

Araştırma Makalesi

İşyerinde Mutluluğun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

The Impact of Happiness At Work on Innovative Work Behavior

Eray AKDEMİR Dr., Bağımsız Araştırmacı akdemireray@gmail.com https://orcid.org/0009-0008-8582-2391	İzzet GÜMÜŞ Prof.Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi igumus@gelisim.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-3782-3663
---	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
01.05.2025	25.07.2025

Öz

Günümüz iş dünyasında sadece görevleri yerine getiren değil, yenilik üreten çalışanlar ön plana çıkarken; yenilikçi davranışların arkasındaki sebepler neler olabilir? Buradan yola çıkarak bu araştırmanın amacı işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırmanın evrenini İstanbul ve Ankara illerinde yaşayan beyaz yakalı kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu (STK) çalışanları oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile 509 çalışana ulaşılarak anket uygulaması ile araştırmanın verileri elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca işyerinde mutluluğun alt boyutları işe angaje olma, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık boyutlarının da yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların yenilikçi iş davranışı ve işyerinde mutluluk düzeyleri çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yenilik, Mutluluk, Yenilikçi İş Davranışı, İşyerinde Mutluluk, Nicel Araştırma

Abstract

In today's business world, employees who not only perform their tasks but also generate innovation have come to the forefront. This raises an important question: what are the underlying factors that drive innovative work behavior? Based on this premise, the aim of this study is to examine the impact of workplace happiness on innovative work behavior. The study population consists of white-collar employees working in public, private, and non-governmental organizations (NGOs) in Istanbul and Ankara. Data were collected through a survey administered to 509 white-collar employees selected by convenience sampling. According to the findings, workplace happiness has a positive and significant effect on innovative work behavior. Additionally, the sub-dimensions of workplace happiness—work engagement, job satisfaction, and affective organizational commitment—were also found to have a positive and significant impact on innovative work behavior. The analysis results indicate that employees' levels of innovative work behavior and workplace happiness significantly differ depending on the sector in which they work.

Keywords: Innovation, Happiness, Innovative Work Behaviour, Happiness at Work, Quantitative Research

1. Giriş

İşyerinde mutluluk, çalışanların psikolojik refahı ve iş performansı üzerinde derin bir etkiye sahip olan çok boyutlu bir kavramdır (Golparvar ve Abedini, 2014, s. 168; Kösen, 2023, s. 43). İşletmelerin rekabet avantajı elde etme ve sürdürülebilir büyüme sağlama konusundaki çabaları, çalışan mutluluğunun önemini daha da artırmıştır. Mutlu çalışanların, işlerine daha fazla bağlılık gösterdiği, yaratıcılıklarını daha etkin bir şekilde kullandığı yönündeki bulgular, işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışı

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Akdemir, E.& Gümüş, İ., 2025, İşyerinde Mutluluğun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 60(3), 2418-2436.

ilişkisinin araştırılmasını değerli kılmaktadır (Uzun ve Kesicioğlu, 2019, s. 46; Bingöl Çelik, 2017, s. 65). Bu bağlamda, işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini incelemek, teorik ve pratik açıdan önemli bir araştırma alanı olarak değerlendirilmelidir.

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların iş süreçlerini iyileştirmek, yeni fikirler geliştirmek ve bu fikirleri uygulamaya geçirmek için gösterdikleri girişimcilik ve yaratıcılık faaliyetlerini de kapsar (Sart, 2021, s. 27; Serbest ve Göksel, 2021, s. 198). Bu davranış, özellikle dinamik ve değişken iş çevrelerinde, kurumların ayakta kalabilmesi ve büyüebilmesi için kritik bir rol oynar. Ancak, yenilikçi davranışların ortaya çıkması, çalışanların psikolojik durumlarıyla yakından ilişkilidir (Özkan, Ardıç ve Özsoy, 2022, s. 1187). Mutlu bireylerin üretken, yaratıcı, yardımsever olma ile iş hayatında ve özel yaşamda daha iyi ilişkilere sahip olma olasılıkları daha yüksektir (Diener ve Seligman, 2004, s. 4). Bu nedenle, işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini anlamak, işletmelerin insan kaynakları stratejilerini şekillendirmelerine ve daha yenilikçi bir çalışma kültürü oluşturmalarına yardımcı olabilir.

Bu çalışmanın amacı, işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini araştırmaktır. Araştırmanın evrenini İstanbul ve Ankara’da yaşayan kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarındaki (STK) beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Bu araştırma ile işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi, çalışılan sektöre göre işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin değişiklik gösterme durumları analiz edilecektir.

2. Yenilikçi İş Davranışı

Yenilik kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde “eskimiş, zararlı ve yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanıyla değiştirme” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2024). Yenilik için yapılan bu tanım iş yaşamında bu kavramın önemini ifade etme açısından fikir vermektedir. İş yaşamında daima daha iyiye ulaşma çabası yenilik hakkında her gün konuşmamızı ve düşünmemizi kaçınılmaz hale getirmektedir.

Yenilik, yeni bir ürün, teknik, hizmet veya konseptin daha ekonomik yöntemler ile üretilmesi, benimsenmesi ve uygulanmasıdır (Dinçer ve Fidan, 2014, s. 187). Yenilik, yalnızca daha önce hiç olmayan bir farklılığın oluşturulup pazarlanabilir hale gelmesini değil, aynı zamanda bu farklılığın örgüt açısından yeni ve gelir getirici bir nitelik taşımasını da kapsar. Başka örgütlerde daha önce uygulanmış olsa bile, ilgili örgüt için yeni sayılan ürün, hizmet, yöntem veya yeni bir örgütsel davranış şekli gibi unsurlar da yenilik olarak değerlendirilir (Eraslan, Bulu ve Bakan, 2008, s. 11). İşletmelerin toplumun talep ve ihtiyaçlarını karşılayarak kar elde ettiği göz önüne alındığında, yenilik kavramı hem bireyler hem de işletmeler için önemli bir bileşen olarak ortaya çıkmıştır. İşletmelerin yenilik faaliyetlerinde bulunma gerekliliği, gelişen müşteri beklentileri, teknolojik ilerlemeler, artan rekabet ve iş ortamında meydana gelen hızlı dönüşümler nedeniyle her geçen gün artmaktadır (Çetinkaya, 2021, s. 49).

Yenilikçi iş davranışı, temeli West ve Farr (1989)’a dayanan bir kavram olup, bir iş rolü, grup veya organizasyon içinde yeni fikirlerin bilinçli bir şekilde oluşturulması, tanıtılması ve hayata geçirilmesi süreçlerini kapsar. Bu davranış, rol performansına, gruba veya organizasyona fayda sağlamayı amaçlar (Janssen, 2000, s. 288). Yenilikçi iş davranışı, bir ürün, hizmet, süreç ve çalışma yöntemini daha iyi ve verimli bir hale getirmek veya yeniden tasarlamak için yeni bir fikrin başlatılması, geliştirilmesi, gerçekleştirilmesi ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Yuan ve Woodman, 2010, s. 324). Başka bir ifade ile Scott ve Bruce (1994), yenilikçi iş davranışını bireysel düzeyde yenilik üretme süreci olarak ele almış ve fikir geliştirme, fikirlerin savunulması ve uygulanması olmak üzere üç temel aşamadan oluştuğunu belirtmişlerdir. De Jong ve Den Hartog (2008, s. 5), yenilikçi iş davranışını, yeni ve kullanışlı bir fikir, süreç veya ürün geliştirme ve bunların bilinçli bir şekilde uygulanmasını başarıyla gerçekleştirmeyi amaçlayan bireysel davranışlar olarak tanımlamaktadır. Yenilikçi iş davranışı, sadece yaratıcı fikirler üretmekle sınırlı değildir; aynı zamanda bu fikirleri örgüt içinde paylaşarak destek aramak ve uygulanmasını sağlamak gibi kritik süreçleri de içerir (De Jong ve Den Hartog, 2010, s. 25).

Yenilikçi iş davranışı, örgütlerin değişen pazar koşullarına hızla uyum sağlamalarını ve rakiplerine karşı avantaj elde etmelerini sağlar. Çalışanların yenilikçi fikirler üretmesi ve bunları uygulamaya koyması, örgütün pazar konumunu güçlendirir ve müşteri memnuniyetini artırır. Yenilikçi iş davranışı, örgüt içindeki yaratıcılığı teşvik ederek yeni ürün, hizmet ve süreçlerin geliştirilmesine katkı sağlar. Bu durum, örgütün yenilik kapasitesini artırarak uzun vadeli başarısını destekler (Sart, 2021, s. 27). Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışı, hem bireylerin yaratıcı potansiyellerini kullanmalarını teşvik eder hem de örgütlerin sürdürülebilirliğine katkıda bulunur (Scott ve Bruce, 1994, s. 581). Yenilikçi iş davranışı

güçlü bir şekilde desteklenen örgütlerde çalışanlar, örgütün onların katkılarına değer verdiğine ve onların refahını önemseydiğine inandığında, yenilikçi iş davranışı sergileme konusunda daha istekli olmaktadır. Bunun sonucunda yenilikçi davranışlar, örgütlerin büyümesi ve gelişmesini sağlayarak pazarda sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerini kolaylaştıracaktır (Ersöz ve Şıttak, 2019, s. 1576).

3. İşyerinde Mutluluk

Pozitif psikolojinin öncülerinden Seligman (2002, s. 3), mutluluğun geçmişe yönelik esenlik ve memnuniyet duygularını, geleceğe dair ise iyimserlik, umut ve inanç hislerini içeren bir kavram olduğunu ifade etmektedir. (Diener, 1984, s. 542)’e göre kişinin mutluluk deneyimi, olumlu duyguların daha sık görülmesi, olumsuz duyguların daha az ortaya çıkması ve yaşamdan güçlü bir tatmin duygusu ile ifade edilebilir.

İşyerinde mutluluk, bireylerin iş ortamında pozitif duyguları negatif duygulardan daha fazla hissetmesi durumudur (Brief ve Weiss, 2002; akt. Arslan ve Polat, 2017, s. 613). Başka bir tanımda işyerinde mutluluk performansınızı en üst düzeye çıkarmanıza ve gerçek potansiyelinize ulaşmanıza sağlayan bir zihniyettir (Pryce-Jones, 2010, s. 4). İşyerinde mutluluk; bireylerin genel mutluluk seviyelerinden kaynaklanan olumlu duygularını, olumsuz olanlara kıyasla daha fazla hatırlama eğilimi ve bu olumlu bakış açısıyla bağlantılı olarak umut, iyimserlik, koşullardan bağımsız bir şekilde anın tadını çıkarma ve olumlu duyguları paylaşma yoluyla sürekli bir tatmin hali olarak tanımlanabilir (Erhan, 2021, s. 5694).

Fisher (2010), işyerinde mutluluğun üç farklı düzeyden oluştuğunu belirtmiştir: geçici düzey, kişisel düzey ve birim düzeyi. **Geçici düzey**, anlık değişen ve geçici duyguları ifade eder. Bu düzeyde, pozitif ruh hali, akış deneyimi, sevinç, mutluluk, zevk ve memnuniyet gibi kısa süreli duygusal durumlar yer alır. Örneğin, “Bir çalışan neden bazen normalden daha iyi bir ruh halindedir?”, “Neden bazı zamanlar akış durumu yaşanırken diğer zamanlarda yaşanmaz?” veya “Bireyler iş yerinde daha fazla olumlu duygulanım yaşadıkları günlerden sonra daha mı iyi uyurlar?” gibi sorular bu düzeyde ele alınır. **Kişisel düzey** ise işyerindeki mutluluğu iş tatmini ve duygusal bağlılık gibi kavramlarla ilişkilendirir. Örgütsel davranış alanındaki araştırmaların büyük bir kısmı bu konulara odaklanmıştır ve bireylerin işlerine olan bağlılığı ile genel memnuniyetleri bu düzeyde incelenir. **Birim düzeyi**, ekipler, çalışma birimleri veya organizasyonlar gibi kolektif yapıların mutluluğunu tanımlar. Bu düzeyde, işyeri mutluluğu birimler veya gruplar bazında ele alınarak ekip dinamikleri ve organizasyonel mutluluk incelenir.

Salas-Vallina ve Alegre (2018) işyerinde mutluluğu açıklamak için üç boyuta ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir. Bunlar işe angaje olma, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılıktır. İşe angaje olma; işte heyecanlı, canlı, ve tutkulu hissetme kapasitesiyle ilgili özel bir enerji ve motivasyon hissidir. İş tatmini; çalışanın işteki ruh haliyle ilişkili olan işe angaje olmanın aksine, iş tatmini, işin özellikleri sonucunda iş hakkında verilen yargıları ifade eder. İş tatmini, yeterlilik, kabul edilebilirlik veya uygunluk olarak anlaşılır. Çalışanların maaş, kariyer fırsatları veya iş arkadaşları ile ilişkiler gibi çalışma koşulları hakkındaki duyguları değerlendirilir. Çalışma koşulları açısından istenilenlerin elde edilemediğini gösteren bir kavramdır (Salas-Vallina ve Alegre, 2018, s. 467-468). Duygusal örgütsel bağlılık ise çalışanların, örgütlerinin değer, hedef ve amaçlarını içselleştirdikleri ölçüde geliştirdikleri bağlılık türüdür. Bu bağlamda çalışan, örgütün değerlerini samimiyetle benimser ve örgütün bir parçası olarak kalma isteği duyar. Bu durum, örgütsel bağlılığın en ideal biçimini temsil eder; zira bu tür çalışanlar, işverenlerin arzuladığı, örgüte gerçekten adanmış ve sadık bireylerdir. Bu nitelikteki çalışanlar, işe yönelik olumlu tutum geliştirir ve gerektiğinde gönüllü olarak fazladan çaba göstermeye isteklidir (Bayram, 2005, s.132).

Küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, rutin iş süreçlerinin ön planda olduğu geleneksel iş hayatını, daha yaratıcı ve rekabetçi bir yapıya dönüştürmüştür. Bu değişim, çalışanların işten beklentilerini de değiştirmiş; günümüzde çalışanlar için öncelik işyerinde mutluluk olmuştur. Mutlu çalışanlar ise daha yenilikçi, üretken ve başarılı olarak şirketlerin başarısına katkı sağlamaktadır (Ünüvar ve Polatçı, 2024, s. 127).

Günümüzde çalışanlar işyerlerini sadece gelir kaynağı değil, yeteneklerini sergileyebilecekleri ve anlam bulabilecekleri alanlar olarak görmek istemektedir. Çalışan mutluluğunu önceliklendiren işletmeler, çalışan bağlılığını artırarak üretkenlik, yaratıcılık ve kârlılık gibi alanlarda başarı elde etmekte ve geleceğe daha sağlam adımlarla ilerlemektedir. Değişen dinamikler ve son yıllarda yaşanan gelişmeler,

işyerinde mutluluğu giderek daha önemli bir kavram haline getirmiş ve bu konuya daha fazla önem verilmesini gerektirmiştir (Ünüvar, 2021, s. 16).

4. Hipotezlerin Geliştirilmesi

Ağaoğlu, Baş, Tarsuslu ve Ekinci (2025) Türkiye'nin Doğu Karadeniz bölgesindeki iki orta ölçekli kamu hastanesinde çalışan 458 hemşire üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada işyerinde mutluluğun ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Al-Shami, Rashid ve Cheong (2023), Malezya'daki üç üniversitede görev yapan 383 öğretim görevlisi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aslan (2019), Gaziantep'teki gıda sektöründen çalışan 206 katılımcı ile gerçekleştirdiği araştırmada işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Erer (2021) tarafından Konya'da bulunan teknokente bağlı firmalardaki çalışan 223 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada işe angaje olmanın yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucunu elde etmişlerdir.

Mustafa, Coetzer, Ramos ve Fuhrer (2021), İsviçre'nin Aargau bölgesinde bulunan 28 kobi'nin 125 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında iş tatmini yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Ani ve Arijanto (2024), Endonezya'daki özel bir bankanın genel müdürlüğündeki 185 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada iş tatmininin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir.

Duygusal örgütsel bağlılık ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki Yeşil, Sözbilir ve Akben (2012) tarafından araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarında duygusal örgütsel bağlılığın yenilikçi davranışları ve örgütsel yenilik performansını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hakimian, Farid, İsmail ve Nair (2016), Malezya'da 219 kobi çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel bağlılığın alt boyutları ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırma bulgularında, çalışanların algıladıkları duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Devam bağlılığı ile yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

H1: İşyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H1a: İşyerinde mutluluğun işe angaje olma boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H1b: İşyerinde mutluluğun iş tatmini boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H1c: İşyerinde mutluluğun duygusal örgütsel bağlılık boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

Gökçen ve Çetin (2022), Bartın ilinde bulunan kamu ve özel sektördeki 538 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma ile yenilikçi iş davranışının iş performansı üzerindeki etkisini tespit etmeye çalışmışlardır. Analiz sonuçlarına göre yenilikçi iş davranışı ve iş performansı puan ortalamalarının özel sektör çalışanlarının kamuda çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve farkın istatistiki açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Mukherjee, ve Ray (2009), “Yöneticilerin yenilikçi iş davranışları: modernleşmiş kamu ve özel sektör kuruluşlarının stresli zorluklarına ilişkin çıkarımlar” adlı araştırmalarını Hindistan'ın Batı Bengal bölgesindeki 200 kamu ve özel sektör yöneticisi üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarında özel sektör yöneticilerinin yenilikçi iş davranışlarının kamu yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak araştırma sonuçlarında özel sektör yöneticilerinin stres düzeyleri kamuda çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

H2: Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının yenilikçi iş davranışı puan ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

Özsoy, Uslu ve Öztürk (2014), Türkiye'deki kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri “İşte ve Yaşamda Kimler Daha Mutlu? Kamu Sektörü ve Özel Sektör: Türk Çalışanlar Üzerine Bir

Araştırma” isimli araştırmalarına göre, kamu sektöründe görev yapan çalışanların hem iş hem de yaşam doyumu, özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Negiz, Oksay ve Akman (2011), Isparta’daki özel sektör ve kamu çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları analiz edilerek; cinsiyetin ve örgüt türünün yaşanan tatmin ve bağlılık üzerindeki etkileri tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarında kamuda çalışanların iş tatmin düzeyleri özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca kamuda çalışanların duygusal ve normatif açılardan örgütsel bağlılığın, kamu sektöründe özel sektöre göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

H3: Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının işyerinde mutluluk puan ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

5. Metodoloji

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmada kullanılan ölçeklere ait metodolojik bilgiler, araştırmanın yöntemi, kısıtları, veri toplama aracı, araştırmanın modeli ve hipotezleri, verilerin analizi hakkında bilgiler yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu araştırma, çalışanların mutluluğunun yenilikçi iş davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamayı ve bu etkileşimden elde edilen bulgularla araştırmacılara ve örgüt yöneticilerine sürdürülebilir başarılar elde etmesi için öneriler sunmayı hedeflemektedir.

Bu çalışmanın önemi, bireysel ve örgütsel düzeyde birçok fayda sağlayabilecek bir konuya odaklanmasından kaynaklanmaktadır. İşyerinde mutluluğun artırılması, çalışanların yenilikçi düşünme yeteneklerini ve problem çözme kapasitelerini güçlendirebilir. Bu durum, örgütlerin rekabet gücünü artırmaya ve piyasa koşullarına daha hızlı uyum sağlamasına katkı sağlar. Ayrıca, bu araştırma yenilikçi iş davranışlarının yalnızca bireysel yetenekler veya teknik bilgi ile değil, aynı zamanda psikolojik ve duygusal faktörlerle de ilişkili olduğunu göstermeyi amaçlamaktadır. Bu araştırma hem akademik hem de uygulamalı alanda önemli katkılar sunabilir. Akademik literatüre, işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye dair derinlik kazandırmayı hedeflerken, işletme yöneticilerine ve insan kaynakları profesyonellerinin uygulamaya dönük stratejiler geliştirmesine katkı sağlayabilir. Çalışan mutluluğunun yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinin göz önüne daha çok alınması, örgütlerin sürdürülebilir başarılar elde etmesine katkı sağlayacaktır.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ve Ankara şehirlerinde yaşayan kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarındaki beyaz yakalı çalışanlardan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise toplam 509 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma için katılımcılara online anket yoluyla sorular yöneltilmiştir. Büyük ana kitleler için kabul edilebilecek örnek büyüklüğünü belirlemek için, yapılan araştırmalarda $N \geq 1.000.000$ olduğunda, $n = 384$ birim yeterli kabul edilmektedir (Sekaran, 2003, s. 294).

5.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Aracı

Bu araştırmanın verileri çevrimiçi anket uygulanarak elde edilmiştir. Bu araştırma için gerekli etik kurul izni İstanbul Gelişim Üniversitesi Etik Kurulunun 14.03.2025 tarihli ve 2025-05-24 sayılı kararı ile alınmıştır. Bu araştırma için gerekli olan veri kaynaklarına örnekleme türlerinden kolayda örnekleme yolu ile ulaşılmıştır.

Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin öğrenilmesini amaçlayan sorular yöneltilmiştir.

Araştırmada işyerinde mutluluğu ölçmek için Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından geliştirilen İşyerinde Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin işe angaje olma, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek toplam 9 ifadeden oluşmaktadır. Her bir boyut 3 sorudan oluşmaktadır. Salas-Vallina ve Alegre (2018) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) işe angaje olma boyutu için 0,93, iş tatmini için 0,84 ve duygusal örgütsel bağlılık için 0,91 olarak ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi Yozgat ve Bilginoğlu (2020) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada işyerinde mutluluk ölçeğinin güvenilirlik

katsayısı 0,896 olarak bulunmuştur. İşyerinde mutluluğun işe angaje olma boyutu için güvenilirlik katsayısı 0,889, iş tatmini boyutu için 0,876, duygusal örgütsel bağlılık boyutu için 0,859 olarak bulunmuştur.

Araştırmada yenilikçi iş davranışını ölçek için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Scott ve Bruce (1994) tarafından ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alfa) 0,89 olarak ölçülmüştür. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ile geçerlilik ve güvenilirlik analizi Akkoç, Turunç ve Çalışkan (2011) tarafından yapılmıştır. Bu araştırmada yenilikçi iş davranışı ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,874 olarak bulunmuştur.

5.4. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırma 16.03.2025 – 10.04.2025 tarihleri arasında elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmada elde edilen bulgular örneklem ile sınırlıdır. Çalışmanın farklı bir zaman diliminde farklı bir örneklemde uygulanması halinde bulgulara değişiklik olabilir.

5.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

H1: İşyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H1a: İşyerinde mutluluğun işe angaje olma boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H1b: İşyerinde mutluluğun iş tatmini boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H1c: İşyerinde mutluluğun duygusal örgütsel bağlılık boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır.

H2: Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının yenilikçi iş davranışı puan ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

H3: Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının işyerinde mutluluk puan ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermektedir.

5.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 istatistik programı aracılığıyla incelenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların tanımlayıcı özelliklerinin tespit edilmesinde yüzde ve frekans analizlerinden, ölçeklerin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistikleri kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini analiz etmek için Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Literatürde, değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine dair sonuçların +2.0 ile -2.0 (George, ve Mallery, 2010), +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013), arasında olması normal dağılım olarak kabul görmektedir. Araştırmada değişkenlerin normal dağılım gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Verilerin analiz edilmesinde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Çalışanların ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri ile incelenmiştir. Çalışılan yere göre ölçek seviyelerindeki farklılaşmaların tespitinde tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

6. Araştırmanın Bulguları

Çalışanların tanımlayıcı özelliklerine dair bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	280	55,0
Kadın	229	45,0
Yaş		
18-24	47	9,2
25-35	291	57,2
36-45	158	31,0
46-55	13	2,6
Medeni Durum		
Evli	222	43,6
Bekar	287	56,4
Eğitim Durumu		
Ön Lisans ve Altı	203	39,9
Lisans	275	54,0
Lisansüstü	31	6,1
Aylık Gelir		
25000 TL ve Altı	8	1,6
25001 TL - 40000 TL	87	17,1
40001 TL - 55000 TL	250	49,1
55001 TL - 70000 TL	127	25,0
70001 TL ve Üzeri	37	7,3
Toplam Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	44	8,6
1-5 Yıl Arası	172	33,8
6-10 Yıl Arası	161	31,6
11-15 Yıl Arası	102	20,0
16 Yıl ve Üzeri	30	5,9
Pozisyon Seviyesi		
Üst Düzey Yönetici	2	0,4
Orta Düzey Yönetici	42	8,3
Uzman	89	17,5
Eleman / Uzman Yardımcısı	376	73,9
Çalışılan Yer		
Kamu Kurumu	252	49,5
Özel Sektör	225	44,2
Sivil Toplum Kuruluşu	32	6,3

Tablo 1'de çalışanların tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde, cinsiyet dağılımında erkeklerin %55,0 (280 kişi) ile çoğunluğu oluşturduğu, kadın çalışanların ise %45,0 (229 kişi) oranında olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, en büyük yaş grubu %57,2 (291 kişi) ile 25-35 yaş

arası çalışanlar olup, bunu %31,0 (158 kişi) ile 36-45 yaş arası grup takip etmektedir. 18-24 yaş arası çalışanlar %9,2 (47 kişi)'dir. En küçük yaş grubu ise %2,6 (13 kişi) ile 46-55 yaş aralığındadır. Medeni durum açısından, bekar çalışanlar %56,4 (287 kişi) oranında olup, evlilerin oranı %43,6 (222 kişi)'dir. Eğitim durumu incelendiğinde, çalışanların %54,0 (275 kişi)'ü lisans mezunu iken, %39,9 (203 kişi)'ü ön lisans ve altı eğitim seviyesine sahiptir. Lisansüstü mezunların oranı ise %6,1 (31 kişi)'dir. Aylık gelir dağılımı göz önüne alındığında, çalışanların %49,1'i (250 kişi) 40.001 TL - 55.000 TL aralığında gelir elde etmekte olup, bunu %25,0 (127 kişi) ile 55.001 TL - 70.000 TL aralığında gelir elde edenler takip etmektedir. Çalışanların %17,1'i (87 kişi) 25.001-40.000 TL arasında, %7,3'ü (37 kişi) 70.001 ve üzerinde gelir elde etmekte ve 25.000 TL ve altı gelir düzeyine sahip çalışanların oranı %1,6'dır (8 kişi). Toplam çalışma süresi açısından bakıldığında, çalışanların %8,6'sı (44 kişi) 1 yıldan az, %33,8'i (172 kişi) 1-5 yıl arasında çalışma tecrübesine sahipken, %31,6'sı (161 kişi) 6-10 yıl arası çalışmaktadır. 11-15 yıl arası toplam çalışma süresine sahip çalışanların oranı %20 (102 kişi), 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanların oranı %5,9'dur (30 kişi). Pozisyon seviyesi açısından, %73,9'u (376 kişi) eleman/uzman yardımcısı seviyesinde, %17,5'i (89 kişi) uzman, %8,3'ü (42 kişi) orta düzey yönetici ve %0,4'ü (2 kişi) üst düzey yönetici seviyesinde çalışmaktadır. Çalışılan yer dağılımına göre, çalışanların %49,5'i (252 kişi) kamu kurumlarında, %44,2'si (225 kişi) özel sektörde, %6,3'ü (32 kişi) ise sivil toplum kuruluşlarında görev yapmaktadır.

Çalışanların işyerinde mutluluk ve yenilikçi davranışa yönelik; standart sapma, aritmetik ortalama, minimum-maksimum değerleri, Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri ile Cronbach Alpha değerleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2: İşyerinde Mutluluk ve Yenilikçi İş Davranışı Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Kurtosis	Skewness	Cronbach
İşyerinde Mutluluk Genel	509	4,084	0,383	2,110	4,890	-0,854	0,475	0,896
İşe Angaje Olma	509	4,281	0,316	2,670	5,000	-1,036	0,654	0,889
İş Tatmini	509	3,762	0,678	1,330	5,000	0,147	0,426	0,876
Duygusal Örgütsel	509	4,210	0,476	1,000	5,000	-0,398	-0,578	0,859
Yenilikçi İş Davranışı	509	4,200	0,308	2,500	5,000	0,745	0,698	0,874

Tablo 2'deki veriler, çalışanların işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışlarının 1 ile 5 arasında değerlendirilmesiyle yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. İşyerinde genel mutluluk puanı 4,08, işe angaje olma 4,28, duygusal örgütsel bağlılık 4,21 ve yenilikçi iş davranışı 4,20'dir. İş tatmini ise diğerlerine göre daha düşük olup 3,76'dır. Bu sonuçlar, çalışanların genel olarak işyerlerinde mutlu, örgütlerine duygusal olarak bağlı, işe angaje ve yenilikçi olduklarını, ancak iş tatmininin daha düşük olduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışanların işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışı düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3: İşyerinde Mutluluk ve Yenilikçi Davranış Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Yenilikçi İş Davranışı
İşyerinde Mutluluk Genel	r	0,433**
	p	0,000
İşe Angaje Olma	r	0,374**
	p	0,000
İş Tatmini	r	0,281**
	p	0,000
Duygusal Örgütsel Bağlılık	r	0,396**
	p	0,000

**<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 3'te yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre, yenilikçi davranış ile işyerinde mutluluk, işe angaje olma, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler bulunmaktadır.

İşyerinde mutluluk ile yenilikçi iş davranışı arasında orta düzeyde bir korelasyon vardır ($r = 0,433$, $p < 0,01$). İşe angaje olma ile yenilikçi iş davranışı arasında da anlamlı bir ilişki görülmekte ($r = 0,374$, $p < 0,01$). İş tatmini ile yenilikçi iş davranışı arasındaki korelasyon daha zayıf olmakla birlikte anlamlıdır ($r = 0,281$, $p < 0,01$). Duygusal örgütsel bağlılık ile yenilikçi iş davranışı arasında ise orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,396$, $p < 0,01$). Bu sonuçlar, işyerinde mutluluk ve işyerinde mutluluğun alt boyutlarının yenilikçi iş davranışı ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: İşyerinde Mutluluğun Yenilikçi İş Davranışa Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Yenilikçi İş Davranışı	Sabit	2,777	21,012	0,000	116,959	0,000	0,186
	İşyerinde Mutluluk Genel	0,433	10,815	0,000			
Yenilikçi İş Davranışı	Sabit	2,366	13,911	0,000	46,538	0,000	0,212
	İşe Angaje Olma	0,229	5,117	0,000			
	İş Tatmini	0,095	2,166	0,031			
	Duygusal Örgütsel Bağlılık	0,263	5,844	0,000			

Tablo 4'te yer alan lineer regresyon analizi sonuçlarına göre, işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlk modelde, genel işyerinde mutluluk bağımsız değişken olarak kullanılmıştır ve sonuçlar işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir ($\beta = 0,433$, $p < 0,05$). Modelin anlamlı olduğu ($F = 116,959$, $p < 0,05$) ve açıklayıcı gücünün $R^2 = 0,186$ olduğu görülmektedir, yani işyerinde mutluluk yenilikçi iş davranışının %18,6'sını açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre “İşyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1** hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci modelde, işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık birlikte ele alınmıştır. Sonuçlar, her üç değişkenin de yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. İşe angaje olma ($\beta = 0,229$, $p < 0,05$), duygusal örgütsel bağlılık ($\beta = 0,263$, $p < 0,05$) ve iş tatmini ($\beta = 0,095$, $p < 0,05$) pozitif ve anlamlı etkiler göstermektedir. Bu modelin de anlamlı olduğu ($F = 46,538$, $p < 0,05$) ve açıklayıcı gücünün $R^2 = 0,212$ olduğu görülmektedir, yani bu model yenilikçi iş davranışının %21,2'sini açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre “İşyerinde mutluluğun işe angaje olma boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1a**, “İşyerinde mutluluğun iş tatmini boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1b** ve “İşyerinde mutluluğun duygusal örgütsel bağlılık boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1c** hipotezleri kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, işyerinde mutluluk ve alt boyutları işe angaje olma, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık, yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 5: İşyerinde Mutluluk ve Yenilikçi İş Davranışı Puanlarının Çalışılan Yere Göre Farklılaşma Durumu

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İşyerinde Mutluluk Genel	Kamu Kurumu	252	4,129	0,355	9,685	0,000
	Özel Sektör	225	4,009	0,418		
	Sivil Toplum Kuruluşu	32	4,257	0,173		
Yenilikçi İş Davranışı	Kamu Kurumu	252	4,154	0,338	7,631	0,001
	Özel Sektör	225	4,231	0,282		
	Sivil Toplum Kuruluşu	32	4,344	0,094		

Tablo 5'te işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışı puanlarının çalışılan yere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışı puanları çalışılan yere göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

Kamu kurumlarında çalışanların işyerinde mutluluk ortalaması (4,129) ve sivil toplum kuruluşlarında çalışanların ortalaması (4,257) özel sektörde çalışanlardan (4,009) anlamlı derecede yüksektir ($F = 9,685$, $p < 0,05$). Farklar kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşları lehine anlamlıdır. Bu sonuçlara göre “Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının işyerinde mutluluk puan ortalamaları anlamlı

olarak farklılık göstermektedir” şeklindeki **H3** hipotezi kabul edilmiştir.

Özel sektörde çalışanların yenilikçi iş davranışı puanı (4,231) kamu kurumlarındaki çalışanlardan (4,154) anlamlı olarak daha yüksek bulunmuş, ayrıca sivil toplum kuruluşlarındaki çalışanların yenilikçi iş davranışı puanı (4,344) hem kamu kurumlarından hem de özel sektörden anlamlı derecede yüksektir ($F = 7,631, p < 0,05$). Bu sonuçlara göre “Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının yenilikçi iş davranışı puan ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermektedir” şeklindeki **H2** hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, işyerinde mutluluk düzeyi sırasıyla en yüksek sivil toplum kuruluşlarında çalışanlarda, ardından kamu kurumlarında çalışanlarda ve en düşük özel sektör çalışanlarında oluşmuştur. Yenilikçi iş davranışı ise sivil toplum kuruluşlarında en yüksek daha sonra özel sektör çalışanlarında ve en düşük kamu kurumlarında bulunmuştur.

7. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, çalışanların işyerinde mutluluğunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, işyerinde mutluluğun çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı etki yarattığı görülmüştür (**H1**). İşyerinde mutluluğun alt boyutları olan işe angaje olma (**H1a**), iş tatmini (**H1b**) ve duygusal örgütsel bağlılıkta (**H1c**) yenilikçi iş davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu bulgular, çalışanların işyerinde mutluluk düzeyinin artırılmasının, yenilikçi davranışları teşvik etmede önemli bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır.

“İşyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1** hipotezi yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuç benzer çalışmalarda elde edilen bulgular ile desteklenmektedir. Ağaoğlu ve ark., (2025), Doğu Karadeniz bölgesinde bulunan iki kamu hastanesinde çalışan 458 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada çalışan mutluluğunun yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Al-Shami ve ark., (2023), Malezya’daki üç üniversitede görev yapan 383 öğretim görevlisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Ayrıca bu ilişki de örgütsel vatandaşlık davranışının aracı ve örgütsel yenilikçi kültürün düzenleyici etkiye sahip olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Khan ve Abbas (2022), Pakistan’daki üretim ve hizmet sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada farkındalık ve mutluluğun çalışanların yaratıcı performansı üzerinde pozitif ve anlamlı yönde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

“İşyerinde mutluluğun işe angaje olma boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1a** hipotezi yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuç benzer çalışmalarda elde edilen bulgular ile desteklenmektedir. Erer (2021), Konya ilindeki teknokentte bulunan firmalarda görev yapan 223 çalışan üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel destek algısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işe angaje olmanın rolünü tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmanın sonuçlarında algılanan örgütsel desteğin hem yenilikçi iş davranışını hem de işe angaje olmayı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, işe angaje olmanın da yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Son olarak, algılanan örgütsel desteğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işe angaje olmanın kısmi aracılık etkisi olduğu ortaya konmuştur. Aslan (2019), Gaziantep ilinde faaliyet gösteren gıda üretim firmalarında çalışan 206 kişiden çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma ile işe adanmışlığın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde kapsayıcı liderliğin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma ile işe adanmışlığın hem kapsayıcı liderliği hem de yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı şekilde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca, kapsayıcı liderliğin de yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Aracılık analizine göre ise kapsayıcı liderliğin, işe adanmışlık ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide anlamlı bir kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Ariyani ve Hidayati (2018), tarafından Endonezya’daki bankacılık sektöründe çalışanlara yönelik yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik ve işe angaje olmanın yenilikçi davranış üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmaya 378 banka çalışanı katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre dönüşümcü liderlik, çalışanların yenilikçi davranışlarını pozitif ve anlamlı şekilde etkilemektedir. Çalışanların işine angaje olması, yenilikçi davranış pozitif ve anlamlı olarak desteklemektedir. Ayrıca işe angaje olma, dönüşümcü liderlik ile yenilikçi davranış arasında kısmi aracı değişken konumundadır. Jia ve ark., (2022), Çin’in Zhejiang eyaletindeki yükseköğretim kurumlarında görev yapan 370 akademik personel

üzerinde ampirik bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma ile etik liderlik, iyi oluş, işe angaje olma ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada işe angaje olmanın yenilikçi iş davranışını olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

“İşyerinde mutluluğun iş tatmini boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1b** hipotezi yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuç benzer çalışmalarda elde edilen bulgular ile desteklenmektedir. Attiq, Wahid, Javaid, Kanwal ve Shah (2017), Pakistan’ın İslamabad ve Rawalpindi şehirlerinde sivil toplum kuruluşları (STK), bankacılık ve telekom sektörlerindeki 251 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında temel öz değerlendirme kişilik özelliği, yönetici desteği, iş arkadaşı desteğinin iş tatmini ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Araştırma sonuçlarında çalışanların iş tatmininin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Ani ve Arijanto (2024), Endonezya’daki 185 özel banka çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında dönüşümcü liderlik, iş tatmini, bilgi paylaşımı ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırmanın sonuçlarında dönüşümcü liderlik, iş tatmini ve bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir. Hrnić, Pilav-Velic, Djideliya ve Jahic (2018), Bosna-Hersek’teki telekom operatörlerinde çalışan 116 kişi üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş tatmininin yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

“İşyerinde mutluluğun duygusal örgütsel bağlılık boyutunun yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkisi vardır” şeklindeki **H1c** hipotezi yapılan analizler sonucunda doğrulanmıştır. Elde edilen bu sonuç benzer çalışmalarda elde edilen bulgular ile desteklenmektedir. Yeşil ve ark., (2012) Antalya’da bulunan 5 yıldızlı bir otelin 67 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma ile duygusal bağlılığın hem yenilikçi iş davranışı hem de örgütsel yenilik performansını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini tespit etmişlerdir. Xerri ve Brunetto (2013), Avustralya’da bulunan bir kamu ve iki özel hastanede görev yapan 210 hemşire üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada duygusal örgütsel bağlılığın ve örgütsel odaklı örgütsel vatandaşlık davranışının yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Hakimian ve ark., (2016), tarafından Malezya’da 219 kobi çalışanı üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel bağlılığın alt boyutları ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma bulguları, çalışanların algıladıkları duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri ile yenilikçi iş davranışları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunduğunu ortaya koymuştur. Javed, Mahmood, Khan ve Ullah (2021), Pakistan’ın Punjab şehrindeki kamu üniversitelerinde görev yapan 209 akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmalarında duygusal bağlılığın yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulguları, işyerinde mutluluğun çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yarattığını ortaya koymaktadır. İşyerinde mutluluğun alt boyutları olan işe angaje olma, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık değişkenlerinin her birinin de yenilikçi iş davranışını anlamlı düzeyde olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Çalışanların işe yüksek düzeyde katılım göstermeleri, işlerinden duydukları memnuniyetin artması ve örgütlerine karşı duygusal bir bağlılık geliştirmeleri; onların yenilik üretmeye, yaratıcı fikirler geliştirmeye ve bu fikirleri uygulamaya daha açık hale gelmelerine katkı sağlamaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların işyerindeki mutluluk düzeylerinin yükseltilmesinin yalnızca psikolojik açıdan değil, aynı zamanda örgütsel yenilik kapasitesini artırma açısından da stratejik bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Araştırmada ayrıca çalışanların yenilikçi iş davranışı (**H2**) ile işyerinde mutluluk (**H3**) düzeylerinin kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşunda (STK) çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre “Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının yenilikçi iş davranışı puan ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermektedir” şeklindeki **H2** hipotezi doğrulanmıştır. Çalışanların yenilikçi iş davranışı düzeyleri ise en yüksek sivil toplum kuruluşlarının çalışanlarında görülmüştür. Özel sektör çalışanlarının yenilikçi iş davranışı düzeyleri kamu çalışanlarından daha yüksek çıkmıştır. Daha önce yapılan araştırmalarda kamu ve özel sektör çalışanları karşılaştırılmıştır. Gökçen ve Çetin (2022), Bartın ilindeki 538 kamu ve özel sektör çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında özel sektör çalışanlarının yenilikçi iş davranışı düzeylerinin kamu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Mukherjee ve Ray (2009), Hindistan’da

bulunan 20 kamu ve 20 özel sektör kumunda görev yapan 200 yönetici üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında özel sektör yöneticilerinin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin kamu sektöründe çalışan yöneticilerden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Elde edilen bulgulara göre, yenilikçi iş davranışı düzeyi en yüksek olan grup sivil toplum kuruluşlarında çalışanlardır. Bu durum, sivil toplum kuruluşlarının daha esnek yapıları, katılımcı yönetim anlayışları ve bireysel inisiyatife verdikleri önem ve değişime açıklık çalışanların yenilikçi fikirler geliştirmelerini ve bu fikirleri hayata geçirmelerini teşvik ettiğini göstermektedir. Ayrıca, özel sektör çalışanlarının yenilikçi iş davranışı düzeyleri, kamu çalışanlarına kıyasla daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuç, özel sektörün rekabetçi yapısı, performansın ön planda olması ve sektör içindeki rekabetin yenilik talep etmesi, çalışanların yenilikçi davranışlarını arttırdığını göstermektedir. Öte yandan, kamu sektöründe daha hiyerarşik ve bürokratik yapıların hâkim olması, yenilikçi iş davranışlarını sınırlayıcı bir faktör olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda, sektörlere özgü iş ortamlarının, çalışanların yenilikçi davranış geliştirme eğilimleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir.

Araştırmanın bulgularına göre “Kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarının işyerinde mutluluk puan ortalamaları anlamlı olarak farklılık göstermektedir” şeklindeki **H3** hipotezi doğrulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre sivil toplum kuruluşlarında çalışanların işyerinde mutluluk düzeyleri hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde çalışanlardan daha yüksek olarak bulunmuştur. Kamu kurumlarında çalışanların işyerinde mutluluk düzeyleri özel sektörde çalışanlardan daha yüksektir. Yenilikçi iş davranışında olduğu gibi araştırmada daha önceki araştırmalardan farklı olarak araştırmaya sivil toplum kuruluşlarının çalışanları da dahil edilmiştir. Özsoy ve ark. (2014), Türkiye’deki özel sektör ve kamu kurumunda görev yapan 684 çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kamu kurumu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre hem iş hem de yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Negiz ve ark., (2011), Isparta ilinde çalışan 397 özel sektör ve kamu kurumunda çalışan 397 kişi üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarında kamuda çalışanların iş tatmin düzeyleri özel sektörde çalışanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca kamuda çalışanların duygusal ve normatif örgütsel bağlılığın, kamuda özel sektöre göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, işyerinde mutluluk düzeyi en yüksek olan grup sivil toplum kuruluşlarında çalışan bireylerdir. Bu durum, sivil toplum kuruluşlarının daha esnek, anlam odaklı, topluma faydayı ön planda tutan çalışma ortamı ve çoğu zaman kendi değerleri ile uyumlu bir kurumda çalışmayı tercih etmekle açıklanabilir. Ayrıca, kamu kurumlarında çalışan bireylerin işyerinde mutluluk düzeyleri, özel sektör çalışanlarına kıyasla daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, kamu sektöründe iş güvencesi, sabit çalışma saatleri ve sosyal haklar işyerinde mutluluğa katkı sağlayan unsurlar olarak gösterilebilir. Buna karşılık, özel sektördeki yüksek rekabet, performans dayalı çalışma sistemi ve iş güvencesinin daha düşük olması, çalışanların mutluluk düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu sonuçlar ile, işyerinde mutluluğu artırmak isteyen işletmeler için sektör ayrımı olmaksızın, çalışanların psikososyal ihtiyaçlarına duyarlı ve anlam duygusunu destekleyen iş ortamlarının önemi ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırma, işyerinde mutluluğun yenilikçi iş davranışlarının geliştirilmesinde etkili ve değerli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışan memnuniyeti, duygusal iyilik hali ve örgütsel aidiyet düzeylerine yapılan yatırımlar, yalnızca çalışanların daha mutlu olmasını sağlamakla kalmayıp aynı zamanda daha yaratıcı, verimli ve rekabet gücü yüksek örgütlerin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu bağlamda, “mutlu çalışan, yenilikçi çalışan” yaklaşımı, rekabette öne çıkmanın temel dayanaklarından biri olarak değerlendirilmelidir.

Bu araştırma, işyerinde mutluluk ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini nicel verilerle ele almıştır. Gelecek çalışmalarda nitel yöntemlerle derinlemesine analizler yapılabilir. Farklı coğrafi bölgelerde, sektörlerde ve kültürel yapılarda benzer çalışmaların tekrarlanması, sonuçların genellenebilirliğini artıracaktır. Aracı veya düzenleyici değişkenler modele dahil edilerek ilişkiler daha bütüncül bir yapıda analiz edilebilir.

Kaynakça

- Ağaoğlu, F. O., Baş, M., Tarsuslu, S., & Ekinçi, L. O. (2025). Serial mediating role of transformational leadership and perception of artificial intelligence use in the effect of employee happiness on innovative work behaviour in nurses. *BMC nursing*, 24(1), 137.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö., ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 13(4), 83-114.
- Al-Shami, S. A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5).
- Ani, I., & Arijanto, A. (2024). The Influence of Job Satisfaction and Transformational Leadership on Innovative Work Behavior with Knowledge Sharing as a Mediation Variable in Private Bank. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 71-92.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of transformational leadership and work engagement on innovative behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.
- Arslan, Y. & Polat, S. (2017). Adaptation of well-being work scale to Turkish. *Kuram Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Aslan, H. (2019). The mediating role of inclusive leadership in the effect of work engagement on innovative work behavior. *OPUS-International Journal of Society Researches*, 14(20), 1055-1069.
- Attiq, S., Wahid, S., Javaid, N., Kanwal, M., & Shah, H. J. (2017). The impact of employees' core self-evaluation personality trait, management support, co-worker support on job satisfaction, and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 247 – 272
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Bingöl Çelik, B. (2017). *İşyerindeki mutluluğun çalışan yaratıcılığına etkisi: Türkiye'deki lojistik sektörü üzerine bir araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Çetinkaya, A. (2021). *Dönüşümcü liderlik perspektifinden yenilikçi iş davranışının analizi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi), Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Düzce.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1-27.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, 5(1), 1-31.
- Dinçer Ö. ve Fidan Y. (2014). *İşletme Yönetimine Giriş*, İstanbul, Alfa Basım Yayın Dağıtım
- Eraslan, H., Bulu, M., ve Bakan, İ. (2008). Kümelenmeler ve inovasyona etkisi: Türk turizm sektöründe uygulamalar. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 5(3), 15-29.
- Erer, B. (2021). Örgütsel Destek Algısı Ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde İşe Angaje Olmanın Rolü. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (5), 1-12.
- Erhan, T. (2021). İşyeri mutluluğu: Bir Kavram İncelemesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5686-5712

- George, D., & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Golparvar, M., & Abedini, H. (2014). The relationship between spirituality and meaning at work and the job happiness and psychological wellbeing: A spiritual-affective approach to the psychological wellbeing. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(3), 160- 175.
- Gökçen, M. Y., ve Çetin, S. (2022). Yenilikçi iş davranışının iş performansına etkisi. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 174-188.
- Hakimian, F., Farid, H., İsmail, M.N. & Nair, P.K. (2016). Importance of Commitment in Encouraging Employees' Innovative Behaviour, *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, 8(1), 70- 83.
- Hrnjic, A., Pilav-Velic, A., Djideliija, I., & Jahic, H. (2018). Innovative behavior and employee job satisfaction in telecommunications sector. *Economic Review: Journal of Economics and Business*, 16(1), 19-30.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- Javed, T., Mahmood, S., Khan, S., & Ullah, H. (2021). The mediating role of affective commitment between creative self-efficacy, authentic leadership and innovative behaviour among academic employees of higher education sector of Punjab, Pakistan. *IRASD Journal of Management*, 3(3), 429-447.
- Jia, K., Zhu, T., Zhang, W., Rasool, S. F., Asghar, A., & Chin, T. (2022). The linkage between ethical leadership, well-being, work engagement, and innovative work behavior: the empirical evidence from the higher education sector of China. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(9), 5414.
- Khan, S. M., & Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: Mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, 44, 101027
- Kösen, C. (2023). *Duygusal Emek ve İş Performansı İlişkisinde İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Rolü.* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Mukherjee, S. B., & Ray, A. (2009). Innovative Work Behavior Of Managers: Implications Regarding Stressful Challenges Of Modernized Public-and Private-Sector Organizations. *Industrial psychiatry journal*, 18(2), 101-107.
- Mustafa, M., Coetzer, A., Ramos, H. M., & Fuhrer, J. (2021). Exploring the effects of small-and medium-sized enterprise employees' job satisfaction on their innovative work behaviours: the moderating effects of personality. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(2), 228-250.
- Negiz, N., Oksay, A., ve Akman, E. (2011). İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet Ve Sektörel Farklılık: Kamu Ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (İsparta Örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 207-229.
- Sart G. (2021). Akademisyenlerde yenilikçi iş davranışının örgütsel yaratıcılığa etkisi. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 2(1), 21-29.
- Özkan, S. A., Ardiç, K., ve Özsoy, E. (2022). Mütevazı liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde psikolojik iyi oluşun rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(3), 1179-1191.
- Özsoy, E., Uslu, O., & Öztürk, O. (2014). Who are happier at work and in life? Public sector versus private sector: A research on Turkish employees. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences*, 1(2), 148-160.
- Pryce-Jones, J. (2010), Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. Chichester: Wiley-Blackwell.

- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580-607.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 4th Edition, John Wiley & Sons, New York.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.
- Serbest, S., ve Göksel, A. (2021). Kamu Özel Sektördeki Yenilikçilik Davranışı ve Girişimcilik Niyeti İlişkisinde Aile Geçmişinin Etkilerinin Çok Boyutlu Analizi: Bir Alan Araştırması. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(3), 182-204.
- Tabachnick B.G. & Fidell L.S. (2013) *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston
- Türk Dil Kurumu. (2024). *Türkçe sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Uzun, T. ve Kesicioglu, O. S. (2019). Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel mutluluğu ile iş tatminleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(29), 39- 52.
- Ünüvar H. (2021). *İşte Mutluluk Ölçeği (İMÖ): Bir ölçek geliştirme çalışması ve beş faktör kişilik özelliklerinin işte mutluluk üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü*. (Doktora Tezi), Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tokat.
- Ünüvar, H., ve Polatçı, S. (2024). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin İşte Mutluluk Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 20(1), 123-145.
- Xerri, M. J., & Brunetto, Y. (2013). Fostering innovative behaviour: The importance of employee commitment and organisational citizenship behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(16), 3163-3177.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1989). Innovation At Work: Psychological Perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- Yeşil, S., Sözbilir, F., & Akben, İ. (2012, November). *Affective organisational commitment, individual innovation behaviour and organisational innovation performance*. In Proceedings of the 10th International Conference on Knowledge, Economy and Management, Istanbul, Turkey (pp. 8-10).
- Yozgat, U., ve Bilginoğlu, E. (2020). İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 201-206.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

Research Article

İşyerinde Mutluluğun Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

The Impact of Happiness At Work on Innovative Work Behavior

Eray AKDEMİR Dr., Bağımsız Araştırmacı akdemireray@gmail.com https://orcid.org/0009-0008-8582-2391	İzzet GÜMÜŞ Prof.Dr., İstanbul Gelişim Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi igumus@gelisim.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-3782-3663
---	---

Extended Abstract

Purpose and Significance of the Study

The primary aim of this study is to analyze the impact of workplace happiness on employees' innovative work behavior. In today's increasingly dynamic, competitive, and technology-driven work environments, it is not sufficient for employees to merely fulfill routine tasks; rather, it is crucial for them to exhibit creative and innovative behaviors. In this context, employees' emotional states and psychological well-being have become key factors in achieving organizational success. Particularly, workplace happiness is considered to play a critical role in shaping innovative work behavior. Accordingly, this study aims to contribute to the academic literature and offer practical recommendations for human resource management practices.

Theoretical Framework

Innovative work behavior is a multidimensional concept that encompasses the development, advocacy, and implementation of new ideas within organizational structures. West and Farr (1989) defined innovative work behavior as the process of developing and implementing new ideas within an organization. Similarly, Scott and Bruce (1994) conceptualized it in three stages: idea generation, idea promotion, and idea implementation. De Jong and Den Hartog (2010) described it as a conscious effort by individuals to create usable and novel products, processes, or practices.

Workplace happiness, on the other hand, is rooted in the literature of positive psychology and refers to the frequency of experiencing positive emotions at work. Seligman (2002) defined happiness not only in terms of well-being and satisfaction related to past experiences but also optimism, hope, and belief in the future. According to Salas-Vallina and Alegre (2018), workplace happiness comprises three dimensions: work engagement, job satisfaction, and affective organizational commitment.

Literature Review and Hypotheses Development

The effect of workplace happiness on innovative work behavior has been previously examined and generally found to be positive and significant. For instance, Ağaoğlu et al. (2025) found that workplace happiness directly influenced innovative behavior in their study on nurses. Similarly, Al-Shami et al. (2023), identified a positive correlation between happiness and innovation among university faculty members.

Work engagement represents the levels of energy, enthusiasm, and dedication that employees bring to their work. Studies by Erer (2021) and Aslan (2019) have confirmed the positive impact of work engagement on innovative behavior.

Job satisfaction has also been considered an influential factor in innovative behavior. Studies by Mustafa et al. (2021) and Ani and Arijanto (2024) indicated that satisfied employees are more motivated to engage in innovation. Job satisfaction encompasses not only remuneration and working conditions but also job content, career opportunities, and relationships with colleagues.

Affective organizational commitment refers to the emotional attachment and identification of employees with organizational goals. Research by Yeşil, Sözbilir, and Akben (2012) found that affective organizational commitment supports innovative behavior, while Hakimian et al. (2016) demonstrated that affective commitment significantly enhances innovative tendencies.

Gökçen and Çetin (2022) investigated the relationship between innovative work behavior and job performance among public and private sector employees in Bartın, Turkey. The results indicated that employees in the private sector demonstrated significantly higher levels of both innovative behavior and job performance compared to those in the public sector. Similarly, Mukherjee and Ray (2009) found that managers in private sector organizations in West Bengal, India, exhibited greater innovative work behavior than their counterparts in the public sector. Moreover, their findings revealed that private sector managers experienced significantly higher levels of work-related stress.

Özsoy, Uslu, and Öztürk (2014) examined job and life satisfaction among public and private sector employees in Turkey and found that public sector employees reported higher levels of both job and life satisfaction compared to their private sector counterparts. Similarly, Negiz, Oksay, and Akman (2011) investigated the effects of gender and organizational type on job satisfaction and organizational commitment among employees in Isparta. Their findings revealed that public sector employees exhibited higher job satisfaction than those in the private sector. Additionally, affective and normative commitment levels were found to be significantly higher among public sector employees.

Based on the literature, the following hypotheses were developed:

- H1: Workplace happiness has a positive and significant effect on innovative work behavior.
- H1a: Work engagement has a positive and significant effect on innovative work behavior.
- H1b: Job satisfaction has a positive and significant effect on innovative work behavior.
- H1c: Affective organizational commitment has a positive and significant impact on innovative work behavior.
- H2: Innovative work behavior levels differ across sectors.
- H3: Workplace happiness levels differ across sectors.

Methodology

The study was conducted with 509 white-collar employees working in public institutions, private sector organizations, and non-governmental organizations (NGOs) in Istanbul and Ankara. Data were collected through an online survey using a convenience sampling method. The first section of the questionnaire included demographic questions.

Workplace happiness was measured using the scale developed by Salas-Vallina and Alegre (2018), which comprises three subdimensions: work engagement, job satisfaction, and organizational commitment. Innovative work behavior was measured using the six-item scale developed by Scott and Bruce (1994). SPSS software was used for data analysis, employing frequency analysis, means, standard deviation, Pearson correlation, linear regression, and one-way ANOVA techniques.

Findings

In this section, the relationships between workplace happiness (overall and its subdimensions) and innovative work behavior were analyzed using Pearson correlation coefficients:

- **Overall Workplace Happiness and Innovative Work Behavior:** A moderate, positive, and significant correlation was found ($r = 0.433$, $p < 0.01$).
- **Work Engagement and Innovative Work Behavior:** A significant positive correlation was observed ($r = 0.374$, $p < 0.01$).

- **Job Satisfaction and Innovative Work Behavior:** A weak but statistically significant positive correlation was identified ($r = 0.281$, $p < 0.01$).
- **Affective Organizational Commitment and Innovative Work Behavior:** A moderate and significant positive correlation was found ($r = 0.396$, $p < 0.01$).

Overall, all dimensions of workplace happiness were positively associated with innovative work behavior, with the strongest correlations found for organizational commitment and work engagement.

Regression analyses were conducted in two models:

- **(Overall Workplace Happiness):** Workplace happiness significantly predicted innovative behavior ($\beta = 0.433$, $R^2 = 0.186$, $p < 0.05$), explaining 18.6% of the variance. **H1** hypothesis was supported.
- **(Subdimensions of Workplace Happiness):**
 - Work Engagement: $\beta = 0.229$, $p < 0.05$ – **H1a** supported.
 - Job Satisfaction: $\beta = 0.095$, $p < 0.05$ – **H1b** supported.
 - Affective Organizational Commitment: $\beta = 0.263$, $p < 0.05$ – **H1c** supported.
 - Overall Model: $R^2 = 0.212$, $p < 0.05$ – The model explained 21.2% of the variance in innovative work behavior. Work engagement and affective organizational commitment emerged as the most influential predictors.

The innovative work behavior score of employees in the private sector (4.231) was found to be significantly higher than that of employees in public institutions (4.154). Additionally, the innovative work behavior score of employees in non-governmental organizations (4.344) is significantly higher than that of both public institutions and the private sector ($F = 7.631$, $p < 0.05$). Based on these results, the **H2** hypothesis is supported.

The workplace happiness mean of employees in public institutions (4.129) and non-governmental organizations (4.257) is significantly higher than that of employees in the private sector (4.009) ($F = 9.685$, $p < 0.05$). The differences are statistically significant in favor of public institutions and non-governmental organizations. Based on these results, the **H3** hypothesis is supported.

Conclusion and Recommendations

This study provides significant findings by comprehensively examining the multidimensional impact of workplace happiness on employees' innovative work behavior. The results indicate that the overall level of workplace happiness, along with its sub-dimensions—namely work engagement, job satisfaction, and affective organizational commitment—has a positive and significant effect on employees' innovative work behavior. In this context, it can be concluded that happy employees are not only more attached to their work, but also more willing and successful in exhibiting innovative behaviors.

The sectoral analysis results of the study are also noteworthy. Employees working in non-governmental organizations (NGOs) demonstrated higher levels of both workplace happiness and innovative work behavior compared to other sectors. This finding suggests that flexible, meaningful, and participatory work environments in NGOs contribute significantly to enhancing employees' happiness and their innovative behaviors. Employees in the private sector scored higher in terms of innovative behavior than those in the public sector, indicating that competition and performance-oriented structures may act as stimulants for innovation. However, the relatively lower happiness levels observed in the private sector imply that emotional needs of employees may not be sufficiently met. On the other hand, higher levels of workplace happiness in the public sector may be attributed to factors such as stable working hours, social security benefits, and a lower level of uncertainty in the work environment.

Based on these findings, several recommendations can be made for organizations and human resources departments. Employers should not perceive employee happiness merely as a social improvement initiative, but rather as a strategic component that directly contributes to organizational performance. Mechanisms such as open communication, tolerance for mistakes, rewarding creativity, and suggestion systems can be used to promote employees' innovative work behaviors. Encouraging more flexible

organizational structures in the public sector and implementing happiness-enhancing programs more broadly in the private sector could also be beneficial.

This study has addressed the relationship between workplace happiness and innovative work behaviour through quantitative data. Future research can focus on qualitative methods to explore these relationships in greater depth. Conducting similar studies across different geographic regions, sectors, and cultural contexts would enhance the generalizability of the findings. By incorporating mediator or moderator variables into the model, the presented findings can be analyzed in a more holistic manner.

In conclusion, this research highlights that workplace happiness is an effective and valuable factor in fostering innovative work behavior. Investing in employee satisfaction, emotional well-being, and organizational attachment not only leads to happier employees but also contributes to the development of more creative, productive, and competitive organizations. Therefore, the concept of “happy employee, innovative employee” should be considered not merely as a motto but as a key foundation for gaining competitive advantage.