



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2021, 5(2): 969-984.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.748](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.748)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAŞTIRMA MAKALESİ

İşe Adanmanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü: Yiyecek-İçecek Departmanı Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*

Dr. Mehmet TEKELİ, Bağımsız Araştırmacı, e-posta: tekelimehmet@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6069-4740>

Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ, Nevşehir HBV Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Nevşehir, e-posta:

azizgozkoc@nevsehir.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8420-8228>

Öz

Araştırmanın amacı, yiyecek-içecek departmanı çalışanlarında işe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinde kontrol odağının düzenleyici etkisini test etmektedir. Bu kapsamda, oluşturulan araştırma modelinin çözümlenmesi için Antalya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanı çalışanları üzerinde bir alan araştırması yapılmış ve veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak yiyecek-içecek çalışanlarından 432 anket toplanmıştır. Toplanan verilerin analizinde uygun istatistikî paket programları kullanılmıştır. Araştırma sonucunda işe adanmanın yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Düzenleyici etki kapsamında ise iç kontrol odağının herhangi bir etkisi bulunmazken, dış kontrol odağının işe adanma ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde düzenleyici role sahip olduğu bulgulanmıştır. Sonuç olarak düşük, orta ve yüksek dış kontrol odağı düzeylerinde işe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür.

* Bu araştırma, Mehmet TEKELİ tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı'nda hazırlanan doktora tezinden üretilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe Adanma, Yenilikçi İş Davranışı, Kontrol Odağı, Yiyecek-İçecek Çalışanları.

Makale Gönderme Tarihi: 26.03.2021

Makale Kabul Tarihi: 05.06.2021

Önerilen Atf:

Tekeli, M. ve Özkoç, A. G. (2021). İşe Adanmanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü: Yiyecek-İçecek Departmanı Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 969-984.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



Journal of Turkish Tourism Research

2021, 5(2): 969-984.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.748](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.748)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



RESEARCH PAPER

The Moderating Role of Locus of Control on the Effect of Work Engagement to Innovative Work Behavior: An Application for Food and Beverage Department Employees

Dr. Mehmet TEKELİ, Independent Researcher, e-mail: tekelimehmet@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6069-4740>

Associate Prof. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ, Nevşehir HBV University, Faculty of Tourism, Nevşehir, e-mail: azizgozkoc@nevsehir.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8420-8228>

Abstract

The aim of the study is to test the moderating effect of locus of control on the effect of work engagement to innovative work behavior of the employees in the field of food and beverage department. In this context, a field study was conducted on the employees of the food and beverage department of the hotel businesses operating in Antalya in order to analyze the research model and the data were obtained by using the survey technique. Using the convenience sampling method, 432 questionnaires were collected from food and beverage employees. Appropriate statistical package programs were used in the analysis of the collected data. As a result of the research, it has been determined that work engagement affects positively innovative work behavior. Within the scope of the moderating effect, while the internal locus of control has no effect, it has been found that the external locus of control has a moderating role in the relationship between work engagement and innovative business behavior. Finally, it was seen that the effect of work engagement on innovative work behavior was significant at low, medium, and high external locus of control levels.

Keywords: Work Engagement, Innovative Work Behavior, Locus of Control, Food and Beverage Employees.

Received: 26.03.2021

Accepted: 05.06.2021

Suggested Citation:

Tekeli, M. and Özkoç, A. G. (2021). The Moderating Role of Locus of Control on the Effect of Work Engagement to Innovative Work Behavior: An Application for Food and Beverage Department Employees, *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(2): 969-984.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

İşe adanma işe yönelik pozitif zihinsel bir durum olarak işle ilgili dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma durumu şeklinde tanımlanabilmektedir (Schaufeli vd., 2002). Pozitif örgütsel davranışlardan biri olarak kabul edilen işe adanma davranışı, örgütlerde istihdam ilişkilerinin en temelinde yer almakta ve örgütlerin başarısı için kritik önem taşımaktadır (Kahn, 1990; Kanten ve Yeşiltaş, 2013). Çünkü adanmış olan çalışanlar olumlu duygular içerisinde örgütsel rollerini gerçekleştirmeye çalışmakta ve böylece örgütsel başarının elde edilmesi konusunda örgütlere önemli katkılar sağlamaktadır (Armstrong, 2008: 141). Bu kapsamda işe adanma ile ilgili yapılan çalışmalar, işe adanmanın iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı (Saks, 2006), iş performansı (Karatepe, 2013), yaratıcılık (Bakker ve Demerouti, 2008), yaratıcılık performansı, ekstra hizmet verme davranışı (Kibatta ve Samuel, 2021) gibi olumlu sonuçlarının olduğunu ve işten ayrılma niyetini de azalttığını (Saks, 2006; Kibatta ve Samuel, 2021) göstermektedir. Görüldüğü gibi işe adanma bireysel ve örgütsel anlamda pozitif çıktıları olan bir durum olarak görülmektedir.

İşe adanmanın etki edebileceği faktörlerden birinin de yenilikçi iş davranışı olabileceği düşünülmektedir. Yenilikçi iş davranışı, çalışanların yeni fikirleri geliştirme, çevrelerine tanıtma ve örgüt içinde uygulamaya sokmayı da içine alan bilinçli olarak gösterdikleri çabaları içermektedir (Janssen, 2000). Yenilikçi iş davranışı sadece bireysel iş tanımı dahilinde yeniliğe ilişkin davranışları kapsamakla kalmamakta, çalışanın departmanı ya da tüm işletme düzeyinde yeniliğin oluşturulmasını ve uygulanmasını da kapsamaktadır (Yuan, 2005). Dolayısıyla yenilikçi iş davranışı kavramı, işletmenin rekabet edebilmesi ve faaliyetlerini uzun dönemde sürdürdürebilmesi için kritik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Torres vd., 2017). Bu nedenle yenilikçi iş davranışları, işletmelerin başarısını arttıran önemli unsurdan biri olarak kabul edilmektedir (Li vd., 2017). Yenilikçi iş davranışlarının sergilenmesinde ise işe adanmanın teşvik edici bir güç olduğu söylenmektedir (Garg ve Dhar, 2017). Benzer şekilde farklı alanlarda yapılmış bazı çalışmalar işe adanmanın yenilikçi iş davranışlarının oluşmasında etkili olduğunu göstermektedir (Koch vd., 2015; Rao, 2016; Kim ve Koo, 2017; Orth ve Volmer, 2017; Köroğlu, 2018).

Literatürdeki ilgili kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya koyan çalışmalardan hareketle, özellikle insan ilişkilerinin yoğun, bireysel ve kurumsal rekabetin yüksek olduğu turizm sektöründe, çalışanlardan işe adanma gibi pozitif örgütsel davranışlar sergilemeleri beklenebilir. Ayrıca turizm işletmelerinin faaliyetlerini sürdürdürebilmeleri, rekabet edebilmeleri ve özellikle de çalışanların kariyer geleceği için yenilikçi iş davranışları göstermeleri gerektiği varsayılmaktadır. Ancak bu noktada işe adanma ve yenilikçi iş davranışı, çalışanın kişiliği ile işe ve örgüte ilişkin faktörlerin karmaşık bir etkileşimi sonucunda oluşmaktadır (De Jong, 2007; Wildermuth, 2010). Bu bilgiler ışığında araştırmanın temel amacı işe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinde iç-dış kontrol odağının düzenleyici rolünün test edilmesidir. Araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ilişkin literatür incelendiğinde değişkenler neden-sonuç ilişkileri bağlamında çalışılmasına rağmen henüz yeterli düzeyde olmadığı düşünülmektedir. Ayrıca değişkenlerin tümünü bütüncül bir bakış açısıyla ele alan araştırmaya da rastlanılmamıştır. Nitekim karmaşık ve komplike faaliyetlerin gerçekleştirildiği, bu nedenle de nitelikli işgücü ihtiyacının yüksek olduğu otel işletmelerine bağlı yiyecek-içecek departmanlarında görev yapan çalışanlar evren için oldukça uygun görülmektedir. Bu doğrultuda araştırmada ilk olarak kavramsal çerçeveye ve ardından ise saha araştırmasının ve bulgularının yer aldığı yöntem kısmına yer verilmiştir. Son olarak ise teorik ve pratik katkılar dikkate alınarak araştırma elde sonuçlar tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşe Adanma ve Yenilikçi İş Davranışı

İşe adanma “işe yönelik pozitif zihinsel bir durum olarak işle ilgili dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) durumu” olarak ifade edilmektedir (Schaufeli vd., 2002: 74). Bu kapsamda dinçlik, bireyin çalışma ortamında yüksek düzeyde enerjik olması ve zihinsel olarak da dayanıklılığı ile; adanma, bireyin heyecan, coşku, ilham, gurur, mücadele azmi ve anlamlılık duygularını yaşayarak güçlü bir şekilde işine katılması ile; yoğunlaşma ise bireyin tamamen odaklanarak iş rollerini yerine getirmesi ile ilgilidir (Schaufeli vd., 2002). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı kapsamında ortaya çıkan işe adanma kavramının örgütsel ortamdaki çeşitli etkilerinden söz etmek mümkündür. Bu kapsamda işe adanma davranışı, örgütlerde istihdam ilişkilerinin en temelinde yer almakta ve örgütlerin başarısı için kritik önem taşımaktadır (Kahn, 1990; Kanten ve Yeşiltaş, 2013). Bakker (2017) işe adanmanın yaratıcılık ve yenilikçilik, müşteri memnuniyeti, olumlu finansal sonuçlar ve işe devamsızlığın azalması gibi olumlu örgütsel sonuçların ortaya çıkmasında önemli rol oynadığını belirtmektedir. Nitekim işe adanmış çalışanlar daha iyi hizmet performansı için ekstra ve yenilikçi davranışlar sergileyebilmektedirler (Garg ve Dhar, 2017).

Yenilikçi iş davranışı, bir iş rolünde, çalışma grubunda veya örgütte performansı artırmak, gruba veya örgüte faydalı olmak için yeni fikirlerin kasıtlı olarak oluşturulması, geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1990). Bir örgütün yenilikçi bir performans sergileyebilmesinin en önemli unsurunu, çalışanlar ve onların fikir geliştirme, tepki verme ve değişiklik yapma gibi yenilikçi davranışları oluşturmaktadır (Scott ve Bruce, 1994: 581-582; Li ve Zheng, 2014: 446).

Modern örgüt yapılarında, çalışanlardan proaktif olmaları, yenilikçi davranışlar sergilemeleri, kişisel gelişimlerine önem vermeleri ve buna bağlı olarak sorumluluk üstlenmekten kaçınmamaları ve yüksek düzeyde performans göstermeleri beklenmektedir. Bu durumun sağlanması için örgütler, işe adanmış çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar (Bakker ve Leiter, 2010). Günümüzde özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütler için çalışanların yüksek düzeyde işe adanması ve işe dahil olması oldukça önemli bir konudur. Çünkü işe adanmış çalışanlar deneyimlere ve öğrenmeye açıktırlar. Bu kişilerin işleriyle ilgili yenilikleri keşfetme, yaratıcı olma ve proaktif davranış gösterme eğilimlerinin de yüksek olduğu belirtilmektedir (Bakker vd., 2014). Ayrıca işe adanmış çalışanlar, daha iyi bir performans ortaya koyabilmek için yenilikçi davranış sergileme eğiliminde olmaktadır. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışlarının oluşmasında işe adanmanın önemli bir araç olduğu söylenilebilir. (Garg ve Dhar, 2017). Bu konuda literatürde farklı alanlarda yapılmış bazı çalışmalar işe adanmanın yenilikçi iş davranışlarının oluşmasını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (Chughtai ve Buckley, 2011; Koch vd., 2015; Rao, 2016; Kim ve Koo, 2017; Orth ve Volmer, 2017; Köroğlu, 2018). Dolayısıyla pozitif örgütsel davranış yaklaşımı çerçevesinde ele alınan işe adanmanın yenilikçi iş davranışlarının sergilenmesinde etkili olduğunu söylemek mümkündür. Buradan hareketle araştırma amacı doğrultusunda geliştirilen H₁ hipotezi şu şekildedir:

H₁: İşe adanma yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilemektedir.

İşe Adanma ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Julian Rotter tarafından ortaya konulan kontrol odağı kavramı “bir kişilik özelliği” ve “bireylerin kendilerini etkileyen olumlu ya da olumsuz olayları, kendi davranışlarının bir sonucu veya bu olayların şans, talih, kader gibi dış güçlerin etkisinde gerçekleştiği şeklinde algılanması eğilimi”

olarak tanımlanmaktadır. Kontrol odağı kavramı iç ve dış kontrol odağı olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Davranışları ve sonuçları kendi kontrolünde algılanma beklentisi iç kontrol odağı, dış güçlerin kontrolünde algılanma beklentisi ise dış kontrol odağı olarak tanımlanmaktadır (Rotter, 1966: 1). Kontrol odağının temelleri sosyal öğrenme teorisine dayanmaktadır.

Sosyal öğrenme teorisinde çevre ve deneyimler aracılığıyla elde edilen bilgilerin nasıl kullanıldığı ve davranışları nasıl etkilediği bilişsel yeteneklere bağlanmaktadır. Bu doğrultuda kontrol odağı, bireylerde algı farklılıklarından kaynaklanan farklı davranış biçimlerinin ve düşüncelerin oluşmasında etkili olmaktadır. Dolayısıyla bireylerin sahip olduğu iç kontrol odağı ya da dış kontrol odağı, onların davranışlarının farklılaşmasına neden olabilmektedir (Rotter, 1966). Öyle ki işe adanma ve yenilikçi iş davranışının çalışanın kişiliği ile işe ve örgüte ilişkin faktörlerin karmaşık bir etkileşimi sonucunda oluştuğu belirtilmektedir (De Jong, 2007; Wildermuth, 2010). Öte taraftan işe adanmanın kuramsal temellerinin atılmasında önemli bir yeri olan Kahn, çalışanların işlerine adanmalarında ya da adanmamalarında psikolojik koşulların etkili olduğunu ifade etmektedir (Kahn, 1990: 718.).

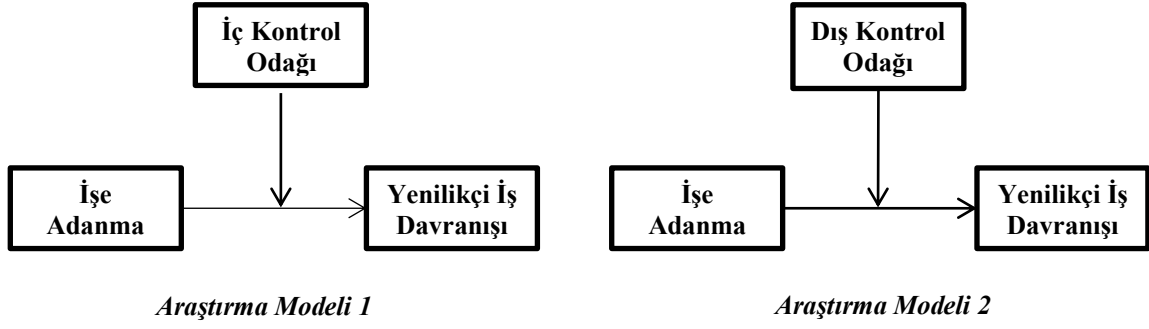
Teorik olarak, iç kontrol odağına sahip bireylerde, sonuçları kontrol etme algısının bulunması gerekmektedir. Buna bağlı olarak, bireyin elde ettiği sonuçlar üzerindeki kontrol algısının adanmışlıkta önemli bir belirleyici olduğu belirtilmektedir (Au, 2015). Yapılan çalışmalarda kontrol odağının işe adanmayı en iyi açıklayan değişkenlerden biri olduğunu ileri sürülmekte ve iç kontrol odağının işe adanmayı anlamlı bir şekilde açıkladığı belirtilmektedir (Bejerholm ve Eklund, 2007; Sharma ve Sharma, 2015). Benzer şekilde Van der Merwe (2003) tarafından yapılan çalışmada iç kontrol odağının dinçlik, kendini adama ve yoğunlaşma ile pozitif ilişkili olduğu ve dış kontrol odağının ise dinçlik boyutu ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca literatür incelendiğinde işe adanmanın oluşmasında kontrol odağının etkili bir değişken olduğu görülmektedir (Duve, 2015; Chukwuorji vd., 2018).

Çevresindeki olayları kendisinin düzenleyebileceğine inanan iç kontrol odaklıların, çevresindeki olayları şans, kader ve diğer dış etkenlerle bağlayan dış kontrol odaklılara göre daha yenilikçi tutum sergileyecekleri vurgulamaktadır (Engle vd., 1997). İç kontrol odağı olumlu bir kişilik özelliği olarak bireylerin girişimcilik özelliklerini güçlendirerek, onları yenilikçi davranışa yönlendireceği savunulmaktadır (Basım ve Şeşen, 2008). Bu konuda yapılmış bazı çalışmalar, iç kontrol odağının yenilikçi iş davranışlarını pozitif yönde etkilediğini, (Miller vd., 1982; Tabak vd., 2010; Rum, 2012; Töre ve Yolal, 2017) dış kontrol odağının ise negatif yönde etkilediğini göstermektedir (Kale, 2019).

Literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler doğrultusunda çalışanların işe adanmasında ve yenilikçi iş davranışları sergilenmesinde kontrol odağının etkili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla çalışanlarda görülen iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı düzeyinin, işe adanma ile yenilikçi iş davranışı arasındaki olumlu ilişkiyi arttırıcı ya da azaltıcı yönde düzenleyebileceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırma modeline Şekil 1'de yer verilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan H₂ ve H₃ hipotezleri ise şu şekildedir:

H₂: İşe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinde iç kontrol odağının düzenleyici rolü vardır.

H₃: İşe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinde dış kontrol odağının düzenleyici rolü vardır.



Şekil 1. Araştırma Modelleri

Genel olarak değerlendirildiğinde yenilikçi iş davranışının oluşmasında işe adanmanın önemli bir faktör olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca bireylerde görülen iç ve dış kontrol odağı inancının davranışlar üzerinde etkili olduğu, böylelikle iç ve dış kontrol odağı inancının hem işe adanma hem de yenilikçi iş davranışları ile yakından ilişkili olduğu söylenilebilir.

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, Antalya ilindeki beş yıldızlı otellerdeki yiyecek-içecek departmanı çalışanlarından oluşmaktadır. Antalya’da 5 yıldızlı otellerin tercih edilmesinin nedeni, bu bölgenin turizm açısından önemli bir destinasyon olması ve bu otellerin yönetim ve organizasyon yapılarının araştırmanın uygulanmasına uygun olmasıdır. Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü’nden alınan bilgilere göre 2019 yılında Antalya ilinde, turizm işletme belgeli 341 beş yıldızlı otel işletmesinin bulunduğu bilgisine ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anketlerin uygulanabilmesi için Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi’nden 10.07.2019 tarih ve 16673 sayılı Etik Kurul İzni alınmıştır. Ardından anketler 2019 Ağustos ve Eylül ayları içerisinde toplanmıştır. Anketlerin büyük bir çoğunluğu yüz yüze görüşme yapılarak uygulanmıştır. Uygulama aşamasında çalışanlara araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu, doğru ya da yanlış cevap olmadığı ve cevapların akademik bir araştırma için isimsiz olarak kullanılacağı bilgisi verilmiştir. Netice olarak, çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden otel çalışanlarına toplam 550 anket dağıtılmasına rağmen, 432 analize elverişli anket geri toplanmıştır. Örneklem sayısı konusunda, evrenin çok geniş olduğu veya tanımlanamadığı durumlarda 384 örneklem hacmi yeterli kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Örnekleme dahil olan kişilerin öne çıkan genel özelliklerine bakıldığında, 432 çalışanın %59,3’ü erkek, %40,7’si kadın ve %59,3’ü bekar, %40,7’si ise evli kişilerden oluşmaktadır. Ankete katılanların %55,6’sı 18-25 yaşları arasında ve %52,5’i lise mezunudur. Yine ankete katılanların %40,7’si 1-5 yıl arası sürede sektörde çalışmakta ve %46,1’i ise 1 yıldan az süreyle mevcut işletmede çalışmaktadır. Ayrıca ankete katılan çalışanların %52,5’i servis, %47,5’i ise mutfak bölümünde çalışmaktadır.

Ölçüm Araçları

Yiyecek-içecek departmanı çalışanlarının işe adanma düzeylerini ölçmek amacıyla, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen 17 ifadelik “Utrecht işe adanmışlık ölçeğinin (UWES)”, Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından kısaltılarak 9 ifadelik hale getirilen kısa formu

kullanılmıştır. Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını ölçmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından oluşturulan 6 ifadeli, tek boyutlu yenilikçi davranışlar ölçeği kullanılmıştır. Son olarak çalışanların iç-dış kontrol odağının ölçülmesinde ise Spector (1988) tarafından, çalışanların iş hayatındaki kontrol odaklılıklarını ölçmek için hazırlanan “iş kontrol odağı ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek iç kontrol odağını (4 ifade) ve dış kontrol odağını (4 ifade) ölçen toplam 8 ifadeden oluşmaktadır (shell.cas.usf.edu). Araştırmada kullanılan ölçeklerin tümü 5’li Likert tipi ölçeklerden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler (1) “Kesinlikle Katılmıyorum”, ile (5) “Kesinlikle Katılıyorum” arasında değerlere karşılık gelmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS ve AMOS paket programları kullanılmıştır. Verilerin programa girişi yapıldıktan sonra normal dağılım varsayımı test edilmiştir. Normal dağılımın test edilmesinde farklı yöntemler izlense de, bu çalışmada normal dağılım çarpıklık ve basıklık değerleri ile test edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 arasında olduğu durumlarda verilerin normal dağılım gösterdiği belirtilmektedir (George ve Mallery, 2010). Yapılan analiz sonucunda çarpıklık değerlerinin $-0,773 / 0,386$ arasında, basıklık değerlerinin ise $-0,362 / 1,683$ arasında değiştiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla verilerin ± 2 değer aralığında çarpıklık ve basıklık değerlerine sahip olduğu ve veri dağılımının normallik varsayımını karşıladığı anlaşılmaktadır. Araştırmada geçerlilik ve güvenilirliği ölçmek amacıyla keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve içsel tutarlılık analizlerinden biri olan Cronbach alfa katsayısına bakılmıştır. Değişkenler arası ilişkileri tespit etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Nihai olarak araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik, A. Hayes tarafından geliştirilen ve SPSS paket programının bir uzantısı olan, “PROCESS macro” kullanılarak düzenleyici analiz yapılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini test etmek için temel bileşenler analizi ve direct oblimin eksen döndürmesi tekniği kullanılarak keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. KFA sonucunda, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin (İşe Adanma, KMO= .83; Yenilikçi İş Davranışı, KMO= .83; Kontrol Odağı, KMO= .74) faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması ($p < .001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. Keşfedici faktör analizinde öz değerlerin 1’den büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. KFA sonucunda, işe adanma ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerine ilişkin tek faktörlü bir yapı, kontrol odağına ilişkin ise iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Yamaç serpinti grafiği ve faktörlerin açıkladıkları varyanslar dikkate alınarak ölçeklerin faktör yapılarının uygun olduğu görülmüştür. Ölçeklere ilişkin KFA sonuçları Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Ölçeklere İlişkin KFA Sonuçları

Faktörler	Öz Değerler	Açıklanan Varyans Yüzdesi %	Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %	Bartlett Küresellik Testi	KMO Örneklem Yeterlilik Değeri
İşe Adanma	4.060	-	45.115	.000	.83
Yenilikçi İş Davranışı	3.293	-	54.882	.000	.83
İç Kontrol Odağı	2.289	28.610	60.817	.000	.74
Dış Kontrol Odağı	2.577	32.206			

Tablo 1'e göre işe adanma ölçeğine ilişkin toplam açıklanan varyans %45.115, yenilikçi iş davranışı ölçeğine ilişkin toplam açıklanan varyans %54.882 ve kontrol odağı ölçeğine ilişkin açıklanan toplam varyans %60.817 olarak tespit edilmiştir. Genel olarak, KFA'da tüm faktörlerin açıkladıkları toplam varyansın, tek boyutlu ölçeklerde en az %30, çok boyutlu ölçeklerde ise en az %50 olması önerilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Araştırmada elde edilen bu sonuçlar ise ölçeklerin geçerli olduğuna işaret etmektedir.

KFA yapıldıktan sonra ölçüm modeli oluşturulmuş ve test edilmiştir. Ölçüm modeline ilişkin sonuçlar Tablo 2'de görülmektedir. Maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak yapılan DFA sonuçları, verilerin modelle uyumlu olduğunu göstermektedir ($\chi^2/df=3.045$, TLI=0.908, IFI=0.929, CFI=0.928, GFI=0.924, RMSEA=0.069, SRMR=0.063). Dolayısıyla ölçüm modelinde önerilen faktör yapılarının verilerle desteklendiği söylenebilir.

Tablo 2. Ölçüm Modeline İlişkin Sonuçlar

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	t-değeri**	AVE	CR
İşe Adanma	İA1	.605	8.633*	.44	.84
	İA2	.638	8.897*		
	İA3	.632	8.847*		
	İA4	.574	8.382*		
	İA5	.705	9.363*		
	İA6	.523	7.913*		
	İA7	.656	9.023*		
	İA8	.575	10.617*		
	İA9	.504	-a		
Yenilikçi İş Davranışı	YİD1	.716	10.539*	.37	.84
	YİD2	.748	10.848*		
	YİD3	.505	8.423*		
	YİD4	.691	10.382*		
	YİD5	.687	10.349*		
	YİD6	.583	-a		
İç Kontrol Odağı	İKO1	.688	10.282*	.51	.81
	İKO2	.728	12.420*		
	İKO3	.729	12.432*		
	İKO4	.717	-a		
Dış Kontrol Odağı	DKO1	.667	10.641*	.48	.79
	DKO2	.787	11.535*		
	DKO3	.689	10.869*		
	DKO4	.633	-a		

Note: * $p \leq 0.001$, ** Z-değeri olarak da bilinen kritik oran (C.R.)'ın uygulamada sıklıkla t-değeri olarak rapor edildiği görülmektedir.

Ölçüm modeline ilişkin faktör yükleri .001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır ve .504 ile .748 arasında değişmektedir. Elde edilen tüm değerler ise önerilen .50 kritik değerinden daha büyüktür (Hair vd., 2013). Ayrıca açıklanan ortalama varyans değerinin (AVE) .50'den büyük (Malhotra ve Dash, 2011); CR değerinin ise .70'ten büyük olması (Fornell and Larcker, 1981) önerilmektedir. Elde edilen AVE değerlerine bakıldığında önerilen değere yakın oldukları görülmektedir. CR değerlerinin ise önerilen değerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda “işe adanma ($\alpha=.84$), yenilikçi iş davranışı ($\alpha=.83$), iç kontrol odağı ($\alpha=.77$), dış kontrol odağı ($\alpha=.78$)” ölçeklerine ilişkin güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir (Tablo 3).

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon, Güvenilirlik, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	(1)	(2)	(3)	Alfa	Ortalama	Standart Sapma
İşe Adanma (1)	1			.84	4.19	0.46
Yenilikçi İş Davranışı (2)	.541*	1		.83	4.13	0.51
İç Kontrol Odağı (3)	.436*	.335*	1	.77	4.28	0.50
Dış Kontrol Odağı (4)	-.155*	-.183*	-.060	.78	1.57	0.44

Note: * $p \leq 0.001$, $N=432$.

Tablo 3’te yiyecek-içecek departmanı çalışanların işe adanma, yenilikçi iş davranışı ve iç kontrol odağı düzeylerine bakıldığında yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Diğer yandan ise çalışanların dış kontrol odağının düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Korelasyon analizi sonucunda, işe adanma ile yenilikçi iş davranışı arasında .541, iç kontrol odağı arasında ise .436 düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Öte taraftan işe adanma ile dış kontrol odağı arasında -.155 düzeyinde negatif bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca yenilikçi iş davranışı ile iç kontrol odağı arasında .335 düzeyinde pozitif bir ilişki bulunurken, dış kontrol odağı arasında ise -.183 düzeyinde negatif bir ilişki bulunmaktadır (Tablo 3).

Değişkenler arası ilişkilerden sonra iç ve dış kontrol odağının düzenleyici etkisi test edilmiştir. Düzenleyici değişken (W), tahmin değişkeni (X) ile sonuç değişkeni (Y) arasındaki ilişkinin yönünü ve şiddetini etkileyen bir değişkendir. Düzenleyici değişken farklı değerler aldıkça tahmin değişkeninin, sonuç değişkeni üzerindeki etkisi değişmektedir. Dolayısıyla düzenleyici değişken iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda arttığı, azaldığı veya yön değiştirdiğinin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Baron ve Kenny, 1986; Gürbüz, 2019). Düzenleyici etkinin analiz edilmesinde A. Hayes tarafından geliştirilen ve SPSS paket programının bir uzantısı olan PROCESS macro kullanılmıştır. Düzenleyici etkinin incelenmesinde Hayes (2013) tarafından önerilen adımlar takip edilmiş ve analizler PROCESS macro seçeneklerindeki model 1 üzerinden gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçların anlamlılığı ise bootstrap alt (LLCI) ve üst (ULCI) güven aralığı değerleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Buna göre istatistiksel olarak anlamlılığın sağlanması için alt ve üst güven aralığı değerlerinin her ikisinin negatif ya da pozitif olması, yani sıfırı içermemesi gerekmektedir (Hayes, 2013). Bu kapsamda işe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinde iç kontrol odağının (*Araştırma Modeli 1*) ve dış kontrol odağının (*Araştırma Modeli 2*) düzenleyici etkisi analiz edilmiştir. Analiz sonuçları ise Tablo 4-5-6 ve Şekil 2’de detaylandırılmıştır.

Tablo 4. İşe Adanmanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde İç Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Etkiler	β	se	t	p	LLCI	ULCI
İA→YİD	.5283	.0494	10.6995	.0000	.4312	.6253
İKO→YİD	.1195	.0455	2.6242	.0090	.0300	.2090
İA*İKO	-.1400	.0850	-1.6478	.1001	-.3070	.0270
Model Özeti						
R	R ²	F	df1	df2	p	
.5559	.3090	63.7972	3.0000	428.0000	.0000	

Tablo 4'e göre işe adanma ve yenilikçi iş davranışı etkileşimi sonucunda oluşan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R=.5559$; $R^2=.3090$; $F=63.7972$; $p<.001$). Buna göre yenilikçi iş davranışının yaklaşık %31'nin ($R^2=.3090$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir. Bu kapsamda Tablo 4 incelendiğinde, yenilikçi iş davranışı üzerinde işe adanmanın ($\beta=.5283$; $p<.001$) pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Benzer şekilde yenilikçi iş davranışı üzerinde iç kontrol odağının da ($\beta=.1195$; $p<.001$) pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Ancak işe adanma ve iç kontrol odağı değişkenlerinin, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$; $LLCI= -.3070 - ULCI= .0270$). Böylelikle işe adanmanın yenilikçi iş davranışı üzerine etkisine yönelik geliştirilen H_1 hipotezi kabul edilirken, iç kontrol odağının düzenleyici rolüne yönelik geliştirilen H_2 hipotezi ise kabul edilememiştir.

Tablo 5. İşe Adanmanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Dış Kontrol Odağının Düzenleyici Rolü

Etkiler	β	se	t	p	LLCI	ULCI
İA→YİD	.5881	.0449	13.0982	.0000	.4999	.6764
DKO→YİD	-.1224	.0467	-2.6182	.0092	-.2143	-.0305
İA*DKO	-.2062	.0875	-2.3560	.0189	-.3783	-.0342
Model Özeti						
R	R^2	F	df1	df2	p	
.5580	.3114	64.5062	3.0000	428.0000	.0000	

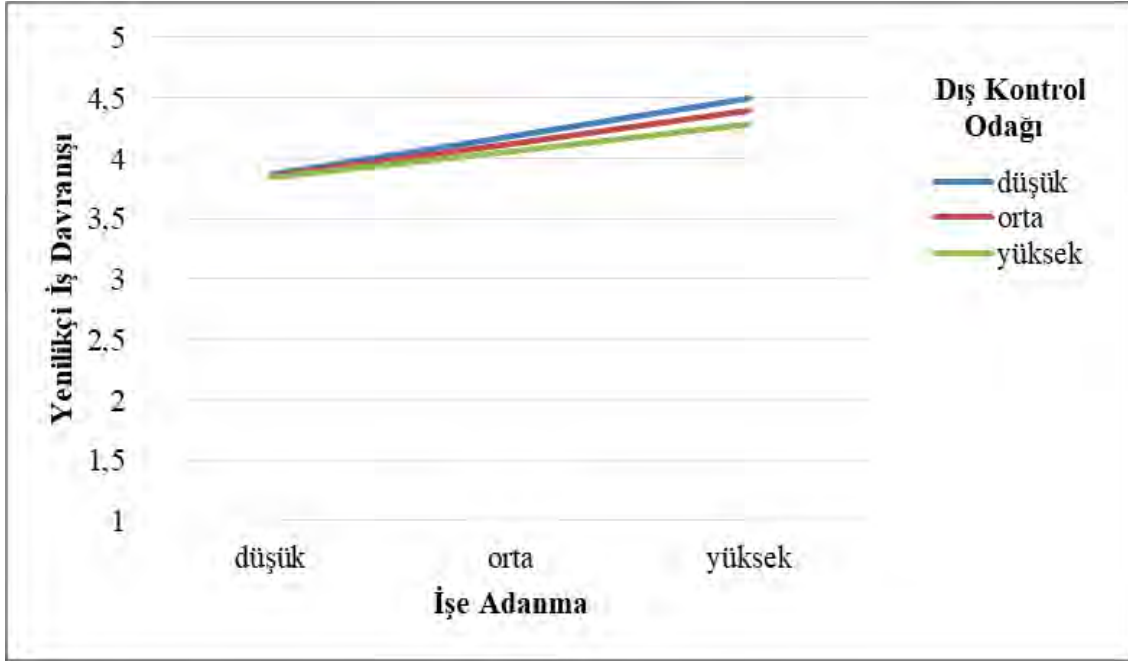
Tablo 5'te görüldüğü üzere işe adanma ve yenilikçi iş davranışı etkileşimi sonucunda oluşan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($R=.5580$; $R^2=.3114$; $F=64.5062$; $p<.001$). Buna göre yenilikçi iş davranışının yaklaşık %31'nin ($R^2=.3114$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı görülmektedir. Bu kapsamda Tablo 5 incelendiğinde, yenilikçi iş davranışı üzerinde işe adanmanın ($\beta=.5881$; $p<.001$) pozitif yönlü etkisi bulunurken, dış kontrol odağının ise ($\beta=-.1224$; $p<.05$) negatif yönlü etkisinin olduğu görülmektedir. Böylelikle birinci modelde test edilen ve kabul edilen H_1 hipotezi ikinci modelde tekrar test edilmiş ve yine kabul edilmiştir. Bunun yanında etkileşimli (İA*DKO) etkinin anlamlı olması ($p=0,00$) düzenleyici etkinin varlığını göstermektedir. Bu noktada etkileşimli etkinin alt ($LLCI=-.3783$) ve üst ($ULCI=-.0342$) güven aralıklarının sıfırı içermemesi istatistiksel olarak anlamlılığın bir diğer kanıtıdır. Dolayısıyla işe adanma ve dış kontrol odağı değişkenlerinin, yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=-.2062$; $p<.05$).

Tablo 6. Farklı Dış Kontrol Odağı Düzeylerinde İşe Adanmanın Yenilikçi İş Davranışına Etkisi

DKO Düzeyleri	β	se	t	p	LLCI	ULCI
DKO Düşük	.7051	.0701	10.0575	.0000	.5673	.8429
DKO Orta	.6020	.0458	13.1296	.0000	.5119	.6921
DKO Yüksek	.4989	.0559	8.9310	.0000	.3891	.6087

Düzenleyici değişkene ilişkin bulgular detaylı bir şekilde incelendiğinde, dış kontrol odağı düzeylerinin düşük ($\beta=.7051$; $p<.001$), orta ($\beta=.6020$; $p<.001$) ve yüksek ($\beta=.4989$; $p<.001$) olduğu durumlarda işe adanmanın yenilikçi iş davranışına olan etkisinin anlamlı olduğu ve giderek azaldığı görülmektedir. Bu durum işe adanma ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkinin dış

kontrol odağı tarafından düzenlendiği şeklinde ifade edilebilir. Elde edilen bu bilgiler eğitim grafiği üzerinde de görselleştirilmiştir. Diğer bir ifadeyle dış kontrol odağının farklı düzeylerdeki düzenleyici etkisi Şekil 2’de görülmektedir.



Şekil 2. Düzenleyici Değişken Etkilerinin Grafiks gösterimi

Sonuç olarak dış kontrol odağının düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda işe adanmanın yenilikçi iş davranışına olan etkisinin anlamlı olduğu Şekil 2’den de anlaşılabilir. Nihai olarak işe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinde dış kontrol odağının düzenleyici etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. Böylelikle araştırma kapsamında dış kontrol odağının düzenleyici rolüne yönelik geliştirilen H₃ hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Değişim hızının yüksek olduğu ve yoğun rekabetin yaşandığı turizm sektöründe, otel işletmeleri amaçlarını gerçekleştirmek ve hedeflerine ulaşmak istemektedirler. Bunu yapabilmelerinin önemli yolu ise yenilikçilikten geçmektedir. Ancak otel işletmelerinin yenilik yapabilmelerinin becerilerini, içsel ve dışsal çevre faktörleri etkileyebilmektedir. Bu faktörlerden özellikle iç faktörler arasında yer alan çalışanlar ve onların sahip olduğu özellikler, işletmelerin kendilerini geliştirmesinde ve rekabet avantajı sağlamasında önemli bir belirleyici olmaktadır. Bu kapsamda, çalışanların işe adanmalarının yenilikçi iş davranışlarına etkisinin belirlenmesine ve bu ilişkide iç ve dış kontrol odağının düzenleyici rolünün test edilmesine yönelik tasarlanan araştırma modeli çözümlenmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanı çalışanlarının işleriyle ilgili genel olarak olumlu duygular beslediği ve işe adanma düzeylerinin yüksek olduğu, benzer şekilde yenilikçi iş davranış düzeylerinin de oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların iç kontrol odağı düzeylerinin yüksek, dış kontrol odağı düzeylerinin ise düşük olduğu elde edilen bulgular arasındadır. Araştırma sonucunda yiyecek-

içecek departmanı çalışanlarının işlerine adanmasının yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasına önemli oranda katkı yaptığı tespit edilmiştir. Ulaşılan bu sonuçlar literatürdeki yapılan çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Chughtai ve Buckley, 2011; Koch vd., 2015; Rao, 2016; Kim ve Koo, 2017; Orth ve Volmer, 2017; Köroğlu, 2018). Araştırmanın sağladığı en önemli katkı ise iç ve dış kontrol odağının düzenleyici etkisine yöneliktir. Elde edilen bulgulara göre iç kontrol odağının herhangi bir düzenleyici etkisinin olmadığı, ancak dış kontrol odağının ise düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Bu kapsamda işe adanmanın yenilikçi iş davranışına etkisinde dış kontrol odağının düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Dış kontrol odağı düzeylerinin düşük, orta ve yüksek olduğu durumlarda, söz konusu düzenleyici etki, yenilikçi iş davranışlarını giderek azaltmaktadır. Böylelikle araştırma kapsamında geliştirilen modelin literatüre önemli bir katkı niteliğinde olduğu söylenebilir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, işletmelerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmesine fayda sağlayacak yenilikçi iş davranışlarının oluşmasında, örgütsel faktörlerin yanında bireysel faktörlerin de etkili olduğu görülmektedir. İşletmeleri rekabette üstün kılan ve tüketici gözünde farklılaştıran yenilikçi fikir ve uygulamaların gerçekleştirilebilmesinde çalışanlar etkili olabilmektedir. Bu doğrultuda işe adanmış çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemeleri gereken yerlerde görevlendirilmesi, işletme içinde yaratıcı ve etkili yöntem ve tekniklerin gelişmesine de katkı sağlayabilir. Bu durum ise işletmelerin yenilik yapabilme becerilerini olumlu bir şekilde etkileyebilecek ve aynı zamanda çalışanların yenilikçi örgüt kültürüne olan adaptasyonlarını da kolaylaştırabilecektir. Yöneticiler personel seçiminden başlayarak, eğitim verme, koçluk gibi birçok aşamada çalışanların kontrol odaklılık gibi kişilik özelliklerini dikkate almaları gerekmektedir. Nitekim çalışanlarda görülen dış kontrol odağı eğilimleri yeni fikirlerin ortaya çıkmasını, benimsenmesini ya da davranışa dönüşmesini yavaşlatabilmektedir.

Elde edilen sonuçlardan hareketle yiyecek-içecek departmanı yöneticilerine birtakım önerilerde bulunmak mümkündür. Turizmin dinamik yapısı gereği işletmelerin daima yenilikçi olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, özellikle yenilikçi davranışlar sergilenmesi gereken görevlerde işe adanmış çalışanların görevlendirilmesi daha faydalı olabilir. Öte taraftan dış kontrol odağının yenilikçi iş davranışlarının oluşmasını olumsuz etkilediği düşünüldüğünde; dış kontrol odaklı olduğu düşünülen çalışanların daha statik, yenilik gerektirmeyen işlerde görevlendirilmeleri daha uygun olabilir. Ayrıca yiyecek-içecek departmanı bir yandan sağlık ve hijyen açısından belirli kısıtlamalar gerektirmekte, bir yandan ise sanat, estetik, zevk ve çeşitlilik açısından yenilikler ve değişim gerektirmektedir. Bu durumlar dikkate alındığında otel işletmelerinin yenilikçi uygulamalar konusunda oldukça zorlanabileceğini ve karmaşık süreçlerle karşılaşabileceğini söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, çalışanlara hem çalıştıkları departmanlar bazında örgüt içi eğitimler, hem de çalışanların ilgi alanlarına yönelik eğitim ve kendilerini geliştirme fırsatları sunulabilir.

Yiyecek-içecek departmanı yöneticilerinin yanı sıra gelecekte yapılacak araştırmalar için de bazı önerilerde bulunmak faydalı olacaktır. Değişimin yoğun olarak yaşandığı turizm sektöründe, işletmeler sürekli olarak kendilerini yenilemek zorundadır. Bunun yanında insan davranışları da sürekli olarak değişebilmektedir. Yapılan çalışma Antalya'da bulunan 5 yıldızlı otel işletmelerinin yiyecek-içecek departmanı çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla bu konudaki yapılacak çalışmaların farklı destinasyonlarda, farklı koşullarda veya otel yöneticileri, seyahat acentesi yöneticileri ya da turizmle ilgili diğer paydaşlar evreninde yapılması literatür açısından önemli katkılar sunabilir. Yiyecek-içecek departmanı çalışanlarının demografik özelliklerine yönelik farklılık analizlerinin yapılması çalışanlar hakkında önemli ipuçlarının ortaya çıkmasını sağlayabilir. Son olarak çalışanlarda bulunan diğer kişilik özellikleri ile birlikte, psiko-sosyal, davranışsal, tutumsal özellikler, yenilikçi düşünen ve davranan bireylerin genel vasıflarını değerlendirmede daha etkili olabilir. Ayrıca yenilikçi bireylerin değerlendirilmesinde

bireysel düzeydeki faktörlerin yanında örgütsel destek, örgüt kültürü vb. gibi örgütsel düzeydeki faktörlerin; etkileme taktikleri, lider-üye etkileşimi, liderlik türleri vb. gibi çalışma grubu düzeyindeki faktörlerin de ele alınması literatür açısından değerli katkıların ortaya çıkmasına olanak verebilir.

KAYNAKÇA

Armstrong, M. (2008). *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*. London and Philadelphia: Kogan Page.

Au, E. W. (2015). Locus of Control, Self-Efficacy, and the Mediating Effect of Outcome Control: Predicting Course-Level and Global Outcomes in an Academic Context, *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(4): 425-444.

Bakker, A. B. (2017). Strategic and Proactive Approaches to Work Engagement, *Organizational Dynamics*, 46(2): 67-75.

Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement, *Career Development International*, 13(3): 209-223.

Bakker, A. B. and Leiter, M. P. (2010). Where to Go from Here? Integration and Future Research on Work Engagement, (Editor) Bakker, A. B. and Leiter, M. P.: in *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, (pp. 181-196), New York: Psychology Press.

Bakker, A. B., Demerouti, E. and Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD-R Approach, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1): 389-411.

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.

Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2008). Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları ile İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 63(3): 49-64.

Bejerholm, U. and Eklund, M. (2007). Occupational Engagement in Persons With Schizophrenia: Relationships to Self-Related Variables, Psychopathology, and Quality of Life, *American Journal of Occupational Therapy*, 61(1): 21-32.

Chughtai, A. A. and Buckley, F. (2011). Work Engagement: Antecedents, The Mediating Role of Learning Goal Orientation and Job Performance, *Career Development International*, 16(7): 684-705.

Chukwuorji, J. C., Ituma, E. A. and Ugwu, L. E. (2018). Locus of Control and Academic Engagement: Mediating Role of Religious Commitment, *Current Psychology*, 37(4): 792-802.

De Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behaviour*, ZoetermeerEIM, Doctoral Dissertation, University of Amsterdam, Amsterdam.

Duve, M. A. (2015). *An Exploratory Study of Occupational Engagement and Career Locus of Control in Sport Management Students*, Unpublished Doctoral Dissertation, Northcentral University, Prescott Valley, Arizona.

Engle, D. E., Mah, J. J. and Sadri, G. (1997). An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Employees: Implications for Innovation, *Creativity Research Journal*, 10(1): 45-49.

- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Garg, S., Dhar, R. (2017). Employee Service Innovative Behavior: The Roles of Leader-Member Exchange (LMX), Work Engagement, and Job Autonomy, *International Journal of Manpower*, 38(2): 242-258.
- George, D. and Mallery, P. (2010). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Study Guide and Reference*. India: Pearson Education.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: The Guildford Press.
- <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/wlcspace.html> [Erişim Tarihi: 10.06.2019].
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3): 287-302.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work, *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Kale, E. (2019). Proaktif Kişilik ve Kontrol Odağının, Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışına Etkisi, *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2): 144-154.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2013). Pozitif Örgütsel Davranışlar Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(8): 83-106.
- Karatepe, O. M. (2013). High-Performance Work Practices and Hotel Employee Performance: The Mediation of Work Engagement, *International Journal of Hospitality Management*, 32: 132-140.
- Kibatta, J. N. and Samuel, O. M. (2021). Curvilinear Effects of Work Engagement on Job Outcomes, *Personnel Review*.
- Kim, M. S. and Koo, D. W. (2017). Linking LMX, Engagement, Innovative Behavior, and Job Performance in Hotel Employees, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12): 3044-3062.
- Koch, A. R., Binnewies, C. and Dormann, C. (2015). Motivating Innovation in Schools: School Principals' Work Engagement As a Motivator for Schools' Innovation, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(4): 505-517.
- Köroğlu, Ş. (2018). *Examination of The Antecedents and Consequences of Employee Engagement*, Unpublished Doctoral Dissertation, Dokuz Eylül University, İzmir.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L. and Wang, Z. (2017). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers, *Current Psychology*, 36(4): 697-706.
- Li, X., and Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and The Management Advices, *Journal of Service Science and Management*, 7(6): 446-450.
- Malhotra, N. K. and Dash, S. (2011). *Marketing Research: An Applied Orientation*. London: Pearson,

- Miller, D., Kets de Vries, M. F. and Toulouse, J. M. (1982). Top Executive Locus of Control and Its Relationship to Strategy-Making, Structure, and Environment, *Academy of Management Journal*, 25(2): 237-253.
- Orth, M. and Volmer, J. (2017). Daily Within-Person Effects of Job Autonomy and Work Engagement on Innovative Behaviour: The Cross-Level Moderating Role of Creative Self-Efficacy, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4): 601-612.
- Rao, V. (2016). Innovation Through Employee Engagement, *Asia Pacific Journal of Advanced Business and Social Studies*, 2(2): 337-345.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement, *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1): 1-28.
- Rum, M. (2012). Locus of Control, Innovation, Performance of The Business People in The Small Business and Medium Industries in South Sulawesi, *Journal of Economics, Business & Accountancy Ventura (JEBAV)*, 15(3): 373-388.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21(7): 600-619.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4): 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Scott, S. G. and Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behaviour: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3): 580-607.
- Sharma, R. R. and Sharma, N. P. (2015). Opening the Gender Diversity Black Box: Causality of Perceived Gender Equity and Locus of Control and Mediation of Work Engagement in Employee Well-Being, *Frontiers in Psychology*, 6: 1371.
- Spector, P. E. (1988). Development of the Work Locus of Control Scale, *Journal of Occupational Psychology*, 61(4): 335-340.
- Tabak, A., Erkuş, A. ve Meydan, C. H. (2010). Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 159-176.
- Torres, F. C., Espinosa, J. C., Dornberger, U. and Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model, *Asian Social Science*, 13(9): 9-25.
- Töre, E. and Yolal, M. (2017). The Effects of Knowledge Sharing, Internal Locus of Control and Self-Efficacy on Innovative Work Behavior, *Revista Tur smo & Desenvolvimento*, 27(28): 391-393.
- Van der Merwe, M. E. (2003). *Burnout, Engagement, Coping and Locus of Control of Postgraduate Students*, Unpublished Doctoral Dissertation, North-West University, Potchefstroom.
- West, M. A. and Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. Chichester: Wiley.

Wildermuth, C. M. (2010). The Personal Side of Engagement: the Influence of Personality Factors, (Editor) Albrecht S. L.: in *Handbook of Employee Engagement* (pp. 197-217), Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Yuan, F. (2005). *Individual Innovation in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations*, Unpublished Doctoral Dissertation, Texas A&M University, Texas.