

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İNOVATİF İŞ DAVRANIŞLARINA
ETKİSİNDE İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRMENİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlknur DOĞRU

2000007723

Anabilim Dalı: Psikoloji ABD

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ömer Erdem KOÇAK

Ocak 2024

T.C.
İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYENİN İNOVATİF İŞ DAVRANIŞLARINA
ETKİSİNDE İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRMENİN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlknur DOĞRU

2000007723

Anabilim Dalı: Psikoloji ABD

Programı: Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ömer Erdem KOÇAK

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Yavuz TİFTİKÇİGİL

Doç. Dr. Serkan ETİ

Ocak 2024

ÖZET

Teknolojinin, küreselleşen dünyanın ve hızla değişen müşteri taleplerinin etkisiyle işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlayabilmesi ve gelişebilmesi için yeni fikir ve uygulamalar gerçekleştirmesi, dolayısıyla inovasyon odaklı olması önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı çalışanların inovatif davranışlarını bireysel özellikler ve işte yaşanan deneyim mekanizmaları üzerinden incelemek, spesifik olarak çalışanların psikolojik sermayelerinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirme düzeylerinin aracılık rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'nin çeşitli illerinde beyaz yakalı 253 çalışandan "Demografik Bilgi Formu", "Psikolojik Sermaye Ölçeği", "İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği" ve "Yenilikçi Davranış Ölçeği" aracılığı ile veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizi için Cronbach Alfa, doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız örneklem için t testi, Spearman sıra farkları korelasyon analizi, Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi ve Hayes'in Process modellerinden 4. Model kullanılmıştır. Analiz sonuçları psikolojik sermayenin ve işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca işte kendini yetiştirmenin, psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve işletme yöneticilerine çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İşte Kendini Yetiştirme, Yenilikçi İş Davranışı

ABSTRACT

It is important for businesses to realize new ideas and practices and therefore be innovation-oriented in order to ensure their sustainability and development under the influence of technology, the globalizing world and rapidly changing customer demands. The aim of this study is to examine employees' innovative behaviors through individual characteristics and work experience mechanisms, and specifically to determine the mediating role of thriving levels at work in the effect of employees' psychological capital on innovative work behaviors. For this purpose data was collected from 253 white-collar employees in various provinces of Turkey through the "Demographic Information Form", "Psychological Capital Scale", "Thriving at Work Scale" and "Innovative Behavior Scale". Cronbach Alpha, confirmatory factor analysis, t test for independent samples, Spearman rank difference correlation analysis, Pearson product moment correlation analysis, simple linear regression analysis and Model 4 of Hayes' Process models were used to analyze the research data. The analysis results show that psychological capital and thriving at work positively affect innovative work behavior. Additionally, it has been determined that thriving at work mediates the effect of psychological capital on innovative work behavior. In line with the results obtained from the research, various suggestions were presented to researchers and business managers.

Keywords: Psychological Capital, Thriving at Work, Innovative Work Behaviour

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
TABLolar LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TANIMLAR.....	4
1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye.....	4
1.1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı.....	4
1.1.2. Pozitif Psikolojinin Doğuşu ve Gelişimi	5
1.1.3. Pozitif Örgütsel Davranış	7
1.1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı.....	9
1.1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları	12
1.2. İşte Kendini Yetiştirme.....	17
1.2.1. İşte Kendini Yetiştirme Kavramı ve Tanımı	17
1.2.2. İşte Kendini Yetiştirmenin Boyutları	18
1.3. Yenilikçi İş Davranışı.....	20
1.3.1. Yenilik Kavramı	20
1.3.2. Yenilikçi İş Davranışı ve Tanımı	21
1.3.3. Yenilikçi İş Davranışının Önemi	22

1.3.4. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler	23
1.3.5. Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları	25
2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRME VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER	28
2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki	28
2.2. İşte Kendini Yetiştirme ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki	33
2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşte Kendini Yetiştirme Arasındaki İlişki	35
2.4. Psikolojik Sermayenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü	37
3. YÖNTEM	41
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	41
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	42
3.3. Araştırmanın Sınırlılıklar	42
3.4. Veri Toplama Araçları	42
3.4.1. Demografik Bilgi Formu	42
3.4.3. İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği	43
3.4.4. Yenilikçi Davranış Ölçeği	44
3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi	45
4. BULGULAR.....	47
4.1. Demografik Bulgular	47

4.2. Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular	48
4.3. Araştırmaya Katılanların Özelliklerine İlişkin Analizler	49
4.3.1. Araştırmaya Katılanların Özelliklerine İlişkin Farklılık Analizleri	49
4.3.2. Yaş, Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi ve Toplam Çalışma Süresine İlişkin Korelasyon Analizleri	53
4.4. Hipotezlerin Test Edilmesi	54
4.4.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Bulguları.....	54
4.4.2. Psikolojik Sermayenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi	55
4.4.3. Psikolojik Sermayenin İşte Kendini Yetiştirme Üzerindeki Etkisi	55
4.4.4. İşte Kendini Yetiştirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi	56
4.4.5. İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü Testi	57
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	58
5.1. SONUÇ	59
5.2. ÖNERİLER	63
5.2.1. Araştırmacılar için öneriler.....	63
5.2.2. Yöneticiler için öneriler.....	65
KAYNAKÇA.....	66

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004)	9
Şekil 2. Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları/Oukes, 2010: 15.....	26
Şekil 3. Araştırmanın Modeli	40
Şekil 4. Aracılık analizi için oluşturulan Hayes'in Model 4'ü	57



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırma örnekleme.....	47
Tablo 2. Tablo 2: Betimsel istatistikler.....	48
Tablo 3. Cinsiyete göre farklılaşmalar.....	49
Tablo 4. Medeni duruma göre farklılaşmalar	50
Tablo 5. Eğitim seviyesine göre farklılaşmalar	51
Tablo 6. Çalışılan iş yeri türüne göre farklılaşmalar.....	52
Tablo 7. Çalışılan iş yerinde yönetici olma durumuna göre farklılaşmalar	53
Tablo 8. Araştırma değişkenleri ile yaş, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi arasındaki ilişki	54
Tablo 9. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki	54
Tablo 10. Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi için regresyon analizi sonuçları	55
Tablo 11. Psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisi için regresyon analizi sonuçları	56
Tablo 12. İşte kendini yetiştirme düzeyinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi için regresyon analizi sonuçları.....	56
Tablo 13. Oluşturulan aracılık modeline dair sonuçlar.....	57
Tablo 14. Sobel, Aroian ve Goodman Testi Sonuçları	58

GİRİŞ

Günümüz dünyasında teknolojinin de etkisiyle küreselleşme hız kazanmakta bu da hızlı değişimlerin meydana gelmesine neden olmaktadır. Gerek gündelik yaşantımızda gerekse ticari faaliyetlerde yeni fikir ve uygulamalar hayatımızın vazgeçilmezi durumuna gelmiştir. Ayrıca hızla değişen müşteri taleplerinin yanı sıra her geçen gün artan rekabet ortamı da işletmeleri yeni fikir ve uygulamalar gerçekleştirmeye, örgütlerde yaratıcı ve yenilikçi iş çıktıları ortaya koymaya itmektedir. Dolayısıyla günümüz örgütleri yenilikçi fikirler ortaya sürebilecek ve yenilikçi uygulamalar geliştirebilecek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. İşletmeler için yenilikçi iş davranışı gerçekleştirebilecek çalışanları işe almak ve mevcut çalışanların yenilikçi iş davranışı gösterme düzeylerini arttırmak büyük önem arz etmektedir. Ulusal ve Yüreğir (2020) yenilikçi iş davranışını, çalışanların örgütlerde yapılacak yenilik aşamalarına katkı sağlayabilecekleri tüm davranışları içeren geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir oluşum olarak tanımlamaktadır. Yenilikçi iş davranışı, çalışanların örgütteki görevlerini yerine getirirken yeni bir fikir, ürün veya süreç geliştirme ve uygulamaya koyma yolunda emek göstermesidir (Woodman ve Yuan, 2010). Zhang ve Bartol (2010)'a göre ise yenilikçi iş davranışı örgütlerdeki temel iş gereksinimlerinin ötesine geçerek karmaşık, herhangi bir rutine oturmeyen ve standartlaştırılmamış görevleri içermektedir. Yenilikçi iş davranışı üzerine gerçekleştirilmiş çalışmalar çeşitli bireysel ve örgütsel faktörün çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Luthans, Avolio, Avey ve Norman, Steven (2007) psikolojik sermayeyi kişinin içinde bulduğu durumları, koşulları ve bu şartlarda başarılı olma olasılığını olumlu bir biçimde değerlendirebilmesi olarak tanımlamaktadır. Öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört alt boyutun bir araya gelerek birbiriyle sinerjik etkileşime girmesi sonucunda ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı üst düzey temel bir yapıdır (Luthans ve Youssef, 2007; Luthans ve Youssef, 2017). Erkuş ve Afacan-Fındıklı (2013) da psikolojik sermayenin, kişinin zaman içinde edindiği bilgi, beceri ve deneyimlere dayalı bireysel farkındalığı ile ilgili bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Psikolojik sermayenin sahip olduğu bu yapı örgütlerde

hedeflenen birçok çıktının elde edilmesine katkı sağlamaktadır. İşte kendini yetiştirme kavramı ise çalışanların iş yaşamlarında ivme kazanma, işlerinde daha iyi olma ve kişisel gelişim duygusu içinde olmaları olarak açıklanmaktadır (Carmeli ve Spreitzer, 2009). Canlılık ve öğrenme olmak üzere iki boyuttan oluşan işte kendini yetiştirme kavramı ile çalışanlar, yaptıkları işlerde kendilerini geliştirdikleri (öğrenme) hissi ve zindelik hissi (canlılık) ile içsel olarak geliştiklerini deneyimler (Porath, Spreitzer, Gibson, ve Garnett, 2012). Canlılık ve öğrenme boyutlarının ortak bir şekilde deneyimlenmesi işte kendini yetiştirme kavramını tanımlamaktadır. Dolayısıyla işte kendini yetiştirme, öğrenmenin kişide bulunan canlılığa eşlik etmesi ile ortaya çıkmaktadır (Spreitzer, Sutcliff, Dutton, Sonenshein ve Grant, 2005). Bireylerin işte kendini yetiştirmesi hem kendilerine hem de çalıştıkları işletmelere büyük katkı sağlamaktadır (Paterson, Luthans ve Jeung, 2014).

Alan yazın incelendiğinde yenilikçi iş davranışlarını yordayan faktörler olarak bireysel düzeyde; öz yeterlilik, dışa dönüklük, değişime açıklık, fırsat odaklı yaklaşıma sahip olma, sorunlarla baş edebilme (Derin, 2018; Basım, Şeşen ve Meydan, 2009), analitik düşünme yeteneği, eğitim durumu, uzmanlık alanı, görev süresi, yaş, kariyer düzeyi ve bilgi birikimi (Scott ve Bruge, 1994; Oldham ve Cummings, 1996; West ve Sacramento, 2006; Parzefall, Seeck ve Leppänen, 2008; Biçer, 2017) gibi faktörlere; örgütsel düzeyde ise örgütsel destek (Martins ve Terblanche, 2003), yenilikçi davranışları destekleyen örgüt iklimi (Özpulat ve Karakuzu, 2018), örgütün edinme kapasitesi (Nieto ve Quevedo, 2005), yenilikçiliğe imkân sağlayacak şekilde düzenlenen insan kaynakları prosedürleri (Searle ve Ball, 2003) ve örgütün teknolojik kaynakları (İnceler-Sarıhan, 1998) gibi faktörlere değinildiği görülmektedir. Ayrıca psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini gösteren çalışmalar da mevcuttur (Jafri, 2012; Beğenirbaş ve Turgut, 2016; Sameer, 2018; Mutonyi, 2021; Ertürk, 2023). Ancak, bu iki kavramın arasındaki ilişkinin nasıl oluştuğunu anlatan çalışmalarda örneğin psikolojik güvenliğin (Özbezek, 2021; Sun ve Huang, 2019) aracılık etkisine rastlansa da çalışanın hem bilişsel hem de duygusal kaynaklarını temsil eden işte kendini yetiştirme kavramının ele alınmadığı görülmektedir. Bu sebeple işte kendini yetiştirme kavramının aracılık etkisinin test edilmesinin, psikolojik sermayenin niçin çalışanların daha fazla yenilikçi iş davranışı göstereceğini açıklamaya yardımcı olacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin

yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracılık rolünü incelemektir.

Çalışma sekiz bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme kavramlarının ortaya çıkmasını sağlayan pozitif psikoloji yaklaşımı, ikinci bölümde psikolojik sermaye kavramı, üçüncü bölümde işte kendini yetiştirme kavramı ve dördüncü bölümde yenilikçi iş davranışı kavramı literatürden faydalananarak geniş kapsamlı olarak açıklanmıştır. Beşinci bölümde değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş, altıncı bölümde araştırmanın yöntemi açıklanmıştır. Yedinci bölümde ise araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Sekizinci bölümde sonuç ve yöneticilere\araştırmacılara öneriler yer almaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TANIMLAR

1.1. Pozitif Psikolojik Sermaye

1.1.1. Pozitif Psikolojinin Tanımı

Ruh sağığı alanında gerçekleştirilen çalışmalarda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır: patoloji temelli yaklaşım ve pozitif-uyum temelli yaklaşım. Patoloji temelli yaklaşımda kişilerin zayıflıkları ile başa çıkabilmesi ve hastalıklarının tedavi edilmesi amaçlanır (Kaya, 2020). Pozitif-uyum temelli yaklaşımda ise kişilerin zayıflıklarına değil, yeteneklerini ve potansiyellerini geliştirmelerine odaklanılır. Martin Seligman tarafından tanımlanmış olan pozitif psikoloji bu yaklaşımı savunur. Pozitif psikoloji insanların mevcut potansiyellerinin geliştirilmesini ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlar (Seligman, 2002).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), pozitif psikolojiyi üç düzeyde ele almaktadırlar: öznel düzey, bireysel düzey ve grupsal düzey. Öznel düzey bireylerin öznel deneyimleriyle ilgilidir ve üç boyutta ele alınır: iyi oluşu ve yaşam doyumunu içeren geçmiş boyutu, akış ve mutluluğu içeren şimdi boyutu, umut ve iyimserliği içeren gelecek boyutu. İkinci olarak bireysel düzeyde; sevgi, cesaret, affetme, sebat, özgünlük, duyarlılık, yetenek ve bilgelik gibi pozitif kişilik özelliklerle ilgiliyken grup düzeyinde ise sorumluluk, hoşgörü, özgecilik ve örgütsel etik gibi erdemlerle ilgilidir.

Sheldon ve King (2001) pozitif psikolojinin bireylerin erdemleri, güçlü yönleri ve ortalama bir birey için nelerin gerekli ve geliştirici olduğunu incelediğini belirtir. Gable ve Haidt (2005)'e göre pozitif psikoloji öncelikle bireylerin ardından grupların ve daha sonra ise örgütlerin optimal düzeyde gelişim gösterebilmesi için gerekli koşulları ve süreçleri belirleyen bir alandır. Pozitif psikoloji insanın hayata bağlanmasına, hayatını bulunduğu konumdan daha iyi bir konuma götürmesine katkı sağlamayı amaçlar ve bunu yaparken neyin olumlu olduğu ile ilgilenir (Peterson, 2000). Sıradan insanın bulunduğu konumdan daha iyi bir konuma gelmesini sağlamaya çalışırken de insanın yaşam kalitesini arttırarak problemlerin ortaya çıkmadan önlenmesine yardımcı olur (Demir ve Türk, 2020). Ayrıca pozitif psikoloji ile bireyin güçlü yönlerine odaklanmak bireyin problemlerinin ve problemleri

davranışlarının azalmasına ve önlenmesine de katkıda bulunur (Gable ve Haidt, 2005).

1.1.2. Pozitif Psikolojinin Doğuşu ve Gelişimi

Pozitif psikolojinin kökeni Aristoteles'in insanlık için en kapsamlı iyiliğin mutluluk olduğu görüşüne kadar gitmektedir (Mason ve Tiberius, 2009). Doğulu ve batılı felsefe düşünürleri bilgi, bilgelik, cesaret, adil olma, maneviyat ve sevgi gibi erdemleri önemsemiş ve bu konulara eğilmiştir (Park, Peterson ve Seligman, 2004). Mutluluk kavramını ölçmeyi amaçlayan faydacı yaklaşım, William James'in duygular üzerine gerçekleştirdiği çalışmalar, Alfred Adler'in bireylerin güçlü yönlerine odaklanan bireysel psikoloji yaklaşımı, Victor Frankl'ın yaşamın anlamı ve insanın anlam arayışı üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmalar pozitif psikolojinin temellerini atmıştır (Pawelski ve Gupta, 2009; Hefferon ve Boniwell 2014; Moore, 2012; Frankl, 2018).

Pozitif psikolojiyi en çok etkileyen akım ise hümanist akım olmuştur. Hümanist akım bireye, bireyin fenomenolojik alanına, kişinin kendisine özel anlamlandırılmalarına ve potansiyeline vurgu yaparak bireylerin olumlu yönleri ile ilgilenmiştir (Hefferon ve Boniwell, 2014). Hümanist psikologlara göre insanlar özünde iyidir ve hayatlarını olumlu amaçlara adanmış eğilimindedirler (Aydın, 2008).

Nitekim pozitif psikoloji terimini ilk kez kullanan kişi de hümanist psikologlardan olan Abraham Maslow'dur. Maslow 1954 yılında yazdığı Motivasyon ve Kişilik adlı kitabının "Toward a Positive Psychology" başlıklı bölümünde pozitif psikoloji terimini literatüre kazandırmıştır (Froh, 2004). Maslow kitabında "Psikoloji bilimi, olumlu tarafa göre olumsuz tarafta çok daha fazla başarılı olmaktadır ki bu durum: insanın eksileri, hastalıkları ve suçları hakkında çok şey ortaya koyarken; potansiyelleri, erdemleri, ulaşılabilir arzuları ve psikolojik iyiliği hakkında bize az şey söyler." demektedir (Maslow, 1954).

Psikoloji bilimi 2. Dünya Savaşı öncesinde üç temel amaca hizmet etmiştir. Bu amaçlar: ruhsal hastalıkları iyileştirmek, insanları daha üretken hale getirerek yaşamlarından tatmin olmalarına yardımcı olmak ve içlerinde bulunan yetenekleri ortaya çıkararak kişilerin gelişimini sağlamak şeklindedir. Ancak 6 yıl süren 2.

Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkilerinin ardından evlerine dönen askerlerde birçok psikolojik rahatsızlık oluştuğunun görülmesi üzerine dönemin ruh sağlığı bilimcileri bu psikolojik rahatsızlıkları tedavi etmek için klinik çalışmalara yönelmiştir. Bu süreçte psikoloji bilimi psikolojik hastalıkların tedavi edilmesi üzerine eğilerek diğer misyonlarından uzaklaşmıştır (Snyder ve Lopez, 2002).

2000'li yılların başlarında ise psikoloji biliminin yalnızca psikolojik rahatsızlıklar üzerine yoğunlaşması psikologlar tarafından eleştirilmeye başlandı. Bu psikologlardan birisi de Martin Seligman'dır. Seligman psikoloji biliminin yalnızca insanın normal olmayan yönlerine (patolojilere) veya tükenmişlik, başarısızlık ve çaresizlik gibi olumsuzluk içeren yanlarına odaklanmaktansa bireylerin gelişimine etki edebilecek güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye odaklanması gerektiğini ileri sürmüştür (Linley, Joseph, Harrington, Wood, 2006). Bu fikirlerin ışığında Seligman 1998 yılında pozitif psikoloji kavramını tanımlamıştır. Seligman psikoloji biliminin 2. Dünya Savaşı öncesinde sahip olduğu diğer iki misyonunu yeniden kazanması gerektiğini belirlemekle birlikte psikoloji biliminin yalnızca akıl hastalıklarını tedavi etme misyonuna karşı çıkarak bireylerin sahip oldukları olumlu özelliklerin incelenmesi ve geliştirilmesi gerektiğini vurgular. İnsanların sahip olduğu olumsuz taraf ve tutumları onarmaya çalışmak yerine insanların gizli yeteneklerinin ortaya çıkartılmasının bireylere fayda sağlayacağını öne sürer (Luthans ve Youssef, 2004).

Seligman'ın bu yaklaşımı Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlıklı insan tanımıyla da uyum gösterir. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlıklı insan yalnızca rahatsızlığı olmayan insan değildir. Aynı zamanda fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak iyi halde olan insandır (Demir ve Türk, 2020). Ayrıca insanların dünyada % 17'lik (Hefferon ve Boniwell, 2014) ve Türkiye'de ise % 20'lik (Pektaş, Bilge ve Ersoy, 2006) kısmı ruhsal olarak iyi durumda değildir. Bu bağlamdan herhangi bir ruhsal rahatsızlığı bulunmayan bireylerin çoğunlukta olduğu ve bu çoğunluğun göz ardı edilmemesi gerektiği sonucu çıkmaktadır. Gerek Dünya Sağlık Örgütü'nün sağlıklı insan tanımı gerekse psikolojik rahatsızlığı bulunmayan kişilerin çoğunlukta olduğu sonucuna bakıldığında pozitif psikolojinin psikoloji bilimi için oldukça önemli olduğu görülmektedir (Demir ve Türk, 2020).

1.1.3. Pozitif Örgütsel Davranış

Nebraska Üniversitesi Gallup Liderlik Enstitüsü araştırmacıları tarafından ortaya konulmuştur. Pozitif psikoloji yaklaşımına bağlı olarak gelişen bu akımda çalışanların örgütte huzurlu ve mutlu bir yaşam sürdürmeleri amacından yola çıkılır ve çalışanların örgüt içerisinde pozitif davranışlarının geliştirilmesi hedeflenir (Özkalp, 2009; Bal, 2009).

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımının kurucularından olan Luthans pozitif psikoloji yaklaşımının örgütlerde de kullanılması gerektiğini; örgütsel davranış alanında da zayıflıklar ve olumsuzluklar üzerinde durmaktansa güçlü yönler ve olumlu taraflar üzerinde durularak pozitif bir yaklaşım benimsenmesi gerektiğini vurgular (Luthans, 2002).

Bu bağlamda Luthans (2002) pozitif örgütsel davranış: “günümüz iş hayatının gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin olarak yönetilebilir pozitif yönelimli insan kaynaklarına ilişkin güçlü yönler ve psikolojik kapasiteler ile ilgili yapılan çalışma ve uygulamalar” olarak tanımlar.

Luthans vd. (2006) pozitif örgütsel davranış yaklaşımının beş temel özelliği olduğunu belirtir ve bu özellikleri şöyle sıralar:

- i. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımında pozitif olan ele alınır. Geleneksel örgütsel davranış teorilerinde olumsuz kavramlara odaklanılmaktadır. Bunun nedeni pozitiflik ve negatifliğin birbirinin zıttı anlamına geldiğinin varsayılmasıdır. Ancak pozitifliğin de negatiflik gibi ayrı bir düzlemi, boyutları ve sonuçları vardır. Örneğin iş tatmini ve iş tatminsizliği birbirinin zıttı kavramlar değildir. İkisinin de kendi düzlemleri, boyutları ve sonuçları vardır. Bu sebeple iş tatminsizliğinin azalması iş tatmininin artacağı anlamına gelmemektedir (Luthans vd., 2006).
- ii. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı teori ve araştırmalara dayalıdır. Pozitif psikolojiyi örgütsel davranışları açıklamakta kullanırken performans, liderlik

ve insan kaynakları gelişimi üzerine yürüttüğü çalışmalarda bilimsel metotları kullanır.

- iii. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ölçülebilen kavramlar üzerinde yoğunlaşır. Örgütle ilgili çalışmalar yürütülürken yalnızca ölçülebilen kavramlar alana dahil edilir ve bu kavramların ölçülmesinde geçerli ve güvenilir araçlar kullanılarak bilimsel bir yaklaşım benimsenir.
- iv. Pozitif örgütsel davranış yaklaşımı değişime ve gelişime açıktır. Yalnızca değişmeyen karakter özellikleriyle ilgilenmez. Geliştirilebilir özelliklere odaklanarak bireylerin potansiyellerinin daha esnek bir yapıda olduğunu vurgular (Luthans ve Youssef, 2007).
- v. Pozitif örgütsel davranış bileşenleri performans ile ilişkilidir (Kutanis ve Oruç, 2014).

Çalışanların zayıflıklarına değil güçlü yönlerine eğilen pozitif örgütsel davranış ile çalışanlar güçlü oldukları yönlerine odaklanarak kendilerini daha üretken görür ve bu da pozitif örgütsel davranış kapasitelerinde bir artışa neden olur (Hodges ve Clifton, 2004). Ayrıca geliştirilecek olan eğitim programları, örgüt tarafından işte gerçekleştirilen veya çalışanın kendisi tarafından yapılacak uygulamalar da çalışanın pozitif örgütsel davranışını arttırabilir (Donaldson ve Ko, 2010; Lewis, 2011; Topaloğlu, 2013). Bu bağlamda pozitif örgütsel davranış yaklaşımında işin gerektirdiği niteliklere sahip olan çalışana işe almanın yanında, mevcut çalışanların da geliştirilmesi ve performanslarının yükseltilmesi hedeflenir (Luthans, 2002).

Wright (2003) pozitif örgütsel davranışın klasik yönetim anlayışının aksine insanı daha dengeli bir biçimde değerlendirdiğini ve anlayışın temelinde çalışanları daha mutlu kılacak olanakların geliştirilmesinin yattığını belirtir.

Pozitif örgütsel davranış yaklaşımının kurucularından olan Luthans vd. (2006) gerçekleştirdikleri araştırma ve incelemeler neticesinde, pozitif örgütsel davranışın bir dalı olarak meydana gelen pozitif psikolojik sermayenin pozitif

örgütsel davranış yaklaşımının özelliklerini en iyi ifade eden kavram olduğunu belirtmişlerdir.

1.1.4. Pozitif Psikolojik Sermayenin Tanımı

Journal of Organizational Behavior adlı dergide ilk kez “pozitif örgütsel davranış kapasitesi” olarak kullanılmış olan psikolojik sermaye kavramı daha sonra Luthans ve Youssef (2004) tarafından “pozitif psikolojik sermaye” adını alarak literatüre kazandırılmıştır. Psikolojik sermaye kavramı sosyal bilişsel teori (Bandura, 1986) ve umut teorisi (Snyder, 2000) gibi yaygın olarak kabul gören teorik çerçeveler üzerine kuruludur (Luthans vd., 2007).

Pozitif psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanır ve bireyin “kim olduğu” ve “kim olabileceği” ile ilgilenir (Luthans vd., 2006). Bireylerin pozitif psikolojik sermayesi, zaman içerisinde gelişen dinamik bir potansiyele sahip olduğu için bir kaynaktan ziyade psikolojik bir kapasitedir. Nitekim Luthans (2006) gerçekleştirdiği çalışmalarla pozitif psikolojik sermayenin büyük oranda gelişebileceğini ortaya koymuştur. Pozitif psikolojik sermaye diğer sermaye türlerine kıyasla günümüz örgütlerinde insan değerini anlamak ve ondan faydalanmak için daha anlaşılır bir çerçeve sunar (Luthans vd., 2006). Şekil 3’de örgütlerdeki sermaye türlerine ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Şekil 1. Rekabet üstünlüğü için genişletilmiş sermaye türleri (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004)

Ekonomik Sermaye <u><i>Neye sahipsiniz?</i></u> • Mali kaynaklar • Fiziki varlıklar	İnsan Sermayesi <u><i>Ne biliyorsunuz?</i></u> • Bilgi • Fikirler • Eğitim • Deneyim • Beceriler	Sosyal Sermaye <u><i>Kimi tanıyorsunuz?</i></u> • Arkadaşlar • İlişkiler • Bağlantı ağları	Pozitif Psikolojik Sermaye <u><i>Kimsiniz?</i></u> • Öz-yeterlilik • Umut • İyimserlik • Dayanıklılık
---	---	---	---

Örgütlerin ekonomik ve finansal boyutunu tanımlayan ekonomik sermaye kavramı örgütün üretim aşamasında ihtiyaç duyduğu unsurları ifade eder ve

örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için son derece önemlidir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004; Uslu, 2019).

İnsan sermayesi ya da diğer adıyla beşeri sermaye ise örgütlerde bilgi ve beceri sahibi olan nitelikli iş görenlerin çalışmasını ifade eder. Teknolojik araçların da etkisiyle günümüzde bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve eğitim gibi niteliklerin örgütleri kalkındırmakta büyük bir öneme sahip olması sebebiyle insan sermayesi de en az fiziksel sermaye kadar önemlidir (Uslu, 2019; Şimşek ve Kadılar, 2010).

Sosyal sermaye kavramı ise Tatlı (2013) nezdinde “toplumu oluşturan bireylerin resmî ve sivil kurumlarda üyelik, sosyal ilişkiler ve bağlantılar yoluyla gerçekleştirdiği faaliyetler sonucunda fayda ve avantaj sağlama kapasitesi ve yeteneği” olarak ifade edilmiştir.

Özetle ekonomik sermaye bireyin neye sahip olduğu; insan sermayesi/beşeri sermaye ne bildiği; sosyal sermaye kimleri tanıdığı ve pozitif psikolojik sermaye kim olduğu üzerinde durur. Çalışanların potansiyellerinin ortaya çıkartılmasında bu dört sermaye türünün bütünleştirilerek sinerji oluşturması gerekir (Luthans vd., 2006).

Pozitif psikolojik sermayeyi diğer sermaye türlerinden ayıran ve örgütler için değerli kılan en önemli özelliği ise ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir yapıya sahip olması nedeniyle çalışanların performanslarını artırmada fayda sağlayabilmesidir (Luthans ve Youssef, 2004). Çünkü psikolojik sermaye bir kişilik özelliği olmadığı için durumlara ve koşullara göre farklılaşan kişisel seviyedeki nitelikleri içermektedir (Çetin ve Basım, 2012).

Psikolojik sermayenin geliştirilebilir bir yapıda olması örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkiler açısından oldukça önemlidir. Günümüz rekabet ortamında faaliyet gösteren örgütler için çalışanları ile aralarındaki ilişkilerinin iyi olması, bir diğer deyişle çalışanların örgütsel bağlılıklarının ve iş tatminlerinin yüksek olması geçmişten daha fazla önem arz etmektedir (Gemlik, Şişman ve Sıgır, 2010). Bunun nedeni örgütsel bağlılığı ve iş tatmini yüksek olan çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmakta, çalışanların işten ayrılma niyetlerini

azaltmakta ve müşteri memnuniyetini artırmakta etkili olmasıdır. Bu kapsamda günümüz iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak ve varlığını sürdürmek için her örgüt iş görenlerinin pozitif psikolojik sermayesini geliştirmeli ve örgüte özgü duruma getirmelidir (Ocak, Güler ve Basım, 2016).

Psikolojik sermaye kavramı dört temel bileşenden oluşmaktadır (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007);

- i. Zor görevleri üstlenme ve gereken gayreti gösterme konusunda kendine güvenmek (öz-yeterlilik)
- ii. Başarmak için sabır göstermek ve ulaşılacak hedefe giden yolları hedefe yönlendirmek (umut)
- iii. Bugün ve gelecekte başarılı olacağı konusunda iyimser olmak (iyimserlik)
- iv. Problem ve güçlükler karşısında başarı için psikolojik sağlamlığını sürdürmek (psikolojik dayanıklılık)

Psikolojik sermayenin bileşenleri olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın bir araya getirilmesindeki temel neden bu kavramların görev ve amaçları başarmada motivasyonel bir eğilime katkı sağlama noktasında ortak özellikte olmalarıdır (Avey, Luthans ve Mhatre, 2008).

Psikolojik sermaye bu dört bileşenden oluşmakla birlikte kavramın kendisi dört bileşeninden daha fazla anlam ifade etmektedir (Luthans vd., 2006; Oruç, 2014). Çünkü psikolojik sermayenin her bir bileşeni diğer bileşenleri besler ve bu durum bileşenlerden biri güçlendiğinde diğerlerinin de olumlu yönde bir eğilim göstermesini sağlar (Page ve Donohue, 2004). Psikolojik sermayenin her bileşeni kendine has farklı bir özelliği ekleyerek bir bütün oluştur ve bu bütün yeni bir kavram olan psikolojik sermayeyi ortaya çıkarır (Luthans vd., 2006).

Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) da pozitif psikolojik sermayenin dört bileşeninin etkileşim içinde olduğunu, bu durumun da artan motivasyon, yüksek performans ve olumsuzluklar karşısında olumlu tepkilere katkı sağladığını belirtirler.

Aşağıda psikolojik sermayeyi oluşturan bu bileşenler açıklanmıştır.

1.1.5. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

1.1.5.1. Öz-Yeterlik

Bandura (1982)' nın Sosyal Bilişsel Teorisine dayanan öz-yeterlik kavramı kişinin bilişsel kaynaklarını ve motivasyonunu, hayatında gerçekleşen olayları kontrol edecek biçimde kanalize etmesi ve hayatında karşılaştığı sorunları çözebileceğine dair kendisine inanç duymasıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Gardner ve Pierce (1998) da öz-yeterliğin kişinin gerçekleştireceği görevleri yerine getirmede başarılı olacağına ve arzuladığı olumlu sonuca ulaşacağına ilişkin inancı olduğunu belirtir. Bu bağlamda öz-yeterlik, kişinin becerilerinin ne kadar iyi olduğu ile değil kişinin kendi becerilerine olan inancıyla ilgili olan bir kavramdır (Özkalp, 2009).

Yapılan araştırmalar öz-yeterliğin kişinin davranışlarına şekil vermede ve davranışlarını geliştirmede önemli bir yere sahip olduğunu göstermekle birlikte kişinin motivasyonunu ve başarısını da pozitif yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Henson, 2001).

Luthans vd. (2006) öz-yeterliğin beş temel özelliği bulunduğunu belirtmektedir:

- i. Zor öz-yeterlik bağlama özgü olarak değişim gösterir. Bireyin bir alanda öz-yeterliği yüksekken başka bir alanda düşük olabilir.
- ii. Öz-yeterlik uygulamaya dayanmaktadır. Kişi öz-yeterliğinin olduğu alanlarda becerilerini kullanarak uygulama yapmaya eğilim gösterirken öz-yeterliği olmadığı alanlarda hiçbir tecrübe sahibi değildir.

- iii. Öz-yeterlik gelişime açık bir kavramdır. Birey öz-yeterliği bulunan alanlarda bile kendini geliştirecek bir yönünün bulunduğunu düşünmektedir.
- iv. Öz-yeterlik başka insanlardan etkilenir. Birey kendisi ile benzer nitelikleri bulunan insanların başarılı olduğunu gördüğünde kendisinin de başarılı olabileceği inancını geliştirir.
- v. Öz-yeterlik değişken bir kavramdır. Birçok durumdan etkilenebilir ve değişim gösterebilir.

Çalışanların iş performansları üzerinde önemli etkisi bulunan öz-yeterlik düzeyi, iş görenlerin iş ortamında güçlü yönlerine vurgu yapılması ve bunun iş görenler tarafından gözlemlenmesi ile (Hodges ve Clifton, 2004), iş görenlere performansları hakkında geri bildirim verilerek (Kaplan ve Kaiser, 2010), çalışanlara kendilerine model olabilecek çalışma arkadaşları sağlandığında ve işyeri ortamında olumlu ruh hali sergilemelerinin desteklenmesi ile geliştirilebilir (Bandura, 2009).

1.1.5.2. Umut

Pozitif psikoloji üzerine çalışmış olan C. Rick Snyder'in çalışmalarına dayanan umut kavramı bir motivasyonel durum olarak ifade edilir (Luthans ve Youssef, 2004).

Snyder, Urwing ve Anderson (1991)'a göre umut bireyin başarı duygusuna ulaşması için bireyi amaca yönlendiren yol ve enerjidir. Bununla birlikte kişinin belirlediği hedeflere ulaşmak için kararlı davranması, hedeflerine ulaşmak için birbiriyle etkileşim halinde olan farklı alternatifler geliştirmesi sonucunda oluşan bir bilişsel eğilim şeklinde açıklanan umut kavramının üç aşaması bulunmaktadır (Snyder, 2000). İlk aşama kişinin ulaşılabilir hedefler belirleyerek bu hedeflere yönelmesi, ikinci aşama kişinin hedeflerine ulaşmak için kendisine farklı alternatif yollar belirlemesi, üçüncü aşama ise hedeflerine ulaşma sürecinde kendini motive edecek unsurları bularak kararlılığını artırmasıdır. Umut kişinin somut hedefler edinmesini, bu hedeflere ulaşmak için farklı yöntemler bulmasını ve bu yolda irade gücüne sahip olmasını içermektedir (Snyder, 2002). Kişinin irade gücü, hedeflenen

amaca ulaşma yolunda karşılaşacağı engellerin üstesinden gelmesinde ve alternatif yollar bulabilmesinde önemli bir motivasyon kaynağıdır (Çetin ve Basım, 2012).

Luthans ve Jensen (2002) bireylerdeki umut düzeyinin geliştirilebilmesi için bazı önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler;

- i. Özel ve zorlayıcı olan kişisel ve örgütsel amaçları belirlemek ve netleştirmek,
- ii. Amaçları daha küçük adımlar halinde aşamalandırarak yönetilebilir hale getirmek ve sonunda ana amaca ulaşmak,
- iii. Koşullara göre uyumlu olabilecek alternatif planlar geliştirmek,
- iv. Yalnızca nihai başarıya odaklanmamak, süreçten de zevk almak,
- v. Engellere ve aksiliklere karşı hazırlıklı ve dayanıklı olmak,
- vi. Ulaşılmak istenen asıl hedef yapılabilir ve verimli olmadığında gerekli alternatif planların ne olabileceği ve bu planların ne zaman uygulanabileceği konusunda hazırlıklı ve yetenekli olmak,
- vii. Yanlış bir umuda kapıldığında, bu umuttan nasıl ve ne zaman vazgeçileceği noktasında ve kendine yeni bir amaç belirlemede gerekli olan hazırlık ve yeteneğe sahip olmadır.

Umut kavramı psikolojik sermaye bakış açısından, kişinin hedefine ulaşabilmesi için kararlılıkla birlikte sabır da sergileyebilmesi ve gerektiğinde yolunu değiştirebilmesini sağlaması açısından önemlidir (Luthans ve Avolio, 2009). Bununla birlikte geliştirilebilir bir kavram olan umut, bireylerin performans düzeyleri üzerinde de etkilidir. Yapılan çalışmalar umut düzeyi yüksek olan kişilerin daha fazla motive olabildiklerini, bir iş veya görevi başarıyla sonuçlandırmada kendilerine daha fazla güvendiklerini göstermektedir. Bununla birlikte hedeflerine ulaşma yolundayken engellerle karşılaştıklarında kendilerine farklı yollar bulabildikleri ve bu sayede daha yüksek düzeyde performans sergiledikleri görülmüştür (Luthans ve Jensen, 2002). Ayrıca psikolojik sermaye yaklaşımının

kuramcıları da araştırmaları sonucunda umudun sadece iş performansı üzerinde etkili olmadığını, aynı zamanda iş doyumunu üzerinde de pozitif düzeyde etkili olduğunu tespit etmiştir (Peterson ve Seligman, 2003).

1.1.5.3. İyimserlik

İyimserlik, gelecek olaylar hakkında olumlu beklentilere sahip olmak ve gelecek olaylara olumlu nitelikler atfetmektir (Harms ve Luthans, 2012). Bununla birlikte iyimserlik yalnızca gelecekte olumlu durumlarla karşılaşılacağına dair inanç değil; olumlu ve olumsuz durumların nedenlerini açıklama biçimidir. İyimser kişiler kendi iradelerinin olumlu durumların meydana gelmesinde etkili olduğunu düşünürken olumsuz olayların nedenini ise dış faktörlere atfederek pozitif bir düşünme biçimi ile kendilerini motive ederler (Luthans vd., 2006). İyimser kişilerin en belirgin özelliği ise yaşadıkları olumsuzluklardan ve başarısızlıklardan etkilenmeyerek, sürekli denemeye devam etmeleridir (Seligman, 2006).

İş yaşamında ise iyimserlik kavramı, çalışanların morallerinin yüksek olmasını sağlayarak onları harekete geçiren, engellerle karşılaştıklarında dayanıklılık seviyelerini yükselten, sabırla hareket etmelerini sağlayan, canlı ve enerjisi yüksek bir ruh halinde olmalarında etkili olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Çalışkan ve Erim, 2010).

Kişilerdeki iyimserlik düzeyinin artırılması için Schulman (1999) tarafından bazı adımlar önerilmiştir. Bunlar;

- i. Öncelikle kişinin başlangıçta farkında olmadığı, fakat daha sonra farkına vardığı inançları ve bu inançları nelerin tetiklediğini tanımlamak,
- ii. Bu inançları tetikleyen düşüncelerin ne kadar doğru olduğuna dair kanıt toplamak,
- iii. Uyumsuzluk gösteren düşünceleri doğru ve yapıcı olan düşüncelerle değiştirmektir.

1.1.5.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık kişinin tüm koşullarda olumsuz durumlarla ve zorluklarla başa çıkabilme gücüdür (İştar-Işık, 2018). Masten ve Reed (2002) de dayanıklılığı bireyin zor ve engeller barındıran durumlarla pozitif bir bakış açısıyla baş edebilmesi ve bu tür durumlara adapte olabilmesi olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte psikolojik dayanıklılık hem pozitif hem de negatif durumlar karşısında güçlü olabilmeyi ifade etmektedir. Çünkü hayattaki negatif durumların kişilerde stres oluşturmaya ek olarak terfi gibi pozitif durumların gerçekleşmesi de kişinin yüklendiği sorumluluğu artıracak için kişide stres yaratabilir. Psikolojik olarak dayanıklı olan bireyler her iki durumla da baş etmek için kendisini motive edebilmektedir. Bu sayede içinde bulundukları süreç içerisinde psikolojik olarak daha güçlü ve daha dirençli olabilmektedirler (Yollu, 2023). Bu sebeple dayanıklılık kavramı bir sonuç olarak değil, bireyin gelişimi ve adaptasyonuna dayanan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Masten, 2001; Masten ve Reed, 2002). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler karşılaştıkları zorlukları yaşamlarının bir parçası olarak görerek bu zorluklardan kendilerine pozitif bir anlam ve değer çıkarmaktadır (Harms ve Luthans, 2012).

Psikolojik dayanıklılık kişinin kriz durumlarında ve ani olarak gelişen değişimler karşısında daha çabuk toparlanabilmesini sağlayarak bireyin kişisel bütünlüğünü devam ettirmesine katkı sağlar (Yollu, 2023).

Psikolojik dayanıklılığı etkileyen üç temel özellik bulunmaktadır. Bunlar (Masten, 2001);

- i. *Riskler*; hayatın akışında kaçınılması imkânsız olan unsurlardır. Kişi hayattaki tüm risklerden kaçamayacağı için bu etkenler dayanıklılığın doğasında mevcuttur.
- ii. *Varlıklar*; bireylerin sahip olduğu özellikler veya gerçekleşmesi muhtemel olan olumlu sonuçları öngören etmenlerdir. Örneğin bireyin kendi potansiyelinde barındırdığı yetenekleri, pozitif tutumları, yeniliğe açıklığı ve sosyal olması varlık etkenlerindendir.

- iii. *Değerler*; bireyin karşılaştığı zorluklar karşısında bir fırsat yaratarak kendini geliştirmesini ve kendine kattıklarını tanımlamaktadır.

Psikolojik dayanıklılık alanında gerçekleştirilen çalışmalarda, örgüt içerisindeki psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin iş performanslarının da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan kişilerin daha yaratıcı, olumlu ve olumsuz değişimler karşısında daha uyumlu, zorluklar karşısında daha fazla mücadeleci olmaları sebebiyle performansları da daha yüksektir (Çetin ve Basım, 2012).

1.2. İşte Kendini Yetiştirme

1.2.1. İşte Kendini Yetiştirme Kavramı ve Tanımı

İşte kendini yetiştirme kavramı İngilizce literatürde “thriving at work” olarak geçmektedir. “To thrive” kelimesi, “başarılı, güçlü, sağlıklı vb. olmak ve olmaya devam etmek” olarak tanımlanmaktadır (Oxford Learner’s Dictionaries, 2023). “Thriving at work” veya Türkçe literatüre “işte kendini yetiştirme” olarak çevrilen kavram, kişilerin mevcut durumlarını koruma veya sürdürmeden ziyade büyüme, gelişme ve ilerleme yaşamalarını sağlayacak psikolojik bir durum olarak tanımlanabilir (Thomas ve Hall, 2008). Nag, Patrick ve Kareem (2022) işte kendini yetiştirme kavramını kişiler arasında canlılık ve öğrenmenin hâkim olması ve bunun yoğun düzeyde bir enerji ve katılım deneyimlemelerine olanak sağlaması sonucu oluşan üst düzey psikolojik bir durum olarak tanımlarken Spreitzer vd. (2005) da benzer şekilde işte kendini yetiştirmenin öğrenme ve canlılık duygularıyla karakterize olan psikolojik bir durum olduğunu açıklamaktadır. İşte kendini yetiştirme kavramı bu psikolojik duruma bağlı olarak gelişmekle birlikte kalıcı bir eğilim olmaktan ziyade bireylerin belli bir döneminde gerçekleşen içsel bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır (Chaplin, John ve Goldberg, 1988; Spreitzer vd., 2005). İşte kendini yetiştirme kavramı çalışanların iş yaşamlarında ivme kazanma, işlerinde daha iyi olma ve kişisel gelişim duygusu içinde olmaları olarak açıklanabilir (Carmeli ve Spreitzer, 2009).

İşyerinde kendini yetiştiren bireyler, yaptıkları işlerde kendilerini geliştirdikleri (öğrenme) hissi ve zindelik hissi (canlılık) ile içsel olarak geliştiklerini deneyimler (Porath vd., 2012). Bu sebeple öğrenme ve canlılık hisleri bireylerin kendilerini yetiştirmeleri üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Bireylerin kendilerini yetiştirmeleri ise hem kendilerine hem de çalıştıkları işletmelere katkı sağlamaktadır (Paterson vd., 2014). İşte kendini yetiştirme düzeyi çalışanların ilerlemesi ve performansı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Ayrıca yapılan çalışmalar işte kendini yetiştirmenin iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve yenilikçi iş davranışı gibi birçok kavramı olumlu yönde etkileyerek çalışanlara ve örgütlere fayda sağladığını tespit etmiştir (Porath, Spreitzer, Gibson ve Garnett, 2012; Spreitzer, Porath ve Gibson, 2012). Bununla birlikte çalışmalar işte kendini yetiştirmenin tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve işe devamsızlık gibi örgütler için istenmeyen sonuçlar üzerinde engelleyici bir etkisinin bulunduğunu göstermektedir (Abid, Zahra ve Ahmed, 2015; Paterson vd., 2014). İşte kendini yetiştirme kavramı değiştirilebilir ve yönetilebilir bir kişilik durumudur. Bu da işletmelere uygun örgütsel yöntemler geliştirerek çalışanlarının gelişim düzeylerini artırmak için fırsat sağlamaktadır (Rui-gao, 2018). Örneğin örgütte güçlendirici liderlik ve paradoksal liderliğin bulunması, kişi-iş uyumunun yüksek düzeyde olması, çalışana süpervizyon desteği sağlanması ve destekleyici örgütsel iklimin bulunması çalışanların işte kendini yetiştirme düzeyleri üzerinde pozitif yönde etkilidir (Ali, Lei, Jie ve Rahman, 2018; Yang, Li, Liang ve Zhang; 2019; Nix, Ryan, Manly ve Deci, 1999; Sonenshein, Dutton, Grant, Spreitzer ve Sutcliffe, 2013; Spreitzer vd., 2005).

1.2.2. İşte Kendini Yetiştirmenin Boyutları

İşte kendini yetiştirme kavramı hem duygusal hem de bilişsel bileşeni içinde barındırır. Bu sebeple işte kendini yetiştirme canlılık ve öğrenme olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İşte kendini yetiştirmenin duygusal bileşeni canlılık, bilişsel bileşeni ise öğrenme kavramıdır. Bu iki kavramın/boyutun ortak bir şekilde deneyimlenmesi ise işte kendini yetiştirme kavramını tanımlar. Dolayısıyla canlılığa eşlik eden öğrenme işte kendini yetiştirme kavramını oluşturur (Spreitzer vd., 2005) ve ancak bu şekilde kişinin benliğinde gelişme gerçekleşebilir (Niessen, Sonnentag ve Sach, 2012; Spreitzer vd., 2005; Nag vd., 2022). Yalnızca canlılığı ya da öğrenmeyi deneyimlemek yeterli değildir. İşte kendini yetiştirme kavramından yeterli olumlu çıktı elde edilebilmesi için öğrenme ve canlılık düzeylerinin ikisinin

de yüksek olması ve eş zamanlı olarak deneyimlenmesi gerekmektedir (Spreitzer vd., 2005).

1.2.2.1. Canlılık

Canlılık kelimesi, kelimenin kökü itibari ile hayatta ve diri olmayı, canlı ve coşkulu olmayı ifade etmektedir (Ryan ve Bernstein, 2004). Canlılık pozitif bir duygusal durumu ifade etmekle birlikte; bireyin enerjik, zinde ve coşkulu olması olarak tanımlanmaktadır (Nix vd., 1999). Spreitzer vd. (2005) da benzer şekilde işte kendini yetiştirmenin duygusal boyutu olan canlılık kavramını, yüksek düzeyde bir enerjiye sahip olmanın ve bireyin kendisini “canlı” hissetmesinin pozitif hissi olarak tanımlamaktadırlar. Ancak canlılık kavramı pozitif bir duygusal durum olmasına karşın diğer pozitif duygulardan farklı olarak (mutluluk gibi) yüksek bir aktif olma durumunu da ifade eder (Nix vd., 1999; Peterson ve Seligman, 2004). Bunun nedeni canlılık kavramının, bireyin sahip olduğu enerji ile amaçlı eylemlerini düzenleyebilmesini ifade etmesidir (Ryan ve Deci, 2008).

Canlılık bireyin yaşamına heyecanla, coşkuyla, canlılıkla ve yüksek bir enerjiyle yaklaşması anlamına gelmektedir. Yaşamını bir macera olarak benimsemesini ve aktif bir yaşam sürerek hayata katılım sağlamasını ifade eder. Canlılık kavramı fiziksel, bilişsel ve psikolojik açıdan yüksek bir aktiviteye işaret etmektedir. Birey fiziksel anlamda kendisini sağlıklı, enerjik ve yetenekli olarak hissederken, bilişsel olarak da aynı coşku ve canlılığı zihninde barındırır. Psikolojik anlamda ise birey içinde taşıdığı bu canlılık hissi ile yaşamının anlam ve amacı olduğunu hissederek davranışlarını da bu anlam ve amaç doğrultusunda şekillendirir (Ryan ve Bernstein, 2004).

Canlılık kavramı karmaşık ve dinamik bir sonuç olmakla birlikte somatik ve psikolojik faktörlerden etkilenmektedir. Örneğin uyku düzeni, egzersiz ve diyet gibi somatik faktörler ve sosyal, psikolojik tatmin durumu gibi psikolojik faktörler bireylerdeki canlılık düzeyi üzerinde etkilidir. Bu nedenle bireylerdeki canlılık düzeyini artırmak için hem somatik hem de psikolojik faktörler üzerine eğilmek gerekir (Ryan ve Deci, 2008).

1.2.2.2. Öğrenme

Öğrenme işte kendini yetiştirmenin ikinci boyutu olmakla birlikte işte kendini yetiştirmenin bilişsel bileşenini oluşturmaktadır. Öğrenme kavramı bireyin çalıştığı örgütte yeni şeyler öğrenerek ve kendisini geliştirerek işinde daha verimli ve başarılı olmasını ifade etmektedir (Porath vd., 2012). Spreitzer vd. (2005)'a göre öğrenme kişinin yeni bilgi ve beceriler elde etmesiyle birlikte bu yeni bilgi ve becerileri uygulayabileceği hissidir. Kleine, Rudolph ve Zacher (2019) da benzer şekilde öğrenme kavramının, bireyin yeni beceriler edinerek kişisel yeterlilik düzeyini geliştirmesi ve bu şekilde yaptığı işte ustalaşmak istemesini gösteren kendini geliştirme arzusu olduğunu ifade eder.

Öğrenme sayesinde bireyler yeni edindikleri bilgi ve beceriler ile örgütlerde birtakım yenilikler geliştirebilir ve bu da örgütlerin mevcut durumlarını ileri taşımalarına yardımcı olur (Carmeli ve Spreitzer, 2009). Ayrıca öğrenme kavramı bireylerde yeterlilik duygusu ve özerklik duygusu üzerinde de etkilidir (Vansteenkiste, Lens ve Deci, 2006). Öğrenme ile bireylerin yeterlilik duygusu hissetmesi ise daha az durgunluk ve tükenmişlik hissetmelerine olanak sağlar. Ayrıca öğrenme kavramı ile çalışanlar örgütlerde farklı görevlere dâhil olarak, sorumluluk alarak, birtakım iş birliklerine girerek kendilerini geliştirirler ve bu da çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını olumlu bir biçimde etkiler (Kleine, Rudolph, Schmitt ve Zacher, 2023).

1.3. Yenilikçi İş Davranışı

1.3.1. Yenilik Kavramı

Yenilik kelimesinin kökeni Latince “innovatus” sözcüğünden gelmektedir. Kelimenin İngilizce karşılığı “innovatim” şeklinde ifade edilir. Türkçedeki karşılığı ise inovasyondur. Türk Dil Kurumu yenilik kavramını üç farklı şekilde açıklamaktadır: “yeni olma durumu; yeni olan bir şeyin özelliği; eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme” (Mavi Doğru, 2019).

Yenilik kavramı üzerine gerçekleştirdiği çalışmalarla bilinen Schumpeter (1934) yeniliği, yeni ürün ve örgütlenmelerin yaratılarak hem ekonomik hem de

toplumsal faydaya dönüştürülmesi şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca yeniliğin örgüt ve işletmelerin gelişebilmesi için itici bir güç olduğunu belirtmektedir. Van De Ven (1986) ise yeniliği mevcut olan düzene bir meydan okuma, eskimiş fikirlerin birleştirilerek yeni bir şema oluşturulması ve örgütteki kişiler tarafından yeni, benzersiz olarak algılanan fikir olarak tanımlar.

Yenilik kavramı yaratıcılık kavramı ile yakın anlamlar taşımasına rağmen birbiriyle karıştırılmaması gereken kavramlardır. Yaratıcılık yeni fikirler üretme becerisi iken yenilik yeni fikirleri uygulama ve değere dönüştürme sürecini ifade eder (Yılmaz ve İraz 2013). Ancak çalışanların yenilikçi davranışları ile yaratıcılıkları arasında yakın bir ilişki vardır ve yaratıcılık, yenilikçi davranışın önemli bir etmenidir (Jong ve Hartog, 2007). Kişinin yeni fikirler üretebilme yeteneği yaratıcılığı ile belirlenirken, ürettiği yeni fikirleri uygulama becerisi yenilikçi iş davranışı olarak ifade edilir. Bu sebeple yenilikçi iş davranışı, yaratıcılıktan daha geniş bir alanı ifade eder (Yunus, Bustaman ve Rashdi, 2014).

1.3.2. Yenilikçi İş Davranışı ve Tanımı

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların örgütlerde yapılacak yenilik aşamalarına katkı sağlayabilecekleri tüm davranışları içeren geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir oluşumdur (Ulusal ve Yüreğir, 2020). Yenilikçi iş davranışı tanımının içerdiği yenilikçi davranış, yeni bir ürün, yöntem veya süreci ifade etmektedir ve yeniden kasıt yalnızca alana getirilen bir yeniliği değil örgütte daha önce var olmayan bir yeniliği/uygulamayı getirmeyi de kapsamaktadır (Hakimian, Farid, İsmail ve Nair, 2016). Bu bağlamda yenilikçi iş davranışı, çalışanların örgütteki görevlerini yerine getirirken yeni bir fikir, ürün veya süreç geliştirme ve uygulamaya koyma yolunda emek göstermesidir (Woodman ve Yuan 2010). Scott ve Bruce (1994) da yenilikçi iş davranışını örgütlerde karşılaşılan problemlerle ilgili çıkarım yapılması, problemi çözmek için gerekli yollarının bulunması, bulunan yolların işlevsel hale getirilerek uygulanabilmesi için gerekli koşulların oluşturulması ve problemi çözmek için ortaya konulan fikirlerin uygulanabilmesi gibi çok faktörlü bir kavram olarak tanımlamaktadır.

Yenilikçi iş davranışı; yeni teknolojik uygulamalar, servis ve ürünlerin kullanılmasını içeren teknik yenilik ile yeni yöntem ve planların uygulanmasını

içeren yönetsel yeniliği kapsar (Van De Ven, 1986). Örgütlerdeki temel iş gereksinimlerinin ötesine geçerek karmaşık, herhangi bir rutine oturmayan ve standartlaştırılmamış görevleri içerir (Zhang ve Bartol, 2010). Parker, Williams ve Turner (2006)'a göre de kişinin kendisi tarafından başlatılan ve içerisinde bulunduğu mevcut durumu iyileştirmeyi amaçlayan gelecek yönelimli davranışları çalışanın yenilikçi iş davranışını oluşturmaktadır.

1.3.3. Yenilikçi İş Davranışının Önemi

Küresel teknoloji döneminde hızla değişen koşullara ve çağdaş dünyanın gereksinimlerine uyum sağlama ihtiyacı hem insanların hem de örgütlerin yenilenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Bu durum uluslararası yaklaşımlarla yerel ve bölgesel kalkınmanın dinamikleri üzerinde de büyük bir etki oluşturmıştır (Zerenler, Türker ve Şahin, 2007; Akış, 2011). Özellikle teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler örgütler için müşteri taleplerinin hızla değişmesine ve örgütler arasındaki rekabetin artmasına neden olmaktadır. Hızla değişen müşteri talepleri ve artan rekabet ortamı içerisinde örgütler varlıklarını sürdürebilmek için yeni fikir ve uygulamalara ihtiyaç duymaktadır. Bu yenilikler örgütlerin gerek ürün ve hizmetlerinde gerekse örgütün yapısında ve yönetim uygulamalarında gerçekleştirilecek olan yeniliklerdir. Uzun süreli rekabet ortamında yenilikçi bir ortamın var edilebilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması da ancak iş görenlerin etkili katılımının sağlanması ile gerçekleştirilebilir (Yaman, 2021).

Örgütlerin yenilikçi olabilmesi için çalışanlarının yenilikçilik becerilerine sahip olması, örgütün bu yenilikçi özelliklerden faydalanabilmesi ve yenilikçi anlayışın örgüt içerisinde sürekli canlı tutulması gerekir (Jong ve Hartog, 2007). Örgütler başarılı olabilmek için çalışanların yenilikçi iş davranışlarını önemsemeli ve çalışma ortamında yeniliklere açık bir örgütsel iklim oluşturmmalıdır (Schimansky, 2014). Gerek Drucker (1998) gerekse yenilikçilik alanında araştırmalar yapmış diğer bilim insanları örgütün başarısının ne kadar yenilikçi olduğu ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Bu amaçla iş görenlerin yenilikçi yönlerinin örgütler tarafından ortaya çıkarılması ve desteklenmesi büyük bir öneme sahiptir (Janssen, 2000). Nitekim Erdem, Gökdeniz ve Met (2011) de yenilikçiliğin işletme performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada örgütün pozitif yönde gelişim gösterebilmesi ve örgütsel performansın artması için yeniliğin önemli ölçüde etkili olduğunu

belirtmektedir. Çalışanların yenilikçi iş davranışları, örgütlerde yeni metotlar geliştirerek işi kolaylaştırma, sorunlara kolay çözümler üretme ve müşterilere yönelik ürün ve hizmetlerde gelişim sağlama açılarından da örgütlere büyük fayda sağlamaktadır (Gürkan ve Demiralay, 2017). Yenilikçi davranışlar ile çalışanların yeni yöntemler geliştirmesi ise, örgütte üretkenliğin ve verimliliğin artmasına katkı sağlayacaktır (Cho ve Lee, 2007). Çalışanların göstereceği yenilikçi iş davranışları performans başta yer almak üzere, örgüte canlılık ve hareketlilik kazandıracaktır (Çalışkan ve Akkoç 2012). Nitekim Sezgin ve Aksu (2020) da çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerinin problemlere yönelik çözüm oluşturabilmelerine katkı sağlayacağını, bunun da örgütlerin daha başarılı olmasında etkili olacağını açıklamaktadır.

Yenilikçi iş davranışı verimliliği artırmak, değişen çevre koşullarına uyum sağlamak ve değişim dirençlerine karşı esneklik sağlamak gibi birçok açıdan örgütlere fayda sağlamaktadır (Turgut ve Beğenirbaş, 2014). Ayrıca örgütlerin misyon ve vizyonlarına yönelik yapılacak yenilikler ile örgütlerin yapısının geliştirilmesi, olası kriz durumlarında örgütün sürdürülebilirliğini sağlayabilmesi açısından da yenilikçi iş davranışları örgütler için önem arz eder. Günümüz örgütlerinde yenilikçi iş davranışları, örgütlerin varlığını sürdürebilmesi, olumlu yönde gelişim gösterebilmesi, büyüebilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için oldukça kritiktir. Bu sebeple örgütlerin yenilikçi iş davranışlarını teşvik edecek olan etkenleri dikkate almaları gerekmektedir (Yiğit ve Yiğit, 2019).

1.3.4. Yenilikçi İş Davranışını Etkileyen Faktörler

İş görenlerin yenilikçi iş davranışları üzerinde etkili olan faktörler, iş görenlerin örgütlerde yenilik yapabilme yeteneklerinin açığa çıkarılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu sebeple iş görenlerin yenilikçi iş davranışı sergilemeleri üzerinde etkili olan bireysel faktörler, işe yönelik bireysel düzeyde oluşan faktörler ve örgütsel faktörler aşağıda açıklanmıştır.

1.3.4.1. Bireysel Faktörler

Bireylerin örgütlerde yenilikçi iş davranışı sergileme durumları birçok bireysel faktörden etkilenmektedir. Özellikle öz yeterlilik, dışa dönüklük, değişime açıklık, fırsat odaklı yaklaşıma sahip olma ve sorunlarla baş edebilme gibi bireysel

faktörler bireylerin yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir (Derin, 2018; Basım, Şeşen ve Meydan, 2009). Ayrıca çalışanların yetkinlikleri, tecrübeleri ve problem çözme yetenekleri de yenilikçi iş davranışları üzerinde etkilidir (Scott ve Bruce, 1994).

Yapılan çalışmalarda çalışanların problem çözme şekilleri, analitik düşünme yetenekleri, eğitim durumları, uzmanlık alanları, görev süreleri, yaşları, kariyer düzeyleri ve bilgi birikimlerinin de yenilikçi iş davranışlarını etkileyen bireysel faktörler arasında yer aldığı tespit edilmiştir (Scott ve Bruce, 1994; Oldham ve Cummings, 1996; West ve Sacramento, 2006; Parzefall, Seeck ve Leppänen, 2008; Biçer, 2017).

Çalışanların içsel motivasyonlarının ve işe olan tutkularının da yenilikçi iş davranışları üzerinde önemli düzeyde etkili olduğu görülmektedir. İşe dair içsel motivasyonun ve işe olan tutkunun yüksek düzeyde olduğu durumlarda çalışanların yenilikçi iş davranışı gösterme düzeyleri de artmaktadır (Kör, 2015). Benzer şekilde Shaley ve Gilson (2004) da içsel motivasyon ve içsel güç faktörlerinin (örneğin güçlükler karşısında sebat etmek, azim) yenilikçi iş davranışları üzerinde etkili olduğunu belirtmektedir.

Kör (2015) de öz liderlik, örgütlerin girişimcilik yönelimi ve çalışanların yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında öz liderlik düzeyi yüksek olan çalışanların yenilikçi iş davranışlarını daha başarılı bir biçimde ortaya koyduklarını tespit etmiştir.

1.3.4.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların örgütlerde yenilikçi iş davranışı sergilemelerinde birçok örgütsel faktörün etkisi bulunmaktadır. Örgütlerin sahip olduğu kaynaklar, çalışanların ilgisi ve yeteneği bulunan alanlarda görevlendirilmesi, görevlerini yerine getirmek için çalışanlara yeterli zamanın verilmesi, çalışanlara görevleriyle ilgili gelişim fırsatlarının sunulması, çalışmalarıyla ilgili geribildirim sağlanması ve örgüt içerisinde yenilikçi iş davranışı gösteren çalışan sayısının artırılması çalışanların yenilikçi iş davranışı göstermesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (Amabile, 1988; Güneş, 2020).

Çalışanların içinde bulunduğu örgüt iklimini yeniliği ve yenilikçi iş davranışlarını destekleyici olarak algılamaları, çalışanlar ve yöneticiler arasında etkileşim ortamının sağlanmış olması, yöneticilerin teşvik edici davranışları da yenilikçi iş davranışını artırmaktadır (Özbağ, 2012). Özpulat ve Karakuzu (2018) da yenilikçi davranışı etkileyen faktörler üzerine gerçekleştirdikleri çalışmada, örgütlerde yenilikçi bir iklimin sağlanmasıyla çalışanlar arasındaki iletişimin güçlendirilebileceğini, yöneticiler tarafından çalışanların destekleneceğini ve örgütte çalışanların gelişimini sağlayacak bir takım programlar oluşturulacağını belirtmiştir.

Ayrıca işletmelerde yöneticilerin çalışanların olası hatalarına yaklaşımları, örgütün çalışana verdiği destekle ve çalışanların yenilikçi faaliyet gerçekleştirmek için ne kadar özgür hissedeceği ile ilgili bir faktör olması sebebiyle yenilikçi iş davranışıyla ilişkilidir. Çalışanların başarılarının ödüllendirildiği ve hatalarına tolerans gösterilerek hataların tartışıldığı ve birtakım dersler çıkarıldığı örgütlerde çalışanlar daha fazla yenilikçi iş davranışı gösterebilecek, bu durum da örgütleri daha başarılı kılacaktır (Martins ve Terblanche, 2003).

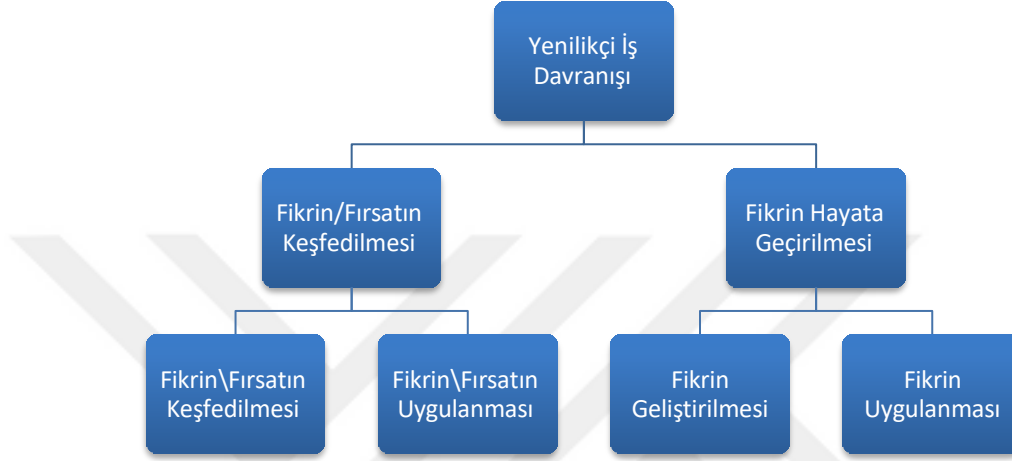
1.3.5. Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları

Yenilikçi iş davranışı kavramı birçok araştırmacı tarafından çalışılmış bir konudur. Bu sebeple yenilikçi iş davranışı ile ilgili literatür incelendiğinde birçok araştırmacının yenilikçi iş davranışının birçok farklı aşamadan oluştuğu konusunda benzer fikre sahip olduğu görülmektedir. Örneğin Kanter (1988) yenilikçi iş davranışının fikir üretme, ortaklık kurma, fikir gerçekleştirme ve aktarma/yayma olmak üzere dört aşamada gerçekleştiğini savunmaktadır. Kleysen ve Street (2001) ise yenilikçi iş davranışının beş aşamadan oluştuğunu savunmaktadır. Bu aşamalar: farklı fırsatların bulunması, prodüktivite, detaylı araştırma, fikrin iç kaynaklar tarafından sübvansede edilmesi ve uygulamadır. Janssen (2000) da yenilikçi iş davranışının aşamalarını uygulanabilir fikirlerin üretilmesi, yeni fikrin yaygınlaştırılması, yaygınlaşan fikrin uygulanması ve kontrol edilmesi olarak açıklamaktadır.

Yenilikçi iş davranışı literatüründe araştırmacılar tarafından en çok kabul gören ve kullanılan yenilikçi iş davranışı aşamaları ise aşağıdaki şekilde özetlenen;

fikrin / problemin tanımlanması, fikrin keşfi, fikrin üretilmesi, fikrin desteklenmesi ve fikrin uygulanmasıdır. Bu aşamalar gerçekleştirildiğinde yenilikçi iş davranışı da gerçekleşecektir (Abernathy ve Clark, 1985; Neely ve Hii, 1998; De Jong ve Den Hartog, 2008).

Şekil 2. Yenilikçi İş Davranışının Aşamaları/Oukes, 2010: 15



1.3.5.1. Fikrin/Fırsatın Keşfedilmesi

Yenilikçi iş davranışının ilk aşamasını problemin fark edilerek tanımlanması oluşturur. Bu aşamanın en önemli etkenleri herhangi bir ürün, hizmet veya sürecin geliştirilebilmesi için yeni bir yöntemin keşfedilmesidir (Oukes, 2010).

Tesadüfen ortaya çıkan bir problem karşısında bir fikir keşfedilir. Koşulları iyileştirme şansı ya da örgüt için bir tehdit yenilikçi iş davranışının tetikleyicisi olabilmektedir. Keşfedilen fikir; ürün, hizmet ya da süreçleri geliştirme veya bunları farklı yöntemlerle düşünebilmeyi içerir (Farr ve Ford, 1990; Basadur, 2004; De Jong ve Den Hartog, 2010). Algılanan problem karşısında problemi çözmek için yeni fikirlerin keşfedilmesi yenilikçiliği oluşturacaktır (Tekin ve Akgemci 2019). Çalışanın hayal kurabilme becerisi, olaylara farklı açılardan bakabilme yeteneği, elde ettiği bilgileri işleyebilme yeteneği ve sorgulayıcı davranışları ortaya konulan yeni fikrin olumlu ve olumsuz yönleriyle ele alınarak gerçekleştirilebilmesini sağlamaktadır (Basadur ve Gelade, 2006).

1.3.5.2. Fikrin\Fırsatın Oluşturulması

Fikrin\fırsatın oluşturulması yenilikçi iş davranışının ikinci aşamasını oluşturmaktadır. Bu aşamada yeni ürün ve hizmetler ortaya konur ya da mevcut ürün ve hizmetler yeniden yapılandırılır. Ayrıca bu aşama keşfedilen problemlere çözüm bulunan aşamadır (Karademir, 2019). Daha önce ortaya konmamış bir fikrin bulunması veya ortaya konmuş bir fikrin yeniden yapılandırılması yenilikçi fikirlerin ortaya çıkması için yol göstericidir (Mumford, Baughman, Maher, Costanza ve Supinski; 1997). Bu şekilde ürün, hizmet veya örgütün yönetsel ilişkilerinde ortaya çıkabilecek problemleri çözmek için gerekli olan mevcut durum ile yeni edinilen bilgilerin birleştirilerek yeniden yapılandırılması gerçekleştirilir (Mavi Doğru, 2019).

1.3.5.3. Fikrin Geliştirilmesi

Yenilikçi iş davranışının üçüncü aşaması olan fikrin geliştirilmesinde önceki aşamada problemin çözümü için bulunan yeni fikrin problemi çözüp çözemeyeceği belirlenir. Bu aşamada problemi çözmek için keşfedilen fikrin ihtiyaçlara ne kadar cevap verebileceğini görmek için birçok etkinlik gerçekleştirilmektedir (Şenol, 2013). Keşfedilen fikir üzerinde çeşitli analizler yapılarak örgüt için ne kadar faydalı olabileceği veya örgütü kötü yönde etkileyebilecek bir özellik barındırıp barındırmadığı değerlendirilir (Turan, 2019).

Bu aşamadaki temel amaç, birinci aşamada keşfedilen sorunu çözmek için yeni bir fikir geliştirmek ve bu sayede örgütsel performansı artırmaktır (De Jong ve Den Hartog, 2008). Örgütün başarısını sürdürebilmesi için problemlerin çözümü için keşfedilen fikirlerin uygulanabilir sonuçlar sunması ve örgüt için olumlu çıktılar içermesi gerekmektedir (Tüysüz, 2021).

1.3.5.4. Fikrin Uygulanması

Fikrin uygulanması yenilikçi iş davranışının dördüncü ve son aşamasıdır. Bu aşama keşfedilen problemi çözmek için bulunan fikrin somut biçimde şekillendiği ve uygulamaya koyulduğu aşamadır. Fikrin uygulanma aşamasında keşfedilen fikir kullanılabilecek bir ürüne, modele veya prototipe dönüştürülür (Kanter, 1988). Uygulanan fikir örgüt için olumlu çıktılar sunduğunda yenilikçi iş davranışı gerçekleşmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010).

Fikrin keşfedilmesinden başlayan ve uygulanmasıyla son bulan yenilikçi iş davranışı sürecinde yöneticilerin yenilikçi çalışanları desteklemesi ve çalışanların motivasyonlarını yüksek tutması daha sonraki süreçte yeniden gerçekleştirilecek yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasında büyük önem taşımaktadır (Çevik Tekin, 2019).

2. POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE, İŞTE KENDİNİ YETİŞTİRME VE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

2.1. Pozitif Psikolojik Sermaye ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki

Psikolojik sermaye, kişinin zaman içinde edindiği bilgi, beceri ve deneyimlere dayalı bireysel farkındalığı ile ilgili bir kavramdır (Erkuş ve Afacan-Fındıklı, 2013). Psikolojik sermaye kişinin içinde bulunduğu durumları, koşulları ve bu şartlarda başarılı olma olasılığını olumlu bir biçimde değerlendirebilmesidir (Luthans vd., 2007). Öz yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört alt boyutun bir araya gelerek birbiriyle sinerjik etkileşime girmesi sonucunda ortaya çıkan psikolojik sermaye kavramı üst düzey temel bir yapıdır (Luthans ve Youssef, 2007; Luthans ve Youssef, 2017). Pozitif psikolojik sermayenin bu yapısı ise örgütlerde hedeflenen birçok çıktının elde edilmesine katkı sağlamaktadır. Psikolojik sermaye üzerine yapılan araştırmalar neticesinde psikolojik sermayenin işgören performansı, organizasyonel değişim, organizasyonel iklim, çalışanların iyi oluş düzeyi, iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi birçok istenen çıktıyı artırdığı ayrıca işten ayrılma niyeti ve devamsızlık gibi negatif örgütsel davranışları azaltmaya katkı sağladığı tespit edilmiştir (Saruhan, 2013).

Yenilikçi iş davranışı ise çalışanların örgütlerde yapılacak yenilik aşamalarına katkı sağlayabilecekleri tüm davranışları içeren geniş kapsamlı ve çok boyutlu bir oluşumdur (Ulusal ve Yüreğir, 2020). Çalışanların örgütteki görevlerini yerine getirirken yeni bir fikir, ürün veya süreç geliştirme ve uygulamaya koyma yolunda emek göstermesidir (Woodman ve Yuan, 2010). Global dünya düzeni göz önüne

alındığında örgütlerin varlığını sürdürebilmesi ve gelişebilmesi için sürekli değişen müşteri taleplerini karşılayabilmesi gerektiği ortadadır. Nitekim yenilikçi iş davranışı verimliliği artırmak, değişen çevre koşullarına uyum sağlamak ve değişim dirençlerine karşı esneklik sağlamak gibi birçok açıdan örgütlere fayda sağlamaktadır (Turgut ve Beğenirbaş, 2014). Bu sayede örgütlerin varlığını sürdürebilmesinde, değişimlere ayak uydurabilmesinde ve sürekli kendini yenileyebilmesinde çalışanların yenilikçi iş davranışı gösterme düzeyleri örgütler için hayati önem taşımaktadır.

Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerinde de etkili olduğu birçok çalışma ile ortaya konmuştur. Örgütlerin sürdürebilirliği açısından büyük bir önem arz eden işgörenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin psikolojik sermaye düzeylerinden ne şekilde etkilendiğini açıklamak için psikolojik sermaye kavramını hem bir bütün olarak hem de boyutları özelinde ele almak gerekmektedir. Psikolojik sermayeyi oluşturan dört kaynak (özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) özelinde ve bu dört kaynağın bir araya geldiğinde aralarında oluşan sinerjik etkileşimin sonucunda ortaya çıkan üst düzey bir yapı olan psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi aşağıda açıklanmıştır.

Özyeterlik; kişinin gerçekleştireceği görevleri yerine getirmede başarılı olacağına ve arzuladığı olumlu sonuca ulaşacağına ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Gardner ve Pierce, 1998). Öz-yeterlik kişinin davranışlarını geliştirip şekil vermesinde önemli bir yere sahip olmakla birlikte kişinin motivasyon ve başarısını da pozitif yönde etkilemektedir (Henson, 2001). Özyeterliği yüksek bireyler kendilerine dair olumlu inançları sayesinde çalışma ortamında daha fazla inisiyatif alırlar. Özyeterliği yüksek bireylerin inisiyatif alabilmesi ve olumlu çıktılar elde edebileceklerine duydukları inanç örgütlerde yeni fikirlerin üretilmesine ve uygulanmasına büyük bir katkı sağlayacaktır. Nitekim Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011) özyeterliği yüksek olan bireylerin özyeterliği düşük olan bireylere nazaran yeni fikirler üretme gibi zorlayıcı ve riskli faaliyetlere katılma olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Sweetman vd., 2011). Ayrıca özyeterliği yüksek olan kişiler kendilerine duydukları inanç sayesinde daha fazla sebat etme ve zorlu görevler karşısında ısrarcı olma eğilimindedirler. Özyeterliği yüksek olan

bireylerin kendilerine duydukları güven sayesinde yenilikçiliğin zorluklarından olan riskler ve belirsizlikler karşısında yılmadan çaba gösterebilirler.

Umut; motivasyonel bir durum olarak ifade edilen umut kavramı bireyin başarı duygusuna ulaşması için onu amaca yönlendiren yol ve enerji olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 1991; Luthans ve Youssef, 2004). Umut kişinin belirlediği hedeflere ulaşmak için kararlı davranması ve hedeflerine ulaşmak için birbiriyle etkileşim halinde olan farklı alternatifler geliştirmesi sonucunda oluşan bir bilişsel eğilimdir (Snyder, 2000). Umut düzeyi yüksek olan bireyler daha fazla otonomluğa sahiptir ve daha bağımsız düşünme eğilimindedir (Sweetman vd., 2011). Karşılaştıkları güçlükleri fırsata çevirme ve zorluklar karşısında alternatif yollar geliştirme kabiliyetleri bulunan bu bireyler yeni fikirler üretme ve geliştirme noktasında daha avantajlıdır.

İyimserlik; gelecek olaylar hakkında olumlu beklentilere sahip olmak ve gelecek olaylara olumlu nitelikler atfetmektir (Harms ve Luthans, 2012). Ancak iyimserlik yalnızca gelecekte olumlu durumlarla karşılaşılacağına dair inanç değil; olumlu ve olumsuz durumların nedenlerini açıklama biçimidir. İyimserlik düzeyi yüksek kişiler olumlu olayları içe atfetme ve olumsuz olayları dışa atfetme eğilimindedir. Bu sayede özgüvenleri daha yüksektir ve olumsuz durumlar karşısında stres, depresyon, umutsuzluk gibi daha az olumsuz duygu yaşarlar (Luthans ve Youssef, 2004). Bu sayede iyimserlik düzeyi yüksek olan bireyler stresli durumları daha olumlu bir bakış açısı ile değerlendirerek olası problemlerin çözümünde daha yaratıcı yaklaşımlar geliştirebilirler (Gupta ve Singh, 2014).

Psikolojik dayanıklılık; bireyin zor ve engeller barındıran durumlarla pozitif bir bakış açısıyla baş edebilmesi ve bu tür durumlara adapte olabilmesidir (Masten ve Reed, 2002). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler karşılaştıkları zorlukları yaşamlarının bir parçası olarak görür ve bu zorluklardan kendilerine pozitif bir anlam ve değer çıkarırlar (Harms ve Luthans, 2012). Psikolojik dayanıklılık kişinin kriz durumlarında ve ani olarak gelişen değişimler karşısında daha çabuk toparlanabilmesini sağlayarak bireyin kişisel bütünlüğünü devam ettirmesine katkı sağlar (Yollu, 2023). Bu sebeple psikolojik dayanıklılık yenilikçi fikirler üretme aşamasında ortaya çıkabilecek problemler karşısında bireyin daha dirayetli olmasına

katkı sağlar. Yenilik üretme ve uygulamanın birçok risk barındırması sebebiyle yenilik gerçekleştirebilecek bireyler psikolojik açıdan güçlü ve dayanıklı olmalı, yenilikçiliğin getireceği riskler, problemler ve olumsuzluklar karşısında kolay pes etmemeli ve yıpranmamalıdır. Psikolojik dayanıklılık bu açıdan bireylerin yenilikçi davranış gösterme düzeylerine katkı sağlar. Ayrıca dayanıklılık yalnızca kişinin zorluklara katlanabilmesi ile ilgili olmadığı gibi aynı zamanda kişinin içinde bulunduğu durumu iyileştirmek için fırsatlar araması ile de ilgilidir (Tang, Shao ve Chen, 2019). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan bireyler, duygusal açıdan güçlü ve istikrarlıdır. Bu sebeple dayanıklılığı yüksek olan bireyler yenilikçi iş davranışı gerçekleştirmenin aşamaları olan yeni fikirlerin keşfedilmesi, oluşturulması, geliştirilmesi ve uygulanmasında karşılarına çıkabilecek problemler ve fırsatlar karşısında yeni yöntemler geliştirebilme yeteneğine sahiptir (Ziyae, Mobaraki ve Saeediyoun, 2015; Sameer, 2018).

Psikolojik sermaye yukarıda açıklanan dört kaynağın (özyeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık) bir araya gelerek birbiriyle sinerjik etkileşime girmesi sonucunda ortaya çıkan üst düzey temel bir yapıdır. Bu sebeple psikolojik sermaye alt boyutlarını içinde barındırmakla birlikte bu kaynakların birleşimi daha komplike bir yapıyı ortaya çıkarmaktadır. Bandura ve Locke (2003) psikolojik sermayenin çalışanlara yenilikçi fikirler üretme ve uygulama açısından yardımcı olma ve teşvik etme potansiyeline sahip olduğunu belirtmektedir. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermekle birlikte amaçladıklarını elde edebilmek için yaratıcı bakış açısıyla yeni yöntemler deneme ve uygulama konusunda daha başarılıdır (Abbas ve Raja, 2015). Bu sebeple psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar yenilikçiliğe karşı daha olumlu bir tutum içerisinde olacaklardır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008; Carmeli ve Schaubroeck, 2007).

Ayrıca Janssen (2004)'a göre yenilikçi iş davranışı doğası gereği çalışanlarda stres yaratacak durumları içinde barındırır. Bu sebeple çalışanların bu stresle başa çıkabilmek için belirli bilişsel kaynaklara sahip olması ve stresi yönetebilmesi gerekir. Psikolojik sermayenin içinde barındırdığı pozitif duygular, çalışanların hem stresle baş edebilmesi için gerekli olan kaynağı sağlar hem de yenilikçi iş davranışı gerçekleştirebilmek için gereken örgüt iklimine katkıda bulunur. Bledow, Frese, Anderson, Erez ve Farr (2009) da yenilikçi iş davranışının tüm aşamalarında bir

duygusal çabanın gerekli olduğunu belirtmektedir. Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması yenilikçi iş davranışının aşamalarında karşılaşılabilecekleri güçlükler ve fırsatlar karşısında gerekli olan bu duygusal çabanın sağlanmasına katkı sağlayacaktır. Amabile, Barsade, Mueller ve Staw (2005) da yenilikçi iş davranışının bilişsel süreçlerin duygusal deneyimlerle şekillendiği, duygusal anlamda yüklü bir olay olduğunu açıklamaktadır. Nitekim literatür incelendiğinde pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma bulunduğu görülmektedir.

Örneğin Jafri (2012) Hindistan'da Delhi ve Yeni Delhi bölgelerinde farklı modaevlerinde ve farklı kademelerde çalışan 130 hazır giyim moda endüstrisi çalışanı ile gerçekleştirdiği araştırmada psikolojik sermaye ve yenilikçi davranışın birbiriyle ilişkili olduğunu ve çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yenilikçi davranış düzeyleri arasındaki farklılığı önemli ölçüde açıkladığını tespit etmiştir.

Beğenirbaş ve Turgut (2016) Ankara'da bulunan özel ve kamu savunma sektöründe görev yapan 189 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkilerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde, psikolojik sermaye boyutlarının yenilikçi davranış ile iş performansı üzerinde pozitif yönde ve önemli düzeyde etkisi olduğunu saptamışlardır.

Sameer (2018) tarafından Mısır'da insan kaynakları yönetimi, pazarlama, finans, öğretmenlik gibi birçok farklı alanda çalışan 120 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada da pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışını etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Mutonyi (2021) tarafından Norveç'teki 250 üniversite çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmada da benzer şekilde psikolojik sermayenin bireysel yenilikçi davranış ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Ertürk (2023) tarafından Bolu ilinde ortaokulda görev yapan 306 öğretmen ile gerçekleştirilen çalışmada psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışını yordadığı tespit edilmiştir.

Yukarıda açıklanan literatür bulgularına dayanarak bu araştırmanın ilk hipotezi aşağıdaki şekildedir:

H1: Psikolojik sermaye yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

2.2. İşte Kendini Yetiştirme ile Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki

İşte kendini yetiştirme Nag vd. (2022) tarafından kişiler arasında canlılık ve öğrenmenin hâkim olması ve bunun yoğun düzeyde bir enerji ve katılım deneyimlemelerine olanak sağlaması sonucu oluşan üst düzey psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır. Spreitzer vd. (2005) da benzer şekilde işte kendini yetiştirmenin öğrenme ve canlılık duygularıyla karakterize olan psikolojik bir durum olduğunu açıklamaktadır.

İşte kendini yetiştirme hem duygusal hem de bilişsel bileşeni içinde barındırmaktadır. İşte kendini yetiştirmenin duygusal bileşeni canlılık, bilişsel bileşeni ise öğrenme kavramıdır. Bu iki kavramın/boyutun ortak bir şekilde deneyimlenmesi ise işte kendini yetiştirme kavramını tanımlamaktadır. Dolayısıyla işte kendini yetiştirme, öğrenmenin kişide bulunan canlılığa eşlik etmesidir (Spreitzer vd., 2005). Canlılık; bireyin enerjik, zinde ve coşkulu olmasını ifade ederken (Nix vd., 1999) öğrenme kişinin yeni bilgi ve beceriler elde etmesiyle birlikte bu yeni bilgi ve becerileri uygulayabileceği hissidir (Spreitzer, 2005). Bu sebeple işte kendilerini yetiştiren çalışanlar diğer çalışanlara nazaran kendilerini daha az durgun ya da tükenmiş olarak hisseder ve kişisel gelişimlerine odaklanırlar. İşlerine heyecan ve tutku ile bağlanarak kendi enerjilerini üretmenin yanı sıra çalışma arkadaşlarının enerjisini de yükselten bir kıvılcım görevi görürler. Ayrıca bu bireyler yeni bilgiler öğrenerek, yeni beceriler geliştirmeye odaklandıkları için statükodan memnun değildir (Spreitzer, 2012). İşte kendini yetiştiren bireylerin kişisel olarak büyüyüp gelişmek için yeni bilgiler öğrenmeyi bir fırsat olarak görmesi hem kendileri hem de örgütleri için oldukça faydalıdır ve bu özellikleri yenilikçi iş davranışlarına yönelmelerine katkı sağlamaktadır. İşte kendini yetiştirmenin hem canlılık hem de öğrenme boyutu yenilikçi iş davranışlarının önemli

yordayıcılarındandır. Canlılık çalışanlara enerji ve aktiflik sağlayarak; öğrenme ise yenilikçi faaliyetlerin oluşturulması için gerekli uzmanlığın kazanılmasına ve yenilikçi iş çıktıları üretebilmek için gereken bilginin edinilmesine katkıda bulunarak yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir (Yang vd., 2023; Amabile, 1998).

Carmeli ve Spreitzer (2009) da işte kendini yetiştirme düzeyi yüksek olan çalışanların işte kendini yetiştirme düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla daha yaratıcı ve daha yenilikçi fikirlere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Çünkü bu bireyler canlılığın verdiği enerji ve öğrenmenin verdiği özgüvenle örgütte değişiklikler yaparak statükonun ötesine geçmek isterler. Ayrıca bu bireyler içlerinde taşıdığı enerji ve zindelik ile işyerinde kendilerine tanımlanan görev ve rollerden daha fazlasını yerine getirmek için motive olurlar (Porath vd., 2012). Bununla birlikte işlerinde kendini yetiştiren kişiler mevcut kaynakları tüketmekten ziyade, kendilerine yeni kaynaklar üretirler (Spreitzer vd., 2012). İşlerini yaparken yeni bilgiler öğrenerek kendilerini daha iyi hissederler. Bu da kişisel gelişimlerine ve kariyerlerine katkı sağlayacak yeni bilgi ve beceriler edinme noktasında daha fazla fırsat yaratma eğiliminde olmalarını sağlar (Porath vd., 2012). Böylelikle işlerinde karşılaşılabilecekleri sorunları tanımlayarak bu sorunlara yeni çözümler bulmak için daha elverişli durumda olacaklardır (Carmeli ve Spreitzer, 2009).

Abid vd. (2015) tarafından yenilikçi iş davranışı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işte kendini yetiştirmenin aracı etkisinin incelendiği çalışmada, olumlu örgütsel destek algısına sahip çalışanların işte kendini yetiştirme düzeylerinin daha yüksek olduğu ve işte kendini yetiştirme düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla yenilikçi iş davranışı sergilediği tespit edilmiştir. Bu çalışmadan hareketle araştırmacılar işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş davranışı için olağanüstü bir uyarıcı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca Kark ve Carmeli (2009) de işte kendini yetiştirmenin boyutlarından olan canlılık kavramının çalışanların yaratıcı iş davranışlarına daha fazla katılım göstermelerine yardımcı olduğunu, çünkü hissedilen canlılık ve zindelik hissinin onlara enerji ve motivasyon sağladığını belirtmektedir. Riaz, Xu ve Hussain (2018) tarafından gerçekleştirilen bir başka çalışma da benzer şekilde işte kendini yetiştirmenin, yenilikçi iş davranışlarını artırdığı bulunmuştur. Lyndon, Rawat ve Varghese (2018) hizmet sektöründe çalışan 223 katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmada işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş

davranışını pozitif yönde anlamlı bir şekilde etkilediğini, ayrıca işte kendini yetiştirmenin boyutlarından olan öğrenmenin de yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir.

Alwahhabi, Dukhaykh ve Alonazi (2023) tarafından Suudi Arabistan Krallığı'ndaki özel sektör çalışanları ile dönüşümcü liderliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmacılar tarafından 224 özel sektör çalışanından veri toplamak için kesitsel bir araştırma tasarımı kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları dönüşümcü liderliğin işte kendini yetiştirme aracılığıyla yenilikçi iş davranışını etkilediğini ortaya koymuştur.

Yukarıda açıklanan literatür bulgularına dayanarak bu araştırmanın ikinci hipotezi aşağıdaki şekildedir:

H2: İşte kendini yetiştirme yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

2.3. Pozitif Psikolojik Sermaye ile İşte Kendini Yetiştirme Arasındaki İlişki

Martin Seligman tarafından tanımlanmış olan pozitif psikoloji insanların mevcut potansiyellerinin geliştirilmesini ve güçlü yönlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlamakla birlikte öncelikle bireylerin ardından grupların ve daha sonra ise örgütlerin optimal düzeyde gelişim gösterebilmesi için gerekli koşulları ve süreçleri belirleyen bir alandır (Seligman, 2002; Gable ve Haidt, 2005). Pozitif psikolojinin temel amacı bireylerin zayıflıklarından ziyade güçlü yönlerine odaklanmaktır. Bununla birlikte pozitif psikoloji ile bireyin güçlü yönlerine odaklanmak bireyin problemlerinin ve problemli davranışlarının azalmasına ve önlenmesine de katkıda bulunur (Gable ve Haidt, 2005). Günümüz iş ortamında çalışanların zayıflıklarına odaklanmaktan ziyade güçlü yönlerine odaklanarak onları geliştirmenin hem çalışanlar açısından hem de örgütler açısından birçok olumlu çıktı üretmesi, pozitif psikolojinin iş yaşamında ele alınan temel yaklaşımlardan biri olmasını sağlamıştır.

Pozitif psikolojinin bir dalı olan pozitif psikolojik sermaye, bireyin olumlu psikolojik gelişim durumu olarak tanımlanır ve bireyin “kim olduğu” ve “kim olabileceği” ile ilgilenir. Bu nedenle psikolojik sermaye diğer sermaye türlerine kıyasla günümüz örgütlerinde insan değerini anlamak ve ondan faydalanmak için daha anlaşılır bir çerçeve sunmaktadır (Luthans vd., 2006). Öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört boyuttan oluşan bu kavramda dört boyutun bir araya getirilmesindeki temel neden ise bu kavramların görev ve amaçları başarmada motivasyonel bir eğilime katkı sağlama noktasında ortak özellikte olmalarıdır (Avey vd., 2008). Ancak psikolojik sermaye bu dört bileşenden oluşmakla birlikte kavramın kendisi dört bileşeninden daha fazla anlam ifade etmektedir (Luthans vd., 2006; Oruç, 2014). Çünkü psikolojik sermayenin her bir bileşeni diğer bileşenleri besler ve bu durum bileşenlerden biri güçlendiğinde diğerlerinin de olumlu yönde bir eğilim göstermesini sağlar (Page ve Donohue, 2004). Psikolojik sermayenin her bileşeni kendine has farklı bir özelliği ekleyerek bir bütün oluşturur ve bu bütün yeni bir kavram olan psikolojik sermayeyi ortaya çıkarır (Luthans vd., 2006).

Pozitif psikoloji yaklaşımının bir diğer ürünü olan işte kendini yetiştirme kavramı ise öğrenme ve canlılık duygularıyla karakterize olan psikolojik bir durumdur ve canlılığa eşlik eden öğrenme işte kendini yetiştirme kavramını oluşturur (Spreitzer vd., 2005). Bireyin işte kendini yetiştirebilmesi için yalnızca canlılığı ya da öğrenmeyi deneyimlemesi yeterli değildir. İşte kendini yetiştirme kavramından yeterli olumlu çıktı elde edilebilmesi için öğrenme ve canlılık düzeylerinin ikisinin de yüksek olması ve eş zamanlı olarak deneyimlenmesi gerekmektedir (Spreitzer vd., 2005). İşte kendini yetiştirme kavramı kısaca çalışanların iş yaşamlarında ivme kazanmaları, işlerinde daha iyi olma ve kişisel gelişim duygusu içinde olmaları olarak tanımlanabilir (Carmeli ve Spreitzer, 2009).

Pozitif psikoloji yaklaşımının çıktıları olan psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme kavramı birlikte ele alındığında birçok ortak yönlerinin bulunduğu görülmektedir. Hem psikolojik sermaye hem de işte kendini yetiştirme kavramı olumsuz duygulardan çok olumlu duygular üzerine kuruludur ve iki kavram da bireysel/örgütsel pozitif çıktılarla ilişki içerisindedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Rozkwitalska ve Basinska, 2016; Newman, Ucbasaran, Zhu ve Hirst, 2014;

Spreitzer vd., 2005). Literatür incelendiğinde çalışanların iyi oluş düzeylerinin, performanslarının, örgütsel bağlılıklarının, iş tatmin düzeylerinin ve yenilikçi iş davranışlarının hem psikolojik sermaye düzeylerinden hem de işte kendini yetiştirme düzeylerinden pozitif yönde etkilendiği görülmektedir (Newman vd., 2014; Spreitzer vd., 2005; Brief, Butcher ve Roberson, 1995). Bu nedenle literatürde psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme kavramlarının birlikte ele alındığı çalışmalar incelenmiştir. Pozitif psikoloji alanında gerçekleştirdiği çalışmalar ile öne çıkan Spreitzer vd. (2005)'a göre, iş ortamının özellikleri ve bağlamının yanı sıra çalışanların sahip olduğu nitelikler, işlerini yaparken elde ettiği kaynaklar ve belirli psikolojik durumları da işte kendini yetiştirme düzeyleri üzerinde etkili olan kavramlardır. Özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarının bir araya gelmesi ile oluşan psikolojik sermaye kavramının, işte kendini yetiştirme kavramı için olumlu bir psikolojik kaynak olabileceği düşünülmektedir. Paterson vd. (2014) ve Kleine vd. (2019) da benzer şekilde psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirmenin öncül değişkenlerinden olduğunu vurgulamaktadır.

Yukarıda açıklanan literatür bulgularına dayanarak bu araştırmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki şekildedir:

H3: Psikolojik sermaye işte kendini yetiştirme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

2.4. Psikolojik Sermayenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü

Yukarıda açıklandığı üzere alanyazında psikolojik sermayenin ve işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğine dair bulgular yer almaktadır.

Spreitzer vd. (2005)'nin belirttiği üzere çalışanların işte kendini yetiştirme düzeyleri, sahip oldukları niteliklerden, işlerini yaparken elde ettikleri kaynaklardan ve belirli psikolojik durumlardan etkilenmektedir. Öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşan sinerjik etkileşimden ortaya çıkan ve bireyin “kim” olduğuna açıklamalar getiren psikolojik sermaye

kavramı da öğrenmenin canlılığa eşlik etmesiyle oluşan ve çalışanın hem bilişsel hem de duygusal kaynaklarını temsil eden işte kendini yetiştirme düzeyini önemli ölçüde yordamaktadır (Paterson vd., 2014).

İşte kendini yetiştirme kavramı ise yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilemektedir. İşte kendini yetiştirmenin hem canlılık hem de öğrenme boyutu yenilikçi iş davranışlarının önemli yordayıcılarından. Canlılık çalışanlara enerji ve aktiflik sağlayarak; öğrenme ise yenilikçi faaliyetlerin oluşturulması için gerekli uzmanlığın kazanılmasına ve yenilikçi iş çıktıları üretebilmek için gereken bilginin edinilmesine katkıda bulunarak yenilikçi iş davranışlarını etkilemektedir (Yang vd., 2023; Amabile, 1998). Nitekim Carmeli ve Spreitzer (2009) de işte kendini yetiştirme düzeyi yüksek olan çalışanların işte kendini yetiştirme düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla daha yaratıcı ve daha yenilikçi fikirlere sahip olduğunu ileri sürmektedir. İşte kendini yetiştirme düzeyi yüksek olan bireyler canlılığın verdiği enerji ve öğrenmenin verdiği özgüvenle örgütte değişiklikler yaparak statükonun ötesine geçme ihtiyacı hissederler. Ayrıca bu bireyler taşıdıkları enerji ve zindelik hisleriyle işyerinde kendilerine tanımlanmış görev ve rollerden daha fazlasını ortaya koyma motivasyonu taşırlar (Porath vd., 2012). İşlerinde kendini yetiştiren kişiler, kendilerine yeni kaynaklar üreterek (Spreitzer vd., 2012) ve işlerini yaparken yeni bilgiler öğrenerek pozitif duygulanım deneyimlerler. Bu da kişisel gelişimlerine ve kariyerlerine katkı sağlayacak yeni bilgi ve beceriler edinme noktasında daha fazla fırsat yaratma eğiliminde olmalarını sağlar (Porath vd., 2012). Tüm bunlar göz önüne alındığında işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş davranışı için olağanüstü bir uyarıcı olduğu görülmektedir (Abid vd., 2015).

Özetle çalışanın sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin işte kendini yetiştirme düzeyini artırma vasıtasıyla yenilikçi iş davranışlarını da etkileyeceği düşünülmektedir. Psikolojik bir kapasite olarak da tanımlanan psikolojik sermayenin, çalışanların iş yaparken öğrenme ve canlılık hislerini deneyimlemesine katkı sağlayarak işte kendini yetiştirme düzeylerini artıracığı ve işte kendini yetiştirme düzeyi artan çalışanların da örgütlerinde daha fazla yeni fikir ve uygulamalar gerçekleştireceği varsayılmaktadır.

Spreitzer vd. (2005) tarafından geliştirilen ve ardından Porath, Gibson ve Spreitzer (2022) tarafından revize edilen işte kendini yetiştirme modelinde, işte kendini yetiştirme kavramı öncülleri ve ardılları ile birlikte ele alınmıştır. Modelin ilk halinde çalışma ortamının özellikleri (*karar verme takdir yetkisi, geniş bilgi paylaşımı, saygı ve güven ortamı*), bireyin kendi davranışları (*göreve odaklanma, keşif, dikkatlilik, ilgililik*) ve iş yaparak elde ettiği kaynakların (*bilgi, olumlu anlam, pozitif duygusal kaynaklar, ilişkisel kaynaklar*) işte kendini yetiştirme kavramının öncülleri; *gelişim ve sağlık (iyi oluş)* ise işte kendini yetiştirme kavramının ardılları olarak açıklanmış olduğu görülmektedir. Modelin Porath vd. (2022) tarafından güncellenen halinde işte kendini yetiştirmenin öncülleri; öz bakım (iyileşme; enerji yönetimi taktikleri, molalar; anlamlı iş; iş dışı aktiviteleri), ilişkiler (dikkatli ilişki; başkalarına yardım etme; güven, kibarlık; oyun) ve toplumu (organizasyon topluluğu; yerel mahalle; aktiviteye dayalı gruplar; profesyonel kuruluşlar ve localar; çevrimiçi topluluklar) içine alacak şekilde ve işte kendini yetiştirmenin ardılları; iş performansı, çalışanı işte tutma ve firmanın finansal başarısını içine alacak şekilde genişletilmiştir. Model iki varsayıma dayanmakla birlikte ilk varsayımı, gelişmenin yalnızca çalışanların stres faktörlerini ortadan kaldırmakla gerçekleşmeyeceği (Spreitzer vd., 2005); ikinci varsayımı ise işte kendini yetiştirmenin bireysel özelliklerden etkilendiği ve bu nedenle bireysel özelliklere bağlı olarak bazı kişilerin daha fazla kendini yetiştirebileceğidir (Shaaban, 2022).

Paterson vd. (2014) tarafından psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmadan elde edilen bulgular; psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisine göreve odaklanma ve dikkatliliğin/ilgililiğin aracılık ettiğini göstermektedir. Kısaca psikolojik sermaye çalışanların göreve odaklanma ve dikkatlilik/ilgililik düzeylerini artırarak işte kendini yetiştirme düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Paterson vd. (2014) tarafından ortaya konulan bu sonuç Spreitzer vd. (2005) tarafından oluşturulan işte kendini yetiştirme modelini doğrulamakta ve genişletmektedir. Ayrıca Kleine vd. (2019) da işte kendini yetiştirmeyi inceleyen yakın tarihli 65 makalenin meta-analizini gerçekleştirdiği çalışmasında proaktif kişilik, olumlu duygulanım, örgütsel bağlılık ve psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirmenin öncül değişkenleri olduğunu belirtmektedir. Buradan yola çıkarak psikolojik sermayenin içinde

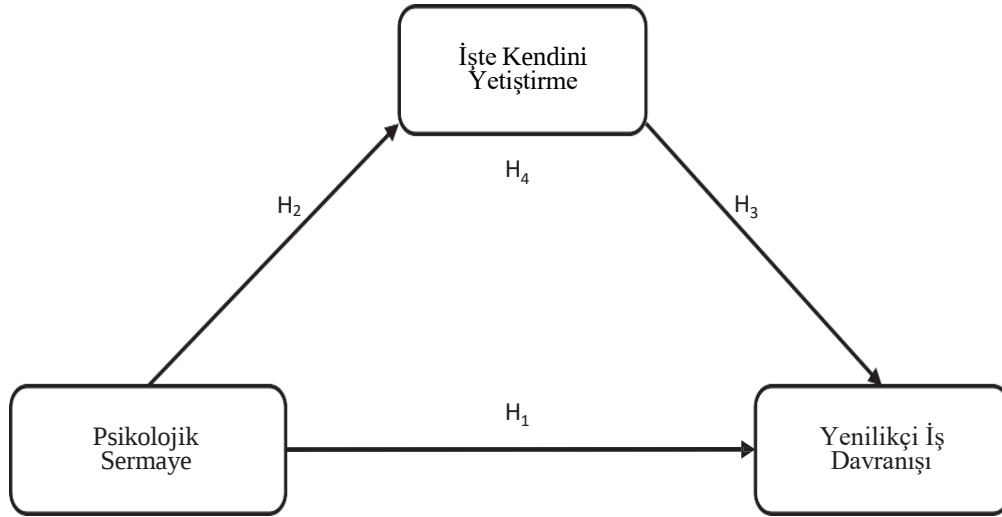
barındırdığı dört bileşen (özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık) ile işte kendini yetiştirme kavramı için bir öncül olabileceği düşünülmektedir. Yenilikçi iş davranışı ise işte kendini yetiştirmenin önemli bir performans ardılıdır. Nitekim Goh vd. (2022) de gerçekleştirdikleri sistematik literatür taraması neticesinde işyerindeki yaratıcılığın işte kendini yetiştirmenin performans sonuçlarından birisi olduğunu ifade etmektedir.

Yukarıda açıklanan literatür bulgularına dayanarak bu araştırmanın dördüncü hipotezi aşağıdaki şekildedir:

H4: Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolü vardır.

Alanyazında yer alan bulgulara ve çalışmalara dayanarak, bu araştırma için aşağıdaki model kurulmuştur:

Şekil 3. Araştırmanın Modeli



3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Küreselleşen dünya, teknolojinin gelişmesi ve hızla değişen müşteri talepleri işletmeleri yeni fikir ve uygulamalar gerçekleştirme ihtiyacına düşürmektedir. Örgütlerin yoğun rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmek ve büyüebilmek için yenilikçi iş çıktıları oluşturmaları gerekmektedir. Örgütlerde yenilik gerçekleştirilebilmesi için ise yenilikçi iş davranışı düzeyi yüksek olan çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple işletmeler yenilikçi iş davranışı gerçekleştirebilecek çalışanları işe alma ve mevcut çalışanların yenilikçi iş davranışı gösterme düzeylerini artırma eğilimindedir. Yönetilebilir ve değiştirilebilir bir yapıda olan yenilikçi iş davranışının birçok yordayıcısı bulunmaktadır. Literatürde yenilikçi iş davranışının öz yeterlilik, dışa dönüklük, değişime açıklık, fırsat odaklı yaklaşıma sahip olma, sorunlarla baş edebilme (Derin, 2018; Basım, Şeşen ve Meydan, 2009) gibi bireysel özelliklerden etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca literatürde psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğunu tespit eden çalışmalar da yer almaktadır (Jafri, 2012; Beğenirbaş ve Turgut, 2016; Sameer, 2018; Mutonyi, 2021; Ertürk, 2023). Ancak çalışmalar incelendiğinde psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etme potansiyeli bulunan değişkenlerin yeteri kadar incelenmediği görülmüştür. Psikolojik sermayenin yordadığı değişkenlerden olan ve çalışanın hem bilişsel hem de duygusal kaynaklarını temsil eden işte kendini yetiştirme kavramı yenilikçi iş davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Abid vd., 2015). Buradan hareketle çalışanın sahip olduğu psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme düzeyini artırma vasıtasıyla yenilikçi iş davranışlarını etkileyeceği düşünülmektedir. Bu sebeple psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracılık etkisi test edilerek psikolojik sermaye düzeyinin artmasıyla niçin çalışanların daha fazla yenilikçi iş davranışı göstereceği açıklanmaya çalışılacaktır.

Bu kapsamda bu araştırmanın temel amacı pozitif psikoloji yaklaşımının çıktıları olan ve değiştirilebilir/yönetilebilir kavramlar olan psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini incelemektir.

Ayrıca psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra işte kendini yetiştirmenin bu etkiye aracılık edip etmediği de incelenecektir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de beyaz yakalı olarak çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise gönüllülük esasına dayanarak ve kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan, Türkiye’nin çeşitli illerinde en az bir yıldır beyaz yakalı bir işte çalışan işgörenlerden oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Sınırlılıklar

Araştırmanın ilk sınırlılığı verilerin anket yöntemi ile toplanmış olmasından kaynaklanmaktadır. Araştırma değişkenlerine ait verilerin katılımcıların kendileri tarafından yanıtlanan cevaplardan elde edilmiş olması sosyal beğenirlik sorunsalını ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca çalışmada kesitsel araştırma deseninin kullanılmış olması nedensellik ilişkisi kurulması açısından sorun teşkil etmektedir. Araştırmanın ikinci sınırlılığı 253 gönüllü katılımcı ile gerçekleştirilmiş olması bir diğer sınırlılığı ise yalnızca beyaz yakalı çalışanlar ile gerçekleştirilmiş olmasıdır.

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Demografik Bilgi Formu

Bu bölümde katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri, toplam çalışma deneyimleri, hangi sektörde çalıştıkları ve mevcut işlerinde yöneticilik görevlerinin olup olmadığına dair sorular yöneltilmiştir.

3.4.2. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Katılımcıların psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için orijinali Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilip; Akçay (2014) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek; özyeterlik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık (esneklik) olmak üzere toplam 4 boyuttan ve 24 maddeden oluşmaktadır. Her bir boyut 6’şar madde ile temsil edilmektedir. Ölçek 5’li likert yapıda olup anketin katılımcıların ifadelerine katılma düzeylerini

belirleyen cevap ifadeleri: “1=Beni Hiç Tanımlamıyor, 2= Beni Biraz Tanımlıyor, 3=Kararsızım, 4= Beni İyi Tanımlıyor ve 5= Beni Çok İyi Tanımlıyor” şeklindedir. Ölçekten alınan toplam puan 24 ile 120 arasında değişmekle birlikte ölçekte yer alan 13, 20 ve 23. maddelerin ters kodlanması gerekmektedir.

Ölçeğin Luthans, Youssef ve Avolio (2007) tarafından geliştirilen orijinal halinin güvenirlik (Cronbach Alfa) değeri 0,89; alt boyutlarının güvenirlik katsayıları ise özyeterlik için 0,85, umut için 0,80, iyimserlik için 0,79 ve psikolojik dayanıklılık (esneklik) için 0,72 olarak hesaplanmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Akçay (2014) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasının güvenirlik (Cronbach Alfa) değeri 0,91; alt boyutlarının güvenirlik katsayıları ise özyeterlik için 0,94, umut için 0,94, iyimserlik için 0,91 ve esneklik için 0,91 olarak hesaplanmıştır (Akçay, 2011). Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda Psikolojik Sermaye Ölçeği’nin 0,91 Cronbach Alfa düzeyinde güvenilir olduğu ve yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin dört faktörlü yapısının geçerli biçimde korunduğu tespit edilmiştir ($\Delta X^2= 550,46$; $sd = 246$; $\Delta X^2/sd = 2,26$; $RMSEA = 0,070$; $RMR = 0,066$; $CFI = 0,97$; $GFI = 0,85$; $AGFI = 0,81$).

3.4.3. İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği

Katılımcıların işte kendini yetiştirme düzeylerini ölçmek için orijinali Porath vd. (2012) tarafından geliştirilip; Koçak (2016) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek canlılık ve öğrenme olmak üzere 2 boyuttan ve 8 maddeden oluşmaktadır. Her bir boyut 4’er madde ile temsil edilmektedir. Ölçek 6’lı likert yapıda olup anketin katılımcıların ifadelerine katılma düzeylerini belirleyen cevap ifadeleri: “1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Pek Katılmıyorum, 4=Biraz Katılıyorum, 5=Katılıyorum, 6=Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekten alt boyutlar (canlılık ve öğrenme) için puan alınmakla birlikte, toplam puan da elde edilmektedir (Koçak, 2016). Ölçekten alınan toplam puan 8 ile 48 arasında değişmektedir. Ölçeğin Koçak (2016) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasında bileşik güvenirlik katsayısı 0,782 ve çıkarılan ortalama varyans değeri 0,64 bulunmuştur. Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği’nin 0,92 Cronbach Alfa düzeyinde güvenilir olduğu ve yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin iki faktörlü yapısının geçerli biçimde korunduğu tespit edilmiştir ($\Delta X^2=$

17,03; sd = 19; $\Delta X^2/sd = 0,89$; RMSEA = 0,001; RMR = 0,019; CFI = 0,99; GFI = 0,88; AGFI = 0,99).

3.4.4. Yenilikçi Davranış Ölçeği

Katılımcıların yenilikçi iş davranışı düzeylerini ölçmek için orijinali Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilip; Akkoç, Turunç ve Çalışkan (2011) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Yenilikçi Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyutlu olup 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert yapıda olup anketin katılımcıların ifadelerine katılma düzeylerini belirleyen cevap ifadeleri: “1=*Kesinlikle katılmam*, 2=*Katılmam*, 3=*Kararsızım*, 4=*Katılıyorum*, 5=*Kesinlikle katılıyorum*” şeklindedir. Ölçekten alınan toplam puan 6 ile 30 arasında değişmektedir.

Ölçeğin Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen orijinal halinin güvenirlik (cronbach alfa) değeri 0,89 olarak hesaplanmıştır (Scott ve Bruce, 1994). Akkoç vd. (2011) tarafından yapılan Türkçe uyarlamasının güvenirlik (cronbach alfa) değeri ise 0,86 olarak hesaplanmıştır (Akkoç vd., 2011). Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi sonucunda Yenilikçi Davranış Ölçeği’nin 0,85 Cronbach Alfa düzeyinde güvenilir olduğu ve yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısının geçerli biçimde korunduğu tespit edilmiştir ($\Delta X^2 = 114,96$; sd = 24; $\Delta X^2/sd = 4,79$; RMSEA = 0,077; RMR = 0,073; CFI = 0,90; GFI = 0,82; AGFI = 0,79).

Ayrıca araştırmada kullanılan üç ölçeğin toplamda yedi alt faktörü ortak bir yapısal modelde incelenerek ölçek ve ölçek alt boyutlarının arasındaki etkileşim incelenmiştir. Ölçek alt boyutları ile gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi neticesinde araştırma sürecinde kullanılan Psikolojik Sermaye (öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık), İşte Kendini Yetiştirme (canlılık ve öğrenme) ve Yenilikçi Davranış ölçeklerinin alt faktörleri arasındaki etkileşimi gösteren modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($X^2 = 1137,97$; sd=644; RMSEA=0,055; RMR = 0,066; CFI = 0,98; GFI = 0,81; AGFI = 0,78).

3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın verileri anket yöntemi kullanılarak ve gönüllülük esasına göre elde edilmiştir. Psikolog, sosyolog, sosyal çalışmacı, öğretmen, avukat, muhasebeci, vb. beyaz yakalı bir işte en az bir yıldır çalışan kişilere ulaşılarak Google Forms üzerinden online anket aracılığıyla araştırma soruları iletilmiştir. Araştırma verileri Microsoft Office Excel yazılımı kullanılarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Ardından veriler SPSS 23 paket programına kodlanmıştır. Sonrasında verilerin dağılımları, kayıpları ve benzeri durumlar incelenerek veri seti gözden geçirilmiştir. Sonrasında araştırma için kullanılan ölçme araçlarının yapılarına uygun olarak güvenilirlik sonuçları Cronbach Alfa kullanılarak, yapı geçerliği sonuçları da doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak incelenmiştir. Ayrıca araştırmada kullanılan üç ölçeğin toplamda yedi alt faktörü doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak ortak bir yapısal modelde incelenmiştir. Ölçme araçlarının yapısına uygun olarak değişkenler oluşturulmuştur. Değişkenlerin normal dağılım varsayımını sağlama durumunu incelemek için betimsel istatistikler incelenmiştir.

Değişkenlerin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan işyeri türü ve çalışılan işyerinde yönetici olma durumuna göre farklılaşma durumu bağımsız örneklemeler için t Test ile incelenmiştir. Analiz için bağımsız örneklemeler için t testinin seçilmesinin nedeni; her bir bağımlı değişkenin (psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı) sürekli değişken olması, her bir bağımsız değişkenin (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan işyeri türü ve çalışılan işyerinde yönetici olma durumu) ise iki grup içeren kategorik değişken olması, her bir gruptaki bağımlı değişkenin normal dağılım göstermesi ve varyansların homojen olmasıdır. Bağımlı değişkenlerin bağımsız değişkenlere göre alt gruplarda varyans homojenliği varsayımını sağlamayıp sağlamadığını tespit etmek için bağımsız örneklemeler için t testinden önce Levene testi kullanılmıştır.

Yaş, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi ile araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki ise Spearman sıra farkları korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz için Spearman sıra farkları korelasyon analizinin tercih edilme nedeni alanyazında yaş ve benzeri zaman sırası olarak ifade edilen değişkenlerin incelenmesinde Spearman Brown sıra farkları korelasyon analizinin

kullanılmasının daha uygun olduğu görüşüne dayanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2016).

Araştırma değişkenleri (psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı) arasındaki ilişkiler parametrik yöntemlerden Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile incelenmiştir. Bunun nedeni bu değişkenlerin normal ve sürekli değişkenler olması ve çarpıklık/basıklık değerlerinin -1 ve +1 aralığında olması sebebiyle normal dağılıma uygun kabul edilmesidir. Bu değişkenler arasındaki etkileşimler ise her bir etkileşimde yalnızca bir tane bağımsız değişken bulunması sebebiyle basit doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Değişkenler arasındaki aracılık etkisi Hayes'in Process modellerinden 4. Model kullanılarak incelenmiştir. Bu süreçte Hayes'in (2009) önermesiyle 5000 Bootstrap örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki aracılık etkisinin test edilmesinde Hayes'in Process eklentisinin (2018) kullanılmasının nedeni ise psikoloji ve davranış araştırmacılarının aracılık analizlerinde bu yöntemi kullanmasının daha faydalı olduğu görüşüne dayanmaktadır (Gürbüz ve Bayık, 2021). Hayes'in Process modellerinden 4. Model ile değişkenler arası etkinin anlamlılığına bakılmıştır. İlgisi sonuçlar yorumlanırken güven aralığı değerlerinin alt sınır (LLCI) ve üst sınır (ULCI) değerlerinin 0 (sıfır) değerini içermemesinin değişkenler arası etki düzeyinin anlamlılığına işaret ettiği kabul edilmiştir (Hayes, 2009). Analizler süresince 0,05 anlamlılık katsayısı ile çalışılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü inceleyen bu araştırmada ilk olarak araştırma örneklemine dair detaylar incelenmiştir. Bu açıdan araştırma örneklemine dair detaylar Tablo 1’ de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma örneklemi

Demografik Değişken		N	%
Cinsiyet	Kadın	157	62,1
	Erkek	96	37,9
Medeni Durum	Bekar	159	62,8
	Evli	94	37,2
Eğitim Seviyesi	Lisans	178	70,4
	Lisansüstü	75	29,6
Mevcut İş Yerinizde Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	48	19,0
	1-3 Yıl	127	50,2
	4-6 Yıl	33	13,0
	7-9 Yıl	13	5,1
	10 Yıl ve Üzeri	32	12,6
Toplam Çalışma Deneyimi	1-3 Yıl	88	34,8
	4-6 Yıl	72	28,5
	7-9 Yıl	19	7,5
	10 Yıl ve Üzeri	74	29,2
Çalışılan İşyerinin Türü	Kamu Sektörü	147	58,1
	Özel Sektör	106	41,9
Mevcut İşinde Yöneticilik Görevi Yapma Durumu	Yönetici Değil	188	74,3
	Yönetici	65	25,7
Toplam		253	100

Tablo 1’ deki bulgulara göre araştırma örnekleminin %62,1’i kadın, %37,9’u erkektir. Buna ek olarak medeni duruma göre %62,8’i bekâr, %37,2’si evlidir. Örneklemin %70,4’ü lisans, %29,6’sı lisansüstü mezunudur. Mevcut iş yerinde

çalışma süresine göre %19'u bir yıldan az, %50,2'si 1 – 3 yıl arası, %13'ü 4 – 6 yıl arası, %5,1'i 7 – 9 yıl arası ve %12,6'sı 10 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Toplam çalışma süresine göre %34,8'i 1 – 3 yıl arası, %28,5'i 4 – 6 yıl arası, %7,5'i 7 – 9 yıl arası ve %29,2'si 10 yıl ve üzeri çalışmaktadır. Çalışılan iş yerine göre %58,1'i kamu, %41,9'u özel sektör kuruluşu çalışandır. Mevcut iş yerinde yöneticilik yapma durumuna göre %74,3'ü yöneticilik görevi yapmazken %25'7'si yöneticilik görevi yapmaktadır. Örneklemin yaş ortalaması incelendiğinde yaş ortalaması 31,79 (SS = 7,59) olarak bulunmuştur.

4.2. Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü inceleyen bu araştırmada araştırma değişkenlerinin normal dağılım özelliğini belirlemek amacıyla değişkenlerin betimsel istatistikleri incelenmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 2' de gösterilmiştir.

Tablo 2. Tablo 2: Betimsel istatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
Psikolojik Sermaye	91,189	13,769	-0,522	0,332
İşte Kendini Yetiştirme	34,687	7,976	-0,613	0,192
Yenilikçi İş Davranışı	23,936	3,612	-0,317	0,104

N=253

Tablo 2' deki bulgulara göre psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık katsayısının -1 ve +1 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Büyüköztürk vd. (2016) çarpıklık ve basıklık katsayısı -1 ve +1 aralığında olan değişkenlerin normal dağılımdan çok da sapmadığını belirtmiştir. Bu sonuçlar araştırma sürecinde parametrik testlerin kullanılabileceğine işaret etmektedir.

4.3. Araştırmaya Katılanların Özelliklerine İlişkin Analizler

4.3.1. Araştırmaya Katılanların Özelliklerine İlişkin Farklılık Analizleri

4.3.1.1. Cinsiyete Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Psikolojik sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işte kendini yetiştirme düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla bağımsız örneklemeler için t testi kullanılmıştır. Ancak analiz öncesinde Levene Testi kullanılarak değişkenlerin alt gruplara göre varyans homojenliği varsayımını sağlayıp sağlamama durumu incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde değişkenler cinsiyete göre alt gruplarda varyans homojenliği varsayımını sağlamaktadır ($F_{\text{Psikolojik Sermaye}} = 0,43$; $F_{\text{İşte Kendini Yetiştirme}} = 0,01$; $F_{\text{Yenilikçi İş Davranışı}} = 0,11$; $p > 0,05$). Bu sonuçlar sonrasında asıl analiz aşamasına geçilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 3’ de gösterilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete göre farklılaşmalar.

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sd	P
Psikolojik Sermaye	Kadın	157	89,312	13,925	-2,812	251	0,005*
	Erkek	96	94,260	13,005			
İşte Kendini Yetiştirme	Kadın	157	33,809	7,903	-2,259	251	0,025*
	Erkek	96	36,125	7,926			
Yenilikçi İş Davranışı	Kadın	157	23,510	3,610	-2,429	251	0,016*
	Erkek	96	24,635	3,525			

* = $p < 0,05$; N= 253

Tablo 3’deki bulgulara göre psikolojik sermaye düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır ($t_{251} = -2,812$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar erkeklerin ($\bar{X} = 94,260$) kadınlara ($\bar{X} = 89,312$) göre daha yüksek psikolojik sermayeye sahip olduğuna işaret etmektedir.

İşte kendini yetiştirme düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır ($t_{251} = -2,259$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar erkeklerin ($\bar{X} = 36,125$) kadınlara ($\bar{X} = 33,809$) göre daha yüksek işte kendini yetiştirme düzeyine sahip olduğuna işaret etmektedir.

Yenilikçi iş davranışı düzeyi cinsiyete göre farklılaşmaktadır ($t_{251} = -2,429$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar erkeklerin ($\bar{X} = 24,635$) kadınlara ($\bar{X} = 23,510$) göre daha yüksek yenilikçi iş davranışı düzeyine sahip olduğuna işaret etmektedir.

4.3.1.2. Medeni Duruma Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Psikolojik sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işte kendini yetiştirme düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem için t testi kullanılmıştır. Analiz öncesinde Levene Testi kullanılarak değişkenlerin alt gruplara göre varyans homojenliği varsayımını sağlayıp sağlamama durumu incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde değişkenler medeni duruma göre alt gruplarda varyans homojenliği varsayımını sağlamaktadır ($F_{\text{Psikolojik Sermaye}} = 0,02$; $F_{\text{İşte Kendini Yetiştirme}} = 0,46$; $F_{\text{Yenilikçi İş Davranışı}} = 0,00$; $p > 0,05$) sağlamaktadır. Bu sonuçlar sonrasında asıl analiz aşamasına geçilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 4’ de gösterilmiştir.

Tablo 4. Medeni duruma göre farklılaşmalar.

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Sd	P
Psikolojik Sermaye	Bekar	159	90,616	13,838	-0,861	251	0,390
	Evli	94	92,160	13,670			
İşte Kendini Yetiştirme	Bekar	159	34,289	7,909	-1,034	251	0,302
	Evli	94	35,362	8,087			
Yenilikçi İş Davranışı	Bekar	159	23,918	3,614	-0,106	251	0,916
	Evli	94	23,968	3,629			

* = $p < 0,05$; N= 253

Tablo 4’ deki bulgulara göre psikolojik sermaye düzeyi medeni duruma göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = -0,861$; $p > 0,05$).

İşte kendini yetiştirme düzeyi medeni duruma göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = -1,034$; $p > 0,05$).

Yenilikçi iş davranışı düzeyi medeni duruma göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = -0,106$; $p > 0,05$).

4.3.1.3. Eğitim Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Psikolojik sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işte kendini yetiştirme düzeylerinin eğitim seviyesine göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla bağımsız örneklemeler için t testi kullanılmıştır. Analiz öncesinde Levene Testi kullanılarak değişkenlerin alt gruplara göre varyans homojenliği varsayımını sağlayıp sağlamama durumu incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde değişkenler eğitim durumuna göre alt gruplarda varyans homojenliği varsayımını sağlamaktadır ($F_{\text{Psikolojik Sermaye}} = 0,21$; $F_{\text{İşte Kendini Yetiştirme}} = 0,00$; $F_{\text{Yenilikçi İş Davranışı}} = 0,03$; $p > 0,05$). Bu sonuçlar sonrasında asıl analiz aşamasına geçilmiştir. Bu sonuçlar sonrasında asıl analiz aşamasına geçilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 5’ de gösterilmiştir.

Tablo 5. Eğitim seviyesine göre farklılaşmalar

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Sd	P
Psikolojik Sermaye	Lisans	178	91,528	13,867	0,601	251	0,548
	Lisansüstü	75	90,387	13,592			
İşte Kendini Yetiştirme	Lisans	178	34,944	7,893	0,786	251	0,433
	Lisansüstü	75	34,080	8,192			
Yenilikçi İş Davranışı	Lisans	178	24,174	3,617	1,615	251	0,107
	Lisansüstü	75	23,373	3,563			

* = $p < 0,05$; N=253

Tablo 5’ deki bulgulara göre psikolojik sermaye düzeyi eğitim seviyesine göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = 0,601$; $p > 0,05$).

İşte kendini yetiştirme düzeyi eğitim seviyesine göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = 0,786$; $p > 0,05$).

Yenilikçi iş davranışı düzeyi eğitim seviyesine göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = 1,615$; $p > 0,05$).

4.3.1.4. Çalışılan İş Yeri Türüne Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Psikolojik sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işte kendini yetiştirme düzeylerinin çalışılan iş yeri türüne göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla bağımsız örneklemeler için t testi kullanılmıştır. Analiz öncesinde Levene Testi

kullanılarak değişkenlerin alt gruplara göre varyans homojenliği varsayımını sağlayıp sağlamama durumu incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde değişkenler çalışılan iş yerinin türüne göre alt gruplarda varyans homojenliği varsayımını sağlamaktadır ($F_{\text{Psikolojik Sermaye}} = 1,25$; $F_{\text{İşte Kendini Yetiştirme}} = 0,16$; $F_{\text{Yenilikçi İş Davranışı}} = 0,08$; $p > 0,05$). Bu sonuçlar sonrasında asıl analiz aşamasına geçilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 6’ da gösterilmiştir.

Tablo 6. Çalışılan iş yeri türüne göre farklılaşmalar

	Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	T	Sd	P
Psikolojik Sermaye	Kamu	147	89,671	14,193	-2,101	251	0,037*
	Özel	106	93,362	13,052			
İşte Kendini Yetiştirme	Kamu	147	34,247	7,849	-1,099	251	0,273
	Özel	106	35,371	8,196			
Yenilikçi İş Davranışı	Kamu	147	23,425	3,642	-2,757	251	0,006*
	Özel	106	24,686	3,479			

* = $p < 0,05$; N=253

Tablo 6’ daki bulgulara göre psikolojik sermaye düzeyi çalışılan iş yerinin türüne göre farklılaşmaktadır ($t_{251} = -2,101$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar özel sektör çalışanlarının ($\bar{X} = 93,362$) kamu sektörü çalışanlarına ($\bar{X} = 89,671$) göre daha yüksek psikolojik sermayeye sahip olduğuna işaret etmektedir.

İşte kendini yetiştirme düzeyi çalışılan iş yerinin türüne göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = -1,099$; $p > 0,05$).

Yenilikçi iş davranışı düzeyi çalışılan iş yerinin türüne göre farklılaşmaktadır ($t_{251} = -2,757$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar özel sektör çalışanlarının ($\bar{X} = 24,686$) kamu sektörü çalışanlarına ($\bar{X} = 23,425$) göre daha yüksek yenilikçi iş davranışı düzeyine sahip olduğuna işaret etmektedir.

4.3.1.5. Çalışılan İş Yerinde Yönetici Olma Durumuna Göre Ortalamaların Karşılaştırılması

Psikolojik sermaye, yenilikçi iş davranışı ve işte kendini yetiştirme düzeylerinin çalışılan iş yerinde yönetici olma durumuna göre farklılaşma durumunu tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem için t testi kullanılmıştır. Analiz öncesinde Levene Testi kullanılarak değişkenlerin alt gruplara göre varyans

homojenliği varsayımını sağlayıp sağlamama durumu incelenmiştir. Yapılan analiz sonuçları değerlendirildiğinde değişkenler yöneticilik görevi bulunma durumlarına göre alt gruplarda varyans homojenliği varsayımını sağlamaktadır ($F_{\text{Psikolojik Sermaye}} = 0,48$; $F_{\text{İşte Kendini Yetiştirme}} = 3,76$; $F_{\text{Yenilikçi İş Davranışı}} = 1,56$; $p > 0,05$). Bu sonuçlar sonrasında asıl analiz aşamasına geçilmiştir. İlgili sonuçlar Tablo 7’ de gösterilmiştir.

Tablo 7. Çalışılan iş yerinde yönetici olma durumuna göre farklılaşmalar

	Soru* *	N	Ortalama	Standart Sapma	T	sd	P
Psikolojik Sermaye	Hayır Evet	188 65	90,590 92,923	14,006 13,009	-1,178	251	0,240
İşte Kendini Yetiştirme	Hayır Evet	188 65	33,931 36,877	8,242 6,744	-2,596	251	0,010*
Yenilikçi İş Davranışı	Hayır Evet	188 65	23,404 25,477	3,666 2,980	-4,111	251	0,000*

* = $p < 0,05$; ** = Mevcut işinizde yöneticilik göreviniz bulunuyor mu?; N= 253

Tablo 7’ deki bulgulara göre psikolojik sermaye düzeyi yöneticilik görevi yapma durumuna göre farklılaşmamaktadır ($t_{251} = -1,178$; $p > 0,05$).

İşte kendini yetiştirme düzeyi yöneticilik görevi yapma durumuna göre farklılaşmaktadır ($t_{251} = -2,596$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar yöneticilerin ($\bar{X} = 36,877$) yönetici olmayanlara ($\bar{X} = 33,931$) göre daha yüksek işte kendini yetiştirme düzeyine sahip olduğuna işaret etmektedir.

Yenilikçi iş davranışı düzeyi yöneticilik görevi yapma durumuna göre farklılaşmaktadır ($t_{251} = -4,111$; $p < 0,05$). Bu sonuçlar yöneticilerin ($\bar{X} = 25,477$) yönetici olmayanlara ($\bar{X} = 23,404$) göre daha yüksek yenilikçi iş davranışı düzeyine sahip olduğuna işaret etmektedir.

4.3.2. Yaş, Mevcut İş Yerinde Çalışma Süresi ve Toplam Çalışma Süresine İlişkin Korelasyon Analizleri

Psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı düzeyleri ile yaş, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi arasındaki ilişkiler Spearman Brown sıra farkları korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz Sonucu Tablo 8’ de gösterilmiştir.

Tablo 8. Araştırma değişkenleri ile yaş, mevcut iş yerinde çalışma süresi ve toplam çalışma süresi arasındaki ilişki

	Yaş	Mevcut Çalışma Süresi	Toplam Çalışma Süresi
Psikolojik Sermaye	0,079	0,069	0,189*
İşte Kendini Yetiştirme	0,056	-0,056	0,093
Yenilikçi İş Davranışı	0,048	0,002	0,136*

* = $p < 0,05$; N= 253

Tablo 8’ deki bulgulara göre yaş ve psikolojik sermaye ($r_s = 0,079$; $p > 0,05$), işte kendini yetiştirme ($r_s = 0,056$; $p > 0,05$) ve yenilikçi iş davranışı ($r_s = 0,048$; $p > 0,05$) arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Mevcut çalışma süresi ile psikolojik sermaye ($r_s = 0,069$; $p > 0,05$), işte kendini yetiştirme ($r_s = -0,056$; $p > 0,05$) ve yenilikçi iş davranışı ($r_s = 0,002$; $p > 0,05$) arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir.

Toplam çalışma süresi ile psikolojik sermaye ($r_s = 0,189$; $p < 0,05$) ve yenilikçi iş davranışı ($r_s = 0,136$; $p < 0,05$) arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak toplam çalışma süresi ile işte kendini yetiştirme arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir ($r_s = 0,093$; $p > 0,05$).

4.4. Hipotezlerin Test Edilmesi

4.4.1. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Bulguları

Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü inceleyen bu çalışmada üçüncü olarak değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları Tablo 9’ da gösterilmiştir.

Tablo 9. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki

	Psikolojik Sermaye	İşte Kendini Yetiştirme	Yenilikçi İş Davranışı
Psikolojik Sermaye	1		
İşte Kendini Yetiştirme	0,582*	1	
Yenilikçi İş Davranışı	0,639*	0,520*	1

* = $p < 0,05$; N= 253

Tablo 9’ daki bulgulara göre psikolojik sermaye ile işte kendini yetiştirme ($r = 0,582$; $p < 0,05$) ve yenilikçi iş davranışı ($r = 0,639$; $p < 0,05$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak işte kendini geliştirme ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,520$; $p < 0,05$).

4.4.2. Psikolojik Sermayenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 10’ da gösterilmiştir.

Tablo 10. Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi için regresyon analizi sonuçları

	B	Standar t Hata	B	T	R	R²	F	P
Sabit	8,641	1,174		7,358*	0,63	0,40	173,5	0,00*
Psikolojik Sermaye	0,168	0,013	0,639	13,17*				

* = $p < 0,05$; N= 253

Tablo 10’ daki bulgulara göre psikolojik sermaye yenilikçi iş davranışını yordamaktadır ($t=13,17$; $p < 0,05$). Bu sonuçlara göre psikolojik sermayenin, yenilikçi iş davranışının varyansının %40’ını açıkladığı söylenilebilir. Modelin varyans enflasyon faktörü (VIF =1,66), tolerans değerleri (0,60), Durbin Watson Testi sonuçları (1,79), Cook Distance ($\bar{X} = 0,00$) ve Mahalobis Distance ($\bar{X} = 0,99$) değerleri modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir.

4.4.3. Psikolojik Sermayenin İşte Kendini Yetiştirme Üzerindeki Etkisi

Psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 11’ de gösterilmiştir.

Tablo 11. Psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisi için regresyon analizi sonuçları

	B	Standart Hata	B	T	R	R²	F	P
Sabit	3,951	2,742		1,441	0,58	0,33	128,4	0,00*
Psikolojik Sermaye	0,337	0,030	0,582	11,33*				

* = p<0,05; N= 253

Tablo 11’ deki bulgulara göre psikolojik sermaye işte kendini yetiştirme düzeyini yordamaktadır (t=11,33; p<0,05). Bu sonuçlara göre, psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirmenin varyansının %33’nü açıkladığı söylenilebilir. Modelin varyans enflasyon faktörü (VIF =1,49), tolerans değerleri (0,67), Durbin Watson Testi sonuçları (2,01), Cook Distance ($\bar{X}$ =0,00) ve Mahalobis Distance ($\bar{X}$ =0,99) değerleri modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir.

4.4.4. İşte Kendini Yetiştirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi

İşte kendini yetiştirme düzeyinin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığını tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 12’ de gösterilmiştir.

Tablo 12. İşte kendini yetiştirme düzeyinin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi için regresyon analizi sonuçları

	B	Standart Hata	B	T	R	R²	F	P
Sabit	15,765	0,869		18,14*	0,52	0,27	93,09	0,00*
İşte Kendini Yetiştirme	0,236	0,024	0,520	9,648*				

* = p<0,05; N= 253

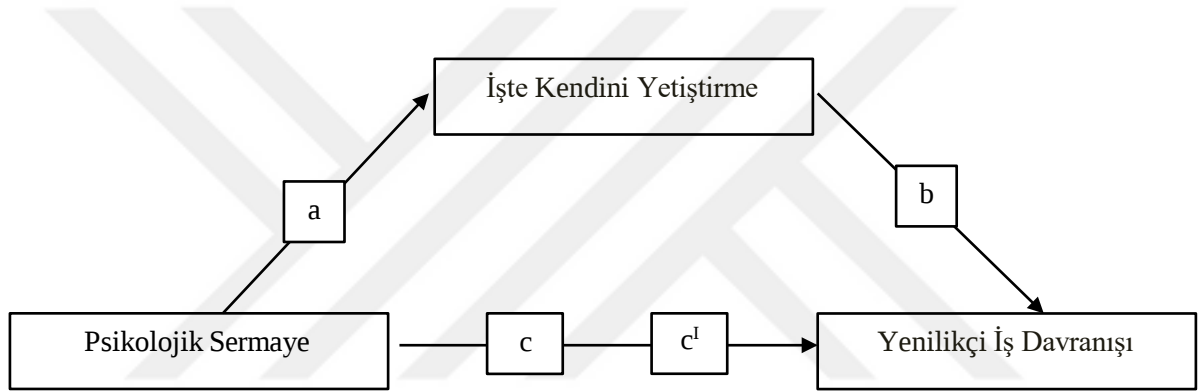
Tablo 12’ deki bulgulara göre işte kendini yetiştirme düzeyi yenilikçi iş davranışını yordamaktadır (t=9,64; p<0,05). Bu sonuçlara göre işte kendini yetiştirmenin, yenilikçi iş davranışının varyansının %27’sini açıkladığı söylenilebilir. Modelin varyans enflasyon faktörü (VIF =1,36), tolerans değerleri (0,73), Durbin Watson Testi sonuçları (1,89), Cook Distance ($\bar{X}$ =0,00) ve Mahalobis Distance ($\bar{X}$ =0,99) değerleri modelin kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir.

4.4.5. İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Rolü Testi

Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü incelemek için Hayes'in Process modellerinden 4. Model ve Hayes'in (2009) önermesiyle 5000 Bootstrap örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Bu açıdan Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolünü incelemek amacıyla kullanılarak Şekil 7' de gösterilen model oluşturulmuştur.

Şekil 4. Aracılık analizi için oluşturulan Hayes'in Model 4'ü



Şekil 7' deki bulgular incelendiğinde psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirmeye olan etkisi (a), işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş yaşamına etkisi (b), psikolojik sermayenin yenilikçi iş yaşamına etkisi (c) ve psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışına olan etki sürecinde modele işte kendini yetiştirme düzeyinin eklenmesi durumunda oluşan indirekt etki (c^I) incelenmiştir. Bu bulgulara dair detaylar Tablo 13' de gösterilmiştir.

Tablo 13. Oluşturulan aracılık modeline dair sonuçlar

	B	Standart Hata	B	P	LLCI	ULCI
A	0,337	0,030	0,582	0,000*	0,279	0,396
B	0,101	0,026	0,224	0,000*	0,050	0,153
C	0,168	0,013	0,639	0,000*	0,143	0,193
c ^I	0,034	0,011	0,130	-	0,014	0,057

* = p<0,05; N= 253

Tablo 13’ deki bulgular incelendiğinde aracı değişken olan işte kendini yetiştirme değişkeni modele eklenince psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dolaylı etkinin (c^I) alt ve üst sınırlarının 0 içermediği tespit edilmiştir ($\beta = 0,130$; $B = 0,034$; $LLCI = 0,014$; $ULCI = 0,057$). Bu sonuçlar psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisinde işte kendini yetiştirmenin tam aracılık rolüne işaret etmektedir. Ancak oluşturulan modelin aracılık durumunun daha net test edilmesi amacıyla Sobel, Aroian ve Goodman Testleri kullanılarak psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolü tespit edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 14. Sobel, Aroian ve Goodman Testi Sonuçları

	Test İstatistiği	Standart Hata	P
Sobel Testi	3,671	0,009	0,000*
Aroian Testi	3,658	0,009	0,000*
Goodman Testi	3,684	0,009	0,000*

* = $p < 0,05$; $N = 253$

Tablo 14’ deki Sobel (3,671; $p < 0,05$), Aroian (3,658; $p < 0,05$) ve Goodman (3,684; $p < 0,05$) testi sonuçları psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin tam aracılık rolüne işaret etmektedir. Bu sonuçlar ile **“Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolü vardır.”** hipotezinin sağlandığı söylenilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Teknolojinin de etkisiyle hızlı bir şekilde değişen günümüz dünyasında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için değişimlere eşlik edebilmesi önem arz etmektedir. Gerek yaşanan teknolojik gelişmeler gerekse yoğun rekabet ortamı işletmelerin sürekli kendilerini yenileme ihtiyacı duymasına neden olmaktadır. Ayrıca teknolojinin gelişmesi ve dünyanın globalleşmesi neticesinde müşteri taleplerinin de hızla değiştiği görülmektedir. İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek ve rakipleri arasında öne çıkabilmek için yeni ve farklı ürünler geliştirerek piyasada yer edinmeye çalışmaktadır. Bu sebepler dolayısıyla günümüz örgütleri yenilikçi fikirler ortaya sürebilecek ve yenilikçi uygulamalar geliştirebilecek çalışanlara ihtiyaç duymaktadır.

İşletmeler, örgütlerinde yenilikçi iş davranışı gerçekleştirebilecek çalışanları işe alma ve mevcut çalışanlarının yenilikçi iş davranışı gösterme düzeylerini artırma eğilimindedir. Yenilikçi iş davranışı ile ilgili literatür incelendiğinde birçok araştırmacının da bu konuya eğilerek hangi çalışanların daha fazla yenilikçi iş davranışı gösterme eğiliminde olduğunu ve çalışanların yenilikçi iş davranışı gerçekleştirme düzeylerini arttırmak için ne gibi uygulamalar geliştirilebileceğini tespit etmek için araştırmalar yürüttüğü görülmektedir.

Bu kapsamda bu çalışmanın amacı psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracılık rolünü incelemektir.

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları sektör ve mevcut işlerinde yöneticilik görevlerinin bulunup bulunmama durumuna göre psikolojik sermaye düzeyleri, işte kendini yetiştirme düzeyleri ve yenilikçi iş davranışları arasında bir farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Edilen sonuçlar incelendiğinde;

Cinsiyet; Erkeklerin psikolojik sermaye düzeyleri, işte kendini yetiştirme düzeyleri ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Bu sonuç Gülşah (2023), Niessen vd. (2012) ve Uluocak Köse (2022)' nin araştırma sonuçlarıyla tutarlılık göstermektedir.

Medeni durum; Psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin medeni duruma göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Eğitim durumu; Psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Çalışılan sektör; İşte kendini yetiştirmenin çalışılan sektöre göre farklılaşmadığı ancak psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışının çalışılan sektöre göre farklılaştığı; özel sektör çalışanlarının psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin kamu çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun nedeni özel sektör çalışanlarından daha fazla yenilikçi çıktı beklenmesi olabilir. Kamu sektöründe ise özel sektöre nazaran daha kurallı bir çalışma ortamı mevcuttur. Çalışanlar tarafından gerçekleştirilecek görevler mevzuatlar ile belirlenmiştir.

Yöneticilik görevi olma durumu; Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yöneticilik görevi yapma durumuna göre farklılaşmadığı ancak yöneticilik görevi olanların işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinin yöneticilik görevi olmayanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kleine vd. (2018) da işteki çalışma pozisyonunun işte kendini yetiştirme üzerinde etkili olduğunu ve yüksek pozisyonda çalışan kişilerin işte kendini yetiştirme düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Uluocak Köse (2022) de gerçekleştirdiği araştırma sonucunda yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur.

Katılımcıların yaşları, mevcut işyerinde çalışma süreleri ve toplam çalışma deneyimleri ile psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı düzeyleri ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre yaş, mevcut işyerinde çalışma süresi ve toplam çalışma deneyimi ile psikolojik sermaye, işte kendini yetiştirme ve yenilikçi iş davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Ardından psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracılık rolünü tespit etmek için öncelikle değişkenler arasında ilişki bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Tüm değişkenlerin birbiriyle ilişki içerisinde olduğunun bulunmasının ardından değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Hem psikolojik sermayenin hem de işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin tam aracılık rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın dört hipotezi de desteklenmiştir.

Elde edilen bulgular araştırmanın ilk hipotezi olan: *“Psikolojik sermaye yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.”* varsayımını doğrulamaktadır. Başka bir deyişle psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan çalışanlar daha fazla yenilikçi iş davranışı gerçekleştirmektedir. Bu sonuç literatür bulgularıyla uyumludur. Nitekim Jafri (2012), Beğenirbaş ve Turgut (2016) ve Ertürk (2023) de gerçekleştirdikleri araştırmalarda benzer sonuçları elde etmiştir. Psikolojik sermaye çalışanlara yenilikçi fikirler üretme ve uygulama açısından yardımcı olma ve teşvik etme potansiyeline sahiptir (Bandura ve Locke, 2003). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba göstermekle birlikte amaçladıklarını elde edebilmek için yaratıcı bakış açısıyla yeni yöntemler deneme ve uygulama konusunda daha başarılıdır (Abbas ve Raja, 2015). Bu sebeple psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar yenilikçiliğe karşı daha olumlu bir tutum içerisindedir (Avey vd., 2008; Carmeli ve Schaubroeck, 2007). Janssen (2004) yenilikçi iş davranışının doğası gereği çalışanlarda stres yaratacak durumları içinde barındırdığını belirtmektedir. Bu sebeple çalışanların bu stresle başa çıkabilmek için belirli bilişsel kaynaklara sahip olması ve stresi yönetebilmesi gerekir. Psikolojik sermayenin içinde barındırdığı pozitif duygular, çalışanların hem stresle baş edebilmesi için gerekli olan kaynağı sağlamakta hem de yenilikçi iş davranışı gerçekleştirebilmek için gereken örgüt iklimine katkıda bulunmaktadır. Yenilikçi iş davranışı bilişsel süreçlerin duygusal deneyimlerle şekillendiği, duygusal anlamda yüklü bir olaydır ve yenilikçi iş davranışının tüm aşamalarında bir duygusal çaba gereklidir (Amabile vd., 2005; Bledow vd., 2009). Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olması, yenilikçi iş davranışının aşamalarında

karşılaşılabilecekleri güçlükler ve fırsatlar karşısında gerekli olan bu duygusal çabanın sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Araştırma bulguları araştırmanın ikinci hipotezi olan: *“İşte kendini yetiştirme yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.”* varsayımını da doğrulamaktadır. İşte kendini yetiştirme düzeyi yüksek olan çalışanlar işte kendini yetiştirme düzeyi düşük olan çalışanlara kıyasla daha fazla yenilikçi iş davranışı göstermektedir. Bu bulgu Carmeli ve Spreitzer (2009)’ın çalışmaları ile uyumludur. Porath vd. (2012) bunun nedenini işte kendini yetiştirme düzeyi yüksek olan çalışanların içlerinde taşıdığı enerji ve zindelik ile işyerinde kendilerine tanımlanan görev ve rollerden daha fazlasını yerine getirmek için motive oldukları şeklinde açıklamaktadır. Spreitzer vd. (2012) ise işlerinde kendini yetiştiren kişilerin mevcut kaynakları tüketmekten ziyade, kendilerine yeni kaynaklar ürettiklerini ifade etmektedir. Ayrıca araştırmadan elde edilen bu bulgu Abid vd. (2015); Riaz vd. (2018) ve Lyndon vd. (2018)’nin araştırma sonuçlarıyla da uyum göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi olan: *“Psikolojik sermaye işte kendini yetiştirme üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.”* varsayımı da doğrulanmıştır. Bir diğer değişle psikolojik sermaye işte kendini yetiştirmeyi yordamaktadır. Pozitif psikoloji yaklaşımının çıktıları olan psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme kavramı olumsuz duygulardan çok olumlu duygular üzerine kuruludur ve iki kavram da bireysel/örgütsel pozitif çıktılarla ilişki içerisindedir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; Rozkwitalska ve Basinska, 2016; Newman vd., 2014; Spreitzer vd., 2005). Örneğin hem psikolojik sermaye hem de işte kendini yetiştirme çalışanların iyi oluş düzeyleri, performansları, örgütsel bağlılıkları, iş tatmin düzeyleri ve yenilikçi iş davranışları üzerinde etkilidir (Newman vd., 2014; Spreitzer vd., 2005; Brief vd., 1995). Pozitif psikoloji alanında gerçekleştirdiği çalışmalar ile öne çıkan Spreitzer vd. (2005) iş ortamının özellikleri ve bağlamının yanı sıra çalışanların sahip olduğu nitelikler, işlerini yaparken elde ettiği kaynaklar ve belirli psikolojik durumlarının da işte kendini yetiştirmeleri üzerinde etkili olan kavramlar olduğunu belirtmektedir. Paterson vd. (2014) da benzer şekilde psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirmenin öncül değişkeni olduğunu vurgulamaktadır.

Son olarak “*Psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolü vardır.*” hipotezi de doğrulanmıştır. Psikolojik sermaye, çalışanların iş yaparken öğrenme ve canlılık hislerini deneyimlemesine katkı sağlayarak işte kendini yetiştirme düzeylerini artırmakta ve işte kendini yetiştirme düzeyi artan çalışanlar da daha fazla yenilikçi iş davranışı gerçekleştirmektedir.

Bu bulgu Spreitzer vd. (2005) tarafından geliştirilen ve ardından Porath vd. (2022) tarafından revize edilen işte kendini yetiştirme modelini doğrulamaktadır. Nitekim bu modelde işte kendini yetiştirme kavramı öncül ve ardılları ile birlikte açıklanmaktadır. Modelde işte kendini yetiştirmenin öncülleri arasında göreve odaklanma ve dikkatlilik/ilgililik yer almaktadır. Paterson vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçları ise psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisine göreve odaklanma ve dikkatliliğin/ilgililiğin aracılık ettiğini göstermektedir. Kısaca psikolojik sermaye çalışanların göreve odaklanma ve dikkatlilik/ilgililik düzeylerini artırarak işte kendini yetiştirme düzeyleri üzerinde etkili olmaktadır. Hem Paterson vd. (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın hem de bu araştırmanın sonuçları Spreitzer vd. (2005) ile Porath vd. (2022) tarafından oluşturulan işte kendini yetiştirme modelini doğrulamakta ve genişletmektedir. Yenilikçi iş davranışı ise modelin Porath vd. (2022) tarafından revize edilen halinde yer alan işte kendini yetiştirmenin performans ardıllarının biridir. Bu sonuç Goh vd. (2022) tarafından sistematik literatür taramasına dayanan araştırma sonuçları ile uyumludur. Goh vd. (2022) de işyerindeki yaratıcılığın işte kendini yetiştirmenin performans sonuçlarından birisi olduğunu ifade etmektedir.

5.2. ÖNERİLER

5.2.1. Araştırmacılar için öneriler

Bu çalışmada katılımcıların yenilikçi iş davranışları anket tekniği kullanılarak ve katılımcıların cevapları esas alınarak ölçülmüştür. Bu sebeple katılımcıların sosyal beğenirlik kazanmak için araştırma sorularını yanıtlı cevaplayabilecekleri faktörünü ortadan kaldırmak için sonraki çalışmalarda yenilikçi iş davranışı ölçümünün anket tekniği yerine daha farklı teknikler kullanılarak elde edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Örneğin çalışanların işte

gerçekleştirdiği yenilikçi davranışlara dair veriler işletmelerin insan kaynakları departmanları aracılığıyla elde edilebilir. Bununla birlikte bu çalışmada kesitsel desen kullanılmış olup bu da nedensellik bağlantılarının kurulması için problem teşkil etmiştir. Bu nedenle yeni araştırmalarda boylamsal desen kullanılması nedensellik ilişkilerinin daha sağlıklı bir şekilde kurulmasına fayda sağlayacaktır. Örneğin literatürde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin hangi faktörlerden etkilendiğine (meditasyon, spor, iş-dışı aktiviteler, sosyal ilişkiler, pozitif geri bildirim, iyi oluş) dair gerçekleştirilen çalışmalar incelenerek araştırma örnekleminin psikolojik sermaye düzeylerini artırmak için müdahalelerde bulunarak bu müdahalelerin katılımcıların işte kendini yetiştirme düzeyleri ve yenilikçi iş davranışı düzeylerinde nasıl bir farklılık yaratacağı test edilebilir.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin boyutları (öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık) ve işte kendini yetiştirmenin boyutları (canlılık ve öğrenme) ayrı ayrı incelenmemiş olup gelecek çalışmalarda araştırma sonuçlarını alt boyutlar özelinde de tespit etmenin literatür açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Ek olarak bu çalışmada yenilikçi iş davranışı tek boyutlu olarak ölçülmüş olup gelecek araştırmalarda yenilikçi iş davranışının aşamalarını boyutlandırarak test eden bir araştırma ölçeğinin kullanılması ve bu sayede araştırma modeli ile kurulan ilişkilerin yenilikçi iş davranışının aşamaları özelinde ne derece etkili olduğunun tespit edilmesi de bir diğer öneridir.

Bu çalışmanın evreni ve örneklemi beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Bu sebeple araştırma modelinin mavi yakalı çalışanlar için de test edilmesi alanyazına katkı sağlayacaktır. Ayrıca hem mavi yaka hem beyaz yaka çalışanlarının araştırmaya dâhil edilmesi ve araştırma sonuçlarının mavi yaka ve beyaz yakalı çalışanlar açısından karşılaştırılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Araştırma sürecinde gerçekleştirilen alan yazın taramasında psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı üzerine birçok araştırmanın bulunduğu ancak işte kendini yetiştirme kavramının görece daha az çalışıldığı görülmüştür. Bu nedenle gelecek araştırmalarda işte kendini yetiştirme kavramının farklı değişkenler ile ilişkilerinin tespit edilmesi faydalı olacaktır.

Bu çalışmada psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirmenin aracı rolü çalışılmıştır. Dolayısıyla araştırma modeline farklı aracı ve düzenleyici değişkenlerin eklenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Ayrıca Spreitzer vd. (2005) tarafından oluşturulan ve ardından Porath vd. (2022) tarafından revize edilen işte kendini yetiştirme modelinde yer alan öncül faktörler ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve/veya psikolojik sermayenin bu faktörler üzerindeki olası etkilerinin keşfedilmesi psikolojik sermayenin işte kendini yetiştirme üzerindeki etkisini açıklamakta oldukça faydalı olacak ayrıca modele büyük bir katkı sağlanacaktır.

5.2.2. Yöneticiler için öneriler

Mevcut dünya düzeninde teknolojinin de etkisiyle küreselleşme hız kazanmakta bu da hayatlarımızda hızlı değişimlerin meydana gelmesine neden olmaktadır. Gerek gündelik yaşantımızda gerekse ticari faaliyetlerde sürekli değişimler meydana gelmekte bu da yeniliği hayatımızın vazgeçilmez bir unsuru haline getirmektedir. Günümüz dünyasında örgütlerin sürdürülebilirliğini koruması ve gelişebilmesi için yeni fikir ve uygulamalar ortaya koyabilmesi büyük önem arz etmektedir. Ayrıca hızla değişen müşteri taleplerinin yanı sıra her geçen gün artan rekabet ortamı da işletmeleri yeni fikir ve uygulamalar gerçekleştirmeye, örgütlerde yaratıcı ve yenilikçi iş çıktıları ortaya koymaya itmektedir.

Çalışmadan elde edilen bulgular çalışanların psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme düzeylerinin yenilikçi iş davranışları üzerinde önemli derecede etkili olduğunu göstermektedir. Pozitif psikoloji yaklaşımının çıktıları olan psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir yapıya sahiptir. Psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme bir kişilik özelliği olmamakla birlikte içinde bulunulan durum ve koşullara göre değişebilir. Başka bir deyişle uygun örgütsel yöntemler geliştirilerek çalışanların psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme düzeylerini artırmak mümkündür. Bu sebeple örgüt yöneticileri tarafından çalışanların psikolojik sermaye ve işte kendini yetiştirme düzeylerini artırmak için uygun örgütsel yöntemlerin kullanılması örgütlere büyük bir fayda sağlayacaktır.

Ayrıca özellikle yenilikçi çıktılar ortaya koymanın büyük önem taşıdığı işlerdeki işe alım süreçlerinde çalışan adaylarının psikolojik sermaye düzeylerinin ve işte kendini yetiştirme düzeylerinin test edilmesi ve psikolojik sermaye düzeyi ile işte kendini yetiştirme düzeyi yüksek olan adayların işe alınması işletmeler için faydalı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Abbas, M. ve Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stres. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32, 128–138.
- Abernathy, W., J. ve Clark, K., B. (1985). Innovation: Mapping the winds of creative destruction. *Research Policy*, 14(1), 3–22.
- Abid, G., Zahra, I. ve Ahmed, A. (2015). Mediated Mechanism of Thriving at Work between Perceived Organization Support, Innovative Work Behavior and Turnover Intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akçay, V. H. (2014). Psikolojik sermaye ölçeği uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Üçüncü Sektör Ekonomi Dergisi*, 49(2), 72-84.
- Akış, E. (2011). Küreselleşme sürecinde bölgesel kalkınma yaklaşımındaki gelişmeler ve bölgesel kalkınma ajansları. *Istanbul Journal Of Sociological Studies*, 44, 237-256.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış Ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü, *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 83-114.
- Alcan, G. (2021). İş talepleri ve iş kaynakları modeli ile çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86-103.
- Ali, M., Shen, L., Shi Jie, Z. and Rahman, M.A. (2018). Empowering leadership and employee performance: A mediating role of thriving at work. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 9, 1-14.

- Alwahhabi, N., Dukhaykh, S. ve Alonazi, W.B. (2023). Thriving at Work as a Mediator of the Relationship between Transformational Leadership and Innovative Work Behavior. *Sustainability*, 15(15):11540. <https://doi.org/10.3390/su151511540>
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10 (1), 123-167.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S. ve Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*. 50(3), 367-403.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2008). A call for longitudinal research in positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 29(5), 705–711. <https://doi.org/10.1002/job.517>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Aydın, A. (2008). *Eğitim psikolojisi* (9. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B. ve Schreurs, P. J. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 16-38.
- Bal, E.A. (2009). *Bir Pozitif Psikoloji Kavramı Olarak İşe Gönülden Adanma (Work Engagement) ve İnsan Kaynakları Açısından Önemi*. Osmangazi Üniversitesi 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Bildiri Kitabı, 546-552.
- Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organization behavior*. (pp. 120-136). Oxford, UK: Blackwell.
- Bandura, A. ve Locke, E.A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 87-99.

- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- Basadur, M. (2004). Leading others to think innovatively together: Creative leadership. *The Leadership Quarterly*, 15, 103–121.
- Basadur, M. ve Gelade, A. G. (2006). The Role of Knowledge Management in the Innovation Process. *Creativity and Innovation Management*, 15(1):45-62.
- Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C. H. (2009). Öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimcilğe etkisi: kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 64 (3), 27-44.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93. DOI: 10.24988/deuiibf.2016311485
- Biçer, M. (2017). *Etik İklim, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bledow, R., Frese, M., Anderson, N., Erez, M. ve Farr, J. (2009). A Dialectic Perspective on Innovation: Conflicting Demands, Multiple Pathways, and Ambidexterity. *Industrial and Organizational Psychology*, 2(3), 305-337.
- Brief, A. P., Butcher, A. H., ve Roberson, L. (1995). Cookies, disposition and job attitudes: The effects of positive mood-inducing events and negative affectivity on job satisfaction in a Field Experiment. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 62(1), 55-62.
- Büyüköztürk, Ş.(2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

- Carmeli, A. ve Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35–48. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.11.001>
- Carmeli, A. ve Spreitzer, G. M. (2009). Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work. *The Journal of Creative Behavior*, 43(3), 169–191. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.2009.tb01313.x> .
- Chaplin, W. F., John, O. P. ve Goldberg, L. R. (1988). Conceptions of states and traits: Dimensional attributes with ideals as prototypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(4), 541.
- Cho, K. H. ve Lee, S.H. (2007). Commitment to gender policy, commitment to organization and innovative behavior: some unexpected linkages in Korea. *International Journal of Public Administration*, 30 (12), 1485-1502.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına etkisinde çevresel belirsizliğin rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 1-28.
- Çalışkan, S.C. ve Erim, A. (2010). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri (POD) ile Yeni Araştırma Modelleri Kurma Arayışları: POD'nin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerindeki Etkileri, 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Çukurova Üniversitesi, Adana, 20-22 Mayıs, ss: 658-670.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012), Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çevik Tekin, İ. (2019). *Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü: Türkiye otomotiv üreticileri araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- De Jong, J.P. ve Den Hartog, D., N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 8(1), 1–27.
- De Jong, J.P. ve Den Hartog, D.N. (2010). Measuring innovative work behaviour, *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Humanistic Perspective*, 2(2), 108- 125.
- Derin, N. (2018). Kuruma duyulan psikolojik sahiplenme ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkide sanal kaytarmanın düzenleyici rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36 (1), 63-82.
- Donaldson, S. I. ve Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*, 5(3), 177-191.
- Drucker, P. F. (1998). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*, 149-157.
- Erdem, B., Gökdeniz, A. ve Met, Ö. (2011). Yenilikçilik ve işletme performansı ilişkisi: Antalya’da etkinlik gösteren 5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 77-112.
- Erkuş, A. ve Afacan-Fındıklı, M. (2013) Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business*, 42(2),302-318.
- Ertürk, R. (2023). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(28) , 227-247. DOI: 10.38155/ksbd.1144127
- Farr, F. and Ford, C. (1990). Individual Innovation. In: West, M.A. and Farr, J.L., Eds., *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organisational Strategies*, Wiley, Chichester.

- Frankl, V. E. (2018). İnsan anlam arayışı. (S. Budak. Çev.).İstanbul: Okuyan Us Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 1946)
- Frederickson, B. L. (2000). Why positive emotions matter in organizations: Lessons from the broaden-and-build model. *The Psychologist Manager Journal*, 4, 131-142.
- Fredrickson, B. L. (2003). Positive emotions and upward spirals in organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 163-175). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Froh, J. J. (2004).The History of Positive Psychology: Truth Be Told.", *NYS Psychologist*, C. XVI, No:3,US: New York State Psychological Assn, pp. 18–20.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Gardner, D. G. ve Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group & Organization Management*, 23(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/1059601198231004>
- Gemlik, N., Şişman, F.A ve Sıgır, U. (2010) The relationship between burnout and organizational commitment in Turkey. *Journal of Global Strategic Management. Among health sector staff*; 8: 137-145.
- Goh, Z., Eva, N., Kiazad, K., Jack, G. A., De Cieri, H. ve Spreitzer, G. M. (2022). An integrative multilevel review of thriving at work: assessing progress and promise. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 197-213.
- Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., Roche, M. ve Newton, C. J. (2018).Psychological capital as a personal resource in the JD-R model. *PersonnelReview*, 47(4), 968–984.
- Gupta, V. ve Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the

Indian R&D sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373-1394.

Gülşah, M.N. (2023). *Psikolojik sermeye, öğrenme çevikliği ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güneş, E. (2020). *Bireysel kültürel değerlerin yenilikçi iş davranışı üzerine etkisi: yöneticiler üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gürbüz, S. ve Bayık, M.E. (2021). Aracılık modellerinin analizinde yeni yaklaşım: Baron ve Kenny'nin yöntemi hala geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(88), 1-14.

Gürkan, G. Ç. ve Demiralay, T. (2017). Bireysel yenilikçiliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerindeki etkisinde içsel motivasyonun aracılık rolü: Türkiye’de cerrahlar örneği. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6 (1), 65-90.

Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. ve Ahola, K. (2008). The job demandsresources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224-241.

Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. N. ve Nair, P. K., 2016. Importance of commitment in encouraging employees’ innovative behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8 (1), 70-83.

Harms, P. D. ve Luthans, F. (2012), Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594

Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420.
<https://doi.org/10.1080/03637750903310360>

- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji: Kuram, araştırma ve uygulamalar*. (T. Doğan Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. (Orijinal çalışma basım tarihi 2011)
- Hodges, T. D. ve Clifton, D. O. (2004). Strengths-Based Development in Practice. In Linley, P. A. and Joseph, S. (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (p. 256-268). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- İnceler-Sarıhan, H. (1998), *Teknoloji Yönetimi*. İstanbul: Desnet Yayınları.
- İştar-Işıklı, E. (2018). Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinde psikolojik sermayenin yaşam tatmini ile ilişkisi: Düzce üniversitesi örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(7), 163-174.
- Jafri, H. (2012), Psychological capital and innovation behavior: an empirical study on apparel fashion industry. *The Journal of Contemporary Management Research*, 6(1), 42-52.
- 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. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201–215.
- Jong, J. D. ve Hartog, D. D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Blackwell Publishing*, 19(1), 23-36.
- Jong, J. P. ve Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- Kanter, R. M. (1988). When a 1000 flowers bloom I structural, collective, and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169–211.

- Kaplan, R. E. ve Kaiser, R. B. (2010). Toward Positive Psychology for Leaders. In Linley, P. A., Harrington, S. ve Garcea, N. (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (p. 107-117). New York, NY: Oxford University Press, Inc.
- Karademir, G. (2019). *Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kark, R. ve Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 785–804. <https://doi.org/10.1002/job.v30:610.1002/job.571>
- Kaya, B. (2020). Pandeminin ruh sağlığına etkileri. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 23(2), 123-124. <https://jag.journalagent.com/kpd/pdfs/KPD-64325-EDITORIALKAYA.pdf>
- Kleine, A., Rudolph, C., Schmitt, A., ve Zacher, H. (2023). Thriving at work: an investigation of the independent and joint effects of vitality and learning on employee health. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 95-106. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2022.2102485>.
- Kleine, A.-K., Rudolph, C. W., ve Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9–10), 973–999.
- Kleysen, R. F. ve Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Koçak, Ö. E. (2016). How to Enable Thriving at Work through Organizational Trust. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 5(4), 40.
- Kör, B. (2015). *Öz Liderlik, Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi ve Çalışanların Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2, 145-159.
- Lewis, S. (2011). *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations* (1th ed.) West Sussex, UK: Willey-Blackwell.
- Linley, A. Joseph, S., Harrington, S. ve Wood A.M. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future, *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-75. <http://dx.doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organization behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F. ve Avolio, B. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2002). Hope: A New Positive Strength for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal Of Management*, 33(3), 321-349.

- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. ve Peterson, S.J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman Steven M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personal Psychology*, 60, p. 541–572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Youssef, C., M. ve Avolio, B., J. (2006). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. NY: Oxford University Press.
- Lyndon, S., Rawat, P. S. ve Varghese, B. S. (2018). Influence of Thriving on Innovative Behavior at Workplace. *Indian Journal of Industrial Relations*, 53(3), 519–528. <https://www.jstor.org/stable/26536475>
- Martins, E. C. ve Terblanche, F. (2003). Building Organisational Culture That Stimulates Creativity and Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper.
- Mason, M. and Tiberius, V. (2009). Aristotle. In S. Lopez (Ed.). *The Encyclopedia of Positive Psychology*. Chichester: Blackwell Publishing Ltd.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 117-131). New York: Oxford University Press.

- Mavi Doğru, G. (2019). *Teknoloji Kabul Modelinin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Moore, B. A. (2012). The Progress of Mankind. J. Carlson, M. P. Maniacci, (Ed.). Alfred Adler Revisited. İçinde (35-41). New York, NY: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Mumford, M. D., Baughman, W. A., Maher, M. A., Costanza, D. P. ve Supinski, E. P. (1997). Process based measures of creative problem solving skills: 4. *Category combination*. *Creativity Research Journal*, 10, 59–71.
- Mutonyi, B.R. (2021). Employees’ psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(2), 198-215.
- Nag, D., Patrick, H. A. ve Kareem, J. (2022). Role of psychological capacities on thriving at work among services employees. *Journal of Positive School Psychology*, 6(4), 7910-7924.
- Neely, A., & Hii, J. (1998). *Innovation and Business Performance: A Literature Review*. Cambridge: University of Cambridge.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. ve Hirst, G. (2014). Psychological Capital: A Review and Synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- Niessen, C., Sonnentag, S. ve Sach, F. (2012). Thriving at work—A diary study. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 468–487.
- Nieto, M. ve Quevedo, P. (2005). Absorptive capacity, technological opportunity, knowledge spillovers and innovative effort. *Technovation*, 2(10), 1141-1157.
- Nix, G. A., Ryan, R. M., Manly, J. B. ve Deci, E. L. (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 266-284.

- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H. N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (1) , 113-130.
- Oldham, G. R. ve Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607–634.
- Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *The Journal of Happiness & Well Being*, 2(2), 145-159.
- Oukes, T. (2011). *Innovative work behavior: A case study at a tire manufacturer*. Unpublished bachelor thesis, Bachelor, University of Twente, Norway.
- Özbağ, G. K. (2012). Örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 145-161.
- Özbezek, B.D. (2021). Psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisinde psikolojik güvenliğin aracılık rolü. *Journal of Yasar University*, 16(64), 1720-1740.
- Özkalp, E. (2009). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Boyut: Pozitif (Olumlu) Örgütsel Davranış Yaklaşımı ve Konuları, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı: İçinde 491-498. 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir, Türkiye
- Özpulat, F. ve Karakuzu, S., (2018). Yenilikçi davranışları etkileyen faktörler: devlet hastanesi örneği. *Journal of Anatolian Cultural Research*, 2 (3), 46-58.
- Page, L.F. ve Donohue, R. (2004). *Positive psychological capital: A preliminary exploration of the construct*. Monash University Working Papers, vol:51, no:04 educators, New York: Basic Books. Pp. 3-31.
- Park, N., Peterson, C. ve Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619.

- Parker, S. K., Williams, H. M. ve Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
- Parzefall, M.-R., Seeck, H. ve Leppänen, A. (2008). Employee Innovativeness in Organizations: A Review of the Antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(8), 165-182.
- Paterson, T. A., Luthans, F. ve Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446.
- Pawelski, J. ve Gupta, M. (2009). *Utilitarianism*. In S. Lopez (Ed.). The Encyclopedia of Positive Psychology. Blackwell Publishing Ltd.
- Pektaş, İ., Bilge, A. ve Ersoy, M.A. (2006). Toplum ruh sağlığı hizmetlerinde epidemiyolojik çalışmalar ve toplum ruh sağlığı hemşireliğinin rolü. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, 43-48.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55.
- Peterson, C. ve Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2003). Positive organizational studies: Lessons from positive psychology. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 14-28). San Francisco, CA: Berrett-Koeller.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C. ve Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275.
- Riaz, S., Xu, Y. ve Hussain, S. (2018). Understanding employee innovative behavior and thriving at work: A Chinese perspective. *Administrative Sciences*, 8, 1-14.

- Rozkwitalska, M. ve Basinska, B. A. (2016). *Positive Psychological Capital Enhances Thriving in the Multicultural Work Environment of Multinational Corporations*, In 9th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business, Warsaw Poland.
- Rui-gao, Z. (2018). How social exchange affects employees' thriving at work. *International Journal of Business and Social Science*, 9, 99-106.
- Ryan, R. M. ve Bernstein, J. H. (2004). Vitality. In C. Peterson ve M.E.P. Seligman (Eds), *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. (pp.273-290). New York, Ny: Oxford Press.
- Ryan, R. ve Deci, E. (2008). From ego-depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702–717.
- Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference? *Journal of Economics and Management*, 32, 75-101.
- Sarı, T. ve Schlechter, A. D. (2020). *Positive Psychology: An Introduction*. In E. Messias et al. (Eds.), *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology Clinical Applications*. Switzerland, Springer Nature. 33-58. https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8_3
- Saruhan, N. (2013). *İletişimin kuruma güven aracılığıyla değişime direnç ile olan ilişkisinde psikolojik sermaye ve algılanan kurumsal adaletin şartlı değişken rolü*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Schimansky, S. (2014). *The effect of a high-commitment work system on innovative behavior of employees*. University of Twente, 3rd IBA Bachelor Thesis Conference, Enschede, The Netherlands.
- Schulman, P. (1999). Applying learned optimism to increase sales productivity. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 19(1), 31-37.

- Schumpeter, J. A. (1934). The Theory of Economic Development: An Inquiry Into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle. *Harvard Economic Studies*, vol. XLVI.
- Scott, S. G. ve Bruge, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Searle, R.H. ve Ball, K.S. (2003). Supporting innovation through HR policy: Evidence from the UK. *Creativity and Innovation Management*, 12, 50-62.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 3-7). New York, NY: Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Sezgin, O. B. ve Aksu, S. G. (2020). Liderin destekleyici sesi ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde uzmanlık ikliminin aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38 (3), 561-587.
- Shaaban, M. (2022). *The Relationship between Expatriate Job Deprivation and Thriving at Workplace: Examining the Antecedents, Moderator, and Outcomes*. Unpublished doctoral thesis, Essex University Essex Business School.
- Sheldon, K. M. ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American psychologist*, 56(3), 216-217.
- Simsek, O.F. (2007). Yapısal Esitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ekinoks, Ankara.

Snyder, C. R. (2000), *Handbook of hope*, San Diego: Academic.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-276.

Snyder, C. R. ve Lopez, S. (2002). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Snyder, C. R., Urwin, L. ve Anderson, R.J. (1991). *Hope and Health: Measuring the Will and the Ways*, In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Ed). *Handbook of Social and Clinical Psychology*, Pergamon, New York.

Sonenshein, S., Dutton, J. E., Grant, A. M., Spreitzer, G. M. ve Sutcliffe, K. M. (2013). Growing at work: Employees' interpretations of progressive self-change in organizations. *Organization Science*, 24(2), 552-570.

Spreitzer, G., Porath, C.L. ve Gibson, C.B. (2012). Toward human sustainability: How to enable more thriving at work. *Organizational Dynamics*, 41, 155-162.

Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. ve Grant, A. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Organization Science*, 16(5), 537-549.

Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.

Sun, Y. ve Huang, J. (2019). Psychological capital and innovative behavior: Mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(9), 1-7.

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13.

- Şenol, B. (2013). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaratıcılık Davranışları ve Mizah Anlayışları*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). Türkiye’de Beşeri Sermaye, İhracat Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin Nedensellik Analizi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 115-140.
- Tang, Y., Shao, Y. F. ve Chen, Y. J. (2019). Assessing the Mediation mechanism of job satisfaction and organizational commitment on innovative behavior: The perspective of psychological capital. *Front Psychol.* Dec 17;10: 2699, 1-12.
- Tatlı, H. (2013). Sosyal sermayenin bireylerin istihdamı üzerindeki etkisi, hane halkı reisleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3). 87-114.
- Tekin, İ. Ç. ve Akgemci, T. (2019). Örgütsel bağlılığın yenilikçi iş davranışına etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1709-1739.
- Thomas, S. P. ve Hall, J. M. (2008). Life trajectories of female child abuse survivors thriving in adulthood. *Qualitative Health Research*, 18, 148-166.
- Topaloğlu, T. (15-16 Kasım 2013). Psikolojik Sermaye Geliştirilmesi Üzerine Bir Uygulama ve Performans Üzerindeki Etkileri, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 476-480.
- Turan, M. (2019). *Dönüşümcü Liderlik ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Kontrol Odağının Etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, E. ve Beğenirbaş, M. (2014). İlişkisel sosyal sermayenin yenilikçi davranışa etkisinde ortulu bilgi paylaşımı davranışının aracılık rolü. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 146-160.

- Tüysüz, H. (2021). Eğitim yöneticilerinin yenilikçi iş davranışları ile örgütsel destek Algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(232), 7–32.
- Uluocak Köse, T. (2022). *Sağlık kurumlarına yönelik entelektüel sermaye ölçeği geliştirme ve hemşirelerde yenilikçi iş davranışı ile ilişkisini belirleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Ulusal, E. ve Yüreğir, O. (2020). Yenilikçi iş davranışını belirleyen faktörlerin ağırlıklandırılması. *Endüstri Mühendisliği Dergisi*, 31, 17-31.
- Uslu, M. (2019). *Duygusal Zekâ ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Vansteenkiste, M., Lens, W. ve Deci, E. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal contentsin self-determination theory: Another look at the quality of academicmotivation. *Educational Psychologist*, 41(1), 19–31.
- West, M. ve Sacramento, C.A. (2006). *Flourishing teams: developing creativity and innovation*, in Henry, J. (Ed.), *Creative Management and Development*, Sage, London, pp. 25-44.
- Woodman, R. W. ve Yuan, F., (2010). Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcome expectation. *Academy of Management Journal*, 53 (2), 323-342.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Yaman, T. (2021). *Etik iklimin, yenilikçi iş davranışı, işten ayrılma niyeti ve iş performansı ile ilişkisinde iş yükü ve özdeşleşmenin rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yang, Y., Li, Z., Liang, L. Ve Zhang, A. (2019). Why and when paradoxical leader behavior impact employee creativity: Thriving at work and psychological safety. *Current Psychology*, 39, 1154-1166.
- Yılmaz, A. ve İraz, R. (2013). Örgütsel yaratıcılık kültürü bağlamında çalışanların yaratıcılık yönetimine ilişkin tutumlarının değerlendirilmesi: Konya ili devlet ve katılım bankaları örneği. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6 (5), 829-855.
- Yiğit, S. ve Yiğit, A. M. (2019). Örgüt iklimi algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü üzerine ampirik bir çalışma. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 182-206.
- Yollu, S. (2023). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve ahlaki cesaret davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yunus, O. M., Bustaman, H. A. ve Rashdi, W. F. A. W. M. (2014). Conducive business environment: local government innovative work behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 214-220.
- Zerenler, M., Türker, N. ve Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma geliştirme ar-ge ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 653-667.
- Zhang, X. ve Bartol, K.M. (2010). Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53, 107-128. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2010.48037118>
- Ziyae, B., Mobaraki, M. H. ve Saeediyoun, M. (2015). The Effect of psychological capital on innovation in information technology, *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(8), 1-12.

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Sizi İlknur DOĞRU tarafından yürütülen “Pozitif Psikolojik Sermayenin İnovatif İş Davranışlarına Etkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Rolü” başlıklı araştırmaya davet ediyorum. Bu çalışmada katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanır. Lütfen aşağıdaki bilgileri okuyunuz ve katılmaya karar vermeden önce anlamadığınız herhangi bir şey varsa çekinmeden sorunuz.

ÇALIŞMANIN AMACI:

Bu araştırmanın amacı bireylerin kişilik özelliklerinin iş yaşamında sergiledikleri davranışlar üzerindeki etkisini araştırmaktır.

İŞLEM:

Araştırmada sizden tahminen 10-15 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya sizin dışınızda tahminen 250 kişi katılacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, tüm soruları gerçeğe uygun şekilde yanıtlamanızdır.

GİZLİLİK:

Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Araştırma verilerine yalnızca araştırmacının erişimi olmakla birlikte sizden herhangi bir kimlik bilginiz istenmemektedir.

KATILIM AYRILMA:

Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz.

SORUMLU ARAŞTIRMACILAR

İlknur DOĞRU

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum. ☐ Evet ☐ Hayır

Demografik Bilgi Formu

Yaşınız:

Cinsiyetiniz: ☐ Kadın

☐ Erkek

Medeni Durumunuz: ☐ Bekar

☐ Evli

Eğitim Durumunuz: ☐ Lisans

☐ Lisansüstü

Çalışma deneyiminiz: ☐ 1-3 Yıl

☐ 4-6 Yıl

☐ 7-9 Yıl

☐ 10 Yıl ve Üstü

Mevcut iş yerinizde çalışma süreniz: ☐ 1 Yıldan Az

☐ 1-3 Yıl

☐ 4-6 Yıl

☐ 7-9 Yıl

☐ 10 Yıl ve Üstü

Çalışmakta olduğunuz sektör: ☐ Kamu Sektörü

☐ Özel Sektör

Mevcut işinizde yöneticilik göreviniz bulunuyor mu?

☐ Evet

☐ Hayır

PSÖ

Aşağıdaki ifadeler şu anda kendiniz hakkınızda ne düşündüğünüzü tanımlamaktadır. Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı işaretleyerek belirtiniz.

	İFADELER	Beni Hiç Tanımlamıyor	Beni Biraz Tanımlıyor	Kararsızım	Beni İyi Tanımlıyor	Beni Çok İyi Tanımlıyor
1	Uzun vadeli bir probleme çözüm bulma konusunda kendime güvenirim					
2	Üstlerimle yaptığımız toplantılarda kendi alanımı çok iyi temsil ederim					
3	İşletmenin izleyeceği stratejinin ne olacağı hususunda yapılan tartışmalara kendime güvenerek iştirak ederim					
4	Çalıştığım alana ilişkin hedef ve amaçların belirlenmesine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim					
5	İşletme dışındaki insanlarla (örneğin tedarikçilerle, müşterilerle) herhangi bir sorunu görüşmek için iletişim kurmada kendime güvenim tamdır.					
6	Çalışma arkadaşlarımı işle ilgili tatmin edici şekilde bilgilendiririm					
7	İşler tıkandığında, bu durumdan kurtulmaya yönelik birçok çare/yol bulurum					
8	Halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum					
9	Her sorun için birden fazla çözüm vardır					
10	Halihazırda işimde oldukça başarılı olduğuma inanıyorum					
11	İş hedeflerime ulaşmak için pek çok yol bulabilirim					
12	İşle ilgili kendime koymuş olduğum hedefleri şu anda gerçekleştiriyorum					
13	İşte başarısız olduğumda, bundan kurtulmakta ve yoluma devam etmekte zorlanıyorum					
14	İş ortamında meydana gelen güçlüklerin bir şekilde üstesinden gelirim					
15	Zorunluluk halinde, işte kendi başımın çaresine bakarım					
16	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım					
17	Deneyimlerim sayesinde iş yerindeki zorlukların üstesinden gelebilirim					

18	Bu işte aynı anda birden fazla şeyin üstesinden gelebilirim					
19	İşte belirsizlik söz konusu olduğunda, sonucun hep en iyi olmasını ümit ederim					
20	İşte bazı şeylerin ters gitme ihtimali varsa, ters gider					
21	İşimle ilgili konularda bardağa hep dolu tarafından bakarım					
22	İşimle ilgili gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim					
23	Bu işte hiçbir şey benim istediğim şekilde olmaz					
24	İşime bakış açım şudur: “her gecenin bir sabahı vardır” veya “her işte bir hayır vardır”					



İKYÖ

	İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek Katılmıyorum	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İş yerindeyken, kendimi hayat dolu ve canlı hissediyorum.						
2	İş yerindeyken, kendimi enerjik hissediyorum.						
3	İş yerindeyken, kendimi zinde ve uyanık hissederim.						
4	İş yerindeyken, kendimi pozitif enerji dolu hissederim.						
5	İş yerindeyken, kendimi sık sık bir şey öğrenirken buluyorum.						
6	İş yerindeyken, işime yarayacak yeni beceriler ediniyorum.						
7	İş yerindeyken, işlere bakış açımı değiştiren yeni şeyler öğreniyorum.						
8	İş yerindeyken, işime yarayacak yeni bilgiler ediniyorum.						

YDÖ

Aşağıdaki soruları işyerinizdeki düşünce ve davranış biçimlerinize göre cevaplayınız.

	Yenilikçi Davranış Ölçeği	Kesinlikle Katılmam	Katılmam	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırırım ve fikirler üretirim.					
2	Yaratıcı fikirler üretirim.					
3	Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.					
4	Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.					
5	Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.					
6	Yenilikçiyim.					