

e-ISSN:2587-2168



Year: 2024

Vol: 10 Issue: 5

pp 159-169

Article ID

78209

Arrival

05 September 2024

Published

26 October 2024

**DOI NUMBER**<https://doi.org/10.5281/zenodo.14246297>**How to Cite This****Article**

Amırlı, H. & Bakan, İ. (2024). "İşyeri Maneviyatı, Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması", *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, (e-ISSN:2587-2168), Vol:10, Issue:5; pp: 159-169.



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

**İşyeri Maneviyatı, Örgütsel Özdeşleşme ve Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması**

The Effects of Workplace Spirituality, Organizational Identification and Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior: A Field Study

Hamran Amırlı <sup>1</sup> İsmail Bakan <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Öğr. Gör. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye

<sup>2</sup> Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye

**ÖZET**

Bu araştırmanın amacı, özel meslek mensuplarının işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren özel meslek mensupları araştırmanın evrenini oluştururken, örneklemi ise söz konusu meslek mensupları arasından basit tesadüfi yöntemle seçilen 247 birey oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri anket tekniği ile elde edilmiştir. Verilerin analiz edilmesi için SPSS 25 Paket programından faydalanılmıştır. Araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon, bağımsız değişkenlerin (işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme) bağımlı değişken (yenilikçi iş davranışı) üzerindeki etkisini belirlemek için ise regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, araştırmada yer alan bağımsız değişkenlerin (işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme) tamamı yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

**Anahtar Kelimeler:** İşyeri Maneviyatı, Örgütsel Özdeşleşme, Psikolojik Güçlendirme, Yenilikçi İş Davranışı.

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the effect of workplace spirituality, organizational identification and psychological empowerment perceptions of members of special professions on innovative work behaviors. While members of special professions operating in Kahramanmaraş constitute the universe of the study, the sample consists of 247 individuals selected by simple random method among the members of the profession in question. The data of the study was obtained by survey technique. SPSS 25 Package program was used to analyze the data. Correlation analysis was performed to determine the relationship between the variables in the study, and regression analysis was performed to determine the effect of the independent variables (workplace spirituality, organizational identification and psychological empowerment) on the dependent variable (innovative work behavior). According to the analysis results, all of the independent variables (workplace spirituality, organizational identification and psychological empowerment) in the study have a positive and significant effect on innovative work behavior.

**Keywords:** Workplace Spirituality, Organizational Identification, Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior.

**1. GİRİŞ**

Günümüzün rekabet ortamında, her örgüt rakiplerine karşı bir avantaj elde etme arayışındadır (Aravamudhan ve Krishnaveni, 2014). Böyle bir ortamda, örgütler rekabetle inovasyon yoluyla başa çıkmaya çalışmakta ki bu da genellikle örgütlerin yalnızca faaliyetlerini sürdürmelerini değil, aynı zamanda dinamik bir pazarda gelişmelerini de sağlamaktadır (Bantha ve Nayak, 2021). Yaratıcılığın teşvik edilmesinin çalışanların verimliliğini artırdığı ve bunun da örgütsel başarıdan sorumlu başlıca faktörlerden biri olduğu yaygın gözlemlerden biridir (Walton, 2003). Çalışanlar arasındaki yenilikçi iş davranışları, ileriye dönük bir araştırma alanı olarak hızla ilgi görse de, bu tür araştırmaları kolaylaştıracak kaynakların yetersizliği devam etmektedir (Saxena ve Prasad, 2023).

Çalışanların yenilikçi iş davranışı, "örgüt içinde yeni ve faydalı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin başlatılmasına ve gönüllü olarak tanıtılmasına yönelik birey davranışları" olarak tanımlanmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2007). Çalışanların yenilikçi iş davranışı, örgütsel performansı geliştirebilecek yaratıcı fikirlerin düşünülmesi, teşvik edilmesi ve uygulanmasını içeren çok yönlü bir davranıştır. Bu aşamalar yenilikçi iş davranışı sürecini tamamlamaktadır (Bantha ve Nayak, 2021). İşyerindeki bireyler, iş rollerinin sorunlarıyla ilgili bir fikir üretir, daha sonra fikirlerini tanıtmak için destek aramaya çalışır ve uygulamadan sonra, organizasyon için çok faydalı olan yeni iş inovasyonu yolları oluşturur (Van der Vegt ve Janssen, 2003). Çalışanların yaratıcılığı ürün ve hizmetlerle ilgili fikir üretimine odaklanırken, yenilikçi iş davranışı yenilikçi çıktılarla sonuçlanabilecek fikirlerin uygulanmasına odaklanmaktadır (Bantha ve Nayak, 2021). Bu nedenle, birçok örgüt rekabetçi iş dünyasında varlıklarını sürdürmek ve gelişmek için çalışanların yenilikçi iş davranışlarını geliştirmeye çalışmaktadır (Yidong ve Xinxin, 2013).

Birkaç yıldır örgütlerin karşı karşıya kaldığı sosyo-ekonomik değişimler, çalışanların işyeri inovasyonunda oynadıkları role olan ilgiyi artırmıştır (Hunsaker ve Ding, 2022). Çalışanlar örgütsel belirsizlik ve karmaşıklıklarla başa çıkmak amacıyla gönüllü davranış, yenilikçi iş davranışları yoluyla örgütsel rekabet gücünü teşvik etmek için giderek daha kritik bir kaynak olarak görülmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2007; Hunsaker, 2020). Ayrıca, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını motive etme zorluğuna ek olarak, örgütlerin karşılaştığı ikinci önemli zorluk, çalışanların artan amaç, anlamlı iş ve liderler ve iş arkadaşlarıyla zenginleştirici ilişkiler kurma ihtiyaçlarını karşılama becerisidir (Colbert vd., 2016). Örgütsel iklim üzerinde etkiye sahip olan işyeri maneviyatı (Amırlı ve Fettahlıoğlu, 2022), işyerinde anlamlı iş ve toplulukla ilgili temel varsayımlara dayanarak, örgütlerin çalışanlarının maddi olmayan, gönüllülük esasına dayalı yenilikçi davranışlarda bulunmasına yardımcı olacak bir yapı olarak önerilmiştir (Hunsaker ve Ding, 2022). Bu bağlamda, işyeri maneviyatı teorisini genişletmek için akademisyenler, araştırmacıları işyeri maneviyatının çalışanların yenilikçi iş davranışlarını nasıl ve ne zaman etkilediğine dair müdahale mekanizmalarını incelemeyi önermişlerdir (Chen vd., 2019; Houghton vd., 2016).

Sosyal kimlik teorisi (Tajfel, 1978) özdeşleşmeyi bir kavram olarak ele almaktadır. Kimlik ve özdeşleşme gibi güçlü örgütsel olgular, birçok örgütsel davranışın temelini oluşturmaktadır (Albert vd., 2000). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların örgütsel kimliği benimsemesini sağlamaktadır (Ture vd., 2022). İşte anlam, amaç ve süreklilik sağlayan bilişsel süreçleri içeren örgütsel özdeşleşme, yenilikçi iş davranışı bağlamında çok fazla keşfedilmemiştir. Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşme çalışanları örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmeye teşvik eden ekstra rol ve vatandaşlık davranışlarını yönlendirerek çalışanları örgütün değerleriyle uyumlu hale getirip (Deepa vd., 2024) yenilikçi iş davranışında bulunma olasılıklarını artırabilir. Örgütsel özdeşleşmenin bireysel davranış ve performans üzerinde önemli etkileri de bulunmaktadır (Carmeli, 2005).

Thomas ve Velthouse (1990) psikolojik güçlendirmeyi, çalışanların örgütteki aktif rolünü yansıtan ve örgütsel başarı için temel bir bileşeni temsil eden içsel motivasyon faktörü olarak görmektedir. Ayrıca, psikolojik güçlendirme çalışanın iş davranışlarını başlatmak ve uygulamak için artan içsel görev motivasyonu, yeterlilik algıları ve öz kararlılık ile karakterize edilen bilişsel durumunu da ifade etmektedir (Stanescu vd., 2021). Kustanto vd. (2020)'ne göre içsel motivasyon sağlayabilecek psikolojik güçlendirme, çalışanlar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, psikolojik güçlendirme çalışanların yeteneklerine olan inancı üzerinde pozitif bir etki yaratarak çalışanın yenilikçi davranışta bulunma olasılığını artırabilir (Kustanto vd., 2020).

Bu araştırmanın temel amacı, işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmanın giriş bölümünde işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı kavramlarıyla ilgili kısaca teorik arka planı tartışılmaktadır. İkinci bölümde, bağımsız değişkenler (işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme) ile bağımlı değişken (yenilikçi iş davranışı) arasındaki ilişkiye ışık tutulmakta ve hipotezler geliştirilmektedir. Üçüncü bölümde, araştırma metodolojisi tartışılmakta, ardından dördüncü bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmektedir. Son olarak, beşinci bölümde ise araştırmanın yönetsel çıkarımları, kısıtları ve gelecekte yapılacak olan araştırmalara ilişkin öneriler yer almaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLERİN GELİŞTİRİLMESİ

### 2.1. İşyeri Maneviyatı ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Yoğun rekabet ortamı ve işyerindeki stres, çalışanları sakinlemek amacıyla maneviyata yönelmektedir (Afsar ve Rehman, 2015). Öte yandan, günümüz çalkantılı ekonomik ortamında örgütler, varlıklarını sürdürebilmek amacıyla yenilikçi iş davranışlarını sürekli olarak arttırmaya çalışmaktadır (Salem vd., 2023). Bireyin işinde derin bir anlam ve amaç duygusu, iş arkadaşlarıyla birbirine bağlılık ve bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu olarak karakterize edilen işyeri maneviyatı, içsel bir motivasyon kaynağıdır (Fry, 2003; Milliman vd., 2003; Gatling vd., 2016; Kim ve Song, 2024).

Yapılan araştırmalar (Afsar ve Badir, 2017) işyeri maneviyatının örgütlerde farkındalık yarattığını ve buna bağlı olarak inovasyon üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. İşyeri maneviyatı, çalışanların tüm benliğiyle (fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal) örgüte odaklanmalarına yardımcı olmakta ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık ve sadakat duygularını geliştirmektedir (Rego ve Cunha, 2008). Bu bağlamda bağlılık hissi, ekip üyeleri arasındaki üretken etkileşimin sıklığını arttırmakta (Kim ve Song, 2024) ve yenilikçi iş davranışı gibi örgütsel performans üzerinde olumlu etkisi olan iş birliği sorun çözmeyi mümkün kılmaktadır (Jurkiewicz ve Giacalone 2004; Ranasinghe ve Samarasinghe, 2019). Yenilikçi iş davranışı, bireyin fikirlerinin geliştirmesi ve uygulaması için iş yerinde güçlü bir sosyal destek gerektirmektedir (De Jong ve Den Hartog 2010).

Kendilerini örgütün önemli, değerli ve anlamlı üyeleri olarak gören çalışanlar, daha fazla isteğe bağlı davranışlarda bulunma (Quatro, 2004) ve performanslarını iyileştirmek için yeni fikirler üretme (Salem vd., 2023) eğiliminde olacaklardır. Bu isteğe bağlı davranışlardan biri de yenilikçi iş davranışdır. Çalışanlar işlerinde anlam bulduklarında, örgüt üzerinde bir etkiye sahip olmak için içsel olarak motive olma olasılıkları daha yüksek olacak ve bu durum yenilikçi iş davranışında bulunmalarını teşvik edecektir. Ayrıca çalışanlar, işverenin yükümlülüklerini yerine getirttiklerini algıladıklarında, örgüte fayda sağlayabilecek yenilikçi iş davranışı gibi isteğe bağlı ve gönüllü davranışlarda bulunma olasılıkları da yükselebilir (Afsar ve Badir, 2017). Çeşitli araştırmalar (Afsar ve Badir, 2015; Afsar ve Badir, 2017; Ranasinghe ve Samarasinghe, 2019; Budiono ve Yasin, 2020; Bantha ve Nayak, 2021; Hunsaker ve Ding, 2022; Garg ve Saini, 2023; Salem vd., 2023; Saxena ve Prasad, 2023; Rahmi ve Desiana, 2023; Baber vd., 2024; Kim ve Song, 2024) işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın H<sub>1</sub> hipotezi geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** İşyeri maneviyatı yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

## 2.2. Örgütsel Özdeşleşme ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Sosyal kimlik teorisine göre örgütsel özdeşleşme, bireysel öz tanımlama ve öz sınıflandırmanın bir sonucudur (Ashforth ve Mael, 1989). Bilişsel bakış açısına göre ise, bireyler ve örgütler arasındaki değer tutarlılığını temsil etmektedir (Hall vd., 1970). Duygusal bakış açısı ise örgütsel özdeşleşmeyi bireyler ve örgütler arasındaki ilişkiyi sürdürme arzusu olarak açıklamaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

Örgüt kimliğiyle kendi kimliğini özleştiren çalışanlar, bireysel çaba ve uğraşlarını problemlerin çözümü, yeni fikirlerin geliştirilmesi ve çeşitli yaklaşımlar deneme gibi eylemlere yöneltebilmektedirler (İmamoğlu vd., 2021). Diğer bir ifade ile örgütsel özdeşleşme, çalışanlar ile örgüt arasındaki duygusal bir bağ olup bu da çalışanların kendilerini örgütün bir üyesi olarak tanımlamalarını sağlar ve davranışlarını şekillendirmede temel bir rol oynar (Zhang ve Wang, 2022). Örgütsel özdeşleşme, çalışanların olumsuz tutumlarını azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yardımcı olmakla birlikte onları yenilikçi ve örgütün gelişimine katkı sağlayacak birtakım davranışlarda bulunmaya teşvik eder (Neill vd., 2020). Ayrıca, yüksek örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanlar örgütü iyi bilir ve örgüt ile duygusal bir bağ oluştururlar (Allen vd., 2017). Bu bağlamda, çalışanların örgütleriyle ilgili duygu ve düşüncelerinin onların çalışma performansları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu da söylenebilir (Dutton vd., 1994). Örneğin, söz konusu çalışanlar yenilikçi iş davranışının ortaya çıkarabileceği risk ve belirsizlikler konusunda sorumluluk alarak sürekli yenilikçi davranışlarda bulunma cesaretinde bulunurlar (Allen vd., 2017). Literatürde, örgütsel özdeşleşme ile yenilikçi davranış (İmamoğlu vd., 2021; Zhang ve Wang, 2022), yenilikçi iş davranışı (Ercan, 2019; Altuntaş, 2023; Deepa vd., 2024) gibi kavramlar arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren sınırlı sayıda da olsa çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu bilgilerden hareketle araştırmanın H<sub>2</sub> hipotezi geliştirilmiştir:

**H<sub>2</sub>:** Örgütsel özdeşleşme yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

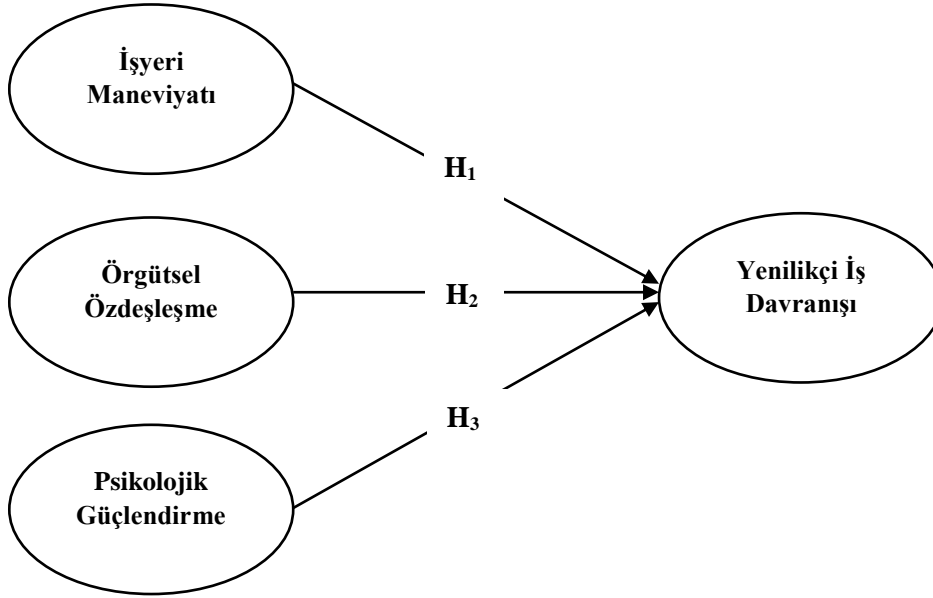
## 2.3. Psikolojik Güçlendirme ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi

Sosyal bilişsel teori, psikolojik güçlendirme ile yenilikçi çalışma davranışı arasındaki ilişkiye öncülük etmektedir (Bandura, 1986). Bu teoriye göre, ilgili koşullar ve şartlar insan davranışını şekillendirmekte ve değiştirmektedir (Thomas ve Velthouse, 1990). Conger ve Kanungo (1988) ise psikolojik güçlendirmeyi bireyin beceri ve yeteneklerine duyduğu güvenin motivasyonel bir yönü olduğunu ve yenilikle ilgili faaliyetlere katılmanın bir ön koşulu olarak ileri sürmüşlerdir. Örgütlerde yenilikçi ortamın oluşturulabilmesi için çalışanların yenilikçi görevleri yerine getirme konusundaki güven ve motivasyonlarını arttırmak amacıyla psikolojik güçlendirmeye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tür bir güven, bireyleri işyerinde ortaya çıkan görevlerle başa çıkmak için yeni fikirler arama ve uygulama konusunda inisiyatif almaya teşvik etmektedir. Genellikle bireyin motivasyonel yönüyle ilgili olan psikolojik güçlendirme, yenilikçi faaliyetlere katılımın temelini oluşturmaktadır (Yasir vd., 2023).

Literatürde, psikolojik güçlendirme daha geniş bir perspektiften düşüncelerini sağlayarak çalışanlar arasında yenilikçi iş davranışını etkileyen olumlu bir faktör olarak ele alınmıştır (Al Nahyan vd., 2024). Javed vd. (2019) psikolojik güçlendirmenin çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerindeki olumlu etkisini doğrularken, çalışanların yenilikçi iş davranışları geliştirmeleri için güçlendirilmelerinde liderliğin önemini vurgulamıştır. Bantha ve Nayak (2023)'ın Hindistan'da yapmış oldukları bir araştırmada, işyeri maneviyatı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin aracı etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Park ve Kim (2022) tarafından yapılan araştırmada ise algılanan örgütsel desteğin psikolojik güçlendirme yoluyla yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bunlara ek olarak, alan yazında

psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğunu ortaya koyan birçok araştırma (Çevik Tekin, 2019; Almulhim, 2020; Canbek ve İpek, 2021; Demirer, 2020; Kustanto vd., 2020; Krupah, 2021; Khan vd., 2021; Toros vd., 2021; Stanescu vd. 2021; Muktar ve Kassie, 2022; Altıntaş, 2023; Demirel, 2023; Nguyen vd., 2023; Garg vd., 2023; Sun, 2023; Yasir vd., 2023; Zia vd., 2023; Al Nahyan vd., 2024) bulunmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın H<sub>3</sub> hipotezi geliştirilmiştir:

**H<sub>3</sub>:** Psikolojik güçlendirme yenilikçi iş davranışını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.



Şekil 1. Araştırma Modeli

### 3. YÖNTEM

Çalışmanın evreni Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren eczacı, avukat ve muhasebecilerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu ise çalışmaya katılmayı kabul eden 247 (119 erkek ve 128 kadın) çalışan oluşturmaktadır.

#### 3.1. Araştırmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 25.00 programı kullanılmış ve ilk olarak faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra ölçülen değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için Korelasyon Analizi ve bağımsız değişkenlerin (işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme) bağımlı değişken (yenilikçi iş davranışı) üzerindeki etkisini belirlemek adına basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

İşyeri maneviyatını ölçmek amacıyla Kinjerski ve Skrypnik (2006) tarafından geliştirilen ve Kökalan (2017)'nin çalışmasında kullandığı İşyeri Maneviyatı Ölçeği kullanılmıştır. İşyeri maneviyatı ölçeği 4 boyut ve 18 ifadeden oluşmaktadır; işin çekiciliği (7 ifade), mistik deneyim (5 ifade), ruhsal/manevi bağ (3 ifade) ve topluluk duygusu (3 ifade). Ölçek beşli Likert tipi olup "1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kısmen katılıyorum, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum" şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,861 olarak bulunmuştur. Analizler sonucunda, KMO değeri 0,820, Bartlett testinin anlamlı olduğu görülmüştür. İşin çekiciliği alt boyutunda yer alan 1 ve 4 nolu ifadelerin faktör yükleri düşük olduğu için araştırmadan çıkarılmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı ise %60,523'dür (Tablo 1).

Araştırmada Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Fettahlıoğlu ve Koca (2015)'nin çalışmalarında kullandığı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, tek boyutlu olup 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek beşli Likert tipi olup "1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kısmen katılıyorum, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,789, KMO değeri 0,762 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda, 5 nolu ifadenin faktör yükünün düşük olduğu görülmüş ve araştırmadan çıkarılmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı ise %60,708'dir (Tablo 1).



Psikolojik güçlendirme algısını ölçmek amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen ve Sürgevil vd. (2013) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 4 boyut (anlamlılık, yeterlilik, özerklik ve etki) ve 12 ifadeden oluşan Psikolojik Güçlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek beşli Likert tipi olup “1 = kesinlikle katılmıyorum, 2 = katılmıyorum, 3 = kısmen katılıyorum, 4 = katılıyorum, 5 = kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,881 olarak tespit edilmiştir. KMO değeri 0,857, Bartlett testi  $p=0,000$  düzeyinde anlamlı olan ölçeğin açıklanan toplam varyansı %76,528’dir (Tablo 1).

Araştırmada De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen 4 boyut ve 10 ifadeden oluşan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeği Türk kültürüne uyarlanması Çimen ve Yücel (2017) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçek beşli Likert tipi olup “1 = hiç, 2 = nadiren, 3 = bazen, 4 = genellikle, 5 = her zaman” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,899, KMO değeri 0,855, Bartlett testi  $p=0,000$  düzeyinde anlamlı olarak tespit edilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçek orijinalinden farklı olarak 2 boyut (fikir araştırma/üretme ve fikir destekleme/uygulama) altında toplanmıştır. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı ise %68,580’dir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Ölçeklere İlişkin Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İşyeri Maneviyatı Ölçeği		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçümü		0,820
Bartlett's küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	1391,034
	Serbestlik derecesi	153
	p	0,000
Açıklanan toplam varyans		60,523
Cronbach's Alpha		0,861
İfade sayısı		18
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçümü		0,762
Bartlett's küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	383,383
	Serbestlik derecesi	15
	p	0,000
Açıklanan toplam varyans		60,708
Cronbach's Alpha		0,789
İfade sayısı		6
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçümü		0,857
Bartlett's küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	1550,263
	Serbestlik derecesi	66
	p	0,000
Açıklanan toplam varyans		76,528
Cronbach's Alpha		0,881
İfade sayısı		12
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği ölçümü		0,855
Bartlett's küresellik testi	Yaklaşık ki-kare	1525,933
	Serbestlik derecesi	45
	p	0,000
Açıklanan toplam varyans		68,580
Cronbach's Alpha		0,899
İfade sayısı		10

## 4. BULGULAR

### 4.1. Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde araştırmada yer alan değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Korelasyon analizinin bulgularını yorumlamada Karahan (2017) ve Kocaay vd. (2022) tarafından sunulan sınır değerleri dikkate alınmıştır. Söz konusu değerlendirme kriterleri “0= ilişki yok, 0,01-0,19=çok düşük ilişki, 0,2-0,39= düşük ilişki, 0,4-0,59= orta düzeyde ilişki, 0,60-0,79= yüksek ilişki, 0,80-0,99= çok yüksek ilişki, 1= tam ilişki” şeklindedir.

İşyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçları ile değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre işyeri maneviyatı ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde ( $r=0,382$ ,  $p<0,01$ ); örgütsel özdeşleşme ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde ( $r=0,244$ ,  $p<0,01$ ); psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve düşük düzeyde ( $r=0,289$ ,  $p<0,01$ ) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca Tablo 2’de görüldüğü

üzere, katılımcıların işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı algıları ortalamasının üzerindedir.

**Tablo 2.** Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

	A.O.	S.S.	İ.M	Ö.Ö	P.G	Y.İ.D
1. İşyeri Maneviyatı	4,002	0,499	1			
2. Örgütsel Özdeşleşme	4,018	0,671	0,458**	1		
3. Psikolojik Güçlendirme	4,057	0,577	0,587**	0,469**	1	
4. Yenilikçi İş Davranışı	3,945	0,658	0,382**	0,244**	0,289**	1

\*\*= $p < 0,01$

## 4.2. Regresyon Analizinin Bulguları

Bu bölümde çalışmada yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Analiz sonuçlarının değerlendirilmesinde  $R^2$  değeri ve katsayıları dikkate alınmıştır. Hair vd. (2014)'ne göre, hipotezlerin desteklenmesi için anlamlılığın  $p < 0,05$  düzeyinde olması gerekmektedir.

İşyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'de gösterilmektedir. Sonuçlara göre, işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ( $\beta = 0,504$ ;  $t = 6,477$ ;  $p < 0,01$ ). Yenilikçi iş davranışındaki değişimin %14,6'sı işyeri maneviyatı tarafından açıklanmaktadır ( $R^2 = 0,146$ ). Bu sonuca göre "**H<sub>1</sub>**: İşyeri maneviyatı yenilikçi iş davranışını anlamı ve pozitif yönde etkiler." hipotezi **desteklenmiştir**.

**Tablo 3.** İşyeri Maneviyatının Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

B	R	R Square	Adjusted R Square	F	t	p
0,504	0,382	0,146	0,143	41,946	6,477	0,000
<b>Bağımsız Değişken:</b> İşyeri Maneviyatı						
<b>Bağımlı Değişken:</b> Yenilikçi İş Davranışı						

Örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Sonuçlara göre, örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ( $\beta = 0,239$ ;  $t = 3,939$ ;  $p < 0,01$ ). Yenilikçi iş davranışındaki değişimin %6'sı örgütsel özdeşleşme tarafından açıklanmaktadır ( $R^2 = 0,060$ ). Bu sonuca göre "**H<sub>2</sub>**: Örgütsel özdeşleşme yenilikçi iş davranışını anlamı ve pozitif yönde etkiler." hipotezi **desteklenmiştir**.

**Tablo 4.** Örgütsel Özdeşleşmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

B	R	R Square	Adjusted R Square	F	t	p
0,239	0,244	0,060	0,056	15,518	3,939	0,000
<b>Bağımsız Değişken:</b> Örgütsel Özdeşleşme						
<b>Bağımlı Değişken:</b> Yenilikçi İş Davranışı						

Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir. Sonuçlara göre, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır ( $\beta = 0,329$ ;  $t = 4,717$ ;  $p < 0,01$ ). Yenilikçi iş davranışındaki değişimin %8,3'ü psikolojik güçlendirme tarafından açıklanmaktadır ( $R^2 = 0,083$ ). Bu sonuca göre "**H<sub>3</sub>**: Psikolojik güçlendirme yenilikçi iş davranışını anlamı ve pozitif yönde etkiler." hipotezi **desteklenmiştir**.

**Tablo 5.** Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

B	R	R Square	Adjusted R Square	F	t	p
0,329	0,289	0,083	0,080	22,247	4,717	0,000
<b>Bağımsız Değişken:</b> Psikolojik Güçlendirme						
<b>Bağımlı Değişken:</b> Yenilikçi İş Davranışı						

## 5. SONUÇ

Bu çalışma, işyeri maneviyatını, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çeşitli özel meslek grupları üzerinde yürütülmüştür. Literatür taraması sonucunda, Türkiye'de işyeri maneviyatı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirleme konusunda sınırlı sayıda araştırma yapıldığı tespit edilmiştir. İşıaık (2019), İstanbul'da teknoloji, AR-GE, telekomünikasyon, eğitim, satış, banka-finans ve pazarlama-reklam olmak üzere farklı sektörlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada, işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte, yabancı literatürde, işyeri maneviyatının yenilikçi iş

davranışı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan birçok araştırma bulunmaktadır. Salem vd. (2023), Pakistan'da bilişim sektörü çalışan ve yöneticileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bantha ve Nayak (2021), yazılım mühendisi ve ürün geliştiriciler üzerinde yaptıkları bir çalışmada işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır. Kim ve Song (2024), Kore'de bilişim, imalat, inşaat ve hizmet gibi farklı sektörleri temsil eden dört şirketin İK biriminde çalışanlar üzerine yapmış oldukları araştırmada işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Farklı sektörlerde yürütülen bu çalışmalarda işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmekte olup bu sonuçlar mevcut araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Bu çalışmada işyeri maneviyatının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ( $\beta = 0,504$ ,  $t = 6,477$ ,  $p < 0,01$ ) ve yenilikçi iş davranışındaki değişimin %14,6'sının işyeri maneviyatı bağımsız değişkeni tarafından açıklandığı ( $R^2 = 0,146$ ) bulunmuştur.

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, daha önce farklı sektörlerde örgütsel özdeşleşme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışan sınırlı sayıda araştırmanın olduğu görülmüştür. Ercan (2019), İstanbul'da sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin beyaz yakalı çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırmada örgütsel özdeşleşme ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Altıntaş (2023) ise Türkiye'de çalışan ve yöneticiler üzerinde yapmış olduğu araştırmada örgütsel özdeşleşme ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Benzer şekilde, Deepa vd. (2024) tarafından 370 çalışan üzerinde yapılan araştırmada örgütsel özdeşleşme ile yenilikçi iş davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Mevcut araştırmada elde edilen bulgular daha önce yapılmış araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu ( $\beta = 0,239$ ,  $t = 3,939$ ,  $p < 0,01$ ) ve yenilikçi iş davranışındaki değişimin %6'sının örgütsel özdeşleşme bağımsız değişkeni tarafından açıklandığı ( $R^2 = 0,060$ ) tespit edilmiştir.

Literatür incelemesi sonucunda, psikolojik güçlendirme ile yenilikçi iş davranışı kavramlarının daha önce birlikte çalışıldığı birçok araştırma ile karşılaşılmıştır. Bu araştırmalarda genel olarak psikolojik güçlendirme yenilikçi iş davranışı üzerine bir etkiye aracı değişken olarak ele alınmıştır. Siddiqui vd. (2023), 300 akademik personel üzerinde yapmış oldukları araştırmada psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucunu bulmuşlardır. Sinaga vd. (2020), yapmış oldukları araştırma sonucunda psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer sonuçlar çeşitli araştırmacılar (Çevik Tekin, 2019; Almulhim, 2020; Canbek ve İpek, 2021; Demirer, 2020; Kustanto vd., 2020; Krupah, 2021; Khan vd., 2021; Toros vd., 2021; Stanescu vd. 2021; Muktar ve Kassie, 2022; Altıntaş, 2023; Demirel, 2023; Nguyen vd., 2023; Garg vd., 2023; Sun, 2023; Yasir vd., 2023; Zia vd., 2023; Al Nahyan vd., 2024) tarafından da bulunmuştur. Söz konusu bu çalışmaların sonuçları ile benzerlik gösteren mevcut araştırma bulgularına göre, psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahiptir ( $\beta = 0,329$ ,  $t = 4,717$ ,  $p < 0,01$ ). Ayrıca, yenilikçi iş davranışındaki değişimin %8,3'ünün psikolojik güçlendirme bağımsız değişkeni tarafından açıklanmaktadır.

Bu araştırma sonucunda, işyerinde maneviyatın, örgütsel özdeşleşmenin ve psikolojik güçlendirmenin özel meslek mensuplarının yenilikçi iş davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Başka bir deyişle, bu meslek gurubundaki bireylerin işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme ve psikolojik güçlendirme düzeylerinin artmasına bağlı olarak onların yenilikçi iş davranışında bulunma düzeyleri de artış gösterebilir.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar, örnekleme dahil edilen özel meslek mensuplarının işyeri maneviyatı, örgütsel özdeşleşme, psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışları ile sınırlıdır. Başta işyeri maneviyatı olmak üzere araştırmada yer alan kavramlara ilişkin görüşler kültürden kültüre farklılık gösterebilmektedir. Bu nedenle, bulguların ve sonuçların genellenebilirliğini arttırmak amacıyla daha geniş bir örneklem gurubu ve farklı il veya kültürlerde araştırma yapılabilir.

## KAYNAKÇA

Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of workplace Learning*, 29(2), 95-109.

Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person-organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329-353.

- Al Nahyan, M. T., Al Suwaidi, M. S., Al Zaabi, N., Al Qubaisi, F., & Jabeen, F. (2024). Managerial coaching and innovative work behavior: mediating role of psychological empowerment and moderating role of task interdependence. In Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship. Emerald Publishing Limited.
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of management review*, 25(1), 13-17.
- Allen, G. W., Attah, P. A., & Gong, T. (2017). Transformational leadership and affective organizational commitment: mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification. *Social Responsibility Journal*, 13(3), 585-600.
- Almulhim, A. F. (2020). Linking knowledge sharing to innovative work behaviour: The role of psychological empowerment. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 549-560.
- Altıntaş, M. (2023). *Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü* (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Amırlı, H., & Fettahloğlu, Ö. O. (2022). İşyeri maneviyatının (tinselliğin), örgüt iklimi üzerine etkisi. *Journal of World of Turks/Zeitschrift für die Welt der Türken*, 14(3), 387-404.
- Aravamudhan, N. R., & Krishnaveni, R. (2014). Spirituality at work place—an emerging template for organization capacity building?. *PURUSHARTHA-A journal of Management, Ethics and Spirituality*, 7(1), 63-78.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39.
- Baber, P., Baber, R., & Di Virgilio, F. (2024). Exploring the relationship between workplace spirituality, spiritual survival and innovative work behavior among healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 17(3), 505-516.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs.
- Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 13(2), 223-235.
- Budiono, I., & Yasin, M. (2020). Linking Prophetic Leadership, Workplace Spirituality, Employee Engagement and Innovative Work Behavior in Sufism-Based Islamic Boarding School. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12, 3766-3786.
- Canbek, M., & İpek, M. A. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşle Bütünleşmenin Aracı Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3417-3427.
- Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of manpower*, 26(2), 177-195.
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-10.
- Colbert, A. E., Bono, J. E., & Purvanova, R. K. (2016). Flourishing via workplace relationships: Moving beyond instrumental support. *Academy of Management Journal*, 59(4), 1199-1223.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of management review*, 13(3), 471-482.
- Çevik Tekin, İ. (2019). *Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Türkiye otomotiv üreticileri araştırması* (Doktora Tezi). Selçuk üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, 19(1), 23-36.



- Deepa, R., Baral, R., & Saini, G. K. (2024). Proud of my organization: conceptualizing the relationships between high-performance HR practices, leadership support, organizational pride, identification and innovative work behaviour. *International Journal of Organizational Analysis*, 1-18.
- Demirel, E. (2023). Psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 4(Özel), 49-66.
- Demirer, M. C. (2020). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 165-184.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Ercan, S. (2019). *Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin aracı rolü* (Doktora Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Garg, N., & Saini, D. (2023). Workplace spirituality to cultivate innovative work behaviour: the moderating role of perceived working conditions. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 44(1/2), 22-42.
- Garg, V., Attree, A. K., & Kumar, V. (2023). The mediating role of psychological empowerment on the transformational leadership-innovative work behaviour relationship: a study of indian banking sector. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 10(1), 130-151.
- Gatling, A., Kim, J. S., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: A self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471-489.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 176-190.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177-205.
- Hunsaker, W. D. (2020). Spiritual leadership and employee innovation. *Current Psychology*, 41(8), 5048-5057.
- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: the role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations: The International Journal*, 44(6), 1355-1371.
- İmamoğlu, S. Z., Erat, S., & Ayber, E. D. (2021). Öz yeterlilik ve örgütsel özdeşleşmenin yenilikçi davranış ve görev performansı üzerindeki etkisi eğitim sektöründe bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 210-225.
- İşiaçık, S. (2019). *The impacts of perceived corporate social responsibility and workplace spirituality on innovative work behaviors: The role of psychological safety perception* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., ul Haque, A., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 554-571.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49, 129-142.
- Khan, E., Khan, M. M., & Ahmed, S. S. (2021). Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *GMJACS*, 11(2), 62-75.
- Kim, H. S., & Song, J. H. (2024). Impacts of workplace spirituality on innovative work behaviour: moderated-mediating effect of organizational silence and intra-organizational networks. *Human Resource Development International*, 27(2), 257-280.
- Krupah, E. K. (2021). The Effect of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Employee Voice. *Organization*, 13(18), 92-104.

- Kustanto, H., Hamidah, A. E., Mumpuni, J. H. S., & Gunawan, D. R. (2020). The moderation role of psychological empowerment on innovative work behaviour. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8), 254-264.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447.
- Muktar, N. H., & Kassie, M. G. (2022). The Mediating Role of Psychological Empowerment in the Relationship between Empowering Leadership, and Engagement and Innovative Work Behaviour. *International Journal on Leadership*, 10(1), 1428.
- Neill, M. S., Men, L. R., & Yue, C. A. (2020). How communication climate and organizational identification impact change. *Corporate Communications: An International Journal*, 25(2), 281-298.
- Nguyen, H. T. N., Nguyen, H. T. T., Truong, A. T. L., Nguyen, T. T. P., & Nguyen, A. V. (2023). Entrepreneurial culture and innovative work behaviour: the mediating effect of psychological empowerment. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(2), 254-277.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Park, J., & Kim, W. (2022). The impact of perceived organizational support on innovative work behaviour through psychological empowerment: Focusing on the moderated mediating role of organizational procedural justice. *Journal of Technical Education and Training*, 14(1), 178-191.
- Quatro, S. A. (2004). New age or age old: Classical management theory and traditional organized religion as underpinnings of the contemporary organizational spirituality movement. *Human Resource Development Review*, 3(3), 228-249.
- Rahmi, A. K., & Desiana, P. M. (2023). Linking Inclusive Leadership, Workplace Spirituality, and Innovative Work Behaviour to Job Performance: An Empirical Study in Public Sector. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 16(3), 437-453.
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The effect of workplace spirituality on innovative work behavior. *International Business Research*, 12(12), 29-38.
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Salem, N. H., Ishaq, M. I., Yaqoob, S., Raza, A., & Zia, H. (2023). Employee engagement, innovative work behaviour, and employee wellbeing: Do workplace spirituality and individual spirituality matter?. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(2), 657-669.
- Saxena, A., & Prasad, A. (2023). Exploring the influence of dimensions of workplace spirituality on innovative work behaviour: role of sense of God. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(2), 183-212.
- Siddiqui, I., Aleem, M., & Ahmad, A. (2023). The Impact of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior: The Mediating Effect of Knowledge Sharing. *City University Research Journal (CURJ)*, 13(2), 306-322.
- Sinaga, A. T. I., Lumbanraja, P., Sadalia, I., & Silalahi, A. S. (2020). Transformational leadership, psychological empowerment, and innovative work behavior of frontline employees in the public sectors: Empirical evidence from North Sumatera, Indonesia. *Journal of International Conference Proceedings*, 3(4), 1-9.
- Stanescu, D. F., Zbucea, A., & Pinzaru, F. (2021). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Kybernetes*, 50(5), 1041-1057.
- Sun, L. (2023). Factors impacting psychological empowerment and innovative work behavior of employees at university in Yunnan, China. *AU-GSB e-JOURNAL*, 16(1), 182-192.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An "interpretive" model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

- Toros, E., Maslakci, A., & Surucu, L. (2021). *The mediating effect of psychological empowerment on inclusive leadership and innovative work behaviour: A research in hotels*. University of South Florida (USF) M3 Publishing.
- Ture, A., Akkoc, I., & Okun, O. (2022). The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effect of Perceived Organizational Identification and Leader-Member Exchange on Innovative Behaviors in Nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 15(1), 509.
- Van der Vegt, G. S., & Janssen, O. (2003). Joint impact of interdependence and group diversity on innovation. *Journal of Management*, 29(5), 729-751.
- Walton, A. P. (2003). The impact of interpersonal factors on creativity. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 9(4), 146-162.
- Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2023). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), 289-308.
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116, 441-455.
- Zhang, G., & Wang, Y. (2022). Organizational identification and employees' innovative behavior: the mediating role of work engagement and the moderating role of creative self-efficacy. *Chinese Management Studies*, 16(5), 1108-1123.
- Zia, M. Q., Huning, T. M., Ramish, M. S., Naveed, M., & Ahmed, S. (2023). The impact of psychological empowerment on innovative work behavior: a moderated mediation model of informal learning and proactive behavior. *Review of Managerial Science*, 1-22.