt uyumunun; duygusal bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğunu göstermiştir. McConnell (2003) birey-örgüt uyumu ile örgütsel bağlılığın her üç boyutu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada örgütlerde görev süresi bakımından kıdemli olup kendilerini örgütle uyumlu görenlerin aynı zamanda duygusal bağlılıklarının da yüksek olduğu görülmüştür. Ambrose vd. (2007)'de çalışanların ahlaki gelişimleri ile örgütlerin etik çalışma ortamları arasındaki uyumun, çalışan tutumlarına nasıl etki ettiğini inceledikleri çalışmada birey-örgüt uyumu, bireylerin bilişsel ahlaki gelişim seviyelerini örgütlerin etik iklimi ile eşleştirerek değerlendirilmiştir. Buna göre birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ve bunların iş tatmini üzerinde pozitif ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etki ettiğini göstermiştir.

Araştırma kapsamında alanyazın incelenerek değişkenler arası ilişkiler ortaya çıkarılmış ve buna dayalı olarak hipotezler oluşturulmuştur. Buna göre araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir;

H1: Yenilikçi çalışma davranışları ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1a: Fikir üretme ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H1b: Fikri destekleme ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

- H1c: Fikri uygulama ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H2: Yenilikçi çalışma davranışları ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H2a: Fikir üretme ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H2b: Fikri destekleme ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H2c: Fikri uygulama ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H3: Duygusal bağlılık ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H4: Birey-örgüt uyumunun, yenilikçi çalışma davranışlarına etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.
- H4a: Birey-örgüt uyumunun, fikir üretmeye etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.
- H4b: Birey-örgüt uyumunun, fikri desteklemeye etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.
- H4c: Birey-örgüt uyumunun, fikri uygulamaya etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır.

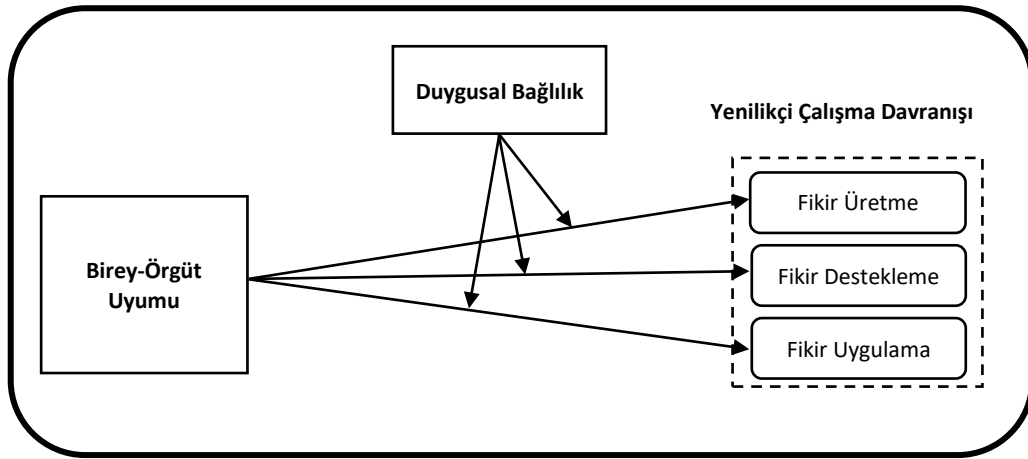
3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amacı, modeli, araştırmadaki evren ve örneklem, verilerin analizi ve araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına yer verilmektedir.

3.1. Çalışmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, birey-örgüt uyumunun, yenilikçi çalışma davranışlarına etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici rolü incelenecektir. Bu çerçevede ilişkiel tarama modeli ile yapılmış bu çalışmada, nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş ve veri toplama yöntemi olarak, anketten faydalanılmıştır. Araştırma örnekle tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı(purposive) örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında alanyazında yer alan bilgiler eşliğinde şekil 1'de görülen araştırma modeli hazırlanmıştır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Bu araştırmada birey-örgüt uyumu bağımsız değişken olup, yenilikçi çalışma davranışları ise bağımlı değişkendir. Bu anlamda birey-örgüt uyumunun yenilikçi çalışma davranışlarını pozitif yönde etkileyeceği varsayılmıştır. Duygusal bağlılık değişkeni ise bu iki değişken arasında düzenleyici rolü üstleneceği düşünülmektedir. Analizler SPSS 21.0 ve AMOS 23 programlarında %95 güven düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma Türkiye'nin Ege bölgesinde bir Büyükşehir'e bağlı ilçe belediyesinin merkez adliyesi ve mülhakat adliyelerinde 2022 yılı mayıs ayında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu kurumdan elde edilen bilgilere göre 2022 yılında merkez adliyesinde 192 adet ve mülhakat adliyelerinde 67 adet olmak üzere toplam 259 ofis işlerinde görevli personel çalışmaktadır. Bu çalışmada izinde olanlar ve katılmak istemeyenler dışında toplam 221 beyaz yakalı çalışana anket formu bizzat elden dağıtmak suretiyle uygulanmıştır. Blok halinde yüksek miktarda eksik cevap barındıran toplam 29 anket elenmiş olup, 192 adet geçerli anket elde edilmiştir. T.C. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kuruldan Sayı: E--050.01.04-306419 ile verilerin toplanması için gerekli etik kurul izni alınmıştır.

3.3. Ölçme Araçları

Araştırma kapsamında oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine (cinsiyet, eğitim durumu, yaş, hizmet süresi vb.) yönelik kişisel bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde ise birey-örgüt uyumu, duygusal bağlılık ve yenilikçi çalışma davranışını ölçmeye yönelik ifadelerin bulunduğu soru formu kullanılmıştır.

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği: Birey-örgüt uyumunu ölçmek amacıyla Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen 4 ifadeli ölçek uygun görülmüştür. Turunç ve Çelik (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,81 olarak ifade edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler, "Çalıştığım kurumun değerleri, benim dürüstlükle ilgili düşüncelerimle uyumludur." ve "Çalıştığım kurumun değerleri, benim insanlara önem verme değerlerimle uyumludur." şeklinde yer almaktadır. Ölçeğin orijinal çalışmasında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının 0,88 olduğu belirtilmiştir (Netemeyer vd., 1997: 90).

Duygusal Bağlılık Ölçeği: Bireylerin duygusal bağlılıklarını ölçmek için Meyer vd. (1993) tarafından geliştirilen üç bağlılık boyutu (duygusal, devamlılık, normatif) olan örgütsel bağlılık ölçeğinden duygusal boyutunu ölçen ve Türkçe'ye uyarlaması Wasti (2003) tarafından gerçekleştirilen altı ifade alınmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının 0,79 olduğu belirtilmiştir Wasti, 2003: 308). Ölçek ifadeleri; "Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var." ve "Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum." şeklindedir.

Yenilikçi Çalışma Davranışları Ölçeği: Bireylerin yenilikçi davranışlarını ölçmek üzere Janssen (2003) tarafından geliştirilen Scott ve Bruce'un (1994) ölçeğine dayanan ve Türkçe'ye Eroğlu (2018) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek üç alt boyuttan oluşmakta olup bunlar; fikir üretimi, fikir destekleme ve fikrin uygulanması olarak ifade edilmiştir. Ölçek ifadeleri; "çalışma ortamımda, düzenli olarak yenilikçi fikirler öneririm." ve "yenilikçi fikirleri desteklerim." şeklindedir. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri orijinal çalışmada 0,97 olarak ifade edilmiştir.

Literatürde Crombach's Alpha güvenilirlik değerleri için 0,70 ve üzerinin kabul edildiği dikkate alınırsa ölçek değerlerinin genel itibarıyla güvenilirlik bakımından yeterli olduğu söylenebilir (Büyüköztürk vd., 2023; Nunnally, 1967; Pallant, 2020). Araştırmada kullanılan tüm ifadeler, 5'li likert ölçeği ile 1 (kesinlikle katılmıyorum) ve 5 (kesinlikle katılıyorum) şeklinde kullanılmıştır.

4. Bulgular

Bu bölümde katılımcıların demografik bilgileri, doğrulayıcı faktör analizi ve yol haritası, korelasyon analizi, güvenilirlik analizi ve düzenleyici etki analizi yer almaktadır.

4.1. Demografik Dağılıma Yönelik Bulgular

Katılımcılara ait demografik bulgular aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur. Tablo 1'de görüleceği üzere katılımcılardan Erkeklerin oranı %55,1'dir. Katılımcıların %54'ü Lisans mezunu olup, toplamda %83,5'inin üniversite düzeyinde eğitim almış olduğu dikkat çekmektedir. 31-40 yaş arası olanların oranı %42,2; kurumdaki personelin önemli bir kısmı tecrübeli olup, hizmet süresi 10 yıl ve üzeri

olanların oranı %50,3'tür. Çalıştığı kurumda aktif olarak yönetici pozisyonunda olanların oranı %12,3; çalıştığı kurum tarafından takdir veya ödül almış olanların oranı %24,1'dir.

Tablo 1: Betimleyici İstatistik

Faktör	Frekans	Yüzde	
Cinsiyet	Kadın	84	44,9
	Erkek	103	55,1
Eğitim Durumu	Orta Öğretim	7	3,7
	Lise	24	12,8
	Ön Lisans	42	22,5
	Lisans	101	54,0
Yaş	Yüksek Lisans/ Doktora	13	7,0
	30 yaş ve altı	35	18,71
	31-40 yaş	79	42,25
	41 yaş ve üstü	73	39,04
Kurumdaki Hizmet Süresi	1 yıldan az	10	5,3
	1-3 yıl	15	8,0
	4-6 Yıl	31	16,6
	7-9 Yıl	37	19,8
Yöneticilik Pozisyonu	10 yıl ve üstü	94	50,3
	Evet	23	12,3
Kurum Tarafından Verilen Takdir/Ödül	Hayır	164	87,7
	Evet	45	24,1
	Hayır	142	75,9

4.2. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri

Çalışma kapsamında uygulanan ölçek ifadelerinin geçerliliğini analiz etmek adına Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi, önceden oluşturulan bir model vasıtasıyla faktör oluşturmayı ve önceden belirlenmiş olan yapının doğrulanmasını hedeflemektedir (Aytaç ve Öngen, 2012: 16). DFA analizi sonucu elde edilen verilerin model uyumu aşağıda tablo 2'de yer alan indekslerle gerçekleştirilmektedir. Literatürde çok sayıda uyum indeksi yer almakla birlikte analizlerde bunların yalnızca birkaçı kullanılmaktadır (Çankaya ve Sezen, 2015: 121). Araştırmada model uyumu ki kare uyum testi (χ^2/sd), uyum iyiliği indeksi (GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve kare artıklar ortalaması kökü (RMR) aracılığıyla incelenmiştir.

Tablo 2: Doğrulamalı Faktör Analizine Yönelik Uyum İndeksleri

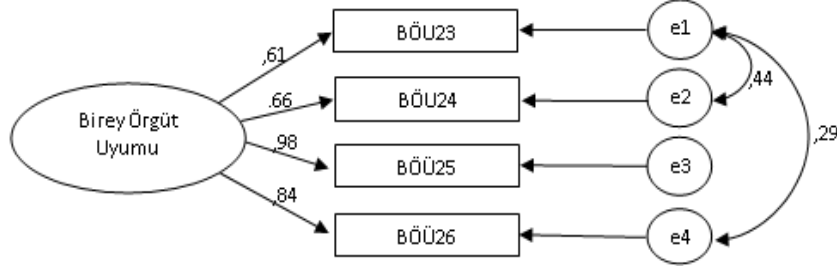
İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum	Kabul edilebilir Uyum	DFA' dan Elde Edilen Uyum İndeksleri		
			Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği	Duygusal Bağlılık Ölçeği	Yenilikçi Çalışma Davranışları Ölçeği
¹ χ^2 /sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 3$	2,679	0,601	2,336
² GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,993	0,994	0,942
³ AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,931	0,978	0,900
² CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,95$	0,996	1,000	0,971
⁴ RMR	$,00 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,10$	0,061	0,025	0,041

Kaynak: 1 (Kelloway, 1998) 2(Baumgartner ve Homburg, 1996) 3(Schermelleh-Engel vd., 2003) 4(Kline, 2015)

Tablo 2'de doğrulamalı faktör analizi neticesi elde edilen veriler incelendiğinde; Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği, Duygusal Bağlılık Ölçeği ve Yenilikçi Çalışma Davranışları Ölçeği için faktör yapılarının doğrulandığı ve büyük bir kısmının mükemmel uyum sergilediği dikkat çekmektedir.

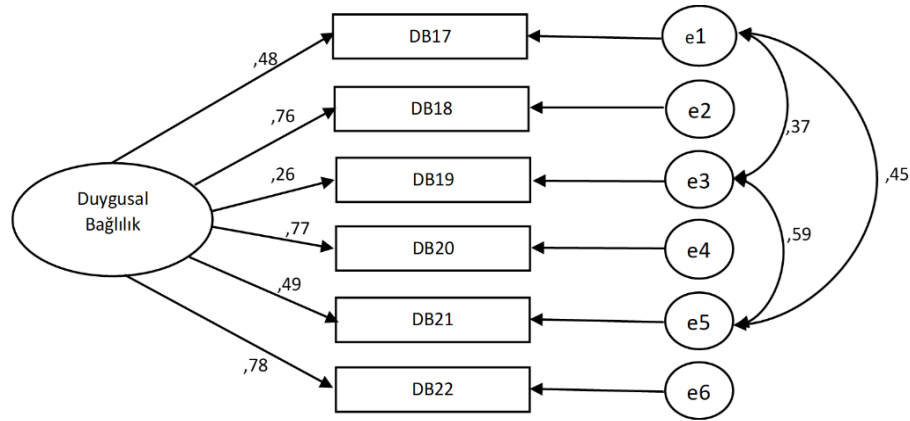
Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası Şekil 2'de verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir. Tüm maddeler anlamlı olup analize dahil edilmiştir.

Şekil 2: Birey-Örgüt Uyumunu Yol Haritası



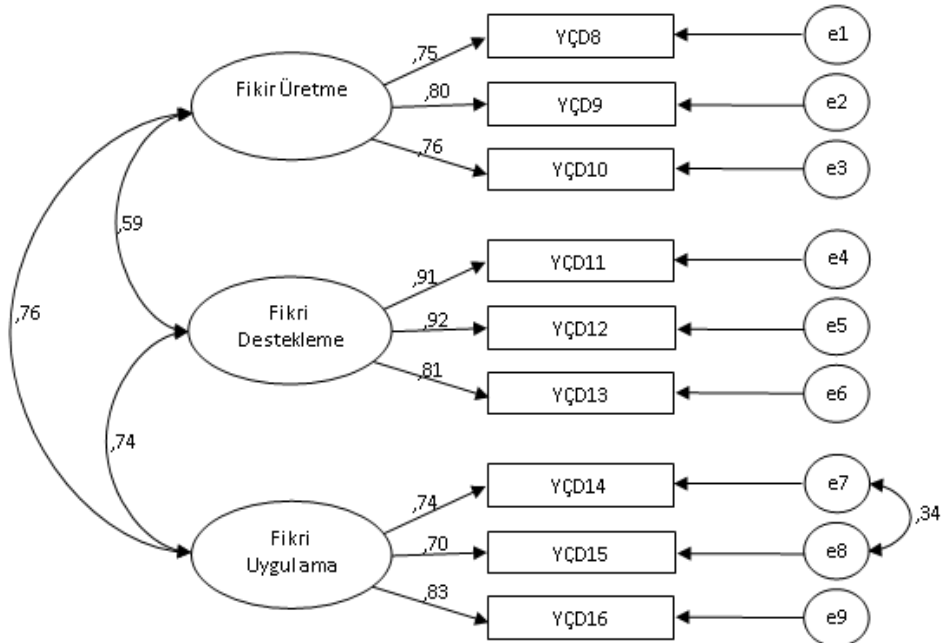
Duygusal Bağlılık için gerçekleştirilen DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda yer alan Şekil 3'te verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir. Tüm maddeler anlamlı olup analize dahil edilmiştir.

Şekil 3: Duygusal Bağlılık Yol Haritası



Yenilikçi Çalışma Davranışları için uygulanan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda yer alan Şekil 4'te verilmiştir. Yapılan DFA analizinde hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir. Tüm maddeler anlamlı olup analize dahil edilmiştir.

Şekil 4: Yenilikçi Çalışma Davranışları Yol Haritası



Araştırmada ölçeklerin güvenilirliği ve tutarlılığını ölçmek için güvenirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Bu anlamda ölçek maddelerinin iç tutarlılığını test etmek adına Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. Cronbach Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değişmektedir.

Tablo 3: Ölçek Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Güvenirlik Katsayıları

	n	Min.	Max.	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlik
Fikir Üretme	187	1,00	5,00	4,09	0,78	-1,056	1,767	0,810
Fikri Destekleme	187	2,00	5,00	4,36	0,66	-1,161	1,604	0,847
Fikri Uygulama	187	1,00	5,00	4,04	0,76	-,752	1,059	0,816
Yenilikçi Çalışma Davranışları	187	2,11	5,00	4,16	0,61	-,665	,368	0,877
Duygusal Bağlılık	187	1,00	5,00	3,40	0,95	-,186	-,299	0,816
Birey-Örgüt Uyumu	187	1,00	5,00	3,46	1,01	-,650	,196	0,886

Ölçek puanlarının güvenirlik katsayıları incelendiğinde, α değerlerinin 0,800 üstü olduğu dikkat çekmektedir. Alanyazında α değerinin 0,800 üstü olması durumunda ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Nunnally, 1967: 248).

Uç değer olup normalliği bozan 5 veri analizde çıkarılmış ve daha sonra ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normallik sağlanmış olup analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılmıştır (Hopkins ve Weeks, 1990; Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986).

4.3. Korelasyon Analizi

Ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi için yapılan Pearson Korelasyon Testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4: Ölçek Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Fikir Üretme	Fikri Destekleme	Fikri Uygulama	Yenilikçi Çalışma Davranışları	Duygusal Bağlılık	Birey-Örgüt Uyumu
Fikir Üretme	r 1	,475**	,614**	,856**	,151*	,172*
	p	,000	,000	,000	,039	,019
Fikri Destekleme	r	1	,484**	,766**	,052	,016
	p		,000	,000	,479	,828
Fikri Uygulama	r		1	,855**	,211**	,153*
	p			,000	,004	,037
Yenilikçi Çalışma Davranışları	r			1	,172*	,143
	p				,019	,051
Duygusal Bağlılık	r				1	,492**
	p					,000
Birey-Örgüt Uyumu	r					1
	p					

Not: **p < 0,01 - *p < 0,05

Fikir üretme ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,151$); birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,172$) bulunmaktadır. Buna göre kurulan hipotez H1a ve H2a doğrulanmıştır.

Fikri destekleme ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,052$); birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,016$) bulunmaktadır. Dolayısıyla H1b hipotezi ve H2b hipotezi kabul edilmiştir.

Fikri uygulama ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,211$); birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,153$) bulunmaktadır. Böylelikle kurulan H1c ve H2c hipotezleri doğrulanmıştır.

Yenilikçi çalışma davranışları ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0,172$) bulunmaktadır. H1 hipotezi doğrulanmıştır.

Yenilikçi çalışma davranışları ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki ($r=0,143$) bulunmaktadır. H2 hipotezi doğrulanmıştır.

Duygusal bağlılık ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=0,492$) bulunmaktadır. H3 hipotezi doğrulanmıştır.

4.4. Düzenleyicilik Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Regresyon Analizi

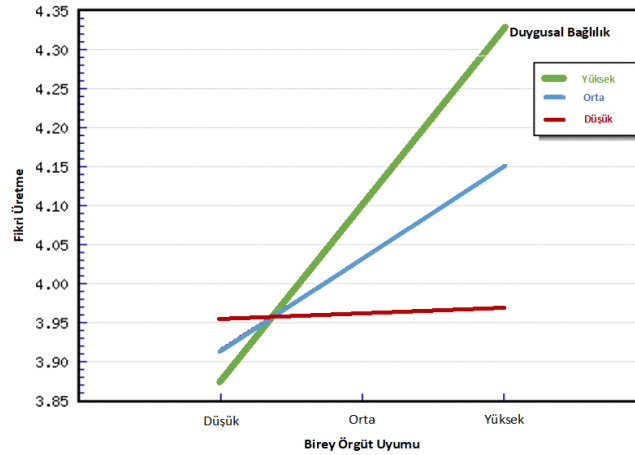
Birey-örgüt uyumunun, fikir üretmeye etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolünün incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Birey-örgüt Uyumunun, Fikir Üretmeye Etkisinde Duygusal Bağlılığın Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

Etkilenen	Etkileyen	Model F	Model p	Beta	t	p
Fikir Üretme	Birey-Örgüt Uyumu			-,355	-1,478	,141
	Duygusal Bağlılık	3,817	,011	-,394	-1,643	,102
	Düzenleyici			,848	2,141	,034

Düzenleyiciliğin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p<0,05$). Sonuçlar incelendiğinde bağımsız değişken olan birey-örgüt uyumu ile düzenleyici değişken olan duygusal bağlılık çarpımından elde edilen düzenleyici puanı, fikir üretmeyi etkilemektedir ($p<0,05$). Bu nedenle birey-örgüt uyumunun, fikir üretmeye etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır. Buna göre araştırmamızın H4a hipotezi doğrulanmıştır.

Şekil 5: Birey-Örgüt Uyumu ile Duygusal Bağlılık Etkileşiminin Fikir Üretme Üzerindeki Etkisi



Bu sonuçlara göre, birey-örgüt uyumunun fikri üretme üzerindeki pozitif etkisi, duygusal bağlılığın yüksek olduğu durumda, düşük olduğu duruma kıyasla daha zayıftır. Değişkenlere ilişkin basit eğimler Şekil 5'te sunulmaktadır.

Birey-örgüt uyumunun, fikri desteklemeye etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolünün incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

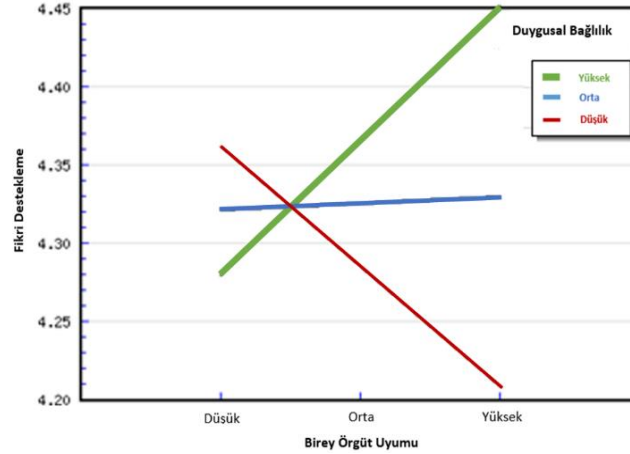
Tablo 6: Birey-Örgüt Uyumunun, Fikri Desteklemeye Etkisinde Duygusal Bağlılığın Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

Etkilenen	Etkileyen	Model F	Model p	Beta	t	p
Fikri Destekleme	Birey-Örgüt Uyumunu			-,438	-1,786	,076
	Duygusal Bağlılık	1,312	,272	-,365	-1,495	,137
	Düzenleyici			,746	1,846	,066

Düzenleyiciliğin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlı değildir ($p>0,05$). Bu nedenle birey-örgüt uyumunun, fikri desteklemeye etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmamaktadır. Buna göre H4b hipotezi reddedilmiştir.

Aşağıdaki Şekil 6 'da görüleceği üzere, basit eğim analizi sonuçlarına göre; birey-örgüt uyumunun yenilikçi çalışma davranışı kavramının alt boyutu olan fikri destekleme boyutu üzerindeki pozitif etkisinde, duygusal bağlılığın düzenleyici etkisi görülmemektedir.

Şekil 6: Birey-Örgüt Uyumu ile Duygusal Bağlılık Etkileşiminin Fikri Destekleme Üzerindeki Etkisi



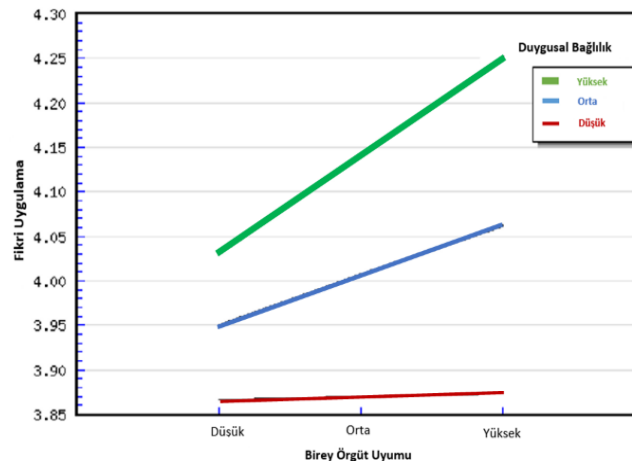
Birey-örgüt uyumunun, fikri uygulamaya etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolünün incelenmesi amacıyla yapılan regresyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 7: Birey-Örgüt Uyumunun, Fikri Uygulamaya Etkisinde Duygusal Bağlılığın Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi

Etkilenen	Etkileyen	Model F	Model p	Beta	t	p
Fikri Uygulama	Birey-Örgüt Uyumu			-,438	-,738	,461
	Duygusal Bağlılık	3,450	,018	-,365	-,265	,791
	Düzenleyici			,746	1,073	,285

Düzenleyiciliğin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Sonuçlar incelendiğinde bağımsız değişken olan birey-örgüt uyumu ile düzenleyici değişken olan duygusal bağlılık çarpımından elde edilen düzenleyici puanı, fikri uygulamayı etkilememektedir ($p > 0,05$). Bu nedenle birey-örgüt uyumunun, fikri uygulamaya etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmamaktadır.

Şekil 7: Birey-Örgüt Uyumu, Duygusal Bağlılık Etkileşiminin Fikri Uygulama Üzerindeki Etkisi



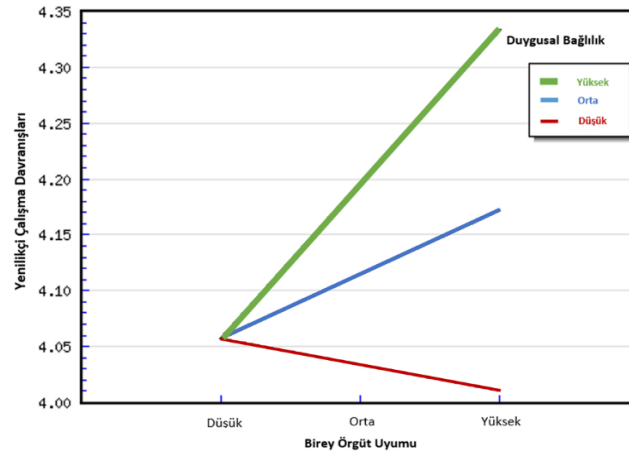
Gerek regresyon analizi gerekse basit eğim analizi sonuçlarına göre, birey-örgüt uyumu ve fikri uygulama etkileşiminde, duygusal bağlılığın düzenleyici etkisi bulunmamaktadır. Böylelikle araştırma kapsamında kurulan H4c hipotezi doğrulanmamıştır.

Tablo 8: **Birey-Örgüt Uyumunun, Yenilikçi Çalışma Davranışlarına Etkisinde Duygusal Bağlılığın Düzenleyicilik Rolünün İncelenmesi**

Etkilenen	Etkileyen	Model F	Model p	Beta	t	p
Yenilikçi Çalışma Davranışları	Birey-Örgüt Uyumu			-,384	-1,596	,112
	Duygusal Bağlılık	3,584	,015	-,327	-1,362	,175
	Düzenleyici			,810	2,042	,043

Düzenleyiciliğin incelenmesi amacıyla kurulan model anlamlıdır ($p < 0,05$). Sonuçlar incelendiğinde bağımsız değişken olan birey-örgüt uyumu ile düzenleyici değişken olan duygusal bağlılık çarpımından elde edilen düzenleyici puanı, yenilikçi çalışma davranışlarını etkilemektedir ($p < 0,05$). Bu nedenle birey-örgüt uyumunun, yenilikçi çalışma davranışlarına etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır. Bu kapsamda H4 hipotezi doğrulanmıştır.

Şekil 8: **Birey-Örgüt Uyumu ile Duygusal Bağlılık Etkileşiminin Yenilikçi Çalışma Davranışları Üzerindeki Etkisi**



Bu sonuçlara göre, birey-örgüt uyumunun yenilikçi çalışma davranışları üzerindeki pozitif etkisi, duygusal bağlılığın yüksek olduğu durumda, düşük olduğu duruma kıyasla daha zayıftır. Değişkenlere ilişkin eğimler Şekil 8'te sunulmaktadır.

5. Sonuç

Günümüz bilgi çağında, örgütlerin yaratıcı ve yenilikçi çalışanlara sahip olması, bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmelere ayak uydurması ve etkin sonuçlar alması bakımından hayati bir önem taşımaktadır. Bu amaçla, örgütlerin bünyesinde yenilikçi çalışmaları teşvik etmesi ve yenilikçi çalışanlara uygun bir örgüt iklimi oluşturabilmesi için örgüt kültürünün elverişli olması birincil bir gerekliliktir. Aynı zamanda, bireylerle örgütler arasında kültür, normlar, değerler, hedefler, kişilik, tutum vb. örgütsel faktörler bakımından bir uyumun olması gerekmektedir. Bu da hem bireylerin hem de örgütlerin ayrı amaçlarını gerçekleştirme konusunda ortak bir temelde buluşmalarına yardımcı olur. Örgütlerin en önemli kaynağının beşerî sermaye olarak görüldüğü günümüz bilgi toplumunda; birey-örgüt uyumunun, yenilikçi çalışma davranışlarına etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik yapılan bu araştırma hem örgüt hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından ilgi çekici bir araştırma konusu olmaktadır. Bu kapsamda çalışma Türkiye'nin Ege bölgesinde bir büyükşehir belediyesine bağlı ilçe belediyesinde bulunan Merkez adliye ve mülhakat adliyelerinde çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplam 221 personel üzerinde anket uygulanmış olup, yüksek miktarda eksik cevap barındıran toplam 29 anket

elenip 192 adet geçerli anket ile çalışma tamamlanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programlarında analiz edilerek çözümlenmiştir.

Yapılan analizler neticesinde, yenilikçi çalışma davranışları ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,172$). Buna göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Aynı zamanda duygusal bağlılık ile yenilikçi çalışma davranışlarının alt boyutları olan fikir üretme ($r=0,151$); fikir destekleme ($r=0,052$) ve fikir uygulama ($r=0,211$) arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Bu aynı zamanda H1a, H1b ve H1c hipotezlerinin doğrulandığını göstermiştir. Bu bulgular, Yeşil vd. (2012) Türkiye'nin Antalya ilinde bulunan beş yıldızlı bir otelde yapmış oldukları çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, örgüte karşı duygusal bağlılık geliştirmiş olan çalışanların yenilikçi çalışma davranışlarında bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu ortaya koyan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Benzer şekilde Xerri ve Brunetto (2013) Avustralya'da bulunan bir kamu hastanesi ve iki özel hastanede çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada duygusal bağlılık ile yenilikçi çalışma davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Hakimian vd., (2016) Malezya'daki KOBİ çalışanları üzerine yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığın her üç boyutunun yenilikçi çalışma davranışları üzerine etkisini ölçmüş olup, duygusal ve normatif bağlılık ile çalışanların yenilikçi davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı şekilde Tekin ve Akgemci (2019) Türkiye'de Marmara bölgesinde ye alan otomotiv sektörü çalışanları üzerine örgütsel bağlılığın yenilikçi çalışma davranışlarına etkisini incelemiştir. Buna göre yenilikçi çalışma davranışları ve alt boyutları en çok duygusal bağlılık ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmaya göre duygusal bağlılığın özellikle yaratıcılık gerektiren fikir üretme üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Çalışmadan elde edilen bulgular alanyazında yapılmış önceki çalışmalar ile örtüşmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, yenilikçi çalışma davranışları ile birey-örgüt uyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuca göre araştırmada yer alan ikinci hipotez H2 doğrulanmıştır ($r=0,143$). Aynı zamanda birey-örgüt uyumu ile yenilikçi çalışma davranışlarının alt boyutları olan fikir üretme ($r=0,172$); fikir destekleme ($r=0,016$) ve fikir uygulama ($r=0,153$) arasında anlamlı ilişki saptanmış olup H2a, H2b ve H2c hipotezleri doğrulanmıştır. Silverthorne (2004), Tayvan'da 3 ayrı şirkette 120 çalışan üzerine yapmış olduğu çalışmada, örgütlerin yenilikçi kültür benimsemeleri ile birey-örgüt uyumu arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır. Dolayısıyla birey-örgüt uyumu gerçekleştiğinde yenilikçi çalışma davranışlarının gerçekleşmesi için örgütün de yenilikçiliğe açık olması beklenmektedir. Afsar vd. (2015), birey-iş uyumu ve birey-örgüt uyumu kavramlarının yenilikçi çalışmalar üzerindeki etkilerine incelediği çalışmada 459 kişiden veri toplamıştır. Çalışmanın sonuçları, araştırmamızın bulguları ile benzerlik göstermekte ve çalışanların iş ve örgüt uyumlarının yenilikçi alışmalara etki ettiğini ve bununla beraber iş performansını arttırdığını göstermiştir. Aynı şekilde alanyazında bu alanda yapılmış diğer çalışmaların bulguları ile çalışmamızın bulguları benzeşmektedir (Kim ve Lee, 2013; Akhtar vd., 2019).

Çalışmanın üçüncü hipotezi; duygusal bağlılığın, birey-örgüt uyumu ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olacağı yönünde kurulmuştur. Araştırma bulguları H3 hipotezini doğrulamıştır ($r=0,492$). Buna göre çalışanların örgütlerine karşı yüksek duygusal bağlılık gösterdiklerinde, birey-örgüt uyumlarının da yüksek olma olasılığının yüksek olduğunu belirtiyor. Bu nedenle, örgütler çalışanların duygusal bağlılıklarını artırmak ve birey-örgüt uyumunu teşvik etmek için çeşitli stratejiler geliştirebilirler. Elde edilen bu bulgu McConnell (2003)'ün yapmış olduğu çalışmanın sonuçları ile tutarlıdır. Aynı zamanda Ambrose vd., (2007)'nin kamu ve özel sektörde görev yapan 304 çalışana yapmış oldukları araştırmanın bulguları benzer şekilde birey-örgüt uyumunun duygusal bağlılık ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu görmüşlerdir. Buna göre birey-örgüt uyumunun iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir.

Akhtar vd. (2019), Pakistan'da hastane çalışanı 151 katılımcıdan oluşan araştırmalarında birey-örgüt uyumu ile yenilikçi çalışma davranışları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel destek, güven ve duygusal bağlılığın aracı rolünü araştırmıştır. Sonuçlar; duygusal bağlılığın, algılanan örgütsel desteğin ve güvenin birey-örgüt uyumu ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişki üzerinde

dolaylı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Düzenleyicilik etkisinin belirlenmesine yönelik yapılan regresyon analizine göre; birey-örgüt uyumunun, yenilikçi çalışma davranışlarına etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır. Buna göre araştırmanın H4 hipotezi doğrulanmıştır. Bununla beraber birey-örgüt uyumunun, fikir üretmeye etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunduğuna yönelik kurulan H4a hipotezi de doğrulanmıştır. Alanyazında yer alan çalışmaların sonuçları ile çalışmamızın sonuçları örtüşmektedir. Ancak “birey-örgüt uyumunun, fikri desteklemeye ve fikri uygulamaya etkisinde duygusal bağlılığın düzenleyicilik rolü bulunmaktadır” şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır. Buna göre araştırmanın H4b ve H4c hipotezleri reddedilmiştir. Bu bulgular aynı zamanda söz konusu ilişkiyi inceleyen alanyazında herhangi bir benzer çalışmanın olmaması bakımından önemli sonuçlar sağlamaktadır.

Çalışma sonucunda çalışanların birey-örgüt uyumunu, duygusal bağlılığını ve yenilikçi iş davranışlarını artırmak için uygulayıcılara birtakım öneriler sunulabilir. Buna göre; çalışanların yenilikçi çalışmalar sergileyebilmeleri adına fikirlerini özgürce sunabilecekleri ve uygulayabilecekleri dikey hiyerarşiden uzak yatay örgüt yapıları oluşturulabilir. Çalışanların örgütlerine duygusal olarak bağlılıklarını arttırmak adına yöneticiler tarafından çalışanlara destek sunulmalı, açık ve etkili bir iletişim olmalı, çalışanların katılımı ve iş birliğini arttıracak süreçler ortaya konulmalıdır. Ayrıca çalışanlara kendilerine örgütte eşit fırsatlar sunulduğu ve adil muamele gördükleri hissi verilmelidir. Çalışmanın sonuçları, iş yerlerinde birey-örgüt uyumunun ve duygusal bağlılığın teşvik edilmesinin, yenilikçi çalışma davranışlarının geliştirilmesine katkı sunacağını göstermektedir.

Bu çalışma bazı sınırlamalar içermektedir. İlk olarak, bu çalışma sadece kamu kurumu olan adliyelerde çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ölçmüştür. Kamu kurumlarının özel sektör kurumlarına göre daha bürokratik ve hiyerarşik yapıda olduğu göz önüne alındığında konunun özel sektör kuruluşlarında araştırılması önem arz etmektedir. İkinci olarak, bulgularımız yalnızca beyaz yakalı çalışanlara odaklanan ve bir ildeki örgüt yapısını inceleyen bir çalışma olup sınırlı bir genellenebilirliği sahiptir. Oysa yenilikçi çalışma davranışları örgütün her düzeyinde gerçekleşebilmektedir (Hornsby vd., 2009). Ayrıca gelecekteki çalışmalarda yenilikçi çalışma davranışlarına etki eden bireysel özellikleri ve tutumların haricinde, önemli bir yordayıcı olan örgütsel özelliklerin de etkilerinin incelendiği bir araştırma gerçekleştirilebilir (Michael J. Mustafa vd., 2022: 14). Son olarak bu çalışma kesitsel bir anket tasarım metodolojisine dayanmış olmasına rağmen çalışanların örgüte uyumları ve duygusal olarak bağlılıkları sabit olmayıp zaman içerisinde değişkenlik gösterebilmektedir. Birey-örgüt uyumunun yenilikçi çalışma davranışlarına ilişkisi ve duygusal bağlılığın düzenleyici etkisi aynı çalışanlara uzun süreli birden çok kez yapılmış anketlerle ölçüldüğünde yeni bulgular elde edilebilir.

Kaynakça

- Abstein, A., and Spieth, P. (2014). Exploring HRM Meta-Features That Foster Employees' Innovative Work Behavior in Times Of Increasing Work-Life Conflict. *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 211-225.
- Afsar, B., Badir, Y., and Khan, M. M. (2015). Person–Job Fit, Person–Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust. *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2), 105-116.
- Akhtar, W., Syed, F., Husnain, M., and Naseer, S. (2019). Person-Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Organizational Support, Affective Commitment and Trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 311-333.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

- Alniaçık, E., Alniaçık, Ü., Erat, S., and Akçin, K. (2013). Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99(6), 274-281.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A., and Schminke, M. (2007). Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77(3), 323-333.
- Andrews, M. C., Baker, T., and Hunt, T. G. (2011). Values and Person-Organization Fit: Does Moral Intensity Strengthen Outcomes? *Leadership & Organization Development Journal*, 32(1), 5-19.
- Aytaç, M., ve Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 5, 14-22.
- Baumgartner, H., and Homburg, C. (1996). Applications of Structural Equation Modeling in Marketing and Consumer Research: A Review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bretz, R. D., and A., T. (1994). Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2023). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri (34. b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Cable, D. M., and Judge, T. A. (1997). Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 546-561.
- Chang, L.-C., and Liu, C.-H. (2008). Employee Empowerment, Innovative Behavior And Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(10), 1442-1448.
- Chatman, J. A. (1989). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Academy of Management Proceedings* (s. 199-203). içinde Briarcliff Manor, NY: Academy of Management.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel Performansın Arttırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3).
- Çankaya, S. Y., ve Sezen, B. (2015). Ekolojik Yenilik ile Sürdürülebilirlik Performansı Arasındaki İlişkide Çevresel Belirsizliğin Moderatör Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 111-134.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 295-310.
- Çekmecelioğlu, H. G., ve Eren, E. (2007). Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi. *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 18(57), 13-25.
- Dawis, R. V., and Lofquist, L. H. (1976). Personality Style and the Process of Work Adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 23(1), 55-59.
- De Jong, J. P., and Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J., and Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.

- Derin, N. (2018). Kuruma Duyulann Psikolojik Sahiplenme ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Sanal Kaytarmanın Düzenleyici Rolü. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 36(1), 63-82.
- Eroğlu, A., Topçu, M. K., ve Basım, H. N. (2018). Bireysel Yenilikçi Davranışların Çalışma Arkadaşları ile Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. Business and Economics Research Journal, 9(1), 123-136.
- Farr, J. L., and Ford, C. M. (1990). Individual Innovation. M. A. West, & J. L. Farr içinde, Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organisational Strategies. Chichester: Wiley.
- Groeneveld, R. A., and Meeden, G. (1984). Measuring Skewness and Kurtosis. Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician), 33(4), 391-399.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 147-159.
- Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. N., and Nair, P. K. (2016). Importance of Commitment in Encouraging Employees' Innovative Behaviour, Asia-Pacific. Journal Of Business Administration, 8(1), 70-83.
- Hopkins, K. D., and Weeks, D. L. (1990). Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting. Educational and Psychological Measurement, 50, 717-729.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., Shepherd, D. A., & Bott, J. P. (2009). Managers' Corporate Entrepreneurial Actions: Examining Perception and Position. Journal of Business Venturing, 24(3), 236-247.
- Huselid, M. A., and Day, N. E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. Journal of Applied Psychology, 76(3), 380-391.
- Jafri, M. H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior: A Study in Retail Sector. Journal Of Management Research, 10(1), 62-68.
- Jansen, K. J., and Kristof-Brown, A. (2006). Toward a Multidimensional Theory of Person-Environment Fit. Journal of Managerial Issues, 18(2), 193-212.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness, and Innovative Work Behavior. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behavior and Job Involvement at the Price of Conflict and Less Satisfactory Relations with Co-Workers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 76, 347-364.
- Kelloway, E. K. (1998). Using LISREL For Structural Equation Modeling: A Researcher's Guide. London: Sage Publications.
- Kheng, Y. K., June, S., and Mahmood, R. (2013). The Determinants of Innovative Work Behavior in the Knowledge Intensive Business Services Sector in Malaysia. Asian Social Science, 9(15), 1911-2025.
- Kim, S. (2012). Does Person-Organization Fit Matter in the Public Sector? Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit in the Relationship between Public Service Motivation and Work Attitudes. Public Administration Review, 72(6), 830-840.
- Kim, T. T., and Lee, G. (2013). Hospitality Employee Knowledge-Sharing Behaviors in the Relationship Between Goal Orientations and Service Innovative Behavior. International Journal of Hospitality Management, 34, 324-337.

- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (Methodology in the Social Sciences)* (4. b.). New York: Taylor & Francis.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., and Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, and Person–Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof-Brown, A., Barrick, M. R., and Stevens, C. K. (2005). When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration of Complementary Person-Team Fit on Extraversion. *Journal of Personality*, 73(4), 935-958.
- McConnell, C. J. (2003). A Study of the Relationships among Person-Organization Fit and Affective, Normative, and Continuance Components of Organizational Commitment. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(4), 137-156.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- 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, 20-52.
- Michael J. Mustafa, Badri, S. K., and Ramos, H. M. (2022). Linking Middle-Managers' Ownership Feelings to their Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Affective Organisational Commitment. *Journal of Management & Organization*, 1-18.
- Moors, J. J. (1986). The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283-284.
- Morrow, P. C. (1993). *The Theory and Measurement Work Commitment*. Greenwich: JAI Press.
- Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism, And Turnover*. New York: Academic Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., D. O., and McMurrian, R. (1997). An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61(3), 85-98.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Özer, M. A. and Yıldırım, Serpil. (2023). Küreselleşmenin Kamu Hizmetine Yansımaları ve Türk Kamu Yönetimine Etkisi. *Sakarya Üniversitesi Türk Akademi Dergisi*, 2(1), 61-87.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. London: McGraw-Hill Education.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Robbins, S. (1971). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Scott, S. G., and Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovationbehavior: A Path Model of Individual Innovation in the Work Place. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.

- Sheldon, M. E. (1971). Investments And Involvement As Mechanisms Producing Commitment To The Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150.
- Silverthorne, C. (2004). The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 25, 592-599.
- Subramanian, S., Billsberry, J., and Barrett, M. (2023). A Bibliometric Analysis of Person-Organization Fit Research: Significant Features and Contemporary Trends. *Management Review Quarterly*, 73(4), 1971-1999.
- Suwanti, S., Udin, U., and Widodo, W. (2018). Person-Organization Fit, Person-Job Fit, and Innovative Work Behavior: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *European Research Studies*, 21, 389-402.
- Tekin, İ. Ç., ve Akgemci, T. (2019). Örgütsel Bağlılığın Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi. *BMIJ*, 7(4), 1709-1739.
- Tom, V. R. (1971). The Role of Personality and Organizational Images in the Recruiting Process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(5), 573-592.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2012). İş Tatmini-Kişi-Örgüt Uyumu ve Amire Güven-Kişi Örgüt Uyumu İlişkisinde Dağıtım Adaletinin Düzenleyici Rolü. "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(2), 57-78.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 12(3), 97-120.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T. Sembiring, R. and Purwanta A. (2023). Investigating The Role of Innovative Work Behavior, Organizational Trust, Perceived Organizational Support: An Empirical Study on SMEs Performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), 1-19.
- Van Vianen, A. E. (2018). Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.
- Vancouver, J. B., and Schmitt, N. W. (1991). An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence. *Personnel Psychology*, 44(2), 333-352.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions, and the Influence of Cultural Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321.
- West, M. A., and Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Xerri, M. J., and Brunetto, Y. (2013). Fostering Innovative Behaviour: The Importance Of Employee Commitment and Organisational Citizenship Behaviour. *International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177.
- Yeşil, S., Sözbilir, F., and Akben, İ. (2012). Affective Organisational Commitment, Individual Innovation Behaviour and Organisational Innovation Performance. *Proceedings of the 10th International Conference on Knowledge Economy and Management*.
- Yousaf, Z., Javed, A. and Badshah, W. (2024). Unlocking the Power of Minds: Understanding the Interaction of Organizational Culture, Innovative Work Behavior, and Emotional Intelligence for Improved Employee Performance, 1-17.

Zhu, Lin, Thawornlamlert, Subedi, and Kim (2023). The Antecedents Of Employees' Innovative Behavior in Hospitality and Tourism Contexts: A Meta-Regression Approach. *International Journal of Hospitality Management*, 1-13.

THE IMPACT OF PERSON-ORGANIZATIONAL FIT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIORS: AN EMPIRICAL STUDY

Extended Abstract

Aim: This study aims to explore the impact of person-organization (P-O) fit on innovative work behaviors and the moderating effect of affective commitment. The objective of this research is to explore how individuals collaborating seamlessly with their organizations influence innovative work behaviors and to reveal the involvement of affective commitment in this dynamic. One of the significant aspects that makes this study important is the absence of a similar study in the literature examining the relationship between all the variables used. The findings are believed to provide significant benefits both in the literature and in practice by revealing the impact of person-organizational fit on employees' innovative work behaviors and the role of affective commitment in this relationship.

Method(s): Data was collected via surveys from 221 white-collar workers in a district municipality's central courthouse and court affiliates in the Aegean region of Turkey. Statistical analysis was carried out at a 95% confidence level using SPSS 21.0 and AMOS 23, including Pearson correlation, regression, and simple slope analysis. The research was conducted using a purposive sampling method, which is a non-random sampling technique with a specific purpose or objective in mind. The survey form developed within the scope of the research consists of two parts. The first part includes a personal information form addressing participants' demographic characteristics (gender, education level, age, length of service, etc.). The second part utilizes a questionnaire containing statements aimed at measuring person-organizational fit, affective commitment, and innovative work behavior.

Findings: The analyses revealed a significant relationship between innovative work behaviors and emotional commitment, supporting Hypothesis 1 (H1). Additionally, a significant relationship was found between emotional commitment and the sub-dimensions of idea generation, idea championing, and idea implementation, confirming Hypotheses 1a, 1b, and 1c. According to the findings of the study, there is a significant relationship between innovative work behaviors and person-organizational fit, confirming Hypothesis 2 (H2). Moreover, a significant relationship was found between person -organizational fit and the sub-dimensions of exploring and generating ideas, championing of ideas and implementation of ideas, confirming Hypotheses 2a, 2b, and 2c. The third hypothesis of the study, predicting a positive relationship between emotional commitment and person-organizational fit, was confirmed by the research findings (H3). It indicates that when employees exhibit high emotional commitment to their organizations, the likelihood of high person-organizational fit is also high. Therefore, organizations can develop various strategies to increase employees' emotional commitment and promote person-organizational fit. However, the hypothesis stating that emotional commitment plays a moderating role in the impact of person -organizational fit on idea championing and idea implementation was not confirmed (H4b and H4c). These findings are significant in the context of the literature, as there is no similar study examining this relationship.

Conclusion: In conclusion, the study provides several recommendations for practitioners to increase employees' person-organizational fit, emotional commitment, and innovative work behaviors. Horizontal organizational structures that allow employees to freely present and implement their ideas can be established to foster innovative work behaviors. Managers should provide support to employees to increase their emotional commitment to the organization, ensuring open and effective communication and implementing processes that enhance employee participation and collaboration. Additionally, employees should be made to feel that they are offered equal opportunities and fair treatment within the organization. The results of the study suggest that promoting person -organizational fit and emotional commitment in the workplace will contribute to the development of innovative work behaviors.
