

Amazon ve Samsung gibi önde gelen firmalar, çalışan yaratıcılığını kullanmak için kurumsal mekanizmalar oluşturmuşlardır. Amazon'un Basın Bülteni ve Sıkça Sorulan Sorular (PRFAQ) aracı, Alexa ve Amazon Go gibi başarılı inovasyonların geliştirilmesine yol açmıştır. Benzer şekilde, Samsung'un C-Lab'ı çalışan odaklı iş fikirlerini desteklemektedir.

Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışı, çalışanların iş yerinde yenilikçi fikirleri bulma, geliştirme, önerme ve uygulama ile ilgili tüm davranışlarını ifade etmektedir. Çeşitli çalışmalar, çalışanların sadece inovasyon sürecinde benzersiz ortaklar olmadığını, aynı zamanda yenilikçi fikirlerinin örgüt için sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabileceğini göstermiştir (Choi ve Chang, 2020; Wulandari, 2024). Yenilikçi iş davranışı kavramında, literatürden farklı alt boyutlar tanımlanmaktadır. Bu alt boyutlar, Kanter'in (1988) kavramsallaştırmasına dayanan inovasyon sürecinin farklı aşamalarına atıfta bulunmaktadır. Araştırmacılar iki (fikir üretimi ve fikir uygulaması), üç (fikir üretimi, fikir savunuculuğu ve fikir uygulaması) veya dört alt boyut arasında ayırım yapmaktadırlar: fikir üretimi, fikir geliştirme, fikir savunuculuğu ve fikir uygulaması (de Jong ve Den Hartog, 2010; Knol ve Van Linge, 2009). Mevcut literatüre ve önceki araştırmalarda yaygın olarak kullanılan boyutsal çerçevelere dayanarak, bu çalışma De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen dört boyutlu yenilikçi iş davranışı modelini benimsemektedir.

Yukarıda tartışılan yenilikçi iş davranışına dair teorik içgörüler üzerine inşa edildiğinde, çeşitli örgütsel bağlamlardaki ampirik kanıtlar, personel güçlendirmenin çalışanların yenilikçi katılımının temel bir itici gücü olarak rolünü pekiştirmektedir. İmalat sektöründe, Güney Kore'de yürütülen bir çalışmada Rhee vd. (2017), personel güçlendirmenin yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde teşvik ettiğini bulmuş; çalışma aynı zamanda inovasyon odaklı endüstrilerde özerklik ve yeterliliğin teşvik edilmesinin stratejik önemini vurgulamıştır. Benzer şekilde, hizmet sektöründe Knol ve van Linge (2009), Hollanda hastanelerindeki hemşireleri incelemiş ve hem yapısal hem de psikolojik güçlendirmenin yenilikçi davranışı önemli ölçüde yordadığını, özellikle informal güç ve etki duygusunun güçlü faktörler olarak ortaya çıktığını bulmuşlardır. Eğitim sektöründe, Canbek ve İpek (2021), Türkiye'de yaptıkları bir çalışmada, psikolojik güçlendirmenin işe angajmanı ve yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğini ve işe angajmanının aracı bir mekanizma olarak işlev gördüğünü göstermiştir. Finans sektöründe, Khan vd. (2019), Bangladeş'te yaptıkları araştırmada,