



Araştırma Makalesi (Research Article)

**İLİŞKİ KALİTESİNİN DİLE GETİRME DAVRANIŞI VE İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI İLE
İLİŞKİLERİNDE KARIYER TATMİNİNİN VE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ: OTEL
İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA (THE MEDIATING ROLE OF CAREER SATISFACTION
AND ORGANIZATIONAL TRUST IN THE RELATIONSHIP BETWEEN RELATIONSHIP
QUALITY AND VOICE BEHAVIOR AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR: A RESEARCH IN
HOTEL BUSINESSES)**

Alev SÖKMEN^{1*} (orcid.org/ 0000-0002-2143-839x)

¹Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Gastronomi ve Mutfak Sanatları, Ankara, Türkiye

Özet

Alan yazında ilgi çeken konular arasında yer alan ilişki kalitesi, dile getirme davranışı, kariyer tatmini, örgütsel güven arasındaki ilişkinin birlikte incelendiği araştırmalara yapılan literatür taraması sonucu rastlanmamıştır. Bu araştırmada, birbiri ile ilişkili olabileceği düşüncesinden hareketle bu değişkenlerin aralarında bir ilişki olup olmadığını ve bu ilişkiler ekseninde kariyer tatmini ile örgütsel güvenin aracılık rolü bulunup bulunmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın veri setleri katılımcılara yüz yüze ve çevrimiçi anketler uygulama yoluyla elde edilmiştir. Katılımcılar Ankara’da faaliyet gösteren uluslararası bir otel zincirinin üç farklı tesisindeki 458 çalışandan oluşmaktadır. Veri analizlerinde Lisanslı SPSS 26 paket program kullanılarak ilgili regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre, araştırma dahilinde incelenen değişkenlerin pozitif ve anlamlı ilişkilere sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca ilişki kalitesi, dile getirme davranışı ile inovatif iş davranışı arasında hem kariyer tatmininin hem de örgütsel güvenin kısmi aracılık rollerinin bulunduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile hem kariyer tatminindeki artış hem de örgütsel güvende artış, ilişki kalitesinin dile getirme ve inovatif iş davranışları üzerindeki etkisini kısmen azaltarak devam ettirmektedir.

Anahtar Kelimeler: İlişki Kalitesi, Dile Getirme Davranışı, İnovatif İş Davranışı, Kariyer Tatmini, Örgütsel Güven

Abstract

Despite being an intriguing topic in the literature, no studies were found that simultaneously examine the relationship between relationship quality, voice behavior, career satisfaction, and organizational trust. Based on the assumption that these variables may be interrelated, this study aims to determine whether there is a relationship between them and whether career satisfaction and organizational trust play a mediating role in these relationships. The data for the study were collected through face-to-face and online surveys administered to participants. The sample consists of 458 employees working in three different facilities of an international hotel chain operating in Ankara. The data were analyzed using SPSS 26 software, and relevant regression and correlation analyses were conducted. The results of these analyses indicate that the examined variables have positive and significant relationships with each other. Additionally, it was determined that career satisfaction and organizational trust partially mediate the relationship between relationship quality, voice behavior, and innovative work behavior. In other words, increases in both career satisfaction and organizational trust continue to influence the effect of relationship quality on voice behavior and innovative work behavior, albeit to a lesser extent.

Keywords: Relationship Quality, Voice Behavior, Innovative Work Behavior, Career Satisfaction, Organizational Trust

Giriş

Günümüzün dinamik iş ortamında, örgütsel başarının en önemli belirleyicilerinden biri çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişki kalitesidir. İlişki kalitesi; güven, sadakat, iletişim, tatmin, çıkar ve bilgi paylaşımı gibi unsurları içeren, taraflar arasında zaman içinde karşılıklı deneyim ve etkileşimlerle gelişen çok boyutlu bir süreçtir (Çoban ve Deniz, 2023; Shamdasani, 2011; Sökmen ve Baş, 2019; Berry ve Parasuraman, 1991; Kim vd., 2011). Özellikle lider-üye etkileşimi bağlamında, tarafların birbirini cesaretlendirmesi ve örgütsel hedeflere ortak bir yönelim göstermesi, ilişkinin kalitesini doğrudan etkileyen önemli faktörlerdendir (Gaur ve Ebrahimi, 2015; Sias, 2005; Shahzad vd., 2018). Yüksek ilişki kalitesi, çalışanların kendilerini değerli

* Sorumlu yazar: alev-sokmen@hbv.edu.tr

DOI: 10.33083/joghat.2025.551

hissetmelerini sağlayarak örgüte olan bağlılıklarını artırmakta ve uzun vadede örgütsel performansa olumlu katkı sunmaktadır (Hon ve Grunig, 1999; Tam ve Kim, 2023; Liu ve Wang, 2020). Bununla birlikte, çalışanların örgütsel sorunlar, endişeler, adaletsizlikler veya şikâyetler karşısında seslerini duyurabilmeleri, yani dile getirme davranışında bulunmaları, örgütün yenilikçi çözümler geliştirmesi ve iş süreçlerini iyileştirmesi açısından kritik öneme sahiptir (Morrison, 2014). Kaynakların Korunumu Teorisi, çalışanların ek kaynak elde etme amacıyla dile getirme davranışını benimsediklerini ortaya koyarken (Fuller vd., 2007), Sosyal Değişim Teorisi bu davranışı örgüt içi kaynak alışverişinin bir aracı olarak görmektedir (Craponza ve Mitchell, 2005; Thomas, 2003). LePine ve Van Dyne (1998) ise, çalışanların yapıcı düşüncelerini örgüt yararına dile getirmelerinin, inovasyon ve örgütsel gelişim için kritik bir unsur olduğunu vurgulamaktadır.

İnovatif iş davranışı, çalışanların örgütlerine yeni ve faydalı çıktılar sağlamak amacıyla sergiledikleri gönüllü çabalarıdır (Jahnsen, 2000; Scott ve Bruce, 1994). İnovasyon teorisi, bu davranışı fikir üretimi ve bu fikirlerin uygulanması süreçleri kapsamında bütüncül bir yaklaşımla değerlendirir (West ve Farr, 1999, King ve Anderson, 2020). Yenilik yapabilme çalışanda bir yetenek olarak ele alındığında, fırsatları keşfetme, yeni fikirler üretme, bu fikirleri savunma ve uygulama becerilerine sahip olma bu yeteneğin gereklilikleri olarak ortaya çıkmaktadır (Jong ve Hartog, 2008; Farrukh vd., 2022). İnovatif iş davranışı, yalnızca bireysel yaratıcılıkla sınırlı kalmayıp örgütün genel performansını artıran, iletişimi güçlendiren ve iş stresini azaltan olumlu çıktılar da doğurmaktadır (Jahnsen, 2020; Tarsuslu ve Baş, 2024).

Bu noktada örgütsel güven, çalışanların yöneticileri ve kurumları hakkında adil, dürüst ve güvenilir olduklarına dair inançlarını yansıtan, tüm ilişkilerde temel bir kaynak olarak görülen önemli bir kavramdır (Bilgic vd., 2019). Güvenin tesis edilmesi, tarafların ortak etik kurallara bağlı kalmaları, risk altında hissetmemeleri ve karşılıklı özgecil davranışlar sergilemeleriyle mümkün olmaktadır (Jones ve George, 1998; Pucetaite, 2014; Mayer vd., 1995). Sosyal Değişim Teorisi'nin karşılıklılık ilkesi de zaman içinde gelişen etkileşimlerin örgütsel güven ve bağlılığın güçlenmesine katkıda bulunduğunu belirtmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Diğer taraftan kariyer tatmini, çalışanın iş hayatı boyunca elde ettiği mesleki başarılar, ilerleme fırsatları, gelir beklentilerinin karşılanması ve kişisel gelişim olanakları sonucunda oluşan memnuniyet duygusudur (Kim ve Lee, 2018; Woo vd., 2022; Sökmen vd., 2023; Han vd., 2022). Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) kariyer tatminini, çalışanın mesleki yaşamındaki olumlu psikolojik sonuçların bir göstergesi olarak tanımlamış ve bunun örgütsel performansa da yansıdığını vurgulamıştır. Nitekim çalışanların kariyer tatmini, iş ortamında kendilerini güvende ve desteklenmiş hissetmeleriyle yakından ilişkilidir (Ishak ve Romle, 2015; Jiang vd., 2019; Zhu vd., 2022).

Bu makalede, ilişki kalitesinin, inovatif iş davranışı, kariyer tatmini, örgütsel güven ve dile getirme davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve aynı zamanda kariyer tatmini ile örgütsel güvenin ilişki kalitesi ile inovatif iş davranışı ve dile getirme davranışı arasında aracılık rolü bulunup bulunmadığının incelenmesi amaçlanmaktadır. Özellikle, çalışanların yöneticileriyle kurdukları kaliteli ilişkilerin, örgütsel güven ve bağlılık düzeylerini artırarak, inovatif iş davranışlarına ve nihai olarak kariyer tatminine nasıl yansıdığı; ayrıca, çalışanların dile getirme davranışlarının örgütün iç dinamiklerine ve yenilikçi çözümler üretimine sunduğu katkılar tartışılacaktır (Yurchisin ve Park, 2010; Lee vd., 2012; Leiter vd., 1998; Morgan ve Hunt, 1994; Erkutlu ve Chafra, 2015; Ng ve Feldman, 2013; Detert ve Treviño, 2010; Nazir vd., 2021). Bu çerçevede, turizm sektörüne ve ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşüncesiyle araştırmanın konusu olan bu beş değişken birlikte ele alınarak bir model kurgulanmış olup verilerden elde edilen bulgular değerlendirilerek çeşitli öneriler sunulmuştur.

Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde sırasıyla ilişki kalitesi, dile getirme davranışı, inovatif iş davranışı, kariyer tatmini örgütsel güven kavramlarına ilişkin tanım ve açıklamalara değinilecektir.

İlişki Kalitesi

Literatür incelendiğinde bir süreç olarak ifade edilen ve farklı boyutlarda ele alınarak araştırılan ilişki, en az iki kişi, grup veya gruplar arasında gerçekleşir. Bu süreç dahilindeki etkileşimler örgütsel bağlamda lider-üye, müşteri-çalışan, mentor-çalışan, örgüt-üye şeklinde incelenebileceği gibi örgütler arası ve çalışanlar arası ilişkiler olarak da incelenebilmektedir (Çoban ve Deniz, 2023; Shamdasani, 2011; Sökmen ve Baş, 2019). İlişki kalitesinin boyutları ölçüm yapılan ilişkinin türüne göre literatürde çeşitlenmekte ve değişim göstermektedir. Güven, sadakat ve iletişim öncelikli olmak üzere tatmin, menfaat, bilgi paylaşımı boyutları ile genel olarak araştırmalar kapsamında incelendiği görülmektedir (Berry ve Parasuraman, 1991; Kim vd. 2011;). Örgütsel ilişkiler düzeyinde yapılan araştırmaların sonuçları doğrudan örgütsel performansı etkileyen değerler ile

ilişkilendirilir. Örneğin; Lider-Üye Etkileşimi Teorisi kapsamında tarafların birbirini cesaretlendirmesi ve örgütsel amaçlara birlikte yönelim söz konusudur (Gaur ve Ebrahimi, 2015; Sias, 2005; Shahzad vd, 2018). İlişkinin doğası gereği gerçekleşen etkileşimin/iletişimin düzeyi ilişkideki güven, sadakat ve tatmin duyguları ile birlikte ilişkinin kalitesini ve dayanıklılığını belirler (Liu ve Wang, 2020). Ancak görüldüğü üzere bu durum, taraflar arasında zaman içerisinde karşılıklı deneyimler sonucu gerçekleşecek bir süreci ifade etmektedir. Her ne kadar bu boyutlar birlikte ele alınarak değerlendirilmeler yapılsa da tarafların ilişki içinde aradıkları duygu ihtiyacına göre de farklılaşabileceği dikkate alınmalıdır. Bu durum göz önüne alındığı takdirde tarafların iyi oluş seviyelerini yükselten ilişkiler kaliteli olarak kabul edilir (Hon ve Grunig, 1999; Tam ve Kim, 2023). İlişkinin kalitesi tarafların her birine faydası olan tüm olumlu durum ve çıktıları kapsamaktadır (Çoban ve Deniz, 2023; Liu vd., 2020; Gounaris, 2005).

Dile Getirme Davranışı

Morrison (2014)'a göre; çalışanların dile getirme davranışı; görüşlerin, endişelerin veya önerilerin ifade edilmesi yoluyla örgütsel sorunları ele almak üzere yapıcı değişim niyetiyle gönüllü iletişim kurma eylemidir. Bu davranışın temel nedenleri ise farklı bakış açıları ile ele alınarak araştırılmıştır. Kaynaklarının Korunumu Teoisi'nin Kaynak Edinme ilkesi; çalışanın ek kaynak elde etmek üzere dile getirme davranışında bulunduğunu (Fuller vd, 2007), Sosyal Değişim Teorisi kapsamında ele alındığında ise; dile getirmenin kaynak edinmede bir araç olarak kullanıldığı belirtilmektedir (Craponza ve Mitchell, 2005). Bu bakış açısı ile değerlendirildiğinde çalışanın iş ortamındaki sosyal alışveriş düzeyini yükseltmek amacıyla dile getirme davranışında bulunduğu (Thomas, 2003) söylenebilir. Konu üzerine araştırmalar yapmış olan Le Pine ve Van Dyne (2001), örgüt yararına yapıcı düşüncelerin dile getirilmesi olarak kavramı açıklamaktadırlar. Çalışanın bu davranışı sergileyebilmesi örgüt kültürü, yöneticinin tercih ettiği liderlik tarzı, örgütsel bağlılık, kişilik özellikleri gibi faktörlere bağlıdır ve bu değişkenler ne olursa olsun üst yönetim ile doğrudan veya dolaylı olarak üçüncü kişi vasıtasıyla dile getirme davranışında bulunulabilir (Sökmen, 2024). Dile getirme davranışı çalışanların kendi inisiyatifleri ile fikirlerini paylaştıkları iletişim odaklı bir eylem olup örgüte katkı sağlayıcı sonuçlar içerken (Thoma vd., 2011; Wu, 2010) aynı zamanda bireysel performansları artırıcı etkiye sahiptir (Kim vd., 2010).

İnovatif İş Davranışı

İnovatif iş davranışı, çalışanların örgütlerine yeni ve faydalı çıktılar sağlamak üzere istemli olarak gösterdikleri çabalar (Jahnsen, 2000). Bu çabalar mevcut süreçlerin iyileştirilmesine, bir sorunun çözülmesine veya yeni bir ürün geliştirilmesine yönelik olabilmektedir (Scott ve Bruce, 1994). İnovasyon teorisi'ne göre bu davranış fikir üretme ve fikrin uygulanması olarak bütünsel değerlendirilir (West ve Farr, 199; King ve Anderson, 2020). İnovatif iş davranışı çalışan odaklıdır (Abstein, 2014) ve çalışanın kişilik özellikleri ile de ilişkilendirilir. Çalışanın; fırsatları keşfetme, yeni fikirler üretebilmek, fikrini savunma konusunda dirençli ve kararlı olmak, fikri uygulama becerisine sahip olmak üzere dört davranışı yerine getirmesi gerekmektedir (Jong ve Hartog, 2008; Farrukh vd., 2022). Bu davranışlar aynı zamanda Robinson (1991) tarafından geliştirilmiş olan Girişimcilik Ölçeğinin yenilikçik, özgüven ve başarı isteği boyutları ile de örtüşmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde inovatif iş davranışının yenilik yapmak üzere yeni fikirler üreten, bunları uygulama kararlılığına sahip olan yeniliği uygulayarak değişimi yaratan şirket içi girişimcilik faaliyetleri (Yazıcıoğlu vd, 2011) ile de benzerlik taşıdığı söylenebilir. Yenilik yapma yeteneği ve isteği olan çalışanlar amaçlarına ulaştıktan sonra inovatif iş davranışına ilişkin faaliyetlerini düzenli olarak gerçekleştirme eğiliminde olurlar (Parker, Williams ve Turner, 2006). Çalışanın gerçekleştirdiği bu faaliyetler örgütsel performansı, iş tatminini, iletişimi artırma ve iş stresini azaltma gibi olumlu çıktılar sağlamaktadır (Jahnsen, 2020; Tarsuslu ve Baş, 2024). İnovatif iş davranışı bireysel olarak ele alınmakla birlikte yalnızca astlar tarafından değil örgütün tüm kademelerindeki çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilen (Kmieciak,2021), çalışanın bilgi, deneyim ve uzmanlığını kullanarak inovatif bir çalışma kültürü yaratmayı gerektiren, örgütün tümüne katkı sağlayıcı bir süreci kapsar (Jung vd., 2003; Stoffers vd., 2015). Özetle, inovatif iş davranışı bireysel çabalar ile başlayıp örgütün tümüne yayılan bir dönüşümü sürecidir.

Örgütsel Güven

Güven, bireyin başkalarına karşı beklentilerinin olumlu ya da olumsuz sonuçlanması ile ilgili hissettiği duygu durumudur. Tüm ilişkilerde kritik önem taşıyan bir kaynak olarak değerlendirilir (Bilgic vd., 2019). Bu sebeple, özellikle örgüt açısından önemine ilişkin sıklıkla örgütsel davranış araştırmalarının konusu olmuştur. Güvenin gerçekleşmesi tarafların aynı etik kurallara uyumlu olmasına (Jones ve George, 1998), her iki tarafın da kendisini risk altında hissetmemesine bağlıdır (Pucetaite, 2014). Benzer şekilde örgütsel güven, çalışan ile örgütü arasındaki değerler, tutumlar uyumlu olduğu takdirde gerçekleşir ve bu durum bir süreç gerektirir

(Kidron ve Peretz, 2024; Miao vd., 2020; Jones ve George, 1998). Örgütsel güven çalışan ile örgütü arasındaki işe dair ilişkileri kapsar ve yine olumlu beklentiler sonucunda oluşur (Shockley vd., 2000). Örgütsel güvenin sistem, grup ve bireysel olmak üzere üç farklı seviyede oluştuğunu belirten Shamir ve Lapidot (2003); örgütün genel işleyişi, etkileşimler, algı ve deneyimler sonucu şekillendiği belirtmektedirler. Bu şekillenme, önceki araştırmalarında Mayer vd. (1995) tarafından açıklanmış olan kişinin belirli bir alandaki yetkinliği, güven olgusuna verdiği önem doğrultusunda sergilediği özgecilik davranışı ve dürüstlüğü olmak üzere üç temel bileşene göre gerçekleşir. Ayrıca, Sosyal Değişim Teorisinin karşılıklılık ilkesine göre taraflar arasındaki etkileşimler zaman içinde gelişmekte güven ve bağlılık oluşmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bunlara ek olarak, tarafların kabul edilebilir davranış sergilemesi beklentisini içermesinden ötürü aynı zamanda bir risk alma davranışdır (Sökmen, Yazıcıoğlu ve Kenek, 2011).

Kariyer Tatmini

Psikolojik bir duygu olarak meydana gelen tatmin, bireyin durumdan elde ettiği olumlu sonucu ifade eder. Literatürde çalışanın tatmin duygusu ile ilgili olarak iş tatmini ve kariyer tatmini sıkça araştırma konusu olmuştur. İş tatmini çalışanın işi ile ilgili mevcut durumlarını ifade ederken (Nae, Choi; 2022) kariyer tatmini iş hayatı boyunca elde ettikleri ile ilgilidir (Kim ve Lee, 2018; Woo vd., 2022, Sökmen vd., 2023; Han vd, 2022). Daha geniş bir ifade ile iş tatmini çalışanın ücret, terfi, iş güvencesi, iş ortamı gibi kendisine örgütü tarafından sunulan olanaklar sonucu hissettiği olumlu duygular ile oluşur (Srivastava vd, 2020). Bu duyguların kariyer beklentileri ile uyumlu olarak kariyer yolculuğu boyunca devam etmesi ise kariyer tatminini sağlar (Ishak ve Romle, 2015; Jiang vd. 2019; Zhu vd., 2022). Çalışanın kariyer tatmini sağlayabilmesi, gelire ilişkin beklentilerinin karşılanması, mesleki başarılar gerçekleştirebilmesi, ilerleme fırsatları bulabilmesi, mesleki gelişimini elde etmesine ve başlangıçtaki hedeflerine ulaştığını düşünmesine bağlıdır (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990; Güneş ve Ataç, 2022).

Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Örgütsel başarı açısından ilişki kalitesinin, çalışanların elde tutulması ve iş performansı gibi davranışsal çıktılarla bağlantılı olduğu ve dolayısıyla örgütsel hedeflere ulaşmada kritik bir rol oynadığı kabul edilmektedir (Yurchisin ve Park, 2010). Çalışanların örgütlerine güven duymaları, kendilerini güvende hissetmelerini ve işlerinden daha fazla memnuniyet duymalarını sağlamaktadır. Bu durum, örgüt faaliyetlerinin çalışanları veya işlerini olumsuz etkilemeyeceğine dair inançlarını güçlendirmekte ve örgütün eylemlerine karşı daha açık ve istekli bir tutum sergilemelerine zemin hazırlamaktadır. Nitekim çalışanların örgütten temel beklentisi, kendi çıkarlarını ve refahlarını gözeterek kararlar alması ve performans göstermesidir (Lee vd., 2012).

İş tatmini, diğer birçok faktörün yanı sıra güven ve bağlılık yoluyla ortak bir ilişkinin farkındalığını inşa eder (Morgan ve Hunt, 1994). Özellikle, çalışanların üstlerine duydukları güven arttıkça, üstlerin astlarının davranışlarına verdiği tepkiye ilişkin güven ve tatmin duygusu da artmaktadır (Erkutlu ve Chafra, 2015). Örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde (Le vd., 2012), güven ve kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Sökmen, 2019).

Çalışanlar işle ilgili veya örgütsel konulardaki fikir ayrılıklarını dile getirmediklerinde, amirler ve üst yönetim işyerinde süregelen sorunların tespit edilmesi, düzeltilmesi ve önlenmesi için potansiyel fırsatlardan yoksun kalabilmektedir (Morrison ve Milliken, 2000). Diğer taraftan, çalışanların görüş ve önerilerini liderleriyle gönüllü olarak paylaşmaları ve sorumluluk üstlenmeleri, hem bireysel iş performanslarını hem de genel örgütsel verimliliği artırmaktadır. (Kim vd., 2010). Çalışanların dile getirme davranışı, örgütün iç sorunlarını tanımlamasına yardımcı olmanın yanı sıra, örgüte yenilikçi ve farklı görüşler sunarak katkıda bulunmaktadır (Jiang vd., 2018). Bu bağlamda Ng ve Feldman (2013) örgütsel güven ile dile getirme davranışı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Birçok araştırmacı ise iş tatmini ile çalışanların dile getirme davranışı arasında olumlu ilişkiler bulmuştur (Cheng vd., 2016; Chou vd., 2020; Zhang vd., 2014; Tedone ve Bruk-Lee, 2022).

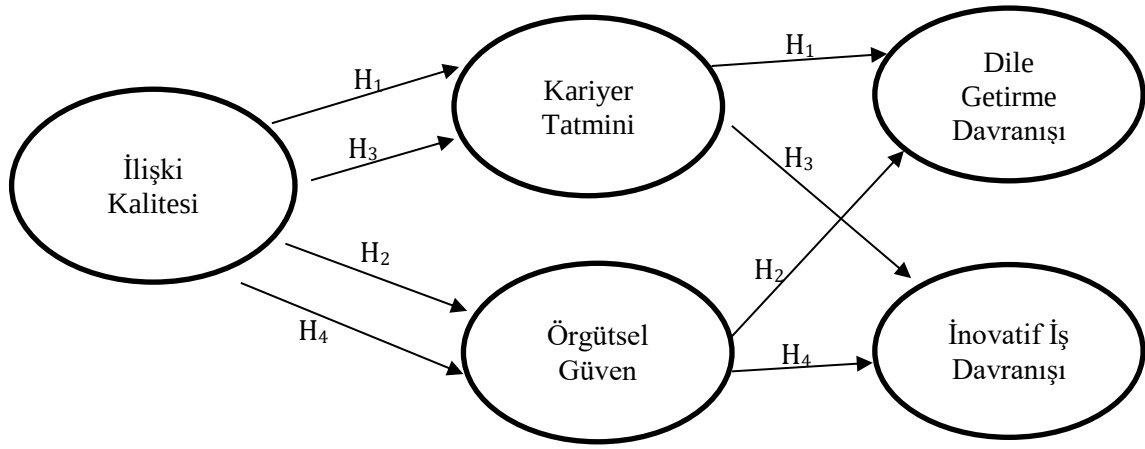
İnovatif iş davranışını benimsemiş olan çalışanların yer aldığı bir örgütsel yapıda, çalışanların işlerinden tatmin oldukları, kişilerarası olumlu ilişkiler kurdukları ve kariyerlerinde tatmin oldukları görülmektedir (Ceyhan ve Çiçek, 2024). Graen ve Uhl-Bien (1995) de iş arkadaşları arasındaki kaliteli ilişki alışverişlerinin ekip çalışanları arasındaki etki ve koordinasyona öncülük ettiğini belirtmiştir. Çalışan dile getirme davranışı, örgütsel etkinlik açısından kritik bir rol oynamakta ve potansiyel krizleri önleyerek kurumların yenilik yapmasına ve dinamik iş ortamına uyum sağlamasına yardımcı olabilmektedir (Detert ve Treviño, 2010). Nazir vd, (2021), dile getirme davranışı ile inovatif iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Daha önce yapılan çalışmalar da güvenin yenilikçi iş davranışıyla pozitif ilişkili olduğunu

desteklemektedir (Yu ve ark., 2018; Afsar ve ark., 2021). Benzer şekilde, Utomo ve arkadaşları (2023), inovatif iş davranışı ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve inovatif iş davranışının örgütsel güveni olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Yöntem

Bu çalışmanın temel amacı, ilişki kalitesi, inovatif iş davranışı, kariyer tatmini, örgütsel güven ve dile getirme davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek ve ayrıca kariyer tatmini ile örgütsel güvenin, ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı ve dile getirme davranışı üzerindeki etkisinde aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemektir. Bu doğrultuda, Ankara’da faaliyet gösteren bir uluslararası zincire ait otel işletmesi çalışanları araştırmanın örneklemini olarak seçilmiştir. Bu amaçla çalışmanın kavramsal içeriğinde yer verilen değişkenler arasındaki ilişkileri hipotezler ile ifade edebilmek üzere aşağıdaki model geliştirilmiştir (Şekil 1).

Şekil 1. Araştırma Modeli



Yukarıdaki model kapsamında oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: İlişki Kalitesi ile dile getirme davranışı ilişkisinde kariyer tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.

H₂: İlişki Kalitesi ile dile getirme davranışı ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık etkisi bulunmaktadır.

H₃: İlişki Kalitesi ile inovatif iş davranışı ilişkisinde kariyer tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır.

H₄: İlişki Kalitesi ile inovatif iş davranışı ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık etkisi bulunmaktadır.

Araştırma anketlerinin uygulanabilmesi için gerekli onay *Kastamonu Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan* 29.03.2023 tarihli ve 37 sayılı karar ile alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasına yönelik süre 2023 yılı Kasım-Aralık ayları dönemiyle sınırlandırılarak Ankara’daki uluslararası bir zincir otel işletmesine ait üç tesiste görev yapan otel çalışanlarına uygulanmıştır. Diğer bir sınırlılık ise; gerçekçi yanıtlar alabilmek ve sosyal beğenilirlik etkisinden kaçınabilmek üzere kimi demografik belirleyici sorulara araştırma kapsamında yer verilmemiş olmasıdır. Bu dönemde ilgili zincir otel işletmesi bünyesindeki üç tesisinin farklı bölümleri ile birimlerindeki çalışan sayısı toplam 728’dir ve katılımcılara uygulanan anketlerden 458 adet form elde edilebilmiştir. Anketler hem elektronik olarak ilgili çalışanların e-posta hesaplarına gönderilmiş, hem de çalışma molalarında ve düşük yoğunluk dönemlerinde gerekli izinler de alınarak elden yaptırılmıştır. Araştırmayı yapabilmek üzere belirlenmiş olan örneklem evreninin yaklaşık % 63’ünü temsil etmektedir.

Araştırma kapsamında Lam, Cheung ve Lau (2013) tarafından geliştirilen 3 maddelik Algılanan İlişki Kalitesi Ölçeği, Greenhaus, Parasuraman, ve Wormley (1990) tarafından geliştirilen 5 maddelik Kariyer Tatmini Ölçeği, Schoorman, Mayer ve Davis, (2007) tarafından geliştirilen 7 maddelik Örgütsel Güven Ölçeği kullanılmıştır. Otel işletmelerinde gerçekleştirilen çalışma kapsamında İnovatif İş Davranışı algıları için,

Janssen (2000) tarafından geliştirilen 9 maddelik İnovatif İş Davranışı Ölçeği ve Van Dyne ve LePine (1998) tarafından kullanılan 6 maddelik Dile Getirme Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin tamamında orijinallerinde olduğu şekli ile 5’li Likert sisteminde derecelendirme yapılmıştır. Yüksek katılım sağlayabilmek amacıyla yukarıda belirtildiği üzere ilgili işletmelerde görev yapan otel çalışanlarına söz konusu değişkenlerle ilgili soru formu elektronik ortamda ve elden dağıtılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın veri analizleri lisanslı IBM SPSS 26 programı ile yapılmıştır. Demografik özelliklere ait verilerin sonuçları, frekans analizi ve yüzdesel değerler ile belirtilmiştir. Ayrıca ölçeklerin Cronbach’s Alfa değeri öncelikli olarak alınmış daha sonra hipotezleri test etmek üzere korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya 265 kadın ve 193 erkek otel çalışanı katılmıştır, bunların % 61’i evli, %39’u ise bekârdır. Zincir otel çalışanlarının % 41’i 20-29, %26’sı 30-39, %33’ü 40 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde % 9’i ön lisans, %88’i lisans, %3’ü ise yüksek lisans ve doktora mezunu oldukları ve %19’u 0-5 yıl, %36’sı 6-10 yıl, % 28’i 11-15 yıl, % 17’si 16 yıl ve üzerinde çalışma sürelerine sahip oldukları belirlenmiştir.

Tablo 1. Değişkenlerin Güvenilirlik Katsayıları ve Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5
İlişki Kalitesi	(0,917)				
Kariyer Tatmini	,546*	(0,849)			
Örgütsel Güven	,567*	,587*	(0,925)		
Dile Getirme Davranışı	,475*	,464*	,427*	(0,891)	
İnovatif İş Davranışı	,515*	,491*	,517*	,589*	(0,822)

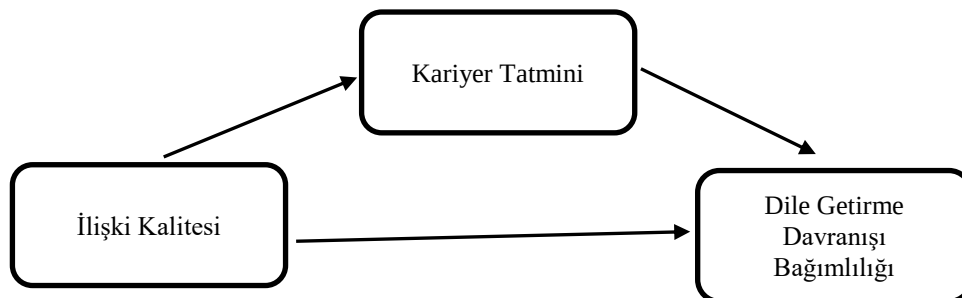
* Korelasyon 0.01 düzeyinde alınmalıdır. ** Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarıdır.

Tablo-1’den görüleceği üzere araştırmada ilişki kalitesi ölçeği 0.917, kariyer tatmini ölçeği 0.849, örgütsel güven ölçeği 0.925, dile getirme davranışı ölçeği 0.891 ve inovatif iş davranışı ölçeği 0.822 güvenilirlik değerlerine sahiptir. Bu sonuçlar ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının kabul edilebilir değerde yüksek olduğunu belirtmektedir.

Bu değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek üzere çalışmada ilk olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analize göre; ‘r’ değeri 0,30’dan küçük ise değişkenler arasında zayıf; 0,30 ile 0,50 arasında ise orta ve 0,50’den büyük ise de kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Cohen, 1977). Analiz sonucunda ilişki kalitesi ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.546$, $p>0.01$), ilişki kalitesi ile inovatif iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.515$, $p>0.01$), ilişki kalitesi ile örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.567$, $p>0.01$) ve ilişki kalitesi ile dile getirme davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.475$, $p>0.01$) bulunmuştur. Kariyer tatmini ile inovatif iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.491$, $p>0.01$), Kariyer tatmini ile örgütsel güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.587$, $p>0.01$) ve kariyer tatmini ile dile getirme davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.464$, $p>0.01$) tespit edilmiştir. Örgütsel güven ile dile getirme davranışı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.427$, $p>0.01$) ve örgütsel güven ile inovatif iş davranışı arasında gene pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.517$, $p>0.01$) belirlenmiştir. İnovatif iş davranışı ile dile getirme davranışı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0.589$, $p>0.01$) bulunmuştur. Buna göre tüm araştırma değişkenleri arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır.

İlişki Kalitesi ile Dile Getirme Davranışı İlişkisinde Kariyer Tatmininin Aracılık Rolü

Şekil 2. Aracı Değişken Modeli 1

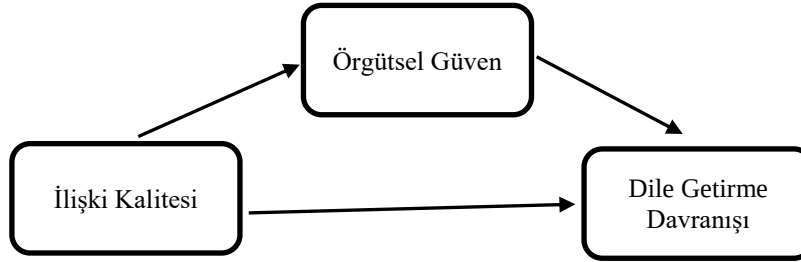


Tablo 2. Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı değişken Model 1)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R ²	Beta (β)	P
İlişki Kalitesi	Dile Getirme Davranışı	69,582	,289	,475	,000
İlişki Kalitesi	Kariyer Tatmini	76,865	,347	,546	,000
Kariyer Tatmini	Dile Getirme Davranışı	71,461	,323	,464	,000
İlişki Kalitesi	Dile Getirme Davranışı	59,776	,275	,378	,000
İş Tatmini	Dile Getirme Davranışı			,352	,000

Model 1'deki regresyon analizi sonuçlarına göre ilk aşamada ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.475$; $p<0,001$) bulunduğu; sonraki aşamada ilişki kalitesinin kariyer tatmini üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.546$; $p<0,001$) olduğu; üçüncü aşamada kariyer tatmininin dile getirme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.464$; $p<0,001$) olduğu belirlenmiştir. Sonraki adımda dile getirme davranışı üzerindeki etkilerini bir arada ölçebilmek üzere ilişki kalitesi ve kariyer tatmini analize birlikte dâhil edilmiştir. Bu amaçla Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilmiş olan aracı değişken analizi uygulanmıştır. Bunun sonucunda ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin sürdüğü, etki katsayısının ise azaldığı belirlenmiştir. ($\beta=0.378$; $p<0,001$). Yanı sıra kariyer tatmininin dile getirme davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisinin sürdüğü etki katsayısının ise azaldığı görülmüştür ($\beta=0.352$; $p<0,001$). Bu durumda ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu belirlenerek Hipotez 1 kabul edilmiştir.

İlişki Kalitesi ile Dile Getirme Davranışı İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü

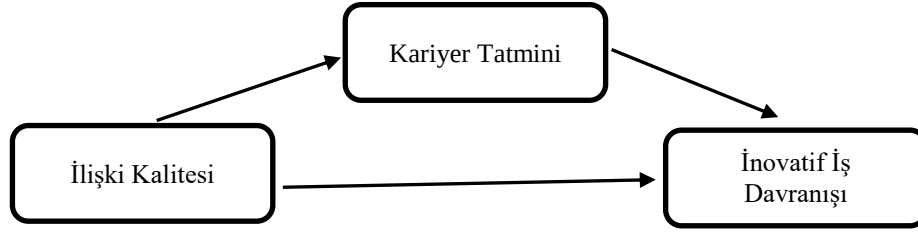
Şekil 3. Aracı Değişken Modeli 2**Tablo 3. Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı değişken Model 2)**

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R ²	Beta (β)	P
İlişki Kalitesi	Dile Getirme Davranışı	69,582	,289	,475	,000
İlişki Kalitesi	Örgütsel Güven	87,425	,276	,567	,000
Örgütsel Güven	Dile Getirme Davranışı	59,275	,275	,427	,000
İlişki Kalitesi	Dile Getirme Davranışı	62,380	,228	,328	,000
Örgütsel Güven	Dile Getirme Davranışı			,316	,000

Model 2'de gösterilen regresyon analizine göre ilk aşamada ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.475$; $p<0,001$) olduğu; bir sonraki aşamada ilişki kalitesinin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.567$; $p<0,001$) olduğu; üçüncü aşamada örgütsel güvenin dile getirme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.427$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Daha sonra ilişki kalitesi ve örgütsel güven birarada analize dâhil edilerek dile getirme davranışı üzerindeki etkileri birlikte ölçülmüştür. Bunun sonucunda dile getirme davranışı üzerinde ilişki kalitesinin pozitif ve anlamlı etkisi sürerken etki katsayısının azaldığı belirlenmiştir ($\beta=0.328$; $p<0,001$). Yanı sıra örgütsel güvenin dile getirme davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi de sürerken etki katsayısı azalmıştır ($\beta=0.316$; $p<0,001$). Böylece ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerindeki etkide kariyer tatmininin de kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu durumda Hipotez 2 kabul edilmiştir.

İlişki Kalitesi ile İnovatif İş Davranışı İlişkisinde Kariyer Tatmininin Aracılık Rolü

Şekil 4. Aracı Değişken Modeli 3



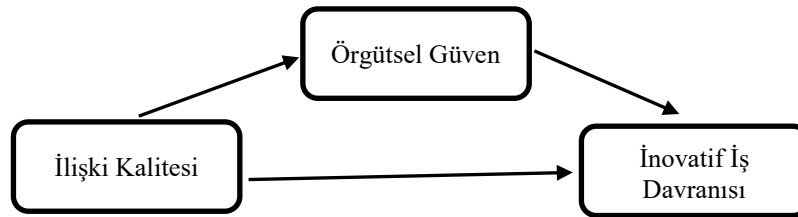
Tablo 4. Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı değişken Model 3)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R2	Beta (β)	P
İlişki Kalitesi	İnovatif İş Davranışı	70,333	,286	,515	,000
İlişki Kalitesi	Kariyer Tatmini	76,865	,347	,546	,000
Kariyer Tatmini	İnovatif İş Davranışı	89,395	,358	,491	,000
İlişki Kalitesi	İnovatif İş Davranışı	117,518	,397	,386	,000
Kariyer Tatmini	İnovatif İş Davranışı			,354	,000

Model 3'deki regresyon analizi sonuçlarına göre ilk aşamada ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.515$; $p<0,001$) bulunduğu; sonraki aşamada ilişki kalitesinin kariyer tatmini üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.546$; $p<0,001$) bulunduğu; üçüncü aşamada kariyer tatmininin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.491$; $p<0,001$) olduğu tespit edilmiştir. Sonraki adımda inovatif iş davranışı üzerindeki etkilerini belirleyebilmek üzere ilişki kalitesi ve kariyer tatmini analize birarada dâhil edilmiştir. Bunun sonucunda inovatif iş davranışı üzerinde ilişki kalitesinin pozitif ve anlamlı etkisi sürerken etki katsayısının azaldığı görülmüştür ($\beta=0.386$; $p<0,001$). Yanı sıra kariyer tatmininin de inovatif iş davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi devam etmiş ancak etki katsayısı azalmıştır ($\beta=0.354$; $p<0,001$). Bu durumda ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenerek Hipotez 3 kabul edilmiştir.

İlişki Kalitesi ile İnovatif İş Davranışı İlişkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü

Şekil 5. Aracı Değişken Modeli 4



Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları (Aracı değişken Model 4)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	R2	Beta (β)	p
İlişki Kalitesi	İnovatif İş Davranışı	70,333	,286	,515	,000
İlişki Kalitesi	Örgütsel Güven	87,425	,276	,567	,000
Örgütsel Güven	İnovatif İş Davranışı	71,271	,288	,517	,000
İlişki Kalitesi	İnovatif İş Davranışı	69,992	,264	,389	,000
Örgütsel Güven	İnovatif İş Davranışı			,367	,000

Model 4'teki regresyon analizi sonuçlarına göre ilk aşamada ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.515$; $p<0,001$) bulunduğu; sonraki adımda ilişki kalitesinin örgütsel güven üzerinde anlamlı etkisinin ($\beta=0.567$; $p<0,001$) bulunduğu; üçüncü aşamada örgütsel güvenin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin ($\beta=0.517$; $p<0,001$) bulunduğu belirlenmiştir. Daha sonra inovatif iş davranışı üzerindeki etkilerini bir arada ölçmek üzere ilişki kalitesi ve örgütsel güven analize birlikte dâhil edilmiştir. Bunun sonucunda inovatif iş davranışı üzerinde ilişki kalitesinin pozitif ve anlamlı etkisi sürerken etki katsayısının azaldığı belirlenmiştir ($\beta=0.389$; $p<0,001$). Yanı sıra inovatif iş davranışı üzerinde örgütsel güvenin de pozitif ve anlamlı etkisinin devam ettiği ancak etki katsayısının azaldığı belirlenmiştir ($\beta=0.367$; $p<0,001$). Bu durumda ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu belirlenerek Hipotez 4 kabul edilmiştir.

Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, ilişki kalitesi, inovatif iş davranışı, kariyer tatmini, örgütsel güven ve dile getirme davranışı arasındaki ilişkileri inceleyerek kariyer tatmini, örgütsel güven ve ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı ve dile getirme davranışı üzerinde aracılık rolü oynayıp oynamadığını belirlemektir. Bu amaçla değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesi ve aracılık etkilerinin belirlenmesi için SPSS 26 paket programı kullanılarak korelasyon, güvenilirlik ve çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi bulgularına göre; ilişki kalitesi ile kariyer tatmini, inovatif iş davranışı örgütsel güven, dile getirme davranışı değişkenlerinin her biri anlamlı ve pozitif ilişkilere sahiptir. Öte yandan, kariyer tatmini ile inovatif iş davranışı örgütsel güven, dile getirme davranışı değişkenlerinin her biri de anlamlı ve pozitif ilişkiye sahiptir. Araştırma, bu yönüyle Sökmen, Sökmen ve Benk (2024), Sökmen, Sökmen ve Kenek (2024) tarafından yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlarla paralellik göstermektedir.

Regresyon analizi bulgularına göre ilişki kalitesinin dile getirme davranışı ve kariyer tatmini üzerinde, kariyer tatmininin de dile getirme davranışı üzerinde anlamlı etkilerinin bulunduğu görülmüştür. Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen aracı değişken analizi kullanılarak ilişki kalitesi ile kariyer tatmininin dile getirme davranışı üzerindeki etkileri birlikte incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, modele ilişki kalitesi ve kariyer tatmini birlikte dâhil edildiğinde, ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi devam etmiş, ancak etki katsayısında azalma gözlenmiştir. Benzer şekilde, kariyer tatmininin de dile getirme davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi sürmüş, fakat etki katsayısında azalma meydana gelmiştir. Bu bulgular, ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, “İlişki kalitesi ile dile getirme davranışı ilişkisinde kariyer tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır” hipotezi (H1) kabul edilmiştir.

Diğer model ve regresyon analizine ilişkin bulgular, ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu, ayrıca ilişki kalitesinin örgütsel güveni de anlamlı şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, örgütsel güvenin de dile getirme davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. İlişki kalitesi ile örgütsel güven birlikte modele dâhil edilerek dile getirme davranışı üzerindeki etkileri incelendiğinde, ilişki kalitesinin pozitif ve anlamlı etkisinin devam ettiği, ancak etki katsayısında azalma olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, örgütsel güvenin de dile getirme davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi sürmüş, fakat etki katsayısında azalma meydana gelmiştir. Bu sonuçlar, ilişki kalitesinin dile getirme davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, “İlişki kalitesi ile dile getirme davranışı ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık etkisi bulunmaktadır” hipotezi (H2) kabul edilmiştir.

Bir diğer model ve regresyon analizi sonuçları, ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu, ayrıca ilişki kalitesinin kariyer tatminini de anlamlı şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra, kariyer tatmininin inovatif iş davranışı üzerinde de anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. İlişki kalitesi ve kariyer tatmini birlikte analize dâhil edilerek inovatif iş davranışı üzerindeki etkileri incelendiğinde, ilişki kalitesinin pozitif ve anlamlı etkisinin devam ettiği, ancak etki katsayısında azalma olduğu görülmüştür. Benzer şekilde kariyer tatmininin de inovatif iş davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi sürmekte olup etki katsayısında azalma meydana gelmiştir. Bu bulgular, ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde kariyer tatmininin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, “İlişki kalitesi ile inovatif iş davranışı ilişkisinde kariyer tatmininin aracılık etkisi bulunmaktadır” hipotezi (H3) kabul edilmiştir.

Son kurulan model ve regresyon analizinin sonuçları, ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğunu, ayrıca ilişki kalitesinin örgütsel güveni de anlamlı biçimde etkilediğini göstermektedir. Bunun yanında, örgütsel güvenin de inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu

tespit edilmiştir. İlişki kalitesi ile örgütsel güven birlikte analize dâhil edilerek inovatif iş davranışı üzerindeki etkileri incelendiğinde, ilişki kalitesinin pozitif ve anlamlı etkisinin devam ettiği ancak etki katsayısında azalma olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, örgütsel güvenin inovatif iş davranışı üzerindeki pozitif ve anlamlı etkisi de sürmüştür, fakat etki katsayısında düşüş meydana gelmiştir. Bu bulgular, ilişki kalitesinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, “İlişki kalitesi ile inovatif iş davranışı ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık etkisi bulunmaktadır” hipotezi (H4) kabul edilmiştir.

Gerçekleştirilen analizler sonucunda kurulan hipotezleri destekleyen bulgulara ulaşılmıştır. Bu durumda H1, H2, H3 ve H4 kabul edilmiştir. Bu doğrultuda, bu araştırmanın sonuçları Sökmen, Sökmen ve Kenek (2024) ile Sökmen, Sökmen ve Benk'in (2024) çalışmalarındaki değişkenlerin aracılık etkisine ilişkin sonuçlar ile paralellik taşımaktadır. Bu çalışma, güven ve yenilikçi iş davranışı arasındaki pozitif ilişkiyi doğrulayan önceki çalışmalarla tutarlılık göstermektedir (Utomo vd., 2023; Afsar vd., 2021; Yu vd., 2018). Yapılan önceki araştırmaya (Ng ve Feldman, 2013) paralel olarak, örgütsel güven ile dile getirme davranışı arasında pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Bu araştırma iş tatmini ile dile getirme davranışı ilişkisini bulgulayan diğer araştırmalarla (Cheng vd., 2016; Chou vd., 2020; Zhang vd., 2014; Tedone ve Bruk-Lee, 2022) benzerlik göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları, ilişki kalitesinin çalışanların kariyer tatmini, inovatif iş davranışı ve örgütsel güven düzeyleri üzerinde doğrudan ve pozitif etkilerinin bulunduğunu, ayrıca kariyer tatmini ile örgütsel güvenin ilgili ilişkilerde kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

Örgütlerde yeni süreç, ürün ve teknoloji geliştirilebilmesi verimlilik, iç girişimcilik ve inovasyon ile gerçekleşir (Covin, 1991; Özsungur ve Karadal, 2020). Literatürde iç girişimcilik, inovatif ve girişimsel stratejiler gerçekleştirme gibi kavramlar aynı anlamda kullanılabilmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2003:24; Yiğit, 2014). Görüldüğü üzere inovatif iş davranışının benzer özellikleri nedeniyle iç girişimcilik ile birlikte incelendiği çalışmalar bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin, günümüzde neredeyse her gün değişimin yaşandığı teknolojiye bağlı olarak iş süreçlerini değiştirmeleri, yeni ürünler geliştirmeleri rekabet gücünü artırabilmeleri için kaçınılmazdır. Örgütlerin, her kademe çalışanının işletme içi girişimcilik faaliyeti olarak kabul edilebilecek inovatif iş davranışı yeteneklerini kullanmalarını sağlayacak stratejiler oluşturmaları, başarı isteklerini teşvik edici uygulamalar geliştirmeleri oldukça önem taşımaktadır (Yazıcıoğlu vd., 2011). Liderlerin ise; çalışanların inovatif iş davranışı sergileyebilmeleri için dile getirme davranışının önemini dikkate alarak, proaktif, çekingen, öz farkındalık becerisi yüksek oluş durumlarından kaynaklanan ihtiyaçlarına göre uygun ortamları oluşturmalarının teşvik edici rol oynayacağı belirtilebilir. Diğer taraftan Sosyal Değişim Teorisi kapsamında yapılan araştırmalarda; iş tatmini yüksek olan, örgütüne duygusal olarak bağlı çalışanların, değişim odaklı öneriler sunmaya daha istekli oldukları görülmektedir (Burris, Detert & Burris, 2007; Withey & Cooper, 1989). İlişki kalitesinin çalışan davranışları ve örgütsel performans üzerindeki belirleyici rolü dikkate alındığında örgütlerin hem çalışan memnuniyetini hem de inovatif ve güvene dayalı bir çalışma ortamı oluşturmalarını destekleyecektir. Bu yaklaşımlar, literatürde benzer çalışmalarla paralellik göstermekte (Sökmen, Sökmen & Benk, 2024; Sökmen, Sökmen & Kenek, 2024; Tam ve Kim, 2023) ve örgütlerin rekabet avantajı elde etmesinde kritik rol oynayacaktır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda uygulamaya yönelik olarak, iş ilişkilerinin kalitesinin artırılması, kariyer tatmini odaklı uygulamaların geliştirilmesi, örgütsel güvenin sağlanması ve bütüncül insan kaynakları yaklaşımının benimsenmesinin önem arz ettiği görülmektedir. Bu bağlamda, ilk adımda örgütlerin, çalışanlarla yöneticiler arasındaki iletişimlerini güçlendirmek üzere açık ve karşılıklı güvene dayalı iletişim kanallarının temeli oluşturulabilir (Hon ve Grunig, 1999; Macey vd, 2011). Bunun yanı sıra, örgüt yöneticilerine liderlik ve iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim programlarının uygulanması, ilişki kalitesinin güçlenmesine, çalışanların inovatif iş davranışlarının artmasına ve örgütsel güvene dayalı kalıcı ve olumlu sonuçların elde edilmesine katkı sağlayabilir. Kariyer tatmini açısından, çalışanların kariyer gelişimi ve tatmininin örgüt içi motivasyon ve bağlılığın temel belirleyicilerinden biri olduğu dikkate alınmalıdır (Jung ve Takeuchi, 2016; Lee vd., 2021; Yoon ve Park, 2023). Bu doğrultuda, örgütlerin kariyer planlaması, mentorluk programları ve sürekli eğitim fırsatları sunmaları, çalışanların kariyer tatminini artırarak inovatif iş davranışı ve dile getirme davranışı gibi olumlu çıktılara zemin hazırlamalarına destek olabilir. Araştırma bulguları ayrıca, örgütsel güvenin çalışanların dile getirme ve inovatif iş davranışları üzerindeki etkisini doğrulamaktadır. Örgütlerin adil yönetim uygulamaları benimsemeleri, şeffaf karar alma süreçleri yürütmeleri ve çalışanların görüşlerine değer veren bir kültür inşa etmeleri, güven ortamının güçlenmesine katkıda bulunabilir (Agarwal, 2014). Böylece, çalışanların örgüte olan aidiyet duyguları pekişecek ve performansları artacaktır. Sonuç olarak, ilişki kalitesi, kariyer tatmini, örgütsel güven ve inovatif iş davranışı arasındaki

etkileşimlerin dikkate alınması, insan kaynakları stratejilerinin oluşturulmasında bütüncül bir yaklaşımın önemini ortaya koymaktadır. İnsan kaynakları birimlerinin bu değişkenler arasındaki dinamikleri göz önünde bulundurarak entegre kariyer ve yetenek yönetimi uygulamaları geliştirmeleri önerilmektedir.

Sonuç olarak, çalışanların kariyer tatminini ve örgütsel güven algısını güçlendiren iş ortamları, dile getirme davranışını ve inovatif iş davranışlarını teşvik edebilmektedir. Örgütler, çalışanlarıyla olan ilişki kalitesini artırarak onların fikirlerini daha rahat ifade etmelerine ve yenilikçi yaklaşımlar benimsemelerine zemin hazırlayabilir. Bu doğrultuda insan kaynakları yönetimi, çalışanların kariyer gelişimini destekleyen ve örgütsel güveni pekiştiren politikalar geliştirerek hem çalışan memnuniyetini hem de örgütsel performansı artırabilir.

Gelecek Çalışmalara Yönelik Öneriler:

Bu araştırma, Ankara’da faaliyet gösteren uluslararası bir otel zincirine ait üç tesiste çalışan otel çalışanlarından belirli bir zaman aralığında elde edilen anket verileri ile sınırlıdır. Araştırma modelinde yer alan değişken sayısı bakımından ise kapsamlı bir çalışmadır. Bu çalışmanın bulgularının farklı sektörlerde, farklı örgüt boyutlarında, farklı şehirlerdeki otel işletmelerinde ve kültürel bağlamlarda test edilmesi, bulguların genellenebilirlik düzeyini güçlendirecektir. Buna ek olarak, demografik değişkenlerin (örneğin, yaş, cinsiyet, çalışma süresi) ve çevresel faktörlerin etkilerini ortaya koyacak nitel araştırmalar da yapılabilir.

Kaynakça

- Afsar, B., Al-Ghazali, B.M., Cheema, S. and Javed, F. (2021). Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082-1109.
- Afsar, B. and Umrani, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402-428.
- Agarwal, U. A.(2014). Linking justice, trust and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73.
- Akhtar, M. W., Syed, F., Husnain, M. and Naseer, S. (2019). Person-organization fit and innovative work behavior: The mediating role of perceived organizational support, affective commitment and trust. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 311-333.
- Aksoy, M. ve Sökmen, A. (2018). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel çıktılar üzerine etkileri: otel işletmelerinde bir araştırma, *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* ,6(1), 200-212.
- Al-Ghazali, B. M. and Afsar, B. (2021). Investigating the mechanism linking task conflict with employees’ innovative work behavior. *International Journal of Conflict Management*, 32(4), 599–625.
- Baron, R. M. and 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.
- Berry, L. L. and Parasuraman, A. (1991). *Marketing service. Competing through quality*, New York.
- Bilgic, A. and Hoogensen Gjörv, G., Wilcock, C. (2019), Trust, distrust, and security: an untrustworthy immigrant in a trusting community, *Polit. Psychol.*, 40,1283-1296.
- Ceyhan, S. and Çiçek, H. (2024). The effect of leader-member exchange on innovative work behavior: A research on mediator role of career satisfaction and moderator role of sector experience. *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 89-106.
- Cheng, J. W., Seih, Y. T., Hung, C. Z. ve Su, T. W. (2016). Voice behavior and career success: The moderating role of supervisor attribution motives. *Universal Journal of Psychology*, 4(4), 209-214.

- Chou, H. H., Fang, S. C. ve Yeh, T. K. (2020). The effects of facades of conformity on employee voice and job satisfaction: The mediating role of emotional exhaustion. *Management Decision*, 58(3), 495-509.
- Çoban, R. ve Deniz, M. (2022). Demografik özelliklere göre sağlık çalışanlarının işyeri ilişkileri kalitesi algısı üzerine bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 18-42.
- Cohen, J. (1977). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Revised edition, New York Academic Press.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874–900.
- Detert, J. R. ve Treviño, L. K. (2010). Speaking up to higher-ups: How supervisors and skip-level leaders influence employee voice. *Organization Science*, 21(1), 249-270.
- Detert, J. R. ve Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of Management Journal*, 50(4), 869-884.
- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2015). The mediating roles of psychological safety and employee voice on the relationship between conflict management styles and organizational identification. *American Journal of Business*, 30 (1), 72-91.
- Farrukh, M., Ansari, N. Y., Raza, A., Meng, F. ve Wang, H. (2022). High-performance work practices do much, but hero does more: An empirical investigation of employees' innovative behavior from the hospitality industry. *European Journal of Innovation Management*, 25(3), 7
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., Relyea, C. ve Frey, L. (2007). An exploratory examination of voice behavior from an impression management perspective. *Journal of Managerial Issues*, 29, 134–151.
- Gaur, M. ve Ebrahimi, N. (2015). Understanding workplace relationships with special reference to superior subordinate relationship an important dimension having impact on the success, growth and performance of the employees and organization. *International Journal of Research and Development*, 2(2), 7-12.
- Graen, G. B. ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Gounaris, S. P. (2005). Trust ve commitment influences on customer retention: Insights from business-to-business services. *Journal of Business Research*, 58(2), 126–140.
- Han, J. Y., Park, J. W. ve Lee, M. Y. (2022). A study on the examination of relationship between team leaders' coaching leadership and employees' adaptive performance: Mediating effect of employee engagement and moderated mediating effect of organizational communication. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 54(4), 51-78.
- Hon, L.C. ve Grunig, J.E. (1999). *Guidelines for measuring relationships in public relations*. https://www.instituteforpr.org/wp-content/uploads/Guidelines_Measuring_Relationships.pdf.
- Ishak, Y. ve Romle, A.R., (2015). The mediating effect of career satisfaction on the link between leadership style and organizational commitment. *Aust. J. Basic Appl. Sci.*, 9 (4), 45-49.
- Janssen, O., Van de Vliert, E. ve West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129-145.

- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jiang, Y., Li, P., Wang, J. ve Li, H., (2019). Relationships between kindergarten teachers' empowerment, career satisfaction, and organizational climate: a chinese model. *J. Res. Child. Educ.* 33(2), 257-270
- Jiang, Z., Le, H., ve Gollan, P. J. (2018). Cultural intelligence and voice behavior among migrant workers: The mediating role of leader–member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 1082-1112.
- Jones, G. R. ve George, J. F. (1998). The Experience and Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork. *Academy of Management Review*, 23, 531-546.
- Jung, Y., ve Takeuchi, n. (2016). Gender Differences in Career Planning and Success. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 603–623.
- Jung, D.I., Chow, C. ve Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14 (4), 525-544.
- Kim, Y.K., Trail, G. ve Ko, Y.J. (2011). The influence of relationship quality on sport consumption behaviors: An empirical examination of the relationship quality framework. *Journal of Sport Management*, 25(6), 576-592.
- Kim, J., Mac Duffie, J.P., ve Pil, F.K. (2010). Employee voice and organizational performance: Team versus representative influence. *Human Relations*, 63(3), 371-394.
- Kim T. ve Lee, H. (2018). *The effect of learning agility on subjective career success, borderless career attitude, and the moderating effect of organizational fairness*, Korean Academic Society of Business Administration an Integrated Academic Presentation Paper Book, Human Resources, August, 2018.
- King, N. ve Anderson, N. (2020). *Managing innovation and change: A critical guide for organizations*, Thomson, London, pp. 277-299.
- Kmiecik, R. (2021). Critical reflection and innovative work behavior: the mediating role of individual unlearning. *Personnel Review*, 50(2), 439-459.
- Kidron, A. ve Vinarski-Peretz, H. (2024). Linking psychological and social capital to organizational performance: A moderated mediation of organizational trust and proactive behavior. *European Management Journal*, 42, 245–254
- Lam, A. Y., Cheung, R. ve Lau, M. M. (2013). The influence of internet-based customer relationship management on customer loyalty. *Contemporary Management Research*, 9(4).91-115.
- Lee, W. R., Choi, S. B. ve Kang, S. W. (2021). How leaders' positive feedback influences employees' innovative behavior: The mediating role of voice behavior and job autonomy. *Sustainability*, 13(4), 1901.
- Lee, Y. K., Lee, K. H. ve Li, D. X. (2012). The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 745-756.
- Leiter, M. P., Harvie, P. ve Frizzell, C. (1998). The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Social Science & Medicine*, 47(10), 1611-1617.
- Le Pine, J. A. ve Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *The Journal of Applied Psychology*, 83, 853–868.

- LePine, J. A., ve Van Dyne, L. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326.
- Tam, L. ve Kim, S. (2023). Understanding conspiratorial thinking (CT) within public relations research: Dynamics of organization-public relationship quality, CT, and negative megaphoning. *Public Relations Review* 49,102354
- Liu, W., Wang, Z.S. ve Zhao, H. (2020) Research on the influence of relationship quality with enterprises before customer churn on win back intention, *J. Manag.* (6), 891–898.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M. and Young, S.A. (2011), *Employee engagement: tools for analysis, practice, and competitive advantage*, Wiley-Blackwell, Malden, MA.
- Mayer, R.C., Davis, J.H. ve Schoorman, F.D. (1995) An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-734.
- McClean, E.J., Martin, S.R., Emich, K.J. ve Woodruff, C.T. (2018). The social consequences of voice: An examination of voice type and gender on status and subsequent leader emergence. *Academy of Management Journal*, 61, 1869-1891.
- Morgan, R. M. ve Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20–38.
- Morrison, E. W. (2014). Employee voice and silence. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 173-197.
- Morrison, E.W., Wheeler-Smith, S.L. ve Kamdar, D. (2011). Speaking up in groups: a cross-level study of group voice climate and voice. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 183-191.
- Morrison, E. W. ve Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Nae, E.Y. ve Choi, B.K. (2022). Career satisfaction, subjective well-being and turnover intention: an attachment style perspective. *Baltic Journal of Management*, 1(17), 1-17.
- Nazir, S., Shafi, A., Asadullah, M. A., Qun, W., ve Khadim, S. (2021). Linking paternalistic leadership to follower's innovative work behavior: the influence of leader–member exchange and employee voice. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1354-1378.
- Ng, T. W. H., ve Feldman, D. C. (2013). Changes in perceived supervisor embeddedness: Effects on employees' embeddedness, organizational trust, and voice behavior. *Personnel Psychology*, 66(3), 645-685.
- Özsungur, F. ve Karadal, H.(2020).Etik liderlik, iç girişimcilik ve hizmet inovasyon davranışı: işe bağlılığın aracılık. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 9(1), 30-54.
- Parker, S.K., Williams, H.M. ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work”, *Journal of Applied Psychology*, 91(3),636-647.
- Robinson, P. B., Stimpson D.V. Huefner Jonathan C. ve Hunt, H. K.. (1991), An attitude approach to the prediction of entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory And Practice*, 15 (4), 13-32.
- Shamdasani, P. (2011). Relationship quality between in-groups and out-groups. *International Business and Economics Research*, 10(6), 33-61.
- Shahzad, K., Ali, T., Takala, J., Helo, P., ve Zaefarian, G. (2018). The varying roles of governance mechanisms on ex-post transaction costs and relationship commitment in buyer-supplier relationships. *Industrial Marketing Management*, 71(1), 135–146.
- Schoorman F. D, Mayer R. C. ve J. H. Davis, (2007) An integrative model of organizational trust: Past, present and future. *Academy of Management Review*, 32 (2), 344-354.

- Scott, S.G. ve Bruce, R.A. (1994). Determinants of innovative work behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Shamir B. ve Lapidot, Y.(2003). Trust in organizational superiors: systemic and collective considerations. *Organization Studies*, 24(3), 463
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 1(4), 35-48.
- Sias, P. M. (2005). Workplace relationship quality and employee information experiences. *Communication Studies*, 56(4), 375-395.
- Sökmen, A. (2019). Etik liderlik, örgütsel güven, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir hastane işletmesinde araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2), 917-934.
- Sökmen, A.ve Baş, M. (2019). Elektronik müşteri ilişkileri uygulamalarının algılanan ilişki kalitesi ve müşteri sadakati üzerine etkisi: havayolu sektöründe bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (1), 641-652.
- Sökmen, A., Sökmen, A. ve Benk, O. (2024). Örgütsel güvenin inovatif iş davranışı ve dile getirme davranışı ile ilişkisinde kariyer tatmininin aracı rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 59(2), 813-832.
- Sökmen, A., Sökmen, A., ve Kenek, G. (2024). İlişki kalitesi, inovatif iş davranışı ve örgütsel güven ilişkisinde kariyer tatmininin aracılık rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(2), 314-327.
- Sökmen, A., Sökmen, A. ve Benk, O. (2023). Vizyoner liderliğin kariyer tatmini ve dile getirme davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(3), 2068-2087.
- Sökmen, A., Yazıcıoğlu, İ. ve Kenek, G.(2021). Katılımcı liderlik, duygusal bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: örgütsel güvenin aracılık rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2746-2758.
- Srivastava, S., Madan, P., ve Dhawan, V. K. (2020). Glass ceiling – an illusion or realism? Role of organizational identification and trust on the career satisfaction in indian organizations. *Journal of General Management*, 45(4), 217-229.
- Strauss, K., Griffin, M.A. ve Parker, S.K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580-598.
- Stoffers, J., Neessen, P., ve 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(04), 198-207.
- Taylor, R. G. (1989). The role of trust in labor-management relations. *Organization Development Journal*, 7, 85-89.
- Tedone, A. M., ve Bruk-Lee, V. (2022). Speaking up at work: personality's influence on employee voice behavior. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 289-304.
- Thomas, D. C., ve Pekerti, A. A. (2003). Effect of culture on situational determinants of exchange behavior in organizations: A comparison of New Zealand and Indonesia. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34, 269–281.
- Utomo, H. J. N., Irwantoro, I., Wasesa, S., Purwati, T., Sembiring, R., ve 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), 417-417.
- Van Dyne, L., ve LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.

- West, M.A. ve Farr, J.L. (1990), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, John Wiley and Sons, New York.
- Woo, H. J., Kim, W. C. ve Kim, B. I.(2022). “The effect of career competencies on adaptive performance among the middle aged workers: Focusing on the mediating effect of career satisfaction. *The Korean Journal of Andragogy Today*. 25(2), 141-165
- Wu, J. B., Tsui, A. S., ve Kinicki, A. J. (2010). Consequences of Differentiated Leadership in Groups. *Academy of Management Journal*, 53(1), 90-106.
- Yazıcıoğlu, İ., Sökmen, A., Sökmen, A. (2011)Şirket içi girişimcilik: Adana’daki sanayi kuruluş yöneticileri üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,25, 273-283
- Yiğit, S. (2014). İnovasyona davranışsal yaklaşımın bir yansıması: kurumsal girişimcilik. *International Journal of Social Science*, 30, 411-428.
- Yoon, H. R. ve Park, J.(2023). The effects of the organizational career management support on employees’ career satisfaction -mediating effects of employee engagement and conditional effects by LMX. *The Journal of Lifelong Education and HRD*, 19(2), 59-91.
- Yu, M., Mai, Q., Tsai, S., ve Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864.
- Yurchisin, J., ve Park, J. (2010). Effects of retail store image attractiveness and self-evaluated job performance on employee retention. *Journal of Business and Psychology*, 25, 441-450.
- Zhang, Y., ve Yang, F. (2021). How and when spiritual leadership enhances employee innovative behavior. *Personnel Review*, 50(2), 596-609.
- Zhang, X., Hu, B., ve Qiu, M. (2014). Job satisfaction as a mediator in the relationship between performance appraisal and voice behavior. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 42(8), 1315-1323.
- Zhu, Y., Liu, J., Lin, S. ve Liang, K. (2022). Unlock the potential of regional innovation environment: the promotion of innovative behavior from the career perspective. *Journal of Innovation*