



## YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARIN BİREYLERİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİ, ÇALIŞMA ARKADAŞLARI İLE ÇATIŞMANIN ARACILIK ROLÜ ÜZERİNE MERSİN İLİ SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLERİNE VE MUHASEBE ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA\*

Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN  
Toros Üniversitesi, Mersin  
[abdullah.caliskan@toros.edu.tr](mailto:abdullah.caliskan@toros.edu.tr)

Sedef URTEKİN  
Toros Üniversitesi, Mersin  
[sedefler\\_ing@hotmail.com](mailto:sedefler_ing@hotmail.com)

**ÖZ:** İşletmeler arasındaki rekabetin çok yüksek olduğu günümüzde işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerinin en önemli unsuru çalışanlardır. Bu çerçevede yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkisi ve çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü üzerine Mersin ili serbest muhasebeci mali müşavirleri ve muhasebe çalışanlarına yönelik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın temel amacı yenilikçi davranışın işten ayrılma niyetine etkisini ve bu etkide çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolünü belirlemektir. Bu kavramları ilişkilendirerek yapılacak çalışmada serbest muhasebeci mali müşavirleri ve muhasebe çalışanlarının yenilikçi davranış sergilemelerinin altında yatan sebepler ve bu bağlamda yenilikçi davranışların bireysel çıktılarına doğru değerlendirilmede fayda sağlayacağı değerlendirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Sonuç olarak yenilikçi davranışların alt boyutlarından fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme ile işten ayrılma niyeti arasında ve yapılan analizlerde bu ilişkide çalışma arkadaşlarıyla çatışmanın aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yenilikçi davranış, işten ayrılma niyeti, çalışma arkadaşları ile çatışma,

## THE EFFECT OF INNOVATIVE BEHAVIORS TO LEAVE PERSON'S INTENTION FROM EMPLOYMENT, ON THE MEDIATING ROLE OF THE CONFLICT WITH COLLEAGUES INVESTIGATION FOR THE FINANCIAL CONSULTANT AND ACCOUNTANT AND ACCOUNTING EMPLOYEES IN THE PROVINCE OF MERSİN

**ABSTRACT:** Nowadays, rivalry is very important (high), so the most important factor is employees for getting the advantage of rivalry. In this context, a study was conducted for the accountants of public accountants and accountants of Mersin. The main aim of the study is to determine the effect of innovative behavior on the intention to quit and to determine the mediating role of conflict with colleagues. In the study which will be done by associating these concepts, it has been evaluated that free accountant financial advisors and accounting employees will benefit from the reasons underlying their innovative behavior and, in this context, to evaluate the individual outputs of innovative behaviors correctly. Face to face survey method was used as the data collection tool. As a result, it has been found that the conflict has an intermediary role between the sub-dimensions of innovative behaviors and the intention to leave ideas, to develop ideas and ideas and to leave the job.

**Key words:** Innovative behaviors, quit intention to work, conflict with colleagues,

\* Bu makale Sedef URTEKİN'e ait aynı isimli, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

## 1. GİRİŞ

İşletmelerin dinamik iş ortamında uzun dönemde hayatta kalarak rekabet avantajı elde edebilmeleri için yenilikçi politikalar benimseyip uygulamaları ve çalışanlarının da yenilikçi davranış sergilemeleri önem taşımaktadır. Bu çerçevede işletmeler personel devir hızlarını mümkün olan en düşük seviyede tutmaya özen göstermektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, yenilikçi davranış, işten ayrılma niyeti ve çatışma kavramları üzerinde durularak; yenilikçi davranışın işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü etkisi incelenmiştir. Yenilikçi davranışların alt boyutlarından fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Yenilikçilik

Yenilikçilik; birey, grup, organizasyon ya da topluma yarar sağlayacak şekilde tasarlanmış, uygulayıcı ve kullanıcılara yeni olarak tanımlayan fikir, süreç, ürün ve prosedürlerin farklı şekillerde uygulanmasıdır (West ve Far, 1990). Yenilikçilik kavramı henüz gelişen bir şeyin temeli şeklinde ifade edilen bir değişim sürecidir (Coopey vd., 1998). Yeni fikirlerin, süreçlerin, ürün veya hizmetlerin üretimi, kabul ve uygulaması yenilikçilik olarak ifade edilir (Calontone vd., 2002). Pek çok araştırmacı da büyümenin sürdürülebilir olması için yenilikçiliğin şart olduğunu ifade etmektedir (Uzkurt, 2008; Aksay, 2011). Drucker'e göre ise yenilikçilik, örgütün sahip olduğu kaynaklardan yeni kapasiteler üreterek zenginlik yaratmasıdır (Gorman, 2007). Yenilikçilik ile ilgili birçok farklı tanım yapılmış olsa da çoğu tanımda ortak bahsedilen yeni bir düşüncenin faydalığının önemine dikkat çekmektir (Camison vd., 2004; Çalışkan ve Akkoç, 2012). Yenilikçilik; birey, örgüt ya da toplumun faydasına sonuç doğuran bir kavramdır (Elçi, 2006). Yeniliğin sağladığı faydalar, örgütün daha iyi işleyiş ve çalışanlar/gruplar için sosyo-psikolojik yararları içermektedir (Janssen, 2000). Çalışanların eylemlerinde sürekli yenilik ve iyileştirme becerisi süreci içinde olması işletmeler için hayati bir önem taşımaktadır (Duvacı, 2017). Yenilikçilik, bir firma kültürü olarak yeni fikirlere açık olmayı ifade etmektedir. Başarılı yenilikler rekabet açısından firmaya üstün konum sağlamaktadır (Çalışkan, 2013).

### 2.2. Yenilikçi Davranış

Yenilikçi davranış bir örgüt üyesi veya firma çalışanlarının kendi irade ve isteği dahilinde ürün, hizmet, prosedür ve süreçlere yönelik düşünceleri özümseyip kabullenerek, bu fikirleri kendi işine, birimine veya organizasyonunun bütününe uygulaması olarak tanımlanır (West ve Farr, 1989). Yeni teknoloji ve teknikler geliştirilmesi, amaçların gerçekleştirilmesi yönünde yeni yolların ve yöntemlerin uygulanmasını içermektedir (Yuan, 2005). Scott ve Bruce (1994)'a göre sorunun tarif edilmesi, yeni veya önceleri kabul görmüş düşünce, çare ve tahlillerin ortaya konması ile başlayan, yenilikçi fikrin desteklenmesi ile sürdürülen, yeni düşüncenin somut bir biçime veya ilk ve yeni bir örneğe evrilmesi ile son bulan bir süreçtir. Yenilikçi davranış sergilemek; talep-yetenek uyumu, performans gelişimi, iş tatmini, stres seviyelerini azaltma, daha iyi kişiler arası ilişkiler ve kişisel gelişim gibi faydalar sağlayabilmektedir (Janssen vd., 2004: 130). İşletmelerin firmalarla rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi, yaşadığı hareketli iş çevresinde kalıcı olması için yenilikçi davranmayı benimsemeleri yaşamsal önem taşımaktadır (Mone vd., 1998). Yenilikçi davranış boyutları çok kademeli bir süreç olarak ele alınmaktadır (Scott ve Bruce, 1994). Yaratıcılıktan daha geniş bir kavram olan yenilikçi çalışma davranışı yalnız fikir üretmeyi değil, aynı zamanda fikirlerin uygulanmasını ve kişisel ve/veya iş performansını arttıracak iyileştirmelerin gerçekleşmesini gerektiren davranışları içermektedir (De Jong ve Hartog, 2007). Bu kapsamda, yenilikçi davranış fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme olmak üzere üç farklı davranışsal boyuttan oluşmaktadır (Janssen, 2000).

#### 2.2.1. Fikir Üretme

Fikir üretme soyut, somut veya görsel formda olabilen dinamik bir yaratma ve derleme sürecidir (Kheng vd., 2013). Fikir üretme sorunlar ve performans boşlukları farkına varıldığı zaman, yenilik ihtiyacı algılandığında buna bir cevap niteliğindedir (De Jong ve Hartog, 2007). Algılanan işle ilgili

problemler, uyumsuzluklar, devamsızlıklar ve yeni geliştirilen trendler sıklıkla yeni fikirlerin üretilmesinin kışkırtıcısıdır (Scott ve Bruce, 1994). İyi fikir üreticileri ise sorunlara veya performans boşluklarına farklı açılarla yaklaşabilen bireylerdir (De Jong ve Hartog, 2007).

### 2.2.2. Fikir Geliştirme

Fikir geliştirme aşaması temelde organizasyonun hem içerisindeki hem de dışarısındaki kaynaklardan istifade ederek her hangi bir yeniliğin alt yapısını meydana getirecek olan fikirlerin ortaya çıkarıldığı aşamadır (Özdaşlı, 2010).

### 2.2.3. Fikir Gerçekleştirme

Yenilikçi davranışın son boyutu olan fikir gerçekleştirme, üretilen yenilikçi fikirlerin hayata geçirilmesi, kullanılabilir hale dönüştürülmesi yani uygulamaya konulmasıdır (Pelenk, 2017). Fikirlerin uygulanması için çalışanların çok fazla çabasına ve sonuç odaklı tutumlarına ihtiyaç vardır (Kıroğlu ve Albayrak, 2017). Başka bir deyişle, bir kişi, fikirlerini tecrit halinde üretebilirken, bu fikirler ancak başkalarından gelen onay, destek ve kaynaklarla başarıyla uygulanabilir (Axtell vd, 2000).

### 2.3. Çatışma Kavramı

Yönetim bakış açısıyla çatışma kavramı ise 1970'li yıllarda hem yöneticilerin hem de akademik araştırmacıların en büyük ilgi odağı haline gelmiştir (Robbins, 1978, 67). Örgütsel açıdan çatışma, farklı kurallar, hedefler, değerler veya bakış açılarına sahip ve birbirlerine bağlı iş aktiviteleriyle meşgul olan iki veya daha fazla örgüt üyesi veya grup arasında ortaya çıkan uyumsuzluktur (Stoone ve Freeman, 1989). Karip (2000) çatışmayı, çeşitli kaynaklar, güç, statü, inançlar, çıkarlar ve isteklere sahip olmak için gösterilen çekişme olarak görülen toplumsal bir süreç şeklinde tanımlamaktadır. Doğrudan ya da dolaylı olarak karşılaştığımız ve genellikle karşı koyuş olarak tanımlanan bir olgudur (Edibe Şendur, 2006). Çatışma bir birey ya da grubun bir alternatifi seçmede güçlüklerle karşılaşması ve karar vermede zorlanması şeklinde de tanımlanabilir (Korkmaz, 1994, 78). Çatışma kavramı genel olarak duygu, düşünce ve davranışlarda gerçekleşen psikolojik ve sosyal engellenme haliyle ilgili olup farklılaşan amaç, istek ve beklentilerin zıtlaşması ve mücadele etmesi anlamına gelir (Aydınalp, 2010, 189). Davranışsal açıdan çatışma, muhalefeti esas alan karşıt tarafların amaç ve değerlerinin birbirleriyle uyumsuzluğuna dayanan dolaysız ve kişisel bir karşılık şekli olarak tanımlanabilir (Kılınç ve Mışhal, 1998, 26). Çatışma bireyler arası ilişkilerde anlaşmazlık, zıtlaşma, uyumsuzluk, huzursuzluk, birbirine ters düşme durumudur (Sakızlı, 2007). Sonuç olarak, bütün çatışma tanımlarının ortak unsurları; anlaşmazlık, uyumsuzluk, zıtlaşma, birbirine ters düşme gibi kavramlardır. (Dinçer ve Fidan, 1996, 359). Örgütlerde anlaşmazlık, zıtlaşma, ahenksizlik, uyumsuzluk gibi durumlarla karşılaşılması nedeniyle taraflar arasında hangi düzeyde olursa olsun çatışmanın kaçınılmaz olduğu söylenebilir (Can, 1991). Çatışma bir kavram olarak ürkütücü gözükmemektedir. Her ne kadar çatışma olumsuz bir olgu olarak düşünülse de diğer yandan yenilik, yaratıcılık, gelişme gibi olumlu anlamlarda yüklenmektedir (İpek, 2000). Bu bağlamda çatışmaları her zaman olumsuz bir durum olarak düşünmemek gerekir; çünkü çatışmalar doğru olarak algılanıp yönetildiğinde, örgütsel performansın artmasına katkıda bulunurlar (Başak, 2010). Yapılan pek çok araştırma, karar alımında başarılı örgütlerin genelde açık tartışmadan, esneklikten ve çatışmadan yana olduklarını göstermiştir (Sarometova, 2007). Dolayısıyla örgüt başarısı için, çatışmalar teşvik edilip etkili bir şekilde yönetilmelidir. Örgütsel karar alımında farklı bakış açıları ve eleştirel düşünceler göz önüne alınmalıdır (Cosier ve Schwenk, 1990, 69).

### 2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın, çalışma ortamındaki koşullarla ilgili tatminsizliği sebebiyle ortaya çıkan bir durumdur (Seyrek ve İnal, 2017). İşten ayrılma niyeti, beklentilerinin gerçekleşmemesi sonucunda çalışanların işlerine aktarabilecekleri efor ve isteklerinin bilinçli olarak negatif yönde şekillenmesi olarak ifade edilir (Saygılı, 2018). Rusbelt (1988)'e göre işten ayrılma niyeti, çalışma şartlarının olumsuz olması durumunda çalışanların iş tatmininin azalması durumunda gösterdikleri aktif ve yıkıcı bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Demir ve Tütüncü, 2010). İşten ayrılma niyeti fiili olarak gerçekleşmeden önce bir süreçten geçmektedir. Örgütte çalışanın yeteri kadar takdir edilmemesi, daha

iyi konum ve çalışma şartlarında olmak istemesi, çalışanın bağlı olduğu örgüte bağlılığının azalması vb. sorunların yaşanması, işten ayrılma niyetini ortaya çıkarmaktadır (Turunç ve Avcı, 2011; Kurtoğlu, 2017). İşten ayrılma niyetinin örgütsel etkinliği etkilediği yönünde bir algı mevcuttur ve işletmelere ciddi maliyetler getirmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009, 160). İşten ayrılma sonucunda eğitilmiş ve kalifiyeli çalışan kaybı, örgütte verimliliği düşürdüğü gibi diğer çalışanların da motivasyonunu negatif yönde etkilemektedir (Kesen, 2011). Yöneticiler çalıştıkları işletmelerin rekabet gücünün artması için örgütlerinde işten ayrılma niyetini arttıran durumları ortadan kaldırma sorumlulukları vardır (Turan, 2017). Örgüt içerisinde adaletli dağıtımın sağlanması, adam kayırmanın örgüt kültüründen tamamen çıkarılması gibi faaliyetler hayata geçirebilirlerse işten ayrılma niyetini minimuma indirebilirler (Sanderson, 2003, 15).

### 3. HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

#### 3.1. Yenilikçi Davranış ve Çalışma Arkadaşları ile Çatışma

“Çatışma, kaçınılmaz bazen de uzatılmış- öz çıkarlar, değerler ve inançlar üzerinden verilen mücadele, kavga ve bazen de tepkisel ayrışma” olarak tanımlanmaktadır (Mial vd., 2007: 7). Volkan (1998)’a göre, çatışmaların kökenlerinin insan doğası ve gelişimi ile ilgili olduğunu söyler. Çatışma teorisine göre; her toplum her noktada ve her an çelişki ve çatışmaya dayanır ve buna açıktır, çatışma ve çelişki toplumun temel niteliğidir. Her toplum her noktada her an değişmelere açıktır. Toplumsal değişme her zaman ve her yerde vardır (Dahrendorf, 1959: 164). Marx (1967)’a göre, toplumda değişme toplumu oluşturan sınıflar arası çatışma sonucu gerçekleşmektedir. Değişimin dinamiği sınıflar arasındaki çatışmalardır. Örgütte yaşanan çatışmalar, doğru yönetilmeleri durumunda organizasyonun gelişimine pozitif katkılar sağlar (Zhang, vd., 2015). Örgütsel etkinliğin artırılması ve örgütsel öğrenmenin geliştirilmesi için belirli bir seviyede çatışma yaratılmasının olumlu sonuçlar yaratması muhtemeldir (Karcıoğlu ve Alioğulları, 2012). Rekabet ortamı içinde akılcı bir şekilde yönetilerek çatışmalar örgütsel kazanımlara dönüştürülebilir (Akova ve Akın, 2015).

Wit vd. (2012), süreç çatışmalarının; yenilik, verimlilik, etkinlik, güven ve bağlılık gibi grup performans çıktıları üzerinde kuvvetli ve negatif yönlü bir etkisinin bulunduğunu aktarmaktadırlar. He vd. (2014), görev çatışmasının takım performansını olumlu şekilde etkilerken, ilişki çatışmasının performansa zarar verdiğini ve negatif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Vollmer (2015), görev çatışmasının yenilik faaliyetleri üzerindeki etkisinin çoğunlukla pozitif yönlü olduğunu, ilişki çatışmasının etkisinin ise büyük oranda negatif yönlü olduğunu ortaya koymuş ve çatışmanın, yenilik faaliyetlerinin sadece sonucu değil aynı zamanda kaynağı da olduğunu ifade etmiştir. Song vd. (2006), yapısal çatışma ile yenilik performansı arasında güçlü ve pozitif bir bağlantı bulunduğunu, ilişki çatışmasıyla yenilik performansı arasındaki bağlantının ise güçlü ve negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

#### 3.2. Yenilikçi Davranış ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgüt normları paralelinde hareket eden çalışanlar, yeni görev tanımları, yeni iş ilişkileri ve yeni grup normları anlamına gelen yenilikçi yaklaşımlara (Jones, 2001), beraberinde güvensizlik, belirsizlik ve stres getirebileceğinden ötürü işten ayrılmaya eğilimli olurlar (Argyris, 1957; Jones, 2001; Lewin, 1951; Likert, 1967). Bu bağlamda motivasyon kaybının sonucu olarak performans düşüklüğü, tatminsizlik, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma ile sonuçlanabilmektedir (Ballot, vd., 2002). Blau (1964)’a göre; iş gören ile işletme arasında ekonomik olarak bir değişim ilişkisi olduğunu ifade etmiştir. Buradan hareketle; ücret düzeyinden tatmin olan iş görenin tatmin olma derecesi arttıkça yenilikçi davranış sergilemesinin de pozitif yönde artacağı ifade edilebilir (Seçkin ve Çoban, 2017: 134-148). Judge ve Bono (2001) kontrol odağı kavramının iş tatmini ve iş performansı üzerinde önemli bir belirleyici olduğunu vurgulamaktadırlar. İçsel kontrol odağı ile örgütsel destek, iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma arasında negatif bir ilişki bulunmuştur (Shrestha ve Mishra, 2012).

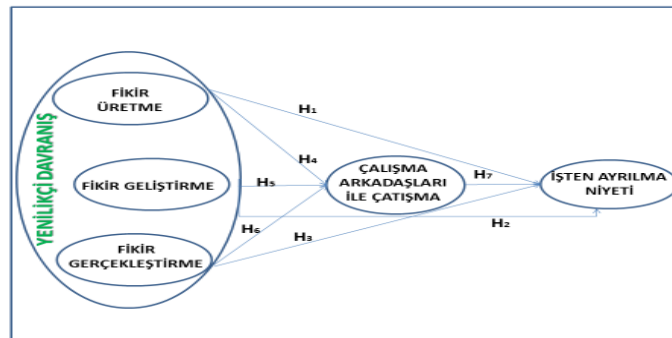
### 3.3. Çalışma Arkadaşları ile Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti

Dreher (1982), işten ayrılma niyetlerini ve davranışlarını belirleyen etmenler üzerinde durmuştur. Çalışanlar arasında farklılıklara sebep olan ve böylelikle işten ayrılmalarını veya örgütte kalmalarını belirleyen bu etmenler çalışanların performansı, potansiyeli, yetenekleri ve kariyer gelişimleri olarak sıralanabilmektedir (Teoman, 2007) Çalışma arkadaşları ile çatışmalar; olumsuz duygulardan, düşmanlıklardan, karşılıklı engellemelerden, uyumsuzluklardan, gerginliklerden, değer uyuşmamasından, örgütsel ve yönetsel süreçlerden meydana gelebilir (Basım vd., 2009, 21). Çalışanların üstleri ve akranları ile çatışma yaşamaları işten ayrılma niyetini arttıran olumsuz bir etkidir (Mimaroglu, 2008). Nitekim kişiler arası çatışmaların yoğun olduğu işyerlerinde işten ayrılma niyetinin de artması kaçınılmaz bir durum olarak nitelendirilmektedir (Spector ve Bruk-Lee, 2008, 280). Zira Chen ve Spector (1992), Rainey (1995), Çalışma arkadaşları ile çatışmanın işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Gürkan ve Demiralay'ın 2013 yılında yapmış oldukları "ilişki ve görev çatışması ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin araştırılması: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma" konulu çalışmada konaklama işletmelerinde görev ve ilişki çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Spector ve Jex (1998)'e göre kişiler arası çatışma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Yöneticiler tarafından iyi yönetilmeyen bir çatışma, örgüt açısından zincirleme olarak iş ortamında güvensizliğe, istenilen verimin alınmamasına, maliyetin artmasına, işletmeyi ayakta tutamamaya ve bunların akabinde işçilerin sürekli değiştirilmesine sebebiyet vermektedir. (Akova ve Akın, 2015). Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için, çatışmaları olumlu bir yöne kaydırması ve onları iyi yönetmesi gerekir. Makul düzeyde yaşanan çatışma, farklı ve zıt fikirlerin karşılaşması sonucu örgüte hareketlilik sağlayacağından faydalıdır. Fakat yüksek seviyede yaşanan çatışmanın gerek şirketlere gerekse kişilere zararları büyüktür ve bu zararlar kendini işe verememe ile sonuçlanabilir (Coşkun, 2012). Friedman vd. (2000) yapmış oldukları çalışmada, kişilerin çatışma biçimlerinin işteki çatışma ve stres üzerine olan etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırma bulguları, görev çatışmasının stres üzerine doğrudan bir etkisinin olmadığı, ilişkiler çatışmasının stres üzerine doğrudan etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Farklı çatışma biçimlerinin işteki çatışmayı ve ilişkilerdeki çatışmayı anlamlı bir şekilde etkilediği ayrıca bunların yaşanan stres düzeylerini etkilediği ise araştırmanın diğer bir bulgusudur.

### 4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkisi ve çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolünü belirlemeye yönelik olarak Mersin ili serbest muhasebeci mali müşavirlerine ve muhasebe çalışanlarına yönelik yapılan bu çalışmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklemelerden elde edilen veriler neticesinde hipotezlere ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış sonrasında değişkenler arası korelasyon analizi uygulanmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen veriler literatür ile karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Kurumdan ve ampirik araştırmadan yola çıkarak yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1. Araştırma modeli



**H<sub>1</sub>:** Fikir üretme, bireylerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**H<sub>2</sub>:** Fikir geliştirme, bireylerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**H<sub>3</sub>:** Fikir gerçekleştirme, bireylerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**H<sub>4</sub>:**Fikir üretme, bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**H<sub>5</sub>:**Fikir geliştirme, bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**H<sub>6</sub>:** Fikir gerçekleştirme, bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

**H<sub>7</sub>:** Bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma, bireylerin işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

**H<sub>8</sub>:** Fikir üretmenin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü vardır.

**H<sub>9</sub>:** Fikir geliştirmenin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü vardır.

**H<sub>10</sub>:** Fikir gerçekleştirmenin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü vardır.

#### 4.1.Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Mersin’deki serbest muhasebeci mali müşavirler ve muhasebe çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu çalışanların arasından basit tesadüfi yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu işletmelerde yaklaşık 2500 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5’lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 332 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 750 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 503 tanesi geri dönmüş ve 485 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde değişkenlere ait normal dağılımı bozan 16 veri seti çıkartılmış ve 469 katılımcının doldurduğu anket analizlere dâhil edilmiştir.

#### 4.2.Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları SPSS paket programı ile doğrulayıcı faktör analizleri ise Amos programı ile analiz edilmiştir. Yenilikçi davranışın üç alt boyutu olan fikir üretme (FÜ), fikir geliştirme (FGLŞ) ve fikir gerçekleştirmenin (FGRC), bireylerin işten ayrılma niyetleri (İAN) üzerine etkisini ve bu etkide çalışma arkadaşları ile çatışmanın (ÇAÇ) aracılık etkisini belirlemeye yönelik olan bu araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir.

##### 4.2.1.Yenilikçi davranış ölçeği (YD):

Serbest muhasebeci mali müşavirler ve muhasebe çalışanlarının bireysel yenilikçi davranışları ile ilgili algılarını belirlemek üzere Janssen (2003) tarafından geliştirilen ve üç boyuttan oluşan “Bireysel Yenilikçi Davranış” ölçeği kullanılmıştır. Janssen (2003) tarafından yapılan çalışmada yenilikçi davranışlar; fikir üretme (üç ifade), fikir geliştirme (üç ifade) ve fikir gerçekleştirme (üç ifade) şeklindedir. Bu ölçeğin Türkçe geçerliliği Eroğlu ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .97 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur.

Yenilikçi davranışın ilk boyutu olan *fikir üretme* ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

İkinci boyut olan *fikir geliştirme* ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

Son boyut olan *fikir gerçekleştirme* ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur.

#### 4.2.2. Çalışma arkadaşları ile çatışma ölçeği (ÇAÇ):

Serbest muhasebeci mali müşavirler ve muhasebe çalışanlarının çalışma arkadaşları ile yaşadıkları çatışma düzeylerini belirlemek üzere Janssen (2003) tarafından geliştirilen 4 maddeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe geçerliliği Eroğlu ve arkadaşları (2018) tarafından yapılmış ve güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak bulunmuştur. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .83 olarak bulunmuştur.

#### 4.2.3. İşten ayrılma niyeti ölçeği (İAN):

Bireylerin işten ayrılma niyetlerini belirlemek üzere Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur.

**Tablo 1:** Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri

Değişkenler	X <sup>2</sup>	df	CMI N/ DF ≤5	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
				≥.85	≥.80	≥.90	≥.90	≥.90	≤.08
1.Fikir Üretme	16,4	4	2,4	0.88	0.89	0.96	0.96	0.97	0.05
2. Fikir Geliştirme	13,6	3	4,1	0,94	0,93	0,95	0,93	0,94	0,04
3. Fikir Gerçekleştirme	11,6	4	1,8	0,95	0,96	0,97	0,97	0,96	0,02

4. Çalışma Arkadaşları İle Çatışma	33,5	2	1,2	0,96	0,96	0,97	0,97	0,96	0,02
5. İşten Ayrılma Niyeti	10,7	17	2,1	0,97	0,97	0,96	0,97	0,97	0,04

**Not:** Uyum iyiliği değer aralıkları “*kabul edilebilir*” standartlara göre düzenlenmiştir

### 4.3.Bulgular

Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 2.). Tabloda ayrıca satırların sonunda güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; çalışanların işten ayrılma niyetinin, yenilikçi davranışın üç alt boyutu olan fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme ile negatif, aracı değişken olarak belirlenen çalışma arkadaşları ile çatışma ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

**Tablo 2:** Değişkenler arası korelasyon değerleri

Değişken	1	2	3	4	5
1.FÜ	(.93)				
2.FGLŞ	.81**	(.89)			
3.FGRC	.78**	.84**	(.94)		
4.ÇAÇ	-.69**	-.75***	-.78**	(.83)	
5.İAN	-.79**	-.82**	-.84**	.88**	(.89)

**Not:** Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

\*\*  $p < .01$ ,

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken fikir üretme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında FÜ' nin İAN' yi ( $\beta = -.79$ ,  $p < .01$ ) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda FÜ' nin aracılığı araştırılan ÇAÇ' ye olan etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda FÜ' nin ÇAÇ' yi anlamlı olarak etkilediği ( $\beta = -.69$ ,  $p < .01$ ) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan ÇAÇ' nin İAN' ye olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. ÇAÇ' nin İAN' yi ( $\beta = .88$ ,  $p < .01$ ) anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. Bu aşamanın son adımında ise FÜ ve aracılığı araştırılan ÇAÇ birlikte analize sokulmuş ve İAN üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda FÜ' nin ÇAÇ ile birlikte analize sokulmasıyla İAN üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ( $\beta = -.31$ ,  $p < .01$ ), ÇAÇ' nin de İAN üzerindeki etkisi devam etmiştir ( $\beta = .44$ ,  $p < .01$ ). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ( $z = 7.6$ ,  $p < .01$ ). Bu bulgu FÜ' nin İAN' ye etkisinde ÇAÇ' nin kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.



**Tablo 3:**Aracılık testi sonuçları (FÜ-ÇAÇ-İAN)

		$\beta$	
		ÇAÇ	İAN
FÜ	<b>Test 1</b>		
	Yaş		-.07
	Çal.Süresi		.08
	<b>FÜ</b>		<b>-.79**</b>
	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>		.60
	$\Delta R^2$		.60
			<b>(F=248**)</b>
	<b>Test 2</b>		<b>ÇAÇ→İAN</b>
	Yaş	-.18	.09
	Çal.Süresi	.01	-.16
	<b>FÜ</b>	<b>-.69**</b>	<b>.88**</b>
	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	.53	.63
	$\Delta R^2$	.51	.62
		<b>(F=386**)</b>	<b>(F=267**)</b>
	<b>Test 3</b>		
Yaş		-.11	
Çal.Süresi		-.06	
<b>FÜ</b>		<b>-.31**</b>	
<b>ÇAÇ</b>		<b>.44**</b>	
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>		.22	
$\Delta R^2$		.22	
		<b>(F=674**)</b>	
<i>Sobel Test(z)</i>	<b>7.6**</b>		

\*\* p&lt; .01

**Tablo 4:**Aracılık testi sonuçları (FGLŞ-ÇAÇ-İAN)

		$\beta$	
		ÇAÇ	İAN
FGLŞ	<b>Test 1</b>		
	Yaş		-.18
	Çal.Süresi		.22
	<b>FGLŞ</b>		<b>-.82**</b>
	<i>Adjusted</i>		.68
	<i>R<sup>2</sup></i>		.68
	<i>ΔR<sup>2</sup></i>		.68
			<b>(F=401**)</b>
	<b>Test 2</b>		
	Yaş	-.13	
	Çal.Süresi	.04	
	<b>FGLŞ</b>	<b>-.75**</b>	
	<i>Adjusted</i>	.47	
	<i>R<sup>2</sup></i>	.36	
	<i>ΔR<sup>2</sup></i>	.36	
			<b>(F=201**)</b>
	<b>Test 3</b>		
	Yaş		-.17
Çal.Süresi		.08	
<b>FGLŞ</b>		<b>-.34**</b>	
<b>ÇAÇ</b>		<b>.49**</b>	
<i>Adjusted</i>		.18	
<i>R<sup>2</sup></i>		.18	
<i>ΔR<sup>2</sup></i>		.18	
		<b>(F=369**)</b>	
<i>Sobel</i>	<b>5.2**</b>		
<i>Test(z)</i>			

\*\* p < .01

**Tablo 5:** Aracılık testi sonuçları (FGRC-ÇAÇ-İAN)

		$\beta$	
		ÇAÇ	İAN
FGRC	<b>Test 1</b>		
	Yaş		-.07
	Çal.Süresi		.06
	<b>FGRC</b>		<b>-.84**</b>
	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>		.69
	$\Delta R^2$		.69
			<b>(F=378**)</b>
	<b>Test 2</b>		
	Yaş	-.18	
	Çal.Süresi	.05	
	<b>FGRC</b>	<b>-.78**</b>	
	<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>	.49	
	$\Delta R^2$	.48	
			<b>(F=222**)</b>
	<b>Test 3</b>		
Yaş		-.09	
Çal.Süresi		.02	
<b>FGRC</b>		<b>-.36**</b>	
<b>ÇAÇ</b>		<b>.51**</b>	
<i>Adjusted R<sup>2</sup></i>		.24	
$\Delta R^2$		.23	
		<b>(F=337**)</b>	
<i>Sobel Test(z)</i>	<b>4.9**</b>		

HİPOTEZLER	SONUÇ
------------	-------

<b>H<sub>1</sub>:</b> Fikir üretme, bireylerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>2</sub>:</b> Fikir geliştirme, bireylerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>3</sub>:</b> Fikir gerçekleştirme, bireylerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>4</sub>:</b> Fikir üretme, bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>5</sub>:</b> Fikir geliştirme, bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>6</sub>:</b> Fikir gerçekleştirme, bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>7</sub>:</b> Bireylerin çalışma arkadaşları ile çatışma, bireylerin işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>8</sub>:</b> Fikir üretmenin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü vardır.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>9</sub>:</b> Fikir geliştirmenin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü vardır.	<b>Desteklendi</b>
<b>H<sub>10</sub>:</b> Fikir gerçekleştirmenin, bireylerin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü vardır.	<b>Desteklendi</b>

## 5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkisi ve çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü üzerine Mersin ili serbest muhasebeci mali müşavirlerine ve muhasebe çalışanlarına yönelik yapılan bu çalışmada basit tesadüfi yöntemle seçilen deneklere yüz yüze uygulanan anketle elde edilen veriler neticesinde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmanın amacına yönelik olarak değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla; diğer bir ifadeyle bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Fikir üretme ile bireylerin işten ayrılma niyetleri, fikir geliştirme ve bireylerin işten ayrılma niyeti ve fikir gerçekleştirme ile bireylerin işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yenilikçi davranışın alt boyutları olan fikir üretme, fikir geliştirme ve fikir gerçekleştirme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olması tümevarım yöntemi ile yenilikçi davranış ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka ifade ile yenilikçi davranış gösteren çalışanın çalışma arkadaşları ile yaşamış oldukları çatışma işten ayrılma niyetini arttırdığı söylenebilir. Literatür taraması sonucunda Aygül (2014)'ün yapmış olduğu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı, yenilikçi davranış ve örgütsel bağlılık değişkenleri arasında yaptığımız çalışmada ulaştığımız sonuçlarla benzer sonuçlar bulunmuştur. Eroğlu vd. (2018)'nin gerçekleştirmiş oldukları çalışmada yenilikçi davranış ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Çalışma arkadaşları ile çatışmanın işten ayrılma niyetine etkisi ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında Gürkan ve Demiralay'ın 2013 yılında yapmış oldukları çalışmada, konaklama işletmelerinde görev ve ilişki çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu yönde doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar yapmış olduğumuz çalışma ile örtüşür niteliktedir. Kılıç'ın 2004 yılında yapmış olduğu çalışmada örgüt içinde çıkacak çatışma işten ayrılma niyetini artırarak çatışma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç ile yapmış olduğumuz çalışma sonucu birbiri ile benzer sonuçlar vermektedir.

---

Yenilik faaliyetlerinin sadece üretim sektöründe kullanılamayacağı ve hizmet sektöründe de kullanılabileceği yapılmış olan bu çalışma ile gösterilmiştir. Ürünlerin ve hizmetlerin farklılaşması sonucu hizmet sektöründe de yenilikçi davranışların artmasına yol açmıştır. Üretim sektörüne benzer şekilde hizmet sektörünün de rekabet avantajını elde edebilmesi için rakiplerden farklılaşması ve sektörde çalışan personellerin yeniliğe açık olması ile mümkündür.

Yapılan çalışmanın sadece bir sektörde ve ilde yapılmış olması araştırmanın kısıtıdır. Bu sebeple, gelişimi yeniliğe bağlı olan teknoparklar ve ar-ge merkezlerinde benzer çalışma yapılması literatüre bir farklılık getirebileceğinden yapılabilir bir alan oluşturmaktadır. Uluslararası alanda rekabet etmek zorunda olan ulusal işletmelerde benzer çalışmanın yapılması yenilikçilik, işten ayrılma ve çatışma arasında daha geniş bir evren oluşturma açısından önem arz etmektedir.

Bu alanda yapılacak olan diğer çalışmalarda, bu çalışmada değinilmemiş olan bazı faktörlerin yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkileri ve bu etkide çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü incelenebilir.

**KAYNAKLAR**

- Akova, O. ve Akın G. (2015). Çatışma Yönetimi, Yönetmel ve Örgütsel Etkinliği Geliştirme Yöntemleri. İstanbul: Adra Yayıncılık, s.516-549.
- Aksay, K. (2011). Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., ve Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3).
- Aydınalp, H. (2010). Sosyal çatışma ve din. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 19 (2), s.187 – 215.
- Aygül, Z. (2014). Örgütsel vatandaşlık davranışının çalışan yenilikçiliğine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ballot G., Fakhfakh F. ve Taymaz E., (2002). Who Benefits From Training and R&D: The Firm Or The Workers, A Study On Panels Of French And Swedish Firms, *ERC Working Papers in Economics*, 2(1), s.1-30.
- Bıçer, M. (2017). Etik İklim, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Osmaniye.
- Can, H. (1991). Organizasyon ve Yönetim. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Chen, P. Y., ve Spector, P. E. (1992). Relationships of work stressors with aggression, withdrawal, theft, and substance use: An exploratory study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, s.177-184.
- Coopey, J., Keegan, O., ve Emler, N. (1998). Managers' innovations and the structuration of organizations. *Journal of Management Studies*, 35(3), s.263-284.
- Coşkun, Ö. (2012). İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Ankara.
- Cosier, R.A., Schwenk, C.R. (1990). Agreement and Thinking Alike: Ingredients for Poor Decisions. *Academy of Management Executive*, Vol.4, Issue 1, s.69-74.
- Calantone, R. J., Çavuşgil, S. T., ve Zhao, Y. (2002). Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance, *Industrial Marketing Management*, 31(6), s.515-524.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1): s.47-59.
- Çalışkan, A. (2013). İç Odaklı Örgüt Kültürünün Yenilikçi Davranışa Etkisinde Personel Güçlendirmenin Aracılık Rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 88-112.
- Çarıkçı, İ.H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 160.
- Dahrendorf, R., (1959). *Class and Class Conflict in Industrial Society*, California.
- De Wit, F.R.C.; Greer, L.L. ve Jehn K.A. (2012), The Paradox of Intragroup Conflict: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97, s.360–390.
- Demir, M. ve Tütüncü Ö. (2010). Ağırmlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), s.64-74.
- Dinçer, Ö.ve Fidan, Y. (1996). İşletme Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları, 359.
- Duvacı, T. (2017). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüt İkliminin Çalışanların Yenilikçi Davranışı Üzerine Etkileri: Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Edibe Şendur, F. (2006). Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Elçi, Ş. (2006). İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı, Ankara: Pelin Ofset.
- Elçi, Ş. (2007). İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı, Ankara: Technopolis Group.
- Eroğlu, A., Topçu, M. K. ve Basım, N. (2018). Bireysel Yenilikçi Davranışların Çalışma Arkadaşları ile Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 123-136.
- Friedman, Raymond, A., Tidd, Simon, T., Currall, Steven, C. ve Tsai, James, C. (2000). What Goes Around Comes Around: The Impact of Personal Conflict Style on Work Conflict and Stress, *International Journal of Conflict Management*, Vol.11, Issue 1.
- Gürkan, Çetin, G.ve Demiralay, T. (2013). İlişki ve Görev Çatışması ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Araştırılması: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 59-79.
- Gorman, T. (2007). *Innovation: Create An Idea Culture, Redefine Your Business, Grow Your Business*, F + W Publications.
- He, Yuanqiong; Ding, Xiu-Hao and Yang, Kunpeng, (2014). Unpacking The Relationships Between Conflicts and Team Innovation. *Management Decision*, 52(8), s.1533-1548.
- Hitt, M. A., Black, J. S. ve Porter, L. W. (2005). *Management*, New Jersey: Pearson PrenticeHall.
- Hurt, H., Joseph K ve Cook Cd. (1977). Scales for the measurement of innovativeness, *Human Communication Research*, 4, 58-65.

- İpek, C., (2000). Örgütsel Çatışma ve Çatışma Yönetiminde Uygulanabilecek Örgüt Geliştirme Araçları, C. Elma ve K. Demir. (Editörler). Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulamalar ve Sorunlar. Ankara. Anı Yayıncılık, s.219– 242.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, s.347-364.
- Janssen, O., E. Van De Vliert ve M. West (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: a Special Issue introduction”, *Journal of Organizational Behavior*, 25, s.129-145
- Jones, G.R, (2001). Organizational theory: Text and cases. New York: Addison-Wesley.
- Judge, T. A. and Bono J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits-Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), s.80-92.
- Karacıoğlu, F. ve Alioğulları, Z.D. (2012), Çatışmanın Nedenleri ve Çatışma Yönetim Tarzları İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26(3/4), s.215-237.
- Karip, E. (2000). Çatışma Yönetimi. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Kesen, M. (2011). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Yenilikçilik Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, H., (2015).İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri (Denizli İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Denizli.
- Kılınç, T. ve Mishal, A.Ö. (1998). Hemşirelerde Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Etmenler Üzerine Sektörel Bir Araştırma. *Modern Hastane Yönetimi*, 2 (4), 25.
- Kılıçer, K. ve Odabaşı H. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38, s.150-164.
- Korkmaz, M. (1994). Örgütlerde Çatışma ve Nedenleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kurtoğlu, H. (2017). Psikolojik Dayanıklılığın İş Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Likert, R. (1967). The human organization. New York: McGraw-Hill.
- Marx, K. (1967). Capital: A critique of political economy, 3 vol.
- Mclean, L. D. (2005). Organizational culture’s influence on creativity and innovation: a review of the literature and implications for human resource development, *Advances In Developing Human Resources*, 7(2), s.226-246.
- Mial, H., Oliver R. and Tom W. (2007). “Contemporary Conflict Resolution: The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts”, Cambridge, Polity Press.
- Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum Ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana.
- Mone M. A., McKinley W. ve Barker V. L. (1998). Organizational decline and innovation: A contingency framework. *Academy of Management Review*, 23(1), 115-32.
- Özdaşlı, K. (2010). İşletmelerde Yenilikçi Örgüt Yapısı Oluşturmak: Çok Unsurlu Bir Model Önerisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 14(1), 98.
- Pelenk, S. (2017). The Effect Of Individual Innovativeness Behaviours On Employees’ Job Performance: A Study On The Technology Sector Employees. *Joep: Journal of Emerging Economies and Policy*, 2 (2), 2-14.
- Robbins, S.P. (1978). Conflict Management Organization and Conflict Resolution are not Synonymous Terms, *California Management Review*, Vol.21, Issue 2, s.67-75.
- Sakızlı, İ. (2007). Okul Müdürü Öğretmen Çatışması ve Okul Müdürlerinin Bu Çatışmayı Yönetme Yeterlilikleri, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Sanderson, P.A. (2003).The Relationships Between Empowermentand Turnover Intentions in a Structured Environment, Regent University, School of Leadership Studies.
- Sarometova, E. (2007). Takım-İçi Çatışma Ve Çatışmanın Performans Üzerinde Etkisi: Bir Örnek Olay, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Saygılı, A. (2018). Örgütlerde Uygulanan Motivasyon Araçlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Seçkin, Ş. N., ve Çoban, R. (2017). Ücret Düzeyinden Tatmin, İşte Kalma Niyeti ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Algılanan Alternatif İş Fırsatlarının Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9 (3), s.134-148.
- Sekaran, U. (1992). Research Methods For Business, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Seyrek, İ.H. ve İnal, O. (2017). İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1 (1), s.63-74.
- Shrestha. A.K. ve Mishra A.K. (2012). Relationship of Job Stress, Locus of Control, Organizational Support and Social Support to Psychological Strain, Job, Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Study in Nepali Commercial Banks, 12 th Hawaii International Conference on Business. Hawaii. USA. S.110-135.
- Song, Michael; Dyer, Barbara ve Thieme, R. Jeffrey (2006), Conflict Management and Innovation Performance: An Integrated Contingency Perspective, *Journal of The Academy of Marketing Science*, 34(3), s. 341-356.

- Scott, S. G. ve 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. doi: 10.2307/256701.
- Stooner, J. A. I. ve Freeman E. R. (1989). *Management*. USA: Prentice Hall International Inc. 391.
- Spector, P. E. ve Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraint scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Spector, P. E. ve Bruk Lee, V. (2008). Conflict, health, and well being. C.K.W. De Dreu & M. J. Gelfand (Eds.), *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*, New York: Lawrence Erlbaum Associates. s.267-288.
- Tak, B., ve Çiftçiöğlü, A. (2009). Algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18, 100-116.
- Tatlıhoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramına göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), s.939-971.
- Teoman, Dalga, D. (2007). Performans Değerlendirme Sürecinde Oluşan Adalet Algısı, Bu Algının İç, Dış ve Sosyal Ödüllere Olan İlişkisinin İşten Ayrılma Niyeti'ne Olan Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turan, A. (2017). Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Turunç, Ö. ve Avcı, U. (2011). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: İş Stresinin Aracılık Rolü, Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 12 (1), 2015, 43-63.
- Vardar, S. (2018). İşletme Yenilikçiliği ve Yöneticilerin Bireysel Yenilikçi Davranış Eğilimlerinin Finansal Olmayan Performans Üzerine Etkisi: Ankara 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Batman.
- Volkan Vamık, D. (1998). *The Need to Have Enemies and Allies*, Northvale, N.J. Aronson Inc.
- Vollmer, A. (2015). Conflicts in Innovation and How to Approach the Last Mile of Conflict Management Research-A Literature Review, *International Journal of Conflict Management*, 26(2), 192-213.
- West, M. A. and Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behavior*, 4, 15-30. <http://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/63023>
- West, M. A., J. L. Farr, West, M. A., & Sacramento, C. A. (2006). *Flourishing in teams: Developing*.
- West, M. A., J. L. Farr, West, M. A. ve J. L. Farr (Editörler). (1990), *Innovation at Work Innovation and Creativity at Work*, John Wiley&Sons, New York.
- Yuan, F. (2005). Individual innovation in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. Texas A&M University, Dissertation, Web: <https://pdfs.semanticscholar.org/e213/8a1ea2f54631e5215d0e3a31255ec9da72cf.pdf> Erişim Tarihi: 16.09.2018.
- Zhang, Su Juan; Chen, Yong Qiang ve Sun, Hui (2015), Emotional Intelligence, Conflict Management Styles, and Innovation Performance: An Empirical Study of Chinese Employees, *International Journal of Conflict Management* 26(4), 450-478. Web: <https://aresem.arel.edu.tr/> Erişim Tarihi: 18.09.2018.

#### Citation Information / Kaynakça Bilgisi

Çalışkan, A. ve Urtekin, S. (2019). Yenilikçi davranışların bireylerin işten ayrılma niyetine etkisi, çalışma arkadaşları ile çatışmanın aracılık rolü üzerine Mersin ili serbest muhasebeci mali müşavirlerine ve muhasebe çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 19-34