

Algılanan Yönetici ve Çalışma Arkadaşı Desteğinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Çalışan Hırsının Rolü

The Role of Employee Ambition in the Effect of Perceived Supervisor and Coworker Support on Innovative Work Behavior

Hazal DUMAN ALPTEKİN  ^a

^a Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, İşletme Bölümü, Çanakkale, Türkiye. [hazal.duman.alptekin@comu.edu.tr](mailto: hazal.duman.alptekin@comu.edu.tr)

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Hırs Algılanan Yönetici Desteği Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği Yenilikçi İş Davranışı Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)	Amaç – Bu araştırma, algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin özel sektör çalışanlarının yenilikçi iş davranışına etkisini ve bu ilişkide çalışan hırsının aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Yöntem – Nicel araştırma tekniklerinde ilişkisel tarama modelinin esas alındığı bu çalışmanın örneklemi Konya ilinde farklı branşlarda görev yapan 916 özel sektör çalışanından oluşmaktadır. Çalışma kapsamında kolayda ve kartopu örnekleme tekniği esas alınmış olup, online anket aracılığı ile katılımcılara ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler AMOS 23 programı ile yapısal eşitlik modellemesi (YEM) analizlerine tabi tutulmuştur. Bulgular – Gerçekleştirilen analizler neticesinde, algılanan yönetici desteği ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde, algılanan yönetici desteğinin yenilikçi iş davranışlarını hem doğrudan etkilediği ($\beta = .093$, $p = .011$), hem de hırs aracılığı ile dolaylı etkiye ($\beta = .064$, $p = .013$) sahip olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle, algılanan yönetici desteği ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde hırsın kısmi aracı rol üstlendiği tespit edilmiştir. İlgili bulguya karşın, çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan anlamlı bir etkisi bulunmasına rağmen ($\beta = .112$, $p = .002$), çalışan hırsı ile anlamlı bir ilişki olmadığı ($\beta = -.040$, $p = .353$) ve buna bağlı olarak hırsın aracı bir rol üstlenmediği öne çıkan bulgulardandır. Ayrıca, çalışan hırsının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin güçlü ve pozitif olduğu belirlenmiştir ($\beta = .528$, $p < .001$).
Gönderilme Tarihi 20 Ekim 2025 Revizyon Tarihi 15 Mayıs 2026 Kabul Tarihi 30 Mayıs 2026	Tartışma – Elde edilen araştırma bulguları, yenilikçi iş davranışlarının destek kaynaklarına göre farklılaşabildiğini göstermektedir. Spesifik olarak, yönetici desteğinin çalışan hırsı gibi motivasyonel süreçler üzerinden etkili olduğu anlaşılırken, çalışma arkadaşı desteğinin etkisinin farklı mekanizmalar aracılığıyla şekillenebileceğine işaret etmektedir.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Ambition Perceived Supervisor Support Perceived Coworker Support Innovative Work Behavior Structural Equation Modeling (SEM)	Purpose – This study aims to examine the effect of perceived supervisor and coworker support on innovative work behavior among private-sector employees, as well as the mediating role of employee ambition in this relationship. Design/methodology/approach – This quantitative study employs a correlational survey approach and includes a sample of 916 private-sector employees from different occupational fields in Konya, Türkiye. Convenience and snowball sampling methods were utilized, and participants were accessed via an online questionnaire. The data obtained within the scope of the study were analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with IBM SPSS AMOS 23 software. Results – The analyses revealed that perceived supervisor support influences innovative work behavior both directly ($\beta = .093$, $p = .011$) and indirectly through ambition ($\beta = .064$, $p = .013$). In other words, ambition was found to play a partial mediating role in the relationship between perceived supervisor support and innovative work behavior. In contrast, although perceived coworker support had a significant direct effect on innovative work behavior ($\beta = .112$, $p = .002$), its relationship with ambition was not significant ($\beta = -.040$, $p = .353$), indicating that ambition does not mediate this relationship. Additionally, employee ambition has a strong and positive effect on innovative work behavior ($\beta = .528$, $p < .001$).
Received 20 October 2025 Revised 15 May 2026 Accepted 30 May 2026	Discussion – The results suggest that innovative work behavior varies depending on sources of support. Specifically, supervisor support appears to be effective through motivational processes such as employee ambition, whereas the effect of coworker support may be shaped through different mechanisms.
Article Classification: Research Article	

ETİK ONAY: Çalışmanın etik onay izni Karatay Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu tarafından 30.04.2025 tarihli ve 2025/04/27 sayılı karar ile alınmıştır.

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Alptekin, H.D. (2026). Algılanan Yönetici ve Çalışma Arkadaşı Desteğinin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Çalışan Hırsının Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 18 (2) 1299-1315.

1. Giriş

İnovasyon günümüzün yoğun rekabet ortamında kurumsal sürdürülebilirliği ve rekabet gücünü yönlendiren kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde inovatif eğilimlerini sürdüren şirketlerin ortalama ekonomik karının rakiplerine kıyasla 2.4 kat fazla olduğu ve uzun vadede %30 daha yüksek performans getirisi elde ettiği sektör raporlarında öne çıkmaktadır (McKinsey & Company, 2020). Her ne kadar inovasyon kültürü işletmelere rekabet avantajı ile birlikte birçok fayda sağlasa da, ilgili faydanın ortaya çıkması için inovasyon anlayışının işletmenin AR-GE departmanı ve dijitalleşme girişimlerinin ötesine taşınmasını gerekli kılmaktadır (Hock-Doepgen vd., 2025). Bu noktada yenilikçi iş davranışları çalışanların tanımlanan rolleri ötesinde işletme lehine yenilikler üretme ve uygulama davranışı olarak tanımlanmaktadır (Janssen, 2000; De Jong ve Den Hartog, 2007).

Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde yenilikçi çalışan davranışlarının rekabet avantajı (Nasifoglu vd., 2020), örgütsel performans (Utomo vd., 2023), bilgi yönetimi (Bratianu vd., 2023), değişim yönetimi (Adam, 2022) gibi çıktılarla ilişkili olduğu öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, yenilik sürecinin yerleşiklik kazanmasında yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının önemi sıklıkla altı çizilen bir duruma işaret etmektedir (Amabile vd., 2004; Bysted ve Jespersen, 2014; Afsar ve Badir, 2015; Doğru, 2018; Zaitouni ve Ouakouak, 2018; Canbolat ve Yeşilçimen, 2024). Örneğin, Amabile vd. (2004) yöneticilerin sunduğu desteğin yenilikçi iş davranışlarını doğrudan arttırdığını ve algılanan desteğin yüksek olduğu çalışanlarda yaratıcı ve yenilikçi davranışların daha fazla gözlemlendiğini tespit etmiştir.

Bysted ve Jespersen (2014) ise, çalışanların yenilikçi davranışlar geliştirme potansiyelinin yönetimin oluşturduğu örgütsel iklime dayalı şekillendiğini vurgulamaktadır. Spesifik olarak araştırma sonucunda kamu sektöründe çalışanların yenilikçi davranışları ekstra bir rol/sorumluluk olarak gördüğü öne çıkarken, orta düzey yöneticilerin sunduğu desteğin yenilik süreçlerinin kamuda başlatılmasında kilit bir öneme sahip olduğunu bulmuşlardır. İlgili duruma karşın özel sektör çalışanlarının ise, yenilikçi iş davranışlarını kariyer süreçlerinin bir parçası olarak gördüğünü, ilgili algının yöneticilerin yenilik sürecini yönlendirmede kamu sektörüne kıyasla daha fazla kolaylık sağlayabileceği vurgulanmaktadır.

Literatürdeki bulgular örgütsel ve yönetici desteği ile sınırlı kalmayıp, Zaitouni ve Ouakouak (2018) yenilikçi davranışların şekillenmesinde dikey destek mekanizmaları gibi yatay destek mekanizmalarının da (çalışma arkadaşlar, iş grupları vb.) bireysel yaratıcılık üzerinde etkili olduğunu vurgulamaktadırlar.

Doğru (2018) ise, yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasında örgütsel desteğin çalışan ve yönetici desteğine kıyasla daha etkili olduğunu belirtmektedir. Buna karşın, Canbolat ve Yeşilçimen (2024) ise, otel çalışanlarıyla yürüttükleri araştırmada, hem yönetici hem de çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışını anlamlı biçimde etkilediğini, ancak bu etkiler arasında yönetici desteğinin daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Bahsi geçen araştırmalarda yenilikçi iş davranışları üzerinde örgütsel destek algısının güçlü etkisi ortak nokta olarak öne çıkarken, algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin etkisine yönelik sonuçların literatürde fikir birliği göstermediği dikkat çekmektedir.

Literatürde dikkat çeken bir diğer nokta ise, algılanan destek ile yenilikçi iş davranışı ilişkisine odaklanan birçok araştırma olmasına karşın, ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi şekillendiren mekanizmaların neler olduğuna yönelik bilgi birikiminin kısıtlı olmasıdır (Doğru, 2018; Masyhuri vd. 2021; Erer, 2021; Utomo vd., 2023). Spesifik olarak mevcut araştırmalar işe adanmışlık (Doğru, 2018), psikolojik sağlamlık (Masyhuri vd., 2021), işe angaje olma (Erer, 2021) ve güven algısının (Utomo vd., 2023) algılanan destek ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı role sahip olduğunu göstermektedir.

İncelenen aracı mekanizmalar çalışanların yansıttığı psikolojik durum ve motivasyonların destek ve yenilikçi davranış ilişkisinde dönüştürücü bir etkisi olduğunu gösterirken, güncel araştırmalar çalışan hırsının da süreçte etkili bir unsur olabileceğine işaret etmektedir (Barrick vd., 2002; Steffens vd., 2018; Ghosh, 2023).

Örgütsel bağlamda hırs, çalışanların kariyer hedeflerine dayalı başarı, statü ve ilerleme arzusu sergilediği çabaların bütünüdür (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Ghosh (2023), hırsın sadece bireysel bir eğilim olmadığını ve destekleyici örgütsel mekanizmalar ile (kariyer fırsatları, geri bildirim - destek mekanizmaları vb.) ile motive edilebilecek bir iş gücü özelliği olduğunu belirtmektedir. İlgili savı destekler nitelikte Steffens vd. (2018) özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada yönetici geri bildirimlerinin çalışan performansı ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olduğu ve süreçte çalışan

hürsünün aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir. Spesifik olarak araştırma bulguları yöneticiler tarafından sunulan pozitif geri bildirimlerin çalışan hürsünü arttırdığı ve çalışan performansı ve bağlılığını güçlendirdiğini göstermektedir. Mao vd. (2025) ise, çalışan hürsünün bireysel yaratıcılık potansiyeli üzerinde doğrudan etkisi olduğunu belirtirken, çalışanların sergilediği hürs düzeylerinin yaratıcı takım zihniyetini etkilediğini tespit etmişlerdir.

Hürsa yönelik çalışmalar literatürde dar bir alana sahip olmasına karşın, var olan sonuçlar çalışan hürsünün hem örgütsel destek mekanizmaları hem de yenilikçi davranış çıktıları ile ilişkili olduğuna işaret etmektedir (Hirschi ve Spurk, 2021; Mao vd., 2025). Sosyal değişim teorisi açısından süreç ele alındığında ise, çalışanların kendilerine sunulan kaynaklara dayalı karşılık verme eğiliminde olduğu ve bunun pozitif örgütsel çıktıları güçlendirdiği literatürde sıklıkla vurgulanan bir bulgudur (Blau, 1964; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Cropanzano ve Mitchell, 2005; Cropanzano vd., 2017). Bu kapsamda Bui vd. (2021b), sosyal değişim kuramının karşılıklılık normuna dayalı olarak çalışan hürsünün destekleyici iş ortamlarında pozitif davranışsal çıktılar üretebileceğini işaret etmektedir.

Öne çıkan bu potansiyel ilişki ağına karşın literatürde doğrudan yönetsel destek mekanizmaları ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde hürsün rolünü ampirik olarak sınavan bir araştırmaya rastlanmamıştır. İlgili boşluktan hareketle, bu araştırmada örgütsel destek mekanizmalarından yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışı ile ilişkisinde çalışan hürsünün aracı rolünün tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle bu araştırmanın literatüre belli yönlerden katkı potansiyeli sunma imkanı öngörülmektedir. İlk olarak mevcut araştırma örgütsel destek mekanizmaları ve yenilikçi davranış ilişkisinde çalışan ve yönetici destek algısına yönelik farklılaşan sonuçların özel sektör çalışanları üzerinde güncel olarak sınavmasına imkan tanımaktadır. İkinci olarak çalışan hürsü literatürde kısıtlı bir alana sahip olup, ağırlıklı olarak bireyselci kültürün hakim olduğu iş sistemlerinde araştırmalara konu olmaktadır. Bu noktada mevcut araştırma toplulukçu bir kültüre sahip olan Türkiye bağlamında hürsün gerek destek mekanizmaları gerekse yenilikçi iş davranışı nezdinde etkisini ele alırken, mevcut ilişki ağına hürsün aracı rolünü ele alan ilk ampirik araştırma potansiyeli taşımaktadır. Bu kapsamda elde edilen sonuçların gerek bilimsel çıktılar, gerekse uygulama temelinde yenilikçi davranışların nasıl şekillendiğine ilişkin öngörü oluşturmaları ve mevcut literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Yenilikçi iş davranışları, gönüllülük esaslı ortaya çıkan ve çalışanların resmi rollerinin dışında kalan davranışları kapsamakta olup (Ramamoorthy vd., 2005), çalışanların içsel motivasyonuna dayalı yeni çıktılar geliştirme ve uygulama çabası olarak tanımlanmaktadır (Jong, 2007).

Janssen (2000) yenilikçi iş davranışını fikir üretme, fikirleri savunma ve uygulama aşamalarını kapsadığını vurgularken, her bir aşamada yenilikçi davranışları öncülleyen unsurlar ve sonuçlar 2000'li yıllardan itibaren literatürde önem kazanan bir araştırma alanına dönüşmüştür (Montani vd., 2014; Farrukh vd., 2023; Wider vd., 2025). Bu kapsamda, yenilikçi iş davranışının sonuçlarına ilişkin araştırmalar, yenilikçi davranışların farklılaşan çevre koşullarına uyum sağlama (Scott ve Bruce, 1994; Abun vd., 2023), örgütsel verimlilik (De Jong ve Den Hartog, 2010) ve rekabet avantajı (Nasifoglu vd., 2020) üzerinde kritik bir öneme sahip olduğunu vurgulamaktadır. Özellikle hizmet sektöründe, yenilikçi iş davranışlarının müşteri memnuniyetini arttırdığı ve yeni hizmet süreçleri geliştirmede etkili olduğu, farklı sektörel çalışmalarda öne çıkan bulgular arasında yer almaktadır (Farrukh vd., 2023).

Yenilikçi iş davranışlarının örgütsel faaliyet çevresine yayılan faydaları göz önüne alındığında, bu davranışları şekillendiren unsurların örgütsel ve bireysel faktörlere dayalı şekillendiği görülmektedir (Montani vd., 2014). Bu kapsamda bilgi paylaşımı (Bakkalbaşı ve Yiğit, 2025), hata toleransı (AlMunthiri vd., 2024), eğitim ve geliştirme olanakları (De Jong ve Den Hartog, 2010), iş tasarımı (Spiegelaele vd., 2012), ödül sistemi (Venkatesamy ve Lew, 2024) insan kaynakları uygulamaları (Doğan ve Aykan, 2025) ve örgüt kültürü (Şenol, 2022) örgütsel bağlama dayalı öncüller olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte, yenilikçi iş davranışının motive edilmesinde yönetici ve çalışma arkadaşlarının etkisi literatürde önem kazanan bir vurguya sahip olduğu dikkat çekmektedir (Amabile vd., 2004; Afsar ve Badir, 2015; Zaitouni ve Ouakouak, 2018; Canbolat ve Yeşilçimen, 2024; Ekmekcioglu ve Öner, 2024).

Amabile vd. (2004), yönetici etkileşimi ve çalışan yaratıcılığının birbirinden ayrılmaz bir yapıda olduğunu vurgularken, ampirik araştırmalar algılanan yönetici desteğinin yenilikçi iş davranışları üzerinde doğrudan ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Afsar ve Badir, 2015; Zaitouni ve Ouakouak, 2018; Ekmekcioglu ve Öner, 2024). Benzer şekilde çalışma arkadaşı desteği de yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilerken, özellikle zor ve belirsiz görev süreçlerinde çalışanlar tarafından algılanan desteğin yenilikçi fikirleri tetiklediği görülmektedir (Madjar, 2005; Montani vd., 2014; Canbolat ve Yeşilçimen, 2024).

Algılanan desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini sosyal değişim perspektifi ile değerlendirecek olursak (Blau, 1964; Cropanzano ve Mitchell, 2005; Cropanzano vd., 2017), çalışanlara sağlanan destek ve olanakların çalışanlarda yarattığı karşılık verme yükümlülüğüne bağlı olarak yenilikçi davranışların teşvik edildiği öne çıkmaktadır (Amabile vd., 2004). Bu noktada algılanan yönetici ve çalışan arkadaşı desteği bireylerin örgüte kazandırdıklarının ne derece karşılık bulduğunun bir değerlendirme kriteri olarak öne çıkmaktadır (Gouldner, 1960). Diğer bir ifade ile, algılanan yönetici desteği, çalışanların yöneticileri tarafından gördükleri değeri ve katkılarına dayalı desteği hissetmeleri anlamına gelirken (Canbolat ve Yeşilçimen, 2024), çalışma arkadaşı desteği ise, iş arkadaşlarının yardımlaşma ve işbirliği yoluyla edindiği deneyimlere yönelik algısını ifade etmektedir (Giray ve Şahin, 2012). Spesifik olarak, sosyal değişim teorisi destek algısını sadece iş yükünü azaltan ve motivasyonunu teşvik eden bir mekanizma olmadığını, aynı zamanda yenilikçi davranışların kolektif olarak şekillenmesine katkı sunduğunu vurgulamaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Amabile vd., 2004; Cropanzano vd., 2017; Zaitouni ve Ouakouak, 2018). Her ne kadar yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin çalışan yaratıcılığı üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar mevcut olsa da, algılanan destek ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin hangi mekanizmalar aracılığıyla gerçekleştiğine ilişkin ampirik bulgular literatürde sınırlı bir yapıya sahiptir (Doğru, 2018; Masyhuri vd., 2021; Erer, 2021; Utomo vd., 2023).

Mevcut araştırma birikimi kapsamında Doğru (2018), algılanan yönetici, çalışan ve örgütsel desteğin yenilikçi davranışlar üzerinde anlamlı rolü olduğunu ve işe adanmışlığın süreçte kısmi aracılık rolü üstlendiğini belirtmiştir. Masyhuri vd. (2021) algılanan örgütsel destek ile yaratıcı iş davranışı arasında psikolojik sağlamlılığın aracı rol üstlendiğini vurgularken, Erer (2021) örgütsel destek ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde işe angaje olmanın süreçte aracı rol üstlendiğini bulmuştur. Benzer şekilde, Utomo vd. (2023) ise, yönetici desteğinin ve çalışma arkadaşları arasındaki işbirliğinin, yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediği ve güvenin süreci şekillendiren bir mekanizma olduğunu göstermiştir.

İlgili çalışmalar gerek algılanan destek gerekse yenilikçi davranış ilişkisinde bireysel faktörler ve psikolojik süreçlerin etkisini ön plana çıkarırken, ilgili ilişki ağında çalışanların kariyerlerine yönelik motivasyonları literatürde değinilen bir diğer önemli husustur (Brown, 2016). Bu noktada karşımıza çıkan kariyer hırsı, çalışanların sezgisel olarak iş hayatında başarılı olma arzusu ve motivasyonu olarak tanımlanmaktadır (Otto vd., 2017). Çift yönlü bir yapı sergileyen hırs motivasyonu çalışma hayatında kontrolsüz rekabet, etik dışı ve çıkarıcı davranışların öne çıkması ve çalışanların tükenmişlik gibi negatif psikolojik süreçler deneyimlemesine neden olan bir yapıya sahiptir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Buna karşın Otto vd. (2017), daha az hırsın daha fazla başarı getirebileceğini öne sürerken, Ghosh (2023) örgütsel bağlamın hırsın pozitif çıktıları temellendirebileceğine işaret etmektedir. Benzer şekilde Barrick vd. (2002), hırslı bireylerin yüksek hedef bağlılığı olduğunu vurgularken, mevcut çalışmalar hırsın çalışan üzerinde yarattığı motivasyonun çalışanların rol ötesi davranışlar üstlenmesi ve buna dayalı yaratıcı davranışların öne çıkabileceğini vurgulanmaktadır (Ashby ve Schoon, 2010; Bui vd., 2021b). İlgili savı destekler şekilde, Mao vd. (2025) Çinli çalışanlar üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada hırsın çalışanların takım yaratıcılığına dair algılarını ve örgüte aidiyetlerini güçlendirdiği ve bu durum da yenilikçi davranışları teşvik ettiği belirlenmiştir. Hirschi ve Spurk (2021) ise, hırsın negatif çıktılarının engellenmesi ve pozitif çıktılara yönlendirilmesinde çalışanların örgütten ve yöneticilerinden aldıkları destek algısının etkili olduğunu vurgulamaktadır. İlgili bulgular hırsın sadece negatif çıktıları besleyen bir unsur olmadığı ve yaratıcı davranışlarla ilişkili bir motivasyona sahip olduğunu göstermektedir. İlgili noktada hırs motivasyonunun yönlendirilmesinde örgütsel bağlam kadar, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarının da etkisi öne çıkmaktadır (Barrick vd., 2002; Steffens vd., 2018; Ghosh, 2023).

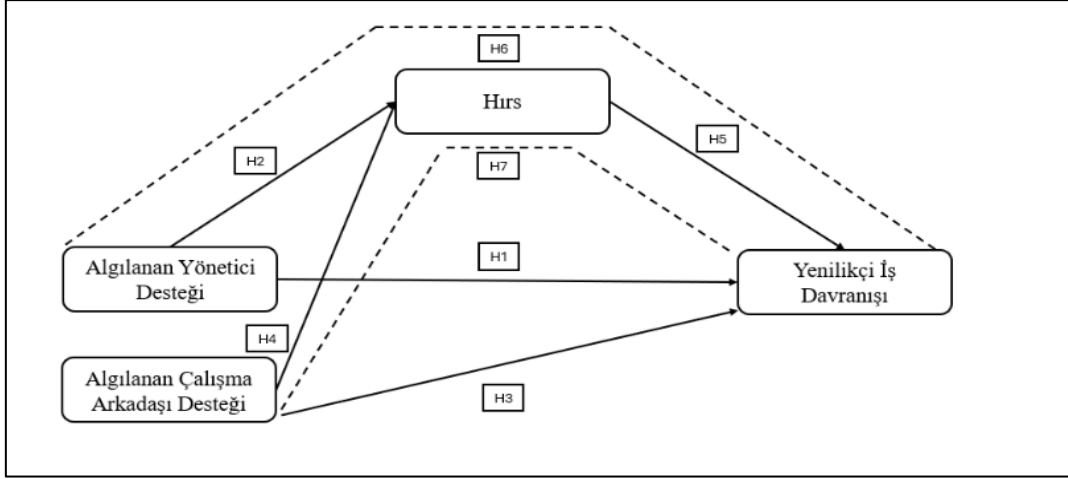
Tüm bunlardan hareketle bu çalışmada algılanan destek (yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteği) ve yenilikçi davranış ilişkisinde hırsın aracı rol üstlenebileceği öngörülmekte olup, elde edilen sonuçların gerek

yenilikçi davranışların örgütsel bağlamda nasıl şekillendiğinin anlaşılmasında, gerekse çalışan hürsünün pozitif etkisinin derinleştirilmesinde literatüre katkı sunması beklenmektedir.

3. Yöntem

3.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Sosyal değişim perspektifinden hareketle örgütsel destek mekanizmalarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde çalışan hürsünün rolü nedir sorusundan hareketle geliştirilen bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama metodolojisi esas alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın bağımsız değişkenleri algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteği olarak belirlenirken, bağımsız değişkenlerin etkisinde konumlandırılan bağımlı değişken yenilikçi iş davranışı ve aracı mekanizma ise çalışan hürsü olarak ele alınmıştır. İlgili ilişki ağını gösteren araştırma modeli (Şekil 1) ve araştırmayla ilişkin varsayımlar yedi hipotez temelinde aşağıda sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H1: Algılanan yönetici desteği, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahiptir.
H2: Algılanan yönetici desteği, çalışan hürsü üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahiptir.
H3: Algılanan çalışma arkadaşı desteği, yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahiptir.
H4: Algılanan çalışma arkadaşı desteği, çalışan hürsü üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahiptir.
H5: Çalışan hürsü yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahiptir.
H6: Algılanan yönetici desteği ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde çalışan hürsü aracı role sahiptir.
H7: Algılanan çalışma arkadaşı desteği ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde çalışan hürsü aracı role sahiptir.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Konya ilinde aktif görevini sürdüren, Türkiye Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sistemine kayıtlı özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Konya ili 2024 yılı İşgücü Piyasası araştırma sonuçları incelendiğinde farklı sektörlerde aktif çalışma hayatını sürdüren 172.942 çalışan olduğu görülmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2024). Bu doğrultuda, evren büyüklüğü ve evrene ulaşmanın kısıtları dikkate alınarak kolayda örneklem ve kartopu örneklem alma stratejilerine eş zamanlı başvurulmuştur.

Çalışmada örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında Soper (2024) tarafından yapısal eşitlik modelleri için örneklem hesaplama yazılımı kullanılmıştır. Bu kapsamda 4 örtük değişken ve 35 gözlenen değişkenden oluşan bir model için, etki büyüklüğü 0,5 ve istatistiksel gücü 0,8 olacak şekilde minimum örneklem büyüklüğü 888 çalışan olarak belirlenmiştir.

Verilerin toplanma sürecinde, Google Forms aracılığı ile geliştirilen online anket formu Konya Ticaret Odasına bağlı olan şirketlerin İK yöneticilerine mail aracılığı ile iletilmiştir. Bununla birlikte veri toplama sürecinin desteklenmesi adına araştırmacıların ilgili bağlamda irtibatla olduğu özel sektör çalışanları ve çeşitli departman yöneticileri aracılığı ile de anket formunun yayılımı desteklenmeye çalışılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan online anket formu 5 bölümden oluşmakta olup, araştırma modeli çerçevesinde kullanılan ölçekler mevcut literatürden alınmıştır. Bu kapsamda araştırmanın bağımsız değişkenleri olan yönetici ve çalışma arkadaşı destek algısını ölçümlemek amacıyla Giray ve Şahin (2012) tarafından geliştirilen “Algılanan Yönetici Desteği” ve “Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği” kullanılmıştır. Algılanan yönetici desteği alt ölçeği 11 madde, çalışma arkadaşı desteği ise 9 madde içermektedir. Her iki ölçek de çalışanların iş ortamında algıladıkları sosyal destek düzeyini ölçmeyi amaçlamakta olup, 5’li likert yapıya sahiptir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan yenilikçi davranışı ölçümlemek amacıyla De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması ve psikometrik testleri Özkan (2023) tarafından yapılan “Yenilikçi Çalışan Davranışı Ölçeği” kullanılmıştır. 10 ifade içeren ölçüm aracı 5’li likert yapıda olup, çalışanların örgüt içinde sergiledikleri yaratıcı ve yenilikçi davranışları değerlendirmektedir.

Mesleki ve kariyer ilerleme arzusunu yansıtan hırsın ölçüm sürecinde Hirschi ve Spurk (2021) tarafından geliştirilen, Türkçe güvenilirlik geçerlilik çalışması Şahin ve Ayvaz (2025) tarafından yapılan “Hırs Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışanların iş ortamındaki kişisel hırs düzeylerini değerlendiren ölçek 5’li likert yapıda 5 ifade içermektedir.

Ayrıca kullanılan ölçüm aracında katılımcıların bireysel ve mesleki profillerine ilişkin 9 soru (yaş, cinsiyet, gelir, deneyimi, pozisyon ve departman vb.) ve dikkatsiz katılımcıları tespit edebilmek amacıyla 1 adet dikkat ölçeği soruya (Bu soruyu okuyorsanız ‘Kararsızım’ seçeneğini işaretleyiniz) yer verilmiştir.

30.04.2025 tarihli 2025/04/27 sayılı İnsan Araştırmaları Etik Kurul kararı ile Nisan-Temmuz 2025 tarihleri aralığında gerçekleştirilen veri toplama sürecinde, 1004 özel sektör çalışanına ulaşılmıştır. Dikkatsiz katılımcı, eksik veri, uç değer kontrollerinin ardından araştırmanın nihai örneklem büyüklüğü 916 özel sektör çalışanı olarak belirlenmiştir.

3.4. Veri Analizi

Araştırmaya dahil edilen 916 çalışan verisinin analiz prosedüründe, normallik, frekans analizleri, güvenilirlik testleri ve korelasyonel ilişkilerin testinde SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Ölçek geçerlilikleri ve hipotezlerinin test edilme sürecinde ise AMOS 23 aracılığı ile doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesine (YEM) başvurulmuştur. Tüm analizlerde %95 güven aralığı esas alınmıştır.

4. Bulgular

4.1. Katılımcı Profiline İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında yer alan 916 özel sektör çalışanına ilişkin demografik ve çalışma hayatı ile ilişkili profil bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Çalışan Profili

Demografik Özellikler		f	%	Demografik Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	322	35,2	Medeni Hal	Evli	513	56,0
	Erkek	594	64,8		Bekar	403	44,0
Yaş	18-25	133	14,5	Eğitim Düzeyi	İlkokul	1	0,1
	26-30	172	18,8		Orta Okul	4	0,4
	31-35	203	22,2		Lise	72	7,9
	36-40	215	23,5		Ön Lisans	98	10,7
	41-45	133	14,5		Lisans	518	56,6
	46-50	36	3,9		Lisansüstü	217	23,7
	+51	24	2,6		Diğer	7	0,8
Gelir	23,000 TL ve altı	72	7,9	Pozisyon	Kıdemli Yönetici / Üst Düzey Yönetici	93	10,1
	23,001 – 43,000 TL	260	28,4		Orta Düzey Yönetici	162	17,7

	43,001 – 60,000 TL	183	20,0		Alt Kademe Yönetici	95	10,4	
	61,001 – 80,000 TL	131	14,3		Beyaz Yaka	361	39,4	
	80,001 – 100,000 TL	87	9,5		Mavi Yaka	92	10,0	
	+100,001 TL	183	20,0		Diğer	113	12,3	
Toplam İş Deneyimi	0–5 yıl	256	27,9	Mevcut İşindeki Çalışma Süresi	0–5 yıl	609	66,5	
	6–10 yıl	204	22,3		6–10 yıl	168	18,3	
	11–15 yıl	203	22,2		11–15 yıl	84	9,2	
	16–20 yıl	138	15,1		16–20 yıl	38	4,1	
	+21 yıl	115	12,6		+21 yıl	17	1,9	
Departman	Yönetim						127	13,9
	Ar & Ge						84	9,2
	Üretim						107	11,7
	Muhasebe & Finans						54	5,9
	İnsan Kaynakları						19	2,1
	Satış & Pazarlama						119	13,0
	Müşteri Hizmetleri						38	4,1
	Diğer (Bilişim, Kurumsal İletişim, Lojistik vd.)						368	40,2

Tablo 1’de sunulan çalışan profil bilgileri incelendiğinde araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek (%64,8), çoğunluğunun 26-45 yaş aralığında (%64,5), lisans mezunu (%56,6), beyaz yaka çalışanlar (%39,4) ve yöneticilerden (%38,2) oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu 6 yıldan fazla deneyime sahip (%72,2) olarak öne çıkarken, mevcut iş yerindeki deneyim süresinin ise katılımcıların çoğunluğunda 5 yılı aşmadığı (%66,5) tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan 916 katılımcıdan elde edilen verilerin hangi testlere (parametrik & nonparametrik) tabi tutulacağını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen normallik dağılımı sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Normal Dağılım Sonuçları

Değişken	N	M	SD	Çarpıklık	Basıklık
Algılanan Yönetici Desteği	916	3,1595	1,12091	-,203	-,930
Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği		3,5063	,94600	-,538	-,240
Yenilikçi İş Davranışı		3,8914	,67725	-,673	,401
Hırs		3,6653	,78331	-,406	,033

Tablo 2’de görüldüğü üzere çalışmada yer alan tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1 aralığında olduğu ve normal dağılım şartlarını yansıttığı görülmektedir (Kline, 2015). Elde edilen bu sonuçtan hareketle, elde edilen verilerin parametrik testlere yönelik uygunluğu kabul edilmiştir.

4.2. Değişkenlere İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Araştırmaya ilişkin teorik model test edilmeden önce, kullanılan ölçüm araçlarının yapısal geçerliliklerini tespit etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Gerçekleştirilen analiz neticesinde elde edilen ölçüklere ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Uyum İyiliği Değerleri ve DFA Sonuçları

Değişkenler	CMIN/DF < 5	GFI >,85	NFI >,90	IFI >,90	CFI >,90	RMSEA < ,08	AVE \geq ,50	CR \geq ,70	Cronbach Alfa
Algılanan Yönetici Desteği	3,359	,985	,991	,994	,994	,051	,68	,95	,949

Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği	3,688	,981	,987	,991	,991	,054	,61	,93	,930
Yenilikçi İş Davranışı	3,658	,980	,975	,982	,982	,054	,54	0,90	,896
Hırs	0.013	1.000	1,000	1,000	1,000	,000	,43	0,75	,757

Tablo 3'ten de görüldüğü üzere, araştırma bünyesinde kullanılan 4 ölçüm aracının DFA temelli uyum iyiliği değerleri kabul sınırlar içerisinde yer almaktadır. Spesifik olarak, Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği (CMIN/DF = 3.688; GFI = .981; CFI = .991; RMSEA = .054) ve Yenilikçi İş Davranışı (CMIN/DF = 3.658; GFI = .980; CFI = .982; RMSEA = .054) ölçeklerinin model uyum değerleri literatürde kabul edilen sınırlar içerisinde kalmıştır (Hu ve Bentler, 1999).

Algılanan yönetici desteği ölçeğinin DFA analiz prosedüründe ise, ölçeğin 5. ve 9. maddelerin faktör yüklerinin düşük olduğu belirlenmiş ve bu durumun model uyumunu olumsuz etkilediği belirlenmiştir. Bu nedenle söz konusu iki madde çıkartılarak analiz adımları tekrar edilmiştir. Madde çıkarımı sonrası Algılanan Yönetici Desteğine ilişkin uyum literatür ile paralel olarak sağlanmıştır (CMIN/DF = 3.359; GFI = .985; CFI = .994; RMSEA = .051).

Tablo 3'de aynı zamanda kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlik göstergesi olan Cronbach Alpha değerleri sunulmuştur. Bu kapsamda ölçüm araçlarının güvenilirliğinin 0.79 – 0.94 aralığında değer aldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, her bir ölçeğe ait ortalama varyans çıkarımı (AVE) ile bileşik güvenilirlik (CR) değerleri incelendiğinde; Algılanan Yönetici Desteği (AVE = .68, CR = .95), Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği (AVE = .61, CR = .93) ve Yenilikçi İş Davranışı (AVE = .54, CR = .90) ölçeklerinin Hair vd. (2019) tarafından önerilen eşik değerlerin (AVE \geq .50; CR \geq .70) üzerinde olduğu görülmüştür.

5 ifadeden oluşan Hırs ölçeği kapsamında gerçekleştirilen DFA kapsamında ise, ölçeğin dördüncü maddesinin faktör yükünün (.456) düşük kalması ve model uyumunu olumsuz etkilediği gerekçesi ile çıkartılarak analiz tekrarı gerçekleştirilmiştir (CMIN/DF = .013; GFI = 1.000; CFI = 1.000; RMSEA = .000). Madde çıkarımı sonucunda 4 ifadeli hırs ölçeğinin faktör yükleri .566 ile .720 arasında değişirken, uyum iyiliği değerlerinin ölçeğin tek boyutlu bir yapı sergilemesi, dört maddeli yapıya sahip olması nedeniyle kabul edilebilir sınırların üzerinde çıktığı tespit edilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981). Bununla birlikte, AVE değeri ise (.43) olarak belirlenmiştir. Ölçüm aracının geçerlilik güvenilirlik çalışması AVE değeri .47 olarak görülmektedir (Ayaz ve Şahin, 2025). İlgili duruma karşın CR değerinin (.75) kabul edilebilir düzeyde olması ve hırs ölçeğinin düşük madde sayısının göz önüne alınarak (Fornell ve Larcker, 1981; Hair vd., 2019), yakınsak geçerliliğin sınırlı ancak kabul edilebilir düzeyde olduğu esas alınmıştır (Lam, 2012; Ayaz ve Şahin, 2025). Mevcut çalışmada AVE değerinin daha Ayaz ve Şahin'in (2025) çalışması ve eşik değerlerden düşük çıkması, model fitlerin ise yüksek uyum dereceleri geniş örneklem kapasitesi (n=916) ve ölçüm aracının 4 ifade ile sınırlı kalmasına dayalı değerlendirilmiştir (Fornell ve Larcker, 1981; Lam, 2012; Hair vd., 2019). Bunlara ek olarak, ayırt edici geçerliliği tespit etmek amacıyla Heterotrait–Monotrait oranı (HTMT) hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular, tüm HTMT değerlerinin .85 eşik değerinin altında olduğunu göstermekte ve ayırt edici geçerliliğin sağlandığını ortaya koymaktadır (Henseler vd., 2015).

Ölçüm araçlarına yönelik geçerlilik ve güvenilirlik analizleri sonrasında, araştırma modelini oluşturan 4 değişkenin ile ilişkili 32 madde döngüsüz keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz neticesinde özdeğeri 1'in üzerinde olan beş faktörlü yapı elde edilmiştir. Bu kapsamda ilk faktörün toplam varyansın yalnızca %28.32'sini açıkladığı belirlenirken, ilk faktöre ait toplam varyansın %50'sinden daha azını açıklaması, incelenen veri setinde ortak yöntem yanlılığının olmadığı yönünde yorumlanmıştır (Podsakoff vd., 2003).

4.3. Korelasyon Analizi Sonuçları

Çalışma kapsamında yapısal eşitlik modellemesine dayalı hipotez testlerine geçilmeden önce son adımda kurgulanan teorik modelde yer alan değişkenler arası ilişkilerin sınanması amacıyla korelasyon analizine başvurulmuş (Byrne, 2010; Kline, 2015). Araştırmada incelenen değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve Pearson korelasyon katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Değişkenler Arası Korelasyon Sonuçları

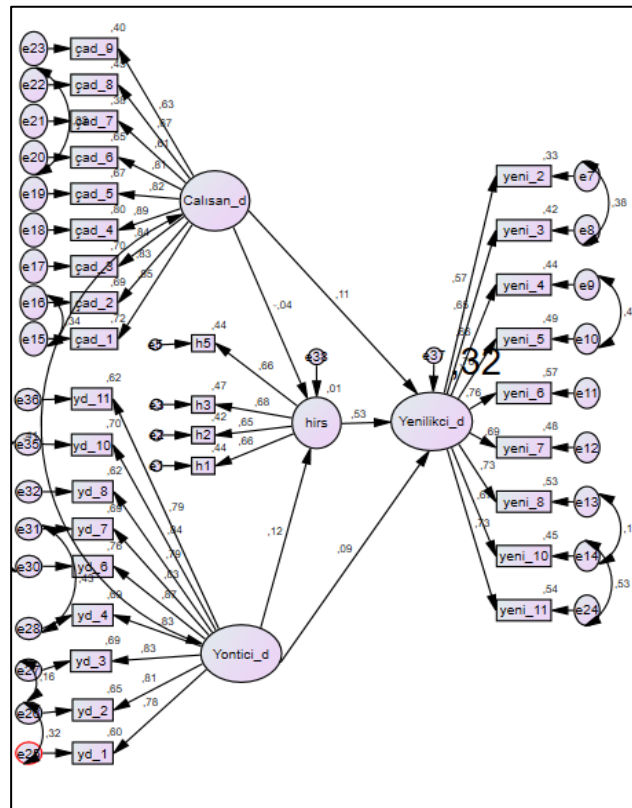
	M	SD	1	2	3	4
Algılanan Yönetici Desteği	3,15	1,13	1	,405**	,080*	,159**
Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği	3,50	0,94		1	-,006	,131**
Hırs	3,66	0,78			1	,433**
Yenilikçi İş Davranışı	3,89	0,67				1

N: 916, *p < .05, **p < .01, ***p < .001.

Tablo 4'den de anlaşılacağı üzere elde edilen bulgular değişkenlerin çoğunluğunun anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Spesifik olarak, algılanan yönetici desteğinin çalışma arkadaşı desteği ($r = .405$, $p < .01$), hırs ($r = .080$, $p < .05$) ve yenilikçi iş davranışı ($r = .159$, $p < .01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, algılanan çalışma arkadaşı desteği ve yenilikçi iş davranışı arasında da istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ilişki belirlenmiştir ($r = .131$, $p < .01$). Öte yandan, değişkenler arasında sadece algılanan çalışma arkadaşı desteği ile hırs arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($r = -.006$, $p > .05$).

4.4. Yapısal Modele İlişkin Path Analizi Sonuçları

Araştırma modelinde yer alan ilişkilerin anlamlılığı, etki yönü ve etki derecesini belirlemek için yapısal eşitlik modellemesi aracılığı ile yol analizine başvurulmuştur. Path analizi sonuçlarına göre, önerilen araştırma modelinin uyum iyiliği değerleri kabul sınırlarında yer almakta olup, Tablo 5'te ve Şekil 2'de, dolaylı ve toplam etkinin sonuçları sunulmuştur.



Şekil 2. Path Diyagramı

Şekil 2 ve Tablo 5’de sunulan sonuçlar bir arada değerlendirildiğinde, algılanan yönetici – çalışma arkadaşı desteği ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde hırsın aracılık rolünün algılanan desteğin kaynağına dayalı farklılık gösterdiği öne çıkmaktadır. Spesifik olarak, araştırma modelinin yenilikçi iş davranışındaki değişimin %32’sini açıkladığı öne çıkarırken, modelde yer alan doğrudan ilişkiler incelendiğinde, yönetici desteğinin hırs ($\beta = .120$, S.E. = .029, $p = .006$) ve yenilikçi davranış ($\beta = .093$, S.E. = .017, $p = .011$) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Path Analiz Sonuçları

Doğrudan etki		β	S.E.	C.R.	p	
Algılanan Yönetici Desteği → Hırs		,120	,029	2,774	,006**	
Algılanan Yönetici Desteği → Yenilikçi İş Davranışı		,093	,017	2,539	,011*	
Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği → Hırs		- ,040	,032	-,928	,353	
Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği → Yenilikçi İş Davranışı		,112	,019	3,033	,002**	
Hırs → Yenilikçi İş Davranışı		,528	,034	10,537	***	
Toplam etki		β	Lower	Upper	S.E.	
Algılanan Yönetici Desteği → Yenilikçi İş Davranışı		,157	,071	,237	,042	
Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği → Yenilikçi İş Davranışı		,090	,007	,179	,044	
Dolaylı etki		β	Lower	Upper	S.E.	p
Algılanan Yönetici Desteği → Hırs → Yenilikçi İş Davranışı		,064	,021	,142	,024	,013*
Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği → Hırs → Yenilikçi İş Davranışı		-,021	-,074	,026	,026	,346
Model Uyum Değerleri:		X2/sd		2,871		
		NFI		,935		
		GFI		,917		
		CFI		,956		
		AGFI		,902		
		RMSEA		,045		
Model, yenilikçi iş davranışındaki varyansın %32’sini açıklamaktadır. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$						

Elde edilen bu sonuca karşın, çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi olmasına karşın ($\beta = .112$, S.E. = .019, $p = .002$), hırs üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = -.040$, S.E. = .032, $p = .353$). Çalışan hırsının yenilikçi davranış ile ilişkisini incelendiğinde ise, çalışan hırsının yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve güçlü bir etkisi olduğuna işaret etmektedir ($\beta = .528$, S.E. = .034, $p < .001$).

Çalışma kapsamında aracılık ilişkilerin, gösteren Bootstrap sonuçları incelendiğinde, algılanan yönetici desteğinin, çalışanların hırsı aracılığıyla yenilikçi iş davranışlarına yönelik dolaylı etkisi anlamlı olarak belirlenmiştir ($\beta = .064$; S.E. = .024; GA [.021; .142]). İlgili sonuçlar, %95 güven aralığının 0 (sıfır) değerini içermemesi ve dolaylı etkinin anlamlı olması nedeniyle aracılık rolü destekler nitelikte değerlendirilmiştir.

Aracılık türüne karar vermek amacıyla yapılan analizlerde, algılanan yönetici desteğinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki toplam etkisinin ($\beta = .157$; S.E. = .042; GA [.071; .237]) modelde hırs aracı değişkeni eklendiğinde azaldığı ($\beta = .093$; S.E. = .017; $p = .009$) tespit edilmiştir. Etki büyüklüğü (VAF) hesaplamasına göre ise, toplam

etkinin yaklaşık %38'lik kısmı dolaylı yoldan, yani hırsın kısmi aracılığıyla gerçekleştiği belirlenmiştir (Baron ve Kenny, 1986). Çalışma arkadaşı desteği ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde hırsın aracı rolüne ilişkin bulgular ise aracılık testinin ön koşullarını sağlamadığı gibi, sonuçların %95 güven aralığında 0 (sıfır) değeri barındırması (-.074; .026), hırsın anlamlı aracı bir rol üstlenmediğini göstermektedir ($p = .346$).

5. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın temel amacı, özel sektör çalışanlarında algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışına etkisi ve bu ilişkide çalışan hırsının aracılık rolünün belirlenmesidir. Araştırma kapsamında Konya ilinde farklı sektörlerde görev yapan 916 çalışandan toplanan veriler, yapısal eşitlik modellemesiyle analiz edilmiş ve model uyumu istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Spesifik olarak araştırma kapsamında algılanan yönetici desteğine dayalı sonuçlar incelendiğinde, algılanan yönetici desteğinin yenilikçi iş davranışı (H1) ve çalışan hırsı (H2) üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İlgili bulgular hem yenilikçi iş literatürü (Amabile vd., 2004; Afsar ve Badir, 2015; Canbolat ve Yeşilçimen, 2024) hem de örgütsel bağlamda hırsı ele alan araştırma birikimi (Steffens vd.,2018; Mao vd., 2025) ile paralellik göstermektedir.

Algılanan çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışı (H3) ve çalışan hırsı (H4) üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde ise çalışma arkadaşları tarafından sunulan destek algısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki pozitif etkisi öne çıkarken, çalışma arkadaşları tarafından sunulan desteğin hırs üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Sosyal değişim perspektifi ile yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin hırs üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, çalışan nezdinde destek kaynaklarına dayalı bağımlılık derecesi ve ödül-maliyet dengesinin ilgili farklılaşmaya neden olabileceği öngörülmektedir. Blau'ya (1964) göre bireyler arası ilişkiler ekonomik bir değişim sürecini yansıtmaktadır. Bu kapsamda bireyler ödül-maliyet dengesinde sosyal ilişki ağlarını inşa ederken, fayda çıktılarını arttırmaya, kayıp ve maliyetleri azaltma çabasına yönelmektedir. Süreçte karşılıklılık ilkesi ise bir kaldıraç mekanizması görevi görürken, karşı tarafın değerli bir kaynak sunduğunda, bireyin buna uygun bir karşılık vermekle yükümlülüğüne işaret etmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005; Cropanzano vd., 2017).

Örgütsel bağlamda süreç değerlendirildiğinde ise, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının sunduğu kaynakların farklı çıktılara işaret ettiği dikkat çekmektedir (Settoon vd., 1996; Wayne vd., 1997; Kilroy vd., 2023). Araştırmalar yöneticilerin çalışanlara sunduğu kariyer gelişimi, terfi, görünürlük gibi destek kaynaklarının, çalışanlar nezdinde stratejik öneme sahip birer unsur olarak konumlandığına işaret etmektedir (Sungu vd., 2019). Buna karşın çalışma arkadaşları tarafından sunulan destek ise, duygusal dayanışma, bilgi paylaşımı gibi uzun vadede stratejik öneme sahip unsurlardan ziyade, günlük iş akışını düzenleyici faydaları yansıtan kaynaklar olarak değerlendirilmektedir (Jolly vd., 2021; Kmiecica, 2022). Elde edilen sonuçlar bu bilgilerden hareketle değerlendirildiğinde, yönetici ve çalışanların sunduğu destek kaynaklarının farklılaşması, hırsın motive edilmesinde farklılaştırıcı bir etki yarattığı öngörülebilir. İlgili varsayımdan hareketle gelecek çalışmalarda yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin hırs üzerindeki etkisinin kaynakların göreceliği temelinde araştırılması hırsın çalışma ortamında motive edilme sürecinin nasıl şekillendiğine yönelik mevcut bilgi birikimini artırma potansiyeline sahiptir.

Elde edilen sonuçlarla ilişkili dikkat çekici sonuçlardan biri de, yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışına ilişkin doğrudan etkisine yöneliktir. Bu kapsamda elde edilen bulgular algılanan çalışma arkadaşı desteğinin, yönetici desteğine kıyasla yenilikçi iş davranışı üzerinde görece daha yüksek olduğunu göstermektedir. İlgili bulgu yönetici desteğinin daha baskın bir etkisi olduğunu öne süren araştırmalardan farklılaşırken (Canbolat ve Yeşilçimen, 2024), çalışma arkadaşı desteğini öne çıkaran araştırma birikimi ile paralellik sergilemektedir (Doğru, 2018, Arslan ve Aydın, 2023; Akkoç vd., 2023).

Teorik birikimde öne çıkan bu farklılaşma, yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin işlevsel olarak sunduğu kaynak türlerinin farklı niteliklere sahip olması ile ilişkilendirilebilir niteliktedir (Canbolat ve Yeşilçimen, 2024). Spesifik olarak, yönetici desteğinin etkisi daha çok yenilikçi fikirlerin şekillenmesine zemin oluşturan örgütsel iklim ve kariyer motivasyonları üzerinden açıklanmaktadır (Madjar vd., 2002; Anderson vd., 2014).

Çalışma arkadaşı desteği ise, gündelik iş akışında bilgi paylaşımı, işbirliği kanalları aracılığı ile yenilikçi davranışların özellikle fikirleri savunma ve uygulama evrelerinde etkin bir destek mekanizması olarak değerlendirilmektedir (Madjar vd., 2002; Amabile vd., 2004; Anderson vd., 2014). Bu noktada çalışmada öne

çıkan yenilikçi davranış üzerinde algılanan çalışan ve yönetici desteğinin etki farkı yenilikçi davranışların ortaya çıkma basamakları ile uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Bunlardan hareketle, gelecek araştırmalarda, yenilikçi iş davranışının oluşum süreci (fikir üretme, savunma, uygulama) ayrı ayrı incelenerek çalışan ve yönetici desteğinin etkisinin derinleştirilmesi yeni çıktılarının literatüre kazandırılmasına yardımcı olacaktır.

Araştırma kapsamında hırs ve yenilikçi davranış ilişkisi (H5) ve hırsın aracı rolüne (H6, H7) dayalı sonuçlar incelendiğinde, çalışan hırsının ($\beta = .528, p < .001$) algılanan yönetici ($\beta = .093, p = .011$) ve çalışma arkadaşı desteğine ($\beta = .112, p = .002$) kıyasla yenilikçi iş davranışı üzerinde doğrudan etkisinin daha güçlü olduğu öne çıkmaktadır. Öne çıkan bu etki farkı, hırsın yenilikçi iş davranışı kapsamında önemli bir yordayıcı olduğunu göstermektedir. Bu noktadan hareketle örgütsel bağlamda ve çalışan psikolojisinin derinlemesine anlaşılmasında hırsın rolüne yönelik çalışmaların artırılmasının faydalı olacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte, hırsın aracı rolüne ilişkin araştırma sonuçları ise, çalışan hırsının algılanan yönetici desteği ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide aracı rol üstlenmesine karşın (Dolaylı etki: $\beta = .064, p = .013$), algılanan çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranış ilişkisinde anlamlı bir aracılık etkisi tespit edilememiştir ($\beta = -.024, p = .346$). Elde edilen bulgular, çalışmanın diğer hipotezleri ile uyumlu olarak (H1, H2) yönetici desteğinin motivasyonel etkisini yenilikçi iş davranışı kapsamında desteklerken, algılanan çalışma arkadaşı desteğinin hırs gibi motivasyonel süreçler üzerinde zayıf potansiyele sahip olduğu görülmektedir. Bu noktada yönetici desteği yenilikçi iş davranışı ilişkisinde hırsın aracılık mekanizmasının hangi çevresel faktörler ve düzenleyici mekanizmalar eşliğinde şekillendiğinin incelenmesi elde edilen bulgunun derinleştirilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte hırs gibi çalışanların örgütsel bağlamda yenilikçi girişimlerini yönlendirme potansiyeli olan kişilik motivasyonlarının (merak, rekabetçilik vb.) farklı destek mekanizmaları ilişkisinde incelenmesi, örgütsel destek kaynaklarının hangi psikolojik süreçler üzerinden yenilikçi davranışa dönüştüğünün daha kapsamlı şekilde anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

Elde edilen sonuçlar bilimsel birikime yönelik çıkarımlara ev sahipliği yaptığı gibi uygulamaya yönelik öngörüler de sunmaktadır. Bu kapsamda bulgular, algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışları üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir. Bu noktada örgütsel strateji ve insan kaynakları uygulamalarında algılanan desteği kuvvetlendirecek açık iletişim ve geri bildirim uygulamaları (Eisenberger vd., 2002), kaynak ve yetki tahsis hakları (Anderson vd., 2014), takım çalışması teşviki (Madjar vd., 2002) gibi pratiklerin yerleşiklik kazandırılması yenilikçi girişimleri güçlendireceği öngörülmektedir. Benzer şekilde çalışan hırsı araştırmada yenilikçi iş davranışları üzerinde belirleyici bir role sahip olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde hırs motivasyonu kusurdan erdeme kadar uzanan farklı örgütsel çıktılara sahip çift yönlü bir motivasyon olarak değerlendirilirken (Bean, 2021), hırsın doğru bir şekilde motive edilememesi yenilikçi davranış engelleyen tükenmişlik, işbirliği eksikliği gibi davranışların öne çıkmasına neden olabilmektedir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2012). Bu noktada işletmelerin çalışanların hırs motivasyonlarını yıkıcı yerine yaratıcı bir enerjiye dönüştürmeleri adına algılanan yönetici desteğini öne çıkarıcı mentorluk programları (Bui vd., 2021a) ve dengeli ödüllendirme sistemleri (Amabile vd., 2004) geliştirmeleri yenilikçi davranışların artması ve bir rekabet avantajına dönüşmesine katkı sunacağı öngörülmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma yenilikçi iş davranışlarının oluşmasında algılanan destek mekanizmalarının etkisini öne çıkarırken, motivasyonel bir kaynak olarak çalışan hırsının aracı rolünü öne çıkaran ilk araştırma potansiyeli sergilemektedir. İlgili durum literatürde bilgi birikiminin güçlenmesine ve mevcut araştırma boşluklarını doldurmaya katkı sunarken, her araştırma gibi belirli kısıtlara sahiptir. Bu kapsamda, mevcut araştırma kesitsel bir tasarıma sahip olup, yenilikçi iş davranışlarının gelişim sürecinde (fikir geliştirme, savunma, uygulama) yaşanan etkileri öne çıkarmada yetersiz kalmaktadır. İlgili noktadan hareketle hırsın yenilikçi iş davranışındaki etkisini, algılanan destek mekanizmalarının farklılaşan rolünü derinlemesine anlamak adına nitel metodolojilere ve boyamsal tasarımlara dayalı çalışmaların yaygınlaştırılmasının mevcut birikimi güçlendireceği öngörülmektedir.

Araştırma kapsamında öne çıkan bir diğer metodolojik kısıt ise ölçüm araçlarına ilişkindir. Bu kapsamda hırs ölçeğinin güvenilirlik derecesi kabul edilebilir olmasına karşın geçerlilik sonuçlarının sınır değerlere sahip olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum ilgili ölçüm aracının farklı örneklerde testine ihtiyaç kılarken, literatür incelendiğinde hırs ölçümüne ilişkin araçların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (Şahin ve Ayaz, 2025). İlgili noktadan hareketle gelecek araştırmalarda hırs motivasyonunun ölçümüne yönelik Türkiye bağlamı

için ölçek geliştirme ve güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarının artırılmasının literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Son olarak, mevcut araştırmanın örneklemini sadece Konya ilindeki özel sektör çalışanlarını kapsamakta olup, alt sektör ayrımına gidilmemiştir. İlgili duruma karşın sektörel imkanlar ve kariyer yolları hırsın (Mao vd., 2025), yenilikçi davranışların oluşumunda (Rubalcaba vd., 2013; Montani vd., 2014) ve destek mekanizmalarının rollerinde belirleyici etkiye sahiptir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu kapsamda akademi, teknoloji gibi rekabetçi sektörlerde veya politik rekabetçi davranışların daha yaygın olduğu kamusal bağlamlarda ve farklı coğrafyalarda araştırma modelinin tekrar test edilmesi yeni öngörülerin elde edilmesine imkan sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Abun, D., Ruadap-Macaspac, L. G., Valdez, E. B., & Fredolin, J. P. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(3), 140–158. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2467>
- Adam, N. A. (2022). Employees' innovative work behaviour and change management phases in government institutions: The mediating role of knowledge sharing. *Administrative Sciences*, 12(1), 1-15. <https://doi.org/10.3390/admsci12010028>
- Afsar, B., & Badir, Y. (2015). The impacts of person-organisation fit and perceived organisational support on innovative work behaviour: The mediating effects of knowledge sharing behaviour. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 7(4), 263–285. <https://doi.org/10.1504/IJISCM.2015.075632>
- Akkoç, R., Temiz, C., Ceyhan, M., Tuğ, Ö., Dora, M., & Balaman, H. (2023). Algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin yenilikçi davranışı üzerine etkisi. *Sosyal Gelişim Dergisi*, 1(1), 41-48.
- AlMunthiri, O., Bani-Melhem, S., Mohd-Shamsudin, F., & Raziq, M. M. (2024). Fostering innovative behaviours of public sector employees: The potency of innovation-based HR practices, risk propensity and error tolerance. *International Journal of Public Sector Management*, 37(2), 159–182. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-08-2023-0242>
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5-32. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003>
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Arslan, P. T., & Aydın, E. (2023). Otel işletmelerinde yenilikçi iş davranışlarının örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteği üzerine etkileri: İstanbul ili örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 20(1), 73-94. <https://doi.org/10.24010/soid.1144883>
- Ashby, J. S., & Schoon, I. (2010). Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 350–360. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.006>
- Bakkalbaşı, İ. O., & Yiğit, İ. (2025). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde örgütsel güç mesafesinin düzenleyici rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (67), 159-176. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1559508>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>

- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>
- Bean, J. (2021). Understanding the Importance of Ambition in the Workplace [Doctoral dissertation, University of Arkansas]. Graduate Theses and Dissertations. <https://scholarworks.uark.edu/etd/4237>
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological Inquiry*, 34(2), 193–206. <https://doi.org/10.1111/j.1475-682X.1964.tb00583.x>
- Bratianu, C., Stănescu, D. F., & Mocanu, R. (2023). The mediating role of customer knowledge management on the innovative work behaviour and product innovation relationship. *Kybernetes*, 52(11), 5353-5384. <https://doi.org/10.1108/K-09-2021-0818>
- Brown, A. (2016). *The role of career adaptability and flexible expertise in developing individual innovative behaviour*. In J. Storey, P. M. Wright, & D. Ulrich (Eds.), *Human resource management, innovation and performance* (pp. 249–265). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137465191_16
- Bui, H. T., Liu, G., Ko, W. W., & Curtis, A. (2021b). Harmonious workplace climate and employee altruistic behavior: from social exchange perspective. *International Journal of Manpower*, 42(1), 95-112. <https://doi.org/10.1108/IJM-11-2019-0518>
- Bui, H. T., Shoaib, S., Vu, V. H. T., Nguyen, T. Q., & Nhuận, M. T. (2021a). Career ambition and employee performance behaviour: The presence of ideological development. *Journal of General Management*, 46(4), 302–312.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming (multivariate applications series)*. Vol. 396, pp. 7384-7384. New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203805534>
- Bysted, R., & Jespersen, K. R. (2014). Exploring managerial mechanisms that influence innovative work behaviour: Comparing private and public employees. *Public Management Review*, 16(2), 217-241. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.806576>
- Canbolat, M. A., & Yeşilçimen, P. (2024). Algılanan yönetici ve çalışma arkadaşı desteğinin yenilikçi iş davranışına etkisi: Otel çalışanları örneği. *Turizm Akademik Dergisi*, 11(2), 137–151. <https://izlik.org/IA85RW43GU>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/01492063052796>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Doğan, D., & Aykan, E. (2025). Yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarının yenilikçi davranış ile ilişkisi. *Erciyes Akademi*, 39(1), 228-253. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1530236>
- Doğru, Ç. (2018). The relationship between perceived support and innovative behavior: Analyzing the mediating role of work engagement. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 384–402. <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/588>
- Ekmekcioglu, E. B., & Öner, K. (2024). Servant leadership, innovative work behavior and innovative organizational culture: The mediating role of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business Economics*, 33(3), 272–288. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-08-2022-0251>

- Erer, B. (2021). Örgütsel destek algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde işe angaje olmanın rolü. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.46236/jvosst.874889>
- Farrukh, M., Meng, F., Raza, A., & Wu, Y. (2023). Innovative work behaviour: The what, where, who, how and when. *Personnel Review*, 52(1), 74–98. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0854>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghosh, K. (2023). Employee-perceived ‘motivation-enhancing HRM practices’ and career ambition: Social subjective norms explain workplace deviant behavior. *Human Resource Management Journal*, 33(4), 1074–1096. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12503>
- Giray, M. D., & Sahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1. <https://www.obstudies.org/index.php/obs/article/view/14>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). England: Pearson Prentice.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103576. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Hock-Doepgen, M., Montasser, J. S., Klein, S., Clauss, T., & Maalaoui, A. (2025). The role of innovative work behavior and organizational support for business model innovation. *R&D Management*, 55(1), 7-26. <https://doi.org/10.1111/radm.12671>
<https://doi.org/10.1177/0306307020983239>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229-251. <https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Jong, J. P. J. (2007). *Individual innovation : the connection between leadership and employees' innovative work behavior*. [Thesis, externally prepared, Universiteit van Amsterdam]. EIM.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). On the value of aiming high: The causes and consequences of ambition. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 758. <https://doi.org/10.1037/a0028084>
- Kilroy, J., Dundon, T., & Townsend, K. (2023). Embedding reciprocity in human resource management: A social exchange theory of the role of frontline managers. *Human Resource Management Journal*, 33(2), 511-531. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12468>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research*, 65(9), 1328–1334. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.10.026>

- Madjar, N. (2005). The contributions of different groups of individuals to employees' creativity. *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 182–206. <https://doi.org/10.1177/1523422305274525>
- Madjar, N., Oldham, G. R., & Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(4), 757–767. <https://doi.org/10.2307/3069309>
- Mao, J., Wang, W., Zhang, Z., & Zhang, H. (2025). Ambition and innovative behavior: The chain-mediating role of creative team mindset and organizational identification. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-025-04567-8>
- Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The effect of workplace spirituality, perceived organizational support, and innovative work behavior: The mediating role of psychological well-being. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 24(1), 63–77. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2477>
- McKinsey & Company (2020) Innovation in a crisis: Why it is more critical than ever. <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/innovation-in-a-crisis-why-it-is-more-critical-than-ever>
- Montani, F., Odoardi, C., & Battistelli, A. (2014). Individual and contextual determinants of innovative work behaviour: Proactive goal generation matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 645–670. <https://doi.org/10.1111/joop.12066>
- Nasifoglu Elidemir, S., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability*, 12(8), 3295. <https://doi.org/10.3390/su12083295>
- Otto, K., Roe, R., Sobiraj, S., Baluku, M. M., & Garrido Vásquez, M. E. (2017). The impact of career ambition on psychologists' extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get. *Career Development International*, 22(1), 23–36. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2016-0093>
- Özkan, G. V. (2023). Yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarının ölçümü: Yenilikçi iş davranışları ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İş'te Davranış Dergisi*, 8(2), 121-137. <https://doi.org/10.25203/idd.1370523>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142–150. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2005.00334.x>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rubalcaba, L., Di Meglio, G., & Gallego, J. (2013). *Public-private innovation networks and social innovation in the service economy*. In Social Innovation (pp. 188-205). Routledge.
- 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. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.219>
- Soper, D. S. (2024). A-priori sample size calculator for structural equation models [Software]. <https://www.danielsoper.com/statcalc>
- Spiegelaere, S. D., Gyes, G. V., & Hootegem, G. V. (2012). Job design and innovative work behavior: One size does not fit all types of employees. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 8(4), 5–20. <https://doi.org/10.7341/2012841>

- Steffens, N. K., Fonseca, M. A., Ryan, M. K., Rink, F. A., Stoker, J. I., & Pieterse, A. N. (2018). How feedback about leadership potential impacts ambition, organizational commitment, and performance. *The Leadership Quarterly*, 29(6), 637–647. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.06.001>
- Stoffers, J., Neessen, P., & van Dorp, P. (2015). Organizational culture and innovative work behavior: A case study of a manufacturer of packaging machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(4), 198–207. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.54022>
- Sungu, L. J., Weng, Q., & Kitule, J. A. (2019). When organizational support yields both performance and satisfaction: The role of performance ability in the lens of social exchange theory. *Personnel Review*, 48(6), 1410-1428. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0402>
- Şahin, E. S., & Ayvaz, A. (2025). Hırs Ölçeği'nin (HÖ) Türk Kültürüne Uyarlanması. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 29(1), 164-174. <https://doi.org/10.20296/tsadergisi.1474776>
- Şenol, L. (2022). Örgüt kültürü, çalışan davranışı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine bir araştırma. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(1), 149-159. <https://izlik.org/JA72CC87GY>
- Türkiye İş Kurumu (2024). İşgücü piyasası araştırması raporları: İl raporları (Konya). Erişim Adresi: <https://www.iskur.gov.tr/kurumsal/raporlar/isgucu-piyasasi-raporlari/isgucu-piyasasi-arastirmasi-raporlari/2024/il-raporlari/>
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., & Purwanto, A. (2023). Investigating the role of innovative work behavior, organizational trust, perceived organizational support: An empirical study on SMEs performance. *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(2), e417. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v11i2.417>
- Venketsamy, A., & Lew, C. (2024). Intrinsic and extrinsic reward synergies for innovative work behavior among South African knowledge workers. *Personnel Review*, 53(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0108>
- 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. <https://doi.org/10.2307/257021>
- Wider, W., Lin, J., & Fauzi, M. A. (2025). Bibliometric insights into HRM and innovative work behavior nexus: Tracing past, present and future developments. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(3), 418–437. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-04-2023-0136>
- Zaitouni, M., & Ouakouak, M. L. (2018). The impacts of leadership support and coworker support on employee creative behavior. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1745–1763. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2017-0264>