

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü ^a

The Moderating Role of Psychological Empowerment in the Effect of Organizational Support on Innovative Work Behavior

Feyza Nur Akbulut^b

İhsan Yiğit

Özet

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık sektöründe örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve psikolojik güçlendirmenin bu ilişki üzerindeki düzenleyici rolünü incelemektir. Araştırmada nicel yöntem benimsenmiş ve veriler, kolayda örnekleme yöntemiyle Türkiye sağlık sektöründe farklı unvanlarda görev yapan 291 çalışandan 2024-2025 yılları içerisinde anket yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS yazılımı kullanılmış, ölçüm araçlarının geçerliliğini değerlendirmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Anket formu, ilgili literatürde yaygın olarak kullanılan ölçeklerden oluşturulmuştur. Doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Psikolojik güçlendirmenin ise yenilikçi iş davranışı üzerinde güçlü ve pozitif bir etkisi bulunduğu; ayrıca örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi negatif yönde düzenlediği tespit edilmiştir. Bulgular, çalışanların yenilikçiliğini etkileyen psikolojik ve örgütsel dinamiklerin birlikte değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel destek, yenilikçi iş davranışı, psikolojik güçlendirme

Jel Kodları: M12, M14

Abstract

The primary aim of this study is to examine the effect of perceived organizational support on innovative work behavior in the healthcare sector, as well as the moderating role of psychological empowerment in this relationship. A quantitative research design was adopted, and data were collected through surveys from 291 healthcare employees holding various positions across Turkey between 2024 and 2025 using convenience sampling. SPSS software was employed for data analysis, and factor analysis was conducted to assess the validity of the measurement instruments. The survey consisted of scales widely used in the relevant literature. Linear regression analysis results indicated that organizational support has a significant and positive impact on innovative work behavior. Psychological empowerment also showed a strong and positive effect on innovative behavior and was found to negatively moderate the relationship between organizational support and innovative work behavior. These findings highlight the importance of considering both psychological and organizational factors together when addressing employees' innovative behaviors.

Key Words: Organizational support, innovative work behavior, psychological empowerment

Jel Codes: M12, M14

^a Bu çalışma Feyza Nur Akbulut'un Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı'nda, danışman Doç. Dr. İhsan Yiğit ile yürütmüş olduğu "Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü: Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

^b Yüksek Lisans Öğrencisi, Akbulut, Feyza Nur, Marmara Üniversitesi, feyzanurakbulutt@gmail.com, 0009-0004-1416-3190

GİRİŞ

Günümüz rekabetçi iş dünyasında yenilikçilik, kurumların sürdürülebilir başarı elde edebilmesi ve çevresel değişimlere hızla uyum sağlayabilmesi açısından stratejik bir gereklilik haline gelmiştir. Özellikle sağlık sektörü gibi dinamik ve teknoloji odaklı alanlarda, artan hasta beklentileri, dijitalleşme ve sürekli gelişen hizmet modelleri, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını benimsemelerini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların yenilikçi davranışlar sergileyebilmesi için uygun bir örgütsel iklimin oluşturulması büyük önem taşımaktadır.

Örgütsel destek, çalışanların kurumları tarafından değer gördüklerini hissetmeleri ve bu doğrultuda daha yüksek motivasyon ve performans sergilemeleri açısından kritik bir değişkendir (Turan vd., 2010: 185). Bu destek, bireylerin sadece işlerine bağlılıklarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda onların yaratıcı çözümler üretmeye yönelik eğilimlerini de güçlendirir. Bununla birlikte, psikolojik güçlendirme süreci de çalışanların öz-yeterlik algılarını yükselterek yenilikçi davranışlara olan eğilimlerini olumlu yönde etkileyen önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Tarsuslu vd., 2024: 284).

Çalışanların örgütsel desteği yüksek düzeyde algılamaları, işlerine olan bağlılıklarını pekiştirirken, yenilikçi fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik motivasyonlarını da artırmaktadır. Aynı şekilde, bireylerin iş süreçlerine dair kontrol hissi kazanmaları ve kendilerini yetkin hissetmeleri, yenilikçiliği destekleyen bir içsel güç kaynağı oluşturmaktadır. Bu nedenle, örgütsel destek ile psikolojik güçlendirme arasındaki etkileşim, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını nasıl geliştirdiğini anlamada önemli bir analitik çerçeve sunmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık sektöründe görev yapan çalışanların yenilikçi iş davranışlarını etkileyen örgütsel destek düzeyini belirlemek ve bu ilişki üzerinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolünü incelemektir. Elde edilecek bulguların, sağlık kuruluşlarının insan kaynakları yönetimi ve örgütsel gelişim stratejilerine katkı sağlayarak, yenilikçilik odaklı bir iş ortamı oluşturulmasına ışık tutması beklenmektedir.

Çalışmanın ilk bölümünde yenilikçi iş davranışı, örgütsel destek ve psikolojik güçlendirme kavramlarına ilişkin kuramsal çerçeve ele alınacak, kavramlar arası ilişkiler literatür doğrultusunda değerlendirilecektir. İkinci bölümde araştırmanın yöntemi, örneklem yapısı ve veri toplama süreci detaylandırılacaktır. Üçüncü bölümde elde edilen bulgular analiz edilerek, sonuçlar tartışılacak ve gelecekte yapılabilecek çalışmalara yönelik öneriler sunulacaktır.

1. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Destek

Örgütsel destek kavramı, çalışanların örgütleri tarafından maddi ve manevi açıdan desteklendikleri hissini ifade eder. Çalışanların refahı ve motivasyonu, çalışma koşulları, ödül sistemleri, örgütsel adalet uygulamaları ve yaptıkları işin karşılığını alma gibi çeşitli örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Aslaner, 2020: 26-28). Algılanan örgütsel destek, bireyin örgütün sağladığı desteğin düzeyini nasıl algıladığına bağlıdır ve bireyin psikolojik anlaşımasını kapsar (Akçin, 2018: 39-45). Eisenberger ve arkadaşlarının (1986: 500-501) öncülüğünde ortaya konan bu kavram, örgütün çalışanların katkılarını ne ölçüde takdir ettiğini gösterir.

Örgütsel destek algısının yüksek olması, çalışanların iş tatmini, bağlılık, performans ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu davranış ve tutumlarını güçlendirmekte; stres, devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır (Eisenberger vd., 2002: 565-566; Fındık, 2011: 124-127). Bu durum, örgütsel desteğin hem çalışan hem de örgüt için kritik olduğunu vurgulamaktadır. Örgütsel destek algısını şekillendiren faktörler arasında yönetici desteği, örgütsel adalet, iş koşulları ve ödüllendirme sistemleri bulunmaktadır (Atilla, 2017: 22-35; Turunç vd., 2010: 185-186). Özellikle yönetici desteği, çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağlılığı ve motivasyonu önemli ölçüde etkiler (Levinson, 1965: 379).

Örgütsel destek algısının boyutlarına dair çalışmalar, destekleyici amir davranışları, örgütsel adalet algıları ve ödüllendirme sistemlerinin kritik önemini ortaya koymuştur (Kraimer vd., 2004: 217-218; Aykan, 2007: 135). Bu boyutlar çalışanların örgütle olan psikolojik bağlarını güçlendirmekte ve çalışanların uzun vadede örgüte bağlılığını artırmaktadır.

Sonuç olarak, örgütsel destek kavramı, örgütsel performansın ve çalışan refahının temel unsurlarından biridir. Bu desteğin yüksek algılandığı örgütlerde çalışanlar, kendilerini daha değerli hisseder ve örgütle daha güçlü bağlar kurarlar.

1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilikçi iş davranışı, örgütlerdeki çalışanların yenilik süreçlerine aktif katılımını ifade eder ve yeni fikirlerin oluşturulması, desteklenmesi ve uygulanması süreçlerini kapsar (Scott vd., 1994: 581-582; Janssen, 2000: 288). Bu davranış türü, bireylerin örgüt içindeki problemleri tanımlayıp çözüm üretmelerini, bu çözümleri savunmalarını ve hayata geçirmelerini içeren çok boyutlu bir yapıdır (De Jong vd., 2010: 24).

Schumpeter tarafından "yaratıcı yıkım" olarak tanımlanan yenilikçilik, ekonomik ve sosyal gelişmenin temelini oluşturur ve örgütlerin sürdürülebilir başarısına katkıda bulunur (Kaymakçı, 2020: 20-32). Yenilikçi iş davranışı örgütsel performansla pozitif yönde ilişkilidir ve müşteri memnuniyetini artırarak rekabet avantajı sağlar (Töre, 2017: 10-12).

Yenilikçi iş davranışını etkileyen faktörler bireysel, iş-görev, takım, ilişkisel ve örgütsel düzeyde incelenebilir (Oukes, 2010: 16). Bireysel düzeyde girişimci kişilik, öz-yeterlilik, proaktif kişilik ve eğitim seviyesi gibi unsurlar yenilikçi davranışların oluşumunu teşvik eder (Seibert vd., 2001: 851; Janssen, 2000: 288). İş ve görev faktörlerinde iş özerkliği ve psikolojik güçlendirme yenilikçilik üzerinde olumlu etkilere sahiptir (Ramamoorthy vd., 2005: 143; Pieterse vd., 2010: 616).

Takım faktörleri, ekip içi destek ve liderlik tarzları yenilikçi iş davranışının gelişiminde kritik öneme sahiptir (Axtell vd., 2006: 509-510; Nybakk vd., 2011: 425). Lider-üye etkileşimi ve dönüşümcü liderlik gibi ilişkisel faktörler, çalışanların yenilikçi fikirleri uygulama konusunda cesaretlenmelerine yardımcı olur (Pieterse vd., 2010: 616; Eisenbeiss vd., 2013: 55). Örgütsel düzeyde ise yenilik stratejileri, destekleyici örgüt iklimi ve ödüllendirme sistemleri önemlidir (Imran vd., 2010: 185).

Sonuç olarak yenilikçi iş davranışı, örgütlerin sürekli gelişimini ve uzun vadeli başarısını destekleyen temel bir davranış biçimidir. Örgütler, yenilikçiliği teşvik eden iklimler yaratmalı ve çalışanlarını yenilikçi düşünmeye yönlendirmelidir.

1.3. Psikolojik Güçlendirme

Psikolojik güçlendirme, bireylerin işlerinde yetkin, anlamlı, özerk ve etkili hissetmeleri ile ilgilidir. Bu kavram, bireylerin örgüt içindeki rollerini daha fazla kontrol edebilmelerini ve kendilerini iş ortamında daha güçlü hissetmelerini sağlar (Spreitzer, 1995: 1443). Psikolojik güçlendirme çalışanların işe olan bağlılıklarını, motivasyonlarını ve yenilikçi davranışlarını artırmaktadır (Knol vd., 2009: 360-361).

Psikolojik güçlendirmenin temel boyutları yetkinlik, anlam, özerklik ve etkidir. Yetkinlik bireyin iş görevlerini başarıyla yerine getirebilme inancıdır. Anlam, yapılan işin bireysel değerler ve inançlarla uyumlu olduğunu ifade eder. Özerklik, çalışanın işini nasıl yapacağına dair kendi kararlarını verme özgürlüğünü belirtirken, etki ise bireyin iş ortamında sonuçları etkileme yeteneğini ifade eder (Spreitzer, 1995: 1443).

Yapılan çalışmalar, psikolojik güçlendirmenin çalışanların yenilikçi davranışları, örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkileri olduğunu göstermiştir (Pieterse vd., 2010: 613; Demirel, 2020: 168). Güçlendirilmiş çalışanlar, örgütlerinin hedeflerine ulaşmak için daha fazla inisiyatif alırlar ve yaratıcılıklarını daha etkili kullanırlar.

Sonuç olarak, psikolojik güçlendirme, çalışanların örgüt içinde daha fazla sorumluluk almalarını teşvik ederek örgütsel performans ve sürdürülebilirliği destekleyen kritik bir faktördür. Örgütler, çalışanlarının psikolojik güçlendirmeyi deneyimlemelerini sağlayacak yapısal düzenlemeleri hayata geçirmelidir.

1.4. Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi

Günümüz işletmelerinin rekabet avantajı kazanmasında yenilikçi iş davranışları kritik bir rol üstlenmektedir. Yenilikçi iş davranışı, çalışanların yaratıcı fikirler üretmesi, bu fikirleri uygulamaya geçirmesi ve örgüt içi süreçleri geliştirme çabalarını kapsamaktadır (Yuan vd., 2010: 324; Kheng vd., 2013: 93). Bu davranışların ortaya çıkmasında, çalışanların örgütten gördükleri desteğe dair algıları büyük önem taşımaktadır (İnce, 2016: 650).

Algılanan örgütsel destek, sosyal değişim teorisi çerçevesinde ele alınmakta ve çalışanın örgüt tarafından değerli görüldüğünü hissetmesi durumunda yenilikçi davranışlar sergileme eğilimlerinin arttığı vurgulanmaktadır (Eisenberger vd., 1990: 51-52). Literatürde örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini doğrulayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örneğin, imalat sektöründe bu etkinin %46,9 olduğu (Ercan vd., 2022: 280), öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada ise %23 oranında pozitif etki yarattığı saptanmıştır (Akkoç vd., 2023: 46). Benzer şekilde, Türkiye'de Telekom sektöründe (Özer, 2014: 102) ve Çin'de hizmet sektöründe (Qi vd., 2019: 5) gerçekleştirilen çalışmalar, örgütsel desteğin yenilikçilik üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Buna karşın, Yuan ve Woodman (2010: 324) gibi bazı araştırmalarda, bu etkinin ortaya çıkmamasında çalışanların yenilikçi çabaların getirilerine olan inanç eksikliği gibi faktörler gösterilmiştir. Bu bulgular, etkinin örgütsel kültür, liderlik tarzı ve bireysel motivasyon gibi faktörlere göre farklılık gösterebileceğine işaret etmektedir (Çapraz vd., 2014: 55; Eröz vd., 2019: 1581).

Sonuç olarak, literatürde genel olarak algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışlarını olumlu etkilediği kabul edilmektedir. Örgütlerin bu davranışları teşvik etmek için destekleyici liderlik uygulamaları, esnek yapılar ve güven temelli ilişkileri geliştirmeleri önerilmektedir (Akhtar vd., 2019: 315-316; Sulaiman vd., 2019: 4-5).

1.5. Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü

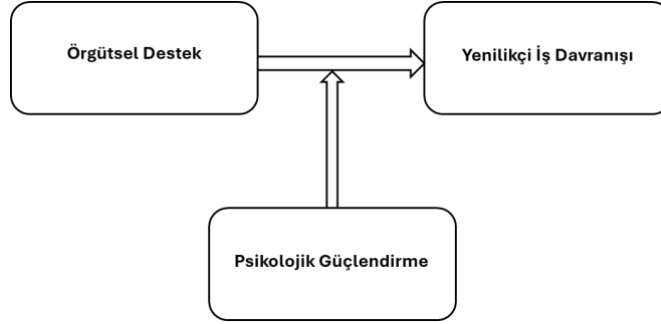
Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını desteklemede örgütsel destek önemli bir faktördür. Ancak bu destek, psikolojik güçlendirme ile birleştiğinde daha etkili hale gelebilmektedir (Fatimah vd., 2023: 457-458; Park vd., 2022: 180-181). Psikolojik güçlendirme, çalışanların iş ortamında kendilerini daha yetkin ve özgür hissetmelerini sağlayarak, yenilikçi fikir üretimini teşvik eden bir süreçtir (Spreitzer, 1995: 1449).

Kwahar ve Iyortsuun'un (2021: 87-88) Nijerya'daki akademik personel üzerine yaptığı araştırma, örgütsel desteğin hem psikolojik güçlendirme hem de yenilikçi iş davranışı ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ancak psikolojik güçlendirme, örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracılık rolü göstermemiştir. Bu durum, örgütsel desteğin doğrudan etkisinin daha güçlü olduğunu düşündürmektedir. Sonuç olarak, örgütsel destek ve psikolojik güçlendirme birbirini tamamlayan unsurlar olarak görülse de örgütsel desteğin tek başına yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisi daha belirgin kalmaktadır (Bali vd., 2024: 3-5).

4. YÖNTEM

Rekabetin yoğun olduğu iş dünyasında, örgütlerin değişimlere hızla uyum sağlaması kritik öneme sahiptir. Bu noktada, çalışanların yenilikçi iş davranışları, örgütlerin çevresel değişimlere etkili şekilde yanıt vermelerini desteklemektedir. Yenilikçilik, çalışanların yaratıcı süreçlere aktif katılımını teşvik ederken, işletmelere sürdürülebilir rekabet avantajı sunar. Bu nedenle, çalışanların yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörleri belirlemek, kurumlar için stratejik bir öncelik haline gelmiştir. Literatürde, örgütsel destek ve psikolojik güçlendirmenin bu davranışlar üzerinde önemli etkileri olduğu vurgulanmaktadır. Bu tez, sağlık sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş ve örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ile psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, sağlık kurumlarının stratejik yönetim ve insan kaynakları politikalarını geliştirmelerine katkı sunabilir.

4.1. Araştırmanın Modeli



Şekil 1. Araştırma modeli

Bu araştırmada, örgütsel desteğin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiş ve bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü değerlendirilmiştir. Literatüre dayalı olarak oluşturulan modelde, örgütsel destek bağımsız; yenilikçi iş davranışı ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Psikolojik güçlendirme, bu ilişkiyi etkileyebilecek bir düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Çalışma kapsamında, çalışanların örgütsel desteği nasıl algıladıkları ve bu algının yenilikçilik eğilimlerini nasıl etkilediği incelenmiş; ayrıca bireylerin kendilerini yetkin, özerk ve etkili hissetmelerinin bu etkileşime nasıl yön verebileceği analiz edilmiştir.

Bu araştırmada, örgütsel desteğin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmekte ve bu ilişkide psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü olup olmadığı değerlendirilmektedir. Kuramsal altyapı ve literatür taraması doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışına etkisi vardır.

H₂: Örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışına etkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü vardır.

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezler, örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin yapısal bütünlüğünü ortaya koymak ve psikolojik güçlendirmenin bu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisini test etmek amacıyla analiz edilecektir.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye genelinde sağlık sektöründe çalışan toplam 1.423.810 sağlık çalışanı oluşturmaktadır (Kosdak, 2024: 118). Bu grup içinde sağlık hizmetleri personeli, hemşireler, hekimler, ebeler, diş hekimleri ve eczacılar bulunmaktadır.

Örneklem büyüklüğü, Saruhan ve Özdemirci'nin (2020: 200-202) önerdiği formülle hesaplanmış ve bu doğrultuda 291 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Örneklem, mesleki ve demografik çeşitliliği temsil edecek biçimde oluşturulmuştur. Katılımcıların %58,76'sı kadın, %38,14'ü erkek olup, büyük çoğunluğu lisans (%63,23) ve ön lisans (%19,58) eğitim seviyesindedir. Ayrıca katılımcıların yaklaşık %40'ı 0-5 yıl, %26'sı ise 6-10 yıl arası deneyime sahiptir. Katılımcılar ağırlıklı olarak Kocaeli (%39,17) ve İstanbul (%27,14) gibi şehirlerde çalışmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	171	58,76%
Erkek	111	38,14%
Belirtmek istemiyorum	9	3,09%
Yaş		
20-30	114	39,17%
31-40	112	38,48%
41 ve üzeri	65	22,33%
Eğitim		
Lise	24	8,24%
Önlisans	57	19,58%
Lisans	184	63,23%
Yüksek Lisans ve üzeri	26	8,93%
Toplam çalışma süresi		
0-5	118	40,54%
6-10	77	26,46%

Örgütsel Destegın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

11-20	66	22,68%
21 ve üzeri	30	10,30%
Çalışılan şehir		
Kocaeli	114	39,17%
İstanbul	79	27,14%
Sakarya	28	9,62%
Ordu	13	4,46%
Bursa	12	4,12%
Ankara	9	3,09%
İzmir	5	1,71%
Diğer	31	10,65%
Aylık gelir		
19000-29999	30	10,30%
30000-39999	36	12,37%
40000-49999	29	9,96%
50000-64999	35	12,02%
65000 ve üzeri	14	4,81%
Belirtmek istemiyorum	147	50,51%

Bu araştırmanın amacı, sağlık sektöründe görev yapan çalışanların örgütsel destek algıları ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi, psikolojik güçlendirme değişkeni üzerinden anlamlandırmaktır. Bu bağlamda oluşturulan örneklem grubunun geniş bir sosyo-demografik ve mesleki yelpazeyi temsil etmesi, elde edilecek bulguların genellenebilirliğini artırmakta ve sağlık sektörünün farklı katmanlarına ışık tutma potansiyeli taşımaktadır.

4.3. Veri Toplama Araçları

4.3.1. Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışmada Eisenberger vd. (1986: 502) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Önderoğlu'nun (2010: 98-99) tezinden alınmıştır. Ölçek tek boyutlu olup güvenilirliği birçok çalışma ile doğrulanmıştır (Uçar, 2009: 39; Çakar vd., 2009: 79).

4.3.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Yenilikçi iş davranışlarını ölçmek için De Jong ve Den Hartog (2010: 34-35) tarafından geliştirilen ve Kör (2015: 162) tarafından Türkçeye uyarlanan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği tercih edilmiştir. Ölçek, yenilikçi iş davranışını dört boyutta ele almakta ve geçerlilik-güvenilirliği farklı çalışmalarda kanıtlanmıştır.

4.3.3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

Psikolojik güçlendirmeyi ölçmek üzere Spreitzer (1995: 1464-1465) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Türkçe versiyonu Aydoğmuş (2011: 185) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, anlam, yetkinlik, özerklik ve etki olmak üzere dört boyutta çalışanların psikolojik güçlendirme algılarını ölçmektedir ve uluslararası literatürde yaygın kullanılan bir araçtır (Ergeneli vd., 2007: 133-134).

4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen verilerin SPSS 23.0 yazılımı yardımı ile faktör analizleri ve güvenilirlik analizleri ile araştırma hipotezlerinin korelasyon ve regresyon analiz sonuçları verilecektir.

4.4.1. Faktör Analizleri

Bu kısımda değişkenlere ait faktör ve güvenilirlik sonuçları verilecektir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test		Örgütsel Destek	Psikolojik Güçlendirme	Yenilikçi İş Davranışı
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,96	0,84	0,94
Approx. Chi-Square		7162,38	2055,01	3056,69
Bartlett's Test of Sphericity	Df	528	66	120
	Sig.	.000	.000	.000

Araştırmada kullanılan tüm ölçekler için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği değerleri 0,90 ile 1,00 arasında bulunmuştur. Bu sonuç, ölçek maddeleri arasında oldukça güçlü ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermekte ve faktör analizi açısından verilerin son derece uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, Bartlett Küresellik Testi'nden elde edilen anlamlılık değeri $p < 0,05$ düzeyinin çok altında ($p = 0,000$) çıkmıştır. Bu durum, maddeler arasında yeterli düzeyde korelasyon olduğunu ve verilerin faktör analizine uygunluğunu desteklemektedir (Altındağ, 2011: 93).

4.4.1.1. Örgütsel Destek Faktör Analizi Sonuçları

Bu araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan algılanan örgütsel destek düzeyini ölçmek amacıyla, Önderoğlu'nun (2010: 98-99) çalışmasında yer alan 36 maddelik uzun formdan yararlanılmıştır. Ölçeğe yönelik gerçekleştirilen açıklayıcı

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

faktör analizi sürecinde, ilk analizde 23. madde, hiçbir faktör altında anlamlı bir yüklenim göstermediği için analiz dışı bırakılmış ve faktör analizi yeniden yapılmıştır. İkinci analizde ise benzer şekilde 6. ve 26. maddeler faktör altında net bir biçimde yer almadığından çıkarılmış ve analiz süreci tekrarlanmıştır.

Yapılan son faktör analizi sonucunda, ölçek iki temel faktör altında yapılandırılmıştır. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek amacıyla yapılan Cronbach's Alpha analizi sonucunda, tüm ölçek için 0,815 değeri elde edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Faktör yapısına ilişkin elde edilen bulgular, örgütsel desteğin iki ayrı boyut altında anlamlı bir şekilde organize olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çok boyutlu yapı, literatürde sıklıkla kullanılan tek boyutlu kısa formlardan (örneğin, Eisenberger vd., 1997: 48) farklı olarak, örgütsel desteğin çalışanlar tarafından daha ayrıntılı ve kapsamlı bir biçimde algılandığını göstermektedir (Kanbur, 2016: 450).

Faktör yükleri ve içeriksel benzerlikler temel alınarak, birinci faktör “Kurumsal Duyarlılık ve Destek Algısı” olarak adlandırılmıştır. Bu boyut; kurumun çalışanlarına yönelik ilgi, takdir, destek ve ihtiyaç halinde yanında olma gibi olumlu tutumlarına dair algıları kapsamaktadır. Ayrıca kurumun çalışan refahına verdiği önem ve bireysel farklılıklara duyarlılığı da bu boyutta öne çıkan unsurlar arasındadır (Ötken, 2015: 125-128).

İkinci faktör ise “Kurumsal İlgisizlik / Vazgeçilebilirlik Algısı” olarak tanımlanmıştır. Bu boyuttaki ifadeler, çalışanın kurum tarafından kolaylıkla göz ardı edilebileceği, değersiz görülebileceği veya yalnızca araçsal nedenlerle dikkate alındığına dair algıları yansıtmaktadır (Kraimer vd., 2004: 2017-218). Bu tür algılar, çalışanlarda güvencesizlik, dışlanışlık ve adaletsizlik gibi olumsuz duyguların gelişmesine neden olabilmektedir.

Tablo 3 'da; Faktörlerin Alfa Değerleri, Cronbach's Alpha, Standart Sapma ve İfadelerin Açıklayıcılık Düzeyi Belirtilmektedir:

ifade No	ifade adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları	
	Faktör 1: Kurumsal Duyarlılık ve Destek Algısı			Faktör 1	Faktör 2
7)	Kurumsal kararlar alınırken çıkarlarım gözetilir.	3,68	1,06	0,81	-0,29
10)	Kurumum işimi en iyi şekilde yapmam için destek sunar.	3,75	1,08	0,80	-0,25
3)	Fazladan çabam kurum tarafından takdir edilir.	3,78	1,08	0,79	-0,25
9)	Kurumda çıkarlarım göz önünde bulundurulur.	3,64	1,09	0,79	-0,26
8)	Bir sorun yaşadığımda kurumum destek olur.	3,94	0,975	0,78	-0,26
4)	Hedeflerim ve değerlerim kurumca saygıyla karşılanır.	3,88	1,04	0,75	-0,35
30)	Kâr sağlanırsa maaş artışı dikkate alınır.	3,31	1,29	0,75	-0,30
35)	Kurumum işi daha cazip hale getirmeye çalışır.	3,48	1,13	0,76	-0,19
1)	Kişisel sebepli devamsızlıklarda anlayış gösterilir.	3,68	1,12	0,76	-0,38

25)	Görüşlerim kurumda önemlidir.	3,76	1,040	0,76	-0,34
21)	Genel iş tatminim dikkate alınır.	3,65	1,04	0,77	-0,33
20)	Özel bir ihtiyacımda kurum yardım etmeye açıktır.	3,73	0,99	0,72	-0,30
12)	Daha etkili bir yöntem varsa birlikte değerlendirilir.	3,75	0,97	0,71	-0,20
36)	Yöneticiler kurumun parçası olmamdan memnuniyet duyar.	3,83	0,96	0,68	-0,36
18)	İş koşullarım için mantıklı talepler onay alır.	3,69	0,99	0,68	-0,27
13)	İyi niyetli hatalar kurumca hoş görülür.	4,08	1,00	0,67	-0,21
5)	Hastalığa bağlı uzun devamsızlıklar anlayışla karşılanır.	3,76	1,12	0,66	-0,17
29)	Zamanında bitmeyen işler anlayışla karşılanır.	3,57	1,07	0,66	-0,44
33)	Uzmanlığıma uygun işler tercih edilir.	3,72	0,95	0,62	-0,40
24)	Ayrılmak istersem kurum kalmam için çabalar.	3,51	1,13	0,61	-0,32
27)	Başarılarım kurumda takdir edilir.	3,82	0,91	0,61	-0,42
1)	Katkılarım kurumsal fayda açısından değer görür.	4,05	0,90	0,60	-0,32
Faktör 2 : Kurumsal İlgisizlik / Vazgeçilebilirlik Algısı					
2)	Yerime daha ucuza biri bulunursa işe alınır.	2,39	1,31	-0,14	0,76
19)	Geçici işten çıkarılırsam yerine yenisi alınır.	2,62	1,33	-0,28	0,72
14)	Küçük performans düşüşü değişim sebebidir.	2,26	1,20	-0,25	0,68
17)	İşimi iyi yapsam da fark edilmez.	2,33	1,23	-0,41	0,64
34)	İşim ortadan kalkarsa kurum başka görev vermez.	2,49	1,22	-0,24	0,64
32)	Hak ettiğim maaş konusunda ilgisizlik gösterilir.	2,34	1,39	-0,46	0,64
31)	İşim herkes tarafından yapılabilir kabul edilir.	2,74	1,23	-0,34	0,63

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

15)	Kariyer katkım yetersiz görülür.	2,08	1,10	-0,16	0,61
22)	Fırsat bulursa kurum beni sömürür.	1,85	1,22	-0,42	0,61
28)	Kurum kâra beni tercih eder.	3,34	1,23	-0,23	0,6
16)	Terfi fırsatları çok sınırlıdır.	2,62	1,25	-0,39	0,55
6)	Atılan soru : Kurumum, dile getirdiğim sorunlara yeterince önem vermez.				
23)	Atılan soru : Kurumum, çalışanlarıyla bireysel düzeyde yeterince ilgilenmez.				
26)	Atılan soru : Kurumum, beni istihdam etme kararını zaman zaman sorgular gibi davranır.				

Sonuç olarak, elde edilen bu çok boyutlu yapı, örgütsel desteğin çalışanlar tarafından yalnızca tek yönlü değil; hem olumlu hem de olumsuz deneyimlerin bütüncül biçimde algılandığı çok katmanlı bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır (Önderoğlu, 2010: 67; Kanbur, 2016: 450).

4.4.1.2. Psikolojik Güçlendirme Faktör Analizi Sonuçları

Bu araştırmada moderatör değişken olarak ele alınan psikolojik güçlendirme düzeyini ölçmek amacıyla, Spreitzer (1995: 1453) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Aydoğmuş (2011: 337) tarafından uyarlanan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, her biri üç maddeden oluşan dört alt boyuttan oluşmakta ve toplamda 12 ifadeyi içermektedir. Orijinal ölçek 7'li Likert tipiyle geliştirilmiş olsa da, Türkiye'deki uygulamalarda daha anlaşılır olması amacıyla 5'li Likert tipine dönüştürülmüştür (Aydoğmuş, 2011: 337).

Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin üç faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Maddelerin faktör yükleri ve kavramsal içerikleri dikkate alındığında, bu yapı literatürdeki teorik çerçeveye uyumlu biçimde yorumlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach's Alpha değeri 0,872 olarak hesaplanmış, bu da ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Psikolojik Güçlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

ifade No	ifade adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları		
	Faktör 1: Özerklik ve Etki Boyutu			Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
12)	Departmanımda yaşanan gelişmelere kayda değer bir etki yapabilirim.	3,66	1,07	0,83	-0,15	0,29
11)	Departman içindeki süreçler üzerinde yüksek düzeyde denetim sağlayabilirim.	3,66	1,06	0,82	-0,12	0,31

10)	Departmanla ilgili karar ve gelişmeler üzerinde güçlü bir etkim bulunmaktadır.	3,69	1,02	0,82	-0,04	0,27
9)	İşimi özgürce yürütmem için bana geniş hareket alanı tanınmaktadır.	3,73	0,99	0,80	0,09	0,03
8)	İşin yürütülme şeklini belirleme kararı genellikle bana aittir.	3,95	0,85	0,73	0,40	-0,02
7)	İşin uygulanma biçimiyle ilgili kararlar çoğunlukla benim inisiyatifimdedir.	4,05	0,81	0,65	0,49	0,01
Faktör 2: Yetkinlik						
5)	İşimde başarılı olabilmek için gereken becerilere sahip olduğuma inanıyorum.	4,47	0,62	-0,03	0,81	0,21
4)	Görevimi yerine getirebilmem için yeterli yetkinliklere sahip olduğuma güveniyorum.	4,43	0,68	0,01	0,79	0,26
6)	Zaman içerisinde işimin gerektirdiği yetkinlikleri kazandım.	4,50	0,65	0,08	0,78	0,25
Faktör 3: Anlam						
3)	Üstlendiğim görevler benim açımdan anlam taşımaktadır.	4,27	0,79	0,23	0,21	0,84
1)	Çalışmalarım, kişisel değerlerim açısından oldukça önemlidir.	4,15	0,75	0,12	0,27	0,82
2)	İşle ilgili sorumluluklarım, bireysel düzeyde benim için değer ifade etmektedir.	4,19	0,79	0,20	0,28	0,81

Faktör analizinden elde edilen ilk boyut, çalışanların görevlerini yürütürken sahip oldukları özerklik düzeyi ile çalıştıkları birim üzerindeki etki algılarını bir arada yansıttığından, bu faktör “Özerklik ve Etki” olarak adlandırılmıştır. Bu boyutta yer alan 12., 11., 10., 9., 8. ve 7. maddeler, bireylerin hem kendi iş süreçleri üzerinde kontrol sahibi olma düzeylerini hem de örgütsel karar alma süreçlerine etkilerini ölçmektedir. Bu birleşik yapı, Spreitzer’in (1995: 1443-1444) psikolojik güçlendirme modelinde öne çıkan temel unsurlar arasında yer almakta olup, Kirkman ve Rosen (1999: 68) tarafından da ekip düzeyindeki çalışmalarda birlikte ele alınabilecek bileşenler olarak değerlendirilmiştir.

İkinci faktör olan Yetkinlik boyutu, bireyin görevini başarıyla yerine getirme kapasitesine ve kendine duyduğu güvene ilişkindir. Bu boyutta yer alan 5., 4. ve 6. maddeler, çalışanların kendi yeterli ve yetkinlik algılarını değerlendirmektedir.

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

Spreitzer (1995: 1443-1444), yetkinlik kavramını bireyin işini başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceğine dair duyduğu inanç olarak tanımlamıştır. Faktör analizi sonuçları da bu tanımla tutarlılık göstermektedir.

Üçüncü faktör ise Anlam boyutu olarak adlandırılmıştır. Bu boyut, çalışanın yaptığı işi kişisel değerleri, inançları ve idealleri bağlamında ne derece anlamlı bulduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda 3., 1. ve 2. maddeler, bireyin işe duyduğu içsel bağlılığı ve işin kişisel anlamını yansıtmaktadır. Bu kavram, literatürde Thomas ve Velthouse (1990: 677) ile Spreitzer (1995: 1443-1444) tarafından da “anlam” boyutu olarak tanımlanmış ve çalışmamızda da bu doğrultuda adlandırılmıştır.

Sonuç olarak, yapılan analizler doğrultusunda psikolojik güçlendirmenin üç temel boyut altında yapılandığı görülmüş; bu yapı, hem ölçeğin geçerliliğini hem de kavramsal bütünlüğünü desteklemiştir.

4.4.1.3. Yenilikçi İş Davranışı Faktör Analizi Sonuçları

Bu tez çalışmasında, bağımlı değişken olarak ele alınan yenilikçi iş davranışı düzeyini ölçmek amacıyla, De Jong ve Den Hartog (2010: 28-29) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, literatürde yaygın şekilde kabul gören dört temel boyuta dayansa da, çalışmada yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda yapı iki temel faktör altında yeniden şekillenmiştir. İlk analizde, dokuzuncu madde herhangi bir faktör altında anlamlı yüklenim göstermediği için ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Son analiz sonucunda iki faktörlü yapı elde edilmiştir.

Ölçeğin güvenirlik analizinde ise Cronbach’s Alpha değeri 0,953 olarak hesaplanmış, bu da ölçeğin oldukça yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Faktör analizinden elde edilen ilk boyut, çalışanların yenilikçi fikirleri yalnızca üretmekle kalmayıp, bu fikirlerin kabul görmesi ve uygulanması için gerekli adımları atma düzeyini ölçmektedir. Bu boyut, “Fikirlerin Uygulanması ve Desteklenmesi” olarak adlandırılmıştır. De Jong ve Den Hartog’un (2010: 25) tanımlamasına göre bu boyut, “fikir için destek yaratma” ve “fikri gerçekleştirme” alt boyutlarını içermektedir. Bu kapsamda yer alan 16., 15., 14., 13., 17., 12., 11. ve 10. maddeler, bireyin yenilikçi fikirleri hayata geçirme, bu fikirlere destek sağlama ve çevresini ikna etme yönündeki davranışlarını değerlendirmektedir. Bu yapı, Scott ve Bruce (1994: 593), Kanter (1988: 519) ve Janssen’in (2000: 298) çalışmaları temel alınarak geliştirilen ifadelerden oluşmaktadır. Söz konusu maddeler, çalışanın örgüt içindeki değişim ve yenilik süreçlerine aktif katılım düzeyini yansıtmaktadır.

İkinci boyut ise “Fırsatların Algılanması ve Fikir Oluşturma” olarak tanımlanmıştır. Bu boyut, çalışanların iş süreçleri veya çevresel etkenler bağlamında ortaya çıkan fırsatları fark ederek, bu fırsatlara yönelik yaratıcı fikirler geliştirme yetilerini kapsamaktadır. De Jong ve Den Hartog’un (2010: 25) modelinde bu boyut, “sorunların ve/veya fırsatların farkına varılması” ile “fikir oluşturma” süreçlerini birleştirmektedir. Literatürde Kleysen ve Street (2001: 289-290), Scott ve Bruce (1994: 598) ve Janssen’in (2000: 298) çalışmalarından uyarlanarak oluşturulan 3., 2., 4., 1., 6., 7., 5. ve 8. maddeler, çalışanların yenilikçilik potansiyelini ve yaratıcı düşünce kapasitelerini değerlendirmeye yöneliktir. Bu boyut, bireylerin iş çevresine karşı duyarlılıkları, proaktif yaklaşımları ve yenilik geliştirme konusundaki zihinsel süreçlerini kapsamaktadır. Özellikle fırsatların algılanması ve yaratıcı fikirlerin üretilmesi, örgütün inovasyon kapasitesini destekleyen temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Tablo 5. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

ifade No	ifade adı	Ort.	Std. S.	Faktör Ağırlıkları	
	Faktör 1: Fikirlerin Uygulanması ve Desteklenmesi			Faktör 1	Faktör 2
16)	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesi süreçlerinde aktif rol alırım.	4,20	0,72	0,79	0,26
15)	İş yaparken yenilikçi düşünceleri planlı biçimde uygulamaya geçiririm.	4,15	0,73	0,79	0,28

14)	Yenilikçi çözümleri işe katkı sağlayacak şekilde pratiğe dökerim.	4,13	0,76	0,76	0,29
13)	Yaratıcı fikirlerin benimsenmesi için çevremdekileri ikna etmeye çalışırım.	4,08	0,767	0,75	0,30
17)	Yeni uygulamaların geliştirilmesi aşamasında katkı sunmaya gayret ederim.	4,18	0,69	0,75	0,30
12)	Kurumda etkili kişilerin yenilikçi fikirlere olumlu yaklaşmasını sağlamak için çaba gösteririm.	4,10	0,75	0,69	0,32
11)	Yenilikçi fikirlerin kabul edilmesi adına destek kaynakları ararım.	4,21	0,68	0,66	0,37
10)	Yaratıcı yaklaşımların uygulanması için gerekli desteği temin etmeye çalışırım.	4,20	0,72	0,62	0,39
Faktör 2: Fırsatların Algılanması ve Fikir Oluşturma					
3)	Mevcut durumları iyileştirebilmek adına fırsatları keşfetmeye çalışırım.	4,28	0,76	0,30	0,81
2)	Günlük görevlerimin dışında kalsa da, işimi dolaylı etkileyen konularla ilgilenirim.	4,21	0,78	0,27	0,79
4)	İşimde hangi yenilikçi olanakların ortaya çıkabileceğini düşünürüm.	4,19	0,77	0,33	0,78
1)	Yeni ürün ve hizmetler hakkında bilgi edinmek için araştırma yaparım.	4,15	0,74	0,18	0,77
6)	İşime yönelik yeni yöntemler, teknikler ya da araçları keşfetmeye çalışırım.	4,26	0,71	0,46	0,64
7)	Karşılaştığım sorunlara sıradışı çözümler üretmeye gayret ederim.	4,26	0,69	0,26	0,64
5)	Geliştirme imkânlarını fark etmeye ve bunları sorgulamaya istekliyim.	4,28	0,66	0,50	0,61

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

8)	Özgün ve yaratıcı fikirler ortaya koyarım.	4,32	0,67	0,42	0,60
9)	Atılan soru: Görevlerimi yürütürken farklı ve yaratıcı yöntemler geliştirmeye çalışırım.				

Sonuç olarak, yapılan faktör analizi doğrultusunda ölçek, yenilikçi iş davranışını iki temel boyut altında yapılandırarak, hem kavramsal bütünlük hem de ölçüm geçerliliği açısından literatürle tutarlı bir biçimde şekillenmiştir.

4.4.2. Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığı, Cronbach's Alpha katsayısı aracılığıyla test edilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısının 0.60'ın üzerinde olması, ilgili ölçeğin güvenilir kabul edilmesi için yeterli görülmektedir (Saruhan vd., 2020: 234). Bu bağlamda elde edilen Cronbach's Alpha değerleri, kullanılan tüm ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 6 incelendiğinde, örgütsel destek ölçeğinin iki alt boyutu için elde edilen Cronbach's Alpha değerlerinin sırasıyla 0.971 (Kurumsal Duyarlılık ve Destek Algısı) ve 0.916 (Kurumsal İlgisizlik/Vazgeçilebilirlik Algısı) olduğu görülmektedir. Bu değerler, ölçeğin oldukça güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Psikolojik güçlendirme ölçeği için alt boyutlara ait Cronbach's Alpha değerleri, özerklik ve etki boyutunda 0.888, yetkinlikte 0.839 ve anlam boyutunda 0.886 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, psikolojik güçlendirme ölçeğinin alt boyutlarının da güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Chronbach's Alpha Değerleri

Ölçek		Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Cronbach's Alpha
Örgütsel Destek	Kurumsal Duyarlılık ve Destek Algısı	53,73	0,97
	Kurumsal İlgisizlik / Vazgeçilebilirlik Algısı	6,85	0,91
Psikolojik Güçlendirme	Özerklik ve Etki Boyutu	42,02	0,88
	Yetkinlik	20,84	0,83
	Anlam	10,78	0,88
Yenilikçi İş Davranışı	Fikirlerin Uygulanması ve Desteklenmesi	56,82	0,92
	Fırsatların Algılanması ve Fikir Oluşturma	8,10	0,92

Yenilikçi iş davranışı ölçeğinin alt boyutlarından “Fikirlerin Uygulanması ve Desteklenmesi” için 0.921, “Fırsatların Algılanması ve Fikir Oluşturma” için ise 0.920 Cronbach’s Alpha değeri elde edilmiştir. Her iki değer de ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu desteklemektedir.

Ayrıca, faktör analizleri sonucunda elde edilen faktör açıklayıcılık oranlarının %6.851 ile %56.823 arasında değiştiği görülmektedir. Tüm alt boyutlarda açıklayıcılık oranlarının literatürde kabul edilen eşiklerin üzerinde olduğu söylenebilir. Bu bulgu, ölçeklerin yapı geçerliliğini de desteklemektedir.

5. BULGULAR

5.1. Korelasyon Analizleri

Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı sonuçları Tablo 7’de ortaya koyularak r değeri için 00-.29 arası düşük, .30-.69 arası orta, .70-1.00 arası yüksek düzeyde ilişkiyi gösterir şeklinde yorumlanmıştır.

Tablo 7’den değişkenler ve alt boyutları arasındaki korelasyon ilişkileri görülebilir. Buna göre değişkenler arasında pozitif yönlü yüzde 99 güvenilirlik düzeyinde ilişki olduğunu değerlendirmek mümkündür.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Ölçek Alt Boyutları	Psikolojik Güçlendirme	Yenilikçi İş Davranışı	Fikirlerin Uygulanması ve Desteklenmesi	Fırsatların Algılanması ve Fikir Oluşturma	Örgütsel destek	Kurumsal Duyarlılık ve Destek Algısı	Kurumsal İlgisizlik / Vazgeçilebilirlik Algısı
Psikolojik Güçlendirme	1						
Yenilikçi İş Davranışı	,622**	1					
Fikirlerin Uygulanması ve Desteklenmesi	,595**	,939**	1				
Fırsatların Algılanması ve Fikir Oluşturma	,572**	,938**	,762**	1			
Örgütsel destek	,373**	,268**	,273**	,231**	1		
Kurumsal Duyarlılık ve Destek Algısı	,444**	,246**	,250**	,211**	,843*	1	
Kurumsal	-,333**	-0,107	-0,109	-0,091	-	-	1

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

İlgisizlik / Vazgeçilebilirlik Algısı					,268**	,745**	
---	--	--	--	--	--------	--------	--

*N=443*p<0.05, **p<0.01

Psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r = .622$, $p < .01$). Bu bulgu, çalışanların psikolojik olarak güçlendikçe yenilikçi davranışlar sergileme eğilimlerinin arttığını göstermektedir.

Yenilikçi iş davranışının alt boyutları ile psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkiler de pozitif ve anlamlı bulunmuştur: fikirlerin uygulanması ve desteklenmesi ($r = .595$, $p < .01$), fırsatların algılanması ve fikir oluşturma ($r = .572$, $p < .01$).

Örgütsel destek ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = .373$, $p < .01$). Kurumsal duyarlılık ve destek algısı alt boyutu psikolojik güçlendirme ile pozitif yönde ilişkilidir ($r = .444$, $p < .01$); buna karşın kurumsal ilgisizlik/vazgeçilebilirlik algısı negatif ve anlamlı ilişki göstermiştir ($r = -.333$, $p < .01$).

Örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki de pozitif ve anlamlıdır ($r = .268$, $p < .01$). Alt boyutlar düzeyinde ise kurumsal duyarlılık pozitif, kurumsal ilgisizlik negatif ilişkili bulunmuştur.

5.2. Regresyon Analizleri

Bu aşamada hipotez testlerini yapmak için regresyon analizi çalışılacaktır.

Örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolünün test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz kapsamında, ilk olarak örgütsel destek (bağımsız değişken) ve psikolojik güçlendirme (düzenleyici değişken) değişkenleri z-değerlerine dönüştürülerek standardize edilmiştir. Daha sonra bu iki değişkenin etkileşiminden oluşan etkileşim değişkeni oluşturulmuştur (Baron vd., 1986: 1173; Sürücü vd., 2023: 202-213).

Üç aşamada gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinin birinci aşamasında, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisi test edilmiştir. Tablo 8'e göre örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışına anlamlı ve pozitif yönde etkisi bulunmuştur ($\beta = 0.268$, $p < 0.01$).

Tablo 8. Örgütsel Destek Yenilikçi İş Davranışına Etkisi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F
	,268(a)	0,072	0,069	20,742
B		Beta	T	Sig
(Sabit)	2,925		10,342	0.000
Örgütsel Destek	0,386	0,268	4,554	0.000

*Bağımlı değişken: Yenilikçi İş Davranışı

Ayrıca, modelin açıklayıcılık oranı %7.2 ($R^2 = 0.072$) olup, bu durum örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışını yordamada anlamlı ve olumlu bir katkı sunduğunu göstermektedir. Model denklemi şu şekilde oluşturulmuştur:

$$\text{Yenilikçi İş Davranışı} = 2.925 + 0.386 \times (\text{Örgütsel Destek})$$

5.3. Örgütsel desteğin Yenilikçi İş Davranışına etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü

Bu çalışmada, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici (moderatör) rolü olup olmadığı SPSS çarpım metodu kullanılarak test edilmiştir. Analiz üç modelde gerçekleştirilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel desteğin Yenilikçi İş Davranışına etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü

	Model 1	Model 2	Model 3
Örgütsel Destek (ODTUM)	0.268***	0.043 (ns)	0.031 (ns)
Psikolojik Güçlendirme (PGTUM)		0.606***	0.594***
ODTUM * PGTUM (Etkileşim)			-0.159**
R ²	0.072	0.388	0.413
F	20.742***	84.355***	62.152***

Not: Bağımlı değişken "Yenilikçi İş Davranışı", *p < .05, **p < .01, ***p < .001

Regresyon analizinde ilk aşamada örgütsel destek bağımsız değişken olarak modele alınmıştır ve bu değişkenin yenilikçi iş davranışını anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür ($p = .000 < .05$).

İkinci aşamada modele psikolojik güçlendirme değişkeni eklenmiş ve modelin açıklayıcılık gücü %38.8'e yükselmiştir ($R^2 = 0.388$). Bu sonuç, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışının önemli bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Aynı aşamada örgütsel desteğin etkisi anlamlılığını kaybetmiş ($p > .05$), psikolojik güçlendirme ise güçlü ve anlamlı kalmıştır ($\beta = 0.606$, $p < .001$).

Üçüncü ve son aşamada, örgütsel destek ile psikolojik güçlendirme değişkenlerinin çarpımıyla oluşturulan etkileşim değişkeni modele dahil edilmiştir. Bu aşamada modelin açıklayıcılığı %41.3'e ulaşmıştır ($R^2 = 0.413$). Etkileşim değişkeninin regresyon katsayısı negatif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0.159$, $p = .001$). Bu durum, psikolojik güçlendirme düzeyi arttıkça, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin azaldığını ve psikolojik güçlendirmenin düzenleyici bir rol üstlendiğini göstermektedir.

6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve psikolojik güçlendirmenin bu ilişkideki moderatör rolünü incelemektir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0.268$, $p < .001$). Bu sonuç, literatürdeki diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Eisenberger vd., 1990: 57; Turunç vd., 2010: 201-202; Park vd., 2022: 181-182). Örgütsel destek algısının, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik ettiği, örgüt tarafından değer gördükleri algısını artırdığı söylenebilir.

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

Çalışmanın önemli bulgularından biri de psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve güçlü bir doğrudan etkisinin olduğudur ($\beta = 0.606$, $p < .001$). Bu bulgu, psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanların yenilikçi fikirleri üretme ve uygulama konusunda daha istekli olduklarını göstermektedir. Bu sonuç literatürle uyumludur ve çalışanların psikolojik güçlendirme algılarının yenilikçi iş davranışlarını doğrudan etkilediğini vurgulayan önceki çalışmaları desteklemektedir (Spreitzer, 1995: 1453; Pieterse vd., 2010: 618).

Araştırmada psikolojik güçlendirme, örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde moderatör olarak ele alınmıştır. Analizler sonucunda, psikolojik güçlendirme ile örgütsel desteğin etkileşim etkisi negatif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0.159$, $p < .01$). Bu sonuç, psikolojik güçlendirme düzeyi arttıkça, örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisinin azaldığını ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, psikolojik olarak güçlendirilmiş çalışanlar, yenilikçi davranışlarını geliştirirken örgütsel desteğe olan bağımlılıklarını azaltarak, daha fazla içsel motivasyon ve özerklik sergilemektedirler.

Bu sonuçlar, daha önceki bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Örneğin, Park ve Kim (2022: 181-182) ile Kwahar ve Iyortsuun'un (2021: 87-88) çalışmalarında da örgütsel desteğin çalışan davranışları üzerindeki etkilerinde psikolojik güçlendirmenin farklı rollerde ele alındığı görülmektedir. Ancak mevcut çalışma, psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolünü negatif yönde tespit etmesiyle önemli bir farklılık ortaya koymaktadır.

Elde edilen bulgular ışığında, sağlık sektöründe yenilikçi davranışları artırmak isteyen örgüt yöneticileri için bazı uygulamalı öneriler sunulabilir. İlk olarak, örgütlerin çalışanlara yönelik desteği ve olumlu algıları artırmaya yönelik politikalar geliştirmeleri önemlidir. Bunun yanında, psikolojik güçlendirmeyi teşvik eden eğitim, özerklik, yetkinlik geliştirme programları ve anlamlı iş tasarımı gibi uygulamaların artırılması gerekmektedir. Çalışanların psikolojik güçlendirme seviyeleri yükseldikçe, yenilikçi iş davranışları üzerinde örgütsel desteğin sağlayacağı ek etkinin sınırlı kalabileceği unutulmamalıdır. Bu bağlamda yöneticiler, çalışanların psikolojik olarak güçlendirilmesini destekleyecek uygulamalara öncelik vererek yenilikçi davranışları teşvik etmelidir.

Sonuç olarak, bu çalışma sağlık sektöründeki örgütlerin yenilikçi iş davranışlarını geliştirmek adına hem örgütsel desteğin hem de psikolojik güçlendirmenin önemini ortaya koymaktadır. Gelecek araştırmaların farklı sektörlerde ve farklı bağlamlarda benzer ilişkileri incelemesi faydalı olacaktır.

6.2. Sınırlılıklar

Bu çalışmanın bazı metodolojik ve bağlamsal sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırma Türkiye'de sağlık sektöründe görev yapan 291 çalışandan kolayda örnekleme yöntemiyle toplanan veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bu durum, bulguların yalnızca benzer sektörel ve kültürel bağlamlarda genellenebileceğini göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların demografik özellikleri açısından grubun orta düzeyde homojen olması, farklılıkların etkisinin ortaya çıkarılmasını zorlaştırabilir.

İkinci olarak, veriler anket yöntemiyle ve katılımcıların kendi beyanlarına dayanarak elde edilmiştir. Bu yöntem, sosyal beklenti etkisi veya dikkatsiz cevaplama gibi sorunlar yaratabilir.

Son olarak, çalışmada yalnızca örgütsel destek, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı değişkenleri ele alınmıştır. Liderlik tarzı, örgütsel iklim, kişilik özellikleri ve iş yükü gibi diğer faktörlerin incelenmemesi, sonuçların kapsamını sınırlandırmaktadır.

6.3. Öneriler

Araştırmanın bulgularına dayanarak şu uygulama ve politika önerileri sunulmaktadır:

Örgütsel destek algısını artıran uygulamalara odaklanılmalıdır. Yöneticilerin şeffaf iletişim, katılımcı karar alma süreçleri ve adil ödüllendirme sistemleri oluşturması önerilir.

Psikolojik güçlendirme kapsamında bireysel özerkliği ve yeterlilik algısını artırıcı politikalar geliştirilmelidir. Bu doğrultuda eğitim programları ve lider-çalışan etkileşimini güçlendiren stratejiler önerilmektedir.

Sağlık sektörüne özgü liderlik modelleri benimsenmeli ve çalışanların yenilikçi davranışlarını destekleyecek katılımcı yaklaşımlar geliştirilmelidir.

Organizasyonel iklimin dengeli ve anlamlı bir destek sağlayacak şekilde yönetilmesi önemlidir. Psikolojik güçlendirmenin etkinliği için destekleyici ortamın güvenilir ve yapıcı olması gerekmektedir.

Gelecek çalışmalarda ise metodolojik çeşitlilik (boylamsal ve çoklu düzey analizleri) ve farklı sektör ve kültürlerle odaklanan araştırmalar yapılması, bulguların genellenebilirliğini artıracaktır.

Ayrıca, bu çalışmanın tasarımına yönelik sınırlılıklar göz önüne alındığında, ileride yapılacak araştırmalarda örgütsel destek ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı değişken rolünün test edilmesi, konunun daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Bu tür analizlerin, değişkenler arasındaki nedensel mekanizmaları daha açık ortaya koyma potansiyeli bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- AKÇİN, K. (2018). Çalışanların Örgütsel Destek Algısı ve Psikolojik Sahiplenmelerinin Sessizlik Davranışlarına ve Görev Performansına Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma [Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı]. Bursa.
- ALTINDAĞ, E. (2011). Aile Şirketlerinde Stratejik Yönelim Düzeylerinin Tespiti ve Firma Performansı Üzerinde Etkisi [Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü]. Kocaeli.
- ASLANER, F. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Lider-Üye Etkileşimi Vasıtasıyla Bireysel Performansı Etkilemede Örgütsel Destek ile Örgütsel Prestij Algılarının Rolü: Perakende Sektöründe Bir Araştırma [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı]. İstanbul.
- ATILLA, E. (2017). Örgütsel Sessizlik, Presenteizm ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi: Yalova Devlet Hastanesi Örneği [Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı]. İstanbul.
- AYDOĞMUŞ, C. (2011). Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı]. Ankara.
- AKHTAR, M. W., SYED, F., HUSNAİN, M., & 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.
- AKKOÇ, R., TEMİZ, C., CEYHAN, M., TUĞ, Ö., DORA, M., & BALAMAN, H. (2023). "Algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin yenilikçi davranışı üzerine etkisi", *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1): 46.
- AXTELL, C. M., HOLMAN, D. J., & WALL, T. D. (2006). "Promoting innovation: A change study", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 509–516.
- AYKAN, E. (2007). "Örgütlerde insan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1): 123–137.
- BALİ, S., & SANDROTUA, M. (2024, June 11). "Behavioral intentions of low-achieving students to use mobile English learning: Integrating self-determination theory, theory of planned behavior, and technology acceptance model approaches", *SSRN*.
- BARON, R. M., & KENNY, D. A. (1986). "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173–1182.
- BOZKURT, Ö., & ERCAN, A. (2022). "Çalışanların yenilikçi iş davranışlarında ve işten ayrılma niyetlerinde örgütsel destek algısının etkisi: İmalat sanayi üzerine bir araştırma", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(43): 269–290. <https://doi.org/10.46928/iticusbe.1059273>
- ÇAKAR, N. D., & YILDIZ, S. (2009). "Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: 'Algılanan örgütsel destek' bir ara değişken mi?", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28): 68–90.
- FINDIK, M. (2011). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneği [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü], 124–127.
- ÇAPRAZ, B., ÜNNÜ, N. A. A., İLİC, D. K., KOCAMAZ, M., ÇİÇEKİLİ, U. G., ARACIOĞLU, B., ve SOYUER, H. (2014). "Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma", *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 3(1): 49–72.
- DE JONG, J. P. J., & DEN HARTOG, D. N. (2010). "Measuring Innovative Work Behavior", *Creativity and Innovation Management*, 19(1): 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- DEMİRER, M. C. (2020). “YAPISAL VE PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRMENİN KARIYER TATMİNİ VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI Üzerine Etkisi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1): 165–184.
- EİSENBEİSS, S. A., & BOERNER, S. (2013). “A Double-Edged Sword: Transformational Leadership and Individual Creativity”, *British Journal of Management*, 24(1): 54–68.
- EİSENBERGER, R., CUMMİNGS, J., ARMELİ, S., & LYNCH, P. (1997). “Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 82(5): 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- EİSENBERGER, R., FASOLO, P., & DAVİS-LAMASTRO, V. (1990). “Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, 75(1): 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- EİSENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHİSON, S., & SOWA, D. (1986). “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500–507.
- EİSENBERGER, R., STİNGLHAMBER, F., VANDENBERGHE, C., SUCHARSKİ, I. L., & RHOADES, L. (2002). “Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention”, *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 565–573.
- ERGENELİ, A., & ARI, G. S. (2005). “Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları”, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60: 121–148.
- IMRAN, R., & ANİS-UL-HAQUE, M. (2011). “Mediating Effect of Organizational Climate Between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour”, *Pakistan Journal of Psychological Research*, 26(2): 183–199.
- İNCE, A. R. (2016). “Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisinde Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(57). <https://doi.org/10.17755/esosder.03486>
- JANSSEN, O. (2000). “Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3): 287–302.
- KANBUR, E. (2016). “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14): 1–22.
- KANTER, R. M. (1988). “Three Tiers for Innovation Research”, *Journal of Communications Research*, 15(5): 509–523.
- KAYMAKCI, R. (2020). *Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Dönüşümcü Liderliğin ve İşten Ayrılma Niyetinin Rolü* [Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı], 20–32.
- KHENG, Y. K., MAHMOOD, R., & BERİS, 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): 93–95.
- KİRKMAN, B. L., & ROSEN, B. (1999). “Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment”, *Academy of Management Journal*, 42(1): 58–74.
- KLEYSEN, R. F., & STREET, C. T. (2001). “Toward a Multi Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior”, *Journal of Intellectual Capital*, 2(3): 284–296.
- KNOL, J., & VAN LİNGE, R. (2009). “Innovative behaviour: The effect of structural and psychological empowerment on nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, 65(2): 359–370.
- KOSDAK, M. (2024). “Türkiye ve dünyada sağlık insan gücü sayısal durumu”, *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*, 1(İnsan Kaynakları Özel Sayısı): 118.
- KÖR, B. (2015). *Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma* [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı].
- KRAİMER, M. L., & WAYNE, S. J. (2004). “An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment”, *Journal of Management*, 30(2): 209–237.

- KWAHAR, N., & IYORTSUUN, A. S. (2021). "Perceived Organizational Support, Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior of Academic Staff of Private Polytechnics in Nigeria", *Innovative Journal of Management and Business Education*, 7(1): 1–15.
- LEVINSON, H. (1965). "Reciprocation: The Relationship between Man and Organization", *Administrative Science Quarterly*, 9: 370–390.
- NYBAKK, E., CRESPELL, P., & HANSEN, E. (2011). "Climate for Innovation and Innovation Strategy as Drivers for Success in the Wood Industry: Moderation Effects of Firm Size, Industry Sector, and Country of Operation", *Silva Fennica*, 45(3): 415–430.
- OUKES, T. (2010). *Innovative Work Behavior: A Case Study at a Tire Manufacturer* [Lisans Tezi, University of Twente, Business Administration Department].
- ÖNDEROĞLU, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar* [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı], 11–94.
- ÖTKEN, A. (2015). "Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Örgütsel Adaletin Rolü", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2): 113–140. <https://doi.org/10.17065/huiibf.83618>
- ÖZER, Y. (2014). *Algılanan örgütsel destek ve kişilik özelliklerinin takım inovasyonu üzerine etkisi: Türk Telekomünikasyon A.Ş. üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- PARK, J., & KİM, W. (2022). "The Impact of Perceived Organizational Support on Innovative Work Behaviour Through Psychological Empowerment: Focusing on the Moderated Mediating Role of Organizational Procedural Justice", *Journal of Technical Education and Training*, 14(1): 178–191.
- PİETERSE, A., NEDERVEEN, D., VAN K., MİCHAÉLA, S., & DAAN, S. (2010). "Transformational and Transactional Leadership and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Empowerment", *Journal of Organizational Behavior*, 31(4): 609–623.
- PRATİWİ, N. A., FATİMAH, S., & SUSİLO, A. K. (2023). "The Impact of Organizational Support and Employee Attitude to Innovative Work Behavior: Mediating Role of Psychological Empowerment", *Journal of Information and Organizational Sciences*, 47(2).
- Qİ, L., LİU, B., WEİ, X., & HU, Y. (2019). "Impact of Inclusive Leadership on Employee Innovative Behavior: Perceived Organizational Support as a Mediator", *PLoS ONE*, 14(2): e0212091. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>
- RAMAMOORTHY, N., FLOOD, P. C., SLATTERY, T., & SARDESSAİ, R. (2005). "Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model", *Creativity and Innovation Management*, 14(2): 142–150.
- SARUHAN, C., & ÖZDEMİRCİ, A. (2020). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji* (6. Baskı). Beta Yayınları.
- 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.
- SEİBERT, S. E., KRAİMER, M. L., & CRANT, J. M. (2001). "What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success", *Personnel Psychology*, 54(4): 845–874.
- SPREİTZER, G. M. (1995). "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation", *Academy of Management Journal*, 38: 1442–1465.
- SULAİMAN, M., RAGHEB, M. A., & WAHBA, M. (2019). "Perceived Organization Support Role in Creating an Innovative Work Behavior", *Open Access Library Journal*, 6: 4–12.
- SÜ ERÖZ, S., & ŞİTTAK, S. (2019). "Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki", *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19): 1574–1599. <https://doi.org/10.26466/opus.578547>
- SÜRÜCÜ, L., ŞEŞEN, H., MASLAKÇI, A., & YELOĞLU, H. O. (2023). *SPSS, AMOS ve PROCESS Macro ile İlişkisel, Aracı/Düzenleyici ve Yapısal Eşitlik Modellemesi* (2. Baskı). Detay Yayıncılık.
- TARSUSLU, S., & BAŞ, M. (2024). "Does Psychological Empowerment of Healthcare Workers Trigger Innovative Work Behaviors? A Moderated Mediation Study", *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(2): 272–289.

Örgütsel Desteğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü Sağlık Sektöründe Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma

THOMAS, K. W., & VELTHOUSE, B. A. (1990). "Cognitive Elements of Empowerment: An 'Interpretive' Model of Intrinsic Task Motivation", *The Academy of Management Review*, 15(4): 666–681.

TÖRE, E. (2017). Entelektüel Sermayenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinin Bilgi Paylaşımı, Öz Yeterlilik ve İç Denetim Odağı Perspektifinden İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma [Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi ve Organizasyon Anabilim Dalı].

TURUNÇ, Ö., & ÇELİK, M. (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2): 183–206.

UÇAR, D. (2009). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem [Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe University, Graduate Institute of Social Sciences]. İstanbul, 4–9.

YUAN, F., & WOODMAN, R. W. (2010). "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations", *Academy of Management Journal*, 53(2): 323–334.