

10. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ

BİLDİRİLER KİTABI

1-4 Kasım 2023
Yalova

<https://odk.yalova.edu.tr>

10. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

Düzenleyen

Yalova Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Eser Adı

10.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı

Editörler

Prof. Dr. Senay YÜRÜR

Arş. Gör. Filiz ERCAN

Arş. Gör. Hakan BALTACI

10. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

© Her hakkı saklıdır. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı, yazarlarının izni olmaksızın, elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz. Bu kitaptaki bilgilerin her türlü sorumluluğu yazarına aittir.

ISBN

978-605-69912-7-1

Kapak Tasarım

Ertan TUĞCU

Elektronik Yayın Formatı

PDF

İnternet Adresi

<https://odk.yalova.edu.tr>

10. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Aşkın KESER

Prof. Dr. Ayşegül Asuman AKDOĞAN

Prof. Dr. Ayşe Çiğdem KIREL

Prof. Dr. Azize ERGENELİ

Prof. Dr. Azmi YALÇIN

Prof. Dr. Cavide UYARGİL

Prof. Dr. Deniz ELBER BÖRÜ

Prof. Dr. Dursun BİNGÖL

Prof. Dr. Enver ÖZKALP

Prof. Dr. Güler İSLAMOĞLU

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN

Prof. Dr. Kadir ARDIÇ

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Prof. Dr. Ömür Neczan ÖZMEN

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU

10. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONGRESİ BİLDİRİLER KİTABI

YÜRÜTME KURULU

Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Kongre Dönem Başkanı)

Doç. Dr. Cem GÜRLER

Doç. Dr. Onur ÜNLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Kemal DEMİR

Dr. Öğr. Üyesi Üzeyir YILDIZ

Dr. Öğr. Üyesi Vildan TAŞLI KARABULUT

Arş. Gör. Dr. Elif Nur ALPER

Arş. Gör. Hakan BALTACI

Arş. Gör. Filiz ERCAN

Arş. Gör. Merve ERARSLAN TUĞCU

Arş. Gör. Halil İbrahim ZENGİN

ÖNSÖZ

Her kongre gibi temelde ilgili alanda çalışan bilim insanlarının bir araya gelmesi, yürütülen bilimsel çalışmaların paylaşılması, karşılıklı görüş alışverişinde bulunulması, ortak işbirliklerinin doğmasına bir zemin oluşturmak amacını güden Örgütsel Davranış Kongreleri buna ek olarak, bu alanda bilim insanlarının yetişmesine katkı sağlamak ve yürütülen bilimsel çalışmaların niteliğinin artırılmasına destek olacak ortamları yaratmak gibi bir misyon da üstlenmekte ve böyle bir işlevi de yerine getirmektedir.

Bu amaç doğrultusunda Cumhuriyetimizin kuruluşunun 100. yılına denk gelen bu özel zamanda, Yalova Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 10. Örgütsel Davranış Kongresi ilk günü çalıştay programı olmak üzere 4 günlük bir bilimsel etkinlik olarak gerçekleşmiştir. Çalıştay programı birbirinden değerli hocalarımızın yer aldığı yöntem sunumlarının yanı sıra, ilk kez bu kongrede gerçekleştirilen “araştırma önerisi geri bildirimleri” oturumu içermiştir. Daha önceden yapılan çağrıya istinaden gönderilen 5 araştırma önerisi hocalarımızdan geri bildirim almıştır.

10. Örgütsel Davranış Kongresine toplam 79 üniversiteden 207 yazarın yer aldığı 102 çalışma gelmiş, titizlikle yürütülen kör hakem süreci sonunda 62 tanesi, yaklaşık % 61 kabul oranı ile kongrede sunulmak üzere kabul edilmiştir. Kişisel sebeplerle geri çekilen 3 çalışma olmuş ve 59 bildiri, 2-3 Kasım günlerinde 20 oturumda yazarları tarafından sunulmuştur. Daha önceki kongre kabul oranlarına göre düşük düzeyde kabul oranına sahip olan 10. Örgütsel Davranış Kongresinde daha az sayıda çalışma, daha fazla sunum ve tartışma sürelerine sahip olabilmıştır. 4 gün süren kongreye 69 üniversiteden yaklaşık 200 kişi katılmıştır. Daha önceki kongrelere oranla daha az sayıda bildiri gelmiş olması ve katılımcı sayısının da göreceli olarak daha az olmasının bir nedeninin, 6 Şubat 2023'te yaşanan deprem felaketi nedeniyle ertelenerek 2023'ün Eylül ayının sonunda yapılan Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi olabileceği düşünülmektedir.

Alanın önemli kongrelerinden biri olan Örgütsel Davranış Kongresinin 10'uncusuna ev sahipliği yapabilmemizi olanaklı kılan öncelikle Kongre Danışma Kuruluna, geceyi gündüzüne katarak aylarca çalışan Kongre Yürütme Kurulu üyelerine, bildiri değerlendirme sürecine katkı sağlayan hakemlerimize, sponsorlarımıza, bizimle fedakârca çalışan öğrencilerimize ve kongremize bildirili ya da bildirisiz katılım sağlayarak bu organizasyonu bir bilim şenliğine dönüştüren tüm katılımcılarımıza teşekkür ederim. Ayrıca çalıştay ve açılış oturumlarında bilgi ve deneyimlerini bizimle paylaşarak kongrenin bilimsel çalışmaların niteliğini artıracak ve bilim insanlarının yetişmesine olanak sağlayacak ortamları yaratma amacını gerçekleştirmemize önemli katkılar sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. A. Selami SARGUT, Prof. Dr. S. Arzu WASTI, Prof. Dr. Bilçin TAK MEYDAN ve Prof. Dr. Hakkı Okan YELOĞLU'na şükranlarımı sunarım.

Saygılarımla
Prof. Dr. Senay YÜRÜR
Kongre Dönem Başkanı

İÇİNDEKİLER

DANIŞMA KURULU.....	iii
YÜRÜTME KURULU	iv
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
ENTELEKTÜEL SERMAYENİN ÖRGÜTSEL ÇEVİKLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA- Eda ÖZAY- Prof. Dr. Sabahat BAYRAK KÖK	1
PROAKTİF ÇALIŞMA DAVRANIŞLARININ İŞ-YAŞAM DENGESİNE KATKISINDA ÖZ-YETERLİLİĞİN ROLÜ- Dr. Gamze GÜNER KİBAROĞLU- Dr. Öğr. Gör. Burcu TOSUN- Prof. Dr. H. Nejat BASIM.....	14
PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK İÇ GİRİŞİMCİ DAVRANIŞA ETKİSİNDE YARATICI ÖZ YETERLİLİĞİN VE USTALIK HEDEF YÖNELİMİNİN ROLÜ: DÜZENLENMİŞ ARACILIK MODELİ-Prof. Dr. Deniz ELBER BÖRÜ-Arş. Gör. Dilek GÜNGÖRMEZ ŞEKER	25
KAZANAN TARAF NE HİSSEDİYOR? GURUR MU, SUÇLULUK MU?-Prof. Dr. Senay YÜRÜR- Arş. Gör. Hakan BALTACI- Arş. Gör. Filiz ERCAN	41
JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR DERGİSİNİN SON 5 YILININ BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZİ- Dr. Gökçe TOPÇU- Doç. Dr. Seçil GÜRÜN KARATEPE.....	53
YÖNETİCİ KÖRLÜĞÜNÜN NEDENLERİ ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA- Prof. Dr. Pelin KANTEN- Prof. Dr. Yener PAZARCIK- Arş. Gör. Rumeysa ARMUTÇU- Arş. Gör. Hüseyin ORAK.....	66
KADINLARDA OLUMLU BENLİK İMGESİNİ HEDEF ALAN BİLİŞSEL ÇELİŞKİLERİN HAREKETE GEÇİRİCİSİ OLARAK PRATİKLER- Doç. Dr. Onur ÜNLÜ- Melek ÖZTÜRK- Eda KARA- Duygu KAPTAN	79
İŞ GÜVENCESİZLİĞİ ALGISININ ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: BU İLİŞKİNİN KİŞİ İŞ UYUMUNA DAYALI ÇERÇEVESİ-Doç. Dr. Ahmet MAŞLAKCI- Doç. Dr. Lütfi SÜRÜCÜ- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN.....	87
İŞ TANIMLARI VE PERFORMANS DEĞERLENDİRME BAĞLAMINDA SESSİZ İSTİFA (QUIET QUITTING) KAVRAMI- Dr. Öğr. Üyesi Güzin KIYIK KICIR	101
SESSİZ İSTİFAYA SES SİZ OLUN: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI- Elif BAYGIN- Doç. Dr. Fatih SOBACI	113
İŞYERİNDE DIŞLANMANIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN ARACI ROLÜ-Prof. Dr. Azmi YALÇIN-Dr. Öğr. Üyesi Konuralp SEZGİLİ-Öğr. Gör. Dr. Sıdıka Ece YILMAZ.....	124
ÖRGÜTSEL GÜVENİN ÖRGÜTSEL SAPMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: MAVİ YAKALI ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA- Öğr. Gör. Dr. S. Ece YILMAZ- Prof. Dr. Azmi YALÇIN.....	135

İŞE BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM VE ÜRETİM KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER- Bilge Sena KURT-Çağrı ÖVEN-Mahir MUTLU- Arş. Gör. Nazım ŞEN.....	150
ÖRGÜTLERDE ROMANTİK İLİŞKİLER: ÇALIŞANLARIN SAPKIN DAVRANIŞLARI VE KISKANÇLIK- Serin İŞİAÇIK	162
ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İŞE ADANMIŞLIK ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ARACI ROLÜ-Doç. Dr. Mehmet Selman KOBANOĞLU-Doç. Dr. Selen UYGUNGİL ERDOĞAN	170
İŞ YERİNDE KÜÇÜK SOHBETLER VE İŞE BİLİŞSEL TUTKUNLUK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN SORUMLULUK KİŞİLİK ÖZELLİĞİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ- Beyza YILDİRİM- Burak Can BAYER- Dilara YILMAZ- Dr. Öğretim Üyesi Neslihan TURNALAR ÇETİNKAYA.....	186
ÖRGÜTSEL ETİK İKLİM ALGISİNİN KURUMSAL İTİBAR ALGISI ARACILIĞIYLA İŞE AİT OLMA HİSSİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ- Dr. Öğr. Üyesi Burcu AYDIN KÜÇÜK- Hakkı Anıl YALVAÇ.....	198
SAĞLIKTA YAPAY ZEKA KULLANIMI: HEKİMLER ÜZERİNDE NİTEL BİR ÇALIŞMA- Selin PALA- Doç. Dr. İlkay TURAN	210
AKILLI TEKNOLOJİ, YAPAY ZEKÂ, ROBOTİK VE ALGORİTMALAR FARKINDALIĞI ÖLÇEĞİNİ TÜRKÇEYE UYARLAMA ÖN ÇALIŞMASI- Doç. Dr. Ufuk BAŞAR.....	220
MAVİ VE BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN DİJİTAL OKURYAZARLIK VE TEKNOLOJİYE KARŞI TUTUMLARININ İNCELENMESİ- Prof. Dr. Deniz Elber BÖRÜ- Arş. Gör. Mustafa BEKMEZCİ-Elif Eda GÜNEŞ	231
MEŞRU OLMAYAN GÖREVLER KAVRAMI: TÜRKİYE’DE SOSYAL BİLİM AKADEMİSYENLERİNİN DENEYİMLERİ ÜZERİNE FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA- Arş. Gör. Nur Ayça ÖZTÜRK- Prof. Dr. Ethem DUYGULU- Doç. Dr. Emir ÖZEREN	242
AYDINLIK VE KARANLIK ÜÇLÜNÜN ETİK OLMAYAN ÖRGÜT YANLISI DAVRANIŞLARA ETKİSİNDE MOTİVASYONUN ARACI ROLÜ: BANKACILIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA- Arş. Gör. Dr. Tugay ÜLKÜ- Prof. Dr. Sema POLATCI	256
İŞYERİNDE ZORBALIĞIN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞINA ETKİSİNDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİĞİN ARACILIK ROLÜ- Öğr. Gör. Dr. Murat KARATAŞ- Doç. Dr. Ali BAYRAM	271
LİDER-ÜYE MÜBADELESİ: ULUSAL BİBLİYOMETRİK ANALİZ- Ahmet BAŞARAN- Prof. Dr. Senay YÜRÜR.....	283
KARİYER GELİŞİMİ VE PLANLAMASI DERSİNİN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER UYUM DÜZEYLERİNE ETKİSİ- Dr. Öğr. Üyesi Esra ATILLA BAL- Prof. Dr. Selma ARIKAN.....	299
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNDE 360° VİDEOLAR VE 2D VİDEOLARIN KULLANIMINA İLİŞKİN DENEYSEL BİR ÇALIŞMA- Arş. Gör. Funda KIRAN- Dr. Öğr. Üyesi Nisa EKŞİLİ- Prof. Dr. Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT	310

BİLİNÇLİ FARKINDALIK VE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ İLİŞKİSİNDE İÇSEL MOTİVASYONUN ARACI ROLÜNÜN BELİRLENMESİ- Doç. Dr. Ergün KARA- Mustafa İsmet BAŞBOĞA- Dr. Atilla KAYA	321
MANTAR YÖNETİM TARZININ ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: HAVALİMANI YER HİZMETLERİ DEPARTMANINDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA- F. Burcu DEMİR- Prof. Dr. Fatih SEMERCİÖZ	333
ÇALIŞANLARIN WELLNESS-İYİLİK HALİ PROGRAMLARINA KATILIM NEDENLERİ ÜZERİNE ÖNCÜL BİR ARAŞTIRMA- Dr. Mert GÜNERERGİN- Dr. Öğr. Üyesi Benan KURT YILMAZ- Dr. Ela Burcu UÇEL- Prof. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ	346
LİDERLİĞİN KARANLIK YÜZÜNÜN KAVRAMSALLAŞTIRILMASINA YÖNELİK BİR ANALİZ- Çisem DİKİLİ- Prof. Dr. Pınar SÜRAL ÖZER	357
TÜRK POLİSİ YAKALAR, AMİRİ KARANLIK DEĞİLSE: KARANLIK ÜÇLÜ, İSTİSMARCI YÖNETİM VE YAŞAM TATMİNİ- Ertan AKTÜRK- Doç. Dr. Orkun DEMİRBAĞ- Prof. Dr. Uğur YOZGAT- Dr. Öğr. Üyesi Kübra ŞİMŞEK DEMİRBAĞ ...	376
ÇALIŞANLAR RİSK ALMAKTAN NEDEN KAÇINIR? İSTİSMARCI YÖNETİM VE İŞ GÜVENCESİZLİĞİ AÇISINDAN BİR İNCELEME- Dr. Öğr. Üyesi Hasan Sadık TATLI- Arş. Gör. Berika AKÇAY- Dr. Öğr. Üyesi Tuba BIYIKBEYİ	386
TOPLUMSAL CİNSİYET İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİ ETKİLER Mİ? KARİYER KAYNAKLARINA ERİŞİMİN ROLÜ- Doç. Dr. Kemal KÖKSAL- Doç. Dr. Lale ORAL ATAÇ- Doç. Dr. Hilmiye TÜRESİN TETİK- Doç. Dr. Ali GÜR SOY	398
BEYAZ YAKALI ERKEKLERİN GÖZÜNDEN “TERSİNE AYRIMCILIK”- Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN- Büşra AŞIROĞLU- Okay COŞKUN	412
SAĞLIK ÇALIŞANLARININ EMPATİ DÜZEYLERİNİN FARKLI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ- Dr. Necmiye ÇEPNİ- Prof. Dr. Ayten AKATAY- Dr. Öğretim Üyesi Umut EROĞLU	436
YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ: ULUSLARARASI YAZINDA BİBLİYOMETRİK ANALİZ- Dr. Öğr. Üyesi Esin YÜCEL KARAMUSTAFA-Doç. Dr. Deniz PALALAR ALKAN	448
AKADEMİSYENLERİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ- Öğr. Gör. Hatice KARALI- Öğr. Gör. Ayşenur AÇIKEL- Onur ÖZTÜRK	461
GÜNDEME LİDERLİK ETMEK: NASIL BİR LİDERLİK? -Dr. Serap DEMİRLER	471
KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİ: İŞE TUTKUNLUĞUN ARACI ROLÜ- Dr. Öğr. Gör. İfakat ATAÇ- Prof. Dr. Sema POLATCI	485
FARKLILIK YÖNETİMİ ALGISI İLE DUYGUSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: SOSYAL KİMLİK TEORİSİ- Öğr. Gör. Dr. Emine YILMAZ ATİK	501
“BİZ” VE “ONLAR”: İŞ YERİNDE GRUPLAR-ARASI ÇATIŞMAYI AZALTMAYA YÖNELİK MÜDAHALE ÇALIŞMASI- Ebrar YENİCE KANIK- Zeynep AĞIRBAŞ ...	517

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ İLE KARIYER STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE STRATEJİK LİDERLİĞİN ARACI ROLÜNÜN İNCELENMESİ- Ahmet AL- Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZKILIÇCI- Dr. Öğr. Üyesi Hande TASA.....	531
ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ALGISI SESSİZLİĞİN KİLİDİNİ AÇAR MI? - Yusuf Oktay ÜNLÜER- Dr. Öğr. Üyesi Abdullah YILMAZ	545
İŞ STRESİNİN İŞE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ARACI ROLÜ VE DUYGUSAL BAĞLILIK DÜZENLEYİCİ ETKİSİ: “İSTİKRARIN ANAHTARI SEVGİ Mİ?” - Prof. Dr. İlhami YÜCEL- Nida Bengisu TORUN.....	558
İÇ MÜŞTERİ MEMNUNİYETİ ÖLÇEĞİ: ÇALIŞANLARIN KURUM İÇİNDEKİ SÜREÇ SAHİPLERİ İLE İŞ İLİŞKİSİNİ DEĞERLENDİREN BİR ÖLÇEK ÇALIŞMASI- Doç. Dr. Gülbeniz AKDUMAN-Doç. Dr. Zeynep HATİPOĞLU	569
SİYAH KUĞU METAFORU VE ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI- Ömer Okan FETTAHLIOĞLU- Hüseyin ÇİÇEKLİOĞLU	582
İŞ DİZAYNI ÖLÇEĞİNİN (MORGESON AND HUMPHREY, 2006) TÜRKÇEYE UYARLANMASI ÇALIŞMASI- Özel Meryem SULİMAN-Arş. Gör. Selin ÇULCUOĞLU ÖZTÜRK.....	593
İŞ ANLAMLILIĞININ İŞ AKIŞ DENEYİMİNE ETKİSİ: NOMOFOBİNİN ROLÜ*- Mustafa İNCE- Dr. Öğr. Üyesi Ayşe KARACA.....	605
İŞYERİNDE GELİŞMELERİ KAÇIRMA KORKUSU (FOMO): FENOMENOLOJİK BİR ARAŞTIRMA- Dr. Öğr. Üyesi Elif Özge ERBAY- Doç. Dr. Dilek Işılay ÜÇÖK.....	616
TEKNOLOJİK LİDERLİK İLE TEKNOSTRES İLİŞKİSİ: İSTANBUL İLİNDE BİR ARAŞTIRMA- Hande KARADENİZ- Prof. Dr. Hatice Necla KELEŞ.....	628
BİRLİKTE YALNIZ ÇALIŞMAK: CO – WORKING (PAYLAŞIMLI OFİS) EKOSİSTEMİ- Mehmet YETKİN- Doç. Dr. Yasin ÇAKİREL	644
EV DEN ÇALIŞMAYLA DENEYİMLENEN YENİ STRES FAKTÖRLERİ- Prof. Dr. Aşkın KESER- Doç. Dr. Esin ERTEMSİR	657
İŞ GÜVENCESİZLİĞİNİN PRESENTEEİSME ETKİSİNDE PSİKOLOJİK GÜVENLİĞİN ARACILIK ROLÜ- Dr. Öğr. Üyesi Şafak ÖZ AKTEPE	682
PATERNALİST LİDERLİĞİN İŞ BİÇİMLENDİRME DAVRANIŞLARINA ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SAHİPLENMEİNİN ARACI ROLÜ- Emrah ZENGİN- Doç. Dr. Memduh BEGENİRBAŞ	695
PATERNALİST LİDERLİĞİN İNOVATİF YAPICI SAPMA DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ARACI ROLÜ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA- Arş. Gör. Dr. Tugay ÜLKÜ- Dr. Öğr. Üyesi Osman YALAP	706
İŞ YERİ ARKADAŞLIĞININ İŞGÖREN PERFORMANSINA ETKİSİNDE İŞ YERİNDE SIKILMANIN (BOREOUT) ARACILIK ETKİSİ- Dr. Songül GÖKHAN-Prof. Dr. Ömür Neczan TİMURCANDAY ÖZMEN- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ KÜÇÜKALTAN- Prof. Dr. Engin Deniz ERİŞ	718
ÖRGÜTSEL YARATICILIK KONUSUNDA YAPILMIŞ OLAN TEZLERİN KATEGORİK OLARAK İNCELENMESİ- Z. Mehmet FIRAT	730

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİNİN ÇALIŞAN YARATICILIĞINA ETKİSİNDE İŞ TATMİNİNİN ARACI ROLÜ- Doç. Dr. Murat BAŞ- Arş. Gör. Dr. Gök Nur ERSARİ	743
YÖNETİM ALANINDA TASARIM ODAKLI DÜŞÜNME: BİBLİYOMETRİK BİR ANALİZ- Gülbeyaz ÇALIŞ- Prof. Dr. Fahri ERENEL.....	756

ALGILANAN YÖNETİCİ DESTEĞİNİN ÇALIŞAN YARATICILIĞINA ETKİSİNDE İŞ TATMİNİNİN ARACI ROLÜ

Doç. Dr. Murat BAŞ

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi murat.bas@erzincan.edu.tr

Arş. Gör. Dr. Göknur ERSARI

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi gersari@nevsehir.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı algılanan yönetici desteğinin çalışan yaratıcılığına etkisinde iş tatminin aracı rolünü incelemektir. Bu amaçla, Nevşehir Organize Sanayide çalışan 287 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, algılanan yönetici desteğinin çalışan yaratıcılığını pozitif bir etkisi bulunmuş ve bu etkide iş tatminin aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar ile sektör sahiplerine ve yöneticilere tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Yönetici Desteği, Çalışan Yaratıcılığı, İş Tatmini

1. Giriş

Günümüzün rekabetçi iş çevresinde çalışan yaratıcılığı, rekabet avantajı elde etmek için kritik öneme sahiptir. Örgütler çalışan yaratıcılığının bir rekabet avantajı kaynağı olduğunu bilmektedir. Çünkü çalışanların yaratıcılığı örgütsel performansı artırmakta ve yeni süreçleri, teknikleri veya ürünleri araştırmasına olanak sağlamaktadır (Akgündüz vd.2018). Örgütler teknolojik değişimler veya yönetim yapısı ile ilgili sorunlar yaşadığında, çalışanların görüşlerine başvurabilirler. Ancak çalışanlar, fikirlerinin ciddiye alınmayacağından veya kötü düşünülmüş bir fikrin kariyer ilerlemelerine engel olabileceğinden endişe duyduklarında, fikirleriyle katkıda bulunmaktan çekinirler (İbrahim vd. 2016). Buna karşın yöneticiler çalışanların yaratıcı fikirlerini destekledikleri zaman örgüt içinde olumlu bir atmosfer oluşacaktır. Örgüt için çok önemli olan çalışan yaratıcılığı birçok faktörden etkilenmektedir. En önemli faktörlerden birisi çalışanların duyguları ve çalışma ortamlarından duydukları memnuniyettir. İş ortamından memnun olan çalışanın yaratıcılık seviyesi de olumlu yönde etkilenecektir (Varışlı ve Bayar 2023).

Bu çalışmada, yaratıcılığa yönelik algılanan yönetici desteğinin çalışanların yaratıcılığına nasıl katkı sağladığı ve bu ilişkide iş tatminin aracı rol üstlenip üstlenmediği araştırılmıştır. Yaratıcılığa ilişkin önceki teori ve araştırmalar, yaratıcılığa yönelik yönetici desteğin, çalışanların dikkatini yaratıcı faaliyetlere yönlendirdiğini ve onları yaratıcı olmaya teşvik ettiğini öne sürmüştür (Zhang, Jian ve Yuan 2022; İbrahim vd. 2016). Ayrıca çalışanın algıladığı yönetici desteği iş tatminin de artmasını sağlayacaktır (Varışlı ve Bayar, 2023). Hem algılanan yönetici desteğinin hem de iş tatmininin çalışan yaratıcılığı üzerinde etkili olması beklenmektedir.

Literatür incelendiğinde yönetici desteği ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide iş tatminini aracı rolünü inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma algılanan yönetici desteği ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide iş tatminin aracı rolünün olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Algılanan yönetici desteği ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişki oldukça önemlidir. Çünkü çalışanların örgüt içerisindeki deneyimleri ve motivasyonları yaratıcılık üzerinde etkili olabilir. Sonuç olarak, algılanan yönetici desteği, iş tatmini ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolü, bu faktörler arasındaki etkileşimi ve bağlantıyı açıklamada önemlidir. İş tatmini, çalışanların motivasyonunu ve duygusal durumunu etkilerken, algılanan yönetici desteği de bu süreçte önemli bir rol oynayabilir, böylece çalışanların yaratıcılığı artabilir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Yönetici Desteği

Algılanan yönetici desteği, çalışanın "yöneticim benim katkılarıma değer verir ve benim iyiliğimi düşünür" yönündeki duygularını kapsar. Sosyal değişim teorisine göre, çalışanlar örgüt içinde destek gördüklerini algıarlarsa örgüt içinde olumlu tutum ve davranış sergiler ve örgüte olan katkılarını artırmaya çalışırlar (Jeong ve Kim, 2022). Yönetici desteği çalışanların yöneticilerinin kendilerine ve yaptıkları işe değer vermeleri hakkındaki genel inancını ifade eder. Yöneticileri tarafından desteklendiğini algılayan bireylerin hem mutlu oldukları hem de işyerinde faydalı davranışlar sergiledikleri ortaya çıkmıştır (Morgül ve Fındıklı: 2022). Ayrıca çalışanlar yöneticilerinin davranışlarını örgütleri tarafından yapıldığını kabul ederler. Bu bağlamda yöneticinin kendilerine yaptıkları hataları örgütlerin yaptığı hata gibi algırlar. Yöneticileri tarafından gördükleri destekleri de örgütlerinin kendilerine yaptıkları destek olarak kabul etmektedirler (Hüsna ve Filizöz, 2021).

2.2. Çalışan Yaratıcılığı: Amerikalı psikolog J.P. Guilford'un yaratıcılık kavramını ilk kez 1950'de ortaya atmıştır. O zamandan bu yana konu üzerinde geniş çapta çalışma yapılmasına rağmen, halen üzerinde anlaşılmış net bir yaratıcılık tanımı yoktur. Guilford (1950) yaratıcılığı bir kişilik özelliği olarak ele almış ve onu her bireyin benzersiz ve ayrıcalıklı yaratıcı yeteneği olarak tanımlamıştır (Du vd. 2021: 452). Çalışan yaratıcılığının kökeni, yaratıcılığın hem bireylerin hem de çevrelerinin ürünü olduğunu açıklayan Durumsal Etkileşim Teorisine (Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993) dayanmaktadır (Amabile vd., 2005). Yaratıcılık yeni fikirlerin üretilmesi ile ilgili bir kavramdır (Lee vd. 2020). Çalışan yaratıcılığı, bireyin örgüt içinde değer gören yeni fikirler üretmesidir (Aydın ve Çilesiz 2022). Çalışan yaratıcılığı bireyin doğuştan getirdiği zekâsı ve yetenekleri ile sahip olduğu bilgi ve tecrübesini birleştirerek yeni mal ve hizmet üretmenin yolunu bulmasıdır (Sunar, 2021). Çalışan yaratıcılığı, örgüt içindeki ürünler, hizmetler, uygulamalar veya süreçlerle ilgili yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesini ifade eder. Çalışanların yaratıcılığı örgütsel büyüme, başarı ve rekabet için kritik öneme sahiptir (Wang, 2021).

2.3. İş Tatmini

İş tatmini, bireyin yaptığı iş karşısında hissettiği olumlu duyguların tamamıdır. Çalışanın iş tatmininin yüksek olması onun işini severek yaptığını ve işiyle ilgili olumlu duygular beslediğini göstermektedir (Özpehlivan, 2019). İş tatmini, çalışanların çalıştığı işin koşulları, kariyer gelişimi ve iş arkadaşları gibi birçok yönünü kapsamlı bir şekilde değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu tutumunu ifade eder (Wang, 2021). Dolayısıyla iş tatmini, bireyin algıları, deneyimleri ve edinimleri çerçevesinde işinden ve çalıştığı işyerinden duyduğu memnuniyet derecesidir (Yorulmaz ve Karabacak, 2020). İş tatmini, bir örgütün başarısı için kritik öneme sahiptir. Çalışanlar arasında iş tatmini arttıkça iş performansı da artmaktadır. Dolayısıyla işinden memnun olan çalışanın işteki başarısı da artmaktadır (Gibbs, 2023). Sonuç olarak iş tatmini, bireyin işine ve onun temel bileşenlerine duyduğu sevgi veya duygunun derecesidir ve çalışanın çalışma davranışlarını tanımlayan olumlu bir kavram olarak kabul edilir (Chowdhury vd. 2023).

Bu araştırmada yönetici desteği ve çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracı rolü incelenmiştir. Algılanan yönetici desteği, çalışan yaratıcılığı ve iş tatmini arasındaki ilişki sosyal değişim teorisine dayanmaktadır. Sosyal değişim teorisine göre örgüt ve çalışan arasında karşılıklı bir alışveriş ilişkisi vardır. Eğer örgüt çalışana destek olursa karşılığında çalışanda örgüte fayda sağlayacaktır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Örgütler çalışanların ihtiyaçlarını karşılarsa, onların katkılarına değer verirlerse ve çıkarlarına dikkat ederlerse, çalışanların iş tatmini artacaktır. Bununla birlikte örgütler, çalışanlarına destek sağladıkça çalışanın örgüte

fayda sağlamasını bekleyecektir. Örgütünden memnun olan çalışanda muhtemelen örgütüne fayda sağlamak için daha yaratıcı fikirler sunmak isteyecektir (Akgündüz vd. 2018). Bu bağlamda, çalışanın iş tatminini artırmak için algılanan yönetici desteği kullanmak, aynı zamanda çalışanın yaratıcılığını da artırabilir. Bununla birlikte algılanan yönetici desteği çalışanın yaratıcılığını doğrudan da artırması beklenmektedir. Zhang, Jian ve Yuan (2022) yaptıkları araştırmanın sonucunda algılanan yönetici desteğinin, işletme mezunu öğrencilerin yaratıcılığını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. İbrahim vd. (2016) yaptıkları araştırmayla örgüt içinde yaratıcılığa yönelik yapılan desteğin çalışan yaratıcılığını artıracığını göstermişlerdir.

Aban ve arkadaşları (2019), algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş tatminini ve bağlılığını artırdığını göstermiştir. Dönmez ve Topaloğlu (2020) otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Akkoç ve arkadaşları (2012) algılanan örgütsel desteğin iş tatminini etkilediğini bulmuşlardır. İş tatmini yüksek olan çalışanların yaratıcılıklarının da yüksek olması muhtemeldir. Varışlı ve Bayar (2023) akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmanın sonucunda çalışanların iş tatmini arttıkça örgüt içinde yaratıcılığında arttığını belirtmişlerdir. Spanjol vd, (2015) yaptıkları araştırmanın sonucunda iş tatminin yaratıcılığı pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir.

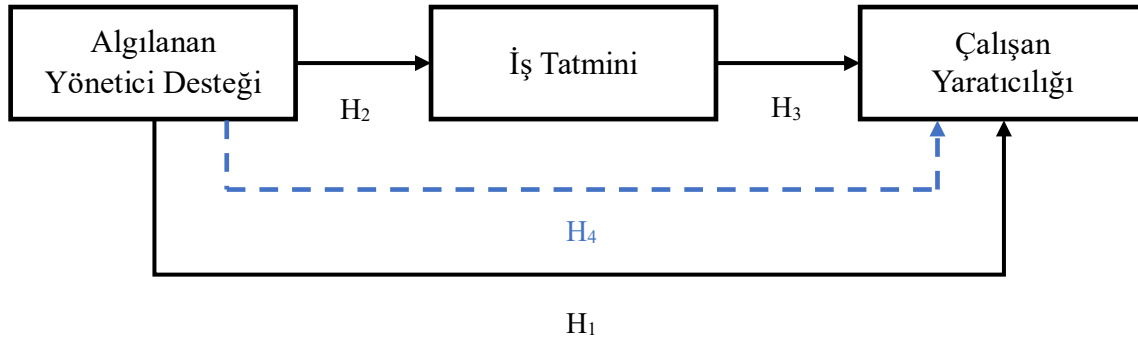
Literatürde yapılan çalışmaların sonuçlarına göre, algılanan yönetici desteğinin iş tatmini ve çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Benzer şekilde, iş tatmininin de çalışan yaratıcılığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi vardır. Bu nedenle, algılanan yönetici desteğinin çalışan yaratıcılığı ile olan ilişkisinde iş tatmini aracı bir rol oynayabilir. Başka bir ifadeyle, algılanan yönetici desteğinin çalışan yaratıcılığı üzerinde doğrudan bir etkisi varken; iş tatmininin aracı rolüyle yönetici desteği çalışan yaratıcılığına dolaylı yoldan da etki edebilir. Sonuç olarak, iş tatmininin, algılanan yönetici desteği ile çalışan yaratıcılığı arasında aracı bir rol oynaması beklenmektedir. Çünkü tatmin olan çalışanlar daha motive olurken, algılanan yönetici desteği de bu motivasyonun artmasına katkıda bulunabilir. Bu iki faktörün etkileşimi sonucu çalışanlar daha yaratıcı fikirler üretebilirler. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Algılanan yönetici desteği çalışan yaratıcılığını anlamlı ve pozitif etkiler.

H2: Algılanan yönetici desteği iş tatminini anlamlı ve pozitif etkiler.

H3: İş tatmini çalışan yaratıcılığını anlamlı ve pozitif etkiler.

H4: İş tatmini, algılanan yönetici desteğinin çalışan yaratıcılığına etkisinde aracı role sahiptir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Araştırma Evreni, Örneklemi ve Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Araştırma kapsamı, Nevşehir ilindeki Organize Sanayi bölgesindeki üretim tesisi çalışanlarını içermektedir. Bu tesis, 340 kişilik bir çalışan grubundan oluşmaktadır. Araştırmada, olasılıklı olmayan örnekleme tekniği olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sonuç olarak, araştırma evreni 340 çalışandan oluşmakta ve %95 güven aralığında 181 kişi olarak belirlenmiştir (Ural & Kılıç, 2005:43).

Araştırma, Nisan-Mayıs 2023 tarihlerinde, özel bir üretim tesisinde çalışanlara 300 anket formu dağıtılmış ve çalışanlara anketin içeriği hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Anketlerin uygulanması sırasında eksik veya yanlış doldurulan formlar çıkarıldıktan sonra, katılımcılardan toplamda 287 anket elde edilmiş ve analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir: Katılımcıların %87,3'ü erkek, %12,7'si ise kadındır. Medeni durumlarına baktığımızda, %68,9'u evli iken %31,1'i bekar çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı ise şu şekildedir: %31,2'si 18-28 yaş aralığındadır, %32,4'ü 29-39 yaş aralığındadır, %23,5'i 40-51 yaş aralığındadır ve %12,9'u 51 yaş ve üzerindedir. Son olarak, eğitim durumlarına baktığımızda, çalışanların %40,1'i lise mezunu, %36,5'i ön lisans mezunu ve %23,4'ü lisans mezunu olarak işletmeye hizmet vermektedir.

3.2. Veri Toplama Araçları

Çalışan Yaratıcılık Ölçeği: Ölçüm için Zhou ve George'un (2001) çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerini değerlendirmek amacıyla hazırladığı 13 maddelik ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 5'li Likert tarzı bir format kullanmaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: Araştırmada yer alan “İş tatmini ölçeği” Schwepker (2001) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. İş tatmini düzeyini belirlemede Erdilek Karabay (2015) tarafından da kullanılan ölçek kullanılmıştır.

Algılanan Yönetici Desteği: Araştırmada çalışanların algıladıkları yönetici desteği düzeylerini ölçmek için Karasek (1985) tarafından geliştirilen, Türkçeye Kula (2011) tarafından uyarlanan 7 ifadeden oluşan tek boyutlu yönetici desteği ölçeği kullanılmıştır. Algılanan yönetici desteğindeki maddeler 5’li likert ölçeğine sahiptir.

4. Bulgular

4.1.Ölçüm Modelleri

Araştırma hipotezlerini test etmeden önce, ölçeklerin yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışmanın modeline ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, iyi uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu göstermiştir ($\chi^2/df = 2.79$; RMSEA = 0.08; CFI = 0.90; TLI = 0.86; SRMR = 0.06) (Mishra and Datta, 2011; Çakıroğlu ve Öztürk, 2020).

4.2.Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma hipotezlerinin test edilmeden önce ölçeklerin yapı geçerliliği incelendi ve bu amaçla doğrulayıcı faktör analizi uygulandı. Araştırmanın modeline ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, uygun uyum iyiliği değerlerine sahip olduğunu gösterdi ($\chi^2/df = 2,79$; RMSEA=0,08; CFI=0,90; TLI= 0,86; SRMR=0,06) (Mishra ve Datta, 2011; Çakıroğlu ve Öztürk, 2020).

Tablo 1. Ölçeklerin ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve değişkenler arası korelasyon katsayıları

	Ort	S.S.	1	2	3
Algılanan Yönetici Desteği	3.72	0.87	$\alpha (.91)$		
Çalışan Yaratıcılığı	3.99	0.88	0.37**	$\alpha (.89)$	
İş Tatmini	4.08	0.89	0.44**	0.67**	$\alpha (.89)$

(n=287)** = p<0,01

Tablo 1’de gözlemlenen korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, algılanan yönetici destek ile çalışanların yaratıcılığı arasında önemli ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = 0.37$; $p<0.01$). Aynı şekilde, algılanan yönetici destek ile iş tatmini arasında da anlamlı ve pozitif bir

ilişki bulunmaktadır ($r = 0.44$; $p < 0.01$). Son olarak, iş tatmini ile çalışanların yaratıcılığı arasındaki ilişkinin de anlamlı ve olumlu olduğu gözlemlenmiştir ($r = 0.67$; $p < 0.01$).

Araştırma hipotezlerini test etmek için, Hayes'in (2013) SPSS Macro analiz programı kullanıldı. İş tatmininin algılanan yönetici destek ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemi tercih edildi (Preacher & Hayes, 2004; Preacher et al., 2007). Bootstrap yöntemi, Baron ve Kenny'nin (1986) kullandığı yöntemeye göre ve Sobel testine göre daha güvenilirdir (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019).

Tablo 2. Aracılık testine ilişkin regresyon analizi sonuçları

İş Tatmini						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
Algılanan Yönetici Desteği	0.44	0.07	6.61	0.00	0.31	0.57
Çalışan Yaratıcılığı						
Değişkenler	β	SH	T	P	EDGA	EYGA
İş Tatmini	0.42	0.04	10.55	0.00	0.34	0.50
Algılanan Yönetici Desteği	0.17	0.05	4.65	0.00	0.16	0.34
(Direkt Etki)						
Algılanan Yönetici Desteği	0.35	0.08	12.46	0.00	0.85	1.17
(Toplam Etki)						
			β	SH	EDGA	EYGA
Dolaylı Etki			0.18	0.07	0.14	0.40

Not: (n=287); EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı

Tablo 2'de, araştırmanın ölçeklerine yönelik çoklu regresyon modelinin katsayıları sunulmuştur. Tablo 2'deki verilere göre, algılanan yönetici desteğinin çalışanların yaratıcılığı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmektedir ($\beta = 0.17$, $p < .01$). Bu sonuçla birlikte H1 hipotezi doğrulanmış olmaktadır. Aynı tablodaki ikinci bulgu, algılanan yönetici desteğinin iş tatminini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilediğini göstermektedir ($\beta = 0.44$, $p < .01$). Dolayısıyla H2 hipotezi de desteklenmiştir. Tablonun üçüncü bölümü, iş tatmininin çalışanların yaratıcılığını olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilediğini belirtmektedir ($\beta = 0.42$, $p < .01$). Elde edilen sonuçlar, H3 hipotezinin de kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2'deki veriler, araştırmanın ölçekleri arasında anlamlı ilişkilerin ($p < 0.01$) mevcut olduğunu göstererek bir aracılık ilişkisinin varlığını açığa çıkarmaktadır. Araştırmanın dördüncü hipotezi (H4), iş tatmini, algılanan yönetici desteği çalışan yaratıcılığına etkisinde aracı bir rol oynayıp oynamadığını değerlendirmek amacıyla regresyon analizi ile incelenmiştir (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Analizler sırasında, Hayes'ın (2018) geliştirdiği Process Macro

analiz programı kullanılarak Model 4 ve Bootstrap yöntemi uygulanmış, 5000 kez yeniden örnekleme işlemi gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisi analizlerinin sonuçları, hipotezlerin desteklenmesi için güven aralığı değerlerinin sıfırı içermediğini vurgulamıştır (Mallinckrodt ve diğerleri, 2006). Tablo 2'den görüldüğü gibi, algılanan yönetici desteğinin iş tatmini aracılığıyla çalışanların yaratıcılığı üzerinde anlamlı ve olumlu bir dolaylı etkisi bulunmaktadır ($\beta = 0.18$). Bootstrap yöntemi ile gerçekleştirilen aracılık etkisi analizleri, güven aralığı değerlerinin (GA) 0 (sıfır) değerini içermediğini ortaya koymuştur (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Bu bağlamda dolaylı etkinin anlamlı çıkması sonucu H4 hipotezi de kabul edilmiştir (%95 GA [0.14, 0.40]).

5. Sonuç

Bu araştırmada algılanan yönetici desteği ile çalışan yaratıcılığı arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda araştırma Nevşehir ilinde organize sanayi bölgesinde özel bir üretim tesisindeki çalışanlardan 287 anket verisi elde edilerek meydana gelmiştir. Bu verilerle yapılan analizler sonucu aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir.

Araştırmada ilk olarak algılanan yönetici desteği ile çalışan yaratıcılığı arasında anlamlı ve pozitif olarak etkilemiştir. Bu sonuca göre ise H₁ hipotezi kabul görmüştür. Bu sonuca göre, örgütlerde çalışanların yöneticiler tarafından destek görmesi, motivasyonlarını, iş memnuniyetlerini, bağlılıklarını ve performanslarını olumlu yönde etkileyebilir. Çalışanlar hissettikleri bu destek neticesinde, özgüvenleri artabilir ve fikirlerini rahatça söyleyebilirler. Bu destek ve cesaret çalışanlara daha yaratıcı fikirler sunmakta yardımcı olabilir. Çalışanların hissettikleri bu destek, onlara inovasyon teşviği ve risk alma konusunda da yardımcı olabilir ve yenilikçi fikirleri sunmaya yatkın olmalarını sağlayabilir. Bu bağlamda çalışanların algıladığı yönetici desteği, çalışanların yaratıcı potansiyellerini ortaya çıkarmalarını destekleyebilir.

Araştırmada ikinci elde edilen sonuç ise, algılanan yönetici desteği iş tatminini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu sonuçla H₂ hipotezi desteklenmiştir. Yöneticilerin destekleyici tutumları, çalışanların motivasyonlarını artırarak iş tatmini düzeylerini artırabilir. Elde edilen bu sonuç daha önceki araştırmalarla da desteklenmiştir (Eisenberger vd., 1990; Wayne vd., 1997; Eisenberger vd., :2002). Ayrıca çalışanların hissettikleri bu destek, motivasyonunu, kendini değerli hissetmesini, çalışanların işle ilgili daha iyi başa çıkmalarına yani çalışan stresinin azalmasına ve örgüte olan sadakatinde etkileyebileceği için, tüm bu faktörler çalışanlarda tatmin duygusunu artırabilir.

Araştırmada elde edilen üçüncü sonuç, iş tatminin bireysel yaratıcılığı anlamlı ve pozitif etkilemesidir. Bu sonuç araştırtmanın üçüncü hipotezi olan H₃ hipotezinin desteklendiğini

ortaya çıkarmıştır. Bir çalışanın işi, iş ortamı ve çalışma koşulları ne kadar olumlu ve tatmin edici ise, bu tatmin düzeyi de çalışanın bireysel yaratıcılığını, yeni ve değerli fikirlerini üretmesini, özgün çözümler sunmasına ve geliştirmesini de olumlu katkılar sağlayabilir. İş tatmini düzeyi yüksek olan çalışanların motivasyonları ve enerjileri de yüksek olacağından dolayı, bu yüksek motivasyon ve enerji onların yeni fikirler üretme ve yaratıcı fikirler sunmasını artırabilir. Örgütler çalışanlarının iş tatmin düzeylerini yüksek tuttuğu sürece, onların motivasyonları, inovasyonel gelişimi, özgüveni ve risk alma isteği de yüksek olabilir. Bu durum ise çalışanın yaratıcılığını artırabilir ve olumlu yönde katkı sağlayabilir.

Araştırmada son olarak aracılık modeli test edilmiştir. Bu bağlamda iş tatmini, algılanan yönetici desteği çalışan yaratıcılığının etkisinde aracı role sahip olup olmadığı sorgulanmıştır. Elde edilen sonuç algılanan yönetici desteğinin çalışan yaratıcılığı üzerindeki (iş tatmini aracılığıyla) dolaylı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre araştırmanın son hipotezi olan H₄ hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuçla çalışanların algıladığı destek hissi, çalışanların iş tatmin düzeyini artırabilir, iş tatmininin artması ise çalışan yaratıcılığını olumlu yönde etkileyebilir. Çalışanların tatmininin yüksek olması, çalışanların kendilerini değerli hissetmesine, karar alırken risk alma düzeyini artmasına, yenilikçi düşünce davranışına olumlu katkı sağlayabilir. Bu katkı ise, çalışanların yaratıcılığının artmasına ve gelişmesine teşvik edici olabilir.

Araştırmada elde edilen bulgularla, örgütler için önerilerde bulunulabilir. Yöneticiler çalışanlarıyla düzenli olarak görüşmeler yaparsa, onlara geri bildirimde bulunursa, alınan kararlara katılım sağlamaları yönünde fikirleri sorulursa, çalışanların cenaze, doğum ve sağlık gibi özel günlerinde yanlarında bulunurlarsa, onların başarılarını ödüllendirip ve takdir ederlerse, yanlış yaptıklarında ise herkesin içinde azarlamayıp güzel bir yaklaşımla yaptıkları yanlış anlatılıp, doğru olan aktarılırsa, onların gelişimi için fırsatlar sunulursa, çalışma hayatında ihtiyaç duyduğu alet, edevat ve yenilikçi teknolojiler sunulursa ve onlara sorumluluk gibi bir çok destek sağlanırsa, çalışanlar bu desteğe duyarsız kalmayacağı düşünülebilir. Bu desteklerin çalışanlarda anlamlı olması onların iş tatmininin, örgütsel bağlılığının, işe adanmışlığının, performanslarının, bireysel yaratıcılığının ve örgüt için önemli birçok konuda fedakârlık sergilemelerinin artmasına neden olabilir. Bu bakımdan yöneticilere çalışanlarına destek olmaları ve teşvik etmeleri noktasında hatırlatmalar yapılabilir. Ayrıca yöneticiler çalışanların iş tatminini düzeylerini artırmak için, çalışanlarla açık iletişimde bulunabilir, onların fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alabilir, çalışanların iş yapma usullerini kendi istekleriyle yapması noktasında özgürce hareket etmelerini destekleyebilir, onların kişisel

ve profesyonel gelişimini destekleyerek iyi bir kariyere sahip olmaları için eğitim ve gelişim fırsatları sunabilir, çalışma ortamını ve iş süreçlerini iyileştirerek ve çalışanlara adil ve eşit davranışlar sergileyerek iş tatminini artırabilirler. Son olarak sanayi çalışanlarının genellikle fiziksel güce dayalı işlerle uğraştıkları için iş sağlığı ve güvenliği konularında daha hassas davranarak çalışanların değerli oldukları hissi sağlanabilir.

Her araştırmanın olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırmanın Nevşehir ilinde olması, sadece organize sanayi çalışanlarına uygulanması kısıt olarak görülebilir. Araştırmanın belli bir zaman diliminde, önceden hazırlanmış anket ifadelerine bağlı olması ve kesitsel veri yöntemiyle elde edilmiş olması da kısıt olarak sayılabilir. Gelecekteki araştırmalar, farklı ülke, farklı il, kamu veya özel sektörlerde yapılarak değişkenler arasındaki ilişkiler incelenebilir. Ayrıca gelecekteki araştırmalara aracı olarak iş tatmini yerine başka değişkenlerde (iş performansı, duygusal bağlılık, inovatif iş becerileri, girişimcilik niyeti, özdeşleşme gibi) dahil edilebilir.

Kaynakça

- Aban, C. J. I., Perez, V. E. B., Ricarte, K. K. G., & Chiu, J. L. (2019). The relationship of organizational commitment, job satisfaction, and perceived organizational support of telecommuters in the national capital region. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8, 162-197.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative science quarterly*, 50(3), 367-403.
- Aydın, E., & Çilesiz, E. (2022). Örgüt iklimi, yenilikçi davranış ve bireysel yaratıcılık ilişkisi: Türkiye’de otel işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 266-280.

- Chowdhury, S. R., Kabir, H., Akter, N., Iktidar, M. A., Roy, A. K., Chowdhury, M. R., & Hossain, A. (2023). Impact of workplace bullying and burnout on job satisfaction among Bangladeshi nurses: A cross-sectional study. *Heliyon*, 9(2).
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874–900.
- Çakıroğlu, K. I., & Öztürk, A. (2020). Mağaza Kişiliği Ölçeğinin Türkçe Uyarlamasının Geçerlilik ve Güvenirliliği. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(5), 4273-4299.
- Dönmez, F. G., & Topaloğlu, C. (2020). Otel çalışanlarında algılanan örgütsel destek, iş yeri yalnızlığı ve iş tatmini ilişkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 311-324.
- Du, J., Ma, E., Cabrera, V., & Jiao, M. (2021). Keep your mood up: A multilevel investigation of hospitality employees' positive affect and individual creativity. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 451-459.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Gibbs, J. L., Eisenberg, J., Fang, C., & Wilkenfeld, J. N. (2023). Examining how organizational continuities and discontinuities affect the job satisfaction of global contractors. *Journal of International Management*, 101046.
- Gürbüz, S. (2019). *Amos ile yapısal eşitlik modellemesi*, Ankara: Seçkin yayıncılık.
- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis second edition: A regression-based approach. New York: The Guilford Press.
- Hüsna, A., & Filizöz, B. (2021). Örgütsel destek algısının, çalışanların gelişmeleri kaçırma korkusu ve içsel işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 64-78.

- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational support and creativity: The role of developmental experiences as a moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35, 509-514.
- Jeong, Y., & Kim, M. (2022). Effects of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 190-199.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karagöz, Y. (2019). Spss-Amos-Meta Uygulamalı İstatiksel Analizler. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Lee, A., Legood, A., Hughes, D., Tian, A. W., Newman, A., & Knight, C. (2020). Leadership, creativity and innovation: a meta-analytic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 1-35.
- Mishra P. ve Datta, B. (2011). “Perpetual asset management of customer-based brand equity-the pam evaluator”. *Current Research Journal of Social Science*, 3 (1), 34-43.
- Morgül, G., Afacan Fındıklı M., (2022) “Yönetici desteğinin işyerinde gelişmeleri kaçırma korkusu üzerindeki etkisi” 9. Örgütsel Davranış Kongresi, Çanakkale. Ss 209-219.
- Özpehlivan, M. (2019). İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 43-70.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior research methods, instruments, & computers*, 36(4), 717-731.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research*, 42(1), 185-227.
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of business research*, 64(5), 524-532.

- Schwepker Jr, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of business research*, 54(1), 39-52.
- Spanjol, J., Tam, L., & Tam, V. (2015). Employer–employee congruence in environmental values: An exploration of effects on job satisfaction and creativity. *Journal of business ethics*, 130, 117-130.
- Sunar, M. A., & Canbek, M. (2021). Duygusal zekânın bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Adana ilinde bir araştırma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 101-122.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2005). Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Wang, Y., Huang, Q., Davison, R. M., & Yang, F. (2021). Role stressors, job satisfaction, and employee creativity: The cross-level moderating role of social media use within teams. *Information & Management*, 58(3), 103317.
- Varışlı, N., & Bayar, M. (2023). Akademisyenlerde iş tatmini ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 246-261.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Yorulmaz, Ü. M., & Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan & Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 6(2).
- Zhang, Y., Jian, J., & Yuan, Y. (2022). How supervisors' academic capital influences business graduate students' perceived supervisor support and creativity: Evidence from the tutorial system in China. *The International Journal of Management Education*, 20(3), 100732.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696.