



İŞLETME ANABİLİM DALI
İNOVATİF DAVRANIŞIN KARIYER STRESİNE
ETKİSİNDE ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİNİN ARACI ROLÜ
Fatma TOPÇUOĞLU
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Danışman Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN
KARS – 2023



T.C.

**KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İNOVATİF DAVRANIŞIN KARIYER STRESİNE
ETKİSİNDE ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİNİN ARACI ROLÜ**

Fatma TOPÇUOĞLU

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman ve Jüri Üyeleri
Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN
Doç. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE
Dr. Öğr. Üyesi Onur OKTAYSOY**

Kars – 2023

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Fatma TOPÇUOĞLU tarafından hazırlanan *İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü* başlıklı bu çalışma, 08.05.2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda *BAŞARILI* bulunarak jürimiz tarafından *İşletme* Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak (oy çokluğuyla/birliğiyle) kabul/edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Başkan	: Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN	İmza:
Üye	: Doç. Dr. Ali Çağlar GÜLLÜCE	İmza:
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Onur OKTAYSOY	İmza:

ONAY

Bu tezin kabulü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Unvanı Adı Soyadı

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım *İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü* adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

Scientific Ethic Statement

I declare that I complied with the rules of academic and scientific ethics from the proposal stage to the process of completion of the study titled (The mediating role of learning agility in the effect of innovative behavior on career stress) as a Master Thesis I prepared, that I obtained all information in term Project with the framework of scientific ethics and traditions, that I showed sources to the each quotation I made directly or indirectly in this study I prepared as a term Project in accordance with the writing rules and works which I used have been shown in the bibliography.

01/05/2023

Fatma TOPÇUOĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET	ii
KISALTMALAR	iv
SİMGELER DİZİNİ	v
TABLO LİSTESİ.....	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
GİRİŞ	1
I. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	1
II. Araştırmanın Teorik Temelleri	2
III. Araştırmanın Soruları.....	4

I. BÖLÜM

İNOVATİF DAVRANIŞ

1.1. İnovasyonun Özellikleri	7
1.2. İnovasyon Süreçleri.....	10
1.2.1. İhtiyaçların Ortaya Çıkması.....	10
1.2.2. Fikirlerin Belirlenmesi	11
1.2.3. Fikirlerin Geliştirilmesi	11
1.2.4. Uygulama ve Üretim	11
1.2.5. Piyasaya sunmak	11
1.3. İnovatif Davranış Hakkında Yapılan Çalışmalar	11

II. BÖLÜM

ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ

2.1. Öğrenme Çevikliği Kavramı.....	14
2.2. Öğrenme Çevikliğine İlişkin Teoriler ve Modeller	16
2.2.1. Bireysel Uyum Teorisi	16
2.2.2. Deneyimsel Öğrenme Teorisi	18
2.2.3. Lombardo ve Eichinger'in Öğrenme Çevikliği Modeli.....	18
2.2.3.1. Zihinsel Çeviklik	19

2.2.3.2. Sosyal Çeviklik	20
2.2.3.3. Değişim Çevikliği	20
2.2.3.4. Sonuç Çevikliği.....	21
2.3. Öğrenme Çevikliği Hakkında Yapılan Çalışmalar	21

III. BÖLÜM

KARİYER STRESİ

3.1. Kariyer	24
3.2. Stres.....	25
3.3. Kariyer Stresi.....	28
3.4. Kariyer Stresi Konusunda Yapılan Çalışmalar	29

IV BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE BULGULAR

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	32
4.2 Araştırmanın Sınırlılıkları Vv Ön Kabuller.....	34
4.3. Araştırmanın Yöntemi.....	34
4.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi.....	34
4.3.2. Veri Toplama Araçlarının Seçimi	35
4.3.3. Verilerin Analiz Edilmesi	36
4.3.3.1. İnovatif Davranış Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri	38
4.3.3.2. Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri	40
4.3.3.3. Kariyer Stresi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri	42
4.4. Kurulan Hipotezlerin Test Edilmesi.....	44
4.4.1. Birinci Hipotezin Test Edilmesi.....	44
4.4.2. İkinci Hipotezin Test Edilmesi	46
4.4.3. Üçüncü Hipotezin Test Edilmesi	48
4.4.4. Dördüncü Hipotezin Test Edilmesi	50
4.4.5. Demografik Değişkenlere Göre Oluşturulan Araştırma Sorularının Test Edilmesi.....	53
4.4.5.1. Cinsiyete Göre Farklılık Testi.....	53
4.4.5.2. Yaşa Göre Farklılık Testi.....	53
4.4.5.3. Bölüme Göre Farklılık Testi	54

4.4.5.4. Gelire Göre Farklılık Testi.....	55
SONUÇ.....	56
KAYNAKÇA.....	58
EKLER.....	73
ÖZGEÇMİŞ.....	77



ÖNSÖZ

" İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü " isimli çalışma, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanmıştır.

Bu çalışma ile inovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolü incelenmiş, elde edilen bulguların, örgütsel anlamda yol gösterici olması ve alan yazına katkı sunması amaçlanmıştır.

Bilime katkı sunabilmek için çıktığım bu yolda yüksek lisans eğitimim boyunca her adımında yanımda olan, bu süreçte tüm yardım ve rehberliğini benden hiçbir zaman esirgemeyen, çok değerli danışmanım sayın Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN'a sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Hayatımda maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen aileme ve arkadaşlarıma, bu tezi hazırlamamda emeği olan herkese sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

01/05/2023

Fatma TOPÇUOĞLU

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNOVATİF DAVRANIŞIN KARIYER STRESİNE ETKİSİNDE ÖĞRENME
ÇEVİKLİĞİNİN ARACI ROLÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Fatma TOPÇUOĞLU
Danışman: Prof. Dr. Erdoğan KAYGIN
2023 – VII + 77

ÖZET

Günümüzdeki yerel ve küresel değerlerde yaşanan hızlı gelişim ve bunun sonucunda yaratılan değişim, bireyleri oldukça önemli düzeyde etkilemektedir. Değişim bireyleri kendilerini yenilemeye, sürekli öğrenmeye ve inovatif davranışa yönlendirmektedir. İnovatif davranış, yenilik yapmak, var olanı geliştirmek, sürekli olarak yeni bir şeyleri deneyerek daha iyisine ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda gelişen teknolojinin de yardımı ile kariyer olgusu ulusal boyuttan uluslararası boyuta doğru gelişmektedir. Gelişen kariyer kavramı stres ve sorunları da beraberinde ortaya çıkarmaktadır. Kariyer stres ve sorunları ile başa çıkmak için öğrenme çevikliği önemli bir unsur olarak görülmektedir. Yapılan uygulamalar sonucu yeni öğrenilen bir olgunun denenerek uygulanması ve geliştirilmesi olan öğrenme çevikliği, inovatif davranış ile pozitif yönlü, kariyer stresi ile negatif yönlü bir etkileşim içerisinde yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnovatif Davranış, Kariyer Stresi, Öğrenme Çevikliği, Çeviklik, Kariyer

KAFKAS UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS
THE MEDIATING ROLE OF LEARNING AGILITY IN THE EFFECT OF
INNOVATIVE BEHAVIOR ON CAREER STRESS
MASTER THESIS
Fatma TOPÇUOĞLU
Thesis Advisor: Prof.Dr. Erdoğan KAYGIN
2023 – VII + 77

ABSTRACT

The rapid development in today's local and global values and the change created as a result of this affect individuals considerably. Change leads individuals to renew themselves, to continuous learning and to innovative behavior. Innovative behavior aims to innovate, improve existing ones, and achieve better by constantly trying new things. With the help of the developing technology in line with this purpose, the career phenomenon is developing from the national dimension to the international dimension. The concept of a developing career brings along stress and problems. Learning agility is seen as an important element to cope with career stress and problems. Learning agility, which is the practice and development of a newly learned phenomenon as a result of the applications, takes place in a positive interaction with innovative behavior and in a negative interaction with career stress.

Keywords: Innovative Behavior, Career Stress, Learning Agility, Agility, Career

KISALTMALAR

AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
APA	American Psychology Association
CFI	Comparative Fit Index
Çev.	Çeviren
DFA	Doğrulamalı Faktör Analizi
Ed.	Editör
GFI	Goodness Of Fit Index
RMR	Root Mean Square Residual
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
ss.	Sayfa Sayısı
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli

SİMGELER DİZİNİ

B	Regresyon modelinde bağımsız değişkendeki bir birim değişime karşın bağımlı değişkende meydana gelecek olan değişimi ifade eden sayısal değer
β	Regresyon modelinde tahmin edilecek parametre
R^2	Belirlilik Katsayısı. Regresyon analizinde bağımlı değişkenin bağımsız değişken tarafından açıklanan kısmını ifade eden sayısal değer
F	Varyans analizinde hipotezi test etmede kullanılan değer
N	Örneklem büyüklüğü
Sig.	F istatistiği değerinin anlamlılık düzeyini gösteren değer
Y	Regresyon modelinde bağımlı değişken
X	Regresyon modelinde bağımsız değişken
ε	Regresyon modelinde hata terimi
χ^2	Weighted Least Squares Chi-Square

TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1: Demografik Bulgular.....	35
Tablo 4.2: Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımı	37
Tablo 4.3: Korelasyon Değerleri	37
Tablo 4.4: Araştırmada Kullanılan Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler	38
Tablo 4.5: İnovatif Davranış Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri	39
Tablo 4.6: İnovatif Davranış Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli Değerleri.....	40
Tablo 4.7: Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri.....	41
Tablo 4.8: Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli Değerleri	42
Tablo 4.9: Kariyer Stresi Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri.....	43
Tablo 4.10: Kariyer Stresi Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli Değerleri.....	44
Tablo 4.11: İnovatif Davranışın Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri.....	45
Tablo 4.12: İnovatif Davranışın Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Ölçüm Modeli	46
Tablo 4.13: İnovatif Davranışın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri	47
Tablo 4.14: İnovatif Davranışın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisine Ait Ölçüm Modeli	48
Tablo 4.15: Öğrenme Çevikliğinin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri	49
Tablo 4.16: Öğrenme Çevikliğinin Kariyer Stresi Üzerindeki Ait Ölçüm Modeli ...	50
Tablo 4.17: İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü Uyum İyiliği Değerleri.....	51
Tablo 4.18: İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü Ait Ölçüm Modeli.....	52
Tablo 4.19: Cinsiyete Göre Farklılık Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.20: Yaşa Göre Farklılık Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.21: Bölüme Göre Farklılık Testi Sonuçları	54
Tablo 4.22: Gelire Göre Farklılık Testi Sonuçları.....	55

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 4.1: Araştırma Modeli.....	33
Şekil 4.2: İnovatif Davranış Ölçeğine Ait DFA Path Diyagramı.....	39
Şekil 4.3: Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait DFA Path Diyagramı	41
Şekil 4.4: Kariyer Stresi Ölçeğine Ait DFA Path Diyagramı	43
Şekil 4.5: İnovatif Davranışın Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Path Diyagramı	45
Şekil 4.6: İnovatif Davranışın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisine Ait Path Diyagramı.....	47
Şekil 4.7: Öğrenme Çevikliğinin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Path Diyagramı.....	49
Şekil 4.8: İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü Ait Path Diyagramı	51

GİRİŞ

I. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireylere 21. yüzyıl becerilerini kazandırmak için sürekli gelişimi rehber edinerek çağın gerekliliklerine uygun bilgi edinmek günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu ihtiyacı karşılayanın en önemli kanalı ise eğitimidir. Dolayısıyla toplumun amaçlarına uygun, nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesi için eğitim sisteminin bu doğrultuda yapılandırılması kaçınılmaz hale gelmiştir. Toplum ve teknolojiye yaşanan değişikliğin çevik öğrenme ile öğrenilmesi, devamında inovatif bir düşünce yapısıyla uygulanması gerekmektedir. Günümüz koşullarında safi olarak en iyiye ulaşmak ancak inovasyon ile mümkündür. Bir birey için geçerli olan bir başarı ve yöntem diğer birey için aynı sonucu yaratmamaktadır. Buradan hareket ile inovatif davranışın kariyer stresi üzerindeki etkisinin ölçülmesi ve bu aşamada öğrenme çevikliğinin aracı rolü değerlendirilecektir. Bu konunun seçiminde inovasyonun hızlanması ve insan üzerine etkilerinin sınırlı bir değerlendirme ile literatürde yer alması etkin olmuştur.

İnsanoğlunun bilinen on binlerce yıllık tarihi boyunca bu kadar hızlı bir ilerleme yaşanmamıştır. İnovatif davranış, değişim yaratmayı ve elde etmeyi amaçlayan, kişilerin inovatif davranışlarının hayatın içerisindeki etkisini belirlemeye çalışan bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünya üzerinde yaşanan gelişmelere bu yönüyle bakıldığında inovatif davranış sahibi kişilerden dolayı ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu açıdan değerlendirildiğinde inovatif davranış sahibi olan kişilerin yeni gelişmelere açıklığının bulunması gerekmektedir. Bu nedenle öğrenme çevikliğinin de üst düzeyde olması beklenmektedir.

Yeniliklere açık olan ve çalışmaya önem veren başarılı bireylerin iyi bir kariyere sahip olması beklenmektedir. Bütün bu açıklamalar ışığında inovatif davranış sahibi bireylerin öğrenme çevikliği sahibi olduğu ve kariyer stresinin az olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışma daha önce beraber bir şekilde literatürde yer almamaktadır. Daha önce bilinen kavramların birbiri ile etkileşiminin araştırılıp açıklanmamış olması bu çalışmanın özgün yanını oluşturmaktadır.

Günümüzdeki yerel ve küresel değerlerde yaşanan hızlı gelişim, bunun sonucunda yaratılan değişim bireyleri oldukça etkilemektedir. Gelişen teknolojinin de yardımı ile kariyer olgusu ulusal boyuttan uluslararası boyuta evrilmektedir. Bütün bu gelişmeler ışığında yapılan çalışma günümüzün sorunlarını ele alarak geleceğe yönelik öneriler sunmaktadır.

II. Araştırmanın Teorik Temelleri

İnovasyon, yenilik yapmak, yeni bir fikir üretmek veya var olana katkıda bulunarak gelişmesine yardımcı olmak demektir (Yeşilkaya ve Yıldız, 2018). İnovasyon, süregelen rekabet ortamında fark yaratmaktır. Hayatta karşılaşılabilecek her türlü şeye farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktır. İnovasyon kültürü oluşturmak için girişim üst yönetimden başlar. Üst yönetimin desteklediği yeni fikirler doğrultusunda bu konsept geliştirilerek geleceğe taşınabilir. Üst yönetim ile birlikte inovasyon anlayışı tabana yayılmalıdır. Alt sıralarda yer alan çalışanların yeniliklere açık olması ve vizyon sahibi, işletme için yenilikler getiren çalışanların kariyer basamaklarını tırmanması beklenir (Purc ve Laguna, 2019).

Kişilerin görüşlerinin önemli olmadığı ortamlarda ve işyerlerinde bireylerin kariyer stresi yaşaması muhtemeldir. İnsanlar için stres; baskı, gerginlik, rahatsız edici dış güçler veya duygusal bir tepki anlamına gelebilir. Psikologlar stresi birçok farklı şekilde tanımlarlar. Güncel tanımlara göre stres; stres kaynağı, stres tepkisi ve biyokimyasal, fizyolojik, davranışsal ve psikolojik değişimlerdir. Öte yandan, en sık kullanılan ve güncel stres ölçümlerinin temelini oluşturan stres tanımı, stresi; bireyin refahını tehlikeye atan, birey ile çevre arasındaki dinamik bir etkileşim süreci olarak kavramsallaştırmaktadır (Escobar-Sierra ve Calderon-Valencia, 2021).

Günümüz tanımından da anlaşılacağı üzere stres, bireyin kişisel, sosyal ve iş hayatını önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. İnsanlar hayatları boyunca pek çok farklı stres kaynağıyla karşılaşma ihtimalleri yüksekken, kariyer süreçleri açısından bakıldığında hayattaki en önemli stres dönemlerinden birinin üniversite yılları olduğu görülmektedir. Pek çok araştırma, üniversite öğrencilerinin hem psikolojik hem de fiziksel stres açısından kronik fiziksel hastalığı olanlar kadar olumsuz deneyimler yaşadıklarını göstermektedir (Özden ve Sertel-Berk, 2017). Genel olarak öğrenciler,

üniversite yıllarında akademik konular, finansal kaygılar, sosyal ilişkiler ve kariyer süreci ile ilgili birçok stresörle karşı karşıya kalmaktadır.

Ancak tüm bu stres kaynakları arasında öğrenciler en üstte kariyerle ilgili sorunları bildirmektedir. Nitekim üniversite yılları, öğrencilerin mezun olduktan sonra kendilerine hedefler koyması ve kariyer planı oluşturması açısından önemli bir süreçtir. Ancak üniversite öğrencilerinin büyük bir çoğunluğu kariyer kararlarında zorluk yaşamakta olduğu bilinmektedir (Özden ve Sertel-Berk, 2016). Yine üniversite öğrencilerinin önemli bir bölümünün genel nüfusa göre daha yüksek düzeyde psikolojik sıkıntıya (anksiyete, depresyon) sahip olduğu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir (Günay ve Çelik, 2019).

Yapılan araştırmalar kariyer kararı veren üniversite öğrencilerinin kararsız olanlara göre anlamlı olarak daha az depresif olduklarını ortaya koymaktadır. Ülkemizde üniversite öğrencilerinin kariyer gelişimleri ile ilgili yaşadıkları en önemli sorunlar arasında kendilerini belirli kararları vermede yeterli görmemeleri, kendilerini yeterince tanımamaları ve kendilerine uygun hedefler koymakta zorlanmaları gelmektedir. Kariyer süreciyle ilgili bu zorluklar öğrencilerin psikolojik iyi oluşlarını da etkilemektedir (Özden ve Sertel-Berk, 2016).

Öğrenme çevikliği kavramının birçok farklı tanımı olmasına rağmen, kavram akademisyenler tarafından “deneyimden öğrenme ve ardından bu öğrenmeyi yeni veya ilk fırsatta başarılı bir şekilde uygulama istekliliği ve yeterliliği” olarak tanımlanmaktadır (Lombardo ve Eichinger, 2000). Örgüt araştırmacıları ve bilim adamları arasında yaygın olarak kabul edilen bu tanım, belirli teorik temellere ve dolayısıyla ampirik değerlendirme standartlarına uygundur. Bu görüşe göre, öğrenme çevikliği yüksek olan bireyler, yaşadıkları deneyimlerden “doğru dersleri” öğrenirler ve bu dersleri yeni durumlara uygularlar. Ayrıca bireyler sürekli olarak yeni zorluklar ararken, büyümek ve gelişmek için başkalarından geri bildirim alma, kendi düşüncelerini yansıtmak, deneyimlerini değerlendirme ve uygulama sonuçlarından çıkarımlar yapma çabası içindedirler (De Meuse ve Harvey, 2022). Zira çaba, zihinsel olarak bir göreve kendini adanmayı, yüksek enerjiyle çalışmayı ve zor durumlar karşısında sebat etmeyi içerir.

Öğrenme çevikliği kavramı, yaşayarak öğrenme ile ilgili öğrenmenin tamamını kapsar. Bu nedenle, öğrenme yeteneği ile eş anlamlıdır. Bu şekilde

kavramsallaştırılan öğrenme çevikliğinin yapısı, öğrenme yeteneğinin yalnızca bir bileşeni haline gelir (Eichinger vd., 2013).

III. Araştırmanın Soruları

İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü adlı bu çalışma, öğrencilerin inovatif davranış algısının örgüt içerisindeki gözlemlenebilir yansımalarını, bu algının çalışma kapsamında ele alınan diğer kavramlar üzerinde neden olduğu etkileri tespit etmeyi amaçlamaktadır. Literatür taraması ve kavramların ele alındığı teorik alt yapıda göz önüne alınarak, çeşitli hipotezler hazırlanarak aşağıda belirtilen sorulara cevaplar aranmaktadır.

İnovatif davranışın kariyer stresi üzerinde olumlu, pozitif yönlü bir etkisi var mıdır?

- İnovatif davranışın öğrenme çevikliği üzerinde olumlu, pozitif yönlü bir etkisi var mıdır?
- Öğrenme çevikliğinin kariyer stresi üzerinde olumlu, pozitif yönlü bir etkisi var mıdır?
- İnovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolü var mıdır?
- Literatüre uygun oluşturulan hipotezler dışında ayrıca demografik değişkenlere göre de inovatif davranış, kariyer stresi ve öğrenme çevikliği konusunda farklılar bulunduğu düşünülmektedir.

İnovatif davranış, kariyer stresi ve öğrenme çevikliği konusunda demografik değişkenler üzerinde anlamlı farklılıkları bulunmakta mıdır?

Yukarıda yer alan araştırma sorularına, yapılan araştırmadan elde edilen verilerin, çeşitli istatistik analizlere tabi tutulması ile ulaşılan çıktılar doğrultusunda cevap verilmeye çalışılmıştır.

Hazırlanan bu tez çalışması birçok dijital ve yazılı kaynak kullanılarak oluşturulmuştur. Özellikle Türkçe eserler için Dergipark Platformu, yabancı dilde yer alan eserler için Emerald Insight, Jstor, Researchgate, Sage Journals, Science Direct, Scopus, Springer Link, Web of Science dijital platformları kullanılmıştır.

I. BÖLÜM

İNOVATİF DAVRANIŞ

İnovasyon, yenilik yapmak olarak dilimize çevrilen bir terimdir. Sadece yenilik ile inovasyonu kısıtlamak mümkün değil çünkü inovasyon içerisine yeni fikir üretme ve ya var olan fikirlere katkı sağlayarak geliştirmeyi de içeren önemli bir kavramdır (Akyürek, 2020). İnovasyon aslında dünyanın varlığından itibaren gelişen bir süreçtir, ancak insan oğlunun inovasyonu anlamasının aslında icatlar çağı ile başladığını söyleyebiliriz (Purc ve Laguna, 2019). Patent ve tescil belgelerinin alındığı ve bu sayede kişilerin gelir elde edebildiği bu dönem inovasyonun yazılı hale dönüştüğü zamandır. Geçmişten günümüze özellikle örgütlerde inovasyon üst yönetimin desteği ile ilerleyen ve gelişen bir olgudur (Luoh vd., 2014).

İnovasyon işletmenin gelecek ile bağlantı kurmasını sağlayan önemli bir kavramdır. İnovatif düşünen örgütler geleceğin ürünlerini üreterek müşterilerine farklı deneyimler yaşatmanın kazancını elde eden yapılardır (Keskin, 2018). İnsanların farklı olmaya verdiği değerin bir karşılığı olarak inovatif düşünen ve inovatif ürünler ile ön plana çıkan işletmeler yüksek karlılık ve müşteri memnuniyeti elde etmektedir (Salam ve Senin, 2022). Kısaca inovatif ürünler ve düşünce, şirketlerin hayatta kalması ve sürdürülebilir bir örgüt yapısının kurulması için zorunludur. İşletmeler hayatta kalabilmek için kar elde etmek zorundadır. Kar elde etmeyen işletmeler ise iflas ederek ticari faaliyetlerine son vermek durumundadır. Bu kapsamda bakıldığında inovatif düşüncenin işletmenin karlılığını artıran ve işletme için sürdürülebilirliği sağlayan ana lokomotif olduğu söylenebilir (Ding vd., 2021).

İnovasyon, yeni fikirlerin örgüt içersinde uygulamasını, uygulama sonucunda örgüt kültürüne etki ederek yeni ürün, iş ve hizmetlerin ortaya konulmasını sağlamaktadır. İnovasyonun gerçekleşmesi için en önemli unsur inovatif bir örgüt kültürü yaratarak bütün çalışanların inovatif davranış etrafında toplanmasını sağlamaktadır (Bani-Melhem vd., 2018). Bütün personelin inanmadığı bir inovatif davranış sisteminin maalesef başarılı olması mümkün değildir. Bu nedenle örgütsel teşvik edici araçlar kullanılarak çalışanların inovatif davranış sistemine dahil edilmesi gerekmektedir (Kim ve Koo, 2017).

Her geçen gün, küreselleşmenin etkisiyle artan rekabet ve artık ülke sınırlarının ticaret açısından bulunmaması işletmeleri inovatif düşünmeye mecbur bırakmaktadır. Rekabet edebilmenin, rakiplerin gerisinde kalmamanın ve karlılığı artırmanın ana figürünü günümüzde inovatif düşünmek sağlamaktadır (Yıldız vd., 2019). Rekabetin yoğun olduğu alanlarda inovatif ürünlere müşterilerin daha çok harcama yapma eğiliminin olması da bu tezi desteklemektedir (Dedahanov vd., 2019). Müşteri kendisine hitap eden yeni teknoloji içeren ürün ve hizmetleri alma eğilimindedir. Çünkü inovatif ürünler müşterilere prestij sağlamak ve çevresinde insanlara göre farklılaşmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda işletmelerin inovatif düşünceyi işletme içersinde yayan ve genişleten politikalar geliştirmesi yararlı olacaktır (Duradoni ve Di Fabio, 2019).

Yenilik yapılması ve yeniliğin anlık olarak üretilebilmesi pek mümkün görünmese de aslında her saniye bir yenilik yapılmaktadır. Ancak insanlar bu yenilikleri sadece kullandığı ve algılayabildiği kadar anlayabilmektedir (Liu vd., 2019). Örneğin elimizin altında bulunan telefon, tablet veya dizüstü bilgisayar sürekli olarak gelişerek şuan ki duruma ulaşmıştır. Bundan sadece 30 yıl önce cep telefonu sınırlı kişinin kullandığı ve sadece telefon görüşmesi yapılan ağır ve taşınması zor bir cihazdı, ancak günümüzde cep telefonu bilgisayar ile yapılan bütün işleri yapabilecek bir hal almıştır. Artımsal inovasyon denilen bu değişim genel itibari ile telefonun üzerine yeni özelliklerin eklenmesi ile yavaş yavaş gerçekleşmiştir. Ancak günümüzde çıkan her bir yazılım cep telefonlarını anlık olarak yenilemekte ve yeni özellikler eklemektedir. Bu nedenle artımsal olarak sürekli ve anlık olarak yenilik cebimize sığabilecek kadar küçülmüştür (Wang vd., 2022).

Drucker tarafından işletmelerin gelişimi için müşteri ihtiyaçları göz önüne alınarak inovasyon yoluyla büyümenin ve hayatta kalabilmenin mümkün olacağı belirtilmiştir (Kavak ve Köse, 2022). Schumpeter tarafından yıkıcı inovasyonunda işletmeleri ayakta tutan ve rekabet ortamında işletmelerin yaşamasına olanak veren bir gelişme olduğu tanımlanmıştır (Gu vd., 2017). Bu yönüyle bakıldığında inovasyonun yıkıcı ve piyasayı yeniden yaratan bir yapısı olduğu söylenebilir. Günümüz koşullarında Tesla otomobillerin elektrikli araçlar için bir devrim yaratması ve araç piyasasının tekrardan düzenlenmesine neden olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda

özellikle Ar-Ge, yaratıcılık, tescil, patent, icat ve yenilik gibi kavramların inovatif düşüncenin bir eseri olduğu görülmektedir (Zengin ve Bekmezci, 2021).

Ülkeler ve gelişmişlikleri incelendiğinde aslında gelişmiş ülkelerin teknolojik gelişmelere ayak uydurmaları ve inovasyon ile zenginliklerini kazandıklarını söyleyebiliriz (Zeng ve Xu, 2020). Tabi ki petrol ve maden zengini ülkeler bu sınıflandırmanın içinde yer almamaktadır. Almanya, Japonya, Birleşik Krallık, Güney Kore ve Amerika Birleşik Devletleri gibi birçok ülke gelişmişlik düzeylerini inovasyona borçludur. Bundan sadece 50 yıl önce Güney Kore'nin ülkemizden çokta farklı bir üretim, sanayi ve gelişmişlik düzeyi yok iken bilime, teknolojiye ve inovasyona yapılan yatırım ile birlikte büyük bir gelişme yaşadığı söylenebilir.

1.1. İnovasyonun Özellikleri

Özellikle günümüzde inovatif düşünce ülkelerin rekabet gücünü arttıran ve gelişmelerini sağlayan önemli bir araçtır. Bu kapsamda bakıldığında inovasyon verimliliği artırır, milli gelirin yükselmesini ve toplumun huzurunu sağlar (Taş, 2017). Örgütlerin ve işletmelerin, değişen iç ve dış çevre koşullarına uyum sağlamasını ve oyun kurucu olarak piyasada yer almasını sağlar (Eisenbart vd., 2022). Çalışanlarla beraber bir örgüt kültürü içerisinde oluşturulan inovatif ürün ve hizmetler işletmenin büyümesine katkı sağlar. Çalışanların da fikrinin alınması işletmeye bağlılığı arttıracığından yeni fikirlerin üretilmesi daha da kolaylaşacaktır (Satı ve Işık, 2011). İnovatif düşüncenin bir yansıması olarak çalışanlar farklı fikirler üreterek işletmeye katkı sağlayacaktır. Çalışanlar inovatif düşüncenin yaygın olduğu örgütlerde kendi düşünce ve fikirlerini rahatlıkla iletmekte ve bu düşünceler kısa zamanda inovatif ürün ve hizmete dönüşmektedir (Singh ve Sarkar, 2012).

İnovatif düşüncenin yaratılması ve kullanılması için çalışanların bazı özellikleri bulunmalıdır. Bu özellikler şunlardır ;

- Bağlantı Kurmak: yeni fikirlerin üretilmesi için çalışanlar tarafından değişkenler arasında bir bağlantının kurulması ve kurulan bağlantı sayesinde çözüm önerilerinin sunulması beklenmektedir. Bir konu hakkında çözüm aramak ilgili ve ilgisiz birçok kaynaktan yararlanmayı zorunlu hale getirmektedir. Kaynaklar arasında bağlantı kurmak sayesinde ilgisiz

kaynaklar dahil inovatif ürünlerin, çözümlerin ve hizmetlerin oluştuğunu görebilmek mümkündür. Henry Ford tarafından geliştirilen seri üretim sistemi bir mezbahane de görülen sistemlerin üretim hattı ile ilişkilendirmesi ile ortaya çıkmıştır (Shin vd., 2017).

- **Sorgulama Yeteneği:** Çalışanların yeni fikirleri ortaya koymadan önce, önerilen fikirlerin yapılabilirliğini ve sonuçlarının neler olacağını sorgulaması gerekir. Sorgulama yapılmadan önerilen fikirler sadece vakit kaybına sebep olacaktır. Bu nedenle işletme içerisinde yeni fikirlerin oluşabilmesi için etkin bir eğitim ve kültürün oluşturulması gerekir (Mielniczuk ve Laguna, 2020).
- **Gözlemleyebilmek:** Bireylerin istek ve beklentilerinin öncelikle bir gözlem sonucu oluştuğu ve buradan hareketle yeni fikirlerin oluşturulabildiği söylenebilir. Özellikle gözlem yapılmadan eksiklerin belirlenmesi ve eksiklere yönelik yeni fikirlerin ortaya konulması mümkün değildir. Yeni fikirlerin oluşabilmesi için gözlem her ne kadar önemliyse de fikirlerin denenmesi de bir o kadar önemlidir (Gongora vd., 2010).
- **Deneme:** Yeni fikirler denemeden ve test edilmeden gerçekliği kanıtlanamaz. Çalışanların fikirlerini denenmesi ve etkin olanların ödüllendirilmesi yeni fikirlerin ortaya çıkması için önemlidir. Diğer önemli bir hususta deneme sonucu başarısız olan fikirler için personelin cezalandırılmaması ve yeni fikir üretmesi için teşvik edilmesidir. Çünkü örgüt kültürü olarak inovatif düşüncenin yerleşmesi sadece personelin fikirlerinin değer gördüğü ortamlarda mümkündür (Amankwaa vd., 2022).
- **Kişiler Arası İlişkileri Yönetebilme Becerisi:** Yenilikçi fikirler kişiler arası iletişimin sağlanması ile daha nitelikli bir hal almaktadır. İletişim sayesinde eksiklerin bireyler arasında paylaşılması ve çözüm önerileri için tartışılması mümkündür. Bu nedenle çalışanlar ile amirleri arasında iletişimin olmadığı işletmelerde sorunların çözülmesi, yeni fikirlerin ortaya atılması mümkün değildir (Bagheri vd., 2022).

İnovasyonu sınıflandıran bir çok araştırmacı ve kurum bulunmaktadır. OECD' ye göre inovasyon türleri ürün ve hizmet, süreç, pazar, örgütsel inovasyon olarak dörde ayrılmaktadır (Pian vd., 2019). Bu kapsamda;

Ürün ve hizmet inovasyonu: İşletme tarafından müşteri talep ve beklentileri doğrultusunda yeni yaratılan ürünlerin piyasaya sunulmasıdır. Ürün inovasyonu genel itibarıyla araştırma geliştirme faaliyetleri sonucunda ortaya çıkmakta ve çeşitli testlerden sonra piyasa sürümü gerçekleşmektedir (Uzun, 2020). Ürün inovasyonu şu hususları kapsamaktadır;

- Müşterilere ait ihtiyaçlara uygun olarak ürün, süreç ve hizmetlerin belirlenmesi,
- Ürünleri ulaştırmak için çeşitli yolların geliştirilmesi ve internet, fiziki veya metaverse gibi yolların müşteri ile paylaşılması,
- Ürün geliştirme stratejilerinin işletme vizyonuna göre planlanması ve oluşturulan planların uygulanabilir olması,
- Oluşturulan yeni ürünlerle ilgili fırsatların belirlenmesi ve en uygun seçeneğin gerçekleştirilmesi
- Yeni ürünün başarılı olması için örgüt kültürü ve becerilerinin geliştirilmesi
- Yeni ürün geliştirme ve ortaya koymak amacıyla programların hazırlanması

Süreç inovasyonları: İşletmenin elinde bulunan makine ve teçhizatı en uygun ve optimum koşullarda kullanarak aynı kalitede daha az maliyetli daha iyi ürünleri ortaya koymasını belirtmektedir (Newman vd., 2015). Süreç inovasyonları ikiye ayrılmaktadır;

- Teknolojik süreç inovasyonu: İşletmenin ürün ve hizmetlerini müşteri talep ve isteklerine göre tekrardan düzenlemesi ve bu konuda teknolojik yeniliklerden faydalanmasını içermektedir. Teknolojik süreç inovasyonu, müşteriye yönelik adımlar olabileceği gibi işletme içerisinde makinelerin teknik ve özellik bakımından yükseltilmesi de olabilmektedir (Iqbal vd., 2022).
- İdari Süreç İnovasyonu: çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve daha etkin bir çalışma sistemini oluşturulması için idari süreçlerde yapılan yeniliklerdir. Özellikle Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 gibi değişimler idari süreçleri azaltıp yerine akıllı sözleşmeler gibi birçok unsuru ortaya çıkarmıştır (Walter ve Au-Yong-Oliveira, 2022).

Pazar inovasyonu: Ürün tasarımı, ambalajı konumlandırması, tutundurma ve fiyatlandırma faaliyetlerinin daha inovatif yöntemlerle gerçekleştirilmesini sağlar (Arı, 2020). Bu kapsamda Çinli e ticaret şirketlerine görmek mümkündür. Aliexpress, Alibaba, gearbest gibi işletmelerin uluslararası boyutta ürün gönderimi ve Avrupa’da depolar kurarak buralardan sevkiyatlar yapması buna örnektir .

Örgütsel yenilik: Örgütün iç dinamiklerini etkileyen ve fayda sağlayan yenilik türüdür. Davranışsal yenilik olarak da bilinmektedir. Örgütsel yeniliğin üç farklı türü vardır (Fan vd., 2016). Bunlar;

- Yönetim inovasyonu: Yönetimde yeni fikirlerin oluşması çalışanların desteklenmesi bu sayede gelişmenin ve ilerlemenin ortaya çıkmasına teşvik eden bir süreci ifade etmektedir.
- Takım inovasyonu: Organizasyonda yer alan takımların yeniliklere uyum sağlaması ve takım olarak yenilikleri benimseyerek ilerlemesini temel almaktadır. Takım inovasyonun en önemli özelliği, birlikte bulunan kişilerin birbirini tanınması ve iletişim kanallarının açık olması sebebiyle daha çok fikir üretilmesini sağlamasıdır.
- Bireysel inovasyon: Organizasyonda çalışan çalışanların yeni fikir üretme konusunda yaşadıkları heyecanı tanımlamaktadır.

1.2. İnovasyon Süreçleri

İnovasyon süreci ihtiyaçların ortaya çıkmasıyla başlamakta ve inovatif ürün veya hizmetin piyasaya ticari bir ürün olarak sürülmesi dâhil geçen süreci açıklamaktadır.

1.2.1. İhtiyaçların Ortaya Çıkması

Müşteri talep ve beklentileri kapsamında işletme tarafından ihtiyaçlar belirlenmektedir. Bu belirleme müşteri taleplerinin alınması ve tecrübi faktörlere dayalı olabileceği gibi günümüzde büyük verinin analizi ile de mümkün olmaktadır. Büyük veri bir toplumun alışkanlıkları ve beğenileri hakkında verilerin analiz edilerek yorumlanmasına yardımcı olmaktadır (Ayas, 2021). Örneğin kadınların topuklu ayakkabıya olan talebinde topuk boyutunun kaç santim olacağı sorunsalı bu kapsamda değerlendirilebilir.

1.2.2. Fikirlerin Belirlenmesi

Belirlenen ihtiyaçlara uygun olarak geliştirilen yeni fikirler bir değerlendirmeye tabi tutularak uygulanabilirlik, maliyet, işletme kabiliyeti gibi birçok unsorda değerlendirilerek anlamsız olanların elenmesi sağlanır. Geriye kalan fikirler ise geliştirmek ve uygulanmak için bir sıraya konularak değerlendirilir (Işık vd., 2015).

1.2.3. Fikirlerin Geliştirilmesi

Oluşturulan fikirlerin belli bir altyapıya oturtulması ve değerlendirme sonrası, eksik yönlerinin belirlenip ve yeniden bir değerlendirme sürecine dahil edilerek geliştirilmesi ve noksanlıklarından arındırılması sağlanır. Geliştirilme anında müşteri talepleri değerlendirmenin ana unsurunu oluşturmaktadır (Gökçe, 2015).

1.2.4. Uygulama ve retim

Geliştirilen ve benimsenen fikirlere uygun olarak uygulama ve deneme üretimleri yapılarak, fikrin aslında hayat bulması sağlanır. Az miktarda kısıtlı bir üretim ile uygulamada ve üretimde yaşanacak problemlerin öncelikle belirlenmesi sağlanır. Üretilen hizmet ve ürünlerin profesyoneller ve özel müşteriler ile paylaşılarak onların görüşlerinin alınması sağlanarak uygulama ve üretimde gerekli geliştirmeler ve değişimler gerçekleştirilir (etinkaya, 2021).

1.2.5. Piyasaya sunmak

İnovatif bir fikir veya düşünce ticarileşmediği sürece inovasyon olarak tanımlanmamaktadır. Bu nedenle fikirler ticari bir hal almadığı sürece sadece bir fikirdir. Piyasaya sunulan ürün ticarileşse de inovasyon devam etmektedir. Piyasadan sağlanan geri dönüşlerde inovasyonun devam etmesini sağlamaktadır (Kavak ve Köse, 2022).

1.3. İnovatif Davranış Hakkında Yapılan alışmalar

Agut vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada, aşırı eğitimlilik ile ekstra rol davranışları (iş içeriği inovasyonu ve kariyer geliştirme stratejileri) arasındaki ilişkilerin yanı sıra kişisel inisiyatifin ve içsel iş değerlerinin bu ilişkilerdeki doğrudan ve düzenleyici rolünü araştırılmıştır. 638 genç İşpanyol çalışandan oluşan

bir örneklemden veriler toplanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, aşırı eğitimlilik ile iş içerik inovasyonu ve kariyer geliştirme stratejileri arasında olumsuz ilişkiler olduğu görülmüştür.

Çetinkaya (2021) tarafından yapılan çalışmada Endüstri 4.0 farkındalığının inovasyon ve alt boyutları üzerindeki etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Kırşehir ilinde faaliyet gösteren büyük ve orta ölçekli 177 işletme yöneticisi ile örneklem oluşturulmuştur. Çalışma sonuçlarına göre, Endüstri 4.0 farkındalığı ile inovasyon ve alt boyutları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bulgular, Endüstri 4.0 farkındalığının inovasyonu orta düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur.

Jiang vd. (2021) tarafından yapılan çalışma, Çin bağlamında yenilikçi organizasyonlarda kimin daha iyi kariyer gelişimi elde ettiği sorusuna cevap vermeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Çin'deki 280 kurumdan rastgele seçilen 2.415 çalışan oluşturmaktadır. Özellikler aktivasyonu teorisinden yararlanan bu çalışma, vicdanlılığın ve deneyime açıklığın, daha yüksek seviyedeki inovasyon ikliminde kurumsal kariyer büyümesiyle daha güçlü bir şekilde ilişkili olacağını ve Beş Büyük kişilik özelliği ile kariyer gelişimi arasındaki bağlantıların, inovasyon iklimi gücü zayıf olduğunda daha güçlü olduğunu belirlemiştir.

Örücü ve Zeybek (2023) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ve dönüşümcü liderliğin çalışanların inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkilerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Bandırma ve İstanbul'daki 332 çalışana online anket uygulanmış ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, örgütsel bağlılık ile inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı ve olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir. Dönüşümcü liderliğin çalışanların inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Rafiq vd. (2023) tarafından yapılan çalışmada iş becerikliliğinin işe adanma yoluyla inovasyon performansı ve kariyer tatmini nasıl artırdığını araştırılması amaçlanmıştır. Veriler Pakistan imalat sektöründe çalışan 477 işçiden toplanmıştır. İş becerikliliğinin, çalışanların işe bağlılığı yoluyla inovasyon performansı ve kariyer tatmini ile doğrudan ve dolaylı bir ilişkisi belirlenmiştir. İşe adanmanın inovasyon performansındaki aracılık etkisinin kariyer memnuniyetinden daha güçlü olduğu görülmüştür.

Tanyıldızı ve Habip (2023) tarafından yapılan çalışmada aşırı nitelikliliğin inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 193 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda aşırı nitelikliliğin, inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin kısmen (tek boyutta) düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Yıldız vd. (2019) tarafından Trabzon'da faaliyet gösteren firmaların inovasyon performansı üzerindeki etkisini incelemek üzere yapılan çalışmada, Trabzon'da yerleşik 160 firmaya uygulanan inovasyon anket verileri yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kurumlarla işbirliği ve rekabet avantajı inovasyon performansını pozitif yönde etkilerken, ekosistemden kaynaklanan engeller inovasyon performansını negatif yönde etkilemektedir.

Yapılan çalışmalar genel itibari ile inovatif davranışın eğitim ve kariyer üzerinde önemli bir değişken olarak yer aldığını göstermektedir. Özellikle yurtdışı kaynaklı eserlerde aşırı nitelikli kişilere ilişkin çalışmaların daha ağırlıklı olduğu görülmektedir.

II. BÖLÜM

ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ

Ülkeler arasında sınırların kaldırılması ve ticaretin artık küresel düzeyde gerçekleşmesi, rekabet, teknolojik ilerleme, belirsizlik, oynaklık, karmaşıklık ile muğlaklığı artırmıştır. Yaşanan bu durum kısaca VUCA dünyası olarak isimlendirilmektedir. VUCA dünyası, personel, organizasyon ve toplum yaşamının tüm yönlerini etkilemekte ve bir örgütün hayatta kalmasını olumsuz etkilemektedir (Saputra vd., 2018). Yaşanan değişime yönelik olarak örgütlerin hayatta kalması için birçok farklı davranış geliştirilmiştir. Uzun zaman diliminde gerçekleştirilen bu değişimler müşteri ihtiyaçları, hammadde miktarları, kaliteleri ve fiyatları, taleplerin üretim ve nakliye üzerindeki etkisi ve mevzuatlar olarak bir değişim halindedir. Yaşanan değişimlerin bir sonucu olarak yeni ürün geliştirme, İK stratejisinin tekrardan yapılandırılması, küçülme, dış kaynak kullanımı gibi birçok strateji ortaya konulmuştur. Sürekli olarak bu değişimlere örgütlerin ayak uydurması ve hayatta kalması için ortaya atılan önemli stratejilerden biri olarak da artık öğrenme çevikliğini görmekteyiz (Carmeli vd., 2021).

Öğrenme çevikliği, veri yokluğunda bile hızlı kararlar alma yeteneğidir; genellikle yeni fikirleri ve alışılmadık durumları karakterize eden belirsizliği kucaklayabilme yeteneğidir (DeRue vd., 2012). Öğrenme çevikliği, ortaya çıkan yeni durumlarla başa çıkmak için kişinin öğrenme stilini uyarlama, değiştirme ve genişletme yeteneğini vurgulamaktadır. Bu sayede VUCA dünyasında geleceğin performansını daha da güçlü bir şekilde tahmin edilmesi mümkün hale gelmektedir (De Meuse vd., 2010). Kısaca belirtmek gerekirse örgütsel çeviklik, örgütlerin fırsatları değerlendirmede kararlı, hızlı ve esnek hareket etme ve değişikliklerin olumsuz sonuçlarından kaçınma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Saputra vd., 2018).

2.1. Öğrenme Çevikliği Kavramı

Öğrenmede kişilik ve zekâ gibi yerleşik yapılarla karşılaştırıldığında, öğrenme çevikliği oldukça bebek veya acemi sayılabilecek bir yapıdadır. Genel öğrenme kavramı uzun zaman önceye dayanmasına rağmen, öğrenme çevikliği kavramı 20 yıl önce ilk defa Lombardo ve Eichinger (2000) tarafından tanımlanmıştır (De Meuse ve

Harvey, 2022). Bu kısa süre boyunca iş dünyası, öğrenme çevikliğini tartışmadan ve neredeyse hiç incelemeden benimsemiştir (De Meuse, 2017). Son 10 yılda öğrenme çevikliği, organizasyonlarda liderlik yeteneğini belirlemek ve tahmin etmek için en sık kullanılan değerlendirmelerden biri olmuştur. Örneğin, uluslararası 80 şirkete yapılan araştırmada öğrenme çevikliğinin şirketlerin %56'sı tarafından yüksek liderlik potansiyeline sahip personeli belirlemek için kullanıldığı belirlenmiştir (Church vd., 2015).

Öğrenme çevikliği, alışılmadık ortamlarla karşılaşıldığında deneyimlerden öğrenme isteğine dayalı olarak düşünce ve davranışları esnek bir şekilde değiştirme ve yeni ortamlara uyum sağlama yeteneğidir (Lombardo ve Eichinger, 2000). Yeterlilik ve deneyimlerden öğrenme ve yeni ve alışılmadık ortamlarda başarılı bir performans sergileme becerisi de dâhil olmak üzere yeni davranışlar veya değişen tutumlarla ilgili öğrenme türlerine odaklanır. Öğrenme çevikliği, yeni davranışları öğrenme ve tutumları değiştirme, deneyimlerden öğrenme ve yeni ve alışılmadık ortamlarda başarılı bir performans sergileme yetkinliği ve becerisine odaklanır (Lee ve Song, 2021).

İş ortamı hızla değişmekte ve kuruluşlar temel insan kaynaklarını değerlendirirken giderek artan bir şekilde bireysel çalışanların mevcut başarılarından ziyade potansiyel yetkinliklerini belirlemeye çalışmaktadır (De Meuse, 2017). Öğrenme çevikliği, zor veya farklı koşullar altında sonuç elde etmek için yeni şeyler öğrenme isteği ve yeteneğidir (De Meuse vd., 2010).

Öğrenme çevikliğine sahip olmak, kişinin bir karar vermeden önce durumu anlamak için deneyimsel öğrenme ve bilişsel süreçlerini kullanarak bu durumu analiz edebilmesine katkıda bulunur (Roach, 2015). Günümüz şartlarında yaşam boyu eğitim söz konusudur. Bir yönetici ilk işe başladığı zaman aldığı eğitimin dışında sürekli olarak kendini geliştirecek bir eğitime ihtiyaç duymaktadır. Yaşam boyunca eğitim örgün olabileceği gibi günümüzde inter aktif eğitimlerde ön plana çıkmaktadır. Özellikle geçmiş deneyimlere bağlı olarak, yaşın artması ile birlikte kişilerin eğitim konusunda daha az aktif olması beklenmektedir. Yaşlanma, biyolojik olarak bedensel işlevlere dayalı, psikolojik olarak zeka ve hafızaya, sosyo-kültürel olarak toplumdan beklentilere dayalı ve kronolojik olarak bir gösterge olarak

tanımlanmasına rağmen bu tanımların hiçbirisi bireyin öğrenme yeteneğini belirlemeye yönelik bilgi vermemektedir (Deepa vd., 2021).

Teknolojinin bir düzenleyici olarak öğrenme çevikliğini düzenlemesi sonucunda aslında fiziksel unsurlarında etkisinin azaldığını söylemek mümkündür. Öğrenme platformlarının, insan kaynakları uygulayıcıları ve yöneticileri için çalışanlarına yeni beceriler kazandırma konusunda etkili stratejiler geliştirmeleri için yararlı olmaktadır (Alkan ve Maviş Sevim, 2022).

2.2. Öğrenme Çevikliğine İlişkin Teoriler ve Modeller

Swisher (2013) öğrenme çevikliğini, deneyimlerden tutarlı ve sistematik bir şekilde öğrenme ve bu öğrenmeyi daha sonra ortaya çıkan yeni durumlara uygulama yeteneği olarak tanımlar. Gravett ve Caldwell (2016), öğrenme çevikliğini uyum sağlama ve bilinmeyenle yüzleşme isteği ile ilişkilendirmiştir. Öğrenme çevikliğinin isteklilik kısmı, iyileştirme fırsatları aramak, geri bildirim almak ve açık fikirli olmak için motive olmak gibi alanları temsil etmektedir. Öğrenme çevikliğinin yetenek bileşeni, gelişim fırsatlarını tanıma ve "doğru dersleri" öğrenme anlamına gelmektedir. Bu kapsamda öğrenme çevikliği birçok teori ve model ile ilişkilendirilmektedir.

2.2.1. Bireysel Uyum Teorisi

Hayatta kalmak için birçok canlının ilk bakışta anlaşılamayan ve önemsiz gibi görünen farklılıkları bulunmaktadır. Örneğin bir hayvanın dış görünüşünün siyah veya beyaz olması onun hayat kalmasının ana sebebi olabilir. Kutup bölgesinde yaşayan kutup ayısı ile ona yakın bir bölgede sık ormanlık alanlarda yaşayan Amerikan Kara Ayısı arasındaki hayatta kalmaya dair en önemli unsur bulunan ortama uyum sağlama yeteneğidir. Özellikle insan ilişkilerinde de en önemli unsur uyum yeteneğine sahip olmaktır (Lee ve Song, 2022).

İşletmelerin kaynak temelli görüşü, örgütlerin ayırt edici yetenekler geliştirerek rekabet avantajı yarattığını savunur. Ancak artan rekabet, küreselleşme, teknolojik değişim hızı ve tüketicinin bilgiye erişimi sürekli olarak bu avantajı aşındırmaktadır. Bu, firmaları artan bir oranda uyum sağlamaya zorlar. Sürekli yenilik yapmak ve rekabetçi kalabilmek için dinamik yetenekler gereklidir (Johnstone ve Wilson-

Prangley, 2021). Kuruluşların, bu dinamik yeteneklerin mikro temellerini oluşturacak ve besleyecek şekilde bireyleri seçmesi, eğitmesi, geliştirmesi ve performans yönetimi yapması gerekir. Bireylerin yetenekleri ve performansı ile dinamik bağlamlarda istenen kurumsal sonuçlar arasında uyum gereklidir (Ployhart ve Moliterno, 2011).

Ployhart ve Bliese (2006) tarafından bireysel uyum, "bireyin farklı görev, sosyal ve çevresel özellikleri değiştirme veya bunlara uyma yeteneği, becerisi, eğilimi, istekliliği ve/veya motivasyonu" olarak tanımlanmaktadır. Bireysel uyum teorisi, bireyin uyum sağlama kapasitesine odaklanır ve bireyin uyum sağlama kapasitesi farkının örgütün performansını nasıl etkilediğini ve gerekli değişikliklere yanıt olarak çevrenin nasıl bağlantılı olduğunu gösterir (Lee ve Song, 2021). Bireysel uyum teorisi, bireysel uyum sağlama yeteneğinin, sekiz alt düzey boyutu olan daha yüksek düzeyli bir yapı olduğunu savunmaktadır. İş-stresi uyum yeteneği; kriz uyumluluğu; belirsizlik uyumluluğu; uyum sağlamayı öğrenme; problem çözme uyumluluğu; kişiler arası uyum; kültürel uyum ve fiziksel uyum sekiz alt boyutu oluşturmaktadır (Johnstone ve Wilson-Prangley, 2021). Sekiz alt boyut uzak bilgi, beceri, yetenek ve diğer özellikler ile birleşerek uyumu sağlamaktadır.

Öğrenme çevikliği, öğrenme ve daha sonra edinilen bilgileri yeni ortamlarda geçmiş deneyime dayalı bir eğitim tekniği olarak iyi bir başarı için uygulama motivasyonu ve kapasitesi olarak karakterize edilmiştir. Öğrenme çevikliği, üç temel unsurdan oluşur: kapasite, hırs ve uyumdur (De Meuse vd., 2010). Örneğin, uyumlu öğrenciler, geçmiş deneyimlerinden uygun öğrenme yöntemini hatırlayarak, bunları alışılmadık koşullarda kullanabilir. Zorlukları hızlı ve kesin bir şekilde değerlendirebilir, bilgiyi sentezleyebilir ve çeşitliliği kavrayabilir. Öğrenciler fırsatlara ve durumlara açıktır ve problem çözme yöntemleri uyarlanabilir (Jian, 2022). Yaşan bu durum öğrenme çevikliğinin bireysel uyum ile iç içe olduğunu göstermektedir.

Öğrenme çevikliği özellikle birçok gelişim ve uyum sağlama teorileri ile iç içe düşünülen bir kavram olarak dikkat çekmektedir. Bireysel uyum teorisine dayalı olarak, bireylerin öğrenme çevikliğinin bir örgütün karşılaştığı bir krize veya fırsata hızlı bir şekilde uyum sağlamasına olanak tanıyan örgütsel düzeyde çeviklik olarak kendini gösteren mekanizma olarak açıklanmaktadır (Lee ve Song, 2021). Bireysel uyum teorisine dayanarak, öğrenme çevikliği ölçümü ile sadece lider yetkinliği değil,

aynı zamanda genel çalışan yetkinliğini de değerlendirmek için uygulamalar yapılmıştır (Lee ve Song, 2022).

2.2.2. Deneyimsel Öğrenme Teorisi

Deneyimsel öğrenme teorisi, bireyin sahip olduğu deneyimi eleştirel bir şekilde yansıtması ve onu yeni öğrenme deneyimleri için bir kaynak olarak kullanması anlamında öğrenme çevikliğinin temelidir (Kolb, 1984). Deneyimsel öğrenme döngüsünde dört ana aşama vardır:

- Somut deneyim,
- Yansıtıcı gözlem,
- Soyut kavramsallaştırma
- Aktif deneyim

Bu döngüde başlangıç veya bitiş noktası yoktur. Benzer şekilde, öğrenme çevikliği, bireylerin aslında yeni bir şey yapmasını gerektirir; konfor alanından çıkmak, deney yapmak, hata yapmak, derinlemesine düşünmek, rotayı düzeltmek, öğrenmek ve büyümek. Bir kitap okumak, bir podcast izlemek veya yeni bir görevin nasıl gerçekleştirileceğini tartışmak öğrenmeyi desteklese de, öğrenme çevikliği oluşturmazlar. Bireyler aktiviteyi deneyimlemeli ve farklı davranmalıdır (De Meuse ve Harvey, 2022).

Bireyler aynı deneyime sahip olsalar da öğrenme ve uygulama düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterir. Bazıları hızlı bir şekilde öğrenir ve öğrendiklerini yüksek değerli bir performans yaratmak için yeni durumlara uygularken, diğerleri bunu yapmaz (DeRue vd., 2012). Bir organizasyon içindeki yetişkin öğrencilerin farklı geçmiş deneyimleri, kurumsal hedefleri ve vizyonları karşılamak üzere yeniden yapılandırılabilirliğinden ve farklı deneyimlere dayalı olarak her iş için gereken beceri ve bilgiye dönüştürülebileceğinden, öğrenme çevikliğinde deneyim önemlidir.

2.2.3. Lombardo ve Eichinger'in Öğrenme Çevikliği Modeli

Micheal Lombardo ve Robert Eichinger, 2000 yılında “High Potential as Higher Learners” adlı makaleleriyle öğrenme çevikliği kavramını ilk kez ortaya atan kişilerdir. Lombardo ve Eichinger (2000), bu çalışmada öğrenme çevikliği ile liderlik

potansiyeli arasındaki ilişkiyi incelediler. Çalışma sonucunda, potansiyelin kişinin o anda yaptıklarıyla tam olarak ortaya çıkarılamayacağını, dahası, kişinin deneyimlerden öğrendiklerini başarılı bir şekilde yeni veya ilk defaya mahsus durumlara uyarlama becerisiyle belirlenebileceğini savunmuşlardır (Tripathi vd., 2020). Bu bakış açısıyla öğrenme çevikliğini “yeni yeterlilikleri ilk kez öğrenme, zorlu veya farklı koşullar altında performans gösterme isteği ve yeteneği” olarak tanımlamışlardır (Lombardo ve Eichinger, 2000). Bu araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar sonucunda, öğrenme çevikliklerini dört faktör altında topladılar: zihinsel çeviklik, sosyal çeviklik, sonuç çevikliği ve değişim çevikliği. Her kategorinin kendine özgü becerileri ve onu diğerlerinden ayıran bir tanımı vardır (Gravett ve Caldwell, 2016). Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda, sosyal çeviklik, zihinsel çeviklik, değişim çevikliği ve sonuç çevikliği olmak üzere dört unsurdan oluşmaktadır.

2.2.3.1. Zihinsel Çeviklik

Zihinsel çeviklik; sorunları, yeni bir bakış açısıyla düşünebilmek ve zihinsel hızlı, karmaşık, belirsiz bir ortamda düşüncelerini başkalarına rahatça ifade edebilmek anlamına gelir (Tripathi ve Dhir, 2022). Yüksek zihinsel çevikliğe sahip kişiler, yeni ve karmaşık durumlara dâhil olmayı severler. Ayrıca karşılaştırmalar yaparak, paralel ve zıt durumları analiz ederek ve anlam yaratarak problemlerin derinliklerine inmeyi sever. Bunu yaparken, sadeleştirmede oldukça iyidirler (Aygül ve Şenyuva, 2023). Kendi bakış açılarını başkalarının anlayabileceği şekilde sunabilirler. Ayrıca kendi düşüncelerini ve başkalarının düşüncelerini açıklama konusunda da başarılıdırlar (Gravett ve Caldwell, 2016). Eichinger vd., (2013)'ya göre zihinsel çevikliğe sahip kişiler meraklıdır, nedenlerin kökenine inerler, benzer ve zıt durumları bulabilirler. Ayrıca geleneksel bilgeliği sorgulayan, zor problemler karşısında çözüm üretebilen, ilgi alanları geniş ve derinlemesine okuyan kişilerdir (Azhar vd., 2023).

Zihinsel çeviklik, öğrenmenin bilişsel yönüyle ilgilidir (DeRue vd., 2012). Bu kavram, sorunları yeni bir bakış açısıyla ele alır ve karmaşıklık, belirsizlik ve kişinin düşüncelerini başkalarına ifade etme durumlarında rahat olan insanları ifade etmek için kullanılır (Aygül ve Şenyuva, 2022). Zihinsel çevikliğe sahip bireyler doğal olarak meraklıdır ve meraklı öğrencilerdir. Bireyler eski ve yeni bilgiler arasında bağlantı kurabilmekte ve belirsiz problemleri etkili bir şekilde çözebilir (Swisher ve

diğerleri, 2013). Bir diğer zihinsel çeviklik, karmaşık problemlerin içini görmek ve yeni şeyler öğrenmek, bağlantılar kurmak ve olasılıkları genişletmek için eleştirel düşünme yeteneğini ifade etmektedir (Kaşçı, 2013). Gravett ve Caldwell (2016), zihinsel çevikliğin karmaşık olduğunu belirtmişlerdir. Yazarlara göre bu kişiler, Matematik probleminde, denklemi daha küçük parçalara ayırabilir ve kolayca bir araya getirebilirler.

2.2.3.2. Sosyal Çeviklik

Sosyal çeviklik, insan ilişkileri ile karşı karşıya kalan bireyler, amaçlarına ulaşmak için etkileşimde bulunmak olarak ifade edilir (Bouland-van Dam vd., 2022). Sosyal çeviklik kavramı, iyi bir iletişimci olmak ve farklı insan tiplerine uyum sağlamak anlamına gelir. İnsan ilişkilerinde çevik bireyler, insanlarla iyi ilişkiler kurabilen ve kendi bakış açılarını yansıtabilen kişilerdir (Eichinger vd., 2013). Ayrıca bu kişiler kendilerini iyi tanırlar, deneyimlerinden öğrenir, başkalarına karşı yapıcıdır, değişim baskısı altında soğukkanlıdır ve esnek olan insanları tanımlar. Başka bir deyişle, insan ilişkilerinde çeviklik kavramı, öz farkındalığa sahip olmak ve farklı insanlarla ve zor durumlarla başa çıkmaktır. Durumlarla kolayca başa çıkabilme durumunu ifade eder (Azionya ve Oksiutycz, 2019).

2.2.3.3. Değişim Çevikliği

Değişim, en basit tanımıyla bir şeyleri farklı kılmaktır. Herhangi bir sistemin değişmesinin, bir sürecin veya ortamın bir durumdan diğerine geçişi olarak tanımlanmaktadır (Aygül ve Şenyuva, 2022). Diğer bir deyişle değişim, nesnelerin veya bireylerin mevcut durumunda gözlemlenen farklılaşma olarak ifade edilmektedir. Bu farklılaşma olumlu ya da olumsuz olarak gerçekleşebilmektedir. Değişim çevikliği kavramı, işleri daha iyi veya farklı hale getirmeye yöneliktir (Lee ve Song, 2022). Değişim çevikliğine sahip bireyler baskı altında sakin kalır ve gerekli olduğunu düşündüklerinde durumun sorumluluğunu almaktadır (Eichinger vd., 2013). Değişim çevikliğini yeni şeyler denemenin verdiği zevk olarak tanımlanmaktadır. Yüksek değişim çevikliğine sahip liderler öncelikle sürekli iyileştirme, deneme ve yeniliğe odaklanırlar. Bu kişiler statükoyu sorgular ve aynı zamanda başkalarının değişen durumlarıyla ilgilenir (Lee ve Song, 2021).

Yüksek değişim çevikliği olan bireyler meraklıdır ve örnek durum veya fikirlerle deney yapma tutkusuna sahiptir. Diğer bir deyişle değişim çevikliği, hem farklı şeyler deneyimlemeye çalışmaktadır. Hem sevecen hem de hızlı değişimlerin olduğu durumlarda, değişimin verdiği rahatsızlıkla etkili bir şekilde baş etmeye çalışmaktadır (Eichinger vd., 2013).

2.2.3.4. Sonuç Çevikliği

Sonuç çevikliği, bir çözüm üretirken birden fazla uygulanabilir seçenek üretebilme ve verilen değişkenler ve parametreler arasından en iyi seçeneği seçebilme yeteneğidir (Gravett ve Caldwell, 2016). Sonuç çevikliği yüksek olan bireyler zor koşullarda sonuç alabilirler. Bunlar, alışılmışın ötesinde yeni ve zorlu durumlarda üst düzey sonuçlar elde edebilen, çok esnek, koşullara uyum sağlayabilen, etrafındakilere alışılmışın ötesinde performans göstermeleri için ilham veren ve başkalarına güven veren davranışlar sergileyen kişilerdir. Ekip oluştururken yüksek performanslı insanları seçme ve inovasyonu yönetme konusunda oldukça başarılıdırlar (Lombardo ve Eichinger, 2000). Bu kişiler farklı seçenekler söz konusu olduğunda da hedeflere ulaşabilirler. Sonuç çevikliği, görevleri başarmak için muazzam bir itici güçtür (Eichinger vd., 2013). Sonuç çevikliği temelde bir problem çözme kapasitesidir. Bu insanlar öz disiplinlidir ve günlük durumlarda sistematik bir problem çözme yaklaşımı benimserler (Gravett ve Caldwell, 2016).

2.3. Öğrenme Çevikliği Hakkında Yapılan Çalışmalar

Argon ve Kaya (2021) tarafından Sakarya ilinde yapılan öğretmenlerin öğrenme çevikliği hakkındaki görüşlerinin demografik değişkenlere göre değişip değişmediğini belirlemeyi amaçlayan çalışmada 1.218 öğretmene ulaşılmıştır. Yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin kurum türü, cinsiyet, branş, kıdem ve okulda çalışma sürelerine göre öğrenme çevikliğinde farklılık olmadığı, medeni durum, okul türü, sendika üyeliği, mezun olunan okul ve maaşa göre farklılık olduğu belirlenmiştir.

Aygül ve Şenyuva (2023) tarafından yapılan çalışmada klinik hemşirelerinin COVID-19 salgınındaki deneyimleri ile öğrenme çevikliği ve gelecekteki salgınlara hazırlık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 383

hemşire atılmış, hemşirelerin COVID-19 salgınındaki deneyimlerinin etkisi ile gelecekteki olası salgınlara hazırlıklı olmaları ve öğrenme çeviklikleri arasında pozitif fakat zayıf ilişki bulunmuştur.

Canaslan ve Güçlü (2020) tarafından öğretmenler üzerinden yapılan ölçek geliştirme çalışması iki grup halinde planlanmıştır. Birinci grupta açıklayıcı faktör analizi için 446 öğretmen bulunurken, ikinci grupta 342 öğretmene ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda yeni bir ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanarak literatüre kazandırılması sağlanmıştır.

Deepa vd. (2021) tarafından yapılan çalışmanın amacı yaşlanmanın öğrenme çevikliği üzerindeki etkisini ve öğrenme algısının aracılık etkisini araştırmaktır. Çalışma aynı zamanda öğrenme algısı ile öğrenme çevikliği arasındaki ilişkide teknolojiden yararlanmanın düzenleyici rolünü de incelemektedir. Veriler, kartopu örnekleme tekniği kullanılarak çalışan 377 profesyonelden toplanmıştır. Sonuçlar, yaşlanmanın ve öğrenme algısının öğrenme çevikliği üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak öğrenme algısının öğrenme çevikliği üzerinde anlamlı bir aracı etkisi bulunmamaktadır. Öğrenme algısı ile öğrenme çevikliği arasındaki etkileşimde teknoloji kaldırıcının düzenleyici etkisinin önemsiz olduğu bulunmuştur. Çalışma, öğrenme platformları ve insan kaynakları uygulayıcıları ile yöneticilerinin, çalışanlarına beceri kazandırmak ve yeniden beceri kazandırmak için etkili stratejiler geliştirmeleri açısından yararlı olacaktır.

Lee ve Song (2021) tarafından Güney Kore’de yapılan çalışmada 365 kişiye ulaşılmış, birden fazla ölçek aynı anda değerlendirilerek yeni bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Çalışma sonucunda yeni bir ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanarak literatüre kazandırılması sağlanmıştır.

Lee ve Song (2022) yapılan çalışmanın amacı, entegre bir literatür taramasına dayalı olarak öğrenme çevikliğine ilişkin kavramsal bir model geliştirmektir. Çalışmanın özgünlüğü öğrenme çevikliği kapsamında Bireysel Uyum Teorisine dayalı olarak yeni ve beklenmedik çevre koşullarında ve değişen iş ortamlarında etkili bir şekilde performans gösterme yeteneğini tartışmasıdır.

Saputra vd. (2018) tarafından Endonezya’da yapılan öğrenme kültürünün işe bağlılık üzerindeki etkisinde öğrenme çevikliği aracı etkisini araştıran çalışmada, üst düzey yönetici ve direktörden oluşan toplam 67 katılımcı bulunmaktadır. Yapılan çalışmanın sonuçları, öğrenme kültürünün işe bağlılık üzerinde dolaylı bir etkiye, öğrenme çevikliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Öğrenme çevikliği, işe bağlılık ile öğrenme kültürü arasındaki ilişkide aracı bir rol oynamaktadır.

Tripathi ve Kalia (2022) tarafından yapılan çalışma, destekleyici bir çalışma ortamının ve kurumsal öğrenme kültürünün, öğrenme çevikliği ve örgütsel inovasyonun seri aracılığı ile örgütsel performans üzerindeki etkisini araştırmaktadır. Veriler 379 giriş ve orta düzey bilgi teknolojisi uzmanından toplanmıştır. Sonuçlar, hem destekleyici bir çalışma ortamının hem de öğrenme çevikliğinin örgütsel inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca öğrenme çevikliği örgütsel performansla önemli ölçüde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Yapılan çalışmalar genel itibari ile öğrenme çevikliğinin kuramsal olarak bir temele oturmasını desteklemek ve en iyi ölçüm yöntemini belirlemek üzerine kurgulanmış durumdadır. Yeni ölçeklerin geliştirmesinin örgütsel çevikliğin gelişimine olumlu katkı sağlaması beklenmektedir.

III. BÖLÜM

KARİYER STRESİ

3.1. Kariyer

Kariyer kişinin uzun yıllar süren mücadeleleri sonucunda elde edebildiği ya da edeceği eğitim, yetenek ve tecrübelerin toplamını ifade etmektedir. Kariyer, işinin iş yaşamı boyunca adım adım, yavaş yavaş ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Tüz-Vergiliel, 2003). Kariyer kavramının oluşması da yapılan tanımlara uygun olarak, yarış yolu anlamına gelen Fransızca “Carrierre”, yol anlamına gelen Latince “Carrera”, at arabası anlamına gelen Latince “carrus” ve İngilizce meslek anlamına gelen “Career” kelimelerinden meydana gelerek bugünkü anlamını almıştır (Aktaş, 2015). Kariyer kişilerin iş hayatında ulaşmak istedikleri hedefleri gerçekleştirmeleri için izleyecekleri bir yol olarak nitelendirilebilir.

Yönetim tarihine bakıldığında kariyer kavramının, devlet memurluğu kavramıyla birlikte 16. yüzyıldan itibaren ortaya çıkan ve gelişen bir kavram olduğu görülmektedir. Kariyer kavramı, 16. yüzyılda bulunmasına rağmen 1956 yılında Anne Rou'nun iş dünyası için yazdığı "Mesleklerin Psikolojisi" kitabıyla bilimsel olarak ele alınmaya başlanmıştır (Özkanan vd., 2022). İş hayatında rekabet koşullarının artması ve değişime odaklanılması sonucunda bireysellik çalışanlar için önem kazanmıştır. Değişen bu fikirle birlikte sürekli ve sadık bir iş anlayışı yerine, bireysel iş tatmininin oluşması için yaşam standartlarının yükseltilmesi, iş değiştirilmesi, farklı mesleklere geçilmesi gibi düşünceler ortaya çıkmaya başlamıştır. Kurumlar için bu yeni bireysel yükselişi hedefleyen düşünceler, kariyer kavramının önemini ortaya koyan en önemli faktörlerden biri olmuştur (Taşlıyan vd., 2011).

Kariyer kavramı ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Dessler, (2019) tarafından “Kariyer, kişinin yıllar içinde üstlendiği mesleki görevlerdir.” olarak ifade edilmiştir. Mondy ve Mondy (2017) tarafından “kariyer, insanın çalışma hayatı boyunca izlemeyi seçtiği genel yoldur. Tarihsel olarak; Kariyer, her zaman aynı şirkette olmasa da, yaşam boyunca işle ilgili ardı ardına gelen bireysel deneyimlerdir.” olarak belirtilmiştir. Erdoğan (2003) tarafından “kariyer, kişinin yetenek ve ilgilerindeki

değişiklikler, iş alanında ilerleme, deneyim kazanma ve değerlendirmelerdir.” şeklinde tanımlanmıştır. Buradan hareket ile kariyer için bireylerin iş hayatında başarıya ulaşmak için izlediği yol olarak tanımlanması mümkündür.

Kariyer kavramını dört farklı boyutta ele alınması mümkündür. Ortaya konan dört boyut aslında kariyer kavramının tanımlanması açısından önemli bir gösterge olarak kullanılmaktadır (Raymond, 2009).

- Kariyer, bir kişinin bir kuruluştaki profesyonel yaşamı boyunca aldığı terfi veya ilerlemelerdir.
- Kariyer ancak ilerleme yolu içeren mesleklerde gerçekleşebilir.
- Kariyer, yaşam boyu süren bir çalışma dizisidir ve mesleği veya iş düzeyi ne olursa olsun, bir kişinin hayatı boyunca yaptığı işler dizisidir.
- Kariyer, geçmiş deneyimler ve iş değişikliklerinin yanı sıra kişinin işine ve yaşamına ilişkin duygu ve tutumlarını da içerir.

Kariyer ilerlemesi kapsamında bireyler birçok sorun ile karşılaşarak, deneyim elde etmekte ve bunun sonucunda başarılı olursa ilerlemekte, başarısız olursa işine son verilmektedir. Ülkemizde yaşanan stres unsurunun ana sebebini iş bulabilme potansiyeli oluşturmaktadır.

3.2. Stres

Stres kavramı ilk kez 1930'lu yıllarda kullanılmıştır. Stres, kişinin fiziksel ve sosyal çevresinden kaynaklanan ve uyumsuz sonuçlar doğuran durumlara verilen bireysel tepkiler olarak ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 2018). Selye stresi “bir organizmanın herhangi bir değişime spesifik olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır (Tan ve Yip, 2018). Folkman (2013)’a göre stres, kişilerin kendilerinin veya çevrelerinin etkisi altında meydana gelen değişikliklerle baş etmekte zorlandıkları ve bu durumun onlar için tehdit edici olarak algılandığı, fizyolojik ve psikolojik boyutlarda ortaya çıkan aşırı uyarılma durumudur. Stres aynı zamanda “organizmanın çevreyle etkileşimi sonucu fizyolojik ve psikolojik uyumun bozulması sonucu ortaya çıkan duygusal gerilim ve gerilim” olarak da tanımlanabilir (Çamkerten vd., 2020). Stres bireyin çevresi, sosyal kültürel yapısı, tutumları, biyolojik yapısı gibi birçok faktörle ilişkilidir. Stres genellikle günlük yaşamda karşılaşılan zorluklardan

kaynaklanmaktadır. Yetersiz uyku, iş yerinde destek eksikliği, hastalık gibi faktörler bireyde strese neden olmaktadır (Glover vd., 2021). Kişide strese neden olan faktörlere stresör denir. Günlük yaşamda doğum, ölüm, evlilik, okul, iş, parlak ışık, hastalık, yaşam tarzı stres etkenleri olarak sıralanabilir.

Günümüz dünyasında insanların günlük yaşamını, işlevselliğini, fiziksel sağlığını ve psikolojik sağlığını önemli ölçüde etkileyen stres, tüm toplumlarda psikolojik ve sosyal boyutları olan önemli bir sorundur. Bu sosyal sorun her ne kadar herkesin hayatında mevcut olsa da her birey için aynı etkiyi ve anlamı taşımamaktadır. Günlük rutinlerinde stres etkenleriyle karşı karşıya kalan bireylerin, bu stres etkenlerini algılamaları, onlara yükledikleri anlam ve etkilenme düzeyleri birbirlerinden büyük farklılıklar göstermektedir (Özcan vd., 2015). Bu nedenle stresin nasıl oluştuğunu açıklamamanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

Stresin nasıl oluştuğunu açıklamak amacıyla en çok kullanılan kuramlardan biri olan Selye (1947)'nin Genel Uyum Sendromundan yararlanılacaktır (Güçlü, 2001). Söz konusu sendrom, üç aşamadan oluşmaktadır:

- **Alarm Aşaması:** Sürecin bu ilk aşaması aslında organizmadaki fizyolojik süreci açıklamaktadır. Bu fizyolojik süreç sayesinde organizmanın kendini korumak için ihtiyaç duyduğu mekanizma devreye girer. Bu noktada dış dünyadaki çeşitli uyaranlar organizma için tehlikeli olarak algılanır. Bu dış uyaranlarla harekete geçen sinir sistemi, organizmanın savunma mekanizmalarını harekete geçirir (Balaban, 2000). Dış uyaranlar beyin tarafından stresör olarak algılandığında hipofiz bezi aktive olur ve bunun sonucunda sempatik sistem tetiklenir; Böylece alarm aşaması tamamlanmış olur. Alarm aşaması, stres olarak tanımlanan uyaran kaynaklarının nasıl oluştuğuyla başlayan bir süreçtir ve psikolojik süreçte uyarılma halinin normalden çok daha yüksek seviyelere çıkmasına neden olur. Bu aşamada organizma, olumsuz durumu ortadan kaldırmak ve stres düzeyini azaltmak için gerekli hazırlıkları tamamlar (Çınar, 2010).
- **Direnme Aşaması:** Bu aşamada organizma stres etkenleriyle mücadele etmeye çalışır. Bu mücadele stres etkeni düzeyi azalınca kadar devam eder. Bu mücadele sürecinde bazı biyokimyasallar devreye giriyor, özellikle yoğun stres etkeni karşısında vücutta adrenal hormonlardan biri olan kortizol

seviyesinde artış oluyor . Kortizol salınımı ile organizmayı önemli eylemlere hazırlayan epinefrin ve vücudu savaş-kaç sürecine hazırlayan norepinefrin kalp atış hızını ve gerekli glikoz birikimini artırır. Bu sayede vücut kendini hazırlar (Demir ve Kara, 2019).

- Tükenme Aşaması: Uyum aşamasının devreye soktuğu mücadele mekanizmaları sonucunda stresör düzeyinin azalmaması durumunda tükenme aşaması ortaya çıkar. Stresin sürekliliği zamanla yenilenme mekanizmalarının tahrip olmasına neden olur. Bunun sonucunda da bağışıklık sisteminin zayıflamasıyla birçok hastalık ortaya çıkıyor. Bu üçüncü aşama aslında stres etkenleri karşısında organizmanın başa çıkma sistemlerinin zamanla tükenmesiyle ortaya çıkan bir tükenme ve halsizlik durumudur. Kişinin hayatındaki sürekli stres, bazı belirtilerle ya da tetiklediği rahatsızlıklarla kendini gösterir. Sürekli stresin tetiklediği temel sorunlar: uyku bozukluğu veya aşırı uykusuzluk, eklemlerde iltihaplanma, astım, alerjik hastalıklar, hipertansiyon, diyabet olarak belirlenmiştir (Hiçyılmaz, 2020).

Stresi oluşturan örgütsel ve bireysel birden fazla faktör olabilmektedir. Stres bireyin algılama süreciyle yakından ilişkili olduğundan stresin en temel kaynağı bireyin kendisidir. Birey ile ilgili olarak başarı hırsı, gerçekçi olmayan hedefler, kazanma hırsı, açgözlülük, bireysel değerlerin örgütsel değerlerle çatışması, başkalarıyla çatışma, arkadaşlık ilişkilerinin ve iletişimin zayıf olması, dedikodu strese neden olabilmektedir (Çınar, 2010). Örgütsel stres kaynakları işten hoşlanmama, aşırı ya da yetersiz iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği, rol çatışması, yetki ve sorumluluk eşitsizliği, iş güvencesinin olmayışı, düşük ücret, yükselme ve terfide zorluklar olarak belirtilebilmektedir (Hiçyılmaz, 2020).

Bilimsel çalışmalar genellikle stresin yıkıcı yönüne odaklansa da, az miktarda stresin de motivasyon kaynağı olması nedeniyle faydalı ve başarı için gerekli olduğu belirtilmektedir. Selye (1977) tarafından stressiz bir ortamda yaşamının mümkün olmadığını, az miktarda stresin gerekli olduğunu belirtmektedir. Stres bazı insanları olumsuz yönde etkilerken, bazıları için ise performanslarını artıran yapıcı bir güç haline gelebiliyor. Bu bakımdan stres; Yapıcı stres (eustress) ve yıkıcı stres (distress) olmak üzere ikiye ayrılır. Bunlardan ilki, yaşanıldıkça neşe, canlılık ve istek yaratan ve faydalı olan bir durumdur. Özellikle çalışma ortamında bireyin beceri ve çalışma

becerisini artıran bir coşku ve enerji olarak ortaya çıkan bu stres türü, hayata renk katarak motive edici olabiliyor. Seyirci önünde rakipleriyle yarışan bir sporcu, stres sayesinde daha yüksek performans göstererek rekorlar kırabiliyor. Terfi veya başarı gibi arzu edilen olaylar yapıcı strese örnek olarak verilebilir. İkinci tip stres ise kaygı ya da depresyonla sonuçlanabilecek zararlı bir durumdur. Ölüm, işsiz kalmak, işin gerekliliklerine yeterince uyum sağlayamamak, rol özelliklerini yerine getirememek, meslekte gerekli ilerlemeyi sağlayamamak ve iletişim engelleri olumsuz stres örnekleridir (Çınar, 2010).

3.3. Kariyer Stresi

Kariyer stresi, kişinin kendi sınırlarını aşmaya çalışması ve bunun sonucunda zorlama olarak ortaya çıkan bir durumdur. Kariyer stresi, kişi ve çevre arasındaki ilişki güçlü bir ilişkiden doğar. Kariyer stresine neden olan faktörlerden biri en önemlisi de kişinin özgüven eksikliğinden ve kişinin gelecek kaygısından kaynaklanır. Ortaya çıkan stres derecesinin getirdiği unsur kariyer belirsizliği olarak isimlendirilmektedir (Choi vd., 2011)

Kariyer stresi, kişinin kariyeri ile ilgili çeşitli süreçlerde ve farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Kişilerin kariyer belirleme noktasında karşılaştıkları engeller de kariyer stresi yaşamada önemli bir faktör olarak sayılabilir. Bu faktörler çeşitli olabilse de kısaca; meslek seçimi konusunda kararsız kalmak, doğru ya da yanlış karar kaygısı, gerçek iş hayatı, kişisel yetenek, beceri ve yeteneklerdeki eksiklikler gibi bireysel yetenek, bilgi ve beceriler aşırı yetenek, diğer insanların fikirlerine çok fazla önem verme, kariyerinde en iyi kararı vermiş olma hissine ihtiyaç duymak şeklinde ifade edilebilir (Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020).

Kişilerin hedefledikleri kariyer stratejileri, bu hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmemesi açısından önemlidir. Kariyer hedeflerinin başlangıç aşaması olan lise ve üniversite yıllarında yaşanan kararsızlıklar nedeniyle öğrenciler kariyer planlarında güçlükler yaşayabilmekte ve olumsuz düşünceler içerisine girebilmektedir. Bu aşamalarda kariyer stratejilerine ulaşma sürecindeki çelişki ve paradoksların belirlenmesi, kişilerin iyi bir süreç geçireceğine olan inancını artırmaktadır. Çelişkiler ve paradokslar erken tespit edilebilirse, yeniden strateji

oluşturmak ve yeni bir kariyer planı yapmak, böylece pişmanlık ve başarısızlıktan kaçınmak avantajlı olacaktır (Yam vd., 2020).

Bireyler kariyer gelişimi noktasında koruyucu faktörlerin düşük, risk faktörlerinin yüksek olması nedeniyle de gelişim ve değişimlere uyum sağlayamayarak zorluklar yaşayabilmektedir. Bunun gibi sorunlar insanların ruh sağlığını etkileyebilir. Yaşanabilecek bu sorunlar, kişinin kariyer gelişimi sırasında olabileceği gibi, kişinin yaşamının herhangi bir döneminde de ortaya çıkabilmektedir (Özden ve Sertel-Berk, 2017).

3.4. Kariyer Stresi Konusunda Yapılan Çalışmalar

Bozyiğit ve Gökbaraz (2020) tarafından Türkiye’de yapılan çalışmada 280 üniversite öğrencisinden oluşan çalışmada Spor Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer stresinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin sınıf düzeyleri arttıkça “işe girme baskısı”, eğitim bölümü farklılaştıkça ise “kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği” stresi yaşadıkları belirlenmiştir.

Choi vd. (2011) tarafından Güney Kore’de yapılan çalışmaya 427 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışmanın amacını kariyer stresi deneyimlerini ve semptomlarını ölçmek için yeni bir ölçek geliştirilmesi oluşturmaktadır. Kariyer sorunlarıyla ilgili çok sayıda ölçek olmasına rağmen kariyer stresinin yapısını ve boyutlarını ölçen ölçeklerin sayısının çok az olması bu araştırmanın ana motivasyon kaynağı olmuştur. Araştırma sonucunda dört alt boyutlu bir ölçek oluşturularak bilim dünyasına sunulmuştur.

Esen ve İpçi (2022) tarafından yapılan çalışmada 24 öğrenci ile yapılan nitel analiz ile kariyer koçluğu uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyer kararı öz yeterliliği ve kariyer stresi düzeyleri üzerindeki etkisini incelenmiştir. Araştırma sonucunda kariyer koçluğu uygulamasının çalışma grubundaki öğrencilerin kariyer kararı öz yeterliliğini arttırdığı ve kariyer stresi düzeylerini azalttığı tespit edilmiştir.

Jung (2020) tarafından Güney Kore’de 220 hemşirelik öğrencisi üzerinde öğrencilerin kariyer karar türlerini anlamayı ve buna bağlı olarak kariyer kimliklerini, branştan memnuniyetlerini ve kariyer streslerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır.

Araştırma sonucunda hemşirelik öğrencilerine kariyer kimliklerini ve ana daldan duydukları tatmini geliştirmek, kariyer stresini azaltmak, kariyer kararı-konforu ve kararlılığı ile bazı öğrencilerin kariyer kararlarını duygusal olarak rahatsız bulmalarının nedenleri dikkate alınarak özelleştirilmiş kariyer eğitimi programları uygulanmasının yerinde olacağı belirlenmiştir.

Kang vd. (2020) tarafından Güney Kore’de yapılan çalışmada 476 üniversite öğrencisinden oluşan çalışmada, mükemmeliyetçiliğin kariyer stresi ve kararsızlık üzerindeki etkisine göre öğrencilerin alt gruplarını (gizli sınıflarını) tanımlamış ve her alt grup için mükemmeliyetçiliğin alt faktörlerinin kariyer stresi ve kararsızlık üzerindeki etkilerini araştırılmıştır. Kariyerle ilgili konulardaki tutumlar gizli sınıfa göre değişiklik gösterebilir ve benlik saygısı ve başa çıkma tarzları, mükemmeliyetçiliğin kariyerle ilgili konulardaki etkilerini hafifletebileceği belirlenmiştir.

Park vd. (2011) tarafından Güney Kore’de yapılan çalışmada 185 lisans öğrencisinden oluşan çalışmada, uyumsuz mükemmeliyetçilik ile kariyer olgunluğu arasındaki ilişkide kariyer stresinin rolü değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular, çalışmanın varsayılan modelinin önerdiği kariyer stresinin aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.

Torun vd. (2021) tarafından yapılan çalışmada öğrencilerin temel öz değerlendirmeleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracı etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini bir vakıf üniversitesinde lisans eğitimine devam eden 290 öğrenci oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucunda öğrencilerin temel öz değerlendirmelerinin kariyer streslerini etkilediği; Girişimci niyeti olan öğrencilerin kariyer stresini daha az yaşadıkları ve temel öz değerlendirmenin girişimcilik niyeti yoluyla kariyer stresini etkilediği belirlenmiştir.

You ve Yoo (2021) tarafından yapılan çalışmada 420 Güney Koreli üniversite öğrencisinden oluşan bir örnekleme kullanarak, sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik ile ruh sağlığı arasındaki ilişkide kariyer stresinin aracılık etkisi incelenmiştir. Kariyer stresi, sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik ile depresyon ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiye yalnızca kadınlarda önemli ölçüde aracılık ettiği belirlenmiştir.

Yurdadön ve Dinç (2021) tarafından yapılan çalışmada spor bilimleri öğrencilerinin sosyal medya bağımlılığı ile kariyer stresi arasındaki ilişkiyi incelenmiştir. 390 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada sosyal medya ile kariyer stres arasında anlamlı ve pozitif yönde zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Kariyer stresi üzerine yapılan uluslararası çalışmalar incelendiğinde en çok çalışma yapan araştırmacıların Türk ve Güney Koreli olduğu görülmektedir. Web of Science ve Scopus veri tabanlarından yapılan inceleme sonucunda söz konusu kanaat oluşmuştur.



IV BÖLÜM

ARAŞTIRMA VE BULGULAR

Bir kamu üniversitesinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde kesitsel olarak uygulanan araştırmada inovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolünü belirlemek amaçlanmış ve bu araştırmaya ilişkin model, hipotez ve detaylar bu bölümde açıklanmıştır.

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

İnovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolünü bulunup bulunmadığı ve bütün değişkenlerin aralarındaki etkileşimi ortaya çıkarmak, yapılan çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır.

Literatür incelendiğinde daha önce yapılan çalışmalarda inovatif davranış ile kariyer stresi üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etki tespit edilmiştir (Dong vd., 2023; Escobar-Sierra ve Calderon-Valencia, 2021; Hepburn vd., 2021; Hirschi ve Koen, 2021; Hossin vd., 2022; Veloso vd., 2020). Daha önce yapılan çalışmalardan hareket ile iki kavram arasında olumsuz ve anlamlı bir etkinin oluşacağı düşünülmüş, H₁ hipotezi oluşturulmuştur.

H₁: İnovatif davranışın kariyer stresi üzerinde olumlu/olumsuz bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğin daha önce yapılan çalışmalarda inovatif davranış ile öğrenme çevikliği üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etki tespit edilmiştir (Gouda ve Tiwari, 2022; G. Kim ve Lee, 2021; Tripathi ve Dhira, 2022; Tripathi ve Kalia, 2022). Daha önce yapılan çalışmalardan hareket ile iki kavram arasında olumlu ve anlamlı bir etkinin oluşacağı düşünülmüş, H₂ hipotezi oluşturulmuştur.

H₂: İnovatif davranışın öğrenme çevikliği üzerinde olumlu, pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğin daha önce yapılan çalışmalarda kariyer stresi ile öğrenme çevikliği üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etki tespit edilmiştir (Church ve Seaton, 2022; Dries vd., 2008, 2012; Park vd., 2022). Daha önce yapılan çalışmalardan hareket ile iki kavram arasında olumsuz ve anlamlı bir etkinin oluşacağı düşünülmüş, H₃ hipotezi oluşturulmuştur.

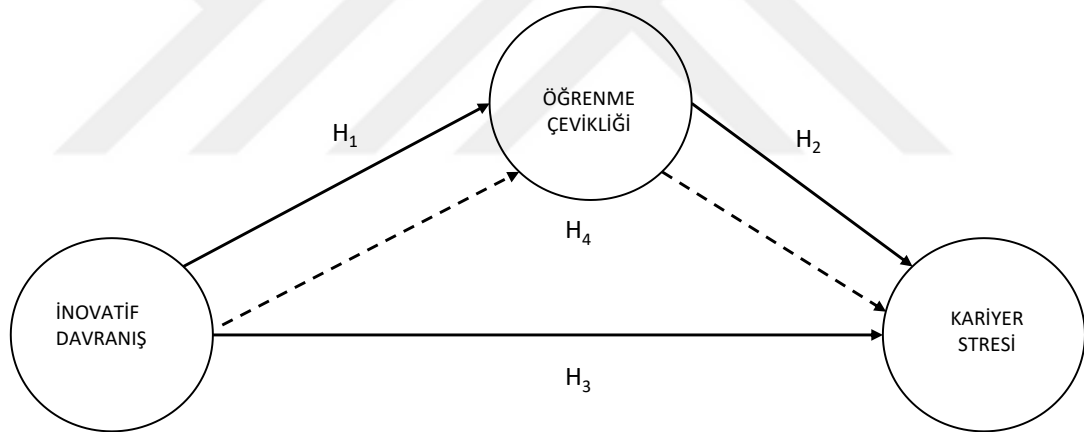
H₃: Kariyer stresinin öğrenme çevikliği üzerinde olumlu/olumsuz bir etkisi vardır.

Literatür incelendiğin daha önce yapılan çalışmalarda incelendiğinde inovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolünün bulunacağı değerlendirilmektedir (Gouda ve Tiwari, 2022; G. Kim ve Lee, 2021; Tripathi ve Dhir, 2022; Tripathi ve Kalia, 2022). Daha önce yapılan çalışmalardan hareket ile üç kavram arasında aracılık etkisinin oluşacağı düşünülmüş, H₄ hipotezi oluşturulmuştur.

H₄: İnovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolü vardır.

Hipotezlerin oluşturulması sonucu araştırmanın model yapısı da ortaya çıkarılmış olup araştırmaya ilişkin model Şekil 4.1’de sunulmuştur.

Şekil 4.1: Araştırma Modeli



Oluşturulan model dışında ayrıca demografik değişkenlere göre de araştırma sorularının oluşturulmasının yararlı olacağı düşünülmüştür. Bu kapsamda aşağıda yer alan sorular oluşturulmuştur.

Cinsiyete göre inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresi değişkenlerine verilen cevaplarda farklılık var mıdır?

Yaşa göre inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresi değişkenlerine verilen cevaplarda farklılık var mıdır?

Gelire göre inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresi değişkenlerine verilen cevaplarda farklılık var mıdır?

Bölüme göre inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresi değişkenlerine verilen cevaplarda farklılık var mıdır?

Literatüre uygun oluşturulan hipotezler dışında ayrıca demografik değişkenlere göre de inovatif davranış, kariyer stresi ve öğrenme çevikliği konusunda farklılıklar bulunduğu düşünülmektedir.

4.2 Araştırmanın Sınırlılıkları Vv Ön Kabuller

Araştırmada anket tekniği kullanılmıştır. Anketlerin oluşturulması ve devamında doldurulmasında bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Kişilerin günlük olarak ruh haline bağlı olarak anketteki maddelerin doldurulması, doldurulma işleminin gönüllülük esasına dayanması, soruların anlaşılmasının kişinin anlama kapasitesi ile sınırlı olması, iş yoğunluğu ve çevrede gürültü bulunması gibi birçok faktörden anketi dolduran kişinin etkilenmesi bu sınırlılıklardan bazılarını oluşturmaktadır.

Araştırma bir kamu üniversitesinde okuyan öğrenciler üzerinde uygulanmıştır. Uygulama sırasında anketlerin doldurulması ve dağıtılması konusunda akademik personelin katılımcı ve etkin desteği görülmüştür.

Uygulanan anket formlarının daha önce başka çalışmalarda da kullanılması sonucunda anket formlarının geçerlilik ve güvenilirlik noktasında yeterli güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olduğu önceden kabul edilmiştir. Ayrıca anket formlarını dolduran öğrencilerin doğru ve samimi yanıtlar vererek bu çalışmaya destek verdiği öncelikle kabul edilmiştir. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmaların kesin kanıta dayanmaması ve kesitsel olarak anlık veriler ile analiz edilmesi sonucu belirtilen ön kabullerin gerçekleşmeme durumu bulunmaktadır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

4.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Seçimi

Çalışmanın yapılması açısından bir kamu üniversitesinde okuyan öğrenciler ön plana çıkmaktadır. Üniversite’de okuyan öğrencilerin inovasyon, kariyer stresi ve öğrenme çevikliği algılarının yüksek olması beklenmektedir. Öğrencilerin üniversitede eğitim alması sebebiyle öğrenme çevikliği davranışlarının yüksek olması, ayrıca mezuniyet sonrası da öğrencilerin kariyer stresinin yaşanması öğrencilerin seçilmesinde ön

plana çıkmaktadır. Öğrencilerin yaşanan sorunları inovasyon ile aşılmasını beklenmesi de bu açıdan öğrencilerin örnekleme oluşturmasını açıklamaktadır.

Araştırmanın evrenini bir kamu üniversitesinin beden spor yüksekokulunda okuyan öğrenciler oluşturmaktadır. Anket formlarının dağıtılması ve anket formlarının içeriği konusunda gerekli izinler söz konusu kamu üniversitesinin ilgili birimlerinden yazılı olarak alınmıştır. Söz konusu üniversitenin bölümünde yaklaşık 1.000 öğrenci bulunmaktadır. Araştırma evreni içerisinde %95 güvenlik oranında çalışma yapmak için en az 273 kişiye ulaşılması gerekmektedir (Büyüköztürk vd., 2012). Anket 04 Nisan 2022 tarihi ile 24 Nisan 2022 tarihleri arasında uygulanmıştır. Bu kapsamda 400 adet anket formu dağıtılmış, 346 form eksiksiz olarak doldurularak, geri dönüş olmuştur. Anketlerin dağıtılması sırasında kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Anket formlarından elde edilen bulgular sonucunda araştırmaya katılanlara ait demografik bulgular Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1: Demografik Bulgular

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	146	42,20
	Erkek	200	57,80
Yaş	18-22 Yaş Arasında	264	76,30
	23-26 Yaş Arasında	82	23,70
Gelir	3.000 TL ve Altında	95	27,50
	3.001-4.000 TL Arasında	84	24,30
	4.001-5.000 TL Arasında	73	21,10
	5.001-6.000 TL Arasında	53	15,30
	6.001 TL ve Üzerinde	41	11,80
Bölüm	Antrenörlük Eğitimi	163	47,10
	Beden Eğitimi Öğretmenliği	76	22,00
	Spor Yöneticiliği	107	30,90

4.3.2. Veri Toplama Araçlarının Seçimi

Veri toplanması konusunda anket formu 4 bölümden oluşacak şekilde yapılandırılmıştır. Birinci bölümde öğrencilerin yaş, cinsiyet, gelir ve okunulan bölümü ölçmeye yarayacak olan demografik değişkenlerden oluşmaktadır.

İkinci bölümde İnovatif Davranış Ölçeğine yer verilmiştir. İnovatif Davranış Ölçeği, De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilmiş, Çimen ve Yücel (2017) tarafından Türkçe’ye çevrilmiş 5’li Likert formunda, dört boyutlu, 10 madde içeren

bir ölçektir. Bu ölçeğin seçilmesindeki ana unsuru kullanım sıklığı oluşturmaktadır (Erdem, 2021; Erhan vd., 2022; Eröz ve Şittak, 2019; Küçük ve Günaydin, 2021; Taştan ve İşıaçık, 2021). Bu sayede kültürel değişimden kaynaklanan farklılıklardan en az seviyede etkilenmenin mümkün olacağı değerlendirilmiştir.

Üçüncü bölümde Öğrenme Çevikliği Ölçeğine yer verilmiştir. Öğrenme Çevikliği Ölçeği, Gravett ve Caldwell (2016) tarafından geliştirilmiş, Argon ve Kaya (2021) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş 5'li Likert formunda, dört boyutlu, 25 madde içeren bir ölçektir.

Dördüncü bölümde Kariyer Stresi Ölçeğine yer verilmiştir. Choi vd. (2011) tarafından geliştirilen ölçek, Özden ve Sertel-Berk (2017) tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçek 20 sorudan oluşan, dört boyutlu, 5'li Likert formunda bir yapıda bulunmaktadır. Ölçek yaygın kullanımı ile önem arz etmektedir (Aşık ve Akgül, 2022; Bozyiğit ve Gökbaraz, 2020; Emirel ve Bozkurt, 2022; Günay ve Çelik, 2019; Yaşar ve Sunay, 2019).

4.3.3. Verilerin Analiz Edilmesi

Çalışma bir kamu üniversitesinde okuyan öğrenciler üzerinde yapılmış, veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu ile elde edilen verilerin analizi için IBM SPSS V25 (Chicago, USA) ve IBM AMOS V24 (Chicago, USA) programları kullanılmıştır. Analizler %95 güven aralığı düzeyinde yapılmıştır.

Verilerin analizi için öncelikle normallik dağılımı, Cronbach Alpha güvenirlik testi, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulamaları ve son olarak Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) uygulanmıştır. Yapılan çalışmada Açıklayıcı Faktör Analizinin (AFA) uygulanmaması eleştirel bir nokta olsa da mevcut veri seti ve kullanılan ölçekler AFA için uygun yeterlilikte bulunmamaktadır. AFA'nın uygulanabilmesi için en az iki farklı veri setine ihtiyaç vardır. İki farklı veri setinin birbirinden farklı grup ve kişilerden toplanması gerekmektedir. İki farklı gruptan elde edilen veriler aynı veya birbirine yakın sonuçlara ulaşması sonucunda, oluşturulan yeni yapının veya ölçeğin geçerliliğinden ve genel geçerliğinden bahsedilebilmesi mümkün olacaktır (Hair vd., 2014). Ayrıca mevcut çalışmada kullanılan ölçeklerin tamamının daha önce başka akademisyenler tarafından Türkçeleştirilmiş, yapısal güvenirlik ve geçerliliğinin daha önce defalarca kez test edilmesi sebebiyle AFA işlemi yapılmamıştır.

Analizlere başlanmadan önce veri setinin normallik dağılımının incelenmesi gerekmektedir. Veri analizinde örneklemin normal dağılım olduğu bir ön kabul olup parametrik test uygulanabilmesi için veri setinin normal dağılım göstermesi gerekmektedir (Hair vd., 2014).

Tablo 4.2: Ölçeklere İlişkin Normallik Dağılımı

Ölçek ve Alt Boyutları	Kolmogorov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	df	Sig.	Mean	Median	Skewness	Kurtosis
İnovatif Davranış	0,110	346	0,000	3,129	3,000	0,070	0,159
Öğrenme Çevikliği	0,071	346	0,000	3,323	3,240	-0,152	1,274
Kariyer Stresi	0,095	346	0,000	3,174	3,100	-0,058	0,185

Ölçeklere ilişkin tablo incelendiğinde Basıklık (Skewness) ve Çarpıklık (Kurtosis) değerlerinin +1,96 ile -1,96 arasında bulunması nedeniyle örneklemin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir (Hair vd., 2014).

Yapılan analiz ile ölçeklerin Cronbach Alpha katsayılarının İnovatif Davranış Ölçeğinde ($\alpha=0,902$), Öğrenme Çevikliği Ölçeğinin ($\alpha=0,893$), Kariyer Stresi Ölçeğinin ($\alpha=0,870$) olduğu belirlenmiştir. Yapılan ölçüm sonucunda ölçeklerin α katsayılarının 0,60 değerinden yüksek olması sonucunda ölçeklerin güvenilir yapıda olduğu görülmüştür (Hair vd., 2014).

Verilerin çoklu doğrusallık sorunu bulunup bulunmadığının tespiti için öncelikle korelasyon testi yapılmıştır. Korelasyon testi Tablo 4.3’de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde ölçekler arasında 0,90’un üzerinde bir ilişkinin bulunmaması nedeniyle çoklu doğrusallık sorunu olmadığı belirlenmiştir (İslamoğlu ve Alniaçık, 2019). Korelasyon Değerleri Tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4.3: Korelasyon Değerleri

	1	2	3
İnovatif Davranış	1		
Kariyer Stresi	,161**	1	
Öğrenme Çeviklik	,508**	,377**	1

Verilerin normal dağılması, analiz edilecek verilerin çoklu doğrusallık probleminin bulunmaması sonucunda elde edilen veriler ile analizlerin yapılabileceği kanısına

varılmıştır. Bu kapsamda Tablo 4.4'te yer alan kıstaslara uygun olarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır.

Tablo 4.4: Araştırmada Kullanılan Uyum İndeksi Kriterlerine Ait Değerler

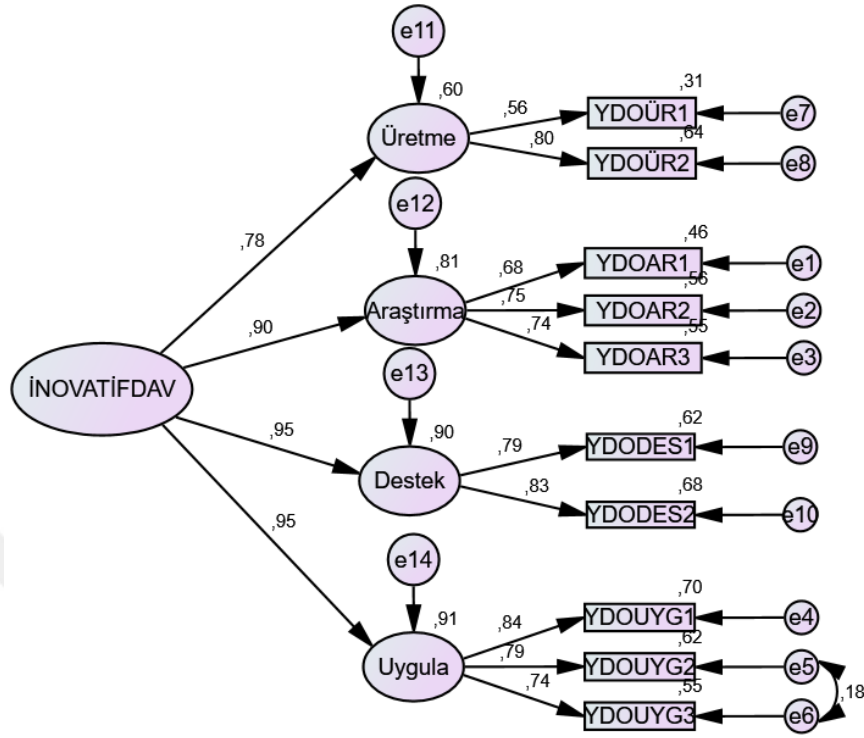
Uyum Kriterleri	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
RMR	$0 \leq RMR < 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$

Kaynak: Schermelleh-Engel vd. (2003)

4.3.3.1. İnovatif Davranış Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

İnovatif davranış ölçeğine ilişkin ölçek yapısının doğruluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Verilerin çözümlenmesi amacıyla IBM AMOS V24 (Chicago, USA) programı kullanılmıştır. Ölçeğin modifikasyon yapılmış DFA'sına ilişkin path diyagramı Şekil 4.2'de sunulmuştur.

Şekil 4.2: İnovatif Davranış Ölçeğine Ait DFA Path Diyagramı



CMIN=96,157; DF=30; CMIN/DF=3,205; RMSEA=.080; CFI=.961; GFI=.944

Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi çözümlenmesi tamamlanıp uyum indeks değerleri Tablo 4.5’de sunulmuştur.

Tablo 4.5: İnovatif Davranış Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri

$X^2(df)$	p	RMSEA	CFI	GFI	SRMR	AVE	CR
3.205	0.000	0.080	0.961	0.944	0.043	0.750	0.957

DFA’ya ait standartlaştırılmış ve standart olmayan veriler incelendiğinde faktör yük değerlerinin 0,777-0,955 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan ölçüme ilişkin veriler Tablo 4.6’da sunulmuştur. Söz konusu değerlerin analiz ve uygulama için kabul edilebilir faktör yük değerlerine (>0,30’dan büyük) sahip olduğu görülmüştür (Büyüköztürk vd., 2012).

Tablo 4.6: İnovatif Davranış Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli Değerleri

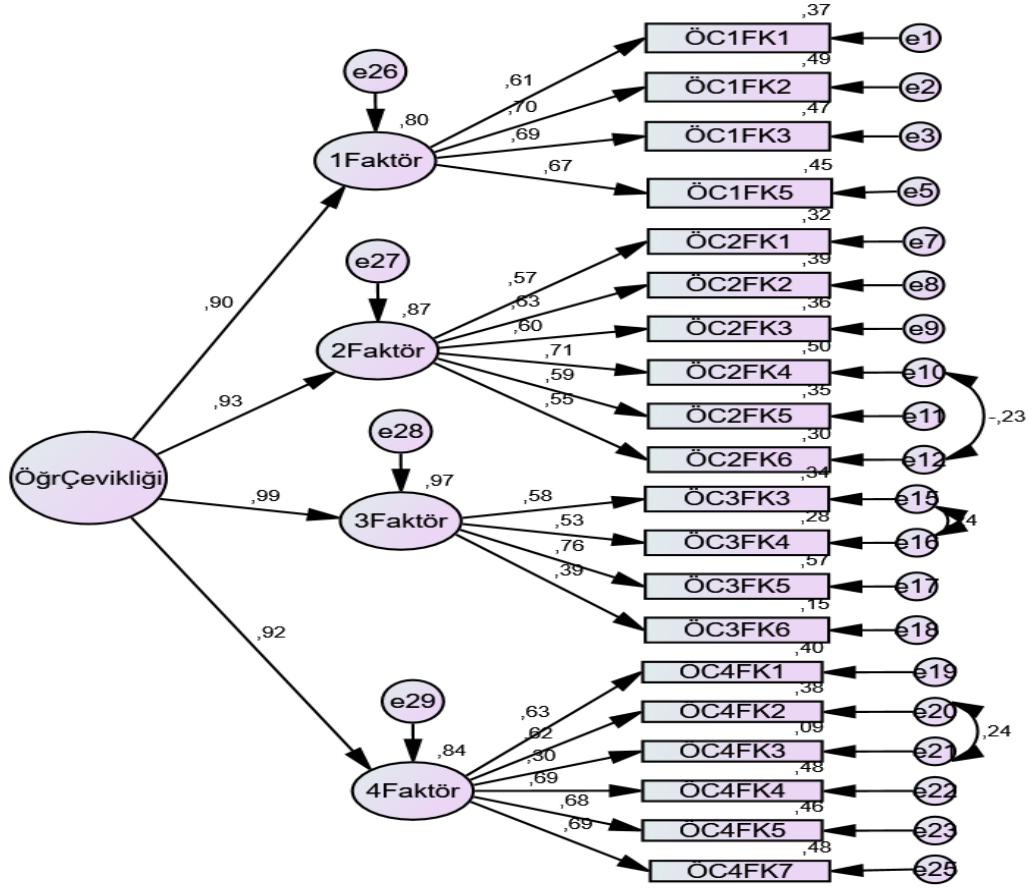
			$\beta 1$	$\beta 2$	Ss	t	P
Ölçüm Modeli							
YDOAR1	<--	Araştırma	0,676	1,000			
YDOAR2	<--	Araştırma	0,745	1,115	0,096	11,630	<0,001
YDOAR3	<--	Araştırma	0,742	1,114	0,096	11,594	<0,001
YDOUYG1	<--	Uygula	0,838	1,000			
YDOUYG2	<--	Uygula	0,786	0,937	0,059	15,980	<0,001
YDOUYG3	<--	Uygula	0,740	0,931	0,063	14,698	<0,001
YDOÜR1	<--	Üretme	0,558	1,000			
YDOÜR2	<--	Üretme	0,800	1,554	0,191	8,131	<0,001
YDODES1	<--	Destek	0,788	1,000			
YDODES2	<--	Destek	0,827	1,050	0,067	15,642	<0,001
Model							
Üretme	<--	İNOVATİFDAV	0,777	1,000			
Araştırma	<--	İNOVATİFDAV	0,898	1,538	0,216	7,122	<0,001
Destek	<--	İNOVATİFDAV	0,949	1,983	0,260	7,636	<0,001
Uygula	<--	İNOVATİFDAV	0,955	1,990	0,255	7,792	<0,001

$\beta 1$: Standart Katsayılar, $\beta 2$: Standart Olmayan Katsayılar

4.3.3.2. Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

Öğrenme Çevikliği ölçeğine ilişkin ölçek yapısının doğruluğunu test etmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin DFA'sına ilişkin path diyagramı Şekil 4.3'de sunulmuştur.

Şekil 4.3: Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait DFA Path Diyagramı



CMIN=333,788; DF=163; CMIN/DF=2,048; RMSEA=,055; CFI=,928; GFI=,911

Yapılan analiz sonucunda 0,30'un altında faktör yük değeri bulunan 5 soru (ÖC1FK4, ÖC1FK6, ÖC3FK1, ÖC3FK2, ÖC4FK6) ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan DFA'ya göre, uyum iyiliği değerleri incelendiğinde doğrulayıcı faktör analiz değerleri yeterli düzeyde görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi çözümlemesi tamamlanıp uyum indeks değerleri Tablo 4.7'de sunulmuştur.

Tablo 4.7: Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri

X ² (df)	p	RMSEA	CFI	GFI	SRMR	AVE	CR
2.048	0.000	0.055	0.928	0.911	0.048	0.610	0.950

Doğrulayıcı faktör analizine ait standartlaştırılmış ve standart olmayan veriler incelendiğinde faktör yük değerlerinin 0,896-1-0,986 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan ölçüme ilişkin veriler Tablo 4.8'de sunulmuştur.

Tablo 4.8: Öğrenme Çevikliği Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli Değerleri

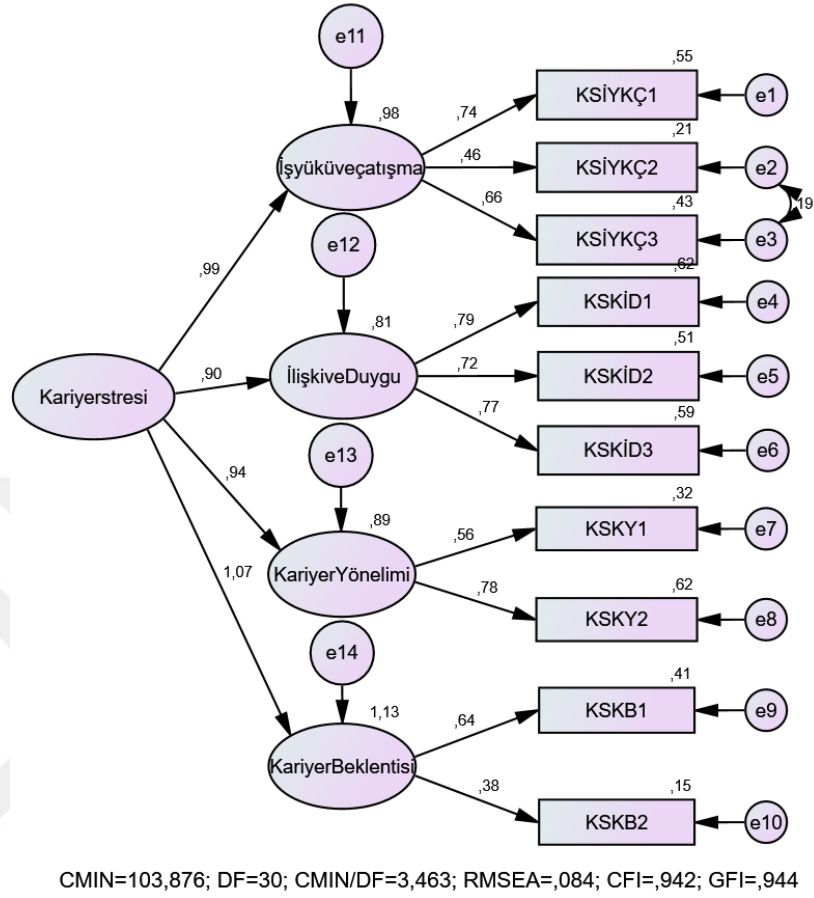
			$\beta 1$	$\beta 2$	Ss	t	P
Ölçüm Modeli							
ÖC1FK1	<--	1Faktör	0,612	1,000			
ÖC1FK2	<--	1Faktör	0,698	0,969	0,096	10,082	<0,001
ÖC1FK3	<--	1Faktör	0,687	1,094	0,110	9,975	<0,001
ÖC1FK5	<--	1Faktör	0,667	0,999	0,102	9,770	<0,001
ÖC2FK1	<--	2Faktör	0,569	1,000			
ÖC2FK2	<--	2Faktör	0,628	1,093	0,121	9,016	<0,001
ÖC2FK3	<--	2Faktör	0,604	1,039	0,118	8,775	<0,001
ÖC2FK4	<--	2Faktör	0,710	1,260	0,130	9,693	<0,001
ÖC2FK5	<--	2Faktör	0,593	1,064	0,123	8,663	<0,001
ÖC2FK6	<--	2Faktör	0,551	0,847	0,104	8,117	<0,001
ÖC3FK3	<--	3Faktör	0,582	1,000			
ÖC3FK4	<--	3Faktör	0,534	1,037	0,111	9,364	<0,001
ÖC3FK5	<--	3Faktör	0,756	1,342	0,129	10,396	<0,001
ÖC3FK6	<--	3Faktör	0,393	0,723	0,114	6,359	<0,001
ÖC4FK1	<--	4Faktör	0,633	1,000			
ÖC4FK2	<--	4Faktör	0,616	0,891	0,093	9,629	<0,001
ÖC4FK3	<--	4Faktör	0,302	0,433	0,087	4,983	<0,001
ÖC4FK4	<--	4Faktör	0,691	1,053	0,100	10,540	<0,001
ÖC4FK5	<--	4Faktör	0,677	1,073	0,103	10,377	<0,001
ÖC4FK7	<--	4Faktör	0,692	1,042	0,099	10,558	<0,001
Model							
1Faktör	<--	Öğr. Çev.	0,896	1,000			
2Faktör	<--	Öğr. Çev.	0,934	0,909	0,111	8,177	<0,001
3Faktör	<--	Öğr. Çev.	0,986	0,942	0,111	8,468	<0,001
4Faktör	<--	Öğr. Çev.	0,919	1,015	0,116	8,732	<0,001

$\beta 1$: Standart Katsayılar, $\beta 2$: Standart Olmayan Katsayılar

4.3.3.3. Kariyer Stresi Ölçeğine Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Değerleri

Kariyer stresi ölçeğine ilişkin ölçek yapısının doğruluğunu test etmek için DFA yapılmıştır. Ölçeğin modifikasyon yapılmış DFA'sına ilişkin path diyagramı Şekil 4.4'te sunulmuştur.

Şekil 4.4: Kariyer Stresi Ölçeğine Ait DFA Path Diyagramı



Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Doğrulayıcı faktör analizi çözümlemesi tamamlanıp uyum indeks değerleri Tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9: Kariyer Stresi Ölçeğine Ait Uyum İyiliği Değerleri

$X^2(df)$	p	RMSEA	CFI	GFI	SRMR	AVE	CR
3.463	0.000	0.084	0.942	0.944	0.050	0.651	0.924

Doğrulayıcı faktör analizine ait standartlaştırılmış ve standart olmayan veriler incelendiğinde faktör yük değerlerinin 0,558-0,934 arasında olduğu belirlenmiştir. Yapılan ölçüme ilişkin veriler Tablo 4.10’da sunulmuştur. Söz konusu değerlerin analiz ve uygulama için kabul edilebilir faktör yük değerlerine (>0,30’dan büyük) sahip olduğu görülmüştür (Büyüköztürk vd., 2012).

Tablo 4.10: Kariyer Stresi Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli Değerleri

			$\beta 1$	$\beta 2$	Ss	t	p
Ölçüm Modeli							
KSİYKÇ1	<--	İşyükü ve Çatışma	0,744	1,000			
KSİYKÇ2	<--	İşyükü ve Çatışma	0,462	0,678	0,085	7,949	<0,001
KSİYKÇ3	<--	İşyükü ve Çatışma	0,659	0,929	0,081	11,473	<0,001
KSKİD1	<--	İlişki ve Duygu	0,787	1,000			
KSKİD2	<--	İlişki ve Duygu	0,717	0,911	0,070	13,110	<0,001
KSKİD3	<--	İlişki ve Duygu	0,770	1,042	0,074	14,115	<0,001
KSKY1	<--	Kariyer Yönelimi	0,564	1,000			
KSKY2	<--	Kariyer Yönelimi	0,784	1,341	0,140	9,607	<0,001
KSKB1	<--	Kariyer Beklentisi	0,638	1,000			
KSKB2	<--	Kariyer Beklentisi	0,384	0,626	0,093	6,753	<0,001
Model							
Kariyer Beklentisi	<--	Kariyer Stresi	1,000	1,000			
İşyükü ve Çatışma	<--	Kariyer Stresi	0,991	1,037	0,089	11,655	<0,001
İlişki ve Duygu	<--	Kariyer Stresi	0,897	0,977	0,086	11,405	<0,001
Kariyer Yönelimi	<--	Kariyer Stresi	0,943	0,746	0,085	8,731	<0,001

$\beta 1$: Standart Katsayılar, $\beta 2$: Standart Olmayan Katsayılar

4.4. Kurulan Hipotezlerin Test Edilmesi

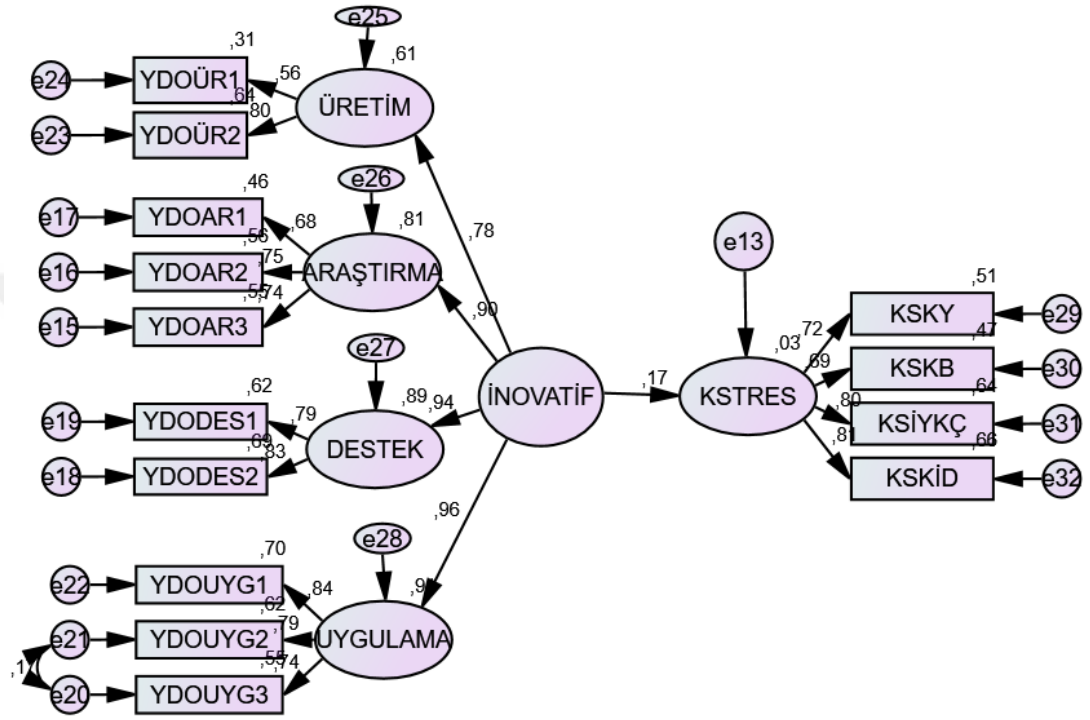
Yapılan DFA sonuçları, ölçekler için ortaya çıkan uyum iyiliği indekslerinin Tablo 4.4'te belirtilen uyum iyiliği indeks değerleri içerisinde bulunduğu ve analiz için ölçeklerin kabul edilebilir sınırlar içinde görülmektedir. Ayrıca ölçekler içerisinde yer alan maddelerden faktör yük değeri 0,30'un altında bulunan maddeler çıkarılarak ölçekler daha etkin ölçülebilecek hale getirilmiştir. Bu kapsamda yapılan DFA sonucu ölçek ve maddelerinin analiz yapmaya uygun olduğu değerlendirilmiştir.

4.4.1. Birinci Hipotezin Test Edilmesi

Oluşturulan birinci hipotez inovatif davranışın kariyer stresi üzerinde olumsuz, negatif yönlü bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. Bu kapsamda yapılan YEM'e

ilişkin path diyagramı Şekil 4.5'te sunulmuştur. Hipotezlerin test edilmesi sırasında YEM'in uyum iyiliği indeks değerleri incelenecek ve ölçüm modeli ile anlamlılığı test edilecektir.

Şekil 4.5: İnovatif Davranışın Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Path Diyagramı



CMIN=172,933; DF=71; CMIN/DF=2,436; RMSEA=,065; CFI=,955; GFI=,933

Yapılan YEM analizinde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen değerlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. YEM analizi çözümlemesi tamamlanıp uyum indeks değerleri Tablo 4.11'de sunulmuştur.

Tablo 4.11: İnovatif Davranışın Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

$X^2(df)$	p	RMSEA	CFI	GFI	TLI	SRMR
2.436	0.000	0.065	0.955	0.933	0.942	0.046

Yapılan ölçüm sonucu elde edilen X^2/sd , p, RMSEA, CFI, GFI, TLI, SRMR değerlerinin Tablo 4.4'de belirtilen kabul edilebilir değerler içerisinde kaldığı görülmektedir.

Tablo 4.12: İnovatif Davranışın Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Ölçüm Modeli

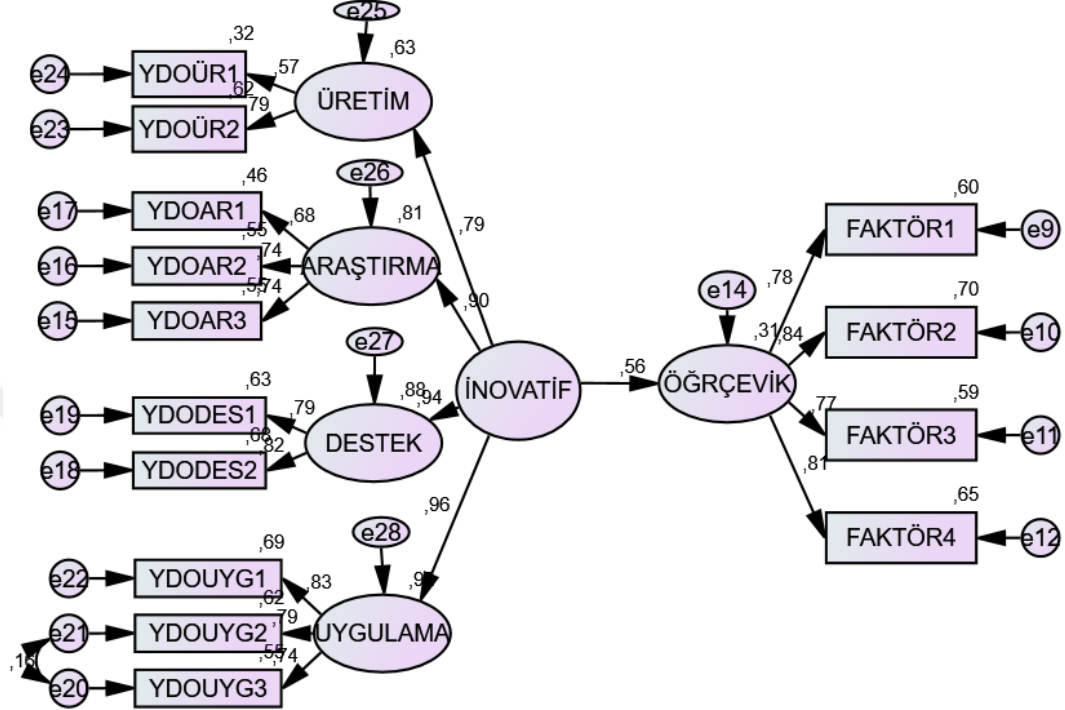
			$\beta 1$	$\beta 2$	Ss	t	p	AVE	CR
Ölçüm Modeli									
ÜRETİM	<-	İNOVATİF	0,778	1,000					
ARAŞTIRMA	<-	İNOVATİF	0,901	1,104	0,107	10,348	<0,001	0,806	0,968
DESTEK	<-	İNOVATİF	0,945	1,333	0,116	11,477	<0,001		
UYGULAMA	<-	İNOVATİF	0,957	1,195	0,112	10,669	<0,001		
YDOAR3	<-	ARAŞTIRMA	0,742	1,000					
YDOAR2	<-	ARAŞTIRMA	0,745	1,002	0,079	12,742	<0,001		
YDOAR1	<-	ARAŞTIRMA	0,676	0,898	0,077	11,611	<0,001		
YDODES2	<-	DESTEK	0,828	1,000					
YDODES1	<-	DESTEK	0,787	0,952	0,061	15,590	<0,001	0,569	0,958
YDOUYG3	<-	UYGULAMA	0,741	1,000					
YDOUYG2	<-	UYGULAMA	0,787	1,005	0,064	15,671	<0,001		
YDOUYG1	<-	UYGULAMA	0,837	1,070	0,073	14,731	<0,001		
YDOÜR2	<-	ÜRETİM	0,801	1,000					
YDOÜR1	<-	ÜRETİM	0,558	0,643	0,079	8,136	<0,001		
KSKY	<-	KSTRES	0,716	1,000					
KSKB	<-	KSTRES	0,688	0,973	0,085	11,492	<0,001	0,571	0,902
KSİYKÇ	<-	KSTRES	0,800	1,105	0,085	13,040	<0,001		
KSKİD	<-	KSTRES	0,811	1,160	0,088	13,145	<0,001		
Model									
KSTRES	<-	İNOVATİF	0,174	0,178	0,065	2,750	0,006		

Tablo 4.12’de sunulan ölçüm modeli sonucunda inovatif davranışta yaşanan bir birimlik artışın kariyer stresi davranışı üzerinde 0,174’lük bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Yapılan analizde $p < 0,05$ olması sebebiyle ölçülen etkinin anlamlı olduğu görülmüştür (Hair vd., 2014). Bu nedenle H₁: “İnovatif davranışın kariyer stresi üzerinde olumlu, pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezi **kabul edilmiştir**.

4.4.2. İkinci Hipotezin Test Edilmesi

Oluşturulan ikinci hipotez inovatif davranışın öğrenme çevikliği üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Bu kapsamda yapılan YEM’e ilişkin path diyagramı Şekil 4.6’da sunulmuştur.

Şekil 4.6: İnovatif Davranışın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisine Ait Path Diyagramı



CMIN=184,161; DF=71; CMIN/DF=2,594; RMSEA=,068; CFI=,955; GFI=,928

Yapılan YEM analizinde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen değerlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. YEM analizi çözümlemesi tamamlanıp uyum indeks değerleri Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4.13: İnovatif Davranışın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

$X^2(df)$	p	RMSEA	CFI	GFI	TLI	SRMR
2.594	0.000	0.068	0.955	0.928	0.942	0.050

Yapılan ölçüm sonucu elde edilen X^2/sd , p, RMSEA, CFI, GFI, TLI, SRMR değerlerinin Tablo 4.4'te belirtilen kabul edilebilir değerler içerisinde kaldığı görülmektedir.

Tablo 4.14: İnovatif Davranışın Öğrenme Çevikliği Üzerindeki Etkisine Ait Ölçüm Modeli

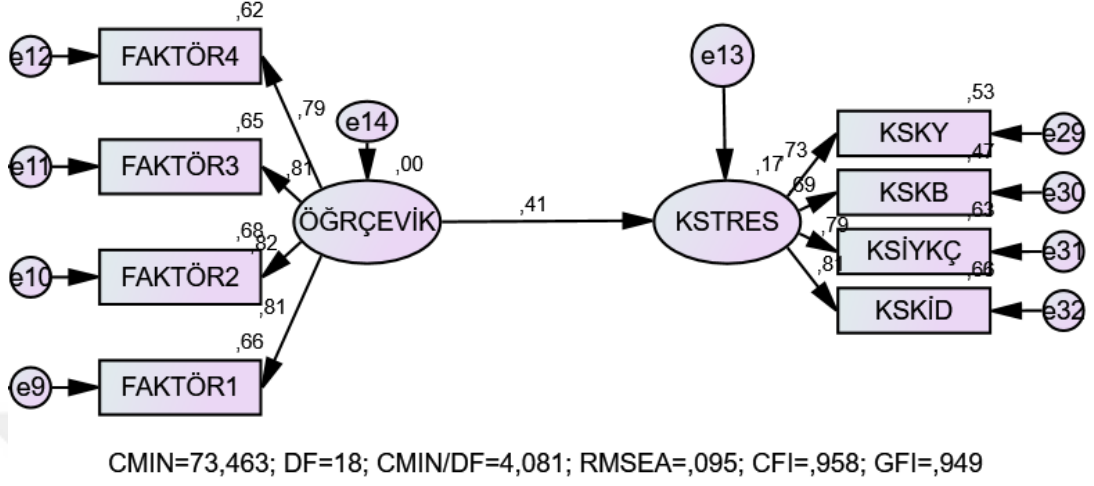
			$\beta 1$	$\beta 2$	Ss	t	p	AVE	CR
Ölçüm Modeli									
ÜRETİM	<-	İNOVATİF	0,795	1,000					
ARAŞTIRMA	<-	İNOVATİF	0,902	1,105	0,106	10,451	<0,001	0,811	0,970
DESTEK	<-	İNOVATİF	0,940	1,313	0,114	11,493	<0,001		
UYGULAMA	<-	İNOVATİF	0,957	1,196	0,111	10,798	<0,001		
FAKTÖR1	<-	ÖĞRÇEVİK	0,777	1,000					
FAKTÖR2	<-	ÖĞRÇEVİK	0,836	0,951	0,060	15,817	<0,001	0,635	0,926
FAKTÖR3	<-	ÖĞRÇEVİK	0,767	0,954	0,066	14,445	<0,001		
FAKTÖR4	<-	ÖĞRÇEVİK	0,808	0,924	0,060	15,278	<0,001		
YDOAR3	<-	ARAŞTIRMA	0,745	1,000					
YDOAR2	<-	ARAŞTIRMA	0,742	0,994	0,078	12,766	<0,001		
YDOAR1	<-	ARAŞTIRMA	0,676	0,895	0,077	11,658	<0,001		
YDODES2	<-	DESTEK	0,823	1,000					
YDODES1	<-	DESTEK	0,792	0,963	0,062	15,606	<0,001	0,568	0,958
YDOUYG3	<-	UYGULAMA	0,745	1,000					
YDOUYG2	<-	UYGULAMA	0,790	1,004	0,064	15,753	<0,001		
YDOUYG1	<-	UYGULAMA	0,833	1,061	0,072	14,812	<0,001		
YDOÜR2	<-	ÜRETİM	0,787	1,000					
YDOÜR1	<-	ÜRETİM	0,568	0,665	0,079	8,410	<0,001		
Model									
ÖĞRÇEVİK	<-	İNOVATİF	0,557	0,534	0,067	7,949	<0,001		

Tablo 4.14’te sunulan ölçüm modeli sonucunda inovatif davranışta yaşanan bir birimlik artışın öğrenme çevikliği davranışı üzerinde 0,557’lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Yapılan analizde $p < 0,05$ olması sebebiyle ölçülen etkinin anlamlı olduğu görülmüştür (Hair vd., 2014). Bu nedenle H_2 : “İnovatif düşünmenin öğrenme çevikliği üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

4.4.3. Üçüncü Hipotezin Test Edilmesi

Oluşturulan üçüncü hipotez öğrenme çevikliğinin kariyer stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğunu ileri sürmektedir. Bu kapsamda yapılan Yapısal Eşitlik Modeline (YEM) ilişkin path diyagramı Şekil 4.7’de sunulmuştur.

Şekil 4.7: Öğrenme Çevikliğinin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Path Diyagramı



Yapılan YEM analizinde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen değerlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. YEM analizi çözümlemesi tamamlanıp uyum indeks değerleri Tablo 4.15’de sunulmuştur.

Tablo 4.15: Öğrenme Çevikliğinin Kariyer Stresi Üzerindeki Etkisine Ait Uyum İyiliği Değerleri

$X^2(df)$	p	RMSEA	CFI	GFI	TLI	SRMR
4.081	0.000	0.095	0.958	0.949	0.935	0.047

Yapılan ölçüm sonucu elde edilen X^2/sd , p, RMSEA, CFI, GFI, TLI, SRMR değerlerinin Tablo 4.4’de belirtilen kabul edilebilir değerler içerisinde kaldığı görülmektedir.

Tablo 4.16: Öğrenme Çevikliğinin Kariyer Stresi Üzerindeki Ait Ölçüm Modeli

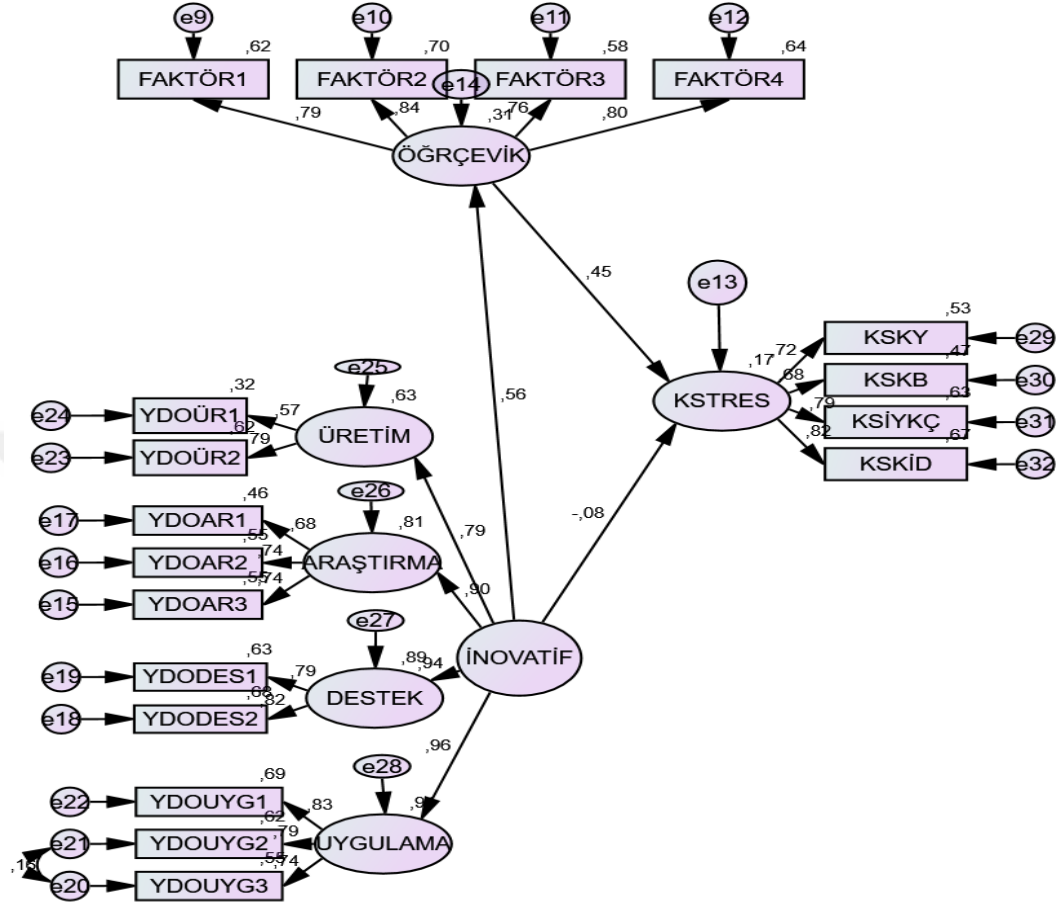
			$\beta 1$	$\beta 2$	Ss	t	p	AVE	CR
Ölçüm Modeli									
FAKTÖR1	<-	ÖĞRÇEVİK	0,812	1,000					
FAKTÖR2	<-	ÖĞRÇEVİK	0,823	0,895	0,058	15,524	<0,001	0,653	0,931
FAKTÖR3	<-	ÖĞRÇEVİK	0,808	0,961	0,069	13,959	<0,001		
FAKTÖR4	<-	ÖĞRÇEVİK	0,790	0,864	0,058	14,962	<0,001		
KSKY	<-	KSTRES	0,726	1,000					
KSKB	<-	KSTRES	0,686	0,957	0,082	11,629	<0,001	0,571	0,902
KSİYKÇ	<-	KSTRES	0,791	1,078	0,082	13,196	<0,001		
KSKİD	<-	KSTRES	0,813	1,148	0,085	13,445	<0,001		
Model									
KSTRES	<-	ÖĞRÇEVİK	0,412	0,420	0,066	6,374	<0,001		

Tablo 4.16’da sunulan ölçüm modeli sonucunda öğrenme çevikliğinde yaşanan bir birimlik artışın kariyer stresi üzerinde 0,420’lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Yapılan analizde $p < 0,05$ olması sebebiyle ölçülen etkinin anlamlı olduğu görülmüştür (Hair vd., 2014). Bu nedenle H_3 : “Öğrenme çevikliğinin kariyer stresi üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir**.

4.4.4. Dördüncü Hipotezin Test Edilmesi

Oluşturulan dördüncü hipotez inovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracılığı rolü olduğunu ileri sürmektedir. Bu kapsamda yapılan YEM’e ilişkin path diyagramı Şekil 4.8’de sunulmuştur.

Şekil 4.8: İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü Ait Path Diyagramı



CMIN=320,565; DF=127; CMIN/DF=2,524; RMSEA=,066; CFI=,939; GFI=,906

Yapılan YEM analizinde uyum iyiliği değerleri incelendiğinde elde edilen değerlerin yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. YEM analizi çözümlemesi tamamlanıp uyum indeks değerleri Tablo 4.17’de sunulmuştur.

Tablo 4.17: İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü Uyum İyiliği Değerleri

$X^2(df)$	p	RMSEA	CFI	GFI	TLI	SRMR
2.524	0.000	0.066	0.939	0.906	0.926	0.043

Yapılan ölçüm sonucu elde edilen X^2/sd , p, RMSEA, CFI, GFI, TLI, SRMR değerlerin kabul edilebilir değerler içerisinde kaldığı görülmektedir. Aracılık etkisinin ölçümü AMOS üzerinden bootstrap tekniği ile yapılmıştır (Yılmaz ve

Dalbudak, 2018). Örnekleme 95% CI bootstrapping, 5.000 resamples üzerinden uygulanan testte sonucunda, inovatif davranış için tam aracılık durumunun bulunduğu belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamsızlaşması sonucu tam aracılık olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.18: İnovatif Davranışın Kariyer Stresine Etkisinde Öğrenme Çevikliğinin Aracı Rolü Ait Ölçüm Modeli

			$\beta 1$	$\beta 2$	Ss	t	p	AVE	CR
Ölçüm Modeli									
ÜRETİM	<-	İNOVATİF	0,795	1,000					
ARAŞTIRMA	<-	İNOVATİF	0,901	1,105	0,106	10,447	<0,001	0,811	0,969
DESTEK	<-	İNOVATİF	0,941	1,314	0,114	11,496	<0,001		
UYGULAMA	<-	İNOVATİF	0,956	1,196	0,111	10,794	<0,001		
FAKTÖR1	<-	ÖĞRÇEVİK	0,786	1,000					
FAKTÖR2	<-	ÖĞRÇEVİK	0,838	0,941	0,058	16,188	<0,001	0,635	0,925
FAKTÖR3	<-	ÖĞRÇEVİK	0,761	0,934	0,064	14,552	<0,001		
FAKTÖR4	<-	ÖĞRÇEVİK	0,801	0,906	0,059	15,447	<0,001		
YDOAR3	<-	ARAŞTIRMA	0,745	1,000					
YDOAR2	<-	ARAŞTIRMA	0,742	0,994	0,078	12,764	<0,001		
YDOAR1	<-	ARAŞTIRMA	0,675	0,894	0,077	11,656	<0,001		
YDODES2	<-	DESTEK	0,823	1,000					
YDODES1	<-	DESTEK	0,792	0,963	0,062	15,616	<0,001	0,568	0,957
YDOUYG3	<-	UYGULAMA	0,745	1,000					
YDOUYG2	<-	UYGULAMA	0,790	1,005	0,064	15,751	<0,001		
YDOUYG1	<-	UYGULAMA	0,834	1,062	0,072	14,808	<0,001		
YDOÜR2	<-	ÜRETİM	0,787	1,000					
YDOÜR1	<-	ÜRETİM	0,568	0,666	0,079	8,416	<0,001		
KSKY	<-	KSTRES	0,725	1,000					
KSKB	<-	KSTRES	0,683	0,956	0,083	11,575	<0,001	0,571	0,902
KSİYKÇ	<-	KSTRES	0,791	1,080	0,082	13,174	<0,001		
KSKİD	<-	KSTRES	0,816	1,154	0,086	13,455	<0,001		
Model									
ÖĞRÇEVİK	<-	İNOVATİF	0,558	0,542	0,068	8,001	<0,001		
KSTRES	<-	ÖĞRÇEVİK	0,455	0,483	0,085	5,661	<0,001		
KSTRES	<-	İNOVATİF	-0,079	-0,081	0,077	-1,061	0,289		

Tablo 4.18’de sunulan ölçüm modeli sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin anlamsızlaşması sonucu tam aracılık olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle H₄: “İnovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolü vardır.” hipotezi **kabul edilmiştir.**

4.4.5. Demografik Değişkenlere Göre Oluşturulan Araştırma Sorularının Test Edilmesi

Demografik değişkenlere göre oluşturulan araştırma soruları SPSS programı kullanılarak t testi ve Anova testi ile ortaya çıkan farklılıklara ilişkin bulgular paylaşılmıştır. İki değişken bulunması sebebiyle cinsiyet ve medeni durumdaki farklılık t testi belirlenmiştir. İki'den fazla değişken olması sebebiyle yaş, eğitim durumu, deneyim süresi, unvan ve gelire ilişkin farklılık analizleri Anova testi ile yapılmıştır.

4.4.5.1. Cinsiyete Göre Farklılık Testi

Örneklem evreni 146 kişi kadın (%42,20), 200 kişi erkek (%57,80) olmak üzere toplam 346 kişiden oluşmaktadır. Örneklem üzerinden t testi yapılmadan önce örneklem homojen olarak dağıldığına ilişkin Levene testi sonuçları kontrol edilmiştir. Levene testinin bütün boyutlar için $p>0,05$ olduğu, bu nedenle örneklem homojen olarak dağıldığı belirlenmiştir (İslamoğlu ve Alınacak, 2019).

Tablo 4.19'da sunulan sonuçlara göre, öğrencilerin inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresinin cinsiyete göre $p>0,05$ 'den büyük olması sebebiyle anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Hair vd., 2014).

Tablo 4.19: Cinsiyete Göre Farklılık Testi Sonuçları

Cinsiyet		N	$\bar{x}$	Ss	t	p
İnovatif Davranış	Kadın	146	3,181	0,816	1,048	0,295
	Erkek	200	3,091	0,765		
Öğrenme Çevikliği	Kadın	146	3,153	0,809	-0,434	0,665
	Erkek	200	3,190	0,774		
Kariyer Stresi	Kadın	146	3,305	0,558	-0,493	0,622
	Erkek	200	3,335	0,575		

4.4.5.2. Yaşa Göre Farklılık Testi

Örneklem üzerinden Anova testi yapılmadan önce örneklem homojen olarak dağıldığına ilişkin Levene testi sonuçları kontrol edilmiştir. Levene testinin bütün boyutlar için $p>0,05$ olduğu, bu nedenle örneklem homojen olarak dağıldığı belirlenmiştir (İslamoğlu ve Alınacak, 2019).

Tablo 4.20’de sunulan sonuçlara göre, öğrencilerin inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresinin yaşa göre $p>0,05$ ’den büyük olması sebebiyle anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Hair vd., 2014).

Tablo 4.20: Yaşa Göre Farklılık Testi Sonuçları

	Yaş	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
İnovatif Davranış	18-22 Yaş Arasında	264	3,166	0,787	1,572	0,117
	23-26 Yaş Arasında	82	3,010	0,779		
Öğrenme Çevikliği	18-22 Yaş Arasında	264	3,327	0,551	0,278	0,453
	23-26 Yaş Arasında	82	3,307	0,620		
Kariyer Stresi	18-22 Yaş Arasında	264	3,192	0,772	0,752	0,781
	23-26 Yaş Arasında	82	3,117	0,840		

4.4.5.3. Bölüme Göre Farklılık Testi

Örneklem üzerinden Anova testi yapılmadan önce örneklem homojen olarak dağıldığına ilişkin Levene testi sonuçları kontrol edilmiştir. Levene testinin bütün boyutlar için $p>0,05$ olduğu, bu nedenle örneklem homojen olarak dağıldığı belirlenmiştir (İslamoğlu ve Alınacak, 2019).

Tablo 4.21: Bölüme Göre Farklılık Testi Sonuçları

Bölüm	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Fark
Antrenörlük Eğitimi	163	3,180	0,778	0,769	,464	
Beden Eğitimi Öğretmenliği	76	3,118	0,860			
Spor Yöneticiliği	107	3,059	0,748			
Antrenörlük Eğitimi	163	3,281	0,576	1,166	,313	
Beden Eğitimi Öğretmenliği	76	3,400	0,596			
Spor Yöneticiliği	107	3,331	0,530			
Antrenörlük Eğitimi	163	3,193	0,793	0,713	,491	
Beden Eğitimi Öğretmenliği	76	3,236	0,815			
Spor Yöneticiliği	107	3,103	0,763			

Tablo 4.21’de sunulan sonuçlara göre, öğrencilerin inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresinin bölüme göre $p>0,05$ ’den büyük olması sebebiyle anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Hair vd., 2014).

4.4.5.4. Gelire Göre Farklılık Testi

Örnekleme üzerinden Anova testi yapılmadan önce örneklemin homojen olarak dağıldığına ilişkin Levene testi sonuçları kontrol edilmiştir. Levene testinin bütün boyutlar için $p>0,05$ olduğu, bu nedenle örneklemin homojen olarak dağıldığı belirlenmiştir (İslamoğlu ve Alınışık, 2019).

Tablo 4.222: Gelire Göre Farklılık Testi Sonuçları

Ölçek	Gelir	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Fark
İnovatif Davranış	3.000 TL ve Altında	95	3,112	0,746	1,276	,279	
	3.001-4.000 TL Arasında	84	3,070	0,719			
	4.001-5.000 TL Arasında	73	3,078	0,724			
	5.001-6.000 TL Arasında	53	3,126	0,980			
	6.001 TL ve Üzerinde	41	3,383	0,832			
Öğrenme Çevikliği	3.000 TL ve Altında	95	3,242	0,496	1,073	,370	
	3.001-4.000 TL Arasında	84	3,314	0,562			
	4.001-5.000 TL Arasında	73	3,339	0,454			
	5.001-6.000 TL Arasında	53	3,361	0,785			
	6.001 TL ve Üzerinde	41	3,449	0,577			
Kariyer Stresi	3.000 TL ve Altında	95	3,099	0,778	0,613	,653	
	3.001-4.000 TL Arasında	84	3,267	0,796			
	4.001-5.000 TL Arasında	73	3,193	0,711			
	5.001-6.000 TL Arasında	53	3,194	0,841			
	6.001 TL ve Üzerinde	41	3,100	0,867			

Tablo 4.22’de sunulan sonuçlara göre, öğrencilerin inovatif davranış, öğrenme çevikliği ve kariyer stresinin gelire göre $p>0,05$ ’den büyük olması sebebiyle anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir (Hair vd., 2014).

SONUÇ

Bu araştırma bir kamu üniversitesinde inovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. 346 öğrencinin katıldığı araştırmada teorik ve literatür taramasına uygun olarak birçok hipotez test edilmiş ve bulgu ortaya çıkmıştır. Bu bölümde elde edilen bulguların tartışılması, bir sonuç çıkarımı ve öneriler yer almıştır.

Oluşturulan birinci hipotez inovatif davranışta yaşanan bir birimlik artışın kariyer stresi davranışı üzerinde 0,174'lük bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Elde edilen bulgunun literatürde stresin sürekli olarak olumsuz tasvirinden dolayı beklenmeyen bir durum olduğu belirtilebilmektedir (Çınar, 2010). Her ne kadar stres zararlı bir şey olarak algılsa da stresin belli bir düzeyde olması aslında yaratıcılığın gelişmesine katkı sağlayan bir unsurdur (Selye, 1977). Tarih boyunca insanlar ihtiyaç duyduğu ve gereksinim duydukları nesneler için yaratıcılık göstermiştir. Bu sayede de rahat ve huzurlu bir zaman geçirmek istemiştir. Ancak eksikliğin hissedildiği dönemler stresli ve insanın gergin olacağı zamanı belirtmektedir. Bu nedenledir ki insanlar inovatif bir davranışın sonucunda kariyerlerinde yükselme ve kariyerlerini sonlandırma durumu yaşamaktadır.

Oluşturulan ikinci hipotezde inovatif davranışta yaşanan bir birimlik artışın öğrenme çevikliği davranışı üzerinde 0,557'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. İnovatif davranış öğrenme çevikliğini tetikleyen bir unsurdur. Öğrenme çevikliği atik olmayı ve rakiplere göre daha hızlı hareket etmeyi zorunlu kıldığından bu etki görülmektedir (Tripathi ve Dhir, 2022).

Oluşturulan üçüncü hipotez öğrenme çevikliğinde yaşanan bir birimlik artışın kariyer stresi üzerinde 0,420'lik bir artışa neden olacağı belirlenmiştir. Öğrenme çevikliği ile birlikte bireylerin yaptığı davranışların olumlu veya olumsuz sonuçları olabilecektir. Kullanılan örnekleminde elde edilen sonucun oluşmasında etkin olduğu söylenebilir. Bilindiği üzere spor bilimlerinde yer alan öğrenciler özel yetenek sınavı ile kabul edilmektedir. Özel yeteneğini geliştiren söz konusu kişilerin golf, tenis, kayak, yüzme gibi birçok nispeten özel eğitim isteyen spor dallarında eğitimci olma fırsatı ile yüksek gelir elde edebilme imkânı bulunmaktadır. Öğretmenlik mesleği de yapmak isteyen bireylere bu açıdan birçok imkân tanınmaktadır. Bu açıdan

bakıldığında yaşanan kariyer stresinin yeni çözümlere neden olmasının mevcut sonuca etki ettiği düşünülmektedir. Yaşanan olumlu sonuçlarla beraber birey kariyerinde yükselirken, olumsuz sonuçta ise işsiz kalma veya cezalandırılma durumunda kalacaktır. Bu nedendir ki öğrenme çevikliğine yönelik yapılan davranışlar kariyer stresini beraberinde getirmektedir (Dries vd., 2012).

Oluşturulan dördüncü hipotezde inovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolü olduğunu öne sürmektedir. Aracılık etkisinin ölçümü AMOS üzerinden bootstrap tekniği ile yapılmıştır (Yılmaz ve Dalbudak, 2018). Değişkenler arasındaki ilişkinin anlamsızlaşması sonucu tam aracılık olduğu belirlenmiştir. İnovatif davranışa yönelik eğilimin artmasının aslında belirsizliğe açılan bir kapı olarak düşünüldüğünde kariyer stresini de artırması beklenen bir gelişmedir. Kurulu düzenin dışına çıkan her şeyden insanoğlu çekinmekte ve hatta korkmaktadır. Elde edilen sonucun literetüre katkı açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bir sorun varlığından hareketle ele alınan çalışma bir ilde gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra sadece bir kurumunu kapsamıştır. Bu konuların bölgeler bazında yapılması önemlidir. Farklı sektörlerde yapılması gereklidir. Bu bağlamda çalışma kendi sınırlılıkları içerisinde değerlendirilmelidir. İleride yapılacak çalışmalar için kariyer stresi aracığında liderlik çalışmalarının ön plana çıkarılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Agut, S., Peiro, J. M. ve Grau, R. (2009). "The Effect of Overeducation on Job Content Innovation and Career-Enhancing Strategies Among Young Spanish Employees". *Journal Of Career Development*, 36(2), 159-182. <https://doi.org/10.1177/0894845308327738>
- Aktaş, K. (2015). "Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları". *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 1, 26-36.
- Akyürek, M. İ. (2020). "İnovasyon ve Liderlik". *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 15-24.
- Alkan, M. F. ve Maviş Sevim, Ö. (2022). "The development and psychometric properties of the Learning Agility Scale for pre-service teachers". *Teacher Development*, 26(5), 644-664. <https://doi.org/10.1080/13664530.2022.2130420>
- Amankwaa, A., Susomrith, P. ve Seet, P.-S. (2022). "Innovative behavior among service workers and the importance of leadership: Evidence from an emerging economy". *Journal of Technology Transfer*, 47(2), 506-530. <https://doi.org/10.1007/s10961-021-09853-6>
- Argon, T. ve Kaya, A. (2021). "Öğretmenlerin Öğrenme Çevikliği ile İlgili Görüşlerinin Kişisel Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 232-248.
- Arı, F. (2020). "Yerel Kalkınma ve İnovasyon". *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 369-381.
- Aşık, G. ve Akgül, H. (2022). "Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Stresleri, Kariyer Kararında Ailenin Etkisi ve Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 192-212. <https://doi.org/10.33711/yyuefd.1083796>
- Ayas, A. N. (2021). "Açık İnovasyon Uygulamaları Üzerine Bir Çalışma". *EUropean Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 5(Özel Sayı 1), 64-74.

- Aygül, N. ve Şenyuva, E. (2022). "Hemşirelik öğrencilerinde öğrenme çevikliğini değerlendirme ve geliştirme". *Journal of Human Sciences*, 19, 406-416. <https://doi.org/10.14687/jhs.v19i3.6310>
- Aygül, N. ve Şenyuva, E. (2023). "Correlation between experiences of clinical nurses in the COVID-19 pandemic with learning agility and readiness level for future pandemics". *Journal of Clinical Nursing*, 32(5-6), 941-949. <https://doi.org/10.1111/jocn.16536>
- Azhar, Z., Jalaludin, D., Ghani, E. K., Ramayah, T. ve Nelson, S. P. (2023). "Learning agility quotient and work readiness of graduating accounting students: Embracing the dynamics of IR4.0". *Accounting Education*, 0(0), 1-23. <https://doi.org/10.1080/09639284.2023.2211567>
- Azionya, C. ve Oksiutycz, A. (2019). "A teaching model to promote learning agility in a university course". *The Independent Journal of Teaching and Learning*, 14(1), 6-18. <https://doi.org/10.10520/EJC-168565bdf9>
- Bagheri, A., Newman, A. ve Eva, N. (2022). "Entrepreneurial leadership of CEOs and employees' innovative behavior in high-technology new ventures". *Journal of Small Business Management*, 60(4), 805-827. <https://doi.org/10.1080/00472778.2020.1737094>
- Balaban, J. (2000). "Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(7), 188-195.
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R. ve Albaity, M. (2018). "Determinants of employees' innovative behavior". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601-1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>
- Bouland-van Dam, S. I. M., Oostrom, J. K. ve Jansen, P. G. W. (2022). "Development and validation of the leadership learning agility scale". *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.991299>
- Bozyiğit, E. ve Gökbaraz, N. (2020). "Spor Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinde Kariyer Stresinin Belirleyicileri". *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181-200. <https://doi.org/10.18009/jcer.679874>

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demiral, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Yayıncılık.
- Canaslan, A. ve Güçlü, N. (2020). "Öğretmenlerin Öğrenme Çevikliği: Ölçek Geliştirme Çalışması". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(5), 2071-2083.
- Carmeli, A., Zivan, I., Gomes, E. ve Markman, G. D. (2021). "Underlining micro socio-psychological mechanisms of buyer-supplier relationships: Implications for inter-organizational learning agility". *Human Resource Management Review*, 31(3), 100577. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.002>
- Choi, B. Y., Park, H., Nam, S. K., Lee, J., Cho, D. ve Lee, S. M. (2011). "The Development and Initial Psychometric Evaluation of the Korean Career Stress Inventory for College Students". *The Career Development Quarterly*, 59(6), 559-572. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00976.x>
- Church, A. H., Rotolo, C. T., Ginther, N. M. ve Levine, R. (2015). "How are top companies designing and managing their high-potential programs? A follow-up talent management benchmark study". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 67(1), 17-47. <https://doi.org/10.1037/cpb0000030>
- Church, A. H. ve Seaton, G. A. (2022). "Learning Agility as a Key Driver of Leadership Potential for Talent Identification, Pipeline Development, and Succession Planning in Organizations". *Consulting Psychology Journal-Practice and Research*, 74(3), 237-252. <https://doi.org/10.1037/cpb0000238>
- Cüceloğlu, D. (2018). *İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları* (36. baskı). Remzi Kitabevi.
- Çamkerten, S., Tatar, A. ve Saltukoğlu, G. (2020). "Sağlık Çalışanlarının Stres Düzeylerinin İncelenmesi". *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 7(4), 257-265.
- Çetinkaya, F. F. (2021). "Endüstri 4.0 Farkındalığının İnovasyon Üzerindeki Etkisi". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 571-598. <https://doi.org/10.18037/ausbd.959277>
- Çınar, O. (2010). "Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanlarının İş Stresi Düzeyleri". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 101-121.

- Çimen, İ. ve Yücel, C. (2017). "Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Türk Kültürüne Uyarlama Çalışması". *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381. <https://doi.org/10.30703/cije.334136>
- De Jong, J. ve Den Hartog, D. (2010). "Measuring Innovative Work Behaviour". *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Meuse, K. P. (2017). "Learning agility: Its evolution as a psychological construct and its empirical relationship to leader success". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(4), 267-295. <https://doi.org/10.1037/cpb0000100>
- De Meuse, K. P., Dai, G. ve Hallenbeck, G. S. (2010). "Learning agility: A construct whose time has come". *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 62(2), 119-130. <https://doi.org/10.1037/a0019988>
- De Meuse, K. P. ve Harvey, V. S. (2022). "The science and application of learning agility: Introduction to the special issue". *Consulting Psychology Journal*, 74(3), 207-214. <https://doi.org/10.1037/cpb0000233>
- Dedahanov, A. T., Bozorov, F. ve Sung, S. (2019). "Paternalistic Leadership and Innovative Behavior: Psychological Empowerment as a Mediator". *Sustainability*, 11(6), 1770. <https://doi.org/10.3390/su11061770>
- Deepa, V., Sujatha, R. ve Baber, H. (2021). "Ageing and Learning Agility – Mediating role of learning perception and Moderating role of technology leverage". *International Journal of Lifelong Education*, 40(5-6), 514-531. <https://doi.org/10.1080/02601370.2021.1991501>
- Demir, T. ve Kara, E. (2019). "Duygusal Zekâ Ve Örgütsel Stres: Osmaniye’de Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Örnek Olay Araştırması". *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1-16.
- DeRue, D. S., Ashford, S. J. ve Myers, C. G. (2012). "Learning Agility: In Search of Conceptual Clarity and Theoretical Grounding". *Industrial and Organizational Psychology*, 5(3), 258-279. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01444.x>

- Dessler, G. (2019). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (15.Baskı). Palme Yayıncılık.
- Ding, H., Lin, X. ve Su, W. (2021). "Employee strengths use and innovative behavior: A moderated mediation model". *Chinese Management Studies*, 15(2), 350-362. <https://doi.org/10.1108/CMS-05-2019-0191>
- Dong, C., Xia, L., Zhao, C., Zhang, X., He, J., Zhang, G. ve Zhang, J. (2023). "Prospective association between perceived stress and anxiety among nursing college students: The moderating roles of career adaptability and professional commitment". *BMC Psychiatry*, 23(1), 388. <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04887-6>
- Dries, N., Vantilborgh, T. ve Pepermans, R. (2012). "The role of learning agility and career variety in the identification and development of high potential employees". *Personnel Review*, 41(3), 340-358. <https://doi.org/10.1108/00483481211212977>
- Dries, N., Vantilborgh, T., Pepermans, R. ve Venneman, L. (2008). "Learning agility as metacompetency: Developability and career outcomes". *Gedrag ve Organisaite*, 21(4), 365-385.
- Duradoni, M. ve Di Fabio, A. (2019). "Intrapreneurial Self-Capital and Sustainable Innovative Behavior within Organizations". *Sustainability*, 11(2), 322. <https://doi.org/10.3390/su11020322>
- Eichinger, R. W., Lombardo, M. M., Swisher, V. V., Capretta, C. C., Jr, G. S. H. ve Orr, J. E. (2013). *FYI for Learning Agility: A Must-Have Resource for High Potential Development*. Korn/Ferry International: powered by Lominger.
- Eisenbart, B., Lovallo, D., Garbuio, M., Cristofaro, M. ve Dong, A. (2022). "Future thinking and managers' innovative behavior: An experimental study". *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2022-0102>
- Emirel, M. ve Bozkurt, Ö. (2022). "Kariyer Stresi ile Belirsizlikten Kaçınma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1-16.

- Erdem, A. T. (2021). "Güçlendirici liderliğin yenilikçi iş davranışına etkisinde bilgi paylaşımının aracılık rolü: Bilişim sektöründe bir araştırma". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(1), 119-131. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.824655>
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Erhan, T., Uzunbacak, H. H. ve Aydın, E. (2022). "From conventional to digital leadership: Exploring digitalization of leadership and innovative work behavior". *Management Research Review*, 45(11), 1524-1543. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2021-0338>
- Eröz, S. S. ve Şittak, S. (2019). "Konaklama İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Destek ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki". *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 1574-1599. <https://doi.org/10.26466/opus.578547>
- Escobar-Sierra, M. ve Calderon-Valencia, F. (2021). "The Impact of Employees' Job Stress and Career Satisfaction Over Corporate Entrepreneurship Management Linked to Social Responsibility". *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 9(1), 87-102. [https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1\(6\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2021.9.1(6))
- Esen, M. ve İpçi, T. (2022). "Examining the Impact of Career Coaching Practices on Career Decision Self-Efficacy and Career Stress Levels of University Students: The Case of İzmir Katip Çelebi University". *International Journal of Contemporary Economics and Administrative Sciences*, 12(2), 608-625. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7512874>
- Fan, H.-L., Chang, P.-F., Albanese, D., Wu, J.-J., Yu, M.-J. ve Chuang, H.-J. (2016). "Multilevel influences of transactive memory systems on individual innovative behavior and team innovation". *Thinking Skills and Creativity*, 19, 49-59. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2015.11.001>
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and Coping. İçinde M. D. Gellman ve J. R. Turner (Ed.), *Encyclopedia of Behavioral Medicine* (ss. 1913-1915). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215

- Glover, C. M., Capuano, A. W., Wilson, R. S., Bennett, D. A. ve Barnes, L. L. (2021). "Correlates of perceived stress among community-dwelling older African Americans". *PLOS ONE*, 16(12), e0260749. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0260749>
- Gongora, G., Garcia, D. ve Madrid, A. (2010). "The Effect of Public Support on Innovative Behavior and Performance in SMEs". *Revista De Ciencias Sociales*, 16(3), 400-417.
- Gouda, G. K. ve Tiwari, B. (2022). "Talent agility, innovation adoption and sustainable business performance: Empirical evidences from Indian automobile industry". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2582-2604. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2021-0071>
- Gökçe, S. (2015). "Kamuda İnovasyon ve Türkiye’deki Uygulamaları". *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 28-37.
- Gravett, S. ve Caldwell, S. (2016). *Learning agility: The impact on recruitment and retention*. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-59965-0>
- Gu, H., Duverger, P. ve Yu, L. (2017). "Can innovative behavior be led by management? A study from the lodging business". *Tourism Management*, 63, 144-157. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.010>
- Güçlü, N. (2001). "Stres Yönetimi". *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Günay, A. ve Çelik, R. (2019). "Kariyer stresinin psikolojik iyi oluş ve iyimserlik değişkenleriyle yordanması". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33, 205-218.
- Hair, J. F., Black, C. W., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7.Baskı). Pearson Education Limited.
- Hepburn, S.-J., Carroll, A. ve McCuaig-Holcroft, L. (2021). "A Complementary Intervention to Promote Wellbeing and Stress Management for Early Career Teachers". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6320. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126320>

- Hiçyılmaz, S. (2020). "Örgütsel Stres Kaynakları ve Yönetimi: Türkiye ve Rusya'dan Seçili Özel Sektör Çalışanları ile Nitel Bir Çalışma". *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 6(14), 670-707.
- Hirschi, A. ve Koen, J. (2021). "Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration". *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hossin, M. A., Chen, L., Hosain, M. S. ve Asante, I. O. (2022). "Does COVID-19 Fear Induce Employee Innovation Performance Deficiency? Examining the Mediating Role of Psychological Stress and Moderating Role of Organizational Career Support". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(16), 10422. <https://doi.org/10.3390/ijerph191610422>
- Iqbal, A., Nazir, T. ve Ahmad, M. S. (2022). "Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: An examination through multiple theoretical lenses". *European Journal of Innovation Management*, 25(1), 173-190. <https://doi.org/10.1108/EJIM-06-2020-0212>
- Işık, N., Işık, H. B. ve Kılınç, E. C. (2015). "Girişimcilik ve İnovasyon İlişkisi: Teorik Bir Değerlendirme". *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 1(2), 57-90.
- İslamoğlu, H. A. ve Alnıaçık, Ü. (2019). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6.Baskı). Beta Yayıncılık.
- Jian, Z. (2022). "Sustainable Engagement and Academic Achievement Under Impact of Academic Self-Efficacy Through Mediation of Learning Agility-Evidence From Music Education Students". *Frontiers in Psychology*, 13. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.899706>
- Jiang, Y., Wang, Q. ve Weng, Q. (2021). "Personality and Organizational Career Growth: The Moderating Roles of Innovation Climate and Innovation Climate Strength". *Journal Of Career Development*, 48(4), 521-536. <https://doi.org/10.1177/0894845320901798>
- Johnstone, R. ve Wilson-Prangley, A. (2021). "The relationship between mindfulness and individual adaptability in dynamic work contexts". *South African Journal*

- of *Business Management*, 52(1), 1-11.
<https://doi.org/10.4102/sajbm.v52i1.2421>
- Jung, Y.-M. (2020). "Nursing students' career identity, satisfaction with major, and career stress by career decision type". *Japan Journal of Nursing Science*, 17(1), e12281. <https://doi.org/10.1111/jjns.12281>
- Kang, M., Lee, J. ve Lee, A.-R. (2020). "The effects of college students' perfectionism on career stress and indecision: Self-esteem and coping styles as moderating variables". *Asia Pacific Education Review*, 21(2), 227-243. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09609-w>
- Kavak, U. ve Köse, C. (2022). "İnovasyon Sürecinde Liderin Rolü: Seramik Sektöründe Bir Araştırma". *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 17(1), 1-16.
- Keskin, S. (2018). Girişimcilik ve İnovasyon Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13), 186-193.
- Kim, G. ve Lee, W. J. (2021). "The Venture Firm's Ambidexterity: Do Transformational Leaders Boost Organizational Learning for Venture Growth?" *Sustainability*, 13(15), 8126. <https://doi.org/10.3390/su13158126>
- Kim, M.-S. ve Koo, D.-W. (2017). "Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2016-0319>
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development*. İçinde *Journal of Business Ethics*. Prentice Hall.
- Küçük, B. A. ve Günaydin, C. (2021). "Lider ile Örgüt Düzeyindeki Güven Duygusunun Yenilikçi Çalışma Davranışı Üzerindeki Etkisi: Değişime Direncin Rolü". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.837287>
- Lee, J. ve Song, J. H. (2021). "Developing a measurement of employee learning agility". *European Journal of Training and Development*, 46(5/6), 450-467. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2021-0018>

- Lee, J. ve Song, J. H. (2022). "Developing a Conceptual Integrated Model for the Employee's Learning Agility". *Performance Improvement Quarterly*, 34(4), 367-394. <https://doi.org/10.1002/piq.21352>
- Liu, F., Chow, I. H.-S., Gong, Y. ve Wang, H. (2019). "Mediating links between HRM bundle and individual innovative behavior". *Journal of Management & Organization*, 25(1), 157-172. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.47>
- Lombardo, M. M. ve Eichinger, R. W. (2000). "High potentials as high learners". *Human Resource Management*, 39(4), 321-329. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024))
- Luoh, H.-F., Tsaur, S.-H. ve Tang, Y.-Y. (2014). "Empowering employees: Job standardization and innovative behavior". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(7), 1100-1117. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2013-0153>
- Mielniczuk, E. ve Laguna, M. (2020). "Positive Affect Mediates the Relationship Between Self-efficacy and Innovative Behavior in Entrepreneurs". *Journal of Creative Behavior*, 54(2), 267-278. <https://doi.org/10.1002/jocb.364>
- Mondy, J. B. ve Mondy, R. W. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Newman, A., Allen, B. ve Miao, Q. (2015). "I can see clearly now: The moderating effects of role clarity on subordinate responses to ethical leadership". *Personnel Review*, 44(4), 611-628. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2013-0200>
- Örücü, E. ve Zeybek, F. (2023). "Örgütsel Bağlılık ve Dönüşümcü Liderliğin İnovatif Davranış Eğilimi Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *İzmir İktisat Dergisi*, 38(1), Article 1. <https://doi.org/10.24988/ije.1074736>
- Özcan, E. M., Ünal, A. ve Çakıcı, A. B. (2015). "Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 125-132.

- Özden, K. ve Sertel-Berk, Ö. (2017). "Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin Sınanması". *Psikoloji Çalışmaları*, 37(1), 35-51.
- Özkanan, A., Acar, O. K. ve Çiragöz, M. B. (2022). "Kariyer Yönetimine Bıçılan Değer: Üniversitelerin Kariyer Merkezleri Üzerine Bir İnceleme". *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 1-18. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.987983>
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K. ve Lee, S. M. (2011). "The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in south korean undergraduates". *Journal of Employment Counseling*, 48(1), 27-36. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108.x>
- Park, Y., Lim, D. H. ve Lee, J. Y. (2022). "Internal Marketability, External Marketability, and Career Resilience: The Mediating Role of Learning Agility". *Sustainability*, 14(24), 16447. <https://doi.org/10.3390/su142416447>
- Pian, Q. Y., Jin, H. ve Li, H. (2019). "Linking knowledge sharing to innovative behavior: The moderating role of collectivism". *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652-1672. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0753>
- Ployhart, R. E. ve Bliese, P. D. (2006). Individual Adaptability (I-ADAPT) Theory: Conceptualizing the Antecedents, Consequences, and Measurement of Individual Differences in Adaptability. İçinde C. Shawn Burke, L. G. Pierce ve E. Salas (Ed.), *Understanding Adaptability: A Prerequisite for Effective Performance within Complex Environments* (C. 6, ss. 3-39). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3601\(05\)06001-7](https://doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06001-7)
- Ployhart, R. E. ve Moliterno, T. P. (2011). "Emergence of the human capital resource: A multilevel model". *The Academy of Management Review*, 36(1), 127-150. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.55662569>
- Purc, E. ve Laguna, M. (2019). "Personal Values and Innovative Behavior of Employees". *Frontiers in Psychology*, 10, 865. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>

- Rafiq, M., Farrukh, M., Attiq, S., Shahzad, F. ve Khan, I. (2023). "Linking job crafting, innovation performance, and career satisfaction: The mediating role of work engagement". *Work-A Journal Of Prevention Assessment ve Rehabilitation*, 75(3), 877-886. <https://doi.org/10.3233/WOR-211363>
- Raymond, N. A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*. Beta Basım.
- Roach, D. A. (2015). *The importance of improving learning agility for a growing population of graduate students: Helping universities meet 21st century workforce demands* [Unpublished Doctoral Dissertation]. Robert Morris University.
- Salam, S. ve Senin, A. A. (2022). "A Bibliometric Study on Innovative Behavior Literature (1961-2019)". *Sage Open*, 12(3), 21582440221109588. <https://doi.org/10.1177/21582440221109589>
- Saputra, N., Abdinagoro, S. B. ve Kuncoro, E. (2018). "The Mediating Role of Learning Agility on the Relationship between Work Engagement and Learning Culture". *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 26(S), 117-130.
- Satı, Z. E. ve Işık, Ö. (2011). "İnovasyon ve Stratejik Yönetim Sinerjisi: Stratejik İnovasyon". *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 538-559.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures". *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Selye, H. (1977). *Stress without Distress*. J. B. Lippincott.
- Shin, S. J., Yuan, F. ve Zhou, J. (2017). "When perceived innovation job requirement increases employee innovative behavior: A sensemaking perspective". *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 68-86. <https://doi.org/10.1002/job.2111>
- Singh, M. ve Sarkar, A. (2012). "The Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Behavior A Dimensional Analysis With Job

- Involvement as Mediator". *Journal of Personnel Psychology*, 11(3), 127-137.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000065>
- Swisher, V. (2013). "Learning agility: The “X” factor in identifying and developing future leaders". *Industrial and Commercial Training*, 45(3), 139-142.
<https://doi.org/10.1108/00197851311320540>
- Tan, S. Y. ve Yip, A. (2018). "Hans Selye (1907–1982): Founder of the stress theory". *Singapore Medical Journal*, 59(4), 170-171.
<https://doi.org/10.11622/smedj.2018043>
- Tanyıldızı, H. ve Habip, E. (2023). "Aşırı Nitelikliliğin İnovatif Davranış Üzerindeki Etkisinde Teknostresin Moderatör Etkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama". *Beykoz Akademi Dergisi*, 11(1), 36-50.
<https://doi.org/10.14514/beykozad.1177415>
- Taş, S. (2017). "İnovasyon, Eğitim ve Küresel İnovasyon Endeksi". *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 99-123.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. ve Duzman, B. (2011). "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Taştan, S. ve İşıaık, S. (2021). "Reassessing Innovative Work Behaviors during COVID-19 Pandemic: The Impacts of Workplace Spirituality and Psychological Safety Perception". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 537-555. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.736610>
- Torun, Y., Çakar, H. ve Budak, S. (2021). "Üniversite Öğrencilerinin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Kariyer Stresleri Arasındaki İlişkide Girişimcilik Niyetinin Aracılık Rolü: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 280-304.
<https://doi.org/10.9779/pauefd.796817>
- Tripathi, A. ve Dhir, S. (2022). "HRD interventions, learning agility and organizational innovation: A PLS-SEM modelling approach". *International Journal of Organizational Analysis*, ahead-of-print(ahead-of-print).
<https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2021-3064>

- Tripathi, A. ve Kalia, P. (2022). "Examining the effects of supportive work environment and organisational learning culture on organisational performance in information technology companies: The mediating role of learning agility and organisational innovation". *Innovation*, 0(0), 1-21. <https://doi.org/10.1080/14479338.2022.2116640>
- Tripathi, A., Srivastava, R. ve Sankaran, R. (2020). "Role of learning agility and learning culture on turnover intention: An empirical study". *Industrial and Commercial Training*, 52(2), 105-120. <https://doi.org/10.1108/ICT-11-2019-0099>
- Tüz-Vergiliel, M. (2003). "Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar". *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Uzun, C. (2020). "Turizm İşletmelerinde İnovasyon Stratejileri". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 23(2), 271-294.
- Veloso, E., da Silva, R. C., Trevisan, L. ve Dutra, J. (2020). "Technological innovations in the work environment and the career of the millennium generation". *Innovation & Management Review*, 17(4), 379-394. <https://doi.org/10.1108/INMR-05-2019-0070>
- Walter, C. E. ve Au-Yong-Oliveira, M. (2022). "An exploratory study on the barriers to innovative behavior: The spiteful effect of envy". *Journal of Organizational Change Management*, 35(6), 936-960. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2022-0034>
- Wang, Z., Cui, T. ve Cai, S. (2022). "How and when team reflexivity influences employee innovative behavior". *Journal of Managerial Psychology*, 37(1), 61-75. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2020-0590>
- Yam, F. C., Alkin, S. ve Barut, Y. (2020). "Kariyer Hedef Tutarsızlık Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 23-32. <https://doi.org/10.18394/iid.629970>
- Yaşar, O. M. ve Sunay, H. (2019). "Spor Bilimleri Öğrencilerine Yönelik Kariyer Farkındalığı Ölçeğinin (KFÖ) Geliştirilmesi". *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 7-22.

- Yeşilkaya, M. ve Yıldız, T. (2018). "Özgeci Davranış Ekseninde Sosyal İnovasyon Eğiliminin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 81-97. <https://doi.org/10.31006/gipad.421324>
- Yıldız, E. B., Dindaroğlu, Y. ve Kamberoğlu, C. (2019). "Trabzon Bölgesel İnovasyon Sisteminin Firma İnovasyon Performansı Üzerindeki Etkisi". *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 5(2), 325-341. <https://doi.org/10.20979/ueyd.600971>
- You, S. ve Yoo, J. (2021). "Relations among Socially Prescribed Perfectionism, Career Stress, Mental Health, and Mindfulness in Korean College Students". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22), 12248. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212248>
- Yurdadön, E. ve Dinç, A. (2021). "The Relationship Between Social Media Addiction and Career Stress of Sports Science Students". *Pakistan Journal of Medical ve Health Sciences*, 15(3), 920-923.
- Zeng, J. ve Xu, G. (2020). "How Servant Leadership Motivates Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13), 4753. <https://doi.org/10.3390/ijerph17134753>
- Zengin, Ş. ve Bekmezci, M. (2021). "İşletmelerde Değişim Yönetimi ve İnovasyon". *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 10-28. <https://doi.org/10.54709/iisbf.974183>

EKLER

ANKET FORMU

İnovatif davranışın kariyer stresine etkisinde öğrenme çevikliğinin aracı rolü belirlemek amacı ile planlanan ve uygulanan bu çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek üzere kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

1) YAŞINIZ:

- a. 18-21
- b. 22-25
- c. 26-29
- ç. 30 ve üzeri

2)CİNSİYETİNİZ:

- a.Erkek
- b.Kadın

3. MEDENİ DURUM

- a. Evli
- B. Bekar

4)MEZUNİYET DURUMUNUZ OLDUĞUNUZ OKUL:

- a. Doktora
- b.Yüksek Lisans
- c.Lisans

5) DENEYİM SÜRENİZ:

- a. 5 yıla kadar
- b. 6-10 yıl arasında
- c. 11-15 yıl arasında
- d. 16-20 yıl arasında
- e. 21 Yıl ve Üstü

6)AYLIK GELİR DURUMU:

- a. 2.000 TL ve altında
- b. 2.001-4.000 TL arasında
- c. 4.001-6.000 TL arasında

- b.10.001 ve 12.000 TL arası
- c. 12.001 TL üstü

7) ÜNVANINIZ

KULLANILAN ÖLÇEK	S.NU	SORULAR	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklık	Her Zaman
İNOVATİF DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ	1	Üniversitemde öğrenciler; Rutin iş yüküne dâhil olmayan konulara da önem verirler	1	2	3	4	5
	2	Üniversitemde öğrenciler; Derslerdeki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yoralar	1	2	3	4	5
	3	Üniversitemde öğrenciler; Problemler için orijinal çözümler üretirler.	1	2	3	4	5
	4	Üniversitemde öğrenciler; Ders çalışırken ve yaparken kullanabilecekleri yeni çalışma yöntemleri, teknikleri ve araçları için araştırma yaparlar	1	2	3	4	5
	5	Üniversitemde öğrenciler; Görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmek için yeni yaklaşımlar bulurlar/geliştirirler.	1	2	3	4	5
	6	Üniversitemde öğrenciler; Kurumda etkili olan kişileri yenilikçi fikir geliştirme konusunda cesaretlendirirler	1	2	3	4	5
	7	Üniversitemde öğrenciler; Diğer çalışanları yenilikçi bir fikri desteklemeleri için cesaretlendirirler.	1	2	3	4	5
	8	Üniversitemde öğrenciler; Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri okulda uygulamaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
	9	Üniversitemde öğrenciler; Yeni fikirlerin uygulanmasına katkı sağlarlar.	1	2	3	4	5
	10	Üniversitemde öğrenciler; Yeni şeyler geliştirmek için çaba sarf ederler.	1	2	3	4	5
KARIYER STRESİ	11	Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kesin bir karara varmadığım için endişeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
	12	Geleceğim için planladıklarımın gerçekten istediklerim olduğu konusunda şüphe duyduğum için kendimi engellenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
	13	Gelecekte ne yapmak istediğimi bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
	14	Seçmiş olduğum meslek ile yeteneklerimin birbirine uygun olup olmadığı konusunda kaygılarım var.	1	2	3	4	5
	15	İstediğim kariyerin ne tür nitelikleri gerektirdiğini bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5

	16	İstediğim iş için nasıl hazırlanmam gerektiği konusunda tam olarak emin olamadığımdan kendimi engellenmiş hissediyorum	1	2	3	4	5
	17	Neye yeteneğim olduğunu bilmediğim için endişeliyim.	1	2	3	4	5
	18	Kariyerim için neyin gerekli olduğunu bilmediğim için kendimi engellenmiş hissediyorum	1	2	3	4	5
	19	İstediğim iş hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığuma dair endişelerim var.	1	2	3	4	5
	20	Kariyerim için hazırlanmama yardımcı olan pek fazla kişi olmadığından kendimi engellenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
	21	Ailemle çatışma yaşıyorum çünkü ailem benim garantili bir işe girmemi istiyor ve benim neyi önemsedimle ilgilenmiyor.	1	2	3	4	5
	22	Ailemle çatışma yaşıyorum, çünkü onların benden yapmamı istedikleri ile benim yapmak istediklerim farklı.	1	2	3	4	5
	23	Ben memnun olduğum halde, kariyer planımın bana yakın olan insanların beklentileriyle uyuşmamasından endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
	24	Başkalarının kariyer tercihim konusundaki olumsuz düşünceleri zihnimi meşgul ediyor.	1	2	3	4	5
	25	Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.	1	2	3	4	5
	26	Aynı anda hem okul derslerine çalışmak hem de bir işe hazırlanmak zor olduğundan kendimi baskı altında hissediyorum.	1	2	3	4	5
	27	İşe alım sınavını ilk defada geçemeyeceğim konusunda endişeliyim.	1	2	3	4	5
	28	İstediğim işe giremeyebileceğim konusunda endişeliyim.	1	2	3	4	5
	29	İstediğim işin bana güvenceli bir gelir sağlamayacağı konusunda endişe duyuyorum.	1	2	3	4	5
	30	Kariyer alanımda yeteri kadar pozisyon olmadığı konusunda endişelerim var.	1	2	3	4	5
ÖĞRENME ÇEVİKLİĞİ	31	Bir konuşmada yabancı/alışılmadık bir kelime duyarsam; anlamımı ararım.	1	2	3	4	5
	32	Yeni bilgileri kolayca aklımda tutarım.	1	2	3	4	5
	33	Yeni bilgiler öğrenebileceğim konusunda iyimserim.	1	2	3	4	5
	34	Hatalarımdan öğrenmek için çaba göstermem.	1	2	3	4	5
	35	Yeni şeyler öğrenmem için en iyi yaklaşımın ne olduğunu bilirim.	1	2	3	4	5

36	Beni yeni şeyler öğrenmeye zorlayan görevlerden hoşlanmam.	1	2	3	4	5
37	Sorunları çözmeyi denemek için başkalarıyla birlikte çalışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5
38	Becerilerim ve yeteneklerim hakkında geribildirim ararım.	1	2	3	4	5
39	Çalışma alanım dışındaki konular hakkında bilgi edinmek için insanlar ararım.	1	2	3	4	5
40	Daha verimli ve etkili olmamın yollarını gösterecek insanlar ararım.	1	2	3	4	5
41	Başkalarından öğrenmek hoşuma gider.	1	2	3	4	5
42	İnsanlar, sorunları çözmede yardıma ihtiyaç duyduklarında bana gelirler.	1	2	3	4	5
43	Çalışmamı etkileyen koşullar değiştiğinde rahatsız olmam.	1	2	3	4	5
44	Yeni deneyimler benim için öğrenme fırsatları değildir.	1	2	3	4	5
45	Değişen koşulların içinde ürünler ortaya koyabilirim.	1	2	3	4	5
46	Bir şeyler yaparken temponun değişmesinden keyif alırım.	1	2	3	4	5
47	Yeni bilgileri araştırmaktan keyif alırım.	1	2	3	4	5
48	Gerektiğinde bir projeyi kenara koyup, bir diğerine geçebilirim.	1	2	3	4	5
49	Bir şeyin yanıtını bilmiyorsam, sormaktan çekinmem.	1	2	3	4	5
50	Sorunları çözerken çok mantıklıyım.	1	2	3	4	5
51	Başkalarının bilgilerini ilk bakışta kabul etmem.	1	2	3	4	5
52	Sorunların farklı çözüm yollarını derinlemesine incelemekten keyif alırım.	1	2	3	4	5
53	Bir problem çözme yaklaşımı işe yaramazsa, başka birine geçerim.	1	2	3	4	5
54	Ne yapacağıma dair net açıklamalar olmadığında bile işleri halletmenin bir yolunu bulabilirim.	1	2	3	4	5
55	Yeni bilgileri kullanmanın yollarını ararım.	1	2	3	4	5

Anketimize Katıldığınız İçin Teşekkür Ederiz

ÖZGEÇMİŞ

