

**T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**POZİTİF VE NEGATİF DUYGULANIMIN
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİNDE
ÖZ ŞEFKATİN ROLÜ: KARMA BİR ARAŞTIRMA**

CANAN KIRMIZI

DOKTORA TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ

ARALIK - 2023

T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

POZİTİF VE NEGATİF DUYGULANIMIN
YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİNDE
ÖZ ŞEFKATİN ROLÜ: KARMA BİR ARAŞTIRMA

DOKTORA TEZİ

Canan KIRMIZI

Enstitü Anabilim Dalı: İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme

“Bu tez 28/12/2023 tarihinde online olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri
bulunan jüri üyeleri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ	Başarılı
Prof. Dr. Hasan GÜL	Başarılı
Prof. Dr. Mehmet İNCE	Başarılı
Doç. Dr. Oğuzhan AYTAR	Başarılı
Doç. Dr. Nezahat EKİCİ ÖZCAN	Başarılı

ETİK BEYAN METNİ

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet

Hayır

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütölen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dâhil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmaları.)

Canan KIRMIZI

28.12.2023

ÖNSÖZ

“Hayat ileriye doğru yaşanır ancak geriye doğru anlaşılabilir” demiş Kierkegaard; Hz. Mevlana'nın “Işık, yaradan sızar” sözü tamamlıyor sanki bu geriye doğru anlaşılma işini. Yıkımlar, alttaki hazineyi ortaya çıkarıyor; karanlık, bir mum yakma isteğini doğuruyor. Yaşarken zorlayan tüm deneyimler günü gelince anlamlı hale geliyor; insan da bir nevi tuğla tuğla örülüp inşa oluyor, yaraları ona ışık saçtıyor. Ben de yol ayrımları yaşamak zorunda kaldığım, yaralar alarak tamamladığım doktora sürecime baktığımda öğrendiğim ne kadar çok şey olduğunu fark ediyorum. Büyümüşüm hamdolsun, yaralarımın çıkan ışıklara bakarak görebiliyorum. Duyguların önemli bir güç, kabulün önemli bir anahtar, öz şefkatin önemli bir kaynak olduğunu tezimle yaşayarak öğrenmiş oldum, bu şifalı kavramların iş dünyasında da daha etkin kullanılmasını umuyorum.

Bu süreçte danışmanlığın nasıl profesyonel bir şekilde yürütülebileceğini göstererek akademik hayatı bana tekrar sevdiren her daim yolumu kolaylaştırıp güzelleştiren ve tezin üzerinde de büyük emeği olan danışmanım, kıymetli hocam Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bilgi ve tecrübeleri ile tezin ilerleyişine pek çok katkıları olan birlikte çalışmanın çok keyifli olduğu saygıdeğer TİK üyelerim Prof. Dr. Hasan GÜL ve Doç. Dr. Oğuzhan AYTAR' a da çok teşekkür ediyorum. Savunmamda yer alarak katkıları ile tezimi zenginleştiren değerli hocalarım Doç. Dr. Nezahat EKİCİ ÖZCAN ve Prof. Dr. Mehmet İNCE'ye de şükranlarımı sunuyorum. Veri toplama sürecindeki desteği için de Nezahat hocama ayrıca teşekkür ederim. Sizlerle çalışmak benim için büyük bir şanstı, Rabbim kırıldığımız yerleri her daim güzel insanlara sardırıyor, tamamlatıyor. Ayrıca kadın girişimcilerle olan görüşmeler için destek sağlayan dönemin Karaman TOBB KGK başkanı Ahsen TOKTAY hanımefendiye ve görüştüğüm diğer tüm kadın girişimcilerimize katkılarından ötürü sonsuz teşekkürler.

Her koşulda benim yanımda olup bana güç veren sevgileriyle beni sarmalayan öğretmenleri ile hayatta tutan canım annem Melahat, canım babam İsmail ve biricik kardeşim Dr. Tunahan KIRMIZI'ya minnettarım. Bu hayatta değerleri olan çok iyi bir anne, baba ve kardeşe sahip olmanın avantajını her daim yaşıyorum. İyi ki varsınız. Ve son olarak en büyük şükürüm benden umudu hiçbir zaman kesmeyen kaybolduğumda yönlendiren

sıkıştığımda ferahlatan Rabb'imdir. Duygularla barışmaya, yenilikçiliğimizi parlatmaya ve şefkati çoğaltmaya katkı olması temennisiyle...

Canan KIRMIZI

28.12.2023



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER	i
TABLO LİSTESİ.....	iv
ŞEKİL LİSTESİ.....	v
GRAFİK LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT.....	viii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. Duygulanım	4
1.1.1. Duygulanımın Bileşenleri: Duygu ve Mod Kavramları	5
1.1.2. Duygulanımı Açıklayan Teoriler.....	10
1.1.2.1. Psikanaliz Çerçevesinde Duygulanım	10
1.1.2.2. Tomkins'in Duygulanım Teorisi	11
1.1.2.3. Duygusal Olaylar Teorisi.....	13
1.1.3. Duygu ve Duygulanımların Sınıflandırılması	14
1.1.3.1. Duyguların Sınıflandırılması	14
1.1.3.2. Duygulanımların Sınıflandırılması	18
1.1.3.3. Pozitif ve Negatif Duygulanım	19
1.1.4. Duygusal Düzenleme.....	21
1.1.5. İş Yerinde Duygulanım	24
1.1.6. Pozitif ve Negatif Duygulanımın Örgütsel Yansımaları	26
1.2. Yenilikçi İş Davranışı	28
1.2.1. Yenilik Kavramı	28
1.2.2. Yenilik Türleri	30
1.2.3. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Önemi	32
1.2.4. Yenilikçi İş Davranışı Üzerinde Etkili Unsurlar	34
1.2.5. Yenilikçi İş Davranışı Süreci.....	37
1.2.6. Yenilikçi İş Davranışının Örgütsel Yansımaları	40
1.3. Öz Şefkat.....	41
1.3.1. Öz Şefkat Kavramı.....	42

1.3.2.	Öz Şefkatin Bileşenleri	44
1.3.3.	Öz Şefkatin Psikolojik Kuramlar ile İlişkisi	47
1.3.4.	Öz Şefkati Etkileyen Birey ve Grup Farklılıkları	49
1.3.5.	Öz Şefkati Geliştirmede Kullanılan Yöntemler	52
1.3.6.	Öz Şefkatin Örgütsel Yansımaları	54
1.4.	Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Literatür Taraması	59
1.4.1.	Duygulanım ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Literatür Taraması	60
1.4.2.	Duygulanım ile Öz Şefkat İlişkisi Üzerine Literatür Taraması	61
1.4.3.	Öz Şefkat ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Literatür Taraması	63
1.4.4.	Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Öz Şefkatin Rolüne İlişkin Literatür Taraması	64
2.	BÖLÜM: POZİTİF VE NEGATİF DUYGULANIMIN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖZ ŞEFKATİN ROLÜ: KARMA BİR ARAŞTIRMA	67
2.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	67
2.2.	Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	68
2.3.	Araştırmanın Yöntemi	68
2.3.1.	Nicel Aşama	72
2.3.1.1.	Araştırmanın Evreni ve Örneklem	72
2.3.1.2.	Araştırmanın Veri Toplama Araçları	74
2.3.1.3.	Araştırma Verilerinin Analizi	80
2.3.1.4.	Nicel Araştırmaya Dair Bulgular	82
2.3.2.	Nitel Aşama	88
2.3.2.1.	Araştırma Grubu	88
2.3.2.2.	Araştırmanın Veri Toplama Araçları	89
2.3.2.3.	Araştırma Verilerinin Analizi	90
2.3.2.4.	Nitel Araştırmaya Dair Bulgular	93
	SONUÇ	106
	KAYNAKÇA	116
	EKLER	140
	ÖZGEÇMİŞ	143

KISALTMALAR

APA	:American Psychiatric Association
AR-GE	:Araştırma ve Geliştirme
DAND	:Düşük Aktive Negatif Duygulanım
DFA	:Doğrulayıcı Faktör Analizi
İŞKUR	:İş ve İşçi Bulma Kurumu
KGK	:Kadın Girişimciler Kurulu
COR	:Conservation of Resources
KOSGEB	:Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MSC	:Mindfull Self-Compassion
MBSR	:Mindfulness-Based Stress Reduction
OECD	:Organization for Economic Co-operation and Development
ÖŞÖ-K	:Öz Şefkat Ölçeği Kısaltılmış Formu
PANAS	:Positive and Negative Affect Schedule
TDK	:Türk Dil Kurumu
TOBB	:Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
YAND	:Yüksek Aktive Negatif Duygulanım

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Duygu ve Mod Arasındaki Farkların Özeti	9
Tablo 2: Temel Duygulara Yönelik Yapılan Çalışmalar.....	16
Tablo 3: Yenilikçi İş Davranışı Öncülleri Üzerine Örnekler.....	35
Tablo 4: Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Unsurlar.....	36
Tablo 5: Yenilikçi İş Davranışı Sürecine Yönelik Aşamalar.....	39
Tablo 6: Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri.....	73
Tablo 7: Katılımcıların Bölgelere Göre Dağılımı.....	74
Tablo 8: Katılımcıların Demografik Niteliklerine Dair Frekans ve Yüzde Dağılımı.....	75
Tablo 9: Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 10: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	78
Tablo 11: Öz Şefkat Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 12: Basıklık ve Çarpıklığa İlişkin Değerler.....	80
Tablo 13: Pozitif ve Negatif Duygulanım İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	82
Tablo 14: Yenilikçi İş Davranışı İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri...83	
Tablo 15: Öz Şefkat İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	83
Tablo 16: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizleri.....	84
Tablo 17: Nicel Araştırmaya İlişkin Hipotez Sonuçları.....	87
Tablo 18: Nitel Araştırmaya Katılanların Demografik Nitelikleri.....	89
Tablo 19: Yenilikçi İş Davranışı Deneyimlerine İlişkin Bulgular.....	96
Tablo 20: Öz Şefkat Deneyimlerine İlişkin Bulgular.....	99

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Duygu Kavramlarının Farklılaşmalarına Yönelik Şema	6
Şekil 2: Duygulanım, Duygu ve Mod Kavramları	8
Şekil 3: Duygusal Olaylar Teorisinin Makro Yapısı.....	13
Şekil 4: Plutchik'in Duygu Çarkifeleği.....	17
Şekil 5: Duygulanımın Şematik Dört Gösterimi	19
Şekil 6: Duygu Düzenleme Süreç Modeli.....	23
Şekil 7: Organizasyonlardaki Beş Düzey Duygu Modeli.....	26
Şekil 8: Örgütlerdeki Öz Şefkatin Kavramsal Modeli.....	55
Şekil 9: Örgütlerde Öz Şefkatin Öncüllerinin ve Sonuçlarının Özeti.....	57
Şekil 10: Açıklayıcı Sıralı Desen.....	69
Şekil 11: Araştırmanın Modeli.....	70
Şekil 12: PANAS Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	77
Şekil 13: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	78
Şekil 14: Öz Şefkat Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	79
Şekil 15: Nicel Araştırma Modeli.....	81
Şekil 16: Pozitif Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Toplam Etkisi.....	84
Şekil 17: Pozitif Duygulanım ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Öz Şefkatin Aracı Rolü.....	85
Şekil 18: Negatif Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Toplam Etkisi.....	86
Şekil 19: Negatif Duygulanım ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Öz Şefkatin Aracı Rolü.....	86
Şekil 20: İçerik Analizi Aşamaları.....	92
Şekil 21: Yenilikçi İş Davranışı Deneyimlerine İlişkin Bulgular.....	95
Şekil 22: Yeniliğin Aşamaları Temasına İlişkin Bulgular.....	97
Şekil 23: Öz Şefkat Deneyimlerine İlişkin Bulgular.....	98
Şekil 24: Zihinsel Temasına İlişkin Bulgular.....	101
Şekil 25: Kelime Bulutu.....	105

GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1: Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Dağılımları.....	76
Grafik 2: Kadın Girişimcilerin Çalışma Hayatlarında Deneyimledikleri Pozitif Duygulanımlar.....	93
Grafik 3: Kadın Girişimcilerin Çalışma Hayatlarında Deneyimledikleri Negatif Duygulanımlar.....	94
Grafik 4: Öz Şefkatin Çalışanlara Katkılarına Dair Katılımcı Görüşleri.....	103
Grafik 5: Kadınların Çalışma Hayatında Zorlandığı Konular.....	104

ÖZET

Başlık: Pozitif ve Negatif Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Öz Şefkatin Rolü: Karma Bir Araştırma

Yazar: Canan KIRMIZI

Danışman: Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ

Kabul Tarihi: 28.12.2023

Sayfa Sayısı: 143

Günümüz iş dünyasında iletişim ve bilgi teknolojileri hızla gelişmekte ve işletmeler arası rekabet giderek yoğunlaşmaktadır. İşletmelerin rakiplerinden farklılaşabilmeleri yenilikçilik düzeylerine bağlı olup sürdürülebilir başarı için bu yenilikçi vizyonun işletmenin tümüne yayılması gerekli olmaktadır. Bu anlamda çalışanların bireysel düzeydeki yenilikçilerini ifade eden yenilikçi iş davranışı kavramı giderek önem kazanmakta ve yenilikçi iş davranışını etkileyen değişkenlere dair farklı çalışmalar yapılmaktadır. Pozitif ve negatif duygulanımların bu değişkenler arasında olduğu bilinmekte olup bu zamana kadar yapılan çalışmalarda özellikle negatif duygulanımların yenilikçilik üzerindeki etkisine dair farklı sonuçlara rastlanılmıştır. Bu sonuçları anlamlandırabilmek adına son yıllarda araştırmacılar, hangi duygulanımların hangi etkiyi oluşturduğuna ve farklı değişkenlerin bu etki üzerindeki rolüne ilişkin çalışmalara yönelmişlerdir. Bu çalışmada benzer nitelikte olup duygusal farkındalık için önemli bir kavram olan öz şefkatin pozitif-negatif duygulanımlar ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerindeki rolüne odaklanmaktadır.

Bu bağlamda çalışmanın amacı, çalışanların hissettikleri pozitif-negatif duygulanımların yenilikçi iş davranışı düzeylerini nasıl etkilediğini belirlemek ve öz şefkatin bu ilişkideki rolünü saptayarak kavramlar ve ilişkilere dair derinlemesine bir bakış açısı sunmaktır. Açıklayıcı sıralı desenin tercih edildiği bu karma yöntem araştırmasında kadın girişimciler örneklem olarak seçilmiş olup öncelikli olarak nicel aşamada 286 anket toplanmış ve veriler analiz edilerek bulgular raporlanmıştır. Sonrasında nitel aşama kapsamında 12 kadın girişimci ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmelere ilişkin içerik ve betimsel analiz sonuçları aktarılmıştır. Nicel aşamada öz şefkatin hem pozitif hem de negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde aracılık rolü tespit edilmiş olup nitel görüşmeler de nicel sonuçları zenginleştirerek kavramlara dair detaylı bilgilere ulaşılmasına katkı sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Duygulanım, Negatif Duygulanım, Öz Şefkat, Yenilikçi İş Davranışı, Kadın Girişimciler

ABSTRACT

Title of Thesis: The Role of Self-Compassion in the Effect of Positive and Negative Affect on Innovative Work Behavior: A Mixed Research

Author of Thesis: Canan KIRMIZI

Supervisor: Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ

Accepted Date: 28.12.2023

Number of Pages: 143

In today's business world, communication and information technologies are developing rapidly and competition between businesses is increasing. Businesses' ability to stand out from their competitors depends on their innovation and this innovative vision needs to be spread throughout the business for sustainable success. In this context, the concept of innovative work behaviour, which defines innovativeness of employees at the individual level is gaining importance and different studies have been researched on the variables affecting innovative work behaviour. Positive and negative affect is known to be among these variables and different results have been found in the studies researched so far, especially regarding the effect of negative affect on innovativeness. In order to make sense of these results, researchers in recent years have turned to studies on which affect creates what kind of effect and the role of different variables on this effect. This study is of a similar kind and focuses on the role of self-compassion, which is an important concept for emotional awareness, on the relationship between positive-negative affect and innovative work behavior.

In this context, the aim of this study is to determine how positive and negative affect affects the innovative work behaviour levels of employees and to provide an in-depth perspective on the concepts and relationships by finding the role of self-compassion in this relationship. In this mixed-method research in which explanatory sequential design was preferred, women entrepreneurs were selected as the sample and 286 surveys were collected primarily in the quantitative phase and the data were analyzed and the findings were reported. Afterwards, semi-structured interviews were conducted with 12 women entrepreneurs as part of the qualitative phase and the results of content and descriptive analysis of these interviews are presented. In the quantitative phase, the mediating role of self-compassion in the effect of both positive and negative affect on innovative work behaviour was determined and qualitative interviews enriched the quantitative results and contributed to reaching detailed information about the concepts

Keywords: Positive Affect, Negative Affect, Self Compassion, Innovative Work Behaviour, Women Entrepreneur

GİRİŞ

Değişimlerin hızlı, rekabetin yoğun olduğu günümüz çalışma dünyasında işletmelerin başarısı; hem var olan değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmelerine hem de olabilecek değişimleri öngörebilme kabiliyetlerine bağlı olarak farklılaşmaktadır. Bu anlamda işletmelerin gerek mevcut yenilikleri takip ederek uyumlanması gerek de kendi alanlarına dair yeniliklere öncülük edebilmesi son derece önemli olmaktadır. Bu durumun farkında olan şirket sahipleri çoğunlukla organizasyonlarının AR-GE departmanlarına yüksek yatırımlar yaparak ya da inovatif gördükleri yöneticileri işe alarak açıklarını kapatmaya çalışmaktadır. Lakin her anlamda hızlı yeniliklerin olduğu günümüz koşullarında, birkaç çalışan ya da birimin bu işi üstlenmesinin yeterli olmayacağı açıktır. Dolayısıyla farklı birimlerde görev yapan pek çok farklı çalışanın “daha iyi nasıl yapabiliriz”i düşünebilmesi ve inovasyonlara yönelik katkıda bulunarak yenilikçi bakış açısının tüm işletmeye yayılması elzem olmaktadır. Bu bağlamda bireysel yenilikçiliğin davranışsal yansıması olarak kabul edilen yenilikçi iş davranışı, işletmeler için önemli bir kavram haline gelmiştir (Choi, Kang ve Choi, 2021:1).

Duygusal Olaylar Teorisi (Weiss ve Cropanzano, 1996); duygulanımların birey davranışları üzerindeki etkilerini açıklayarak çalışanların iş hayatlarında ortaya koydukları örgütsel davranışların da hissedilen pozitif ve negatif duygulanımlardan etkilendiğini saptamıştır. Bu anlamda insan olmanın bir parçası olan duygulanımlar, işletmeler için önemli örgütsel davranışlardan yenilikçi iş davranışı üzerinde de etkili olmakta ve yapılan araştırmalar bu etkiye dair farklı sonuçları ortaya koymaktadır. Pozitif duygulanım ve ruh hali ile ilgili yapılan çalışmalarda pozitif duygulanımın yaratıcı problem çözme (Isen, Daubman ve Nowicki,1987), pozitif ruh halinin yaratıcılık (Davis, 2009) ve yenilikçilik (Madrid ve diğ., 2014) üzerindeki olumlu etkisine dair sonuçlara sık rastlanırken, negatif duygulanım ile ilgili daha az çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda da negatif duygulanım-ruh halinin çalışan yaratıcılığını belli koşullar altında teşvik ettiği (George ve Zhou, 2002) ya da negatif etkilediği ya da hiçbir etkisinin olmadığına (Isen ve diğ., 1987) dair farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Dolayısıyla son yıllarda araştırmacılar, bu farklı sonuçları anlamlandırabilme adına hangi koşullarda bu etkinin değiştiğine yönelik soruları içeren çalışmalara yönelmişler ve farklı

değişkenlerin bu etkiler üzerindeki rolüne odaklanmışlardır. Bu çalışmada benzer nitelikte olup pozitif-negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde öz şefkatin bir rolünün olup olmadığı sorusu ile yola çıkmaktadır.

Kaynağını Doğu felsefesinden alan öz şefkat kavramı, bireyin her durumda kendine şefkatle yaklaşması temeline dayanmakta ve hissedilen pozitif-negatif tüm duygulanımların bilincinde olarak bu duygulanımları kabul etme ile yakından ilişkili olarak tanımlanmaktadır. Duygu düzenleme süreçleri üzerinde etkili olan öz şefkat, bireyin duygusal süreçleri yönetmesine yardımcı önemli kaynaklar arasında yer almaktadır (Neff, 2003). Bu bağlamda öz şefkatin pozitif ve negatif duygulanımların yenilikçi iş davranışına dönüştürülmesi hususunda da önemli bir yardımcı kaynak olacağı düşünülmekte ve bu çalışma ile de öz şefkatin pozitif-negatif duygulanımların yenilikçi iş davranışı üzerine etkisindeki rolü belirlenmeye çalışılmaktadır. Nitekim araştırmanın amacı; çalışma hayatında hissedilen pozitif ve negatif duygulanımların yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini belirleyerek öz şefkatin bu etki üzerindeki rolünü saptamak ve bu ilişkileri derinlemesine araştırmaktır. Bu amaçla çalışma; karma yöntem araştırması şeklinde tasarlanmış olup hem anketlerden elde edilen nicel sonuçlar hem de görüşmelerden elde edilen nitel sonuçlar bütünleştirilerek daha derinlemesine bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın kavramsal çerçeve olarak isimlendirilen ilk bölümünde; duygulanım, yenilikçi iş davranışı ve öz şefkat değişkenleri kavramsal olarak tanımlanmış, değişkenlerin kuramsal yapısı, nasıl ortaya çıktıkları ve değişkenleri etkileyen faktörler detaylı olarak ele alınmıştır. Değişkenlerin örgütsel yansımaları üzerinde durularak örgütler için önemlerinden bahsedilmiş ve son olarak değişkenler arası ilişkilerin literatürde var olan çalışmalar üzerinden açıklanması ile bölüm tamamlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümü ise araştırmanın uygulama kısmı olup öncelikli olarak araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın varsayımları ve kısıtları ile araştırmanın yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Karma yöntem desenlerinden açıklayıcı sıralı desenin tercih edildiği bu çalışmada öncelikli olarak nicel aşama gerçekleştirilmiştir. Nicel aşamada yer alan araştırma modeli kapsamında kurulan hipotezler test edilmiş ve elde edilen bulgular tablolar ve şekiller ile detaylı olarak açıklanmıştır. Sonrasında ise nitel

aşama gerçekleştirilmiş, yapılan görüşmeler sonucunda oluşan tema, kategori ve kodlar tablo ve şekiller vasıtasıyla ortaya konmuştur.

Çalışmanın sonuç bölümünde nicel ve nitel bulgular ilişkilendirilerek nitel bulguların nicel bulguları açıklamaya nasıl katkı sağladığı yorumlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca araştırma bulgularının üzerinden geçilerek sonuçların uygulayıcılara ve literatüre katkısı değerlendirilmiş ve hem araştırmacılara hem de uygulayıcılara yönelik öneriler sunulurak çalışma tamamlanmıştır.



1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Duygulanım

Duygulanım, insanın yaşadığı deneyimler üzerinde büyük rolü olan; fikirlerini, eylemlerini ve karakterini önemli ölçüde etkileyen kavramlardan birisi olarak değerlendirilmektedir. Duygulanımları inkâr etmenin ya da ertelemenin mümkün olmadığını dile getiren O’Sullivan (2001) duygulanımları, hayatı ve sanatı oluşturan şeyler olarak tanımlamış ve onları anlamlandırmanın mümkün olmayıp ancak deneyimlenebileceklerini ifade etmiştir.

Duygulanım ile ilgili literatür incelendiğinde duygusal dünyaya ait kavramlarda bir karmaşa ile karşılaşmakta ve duygulanım, duygu, mod, duygusallık gibi pek çok farklı kavramın birbirinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Dixon “From Passions to Emotions” adlı kitabında günümüz psikoloji biliminde duygusal dünyaya dair pek çok kavramın duygu (emotion) kelimesi ile karşılanmaya çalışıldığını dile getirerek bu konuya dair eleştirilerini sunmuş ve 18-19. yüzyıllardan önce tutkular (passions), duygulanımlar (affections) ve duygusal eğilim/duygusallık (sentiments) ifadelerinin sıklıkla kullanıldığını aktarmıştır. Bunu da psikolojinin sekülerleşmesine bağlayan araştırmacı, bilimselliği korumak adına ruhsal ve teolojik dilin ayrıştırılmaya çalışıldığından bahsetmektedir (Dixon, 2003). Günümüzde duygular (emotions) ile ilgili yapılan çalışmalarda “ruh”, “vicdan”, “tutku” gibi terimlerden ziyade “beyin”, “sinirler”, “organizma” gibi terimlerin daha sıklıkla kullanmasını da bu duruma örnek olarak göstermektedir. Oysaki geçmişte duygu dünyasına ait söylemlerin hep ruha dair olduğu görülmektedir. Descartes (2015)’in Türkçe’ye “Duygular ya da Ruh Halleri” olarak çevrilen kitabında; “passione” ve “affectus animae” kelimelerini aynı anlamda kullanarak; “ruhun algıları” ya da “ruhun heyecanları” ya da “ruhun hisleri” olarak tanımladığı görülmektedir.

Duygulanımlar ile ilgili yapılan çalışmaların kökenine gidildiğinde “pathos” kelimesi ile karşılaşmaktadır. “Paskhō” fiil kökünden türeyen “pathos” “bir kişinin deneyimlediği (kötü ya da iyi) bir şey”, “insanın veya şeyin başına gelen bir şey”, ruh (psūkhē) bakımından düşünüldüğünde “tutku”, “his”, “koşul”, “durum” anlamlarına gelmektedir. Platon “pathos”u bir nesneden etkilenen ruhun bu etkiye karşı gösterdiği üzüntü, sevinç,

öfke, korku gibi bir tepki olarak ele almaktadır. Platon'a göre idealar gibi gözle görülmeyen pathoslar sadece duyular yoluyla algılanabilir; her an her yerde insanı bulur ve hareketlerinin kontrolünü ele geçirmeye çalışır. Aristoteles, Platon'a göre "pathos" kavramını daha açık bir şekilde ele almış ve "arzu, korku, öfke, sevinç, cesaret, özlem, kıskançlık, nefret, çekememezlik, acıma ve sevgi kısaca ardından acı veya haz oluşturan şeylere pathos'lar (pathē) diyorum." şeklinde aktarmıştır (Cluzeau, 2013).

"Emotion" kelimesinin kökenine ulaşmak için ise 17. yüzyılın Fransa'sına gitmek gerekmektedir. Ünlü yazar Montaigne'in denemelerini Fransızca aslından İngilizceye çeviren John Florio, kitapta okurlarına tuhaf kelimeler kullandığı için özürlerini sunmaktadır, bu kelimeler arasında "emotion" da bulunmaktadır. Hem Fransızca hem de İngilizce formlarında "emotion"ın; bedensel hareketi (bodily movement) ve fiziksel çalkantıyı (physical disturbance) ifade eden bir kelime olarak kullanıldığı görülmektedir (Dixon, 2012). Hareket etmek, çıkmak anlamındaki Latince "Emovere" kökünden türemiştir (Ahmed, 2014:11). Günümüzdeki anlamına yakın şekilde kullanılması ise 1820 yıllarında Thomas Brown ile başlamış ve Charles Bell'in katkılarıyla 1830-1850 yılları arasında yaygınlaşmıştır. Darwin'in duygu ile ilgili evrimsel görüşleri ve William James'in meşhur "Duygu Nedir?" makalesi ise ilk ciddi çalışmalar olarak değerlendirilmektedir (Dixon, 2012).

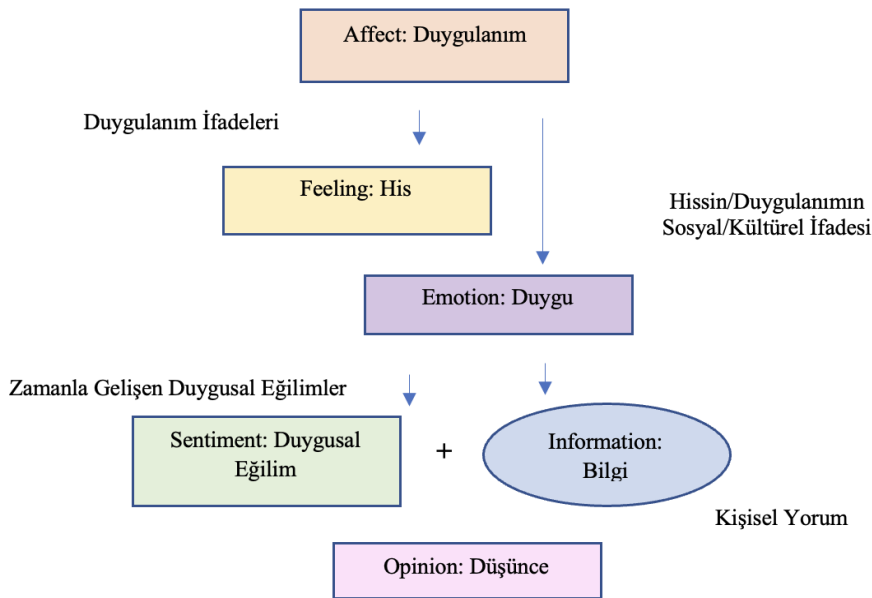
Bir sonraki başlıkta duygulanım, duygu, mod kavramlarının netleşebilen ayrımlarına değinilerek bu çalışma içerisinde bahsedilen duygulanım kavramını doğru temellendirmek amaçlanmıştır.

1.1.1. Duygulanımın Bileşenleri: Duygu ve Mod Kavramları

Duygulanımın, literatürde çoğunlukla duygu (emotion) ve mod/ruh hali (mood) kavramları da dâhil olmak üzere insanların deneyimlediği geniş bir duygu yelpazesini tanımlamak adına kullanıldığı görülmektedir (Barsade ve Gibson, 2007:38). Bazı araştırmacıların duygulanımı, duygunun deneyimsel (Buck, 1993; MacLean, 1990) ve davranışsal (American Psychiatric Association [APA], 1994; Kaplan ve Sadock, 1991) bileşenine atıfta bulunmak için kullandığı görülse de pek çok araştırmacı duygulanımı duygu terminolojisinde bir şemsiye terim olarak değerlendirmektedir (Gross ve Thompson, 2007:543). Duygulanım duygu ve ruh halleri (mod) gibi duygu durumlarını

tanımlamak için kullanılan ortak bir terimdir ve bilişsel, davranışsal ve sosyal etkileşimleri düzenlemede oldukça önemli bir role sahiptir (Niven, 2013:49).

Basch (1976) da duygulanım ve duygu kavramlarını birbirinden ayırmaktadır. Duygulanımı doğuştan gelen ya da kısa bir süre sonra oluşan ve sadece insanla sınırlı olmayan davranış örüntüleri şeklinde tanımlamaktadır. İlkel beyin tarafından üretilip organizmayı harekete geçiren bu örüntüler, organizmayı bazı uyaranlara yaklaşmaya bazı uyaranlardan ise uzaklaşmaya yöneltir. Ne benlik kavramı ne de sembolik işlem kapasitesi henüz var olan yeni doğan bir bebeğin gösterdiği sıkıntı, üzüntü, mutluluk, neşe gibi duygusallıkları bu içgüdüsel duygulanım kapsamında ele almaktadır. Duyguları ise oluşan bu duygulanımın öznel olarak anlamlandırılmış ve işlenmiş hali olarak açıklamaktadır. Oldukça karmaşık neokortikal aktivitenin ürünü olan duygular, benlik için duygulanımın anlamının farkındalığını içermektedir (Basch, 1976:768-770).



Şekil 1: Duygu Kavramlarının Farklılaşmalarına Yönelik Şema

Kaynak: Munezero ve diğ., 2014.

Munezero ve diğ. (2014), duygusal terimlerin farklılaşan kısımlarını Şekil 1’de yer alan şemada gösterildiği üzere görselleştirerek açıklamaya çalışmışlardır. Duygulanım, duygu ve hislerin öncüsü olarak değerlendirilmektedir. Hisler kişi merkezli, bilinçli olgular olup duygular ise his ve duygulanımların bilinç öncesi sosyal ifadeleridir ve kültürden

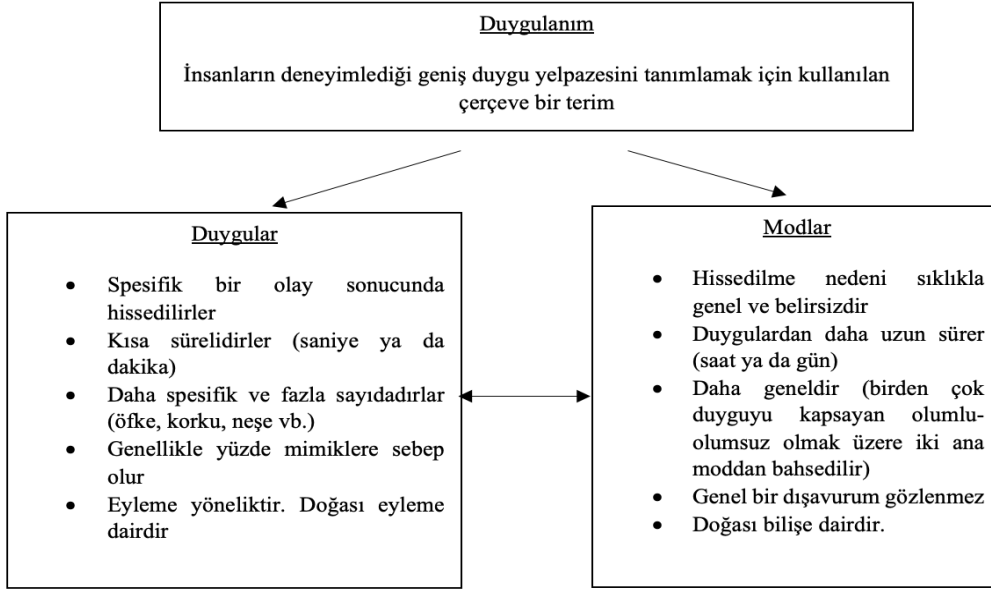
etkilenmektedir. His, önceki deneyimlerle karşılaştırılarak etiketlenen bir duygudur. Her insan hislerini yorumlarken ve etiketlerken yararlanabileceği farklı bir önceki duygular dizisine sahip olduğu için hisler kişisel olarak kabul edilmektedir. Duygu ise hislerin yansıtılması/gösterilmesidir. Hislerin aksine, duygunun gösterimi gerçek ya da sahte olabilir. Hisler ve duygular arasındaki ayrım, Amerikalı ve Japon denekleri yüz ameliyatlarını gösteren filmleri izlerken videoya kaydeden Paul Ekman tarafından yürütülen bir deneyle ortaya konulmuştur. Tek başlarına izledikleri zaman her iki grup da benzer ifadeler sergilerken grup halinde izledikleri zaman ifadeler farklılaşmıştır. Bu bağlamda duygular bazen içimizdeki durumun bir ifadesiyken bazen de toplumsal beklentileri karşılamak için uydurulmaktadır (Shouse, 2005).

Genel bir terim olarak ele alanların duygulanımı, içerik olarak iki ayrı yapıda değerlendirdikleri görülmektedir. Bu değerlendirme içerisinde birinci yapıdaki duygulanım treyt (trait) az çok kalıcı kişilik özelliği olarak ifade edilmekte ve duygusal deneyimde uzun dönemli, tutarlı bireysel farklılıklar olarak ele alınmaktadır. Bu bağlamda kişide uzun yıllar boyunca değişmeden varlığını sürdüren bir duygulanım hali, zamanla başkalarına kişinin karakter özelliği gibi yansımakta ve bu özellik kişiyle özdeşleşmektedir. Bu duruma örnek olarak hayatlarında korkuyu daha sık ve daha yoğun deneyimleyen kişilerin zamanla korkak olarak anıldığı durumlar gösterilebilir (Watson, 2000:15). Yaşanılan bu gibi pozitif ve negatif olayların etkisinden uzun süre çıkılamaması durumu treyt oluşumunda etkilidir (Özdevecioğlu, 2004:183).

Değerlendirme dâhilindeki ikinci yapı ise durumsal duygulanma şeklinde açıklanmaktadır. Karşılaşılan dış uyaranlara yönelik oluşan bu durumsal tepkiler, state olarak adlandırılır. Treytin aksine burada eylemlerde gösterilen bir değişkenlik söz konusudur (Lazarus, 1991:47). Duygu (emotion) ve mod/ruh hali (mood) kavramları bu başlık altında değerlendirilmektedir. Duygu birine ya da bir şeye karşı geliştirilen yoğun his şeklinde ifade edilirken, mod ise çoğunlukla spesifik bir dış uyaran olmadan ortaya çıkan duygudan daha az yoğunluktaki hisler olarak belirtilmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996:18).

Duygular, bir kişiye ya da bir olaya verilen tepkiler şeklinde karakterize edilmektedir. Duygularımızı genel anlamda “bir şeye sevindiğimizde, birine kızdığımızda, bir şeyden korktuğumuzda” gösteririz. Mod ise aksine, çoğunlukla bir kişiye ya da bir olaya yönelik

değildir ve kaynağı belirsiz genel bir his hali olarak belirtilir (Frijda, 1993). Şekil 2’de duygulanım, duygu ve mod kavramlarının farklılaşabilen kurumsal ayrımları yer almaktadır.



Şekil 2: Duygulanım, Duygu ve Mod Kavramları

Kaynak: Robbins ve Judge, 2013:133.

Duyguların modlardan daha geçici olduğu düşünülmekte olup Robbins ve Judge (2013) günlük hayattan verdikleri örneklerle bu durumu şu şekilde anlatmaya çalışmışlardır. “Örneğin, biri size kaba davrandığında, sinirlenirsiniz. Bu yoğun duygu muhtemelen size oldukça hızlı bir şekilde gelir ve etkisi kısa sürelidir. Ancak kötü bir modda iken, birkaç saat boyunca kötü hissettiğiniz olmuştur.” Aynı zamanda duyguyu başlatan olay veya nesneye odaklanma azaldığında duyguların mod halini aldığı söylenebilmektedir. “Örnek olarak bir meslektaşınız sizi eleştirdiğinde, ona karşı bir duygu geliştirirsiniz. Ancak zaman geçip bu belirli duygu dağıldıkça, o duygunun etkisinden çıkıp genel olarak moral bozukluğu hali deneyimlersiniz. Ancak bu moral bozukluğunu herhangi bir tek olaya bağlayamazsınız ve daha sonra yaşadığınız diğer olaylara karşı da aşırı tepki verdiğinizizi görürsünüz.” Bu başta hissedilen duygunun odağı kaybolduğunda mod haline dönüşmesi durumuna bir örnek olarak verilebilir (Robbins ve Judge, 2013:132).

Beedie, Terry ve Lane (2005), duygu ve mod kavramları arasındaki farkı belirleyebilmek adına pek çok farklı alandan yayınlanmış 65 araştırmayı incelemiş ve yaptıkları içerik analizi sonucunda iki kavramın; nedenin farkında olma, amaçlılık, fonksiyon, neden,

sonuç, yoğunluk, süre ve fizyoloji şeklinde sekiz tema yönünden farklılaştıklarını ortaya koymuşlardır. Ayrıca aynı çalışma içerisinde; 101 katılımcıya duygu ve mod arasındaki farkı da sormuşlar ve bu iki farklı veri kaynağını çalışmalarında birleştirmişlerdir.

Tablo 1; katılımcıların yanıtlarından ve literatürde ifade edilen görüşlerden elde edilen duygu-mod ayrımlarının bir özetini göstermektedir.

Tablo 1: Duygu ve Mod Arasındaki Farkların Özeti

Kriter	Duygu	Mod
Anatomi	Kalp ile ilgili	Zihin ile ilgili
Nedeni fark etme	Birey nedenin farkındadır	Birey nedenin farkında olmayabilir
Neden	Belirli bir konu ya da olay üzerinedir	Neden tam tanımlı değildir
Belirginlik	Net tanımlı	Belli belirsiz
Sonuçlar	Büyük ölçüde davranışsal ve dışavurumsal	Büyük ölçüde bilişsel
Sergileme	Sergilenir	Sergilenmez
Süre	Kısa süreli	Uzun süreli
Deneyim	Hissedilen	Düşünülen
Yoğunluk	Yoğun	Hafif
Amaçlılık	Bir şey hakkındadır	Spesifik bir şey hakkında değildir
Fizyoloji	Belirgin işlevsel örüntü	Belirgin bir işlevsel örüntü yok
İstikrar	Kısa süreli ve dalgalı	Daha stabil
Zamanlama	Ortaya çıkar, hızla kaybolur	Ortaya çıkar, yavaşça kaybolur

Kaynak: Beedie, Terry ve Lane, 2005:871.

Duygulanım, duygu ve mod kavramlarının farklılıkları teoride her ne kadar net bir şekilde ifade edilmeye çalışılsa da günlük yaşamdaki ayrımı bu kadar net yapılamamaktadır. Sıklıkla kavramların birbiri yerine kullanıldığı durumlara rastlanmaktadır. Şekil 2’de görüldüğü üzere duygu ve mod birbiriyle yakından ilişkili ve birbiri üzerinde etkisi olan iki kavram şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Örneğin; iyi bir haber almak sevinç duygusunu oluştururken beraberinde birkaç gün sürebilecek olumlu bir modun oluşmasını da sağlamaktadır. Aynı düzlemde iyi ya da kötü bir ruh hali, kişilerin duyguları daha yoğun deneyimlemesine kaynak sağlamaktadır (Robbins ve Judge, 2013:133).

1.1.2. Duygulanımı Açıklayan Teoriler

Beden-ruh etkileşimi olarak ifade edilen duygulanımları tam anlamıyla açıklayacak bütünsel bir duygulanım teorisi henüz ortaya atılmamıştır. Duygulanımı açıklayan teorilerin de duygulanımın psikoloji, tıp, sinirbilim, iletişim, edebiyat, medya ve sosyoloji gibi pek çok farklı disiplin kapsamında ele alınmasından ötürü birbirinden farklılaştığı noktaları olmaktadır (Green, 1999). Bu bağlamda bölümde duygulanımın psikanaliz açısından kısa bir değerlendirilmesi yapıp Tomkins tarafından geliştirilen Duygulanım Teorisi ve çalışma hayatında duygulanımı inceleyen Duygusal Olaylar Teorisi detaylı olarak açıklanacaktır.

1.1.2.1. Psikanaliz Çerçevesinde Duygulanım

Psikanalizin kurucusu Freud'un çalışmalarına bakıldığında duygulanım konusuna yer yer değindiği ancak bu konuyu özel olarak ele almadığı görülmektedir (Green, 1999). Freud daha çok kaygı duygulanımı üzerinde durduğundan tüm psikanalitik teorilerin de odak noktalarını kaygıya yönelttiği görülmektedir. Geniş bir çerçevede bakıldığında Freud'un kaygı duygulanımı ile ilgili görüşleri gelişimsel olarak üç aşamada incelenebilmektedir. İlk aşamada duygulanımı aşırı libido yükünden kaynaklanan bir gerilim olgusu olarak ifade etmiştir. İkinci aşamada ise duygulanımların dürtüler ile bu dürtülerin ifadesini zorlaştıranlar arasında yaşanan çatışmadan kaynaklandığını öne sürmüştür. Gözden geçirdiği kaygı kuramında yer alan üçüncü aşamada ise duygulanımı tehlike durumunda egonun yaydığı bir sinyal olarak değerlendirmiştir. Bireysel psikoloji üzerine çalışmalarını sürdüren Freud'un duyguların iletişimsel yönüne dair kuramsal bir değerlendirme yapmadığı görülmektedir (Rusbridger, 2012:144).

Önemli psikanalistlerden biri olan Klein ise çalışmalarında duygulanımların öznel deneyimleri ile ilgilenmektedir. Ona göre bebekler doğduğu andan beri nesnelere ile ilişki içerisinde bu da tüm duygulanımların özünde nesne ile ilişkili olduklarını akla getirmektedir. Klein'e göre "yalıtılmış salt bir his" yoktur ve tüm düşünceler (sözsüz olanlar da dâhil) hislerle doludur, bu hisler de her zaman bir nesneyle ilişkili ve nesneye yöneliktir. Duygulanım zihnin ana güdüleyicilerinden olup zihni yapılandırmaktadır. Freud'un duyguların yansıtılması hakkındaki görüşlerini geliştiren Klein hislerin benlik dışında öznel olarak deneyimlenmekte olduğunu söyler ve kişilerin nesnelere yönelttiği

“iyi-kötü” yansımalarına göre dış dünyalarının da şekillendiğini ileri sürmektedir. Bilinçdışı fanteziler ise duygulanım ile nesne arasındaki bağlantıyı kurmaktadır (Rusbridger, 2012).

Freud’dan sonra duygulanım konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında kuramcılarının bir kısmının Freud’un yolundan gidip duygulanımı dürtüler odağında ele aldığı göze çarpmaktadır. Bu kuramcılar dürtüsel enerjinin boşaltım süreci üzerinde durup dış nesnelerin duygulanımı uyandırmadaki rolüne ve öznelliğine dikkatlerini yoğunlaştırmamışlardır. Diğer taraftan duygulanımı öznel bir his şeklinde değerlendiren kuramcılarının ise nesne ilişkilerine önem verdikleri görülmektedir. Duygulanımın öncelikli olarak, bireyin algıladığı ve etkileşim içinde olduğu çevreyle olan ilişkisinde kendi niteliksel durumunu tanımlama, adlandırma ya da işaretleme işlevi gördüğünü belirtmişlerdir (Drelllich, 1981:402-405).

1.1.2.2. Tomkins’in Duygulanım Teorisi

Davranışçılar için birey, dürtü durumlarının koşullanmasına bağlı olarak hareket etmeye (ya da etmemeye) güdülenirken; psikanalistler için birey, bilinçsizce cinsel dürtülerin iniş çıkışları tarafından motive edilmektedir. Davranışçılık ve psikanalizin uyumlu olduğu ortak noktaya dikkat çeken Tomkins, her iki okulunda dürtüleri insan psikolojisinin motive edici gücü olarak değerlendirdiğini ifade etmiştir. Bu perspektifte ele alınan kuramlar dürtü konusunu ön plana çıkararak duygulanımı ikinci kategoriye yerleştirmiştir. Bu da ne davranışçılığın ne de psikanalizin duygulanımların güdüleyici olarak nasıl çalıştığına dair bir görüş belirtememelerine sebebiyet vermektedir (Frank ve Wilson, 2020:14).

Tomkins (2008), duygulanımların insan davranışlarının birincil güdüleyicileri olduğunu belirtmektedir. Duygulanım dürtüler üzerinde bir amplifikatör (yükseltici) rolü üstlenir. Duygulanım olmadan dürtüler tek başına bir anlam ifade etmezken, duygulanımla birlikte dürtüler anlamlı hale gelmektedir. İlk olarak duygulanım bir dürtü durumunun aciliyetini artırma etkisine sahiptir. Açlık sadece sıkıntı, öfke, heyecan ya da korku gibi duygulanımlarla güçlendirildiğinde bir insanı harekete geçirmeye yöneltip güdüleyebilmektedir. Ancak bir duygulanımla bir araya geldiğinde açlık dürtüsünün öncelendiği görülmektedir. Bir dürtü üzerinde birden fazla duygulanımın etkisi olabildiği

gibi pozitif ve negatif duygulanımlar da bir araya gelerek ortak bir etki oluşturabilmektedir. Ayrıca duygulanımın bir dürtüyü maskeleyip, azaltıp, engelleyip aşağıya doğru çektiği de görülebilmektedir. İğrenme, korku ve sıkıntı, açlık dürtüsünü hafifletebilir; anoreksi haline dönüşerek kronik olabilir ve yaşamı tehdit edebilir. Aynı şekilde cinsel dürtü; utanç, korku ya da öfke ile önemli ölçüde azalabilmektedir (Tomkins, 2008).

Tomkins dürtüler ve duygulanımları farklı sistemler olarak değerlendirmektedir. İkisi de biyolojik olarak farklı şekilde yapılandırılmakta ve farklı psikolojik etkileri bulunmaktadır. Temel farklılıklarından biri, dürtülerin biyolojik olarak spesifik duygulanımların ise genel olmasıdır. Dürtü nasıl, ne zaman ve nerede karşılanacağına dair oldukça spesifik bir hikâye anlatır. Yani, dürtüler hareketin nerede olacağı (açlık dürtüsü durumunda ağızda), ne zaman olacağı (sonraki birkaç saat içinde bir zamanda), ne yapılacağı (yemek yemek) ve yapılması gerekenler hakkında kesin bilgi vermektedir. Ancak duygulanımlar söz konusu olduğunda (ne oldukları, kaç tane oldukları veya nerede oldukları hakkında) genellikle çok daha az netlik vardır. Korktuğumuzu, heyecanlandığımızı ya da öfkelenmişimizi bilemeyebiliriz, heyecanımızın ne zaman öfkeye dönüştüğünü bilemeyebiliriz ve bu deneyimlerin bedenimizde nerede gerçekleştiğini söylememiz pek de olası olmayabilir. Tomkins'in bahsettiği genellik hali bunu anlatır ve bu genelliğin çeşitli halleri bulunmaktadır (Frank ve Wilson, 2020):

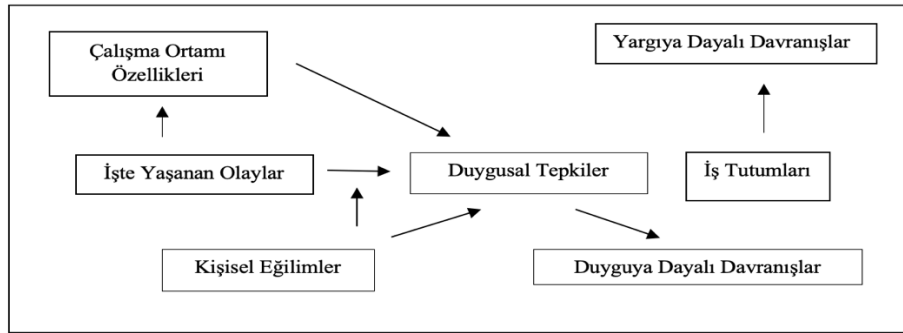
İlk olarak duygulanımların zamana bağlı olarak genel oluşundan bahsedilebilmektedir. Dürtüler belirli bir zaman algısı içerisinde etkin olurken, duygulanımlar için belirli bir zaman sınırından söz edilemeyebilmektedir. Kişi sadece bir an, yarım saat ya da bir süre için kaygılanabilir ve bu kaygısı belki bir ömür onunla birlikte kalabilir ya da ara sıra tekrar edebilir. Aynı zamanda duygulanım bedensel konumla ilgili olarak da genellik gösterir. Örneğin; açlığın mideyle ya da bağırsaklarla bağlantılı olması gibi heyecanın, bir vücut parçasıyla zorunlu bir bağlantısı yoktur. Yine ihtiyaç duyduğu karşılığa göre duygulanımların daha genel olduğunu söylemek mümkündür. Yemek yemek açlığı dindirecek çözüme ulaştırabilecek spesifik bir yol iken, korkuyu azaltmanın hemen herkeste kolaylıkla etkisini gösterebilecek bir yolu yoktur. En önemlisi ise duygulanımın nesneye yönelik gösterdiği genelliktir. Herhangi bir duygulanım herhangi bir nesneye

karşı geliştirilebilir. Duygulanımlardan biri ya da diğeri ile bağlantılı olmayan hiçbir nesne türü yoktur (Tomkins, 2008).

1.1.2.3. Duygusal Olaylar Teorisi

Weiss ve Cropanzano (1996) tarafından ortaya atılan Duygusal Olaylar Teorisi, duygulanımın birey davranışları üzerindeki etkilerini açıklamış ve iş yaşamında deneyimlenen duygusal olayların nedenleri, sonuçları ve yapıları üzerine bir çerçeve oluşturmuştur. Bu çerçeve içerisinde araştırmacıların, odak noktalarını karar süreçlerine yönelten teorilerden farklılaşarak duygusal deneyimlere yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bağlamda Duygusal Olaylar Teorisi, geçmiş zamanda yaşanan ve etkisi altında kalınmış duygusal deneyimlerin, bireylerin bugünkü davranışları üzerinde payı olduğunu ve iş yaşamında çalışanların sergiledikleri örgütsel davranışların da bu etkiler çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Teorinin Weiss ve Cropanzano (1996)'nun iş tatmini kavramına yönelik yaptıkları araştırmalar sonucunda şekillendiği görülmektedir. Kavramın duygusal bir tepki olarak ele alındığı tanıma karşı çıkan araştırmacılar, iş tatmininin daha çok bir yargı olarak ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Duygusal deneyimleri ise bireyin inanç kalıpları ile birlikte bu yargı üzerinde etkili olan sebeplerden biri olarak değerlendirmişlerdir. Duygulanım ile tatmin arasındaki sebep sonuç düzleminde yapılan bu ayırım, duygusal deneyimlerin iş tatmini gibi daha pek çok örgütsel davranışın ortaya çıkmasındaki etkilerini akla getirmiştir. Bu durum da iş yaşamında duygusal deneyimlerin ayrı bir fenomen olarak incelenmesi gerekliliğini gündeme getirerek Duygusal Olaylar Teorisi'nin temelleri atılmıştır.



Şekil 3: Duygusal Olaylar Teorisinin Makro Yapısı

Kaynak: Weiss ve Cropanzano, 1996:12.

Şekil 3’te görüldüğü üzere teori, duyguların çalışma ortamındaki bir olaya tepki olduğunu kabul ederek başlamaktadır (Robbins ve Judge, 2013). Çalışma ortamı; iş talepleri, görev çeşitleri ve özerklik derecesi gibi işi çevreleyen her şeyi kapsamakta ve işte yaşanan olaylar üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Bu olayların bazıları farklı yöneticilerden gelen çelişkili talimatlar, kendilerine düşen işi yapmayı reddeden meslektaşlar gibi zorlayıcı olabilirken; bazıları da yöneticiden alınan bir ödül, meslektaştan alınan bir yardım desteği gibi motive edici olabilmektedir (Basch ve Fisher, 1998). Kişisel eğilimler olarak değerlendirilen çalışanların kişilik ve ruh hallerine göre de olayların kişiler üzerinde daha az ya da daha fazla yoğunlukta bir duygusal tepkiyi tetiklediği görülmektedir. Duygusal dengeye sahip olmayan bir kişinin negatif olaylara karşı daha ateşli bir reaksiyon göstermesi bu duruma örnek gösterilebilir. Son olarak bu duygusal tepki tutumları ve davranışları da etkilemektedir (Robbins ve Judge, 2013). Davranışlar da duyguya ve yargıya dayalı olmak üzere iki kategori içerisinde sınıflandırılmıştır. Duyguya dayalı davranışlar duygusal deneyimlerin direkt yansımaları iken yargıya dayalı davranışlar da tutumların aracılık ettiği kişinin karar süreçlerinin sonuçları olarak görülmektedir (Weiss ve Cropanzano, 1996).

1.1.3. Duygu ve Duygulanımların Sınıflandırılması

Duygu ve duygulanımların birbirlerinden farklı nitelikleri bulunmaktadır. Öfke, korkudan çok daha farklı şekilde hissedilirken, yenilen meyvenin oluşturduğu hoş tat ile şişkin bir midenin oluşturduğu memnuniyetsizlik hali bambaşka olmaktadır. Duygusal nitelikler üzerine yapılan bu çalışmalar duygu ve duygulanımların sınıflandırılması için kullanılmaktadır. Ancak bu çalışmaların çoğunun duygu, mod ve duygulanım ayrımlarını her zaman net bir şekilde yapamadığı açıktır (Schimmack ve Crites Jr, 2005). Bu nedenle ilk olarak duygu ve modlara yönelik sınıflandırmalar ele alınacak olup duygulanımın bütünleşik yapısına uygun yapılabilen sınıflandırmalara değinilerek araştırmanın ana değişkenleri olan pozitif-negatif duygulanım ayrı bir başlık altında anlatılmaya çalışılacaktır.

1.1.3.1. Duyguların Sınıflandırılması

Duygular üzerine yapılan araştırmalar sıklıkla duyuların nasıl sınıflandırılması gerektiğine dair çalışmalar da artış göstermiş ve duyguların temel yapı taşları hakkında

pek çok farklı görüş belirtilmiştir. Tıpkı fizik ve kimya biliminde olduğu gibi duyguların da atomlarını/kuarklarını bulma ve bu duyguları bir periyodik cetvel üzerine sıralama arayışından söz edilebilmektedir (Solomon, 2002). Bu arayış temelinde çok sayıda araştırmacının duyguları temel bir set dâhilinde sınırlandırmaya çalıştığı görülmektedir. Böylesi bir savla önemli filozofların da yüzyıllar öncesinden herkes için ortak olan ilkel ya da temel duygulardan bahsettiği görülür (Robbins ve Judge, 2013:134). Descartes, Hobbes ve Spinoza gibi filozofların, diğer tüm duyguların temelinde olup onları oluşturan küçük bir duygu listesinden söz ettikleri bilinmektedir. Descartes, “altı basit ve ilkel tutkuyu” merak, aşk, nefret, arzu, sevinç ve üzüntü şeklinde sıralarken, Hobbes “iştah, arzu, aşk, tiksinti, nefret, neşe ve keder” olarak ele almıştır. Spinoza’ya göre ise üç “ilkel ya da birincil” duygu vardır: arzu, haz ve acı. Üç filozof da diğer duyguların tamamının belirttikleri bu temel duygularının kombinasyonu ile oluştuğunu ya da bunların bir türü olduğunu belirtmişlerdir (Solomon, 2002).

Tomkins ve Ekman, Darwin’den aldıkları ilhamla duygu-yüz arasında bağlantı kurup duyguların yüze yansımalarının evrenselliğinden bahsetmişler ve bu ifadelerden yola çıkarak temel duyguları tanımlamaya çalışmışlardır. Bu bağlamda Ekman yüz ifadelerine yönelik Brezilya’dan Yeni Gine’ye, Amerika’dan Japonya’ya kadar geniş bir yelpazede araştırmalarını sürdürmüş ve öfke, üzüntü, tiksinti, şaşkınlık, mutluluk, aşağılama ve korku şeklinde yedi temel duyguyu tanımlamıştır. Yüz ifadelerinin kültürden kültüre farklılaşmasına yönelik savlara karşı ise, toplum içerisinde duyguların gösterilme şekillerinin o topluma has kurallara göre düzenlendiğini belirterek bu farklılaşmanın sebebinin “sosyalleşme sürecinin bir parçası” olarak açıklamaya çalışmıştır. Bu kuralların, bireyin hissettiği duygunun ifadesini azaltmasını, abartmasını, tamamen gizlemesini ya da maskeleyişini zorunlu kılabilmediğini belirtmiştir (Ekman, 2003). Bazı araştırmacıların ise yüz-duygu arasındaki bu bağlantıyı zorlama bularak bu temel duygu sınıflandırmasına karşı çıktıkları görülmektedir. Bu bağlamda bazı duyguların yüzde kolayca temsil edilemeyecek kadar karmaşık olduğunu dile getirmektedirler. Örnek olarak da sevginin evrensel olduğuna yönelik bir kanı olmasına rağmen onu sadece bir yüz ifadesi ile ifade etmenin pek de olası görünmediğini vermektedirler (Shaver, Morgan ve Wu, 1996).

Clore ve Ortony (2013)’nin makalelerinde incelendiği gibi, diğer birçok psikolog da farklı pek çok temel duygu olduğunu öne sürmüşlerdir. Gu ve diğ. (2019) bu temel duygulara

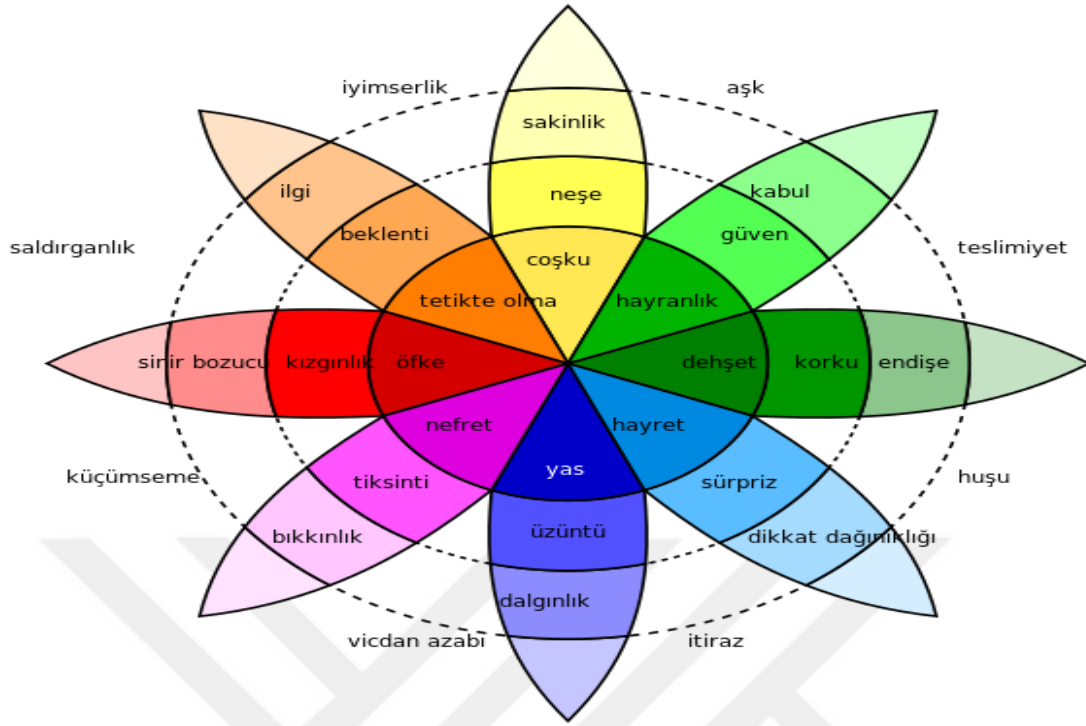
yönelik farklı araştırmacıların yaptığı çalışmaları derlemişler ve bu çalışmalar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Temel Duygulara Yönelik Yapılan Çalışmalar

Araştırmacılar	Temel Duygu Sayısı	Temel Duygular
Arnold	11	Hüzün, nefret, hoşlanmama, üzüntü, cesaret, sevgi/aşk, umut, keder, arzu, öfke, korku
Plutchik	8	Kabul, şaşırma, tikslenme, bekleme/umma, üzüntü, neşe, öfke, korku.
Ekman, Friesen ve Ellsworth	6	Şaşırma, üzüntü, tikslenme, neşe, öfke ve korku
Frijda	6	Merak, şaşırma, neşe, keder/acı çekme, arzu, ilgi.
McDougall	7	Öfke, korku, alınma (tender-emotion), merak, tikslenme, sevinç (elation), boyun eğme
Izard	10	Öfke, korku, neşe, küçümseme, ilgi, endişe, tikslenme, utanma, suçlama, şaşırma
Tomkins	9	Öfke, korku, neşe, küçümseme, ilgi, endişe, tikslenme, utanma, şaşırma
Oatley ve Johson-Laird	5	Öfke, üzüntü, mutluluk, tikslenme, kaygı
Gray	4	Dehşet, hiddet, neşe, kaygı
Fushun Wang ve Jack RE	4	Korku, neşe, üzüntü, öfke

Kaynak: Gu ve diğ., 2019

Tablo 2’de görüldüğü üzere araştırmacılar, farklı sayıda temel duygu olduğunu ve bu duyguların da farklılık gösterdiğini ortaya koyan çalışmalar yapmışlardır. En çok kullanılan sınıflandırmalardan biri Plutchik (1980) ait olup duygu çarkıfeleği/çarkı olarak isimlendirilmektedir. Plutchik (1980) duyguları sekiz ana kategoriye ayırmış ve bu ana duyguları da alt gruplara ayırarak tekerlek şeklindeki bir mekanizma içerisinde ikincil ve üçüncül duygular olarak ele almıştır.



Şekil 4: Plutchik'in Duygu Çarkifeleği

Kaynak: Uçan ve Sezer, 2019.

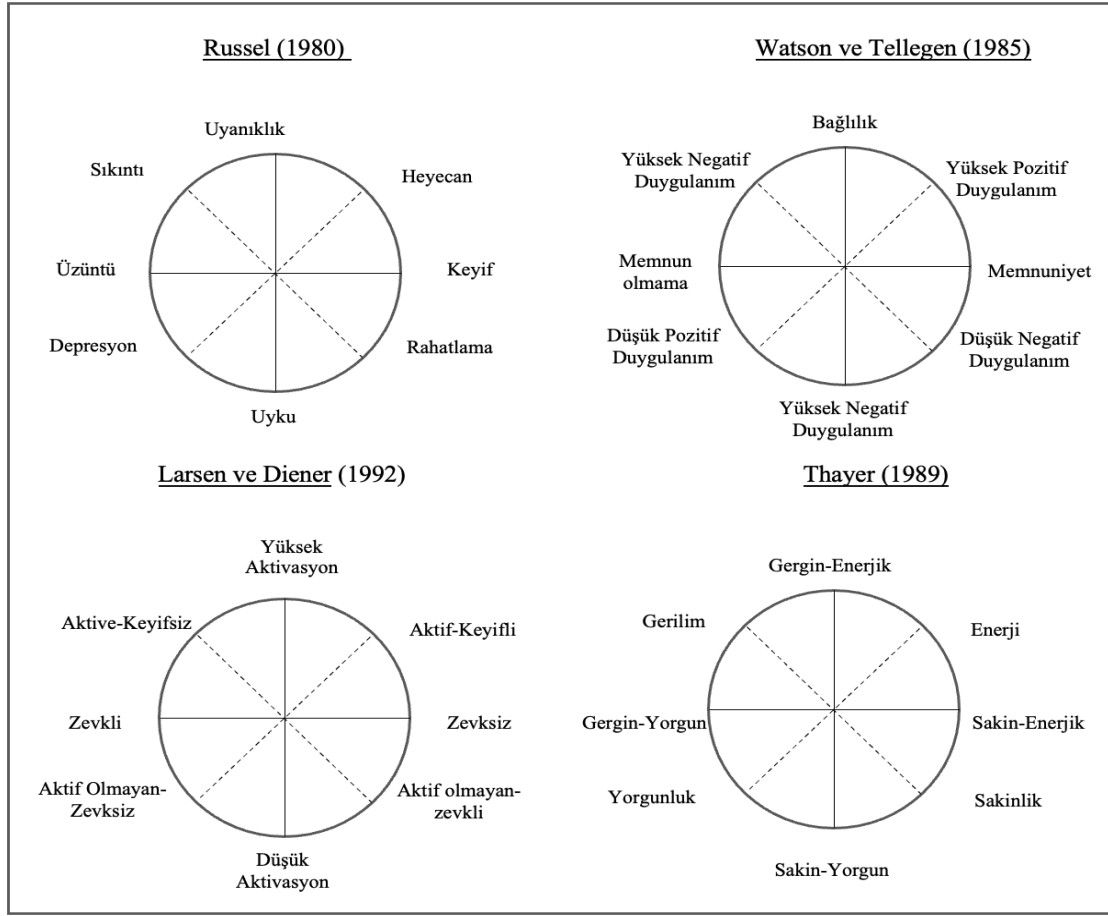
Şekil 4'de Plutchik'in sınıflandırdığı duygular görülmekte olup tekerleğin merkezinde yer alan duyguların yoğunluğunun yüksek olduğu merkezden uzaklaştıkça duygu yoğunluğunun ise azaldığı ifade edilmektedir.

Temel duygular üzerine yapılan araştırmalar devam etmekte olup son yıllarda nörobiyolojik çalışmaların arttığı gözlemlenmektedir. Bu araştırmalardan biri olan Gu ve diğ. (2019) yaptıkları araştırmada; temel duyguları, nöromodülatörler tarafından modüle edilen içsel durumlar olarak tanımlamış ve bu içsel durumların da hayatta kalma mekanizmaları olarak öne sürülen içgüdü gibi belirli kalıplaşmış davranışların dışa yansımaları olduğunu ifade etmişlerdir. Drosophila (sirke sineği) ve diğer böceklerin üzerinde yapılan analiz gözlemlerine dayanarak temel duyguların bütünleştirici bir modelini öneren araştırmacılar; ödül (dopamin), ceza (serotonin) ve stres (noradrenalin) temel içgüdülerine dayanan mutluluk, üzüntü, korku ve öfke şeklinde 4 temel duygu olduğunu öne sürmüşlerdir (Gu ve diğ., 2019).

1.1.3.2. Duygulanımların Sınıflandırılması

Russel (1980)'ın ifade ettiği üzere Nowlis ve Nowlis (1956)'den bu yana duygulanım; faktör analizi sonuçlarından yola çıkarak memnuniyetsizlik, sıkıntı, depresyon, heyecan vb. boyutlardan oluşan bir set olarak tanımlamakta ve her bir boyutun da diğerlerinden bağımsız olarak çeşitlendiği açıklanmaktadır. Ancak duygulanımsal boyutların birbirinden bağımsız olmadığı, birbirleriyle son derece sistematik bir şekilde ilişkili olduğu fikri de varlığını sürdürmüş ve bu görüş Schlosberg'in (1952) duyguların dairesel bir düzenlemeyle organize edilebileceği yönündeki önerisiyle örneklendirilmiştir. Russel (1980) da benzer şekilde duygusal durumların en iyi iki boyutlu bipolar daire üzerinde temsil edilebileceğini iddia etmiştir. Bu dairesel modellerde, dairenin asal eksenleri, duygulanımın bağımsız boyutlarını temsil ederken, memnuniyet-aktivasyon olmak üzere iki farklı boyutun öne çıktığı görülmektedir. Memnuniyet, deneyimin ne kadar iyi olduğunu özetleyen öznel bir gösterge olarak ele alınırken aktivasyon ise eyleme veya enerji harcamaya hazır olma durumunu birey özneline tanımlamaktadır. Farklı çalışmalarda memnuniyet boyutunun; değerlik, hedonik ruh hali, acı-zevk yaklaşımı, ödüllendirme-cezalendirme, olumlu-olumsuz şeklinde isimlendirildiği görülürken aktivasyon boyutu için uyarım, enerji, gerilim ve aktivite terimleri kullanılmıştır (Russell ve Barrett, 1999:809).

Russel (1980), insanların doğal olarak duygulanımları tanımlayabilecek bilişsel yapılaraya sahip olduklarını söyleyerek bu bilişsel yapıların olayların algılanmasını ve yorumlanmasını şekillendirdiğinden bahsetmektedir. Bu bilişsel yapıya dayanarak da çalışmalarında denekler yardımıyla duygulanımı sınıflandırmış ve uyarım-aktivasyon olmak üzere iki boyutlu yapıyı detaylandırmıştır. Her iki boyutla da örtüşmeyen duygulanım terimlerinin nasıl sınıflandırılacağı sorusuna yanıt olarak da Schlosberg (1952)'den ilhamla duygulanımların farklı kombinasyonlarını iki boyutlu dairesel bir düzen üzerinde sıralayarak vermeye çalışmıştır. Yapılan iki boyutlu bu dairesel duygulanım sınıflandırılmasının temellerine Wundt (1912) ve Schlosberg (1952)'in çalışmalarında rastlamak mümkündür (Barrett ve Russell, 1999).



Şekil 5: Duygulanımın Şematik Dört Gösterimi

Kaynak: Yik, Russell ve Barrett, 1999:601.

Yıllar içerisinde bu iki boyutlu modelin dört farklı versiyonlarının önerildiği görülmektedir. Bu versiyonlar; Russell'ın (1980) Memnuniyet-Uyarım Modeli, Watson ve Tellegen'in (1985) Pozitif-Negatif Duygulanım Döngüsü, Larsen ve Diener'in (1992) Hedonik Ruh Hali-Aktivasyon Döngüsü ve son olarak Thayer'ın (1989) Gergin ve Enerjik Aktivasyon Boyutları şeklinde sıralanmakta ve Şekil 5'de gösterilmektedir.

1.1.3.3. Pozitif ve Negatif Duygulanım

Temel duygular çerçevesinde yapılan duygu sınıflandırmalarının haricinde duyguların kategorizasyonunda pozitif ve negatif olmak üzere iki alt başlık çoğunlukla kullanılmaktadır. Robbins nötr bir duygudan bahsedilemeyeceğinden yapılan olumlu ve olumsuz değerlendirmenin pozitif ya da negatif duyguyu birbirinden ayırdığını ifade etmektedir. Ayrıca yapılan bu sınıflandırmanın duyguları genel bir çerçeveye dâhil etmesi sebebiyle ruh haline (mod) dönüştüğünü ileri sürmektedir. Buna bağlı olarak pozitif duygulanımı; yüksek düzeyde kendine güven, heyecan ve neşe şeklinde düşük düzeyde

ise can sıkıntısı, tembellik ve yorgunluk şeklinde deneyimlenen bir ruh hali boyutu olarak tanımlanmaktadır. Negatif duygulanım da üst düzeyde sınırlılık, stres ve kaygı, alt düzeyde ise gevşeme, sükûnet ve denge şeklinde deneyimlenen bir ruh hali olarak açıklanmaktadır (Robbins ve Judge, 2013:134-135).

Duygulanımları sınıflandırmak adına psikanalitik kuramcılarının da çeşitli girişimlerde bulunduğunu söylemek mümkündür. Benzer şekilde negatif ve pozitif olarak yapılan ayırımında negatif duygulanım bir durumu ya da olayı tehlikeli, sakıncalı, istenmeyen, doyuma ulaştırmayan şekilde etiketlemeye ya da değerlendirmeye yol açmaktadır. Bu da bireyi mümkün olduğunca kışkırtıcı uyarandan vazgeçmeye veya kaçınmaya zorlamaktadır. Pozitif duygulanımlar ise, bireye, iç veya dış durumun veya faaliyetin bir şekilde elverişli, arzu edilir, tatmin edici ya da potansiyel olarak tatmin edici olduğunu ve bu nedenle sürdürülmesi veya tekrarlanması gerektiğini gösterir. Pozitif ve negatif duygulanımın Freud'un haz ve acı kavramlarına (gerilim birikimi ve boşalmasına değinmeksizin) karşılık geldiği görülmektedir. Pozitif duygulanımlar olması beklenip haz veren, negatifler ise acı oluşturup kaçınmak istenen duygulanımlardır. Yine de tüm duygulanımların bu kadar kolay pozitif ya da negatif olarak sınıflandırılmayacağı açıktır. Örneğin, hissedilen coşku ya da nostaljinin içerik olarak hem olumlu hem de olumsuz nitelikler barındırdığını söylemek mümkündür (Drellich, 1981:409).

Watson, Clark, ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen Pozitif ve Negatif Duygulanım (PANAS) ölçeği araştırmacılar tarafından en yaygın kullanılan sınıflandırma araçlarından biri olarak bilinmektedir. 10'u pozitif 10'u ise negatif olmak üzere toplam 20 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe geçerliği Gençöz (2000) tarafından yapılmıştır. Modelde pozitif duygulanım, bireyin kendini istekli, aktif ve uyanık hissetmesiyle; negatif duygulanımda birey zevk almama hali içerisinde. Watson ve Tellegen (1985) burada belirtilen pozitif ve negatif duygulanımın, mutluluk-mutsuzlukta olduğu gibi iki zıt ucu temsil etmeyerek, negatif duygulanımın ve pozitif duygulanımın birbirlerinden bağımsız olan iki farklı boyutu oluşturduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca bu duygulanımlar düşük ve yüksek olmak üzere ayrı bir boyut üzerinden de değerlendirilmektedir. Yüksek pozitif duygulanım, yüksek enerji, zevk alma ve odaklanabilme hallerini içerirken; düşük pozitif duygulanım, duyarsızlık ve tembellik hallerini içermektedir. Diğer açıdan yüksek negatif duygulanım; gerginlik, korku, suçluluk ve öfke gibi duygulanımların sınıflandırılması

için kullanılırken, düşük negatif duygulanım ise sakinlik ve rahatlık ile ilişkilendirilmektedir.

1.1.4. Duygusal Düzenleme

Duygular insan hayatını yönlendiren unsurların başında gelmektedir. Duyguların insanı kimi zaman enerji ve sevgi dolu tuttuğu kimi zaman ise anlamadıkları ya da sonradan pişman olacakları şeyleri yapmaya yönlendirdiği görülmektedir. İnsanların genellikle akıllarının ya da mantıklarının söylediği şeyleri yapmak yerine, yapmak istediklerini (duygularının yönlendirdiklerini) yaptıklarına çokça rastlanılmaktadır. Bu anlamda duyguların davranışları motive etmede çok önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkündür. Davranış değişikliğini başarmak için davranışları motive eden duyguları değiştirmek gerekir (Greenberg, 2017:8). Bu açıdan duygusal düzenleme oldukça hayati bir beceri olarak karşımıza çıkmaktadır.

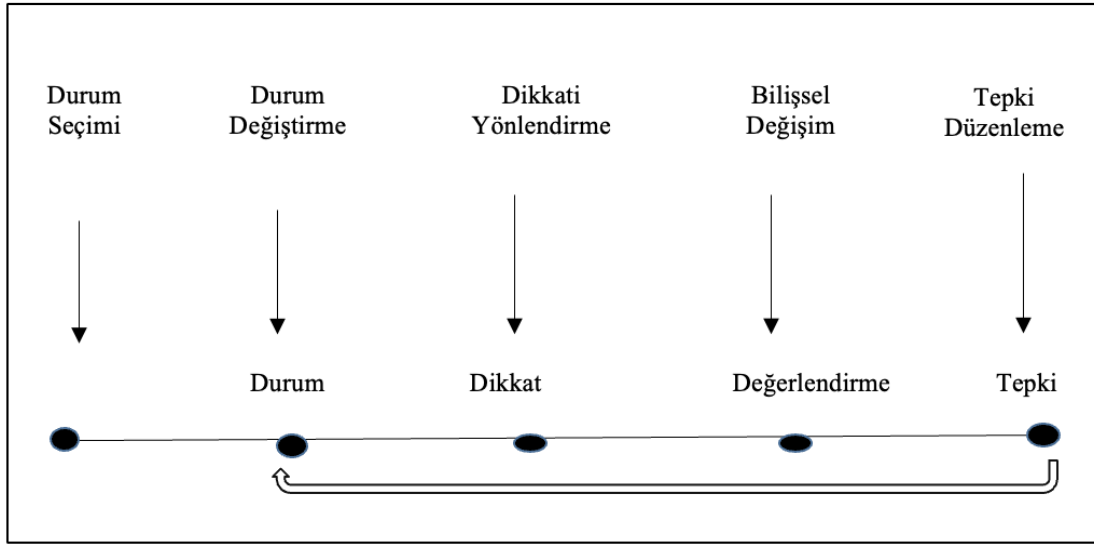
Duygusal düzenleme; bireylerin hangi duygulara sahip olduklarını, ne zaman sahip olduklarını ve bu duyguları nasıl deneyimleyip ifade ettiklerini şekillendiren süreçleri içermektedir. Thompson (1991:271) duygusal düzenlemeyi; duygusal tepkilerin özellikle de geçici ve yoğun olan özelliklerinin değerlendirilmesinden, denetlenmesinden ve değiştirilmesinden sorumlu olan içsel ve dışsal süreçler olarak tanımlamaktadır. Duygusal düzenlemeye ilişkin yapılan çoğu araştırmanın temelinde, bireylerin pozitif ve negatif duygularının deneyimleme ve ifade edilme şekillerini modüle etmelerini sağlayan fizyolojik, davranışsal ve bilişsel süreçlerin teorik bir kavramsallaştırması yatmaktadır (Bridges, Denham ve Ganiban, 2004:340).

Gross (2014), duygusal düzenlemeyi anlamlandırmak için duygusal düzenlemeye neden ihtiyaç duyulduğunun bilinmesinin öneminden bahsetmektedir. Niedenthal ve Ric (2017:199-200) kitaplarında beş farklı duygu düzenleme motivasyonunu ele almıştır. Bunlardan ilki hazcı motivasyondur ve “daha iyi hissetmek istediğiniz için duygularınızı düzenlemeye çalıştığınızda” hazcı bir motivasyon tarafından yönlendiriliyorsunuz anlamına gelmektedir (Larsen, 2000). Araçsal motivasyon, duygunun pozitif ya da negatif olmasından bağımsız olarak var olan durum için uygun olmadığı zamanlarda ihtiyaç duyulan düzenlemeye verilen addır. Diğer bir motivasyon, olumlu sosyal davranış olup başkalarını korumak ya da onların duygularını incitmemek adına kendi duygularını düzenlemeyi içermektedir. Duygu düzenlemenin temelinde kendini koruma güdülerini de

olabilir. Bireyler, kişisel güvenliklerini korumak ya da başkalarından yardımcı tepkiler almak için duygularını bastırabilir ya da bir duyguyu taklit edebilirler. Bu da kendini koruma motivasyonu şeklinde adlandırılmaktadır. Son duygu düzenleme motivasyonu ise, başkaları tarafından olumsuz bir yargılanma almamak adına duyguların düzenlenmesini ifade eden izlenim yönetimi motivasyonudur (Niedenthal ve Ric, 2017: 200).

Greenberg'e göre duygu düzenleme süreci duygunun farkındalığına varıp onun yaşanmasına izin verme yolu ile gerçekleşir. Acı veren ya da kötü hissettiren bir duygudan kaçınmayarak duygunun deneyimlenmesine izin vermek, o duygunun düzenlenebilmesine ve bize verdiği bilginin fark edilebilmesine olanak tanımaktadır. Çünkü duygular; ihtiyacın karşılanıp karşılanmadığına bağlı olarak bizim için neyin iyi neyin kötü olduğu hakkında bize bilgi verir ve refahımız için önemli olan durumlara karşı bizi hızlıca uyarır. Bu anlamda insanlar ancak ne hissettiklerini bildiklerinde, ihtiyaçları ile yeniden bağlantı kurabilirler ve onları karşılamak için motive olurlar. Kaçınmak yerine farkına varılarak kabul edildikten sonra, bu duygular altta yatan farklı duyguları da ortaya çıkartır. Tüm bu duyguları anlamlandırmak için üzerlerinde düşünmek ise duygusal değişimi beraberinde getirmektedir. Ortaya çıkan acı verici duygusal deneyimleri kabul etme noktasında bireylerin kendi kendini yatıştırma ve öz şefkat becerileri geliştirmeleri son derece önemlidir (Greenberg, 2016).

Gross (1998) duygu düzenleme sürecini beş basamak içerisinde açıklamaya çalışmıştır. Bu basamaklardan ilk dördü öncül odaklı düzenleme olarak kabul edilirken, son basamak ise tepki odaklı duygu düzenleme olarak değerlendirilmektedir (Gross ve Thompson, 2007:10). Öncül odaklı duygu düzenleme (antecedent-focused), duygu başlamadan önce bizim ya da başkalarının yaptığı şeylerle ilgili olup duygu oluşmadan yapılan duygu düzenleme olarak tanımlanır. Tepki odaklı duygu düzenleme ise duygu oluşuktan sonra kullanılan stratejileri kapsamaktadır. Bu noktada, duygu programı zaten harekete geçirilmiştir ve birey ancak üretilen tepki eğilimlerini modüle etmeye çalışır (örneğin, azaltır ya da artırır). Tepki odaklı duygu düzenleme örnekleri arasında, bir çocuğa mızızlanmamasını söylemek ya da bir iskambil oyununda güçlü bir elin sevincini saklamak yer almaktadır (Gross ve Munoz, 1995:153).



Şekil 6: Duygu Düzenleme Süreç Modeli

Kaynak: Gross ve Thompson, 2007:10.

Şekil 6'da gösterilmiş olan Gross'un duygu düzenleme süreçlerinin detayları şu şekildedir:

- **Durum Seçimi:** Duygu düzenlemeye dair en ileriye dönük basamak, durum seçimidir. Bu tür bir duygu düzenleme, arzu edilen (ya da edilmeyen) duygulara yol açacağını beklediğimiz bir durumu oluşturmayı daha fazla (ya da daha az) sağlayan eylemlerde bulunmayı içermektedir (Gross ve Thompson, 2007:11). Çocuğunun saçını kestirmeye götüren baba örneğinde, durum seçimi, babanın çocuğun saç kesimini kolaylıkla yapacağını düşündüğü berberi seçmesiyle açıklanır. Rahatsız edici bir iş arkadaşıyla görüşmekten kaçınmak, kötü bir günün ardından komik bir film kiralamak verilebilecek diğer örnekler arasındadır (Gross, 2002:282).
- **Durum Değişirme:** Oluşturduğu duygusal etkiyi değiştirmek için çevreyi düzenleme olarak ifade edilmektedir (Gross, 1998:225). Muhafazakâr akrabalar ziyarete geldiğinde, siyasi olarak kışkırtıcı sanat eserlerini saklama durum değiştirmeye örnek olarak verilebilir (Gross ve Thompson, 2007:12).
- **Dikkati Yönlendirme:** Durumun birçok yönünden hangisine odaklanacağınızı seçmek anlamına gelmektedir. Rahatsız edici bir hal alan konuşmadan sıyrılmak için tavan döşemelerini saymak, dikkati yönlendirmeye verilebilecek örnekler arasındadır (Nix ve diğ., 1995).

- **Bilişsel Değişim:** İçinde bulunulan durumla ilgili birçok olası anlamdan hangisine odaklanacağını seçmeyi ifade etmektedir. Girilen bir sınavı insan olarak değerinizin bir ölçüsü olarak görmek yerine “bu sadece bir sınav” şeklinde yapılan bir hatırlatma bilişsel değişime örnek olarak gösterilir (Gross, 2002:283).
- **Tepki Düzenleme:** Diğerlerinin aksine tepki düzenleme duygu üretiminin sonrasında yapılabilecek duygusal düzenlemeyi içermektedir. Doğrudan davranışsal ve fizyolojik tepkileri değiştirmeye yöneliktir. Fiziksel egzersiz, meditasyon, alkol, ilaçlar vb. tepki düzenleme stratejilerinde kullanılan yöntemlere örnek olarak verilmektedir (Gross, 1998:285).

1.1.5. İş Yerinde Duygulanım

Duygusal dünyaya dair kavramların, bireylerin özel yaşamları üzerinde etkili olduğu kadar iş yaşamlarında yaptıkları hemen hemen her şey üzerinde de derin bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. On yıl öncesine kadar bu etkinin göz ardı edildiği görülse de günümüzün örgütsel davranış, pazarlama, ekonomi ve diğer sosyal bilimlerdeki araştırmacılar; duyguları çalışmalarının ve teorilerinin önemli bir parçası haline getirmişlerdir. Örgütsel davranış tarihçesine bakıldığında ise son yıllara kadar duyguların önemsenmeyip bireylerin düşüncelerinin ve eylemlerinin öncelikli olarak bilinçli akıl yürütme sonucu oluştuğunun varsayıldığı görülmektedir. Bu da birçok teorinin, duygusallığı göz ardı ederek işyerindeki insan davranışıyla ilgili bulmacanın büyük bir parçasını gözden kaçırmaya sebebiyet vermiştir. Neyse ki nörobilim sahasında çığır açan keşiflerle birlikte algılarımızın, tutumlarımızın, kararlarımızın ve davranışlarımızın hem bilişten hem de duygudan etkilendiği ve ikincisinin genellikle daha büyük etkiye sahip olduğu gözler önüne serilmiştir. Böylelikle örgütsel yaşamda duygu ve duygulanımlar üzerine yapılan çalışmalar hız kazanarak çeşitlenmiştir (McShane ve Von Glinow, 2008).

Duygusal kavramlara ilişkin örgütsel çalışmaların artış göstermesinde şüphesiz Weiss ve Cropanzano (1996)'nın geliştirdiği Duygusal Olaylar Teorisi'nin payı büyüktür. Çalışanların işyerinde başlarına gelen olaylara duygusal olarak tepki verdiklerini ve bu tepkilerinin iş performanslarını ve iş tatminlerini etkilediğini ileri süren teori, iş yerinde duyguları merkezi bir konuma yerleştirmiştir. İş yerindeki duyguları anlamlandırabilmek adına ‘makro bir yapı’ sunan teorinin diğer araştırmacılar için önemli bir yol haritası

olduğu görülmektedir (Ashkanasy, Hartel ve Zerbe, 2005). Yine Goleman (1995)'nin yayınladığı “Duygusal Zekâ Neden IQ'dan Daha Önemlidir?” kitabı duyguların insan davranışlarındaki merkezi rolünü gözler önüne sermiş ve ayrıca “İşbaşında Duygusal Zekâ” (1998) kitabıyla da duyguların organizasyonlar üzerindeki etkisine değinmiştir (Ashkanasy, Humphrey ve Huy, 2016).

Örgütsel çalışmalarda PANAS Ölçeği'nin sıklıkla kullanıldığı görülürken Warr ve Parker (2010) tarafından genelden ziyade işte yaşanan duygulanımlara odaklanan “Çoklu Duygulanım Göstergesi” geliştirilmiştir. Ölçekte hevesli, sinirli, sakin, depresif, neşeli, endişeli, rahatlamış, keyifsiz, yaratıcı, gergin, kaygısız, ümitsizliğe kapılmış, heyecanlı, kaygılı, rahat, umutsuz olmak üzere 16 duygulanım durumu yer almaktadır.

İşyerinde duygu konusunun kapsam genişliğine rağmen, araştırmaların genellikle stres, memnuniyet, bağlılık gibi daha genelleştirilmiş ve istikrarlı duygusal durumlar üzerine yapıldığı görülmektedir. Aynı zamanda duyguların rolünün çalışmalar içerisinde sıklıkla örgütsel değişim süreçleri, gruplar arası çatışma gibi önemli olaylar çerçevesinde araştırılmaya çalışıldığı dikkat çekmektedir. Aslında çalışanların sıradan örgütsel yaşamlarında hissettikleri gündelik duyguların grup dinamiklerinden organizasyonel süreçlere kadar pek çok konu üzerinde etkili olduğu örtük bir gerçek olarak bilinmektedir (Ashkanasy ve diğ., 2016). Bu bağlamda Şekil 7'de görüldüğü üzere Ashkanasy (2003), çalışma hayatı için bireysel, karşılıklı, kişilerarası, grup ve örgüt olmak üzere beş farklı analiz düzeyindeki duyguları kapsayan çok katmanlı bir duygu çerçevesi modeli önermiştir. Daha sonra Elfenbein (2007) de, temelde kişilerarası bir kavram olarak duyguya odaklanıp farklı analiz düzeyleri arasında bağlantı kuran bir “Süreç Çerçevesi” yayınlamıştır.



Şekil 7: Organizasyonlardaki Beş Düzey Duygu Modeli

Kaynak: Ashkanasy, 2003:11.

Ashforth ve Humphrey (1995) gelecekteki araştırmaların, özellikle duygusallık ve rasyonellik arasındaki dinamik ilişkiye odaklanması gerektiğini savunmuşlar ve bu doğrultuda yapılan çalışmaların iş yerlerinde toplantılar, görevler ve benzeri örgütsel olaylar içerisinde duyguların ifadesine ve deneyimine daha fazla değinilmesinin önünü açacağını belirtmişlerdir. Özellikle akademisyenlerin duygusallığı yalnızca “gerçekliğin işlevsiz antitezi” olarak görme eğiliminden çıkarak “duyguları nasıl işlevsel hale getirip onlardan faydalanabiliriz”i sorgulayarak yapacakları çalışmalar alan için oldukça elzemdir. Görüldüğü üzere, örgütsel düzeyde ele alınan duygular; oldukça canlı, büyüyen ve potansiyeli henüz gerçek anlamıyla kullanılmayan bir araştırma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.1.6. Pozitif ve Negatif Duygulanımın Örgütsel Yansımaları

Duygulanımların çalışanların örgütsel yaşamlarına olan etkisi gün yüzüne çıktıkça araştırmaların pozitif-negatif duygulanım ile çalışma hayatındaki temel davranış ve tutumlar arasındaki ilişkiyi anlamlandırmak üzerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Duygulanım ile iş tatmini (Bruk-Lee ve diğ., 2009; Judge ve Larsen, 2001), iş performansı (Kaplan ve diğ., 2009) ve işten ayrılma niyeti (Chiu ve Francesco, 2003) arasındaki ilişkiyi inceleyen farklı çalışmalara rastlamak mümkündür. Bulgular pozitif duygulanımı yüksek olan bireylerin işlerinden daha fazla memnun olduklarını ve negatif duygulanımı

yüksek olanların ise iş durumlarını olumsuz olarak algılama eğiliminde olup bunun da onların iş tatminsizliği yaşamalarına yol açtığını göstermektedir (Bouckennooghe, Raja, ve Butt, 2013; Moyle, 1995). Ayrıca negatif duygulanımın görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu yönünde sonuçlar yer almaktadır. Negatif duygulanımın bireylerin sergilediği üretkenlik karşıtı iş davranışı ve geri çekilme davranışını arttırdığı da bulunan diğer bulgular arasındadır (Kaplan ve diğ., 2009).

Türkmen (2012), yaptığı çalışmada bireylerin sahip olduğu pozitif ve negatif duygulanım düzeyleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasında bir ilişkinin varlığından söz ederek bu ilişkinin de bireylerin yaşam doyumları üzerine etkisi olduğunu bulmuştur. Siu, Cheung ve Lui (2015) tarafından polis memurları üzerinde yapılan çalışma da pozitif duyguların; umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik kavramlarını kapsayan psikolojik sermayeyi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Yine Yalnız (2014)'ın yaptığı çalışmada pozitif duygulanımın öğrencilerin akademik öz yeterliliklerini pozitif yönde etkilerken negatif duygulanımın ise negatif yönde bir etkisinin bulunduğu dile getirilmiştir.

Özel sektör çalışanları üzerinde Aydemir (2018)'in yürüttüğü çalışmada çalışanların sahip olduğu psikolojik dayanıklılıklarının, mevcut pozitif ve/veya negatif duygulanımlarından önemli ölçüde etkilendiği ortaya konulmuştur. Yıldırım ve Akın (2018), pozitif ve negatif duygusallığın örgütsel dışlanma ve sinizm ilişkisindeki rolünü tespit etmek amacıyla mobilya sektöründe çalışanlar üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmanın sonucunda çalışanın pozitif duygusallık düzeyi yüksek olduğunda sinizm düzeyinde bir azalma görülebileceği fakat negatif duygusallık düzeyi fazla olduğunda ise sinizm düzeyinde bir artış görülebileceği belirtilmiştir.

Son zamanlarda duygulanımın pek çok farklı yönetim konusu ile birlikte yapılan araştırmaları da dikkat çekmektedir. Örneğin, duygular artık strateji (Ashton-James ve Ashkanasy, 2008; Huy, 2011), girişimcilik (Cardon ve diğ., 2012) ve örgütsel değişim (Huy, 2002) gibi konularla birlikte incelenmektedir. Aynı zamanda, Waldman, Balthazard ve Peterson (2011)'in duygulanımın nörolojik temelleri ve liderlik arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalıştığı araştırması mevcuttur. Bu anlamda çalışma hayatındaki duygulanım araştırmalarının kapsamının genişlediği görülmektedir.

Duygulanımların bireylerin kendi davranışları üzerine olan etkisinin yanısıra diğer insanların davranışları üzerinde de etkili olduğu bilinmekte olup bireylerin deneyimlediği duygulanımlar ortamın duygusal atmosferini de değiştirmektedir (Tuna, 2011:24). Duygusal bulaşma olarak da ifade edilebilen bu durum, çalışma ortamı ve benzeri sosyal ortamlarda hissedilen duyguların bulunan diğer insanlar üzerinde de etkili olduğuna işaret etmektedir (Seçer, 2005:821). Bu anlamda duygulanımın örgüt ortamına yansımalarını sadece bireysel bazda değerlendirmek yeterli değildir. Örgüt içinde negatif duygulanımları yüksek düzeyde olan bireylerin, üzgün, tatminsiz, karamsar ve psikolojik olarak sıkıntılı halleriyle diğer çalışanları da etkilediği görülmektedir (Schepman ve Zarate, 2008). Pozitif duygulanım ise olumlu duygusal deneyimlere yönelik eğilimi içermekte olup genel bir esenlik hali, yeterlilik duygusu ve etkili kişilerarası bağlılık ile ilişkilendirilmektedir (Watson ve diğ., 1988:1063).

1.2. Yenilikçi İş Davranışı

Hızlı değişimlerin yaşanıldığı günümüz dünyasında işletmelerin dinamikleri fark ederek değişimleri yönetebilir hale gelebilmesi, işleyiş ve başarılarını sürdürebilmeleri adına önemli konulardan birisidir. Aynı zamanda rakiplerden farklılaşabilmeyi, belirsizlik ve kriz durumlarına karşı hazırlıklı olabilmeyi de gerektiren bu dönem için işletmelerin yenilikçi bir bakış açısına sahip olmaları son derece elzemdir. İşletmelerin sahip olduğu bu yenilikçi bakış açısına ek olarak her bir çalışanın da bireysel yenilikçiliğini ortaya çıkarabilmesi ve karşılaştığı sorunlara yönelik yenilikçi yaklaşımlar sunabilmesi gereklilik haline gelmiştir. Bu anlamda yeniliklerin geliştirilmesine olan bireysel katkıları ifade eden yenilikçi iş davranışı, günümüz şartlarında çalışanlar için öncelikli aranan niteliklerden biri olarak sıralanabilmektedir. Aranılan bu niteliğin doğasını anlamak üzerine yapılan çalışmalar son zamanlarda artış göstermekte olup yapılan her bir araştırma da yenilikçi iş davranışı üzerine bilginizi genişletmeye devam etmektedir. Bu bölümde yenilikçi iş davranışına yönelik var olan literatür taranarak kavramın temelleri aktarılmaya çalışılacaktır.

1.2.1. Yenilik Kavramı

Türkçe literatürde inovasyon/yenileşim (Türk Dil Kurumu [TDK], 2022) olarak da ifade edilen yenilik kavramı, “yeni bir şey yapmak” anlamındaki Latince “innovates”

kökünden gelmektedir (Tidd, Bessant ve Pavitt, 2005). Karmaşık ve çok boyutlu bir yapı gösteren kavram, pek çok farklı disiplin tarafından uzun yıllardır araştırılmaktadır. Ancak tüm bu araştırmalar neticesinde ulaşılan çeşitliliği sentezleyebilen bir çerçeve oluşturmak var olan literatür içerisinde mümkün olmamıştır. Bu anlamda kavramın tanımı üzerinde bir netlik söz konusu olmayıp yeniliğin, farklı bakış açıları ile oluşan tanımlamalar ile ele alındığı görülmektedir (Adams, Bessant ve Phelps, 2006).

Yeniliğe dair ilk kavramsal çerçeve, önemli ekonomistlerden olan Joseph Alois Schumpeter tarafından ortaya atılmıştır. Schumpeter yeniliği “bir şeyler yapmanın yeni yolları” ya da “üretim faktörlerinin daha iyi, benzersiz kombinasyonları” şeklinde tanımlayarak bir girişimcinin çalışmalarında olması gereken temel şekilde açıklamaktadır. Ayrıca yeniliği, “yaratıcı yıkım” fırtınalarına neden olan ekonomik değişimlerin merkezi olarak ifade ederek sürekli olarak eskiyi yıkıp yenileyen, ekonomik yapıyı köklü olarak değiştiren endüstriyel mutasyon süreci şeklinde yorumlamıştır (Schumpeter, 1942).

Drucker ise yeniliği girişimcilerin enstrümanı olarak değerlendirip yeni bir kapasite ile kaynak oluşturma eylemi olarak açıklamaktadır. İnsan doğada yer alan herhangi bir şey için bir kullanım alanı bulup ve böylece ona ekonomik bir değer verene kadar o şey “kaynak” olarak değerlendirilmemektedir. Nitekim o zamana kadar her bitki bir ot ve her mineral sadece başka bir kayadır. Bu açıdan geniş anlamda yenilik, kaynak yaratmaktır. Ayrıca yeniliğin teknik olması ile ilgili bir zorunluluk yoktur; aslında tamamen bir “şey” olmak zorunda da değildir. Çok az teknik yenilik, gazete ya da sigorta gibi sosyal yeniliklerle etki açısından rekabet edebilmektedir. Buna benzer şekilde taksitli satın alma işleminin ortaya çıkışı da ekonomileri dönüştüren önemli yeniliklerden biri olarak sayılmaktadır (Drucker, 1985).

Literatüre bakıldığında yeniliğin araştırmacılar tarafından “süreç” ve “sonuç” odaklı olmak üzere iki farklı bakış açısıyla ele alındığı görülmektedir. Bir süreç olarak yenilik, yeni bir fikrin “kullanıma kazandırılması” (Kanter, 1983) “tanıtılması” (West ve Farr, 1989) ya da “geliştirilmesi” (Van de Ven, 1986:590) şeklinde açıklanmıştır. Yeniliği bir süreç olarak tanımlamak, araştırmacıların yeniliği oluşturan faaliyetler üzerinde daha çok durmalarına olanak tanımaktadır (Greve ve Taylor, 2000). Sonuç odaklı bakış açısına göre ise yenilik, tanıtıldığı çevrede yeni kabul edilen bir ürün, işlem, yazılım, fikir,

kavram vb. olarak tanımlanmaktadır (Damanpour, 1991:556). Bu bakış açısı ise yeniliği oluşturan yapıları açıklamaya yardımcı olarak yeniliği belirli kategoriler altında sınıflandırmaya katkı sağlamaktadır. Genel olarak bakıldığında yenilik araştırmacılar açısından sıklıkla faaliyet ya da olay şeklinde tanımlansa da çoğu araştırmacının yeniliği sonuçları üzerinden ölçtüğü görülmektedir (Quintane ve diğ., 2011).

Quintane ve diğ, (2011) yeniliği, inovatif sonuçlara ulaştıracak süreçleri tekrarlamak için gerekli olan yeni bilgilerin yaratılması olarak tanımlamıştır. Bu kavramsallaştırma için araştırmacılar, açığa çıkarılan bilginin tekrarlanabilir olması, tanıtıldığı süreçte yeni kabul edilmesi ve pratikte yararlı olduğunun gösterilmesi hususlarının önemli olduğunun altını çizmişlerdir. Rogers (1983) da göreceli avantaj, denenebilirlik, karmaşıklık, uygunluk ve gözlemlenebilirlik olmak üzere yeniliğin beş farklı özelliğinden bahsetmiştir. Bireyler tarafından algılanan bu yenilik özellikleri, yeniliğin bireyler arasındaki benimsenme oranının anlaşılması hususuna da katkı sağlamaktadır. *Göreceli avantaj*, bir yeniliğin bireyler tarafından yerini aldığı fikirden ne düzeyde daha iyi olarak algılandığının ölçüsü olup bireylerin yeniliği avantajlı olarak algılaması yeniliğin benimsenme oranını da artırmaktadır. *Denenebilirlik*, yeniliğin belirli bir temel üzerinde denenebilmeye imkân tanınması olup potansiyel tüketiciler için denenebilir bir yenilik yaparak öğrenmeyi de sağladığından daha az belirsizliği temsil etmektedir. *Karmaşıklık*, sunulan bir yeniliğin bireyler tarafından anlaşılması ve kullanılmasının zor olarak algılanma düzeyini göstermektedir. Genel olarak, anlaşılması daha basit olan yeni fikirler, bireyin yeni beceriler geliştirmesini gerektiren yeniliklerden daha hızlı benimsenecektir. *Uygunluk*, bir yeniliğin mevcut değerler, geçmiş deneyimler ve potansiyel tüketicilerin ihtiyaçları ile tutarlı olup olmadığı yönündeki algılanma derecesidir. *Gözlemlenebilirlik* ise bir yeniliğin sonuçlarının başkaları tarafından fark edilme derecesidir. Bireylerin bir yeniliğin sonuçlarını görmeleri ne kadar kolaysa, benimsemeleri de o kadar mümkün olmaktadır (Rogers, 1983:15-16).

1.2.2. Yenilik Türleri

Yeniliğin tanımlanması sürecinde ortaya konulan pek çok farklı yaklaşım, farklı bakış açılarını da beraberinde getirerek yenilik üzerine farklı sınıflandırmaların oluşmasına sebebiyet vermiştir.

Kullanım alanlarına göre oluşturulan sınıflandırmada yenilik türlerinin; ürün, süreç, örgütsel ve pazarlama olmak üzere dört başlık altında ifade edildiği görülmektedir. *Ürün yenilikleri*, yeni ya da mevcut mal ve hizmetlerin kapasitelerinde oluşturulan önemli değişiklikleri içerirken *süreç yenilikleri* ise üretim ve teslimat yöntemlerinde yapılan önemli değişiklikleri temsil etmektedir. *Örgütsel yenilikler*, yeni örgütsel yöntemlerin uygulanmasını ifade ederken *pazarlama yenilikleri*, ürün tasarımı-promosyonu, mal ve hizmetlerin fiyatlandırılması gibi yeni pazarlama yöntemlerinin uygulanmasını içermektedir (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2005:17).

Yenilik etki derecelerine ya da diğer bir ifade ile boyutlarına göre radikal (köklü-süreksiz) ve kademeli (artırımsal-süreklî) şeklinde de bir sınıflandırmaya tabi tutulabilmektedir (Dewar ve Dutton, 1986:1422). *Radikal yenilikler*, teknolojideki köklü değişiklikleri kapsayan temel değişikliklerdir. Bu yenilik türü, mevcut olandan açık bir şekilde ayrılmayı içermektedir. *Kademeli yenilikler* ise, mevcut ürünleri, hizmetleri ya da teknolojileri iyileştirir ve yerleşik ürün/hizmet tasarımlarının ve teknolojilerinin potansiyelini güçlendirmektedir (Ettlie, 1983). Radikal-kademeli yenilik sınıflandırmasına benzerliği ile dikkat çeken bir başka yenilik sınıflandırılması da yıkıcı-destekleyici yeniliktir. Her ne kadar benzer birtakım özellikleri göze çarpsa da yıkıcı-destekleyici yeniliklerin radikal-kademeli yeniliklere nazaran oluşturduğu etkiler açısından büyük farklılıklara sahip olduğu görülmektedir. Çok sıklıkla karşılaşmadığımız *yıkıcı yenilikler*, algılarımızı köklü bir şekilde değiştirerek var olanın kabul edilebilirliğini ortadan kaldıran ve yerine bütünüyle yeni olan koşulları getiren yeniliklerdir. El ile yapılan üretimi sona erdiren buharlı makinaların icadı, yıkıcı yeniliklere örnek olarak gösterilebilir. *Destekleyici yenilikler* ise radikal ya da kademeli olabilen performans artışına yönelik yeniliklerdir (Uzkurt, 2012:19-20).

Yeniliklerin içeriğindeki teknolojik yoğunluk ve kullanımları esnasındaki teknoloji ile olan bağlantılarına göre teknolojik-teknolojik olmayan yenilik şeklinde iki sınıfa ayrıldığı görülmektedir. Yeni bir ürünün tasarım ve üretimini ya da bir hizmetin hazırlanış ve sunumunu kolaylaştıran teknoloji-teknik bilgi ağırlıklı yenilikler, *teknolojik yenilik* sınıflandırılmasına dâhildir. Diğer yandan yeni bir iletişim şekli, yeni bir yönetim tarzı, yeni bir örgütlenme biçimi *teknolojik olmayan yenilikler* olarak ifade edilmektedir

(Uzkurt, 2012:21). Bu sınıflandırmanın teknik ve yönetsel yenilikler şeklinde isimlendirildiği de olmuştur (Afuah, 2003:14). Literatürde sıklıkla karşımıza çıkan bu yenilik türlerinin yanında *toplumsal yenilik* başlığı da dikkat çekmektedir. *Toplumsal yenilik* toplumun bir bölümünün ya da bütünün hayatını kolaylaştırıp etkileyen yeniliklerdir. E-devlet uygulamasında olduğu gibi toplumsal yenilikler, pek çok yenilik türünü içine alarak kapsamlı bir yenilik oluşturmaktadır (Uzkurt, 2012:21).

1.2.3. Yenilikçi İş Davranışı Kavramı ve Önemi

Unsworth ve Parker (2003) günümüz iş dünyasını bir maraton yarışına benzetmişlerdir. Hızın daima arttığı bu maraton yarışında esas olan diğerleri ile rekabet ederek daima artan bir ivme ile koşmaya devam etmektir. Giderek daha fazla insanın yarışa katıldığı bu maratonda bitiş çizgisi sürekli değişmekte ve her köşe başında yarışanlara bir şeyler atılıp bu atılanlarla başa çıkmaları istenmektedir. İşte günümüzde pek çok kuruluş tıpkı bu maraton koşusuna benzeyen ortamlarda (teknolojilerin, pazarların, hükümet düzenlemelerinin ve müşterilerin sıklıkla değişerek türbülansa ve öngörülemezliğe yol açtığı giderek daha rekabetçi olan bir ortam) faaliyet göstermektedir. Peki, kuruluşlar bu tür baskılarla nasıl başa çıkabilmekte, yarışı bitirmeyi nasıl başarabilmektedir? Bu noktada yeni fikirlerle kurumlarının ilerlemelerine yardımcı olan ve çevrenin tahmin edilemezliği ile başa çıkabilen çalışanlar önemli bir avantaj olarak görülmektedir. Yenilikçi iş davranışı, kuruluşların bu maraton yarışına devam edebilmelerini kolaylaştıran kavramlardan biri olarak önem arz etmektedir.

Yenilik ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında bazı çalışmaların yeni ürün, hizmet ya da süreçler gibi yeniliğin nesnesine; bazı çalışmaların ise yeniliği başlatan ya da uygulayan aktörlere yani yeniliğin öznesine odaklandıkları görülmektedir. Özne odaklı çalışmalar daha çok bu aktörlerin nasıl daha etkili ve verimli yenilik yapabileceği sorusu ile ilgilenmektedir (De Jong, 2007:16). Benzer nitelikteki bir ayrım da işletme literatürü içerisinde görülmekte olup yenilik çalışmaları, birey ve örgüt bazlı olarak ele alınmaktadır. Yeniliği başlatan ya da uygulayan birey olduğundan birey düzeyindeki çalışmaların öncelikli olarak incelenmesi bu anlamda önemli olmaktadır (Yeloğlu, 2012: 49). Genel olarak bakıldığında yeniliğin temelinde “fikirler” yer almaktadır ve bu fikirleri geliştiren, taşıyan, tepki veren ve değiştirenler ise insanlardır. İnsanlar da geçmişlerinin, deneyimlerinin ve dikkatlerini meşgul eden aktivitelerin bir sonucu olarak fikirlere hayat

kazandırmakta olup (Van de Ven, 1986:592) bu anlamda birey düzeyindeki yenilikçi davranışı neyin sağladığı ya da motive ettiğinin araştırılması kritik olmaktadır. Pek çok araştırmacı da (Amabile, 1988; Axtell ve diğ., 2000; Unsworth ve Parker, 2003) bireysel düzeyde yeniliğin örgütsel başarıyı elde etme noktasında önemli bir basamak olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda yenilikçi iş davranışı üzerinde hassasiyetle durulması gereken kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yenilikçi iş davranışına ilişkin ana literatürün Van de Ven (1986) ve West ve Farr (1989)'in çalışmalarına dayandığı görülmektedir. Van de Ven (1986) çalışması boyunca örgütlerde yenilik kavramını anlamlandırabilmek adına fikir, insan, işlem ve bağlam olmak üzere dört temel kavramın üstünde durulması gerekliliğinden bahsetmiştir. Ona göre örgütlerde yenilik, insanların dikkatini yönetebilmeyi, yeni ya da faydalı düşüncüyü değerli “para birimine” dönüştürebilmeyi, parça ve bütün arasındaki ilişkileri kurabilmeyi ve doğru stratejiyi oturtabilen kurumsal bir liderlik oluşturabilmeyi gerektirmektedir. Janssen (2000)'in aktarımıyla West ve Farr (1989) yenilikçi iş davranışını; rol performansına, gruba ya da örgüte yarar sağlaması adına yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin ya da prosedürlerin grup veya örgüt içerisinde istekli olarak üretilmesi, tanıtılması ve uygulanması olarak açıklamaktadır. Bu tanım, yenilikçi iş davranışını, bireylerin faydalı yeni sonuçlar sağlamaya yönelik olarak ortaya koyduğu bilinçli çabalar olarak sınırlandırmıştır (Janssen, 2000:288).

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların yenilik sürecine katkıda bulunabilecekleri tüm davranışları içeren çok boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Jong ve Den Hartog, 2007:43). Bu anlamda kavram, önceden belirlenmiş iş rollerinin gerekliliklerinin ötesine geçen ve herhangi bir resmi ödül sistemi tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak tanımlanmayan gönüllü ve isteğe bağlı çalışan davranışına atıfta bulunmaktadır (Ramamoorthy ve diğ., 2005:143).

Yaratıcılık ile ilişkili olmasına rağmen yenilikçi iş davranışı, çalışan yaratıcılığı ile oldukça farklı bir kavramdır. Yaratıcılık genellikle yeni, faydalı fikirlerin ya da problem çözümlerinin üretilmesi olarak tanımlanırken hem fikir üretme, problem çözme sürecini hem de gerçek fikir veya çözümü ifade etmektedir (Amabile, 1983). Yaratıcılıktan farklı olarak yenilikçi iş davranışı, fayda sağlamaya yönelik olan bu fikir ve çözümlerin net bir uygulama veya çıktıya dönüştürülmesi şeklinde açıklanmaktadır (Jong ve Den Hartog,

2008:6). Yaratıcılık, yenilikçi iş davranışının önemli bir bileşeni olup bir problem veya performans boşluğunun fark edildiği ya da algılanan bir yenilik ihtiyacına yanıt olarak fikirlerin üretildiği yenilik sürecinin başlangıcında etkindir (West, 2002). Ayrıca yaratıcılık geleneksel olarak tamamen yeni bir şeyin oluşturulmasına atıfta bulunurken yenilikçi iş davranışı ise ilgili birim için yeni olan bir şeye odaklanır. Bu anlamda farklı departmanlardaki başarılı çalışma alışkanlıklarını kendi departmanlarına uyarlamak adına girişim yapan çalışanların, iş yerinde yaratıcılığa girmeden “yenilikçi iş davranışı” sergilediklerini söylemek mümkündür (De Spiegelaere ve diğ., 2014:319).

1.2.4. Yenilikçi İş Davranışı Üzerinde Etkili Unsurlar

Yenilik; teknik, ticari ve benzeri pek çok konuyu beraberinde kapsayan kompleks bir süreç olmakla birlikte çoğunlukla merkezinde insanın yer aldığı sosyal bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yalçınkaya, 2010:399). Bu açıdan bakıldığında başta bireysel olmak üzere yenilikçi iş davranışı üzerine etkili olan pek çok unsur bulunmaktadır. Her ne kadar yeni fikirler ortaya koyarak süreci başlatan bireyler olsa da bireylerin fikirleri üzerine dışarıdan aldıkları sinyaller ve geri dönüşler yeniliği harekete geçirme ya da geçirmeme konusunda önemli olmaktadır (Kanter, 1996:103). Nitekim buna benzer pek çok unsur literatür içerisinde pek çok farklı sınıflandırma altında sıralanmıştır.

Yenilikçi iş davranışı üzerine yapılan ilk çalışmaların kavramı kişiliğin bir özelliği olarak ele aldığı görülmektedir. Bazı bireylerin değişimi başlatma ve yenilikçi olma konusunda doğuştan gelen bir yeteneğe sahip olduğuna inanılarak çalışmalar daha çok dışa dönüklük, belirsizliğe tolerans gibi kişilik özellikleri üzerinden devam etmiştir (De Jong, 2007:29). Bu minvalde Yuan ve Woodman (2010) da yenilikçi iş davranışı üzerinde en etkili olan unsurun bireyin sahip olduğu yaratıcılık olduğunu söylemektedirler. “Yenilik boşlukta gerçekleşmez” sözüyle Van de Ven (1986)’inde vurguladığı üzere diğer insanlarla olan etkileşim yenilik süreci üzerinde oldukça etkilidir. Mikro düzeyde bakıldığında birey ve bireylerin oluşturduğu gruplar tarafından ortaya konulan yenilik faaliyetlerinin makro düzeyde koşullar tarafından kolaylaştırıldığını, teşvik edildiğini ve geliştirildiğini belirtmişlerdir (Kanter, 1996).

Kişisel bilgi, beceri, yetenek ve yaratıcılığın (Madjar, Oldham ve Pratt, 2002; Phelps Heidl ve Wadhwa, 2012) yenilikçi iş davranışı üzerindeki rolünün yanı sıra iş özerkliği,

zaman baskısı (Wu, Parker ve De Jong, 2014), liderlik stilleri (De Jong ve Den Hartog, 2010) gibi dışsal faktörlerin de yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi kapsamlı bir şekilde belgelenmiştir.

Ramamoorthy ve diğ. (2005)'nin İrlanda'daki üretim kuruluşlarında yenilikçi iş davranışının belirleyicileri üzerine yürüttükleri çalışmada psikolojik sözleşme, örgütsel adalet ve iş tasarımı ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye odaklanmıştır. Çalışma sonucunda iş tasarımı açısından, çalışanlara işlerini yapma biçimleri konusunda özerklik sağlamak, yenilikçi iş davranışı üzerinde en güçlü etkiye sahip bileşen olmuştur. Psikolojik sözleşmenin bileşenlerinden olan ücret ve iş özerkliği ile yenilikçi iş davranışı arasında güçlü bir ilişkinin olduğu bulunurken, örgütsel adalet algısının da çalışanların yenilikçi iş davranış algısını dolaylı olarak etkilediği araştırma sonucunda görülmüştür.

De Jong (2007:30) yaptığı çalışmada yenilikçi iş davranışı üzerine etkili olan unsurları bireysel düzey, çalışma grubu düzeyi, örgütsel düzey ve diğer olmak üzere dört kategori altında toplamıştır. Bu kategoriler aşağıda yer alan Tablo 3'te detaylı olarak gösterilmiştir.

Tablo 3: Yenilikçi İş Davranışı Öncülleri Üzerine Örnekler

Kategoriler	Türler	Örnek Çalışmalar
Bireysel Düzey	Kişilik Özellikleri	Proaktiflik, Dışa Dönüklük, Kontrol Odağı, Öz Yeterlilik, Belirsizliğe Tolerans
	Bilişsel Yetenekler	Problem Çözme Stili, Uzmanlık Alan Bilgisi, Ortalama Üzeri Genel Zeka
	İş Özellikleri	Dışsal İş Bağlantıları, İş Memnuniyetsizliği, İş Karmaşıklığı, Özerklik, Mesleki Kontrol
Çalışma Grubu Düzeyi	Liderlik	Lider-Üye Etkileşimi, Dönüşümcü Liderlik, Katılımcı Liderlik
	Çalışma Grubu Özellikleri	Yenilik İçin Destek, Değerlendirme Bağlamı
Örgütsel Düzey	İş Organizasyonu	Kural ve Prosedür Azlığı, Yenilik Stratejisi, Durgun Kaynaklar, Ödül Sistemi, Yaratıcı Tekniklerin Kullanımı
Diğer	Çevre	Farklılaşma Yoluyla Rekabet, Endüstri Türü

Kaynak: De Jong, 2007:30.

Tablo 3'de görüldüğü üzere yenilikçi iş davranışının öncüllerinden olan bireysel düzey; öncelikli olarak bireyler düzeyinde değişen faktörlerle açıklanmaktadır. İlk bireysel yenilik araştırmaları, kişiliğin bir özelliği veya yönü olarak bireylerin yenilikçiliğine

odaklanmış olup bazı bireylerin yenilikçi olma ve değişimi başlatma konusunda doğuştan gelen bir yeteneğe sahip olduğuna inanılmıştır. Önemli kişilik özellikleri arasında ise dışadönüklük ve belirsizliğe tolerans gösterilmektedir. Diğer çalışmalar; bireylerin bilişsel yeteneklerinin veya iş özelliklerinin de önemli olduğunu ortaya koymuştur. Belirli bir bilgiye ve yaratıcılıkla ilgili becerilere sahip olmak bu tür öncüller arasında yer almaktadır. İkinci kategori, çalışma grubu özellikleriyle ilgili olup liderlik ve ekip özelliklerini içermektedir. Nitekim örgüt bağlamında hiçbir birey tek başına yenilik yapmamakta ve çoğu yeni ürün veya süreç eninde sonunda çalışma grubundaki diğer kişileri de ilgilendirmektedir. Üçüncü kategori, bireysel yeniliği etkileyen örgüt özelliklerini kapsamakta inovasyon stratejilerinin etkisi, eksik kaynaklar, kurallar ve prosedürler gibi öncülleri içermektedir. Diğer olarak adlandırılan dördüncü kategorori ise çevrenin etkisinden bahsetmektedir (De Jong, 2007:30).

Oukes (2010) tarafından yapılan başka bir sınıflandırmada ise yenilikçi iş davranışını belirleyen unsurlar daha önce yapılan çalışmalar üzerinden belirlenerek tablolaştırılmıştır, ilgili tablo aşağıda gösterilmektedir.

Tablo 4: Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Unsurlar

Kategori	Unsur
Bireysel	Eğitim düzeyi, proaktif kişilik, inisiyatif alabilme, öz yeterlilik, beklenen performans sonuçları, beklenen imaj sonuçları, hedef yönelimi öğrenimi, problem çözme stili, istihdam edilebilirlik, girişimci kişilik
İş	İş özerkliği, iş gerekleri, fonksiyonel esneklik, rol uyumu, görev süresi, iş kontrolü, yenilik yapma zorunluluğu, iş yerindeki etki, psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme
Ekip	Ekip lideri desteği, ekip kontrol metodu, ekip desteği
İlişki	Katılımcı liderlik, destekleyici liderlik, dönüşümcü liderlik, işlemsel liderlik, etki temelli liderlik, lider-üye değişimi, teşvik edici liderlik davranışları, dış iş bağlantıları
Örgütsel	Örgütsel iklim, yeniliği destekleme, kurumsal girişimcilik stratejisi, yenilik stratejisi, bilgi yapısı, ödeme, çalışanın yenilikçiliğe dair arzusu

Kaynak: Oukes, 2010.

Tablo 4’de görüldüğü üzere yenilikçi iş davranışını belirleyen unsurlar; bireysel, iş, ekip, ilişki ve örgütsel olmak üzere beş başlık altında sıralanmış olup her bir başlığın altında detaylı olarak unsurlara yer verilmiştir. Bir örgüt için hangi faktörlerin yenilikçi iş davranışını teşvik ettiğini bilmek oldukça önemli olduğundan yeni faktörler bulunmaya çalışılmakta bu anlamda yapılan çalışmalar giderek artış göstermektedir.

1.2.5. Yenilikçi İş Davranışı Süreci

Yenilikçi iş davranışının bir süreç olarak değerlendirilip farklı aşamalar üzerinden çeşitli boyutlarda ele alındığı görülmektedir. Kanter (1996:93), yenilik sürecini “çiçek yetiştirme metaforu” ile açıklamaya çalışmıştır. Yenilikler de çiçekler gibi küçük tohumlar olarak başlarlar ve çiçek açana kadar özenle beslenmeleri gerekmektedir. Sonrasında çiçeklerin gelişmesi için özlerinin başka bir yere taşınması elzemdir. Yenilikler, elverişsiz koşullara rağmen yabancı ot misali büyüebilmektedir, ancak istenirse uygun koşullar altında yetiştirilerek (toprak, iklim, gübre, bahçe düzeni) daha fazla çiçek açılması sağlanabilmektedir. Yenilikleri “neyin büyüttüğünü” –mikro süreci-anlamlandırmak “büyümeleri için neyin daha iyi olabileceği” - bazı makro koşullar - hakkında fikir verebilmektedir.

Scott ve Bruce (1994) de yenilikçi davranışı her aşamada farklı faaliyetler ve farklı bireysel davranışlar gerektiren çok aşamalı bir süreç olarak görmektedir. İlk aşamada birey, problemi fark ederek probleme uygun yeni ya da uyarlanmış bir fikir, bir çözüm üretmeye başlamaktadır. Sürecin bir sonraki aşamasında, yenilikçi bir birey probleme uygun bulduğu bu fikir için sponsorluk aramakta ve bir destekçi koalisyon kurmaya çalışmaktadır. Son olarak ise birey, bu yeniliğin “dokunulabilen ya da deneyimlenebilen, seri üretilebilen, üretken kullanıma dönüştürülebilir veya kurumsallaştırılabilen” prototipi veya modelini üreterek fikri tamamlamaktadır (Scott ve Bruce, 1994:581-582) .

Kanter (1996), genel olarak yenilik sürecini oluşturan dört ana görevden bahsetmiştir. Bunlardan ilki; fikir üretimi ve girişimci ya da yenilikçilerin aktivasyonu şeklinde belirtilmiştir. Bu anlamda yenilik, bazı kişi veya kişilerin yeni bir fırsatı algılaması veyahut da yakalaması için harekete geçmesiyle başlamaktadır. İkinci görev ise koalisyon kurma ve fikri hayata geçirebilmek için gerekli gücü elde edebilmektir. Yeni fikirlerin üretimi önemli olsa da bu yenilik girişimlerinin iyi karşılanıp destek göreceğinden emin olmak da son derece önemlidir. Fikri bir modele -kullanılabilecek bir ürün ya da bir plan ya da bir prototipe- dönüştürmeyi içeren fikri hayata geçirme ve yenilik üretimi aşaması da üçüncü görev olarak ifade edilmiştir. Yenilik süreci içerisindeki bu görev, fikri başkalarına aktarılabilir somut ve gerçek bir nesneye (fiziksel ya da entelektüel) dönüştürerek “tamamlamak” adına bir çalışma ekibinin kurulmasını içermektedir. Son aşamada ise ürünün yayılıp ticarileştirilmesini kapsayan transfer ve yayılım süreci yer

almaktadır. Yenilikten yararlanacak veya onu devam eden organizasyonel uygulamalarına entegre edecek olanlara yapılan doğru transfer yeni ürünlerin başarılı bir şekilde ticarileştirilmesi ya da yeni organizasyonel uygulamaların ve tekniklerin başarılı bir şekilde yayılması için önem arz etmektedir. Çoğunlukla sırayla gerçekleşse de bazı durumlarda bu görevlerin birbirleri ile çakıştığı görülmektedir. Genel olarak her bir görevin doğasını anlamak yenilik sürecinin başarısını da şüphesiz olumlu etkileyecektir.

Kleysen ve Street (2001) yenilikçi davranışın tek bir boyut üzerinden ele alınması konusunu eleştirerek bu tür bir yaklaşımın kavramın zenginliği ve potansiyel çok boyutluluğunu göz ardı ettiğinden bahsetmiştir. Bu bağlamda yaratıcılık ve yenilik üzerine daha önce yapılan çalışmaları listeleterek yenilikçi davranışla ilişkili öne çıkan beş boyutu dile getirmiştir. Bunlar fırsat arama, üretme, biçimlendirici soruşturma, destekleme ve uygulama şeklindedir. Janssen (2000: 288) de yenilikçi iş davranışının fikir üretme, fikri tanıma ve fikri gerçekleştirmeden oluştuğunu söylemiştir.

Yenilikçi iş davranışı üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında daha çok De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından ortaya konulan dört aşamalı süreçten sıklıkla faydalandığı görülmektedir. Fikir keşfetme, fikir üretme, fikri savunma ve fikri uygulama olarak dört başlık altında bu süreçler ifade edilmiştir. Yenilik süreci genellikle bir fırsatın keşfi ya da bir problemin ortaya çıkması ile başlamaktadır. Yeniliği tetikleyen unsur, koşulları iyileştirme fırsatı veya acil müdahale gerektiren bir tehdit olabilmektedir. Bir sonraki süreç olan fikir üretiminin anahtarı, sorunları çözmek veya performansı artırmak adına mevcut kavramların ve bilgilerin birleştirilmesi ve yeniden düzenlenmesidir. İyi bir fikir üretimi sorunlara ya da performans boşluklarına farklı bir açıdan yaklaşmayı gerektirmektedir. Fikri savunma aşamasında ise yeniliğin başarısı hakkında duyulan güven ve heyecanı ifade etme, bu konu hakkında ısrarcı olma ve doğru insanları dâhil etme gibi destek bulma ve koalisyon kurma önem arz etmektedir (Howell, Shea ve Higgins, 2005:642). Yenilikçi iş davranışı sürecinde son olarak, fikirlerin hayata geçirilmesi için büyük bir çaba ve sonuç odaklı bir tutum gerektiren fikir uygulama aşaması gelmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010:24). Aşağıda yer alan Tablo 5'te yenilikçi iş davranışı sürecine yönelik yapılan sınıflandırmalar toplu bir şekilde verilmeye çalışılmıştır:

Tablo 5: Yenilikçi İş Davranışı Sürecine Yönelik Aşamalar

Araştırmacılar	Süreç Aşamaları
Scott ve Bruce (1994)	1- Fikrin üretilmesi 2- Koalisyon kurma 3- Fikrin uygulanması
Kanter (1996)	1- Fikir üretimi ve girişimci ya da yenilikçilerin aktivasyonu 2- Koalisyon kurma ve fikri hayata geçirebilmek için gerekli gücü elde etme 3- Fikri hayata geçirme ve yenilik üretimi 4- Transfer ve yayılım süreci
Janssen (2000)	1- Fikir üretme 2- Fikri tanıtmaya 3- Fikri gerçekleştirme
Kleysen ve Street (2001)	1- Fırsat arama 2- Üretme 3- Biçimlendirici soruşturma 4- Destekleme 5- Uygulama
Krause (2004)	1- Fikirlerin üretilmesi ve test edilmesi 2- Fikirlerin uygulanması
Dorenbosch ve diğ. (2005)	1- Yaratıcılık odaklı iş davranışı 2- Uygulama odaklı iş davranışı 3- Bilgisayar teknolojisinin kullanımına yönelik yenilikçi davranış 4- Finansal kaynakların kullanımına yönelik yenilikçi davranışlar
De Jong ve Den Hartog (2010)	1- Fikir keşfetme 2- Fikir üretme 3- Fikri savunma 4- Fikri uygulama
Kheng ve diğ. (2013)	1- Başlangıç aşaması (a. Fırsat araştırması b. Fikir üretimi) 2- Uygulama aşaması (a. Fikrin tanıtılması ve desteklenmesi b. Fikrin uygulanması)
Lukes ve Stephan (2017)	1- Fikir üretimi 2- Fikir araştırması 3- Fikir iletişimi 4- Uygulamaya başlama faaliyetleri 5- Diğerlerini dahil etme 6- Engellerin üstesinden gelme 7- Yenilikçi çıktılar

Tablo 5’te ortaya konulduğu üzere araştırmacılar yenilikçi iş davranışı sürecine dair farklı sayıda, isimde ve sıralamada aşamalardan bahsetmişlerse de pek çoğunun başlangıç için

fikir üretme aşamasını öne aldıkları ve bu fikrin uygulanmasını da son aşama olarak kabul ettikleri görülmektedir.

1.2.6. Yenilikçi İş Davranışının Örgütsel Yansımaları

Globalleşme ve dijitalleşmenin her ortamda konuşulduğu günümüz dünyasında yenilik ve yaratıcılık konularının, hemen hemen her örgüt için uzun vadeli hayatta kalma, performans ortaya koyma ve örgütsel başarı sağlama adına daha da önem arz eden belirleyicilerden oldukları görülmektedir (Anderson, Potočnik ve Zhou, 2014:1298). Aynı zamanda giderek daha dinamik hale gelen iş ortamları, bu dinamizme paralel olarak değişen süreçleri, ürünleri ve hizmetleri hızla uyarlama ve yeniden düzenleme yeteneğini kurumsal hedeflere ulaşmak için kilit bir unsur haline getirmektedir (Janssen ve Yperen, 2004). Günümüz örgütlerinin bu denli ihtiyaç duyduğu yenilikçi sürecin temelinde ise bireylerin oluşturduğu fikirlerin olduğu bilinmektedir. Bu nedenledir ki örgütlerdeki çalışanların sergiledikleri yenilikçi iş davranışı da örgütsel çıktıları oldukça etkileyen faktörlerden biri olarak araştırmacılarca kabul edilmektedir. Bu anlamda yenilikçi iş davranışının örgütler üzerindeki etkilerini anlamak adına bugüne kadar pek çok araştırma yürütülmüş ve kavramın örgütsel yansımaları detaylı olarak araştırılmaya çalışılmıştır. Son yıllarda artış gösteren bu çalışmaların güncel olan birkaçı bu başlık altında aktarılmaya çalışılacaktır.

Chang ve Liu (2008) tarafından hemşireler üzerinde yapılan çalışmada yenilikçi iş davranışının üretkenliği artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar; yeni fikirler ve yenilikçi niteliklere sahip çalışanların, halk sağlığı bakımı kapsamındaki çalışma ortamlarında karşılaştıkları değişikliklerle yüzleşmede daha efektif olabileceği konusunda görüş bildirmişlerdir.

Yenilikçi iş davranışı, bireyin kendini ya da çalışma ortamını yenilik yoluyla değiştirerek işe etkili bir şekilde uyum sağlama yeteneğini ifade etmektedir (Janssen, 2004). Bu da yenilikçi iş davranışının çalışanların performans göstermesini kolaylaştırdığı anlamına gelmektedir (Dörner, 2012). Dörner (2012) doktora tezi için yaptığı çalışmada çalışanların yenilikçi iş davranışı ile görev performansı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görüşünü desteklemektedir. Yine başka çalışmaların da yenilikçi iş davranışı ile performans arasındaki ilişkiye değindiği görülmektedir. Bu çalışmalarda yenilikçi iş

davranışının iş performansı üzerinde olumlu etkisi olduğu yönünde sonuçlar bulunmaktadır (Çalışkan ve Akkoç, 2012; İspir, 2018; Tunca, Elçi ve Murat, 2018; Chan ve Rasli, 2014; Purwanto ve diğ., 2020). Ancak Karademir'in 2019 yılında Ankara'daki sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırma ve Büyükbeşe ve Doğan'ın (2022) yaptıkları araştırmada diğer çalışmaların aksine yenilikçi iş davranışı ile iş performansı arasında anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır. Araştırmacı bu sonuca yenilikçi iş davranışının örgüt bazında karşılık bulmaması ya da çalışanların “yenilikçi iş davranışının olumlu bir getirisinin olmayacağı” yönündeki algısının sebebiyet verdiği şeklinde bir yorum yapmıştır (Büyükbeşe ve Doğan, 2022). Nitekim örgütsel anlamda yenilikçiliğe verilen destek ve çalışanlarca yeniliğe yönelik geliştirilen olumlu algı, yenilikçi iş davranışının örgütsel anlamdaki çıktılarının daha görünür olmasını sağlayacaktır.

1.3. Öz Şefkat

Psikoloji biliminin gelişimine bakıldığında özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra patolojik bakış açısına yönelerek insanlarda var olan hasarları onarmaya ve iyileştirmeye odaklı bir yaklaşım sürdürdüğü görülmektedir. Kendini bütünlenmiş hisseden birey ve gelişmiş toplum fikirlerini es geçen bu yaklaşım, bireyde güç ve dayanıklılık oluşturmanın önemini görmezden gelmiştir. Seligman (2002), bu türde yürütülen bir negatif psikolojinin yangın önlemeye değil, esas olarak yangınla mücadeleye odaklandığını öne sürmüştü ve pozitif psikoloji kavramını geliştirmiştir. Pozitif psikoloji, psikolojinin sadece hayatta başa gelen kötü şeyleri onarmakla ilgili olan çerçevesine, hayatta sahip olunabilecek en iyi nitelikleri geliştirmeyi de eklemesi gerektiğini söylemektedir (Seligman, 2002). Bu bağlamda umut, iyimserlik, inanç, cesaret gibi insanların güçlü yanları üzerine yapılan araştırmalar, pozitif psikoloji kapsamında giderek artan bir oranda ele alınmaya başlanmıştır. İşte öz şefkat de bu araştırmalar dâhilinde ele alınan kavramlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Doğu felsefesinde yüzyıllardır var olan öz şefkat, Batı psikolojisinde son yıllar içerisinde değerlendirilmeye başlanmış ve “self compassion” adı altında kavramlaşmıştır (Neff, 2003b:86). Türkçe'ye öz duyarlılık, öz anlayış, öz şefkat gibi farklı çeviriler ile uyarlanmış olup bu çalışma kapsamında öz şefkat çevirisi kullanılacaktır. Bu başlık altında da öncelikle öz şefkatin tanımı yapılarak öz şefkatin bileşenleri ve öz şefkati

etkileyen birey ve grup farklılıklarına değinilecek ve sonrasında öz şefkati geliştirmek için kullanılan yöntemler ve öz şefkatin örgütsel yansımaları ele alınmaya çalışılacaktır.

1.3.1. Öz Şefkat Kavramı

Neff (2003a) tarafından literatüre kazandırılan öz şefkat kavramının temellerini, geleneksel Doğu felsefelerinden biri olan Budizm'den aldığı görülmektedir. Budist bakış açısına göre oldukça önemli bir olgu olan şefkat, bir empati biçimi olarak başkalarının acılarını kendi acısı gibi hissetmeyi içermektedir. Acımasız ve öfkeli bir zihnin aksine şefkatli bir zihin, acı çekmenin içsel nedenlerini, insanların içlerindeki iyilik ve özgürlük potansiyellerini de görüp daha bütünsel bir yaklaşım sergileyerek gerçek duruma çok daha uygun bir anlayış geliştirebilmektedir. Bu tip bir bilgelik ile oluşan şefkat, duygusal iyileşmenin temeli olarak değerlendirilmektedir (Makransky, 2012:61). Bu noktada Budizm, bireylerin duygularını başkalarıyla ilişkilendirmeden önce kendi içsel farkındalıklarını kazanmış olmalarının öneminden bahsetmektedir. Başka bir deyişle birey, başkalarını önemsemeden önce kendini önemsemeyi öğrenmelidir (Wong, 2021:120). Çünkü kendi içinde meydana gelen aynı duygulara (umutsuzluk, korku, başarısızlık, utanç) tahammül edemiyorken başkalarıyla samimi bir empati kurabilmesi nasıl mümkün olabilir? Kendi iç mücadelesine bu kadar dalmış ve kendine bu kadar kapalı iken başkaları ile nasıl gerçek bir bağlantı kurabilir (Germer, 2009:3). İşte bu kendiyle bağlantıya geçme hali günümüzde öz şefkat olarak isimlendirilmektedir.

Öz şefkat, basit anlamda bireyin kendine gösterdiği, içe yönelik şefkat olarak tanımlanmaktadır (Germer ve Neff, 2013:856). Bireylerin acı çekmeye açık olup kendilerine karşı her daim özenli ve nezaketli olabilmeleri, yetersizlik ve başarısızlıklarına karşı yargılayıcı olmayan bir tavır geliştirebilmeleri ve deneyimlerini pek çok insanın karşılaştığı ortak deneyimlerden biri olarak görebilmeleri öz şefkat olarak ifade edilmektedir (Neff, 2003). Diğer bir ifade ile öz şefkat, en fazla ihtiyaç duyulan anda kendine iyi bir arkadaş olabilme ve kendine yargılayıcı bir düşmandan ziyade, destekleyici bir müttefik olarak durabilmeyi içeren bir yaklaşımdır (Neff ve Germer, 2018). Bu yaklaşım yaşamda karşılaşılan zorlu deneyimlerde dahi pozitif duygular geliştirmeyi sağlayarak, bireyi ruhsal açıdan olumsuz olaylardan korumaktadır (Leary ve diğ., 2007:887).

Öz şefkat, zorlu duygulardan kaçmak ya da bu duygularla savaşmak yerine onları kabul ederek nezaket ve anlayışla onlara karşılık verebilmeyi içermektedir. Bu anlamda, acı ve sıkıntılarla başa çıkabilmenin sağlıklı bir yolu olarak ifade edilmektedir. Kabulün bir şekli olan öz şefkati, zihinsel ve efor isteyen bir olgu olarak görmemek gereklidir. Bireyin, yaşadığı ıstırabın ortasında daha iyi hissetmeye çalışmayı bırakıp o duygu yoğunluğunu fark edebilmeyi başarması bile kalbi otomatik olarak yumuşatmaya yönlendirmektedir. Acıyla yüzleşen birey, kendine sempati geliştirir bu da kendine bakımı beraberinde getirmektedir (Germer, 2009). Dolayısıyla öz şefkat, bireylerin kendilerine ve yaşamlarına daha geniş bir perspektiften bakabilmelerine zemin hazırlayarak kendilerine karşı şefkatli bir “öteki” duruşu benimsetir. Ancak bu durum “kendine acıma” hali ile karıştırılmamalıdır. Kendine acıma, bireylerin sadece kendi sorunları olduğunu düşünüp başkalarının da benzer sorunları olduğunu unuttuğu bir “vay bana” tutumudur. Öz şefkat ise hemen hemen herkesin benzer acılar yaşadığını kabul etmekte ve bu nedenle başkalarını da içeren bağlantılı bir zihniyeti teşvik etmektedir (Germer ve Neff, 2013:857).

Aynı zamanda öz şefkat, bencillik olarak da değerlendirilmemelidir. Aksine kendine yönelik duyulan bu şefkat hissi, başkaları için duyulabilen şefkat ve endişe duygularını artırma eğilimindedir. Çünkü öz şefkat, başarısızlıkların, yetersizliklerin ve acı çekmenin, insanlık deneyiminin bir parçası olduğunu ve kendisi dâhil tüm insanların şefkate layık olduğunu kabul etmeyi içermektedir. Bu kabul durumu kendini başkaları ile kıyaslama ihtiyacını da azalttığından kendine karşı daha az yargılayıcı olmak, başkalarını da daha az yargılamayı beraberinde getirmektedir. Ayrıca öz şefkat kendinde gördüğün eksiklikler ile ilgili olarak harekete geçmeme durumu ya da pasiflik anlamına da gelmemektedir. Aksine öz şefkat eksikliğinin, pasifliğe yol açması daha muhtemeldir. Çünkü kendine yönelik şefkat, bireyin kendisi için iyi olmayı istemesi anlamına gelir ve bu da bireyin optimal düzeyde sağlıklı fonksiyonlara sahip olabilmek adına gerekli olan eylemleri sabır ve yumuşaklıkla yapmasını gerektirmektedir. Burada öz şefkat, bireyin ideal standartları karşılamadığı için kendini yıpratıp sert bir şekilde eleştirmesini önlemeyi istemek anlamındadır (Neff, 2003b:87).

1.3.2. Öz Şefkatin Bileşenleri

Neff (2003) öz şefkatin üç bileşeni olduğundan bahsetmektedir. Bu üç bileşen; öz eleştiri yerine a) öz sevecenlik, izolasyon yerine b) ortak insanlık hali ve aşırı özdeşleşme yerine c) bilinçli farkındalık olarak sıralanmaktadır. Her biri şefkatli ve şefkatsiz davranışı içeren pozitif ve negatif kutba sahip olan bu üç ana bileşen, bir arada öz şefkatli bir zihin çerçevesini temsil etmektedir (Neff, 2016:265). Kavramsal açıdan farklılık gösteren bu üç bileşen fenomenolojik olarak da farklı deneyimlenmesine rağmen bağlantılı olup karşılıklı olarak birbirlerini geliştiren bir etkileşim içerisindedir (Neff, 2003b:89). Bu etkileşimle oluşan birliktelik, kişisel yetersizlik durumları ya da yaşam zorlukları ile karşılaşıldığında bireye öz şefkatli bir zihin yapısını oluşturabilmeyi sağlamaktadır (Neff ve Tóth-Király, 2022:2).

Öz sevecenlik, bireyin hissettiği eksiklikler için kendini sert bir şekilde yargılamak yerine kendine karşı anlayışlı ve destekleyici olmayı seçmesi demektir. Bu da kendine karşı kabulü ve samimiyeti gerektirmektedir (Neff ve Tóth-Király, 2022:2). Çoğu insan, kötü zamanlar geçiren sevdiklerine karşı son derece nazik ve destekleyici bir tavır içinde olurken kendilerine karşı bir o kadar kırıncı ve yargılayıcı olabilmektedir. Bir arkadaşına asla söyleyemeyeceği türden kaba şeyleri kendine söyleyerek acımasızca kendini eleştirebilmektedir. Öz sevecenlik, kendimize karşı gösterdiğimiz böylesi soğuk ve kınayıcı yaklaşımı daha müşfik ve destekleyici bir yaklaşıma çevirmeyi içermektedir. Eksikliklerini kabul ederek ne olursa olsun kendine özen göstermektir. Bu anlamda öz sevecenlik, öz eleştiriye sona erdirmekten çok daha fazlasını kapsamaktadır. Kendin için endişelenerek aktif olarak yaşadığın sıkıntı ile ilgilenmeyi gerektirmektedir (Neff, 2023:195). Bu duruma örnek olarak zor bir durumda iken bir an durup “Şu an benim için gerçekten zor, kendim için ne yapabilirim?” sorusunu sormak verilebilir. Bu soruya verilen iyi niyetli bir yanıt, bireyin sıkıntılar ile başa çıkmasını kolaylaştıracak olumlu duygular üretmesini sağlamaktadır (Neff ve Germer, 2022:58). Kendine yönelik bu sıcak ve yumuşak yaklaşım, bir başkasından nezaket görürken hissettiğimiz gibi, onaylanmış, desteklenmiş ve cesaretlendirilmiş hissetmemize sebebiyet verir (Neff, 2023:195-196).

Paylaşımların bilincinde olma olarak da ifade edilen *ortak insanlık hali*, tüm insanların benzer deneyimler yaşadığını fark ederek başkalarının da başarısız olduklarını, hatalar

yaptıklarını ve kusurlu yaşamlar sürdürdüklerini idrak edebilmeyi içermektedir. Kişi böylelikle kusurluluğu yüzünden kendini soyutlanmış ve başarısız olan/acı çeken tek kişi kendisiymiş gibi hissetmekten alıkoyarak bağlantılı bir bakış açısına geçmektedir (Neff ve Tóth-Király, 2022:2). Bu bağlantılı bakış açısı kişiye acı çekmenin ve başarısızlıkların başkalarıyla paylaşıldığını fark ettirerek kişinin kendini suçlama ve yargılama derecesini azaltır (Rubin, 1975). Genel anlamda ortak insanlık hali, hata yapmanın insan olmanın bir parçası olduğuna yönelik kabule dayanmaktadır. Aynı zamanda bu bileşen, öz şefkat ile kendine acıma arasındaki farklılığı görmeye yardımcı olmaktadır. Ortak insanlık hali, herkesin bir şekilde acı çektiğini hatırlatır. Tetikleyiciler, koşullar ve acının derecesi farklıdır ancak acı çekme/başarısız olma deneyimi insanlık tarafından paylaşılır (Neff, 2023:196). Bu da süreçleri sadece kendi açısından gören anlayışı kırarak kendisi de dâhil olmak üzere herkes için nezaket ve anlayış duygularının üretilmesini sağlamaktadır (Neff, 2003b:90).

Bilinçli farkındalık ise, kişinin yaşamda deneyimlediği olumsuzlukları içeren dramatik hikâyeden kaçmadan ya da bu hikâyeye karşı aşırı bir özdeşleşme göstermeden anda kalarak yaşadığı sıkıntının açıklılık ve denge ile farkında olması şeklinde tanımlanmaktadır (Neff ve Tóth-Király, 2022:2). Bu denli bir farkındalık, duygu ve düşünceleri oldukları şekliyle fark edip kabul edebilmeyi sağlayarak yaşanan acıları görebilmeyi kolaylaştırır. Çekilen acıya yönelik gösterilen bu kabul de öz şefkat için gereken bakış açısını bireye kazandırmaktadır. Aksi halde birey acı çektiği gerçeğini kabul etmeyerek bu gerçeğe mücadele eder ve direnirse dikkati, tamamen bu yöne odaklanarak durumu bir adım yukarıdan görme fırsatını kaçıır. Bu anlamda farkındalıklı bir zihin, bireyin kendine şefkat gösterebilmesine olanak tanımaktadır (Neff ve Germer, 2022:58).

Öz şefkat üzerine yapılan çalışmaların çoğu, kavramı Öz Şefkat Ölçeği (Neff, 2003a) ile ölçmektedir. 26 maddeden oluşan bu ölçek, daha önce açıklandığı üzere Neff'in öz şefkat tanımına dayalı olarak geliştirilmiş olup hem pozitif (öz sevecenlik-ortak insanlık hali-bilinçli farkındalık) hem de negatif faktörleri (öz eleştiri-izolasyon-aşırı özdeşleşme) birlikte içermektedir. Neff (2003a) çalışmasında, altı alt faktör arasındaki karşılıklı ilişkileri açıklayan üst bir yapı olarak genel bir öz şefkat faktörü önermiş ve bu altı faktörün oluşturduğu toplam puanı ise öz şefkat göstergesi olarak kabul etmiştir.

Sonrasında yapılan çalışmalardan bazıları (Costa ve diğ., 2016; Muris, 2016) bu üst yapıyı araştırmışlar ve üç olumsuz alt ölçeği içeren bir toplam öz şefkat puanının kullanılmasına karşı çıkmışlardır. Yapılan bu eleştiriler sonrasında Neff (2016), öz şefkati tanımlamada kullandığı genel üst yapı modelinin en uygun yapı olmayabileceğini açıklayarak iki faktörlü modeli önermiştir. Önerdiği bu iki faktörlü modelde, her madde kendi alt ölçeğine yüklenmenin yanı sıra genel bir faktöre de yüklenmektedir. Dört farklı örneklem üzerinde test ettiği bu model için kabul edilebilir uyum oranı açıklamış ve toplam puanın hala genel bir öz şefkat ölçüsü olarak kullanılabileceğini savunmuştur (Neff, Whittaker ve Karl, 2017). Diğer yandan bazı araştırmacılar; ölçeğin olumlu maddelerini öz şefkat ölçüsü, olumsuz maddelerini ise onun zıt formunun bir ölçüsü olarak ayrı ayrı kullanmaya başlamışlardır. Olumsuz maddelerin bileşik puanını “kendine soğukluk (self-coldness)” olarak isimlendiren araştırmacılar (Gilbert ve diğ., 2011; Körner ve diğ., 2015; Lopez ve diğ., 2018) varken bazıları (Dundas ve diğ., 2016) “kendini kınama (self-condemnation)” şeklinde ele almış, bazıları (Costa ve diğ., 2016) ise “kendini eleştiri (self-criticism)” şeklinde adlandırmışlardır. Lopez ve diğ., (2015) yaptıkları çalışmada pozitif ve negatif maddelerin diğer psikolojik yapılarla farklı korelasyon kalıplarına sahip olduğunu bulmuş ve ölçeğin negatif maddeleri; negatif duygulanım, algılanan stres, ruminasyon (olumsuz düşüncelerin zihinde tekrarlanması) ve nevrotiklik ile orta ila güçlü pozitif korelasyonlar gösterirken, ölçeğin pozitif maddeleri bu yapılarla zayıf-orta negatif korelasyon göstermiştir. Ayrıca pozitif maddeler, pozitif duygulanım ile daha güçlü bir pozitif ilişki göstermiştir.

Tüm bu tartışmalara yönelik Neff (2016:2), öz şefkatin acı çekmeye yönelik şefkatli ya da şefkatsiz tepkilerin göreceli dengesini temsil ettiğinden bahsetmekte ve bu kişilik özelliğinin tanımı için varlığı kadar yokluğunun da önemsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Teorik olarak, aşağı yukarı aynı öz sevecenlik, ortak insanlık hali ve bilinçli farkındalık düzeylerine sahip iki birey düşünüldüğünde, eğer ikinci birey biraz daha fazla kendini yargılayıcı, izole edilmiş ya da aşırı özdeşleşmiş hissederse daha az öz şefkatli kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, Neff öz şefkatin; öz sevecenlik-öz eleştiri, ortak insanlık hali-izolasyon, bilinçli farkındalık- aşırı özdeşleşme gibi temel unsurları arasındaki sinerjik bir etkileşim durumunu temsil eden dinamik bir sistem olarak düşünüülmesi gerektiğini belirtmektedir.

1.3.3. Öz Şefkatin Psikolojik Kuramlar ile İlişkisi

Şefkat; Doğu geleneklerinde uzun zamandır zihni; korku, öfke, kıskançlık ve intikam gibi yıkıcı duyguların gücünden kurtaran ana kaynaklardan biri olarak ele alınmış olup Batı psikolojisinde ise şefkate, yakın zamana kadar temel bir psikolojik kavram olarak odaklanılmadığı görülmektedir (Goleman, 2003). Neff, 2003 yılında “öz şefkat” kavramını Batı psikolojisine kazandırmış ve sonrasında hem başkalarına hem de kendine yönelik şefkatin etki ve mekanizmalarına dair literatür gelişmeye başlamıştır. Öz şefkati sosyal psikoloji yaklaşımı ile ele alan Neff; öz eleştiri yerine öz sevecenlik, izolasyon yerine ortak insanlık hali ve aşırı özdeşleşme yerine bilinçli farkındalık boyutları ile kavramı temellendirmiştir. Gilbert’ın (2005) ise öz şefkati Neff’ten farklı olarak beyin gelişimi, bağlanma ve sinirbilim ekseninde evrimsel sinirbilim yaklaşımı ile açıkladığı görülmektedir.

Gilbert (2005, 2009) insanda duygusal güvenliği sağlayan “yatıştırıcı bir sistemin” varlığından bahsetmekte olup bu sistemin gelişiminin ilk yaşlarda bakım veren ile bebek arasındaki ilişkiye bağlı olduğunu dile getirmiştir. Bebek kaygılı bir durum yaşadığında; bakım verenin pozitif yüz ifadesi, ses tonu ve dokunuşu bebekteki duygu düzenleme sistemini uyarmakta ve yatıştırıcı sistem aracılığıyla bebek sakinleşme moduna geçmektedir. Tekrarlanan böylesi durumlar nöral bağlantılar aracılığıyla yatıştırıcı sistemi güçlendirmekte olup sevilen ve düzenli olarak yatırılan bebeklerin ileride daha olgun ve duygularını rahatlıkla regüle edebilen yetişkinlere dönüşeceğini söylemek mümkündür. Bu kişiler stresli olduklarında yatırılmaya dair anılarını kolaylıkla hatırlayarak o hisse geçip, kendilerini daha çabuk sakinleştirebilme becerilerine sahip olmaktadır. Bu anlamda öz şefkat bağlanma kuramı ile de ilişkilendirilmiş ve erken dönemde bebeğe gösterilen bakımın kalitesinin öz şefkat gelişiminde oldukça etkili olduğu açıklanmıştır (Gilbert ve Procter, 2006; Neff ve McGehee, 2010).

Kökene Doğu felsefesine dayanmasına rağmen öz şefkatin yapısının Batılı psikologların çeşitli disiplinlerdeki çalışmalarıyla tutarlı olduğunu söylemek mümkündür. Neff (2003b) öz şefkati ilişkişel (The Self-in-Relation Model), hümanistik (insancıl) ve duygu düzenleme kuramlarının bağlantılı oldukları bazı temel alanlar açısından ele almaya çalışmış ve öz şefkat kavramına en yakın benzerliğin kadınların psikolojik gelişimleri ile

ilgili çalışan Judith Jordan'ın çalışmalarında yer aldığını dile getirmiştir. Jordan, bireyin kendine karşı açık olma ve kendini yargılamama konusunda tutumsal bir duruş benimsediği bir süreç olarak tanımladığı öz empati kavramından tam olarak detaylandırmamış olsa da bahsetmektedir. Yazar tarafından öz empati, benliğin önceden yargılanmış ve reddedilmiş yönlerinin “ilgiyle yanıtlanıp kabul edildiği” bir tür “düzeltici ilişkisel deneyim” şeklinde ifade edilmiştir. Bu yönüyle kavram içeriğinin öz şefkatle benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür (Neff, 2003b:90).

Öz şefkat kavramının aynı zamanda birçok hümanist psikoloğun çalışmasıyla da benzerlik gösterdiği görülmektedir. Maslow (1968), psikolojik hastalıkların çoğunluğunun kaynağının bireyin kendini -duygularını, anılarını, dürtülerini ve potansiyellerini- bilme korkusu olduğunu dile getirerek insanların gelişimleri için gerekli olanın kendi acılarını ve başarısızlıklarını itiraf edip bunları kabul etmek olduğunu önemle vurgulamıştır. Rogers'ın (1961), bireyin benliğine ilişkin her daim olumlu değerlendirmelerde bulunması olarak değil de bireyin her durumda kendine karşı koşulsuz, şefkatli, duygusal bir duruş sergilemesi olarak değerlendirdiği kendine karşı “koşulsuz olumlu saygı” kavramı da öz şefkat ile benzeşme göstermektedir. Aynı zamanda öz şefkatin; Ellis'in (1973) psikolojik iyi oluşun anahtarı olduğuna inandığı “koşulsuz kendini kabul etme” olarak da adlandırılan hayattaki belirsizliklere karşı hoşgörülü bir tutum geliştirme ve kendi sınırlarını kabul etme tutumunu içerdiği görülmektedir. Ancak hümanist kuram, özerklik ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını gereğinden fazla vurgulayıp aynı derecede önemli olan ilişki, topluluk ihtiyaçlarına yeterince dikkat çekmediği yönünde eleştiriler almıştır. Bu anlamda ortak insanlık hali boyutunu içeren öz şefkat kavramının, aşırı bireysel bir öz odaklanmayı teşvik etmeden kendini kabul etmenin hümanist değeri ile tutarlı olduğu anlaşılmaktadır (Neff, 2003b:91).

Öz şefkat yapısının zorlu durumlarla başa çıkma ve duygu düzenleme başta olmak üzere duygusal gelişim alanlarındaki çalışmalarla da benzerlik gösterdiği görülmektedir (Neff, 2003b:91). Duygu düzenleme, bireylerin kendi duygularına yönelik dikkat kesilme, duygusal uyarılmalarının yoğunluğunu ve süresini yönetme ayrıca sıkıntılı durumlarla karşı karşıya kaldıklarında duygu durumlarını dönüştürebilmelerini içeren içsel ve dışsal süreçleri ifade etmektedir (Thompson, 1994). Geleneksel olarak bakıldığında duygu

odaklı başa çıkma, daha çok duygusal kaçınma (önemsiz olarak gülüp geçme vb.) olarak değerlendirilmiş ve bireyin dikkatini sorunlarla doğrudan yüzleşmek yerine inkâr etmeye odakladığı bir savunma mekanizması olarak görülmüştür (Lazarus, 1993). Ancak yakın zamanda duygu odaklı başa çıkmanın daha proaktif bir biçimde ele alınabileceğine yönelik görüşler öne çıkmıştır. Berking ve Whitley (2014) duygu düzenlemeye yönelik becerilerin öğelerini; duygusal farkındalık, duyguları anlama, duyguları tanımlama ve adlandırma, duygusal değişimleme, duygusal kabul ve tolerans, etkin öz destek ve duygular ile yüzleşmek için hazırlanma olarak tanımlamıştır. Bu anlamda öz şefkat pek çok yönden duygusal başa çıkma stratejilerinden biri olarak görülebilir. Öz şefkati duygusal düzenlemenin şah damarı olarak nitelendiren Vatan (2019), duygu düzenleme sürecinde dengenin korunması adına her bir adımda bireyin kendi kendine şefkat gösterebilmesinin yani kendine öz şefkati sunarak etkin bir öz destek sağlayabilmesinin duygusal düzenleme için son derece önemli olduğunu dile getirmektedir. Ayrıca öz şefkatin içeriğinde yer alan bilinçli farkındalık bireyin duygularının farkında olmasını gerektirir ve böylece bireyin yaşadığı durumu daha net kavramasına ve kendisini ve/veya çevresini uygun ve etkili yollarla değiştiren eylemleri benimsemesine imkân tanır (Neff, 2003b:92).

1.3.4. Öz Şefkati Etkileyen Birey ve Grup Farklılıkları

Öz şefkat ile ilgili yapılan çalışmalar öz şefkat düzeyinin bireysel ve grup farklılıklarına göre değiştiğini göstermektedir. Bu açıdan öz şefkati etkileyen faktörlerin belirlenmesi pozitif psikoloji kavramlarından biri olarak ifade edilen öz şefkatin gelişimi için önem arz etmektedir.

Gilbert, şefkat ve öz şefkat oluşumunun arkasında yer alan etki mekanizmaları üzerine çalışmalar yapmış ve şefkatin genlerden, deneyimlere, sosyal bağlam içerisinde şekillenen kimliklerden, insanlar arası rollere kadar pek çok karmaşık etkileşime sahip olduğunu ifade etmiştir (Gilbert, 2005:64). Beyin gelişimi, bağlanma ve bakım verme davranışları üzerinden konuyu ele alan Gilbert (2005), tehdit-korunma sistemlerini düzenlemeye yardımcı olan yatıştırıcı bir sistemin (soothing system) varlığından bahsetmektedir. Bu sistemin gelişimi çocuklukta görülen sevgi ve ilgi ile son derece ilişkilidir. Bebeğin yaşadığı olumsuz her bir durumda, bakım verenin gösterdiği yatıştırıcı

tutum (olumlu ses tonu ve yüz ifadeleri, yumuşak bir dokunuş) nörolojik bağlantılar oluşturarak yatıştırıcı sistemi kuvvetlendirir. Bu da yetişkinlikte bireylerin stres altında kaldıkları durumlarda bu yatıştırıcı his ve anıları daha kolay hatırlayabilmelerine imkân vermektedir. Güvenli ve destekleyici ortamlarda yetişen bireyler, kendileriyle daha ilgili ve şefkatli bir şekilde ilişki kurabilmektedir (Gilbert ve Procter, 2006). Bu anlamda aile hem gösterdiği tutumla hem de verdiği eğitimle çocuğun kişiliğinin gelişiminde oldukça etkilidir. Çocukluktaki yetiştiriliş tarzı ilerleyen yıllarda çocuğun kendi kendine nasıl bir yetişkin olacağını büyük oranda belirlemektedir. Güvenli, korunaklı ve destekleyici ortamlarda yetişen bireylerin kendileri ile de şefkatli bir ilişki kurduğu görülmektedir (Gilbert ve Procter, 2006). Benzer şekilde Stolorow, Brandchaft ve Atwood (1987) de bireylerin içsel duygularını tanıma ve bunları yönetebilme yeteneğinin anne ve babadan aldığı empati ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bazı araştırmacılar, öz şefkat kaynağının ilk bakıcı ile olan ilişki kökenleri ile ilgili olduğunu varsaymaktadır (Gilbert ve Procter, 2006; Neff ve McGehee, 2010). Bu anlamda öz şefkat gelişiminde bireyin çocukluğunda onu yetiştirenlerden aldığı tepkiler ve sahip olunan ebeveynlik kalitesi oldukça önemlidir (Pepping ve diğ, 2015:2).

Yılmaz (2009) yaptığı çalışmada demokratik aile ortamında yetişen bireylerin öz şefkat düzeylerinin koruyucu aile ortamında yetişmiş bireylere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Neff ve McGehee (2010) de yaptıkları çalışma ile bireylerin acı ya da başarısızlık zamanlarındaki davranışlarının aile deneyimleri üzerine modellendiğinden bahsetmiştir. Eğer böyle durumlarda birey eleştirel ve soğuk bir anne baba davranışı ile karşılaşmışsa ileriki hayatlarında kendine karşı yargılayıcı olurken, aileden görülen sıcak, destekleyici tutum bireylerin iç diyaloglarına da yansımaktadır. Destekleyici ve samimi ebeveyn tutumları ile büyüyen bireylerin daha yüksek öz şefkate, eleştirel ve soğuk ebeveynlere sahip olanların ise daha düşük öz şefkate sahip olduğu belirtilmiştir.

Öz şefkat ile ilişkisi incelenen bir diğer faktör de cinsiyettir. Yapılan çalışmalarda kadınların erkeklere oranla daha empatik ve duygusal oldukları genel kabul görmüş sonuçlar arasındadır (Eisenberg ve Lennon, 1983; Zahn-Waxler, Cole ve Barrett, 1991). Bu sonuçlar ışığında kadınların öz şefkat düzeylerinin daha yüksek düzeyde olması beklenirken Neff (2003b)'in yaptığı çalışmada ise tam tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Çalışmada özellikle kadınların erkeklerden daha fazla kendi kendini yargılamaya, acı

veren durumlarla karşı karşıya kaldıklarında kendilerini yalnız hissetmeye ve olumsuz duygularına daha az dikkat etmeye eğilimli olduklarını göstermiştir. Bu sonuçlar geçmiş bulgularla tutarlı olup kadınların erkeklere oranla depresyona daha çok girdikleri, kendilerine karşı daha eleştirel oldukları ve yalnız hissetme eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Leadbeater ve diğ., 1999; Bozkurt, 2004). Aynı zamanda Bluth ve diğ. (2017) tarafından ergenler üzerinde yürütülen araştırmada da yaşı büyük olan kızların öz şefkat düzeylerinin bütün yaş gruplarındaki erkeklerin öz şefkat düzeylerine göre daha düşük olduğu görülmüştür. Aynı çalışmada bu sonuçların kültür özelliklerine göre değişeceğini ve bir çıkarımda bulunabilmek için farklı kültürler açısından değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Öz şefkat-yaş arasındaki etkileşimde bilinen en net varsayım, yaşamdaki en düşük öz şefkat düzeyine sahip olduğumuz zamanların ergenlik çağları olduğudur. Özellikle ergenlikte yaşanan hızlı fiziksel ve ruhsal değişim ergenlerin kendilerine olan algılarını etkilemektedir (Neff, 2003b:95). Bu çağlarda yaşanan arkadaşlar içinde popüler olma isteği, akademik başarı stresi, cinsel gelgitler ve karşı cinsle uyum yaşamadaki problemlerin (Simmons, Rosenberg ve Rosenberg, 1973; Harter, 1993; Steinberg, 1999) öz şefkat düzeyini düşürdüğü öngörülmektedir (Neff, 2003b). Elkind (1967) tarafından ortaya atılan ergenlerdeki herkesin kendisine dikkat ettiğini varsayan ergen benmerkezciliği; ergenlerde izolasyona, duygularla aşırı özdeşleşmeye ve öz yargılamaya yol açmakta ve birey özellikle bu çağlarda ihtiyaç duyduğu öz şefkate sahip olamamaktadır (Neff, 2003b: 95).

Öz şefkat gelişiminde belirgin bir etki gösteren faktörlerden birisi de kültür olarak değerlendirilmektedir. Kültürlerin öğretileri ve bu kültürlerin bireylere atfettiği rol ve değerler, öz şefkat düzeyinde farklılıklara yol açabilmektedir. Hofstede'nin ortaya attığı kültür boyutlarına göre değerlendirildiğinde Batı kültürlerinin sahip olduğu bireyselliğin aksine Doğu kültürlerinin topluluğa ve aile olmaya verdiği önem kültürlerarası öz şefkat değişimlerinde etkili olabilmektedir (Montero-Marin ve diğ., 2018:11). Neff (2003b) çalışmasında kültürlerarası bu farklılığı Budist ve Budist olmayan gruplar açısından kanıtlamıştır. Ailenin önemli olduğu Budist gruplarda öz şefkat düzeyi daha yüksek çıkmıştır.

Neff, Pisitsungkagarn ve Hsieh (2008) tarafından kültürlerarası yapılan bir başka çalışmada Tayland, Tayvan ve Amerika kültürlerindeki öz şefkat değerleri karşılaştırılmıştır. Duyarlılığın önemli olduğu Budist felsefesini benimseyen Tayland, utanç duygusu üzerinden sosyal ilişkileri yürütüp Konfüçyüs öğretileri ile yetişen Tayvan ve bu iki kutup arasında yer alan Amerika örneklem olarak seçilmiştir. Sonuçlar her üç kültürdeki bireylerin öz şefkat düzeylerinin anlamlı oranda farklılık gösterdiğini ortaya çıkarmıştır. Tayland en yüksek orana sahip iken, Tayvan karşılaştırmalarda en düşük konumdadır. Ek olarak; Deniz ve diğ. (2012) tarafından Türk ve diğer ülke üniversite öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada Türk öğrencilerinin sahip olduğu öz şefkat düzeyinin diğer ülke öğrencilerine göre anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

Montero-Marin ve diğ. (2018)'nin yapmış olduğu çalışma ise 5 farklı bölgeden 11 ülke üzerinden öz şefkat değişkeninin kültürlerarası nasıl farklılaştığını incelemektedir. Araştırmacılar öz şefkat boyutlarının kültürel değerlerle ilişkisini ortaya koymaya çalışarak, öz şefkatin pozitif ve negatif alt boyutlarının Hofstede, Hofstede ve Minkov (2010)'nin kültür boyutları açısından değerlendirmesini yapmışlardır. Pozitif ve negatif madde yüzdelerinin ülkeler arası farklılaştığını gözlemleyerek bunun kültürel arka plandan kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

1.3.5. Öz Şefkati Geliştirmede Kullanılan Yöntemler

Öz şefkat genel anlamda kendimize yönelttiğimiz şefkatli bir el yardımıyla başta kendimizi sonrasında başımıza gelenleri kabullenebilmemizdir. Herkes öz şefkat güdüsüne sahip olarak doğar, lakin zaman içerisinde bazı kişilerde bu güdü unutulmuş ya da bastırılmış olabilmektedir. Bu açıdan bu kişilerde öz şefkatin tekrar hatırlatılması gereklidir. Öz şefkat geliştirilebilen bir özelliktir. Kendimize yönelik şefkat düzeyimiz; acılara açık olma ve kabullenme alıştırmaları ile yükselir. Hiç kimsenin sorunlardan muaf olmadığını fark etmeye başlamak kendi sorunlarımıza olan bakış açımızı da değiştirecektir (Fulton, 2005).

Öz şefkat düzeyinin artırılmasına yönelik geliştirilen pek çok teknik mevcuttur. Germer (2009) de bu çerçevede öz şefkati geliştirmenin beş yolu olduğundan bahseder. Bunlar;

•**Fiziksel Öz Şefkat:** Herhangi bir stresli durum ile karşılaştığımızda bedenimiz bu duruma karşı tepki verir. Kaslar gerilir, nefes almak güçleşir. Böylesi durumlarda bireyin bedenini kontrol etmesi ve kendisini rahatlatması önemlidir. Bu durumlarda yaptığımız nefes egzersizleri ve gevşeme teknikleri fiziksel öz şefkatimizi geliştirmeye yöneliktir

•**Zihinsel Öz Şefkat:** Zihnimizden geçen düşüncelere direnmemek ve onlara takılmadan gelip geçişine izin vermek zihinsel öz şefkatimizi geliştiren yöntemlerden biridir. Sürekli tekrar eden can sıkıcı düşüncelerden kurtulmak için de “Bu da geçer”, “sakin ol”, “kendimi onaylıyorum” gibi rahatlatan olumlama kullanılabılır. Hayal kurmak da zihinsel öz şefkati yükseltmede işe yarayabilmektedir.

•**Duygusal Öz Şefkat:** Yaşanılan olumsuz durumlarda öz şefkatin bize önerdiği reçete duygularımızı kabullenmemizdir. Bu da duygusal öz şefkat içerisinde yer alan affedicilik, empati ve şefkati kendimize yönelmemiz ile gerçekleşir. Zor olan bir durumda kişinin kendisine “arkadaşım bu durumda olsaydı ben ona ne söylerdim” sorusunu sorması farkındalık geliştirmesi adına önemlidir. Aynı zamanda kişinin zevk aldığı aktiviteleri yapması ve olumlu duygulara yönelmesi duygusal öz şefkat düzeyini yükseltmektedir.

•**İlişkisel Öz Şefkat:** Başka insanlar ile ilişki halinde olma ortak paydaşım boyutu açısından öz şefkat gelişiminde önemlidir. Çevremizle kurduğumuz iletişim duygu dünyamızda büyük bir etkiye sahiptir. Bu anlamda bireyin ortak zaman geçirdiği insanlara sahip olması, bu insanlarla karşılıklı yardımlaşp sıkıntılarını paylaşması ilişkisel öz şefkatini geliştirecektir.

•**Manevi Öz Şefkat:** Bireyin Tanrı, sevgi, ruh, barış gibi manevi değerlere sahip olması yaşama olan bağlılığını artırmaktadır. Birey sahip olduğu bu manevi değerler sayesinde bencillikten uzaklaşıp diğer insanlarla bütünleşecektir. Bu da bireyin kendine karşı olan öz şefkatini yükseltecektir.

Öz şefkat gelişimine yönelik terapi programları da mevcuttur. Bunlardan biri Jon Kabat-Zinn tarafından geliştirilen “Bilinçli Farkındalık Temelli Stres Azaltma Programı (MBSR)”dır. Uzman terapistler tarafından verilen 8 haftalık programda danışanların

bilinçli farkındalıklarını artırarak stresle baş etmelerine yardım edilmektedir. Program öncesi ve sonrası yapılan karşılaştırmalı araştırmalar sonucunda danışanların öz şefkat düzeyinde yükselme görülmüştür. Bilinçli farkındalığın öz şefkati yordayan önemli kavramalardan biri olduğu da edinilen sonuçlar arasındadır (Birnie, Speca ve Carlson, 2010:361-363).

Gilbert ve Irons, (2005), “Duyarlı Zihin Eğitimi” adı altında kendilerini sürekli acımasızca eleştiren bireyler için bir program geliştirmişlerdir. 12 hafta süren program, fazla öz eleştiri yapan bireylerin kendilerini güvende hissetmedikleri varsayımına dayanmakta ve bu güveni oluşturmaya çalışmaktadır. Programa katılan danışanların kendi kişiliğine saldırma, utanma ve depresyon gibi olumsuz duygularında düşme gözlemlenmiştir (Gilbert ve Procter, 2006).

Öz şefkat kavramının geliştiricilerinden Neff ve Germer 2013 yılından itibaren “Öz Şefkatli Farkındalık (MSC)” eğitimi vermeye başlamışlardır. Şefkat ve farkındalık kavramlarını bütünleştiren bu eğitimin amacı, insanların kendilerine vermeleri gereken şefkat, yardımseverlik ve sevgileri geliştirmektir. Eğitim kapsamında zor durumlar ve zor ilişkilerle başa çıkmak için bilinçli farkındalık ve öz şefkat uygulamaları gösterilmekte ve farklı meditasyonlar öğretilmektedir. Program sonrasında yapılan deneysel çalışmada; eğitimin başkalarına karşı duyarlılık, bilinçli farkındalık, öz şefkat ve yaşam memnuniyetini artırdığı; kaygı, stres ve depresyon düzeylerini ise önemli ölçüde azalttığı gözlemlenmiştir (Neff ve Germer, 2013). MSC eğitimi sonrasında ergenlere yönelik “Kendinle arkadaş olmak: Ergenler için öz şefkatli farkındalık” eğitimi de geliştirilmiştir (Bluth ve diğ., 2017:850).

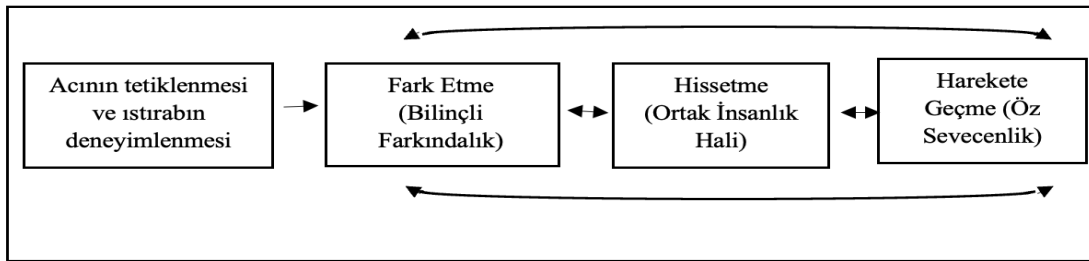
1.3.6. Öz Şefkatin Örgütsel Yansımaları

Örgütsel şefkat araştırmacıları, başkalarına yönelik şefkati genellikle bir başkasının acısını öğrenirken gelişen bir süreç olarak kavramsallaştırmışlardır. Bu minvalde Clark (1997) ve Kanov ve diğ. (2004)’nin örgütlerdeki şefkati açıklamak için bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenleri içeren üçlü bir süreç modelini öne sürdükleri görülmektedir. Bu modelde fark etme, şefkati başlatmanın ilk ve en kritik adımı olarak kabul edilmekte ve acı çekmenin bilişsel olarak tanınmasını içermektedir. Sürecin bir sonraki aşaması fark edilen bu acıya karşı bir başkası adına empati hissetme iken son aşama ise acıyı

hafifletmek için harekete geçme olarak ifade edilmektedir (Kanov ve diğ., 2004). Özetle; fark etme, hissetme ve karşılık verme şefkat için gerekli üç ana bileşen olarak kabul edilir (Dutton, Workman ve Hardin, 2014). Bu ekseninde örgütsel anlamda şefkatin eyleme dönük, dinamik ve tekrarlanan bir süreç olarak ele alınması, bir duygu durumu olarak değerlendirilen psikoloji literatüründen farklılaştığını göstermektedir (Goetz ve diğ., 2010).

Psikoloji literatüründe şefkatin, kendine yönelik ve diğerlerine yönelik şefkati kapsayan kapsamlı bir yapı olduğu fikri öne çıkmaktadır. Bu anlamda Germer ve Neff (2013:856) “öz şefkatin basitçe içe dönük bir şefkat” olduğunu iddia eder. Dodson ve Heng (2022) örgütsel araştırmalarda kendine ve başkalarına karşı şefkatin, farklı hedeflere yönelik olmalarına rağmen şefkat içeriği düşünüldüğünde tamamen farklı terimler kullanılarak ve farklı şekillerde (öz şefkat; üç boyutun statik bir kombinasyonu- başkalarına yönelik şefkat; dinamik bir süreç) ele alınarak kavramlaştırılmasını şaşırtıcı bulmuş ve her iki şefkat formunun kavramsal olarak aynı şekilde ele alınmasını önermişlerdir.

Dodson ve Heng (2022:183-184) özellikle örgütsel şefkat modelinde yer alan a) başkalarına yönelik şefkatin ortaya çıkış sürecini açık bir şekilde anlatması b) şefkati oldukça dinamik bir süreç olarak ifade etmesi şeklindeki iki güçlü yönün öz şefkatin kavramlaştırılmasındaki zayıflıkları tamamlama noktasında fayda sağlayabileceğine işaret etmişlerdir. Bu bağlamda öz şefkati Şekil 8’de görüldüğü üzere kişisel ıstırabın bilinçli farkındalığıyla (fark etme) başlayan, ardından kişinin kendi acısını (hissini) anlaması ve empati kurması ile devam eden ve bu acıyı hafifletmek için verdiği bir yanıtla (hareket etme) sonuçlanan dinamik bir süreç olarak kavramsallaştırmışlardır.



Şekil 8: Örgütlerdeki Öz Şefkatin Kavramsal Modeli

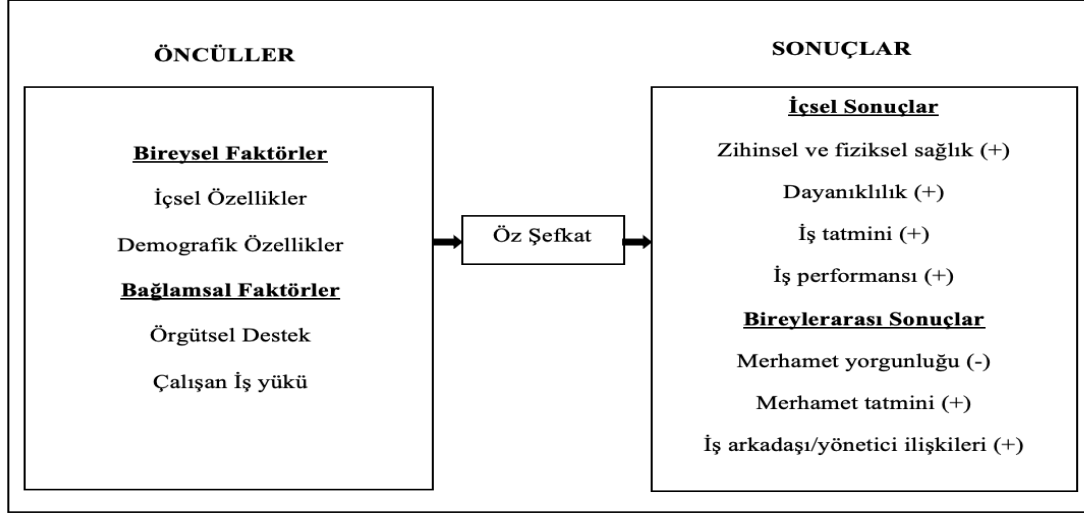
Kaynak: Dodson ve Heng, 2022:184.

Öz şefkat ve örgütsel şefkat kuramlarının entegre halini ortaya koyan bu modelde; bilinçli farkındalık, bireylerin kendi acılarının aktif olarak farkında oldukları fark etme aşaması ile eşleştirilmiş ve fark etme aşamasının kendine odaklı hali olarak nitelendirilmiştir. Her iki yaklaşım da şefkatin a) herkesin acı çektiğini kabul etmeyi b) empati kurmaya istekli olmayı gerektirdiğine inandığından; hissetme aşamasında acı çeken kişi, ortak insanlık halini deneyimlemektedir. Son olarak harekete geçme aşamasında, öz sevecenlik acıyı hafifletmek için verilen tepkilerden yalnızca biri olarak değerlendirilmiştir. Sürecin her bir unsurunun değerli olduğunu vurgulayan araştırmacılar rahatlama sağlanana kadar aşamaların yinelenebileceğini belirtmişlerdir. Öz şefkat üzerine araştırmalar klinik ve sosyal psikolojide her ne kadar fazla olsa da öz şefkat literatürünün örgütsel bilimlerde henüz gelişme aşamasında olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamda bu modelin örgütlerde öz şefkati incelemek için bir çerçeve oluşturacağını üman Dodson ve Heng (2022), öz şefkat ve başkalarına yönelik şefkat arasında köprü kuran farklı araştırmaların yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Öz şefkat üzerine yürütülen çalışmaların son birkaç yıl içerisinde katlanarak arttığı bilinmekte olup bu çalışmaların pek çok farklı disiplin kapsamında ele alındığı görülmektedir. Son zamanlarda yönetim araştırmalarında da ilgi görmeye başlayan kavram, çalışanların iş yerlerinde daha mutlu, daha başarılı olmalarına yardımcı olabilecek kaynaklardan biri olarak değerlendirilmektedir (Chen, 2018). Bu anlamda gelişmekte olan örgütsel araştırmalar, öz şefkatin örgütsel sonuçlara nasıl olumlu katkıda bulunabileceğini dair yanıtlar bulmaya çalışmakta olup bu konudaki literatürün de gündene geliştğini söylemek mümkündür.

Dodson ve Heng (2022) yaptıkları çalışmada; öz şefkat, iş-iş yeri ile ilgili farklı anahtar kelimeleri pek çok veritabanında taratmışlar ve dördü nitel olmak üzere 55 çalışmayı listelemişlerdir. En az bir çalışan üzerinde yapılan, ampirik ve akademik bir dergide İngilizce olarak yayınlanan çalışmalar listeye dahil edilmiş olup bu çalışmalar ışığında öz şefkatin örgütteki işleyişe nasıl katkıda bulunduğu dair bir şema oluşturmuşlardır. Şekil 8’de öncüller ve sonuçlar olmak üzere iki kategoriye ayrılan örgüt düzeyinde yapılan öz şefkat çalışmaları temalaştırılarak aktarılmıştır. Yapılan ilk çalışmaların öz şefkatin öncülleri üzerine yoğunlaşmış bireysel ve bağlamsal faktörlerin iş yerinde öz şefkati nasıl etkilediğine odaklanıldığı görülmektedir. Bireysel faktörler arasında içsel ve

demografik özellikler olup bağlamsal faktörler örgütsel destek ve çalışan iş yükü olarak sıralanmıştır.



Şekil 9: Örgütlerde Öz Şefkatın Öncüllerinin ve Sonuçlarının Özeti

Kaynak: Dodson ve Heng, 2022.

Psikoloji araştırmalarında öz şefkat, belirli kişilik özellikleri ile ilişkilendirilmiş olup daha yüksek düzeyde uyumluluk, dışa dönüklük ve vicdanlılık gösteren bireylerin daha yüksek düzeyde öz şefkate sahip oldukları ve nevrotilik ile öz şefkat arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Neff, Kirkpatrick ve Rude, 2007). Bazı örgütsel araştırmalar da benzer şekilde, kişilik özelliklerinin bireyin öz şefkatini etkilediği yönündeki fikri desteklemektedir (Di Fabio ve Saklofske, 2021). Duygusal zekâ ve kişiliğin duygusal yönleri de öz şefkat ile ilişkilendirilmiştir (Di Fabio ve Saklofske, 2021; Heffernan ve diğ., 2010). Örgütsel bağlamda öz şefkat ile bağlantılı başka bir içsel özellik de bireyin iş yerine olan bağlılığıdır; Reizer (2019), iş yerinde diğerlerine bağlanmaktan kaçınmanın öz-şefkat ile olumsuz ilişkili olduğunu bulmuştur. Bir dizi demografik faktörün de iş yerinde gösterilen öz şefkat düzeyi ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin, daha yaşlı bireyler ve daha fazla iş tecrübesine sahip olanlar daha fazla öz şefkatli olma eğilimindedirler (Lianekhammy ve diğ., 2018).

Bağlamsal faktörlere baktığımızda bulgular, çalışanların öz şefkatli olma çabalarında başkaları tarafından desteklendiklerini hissetmeye ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Killian (2008) yaptıkları araştırmada klinisyenlerin, zorlu durumlarda tavsiye verip yardımcı olmaya istekli, destekleyici iş arkadaşları ve yöneticiler ile çalıştıklarında daha

fazla öz şefkatli hissettiklerine yönelik ortaya çıkan sonuçları paylaşmışlardır. Benzer şekilde Hotchkiss ve Leshar (2018)'in din adamları üzerinde yaptıkları çalışmada, öz şefkat ile çalıştıkları kurumun örgütsel yapı ve ilişkilerinin destekleyici olduğunu hissetme derecesi arasında güçlü bir ilişki bulmuşlardır. Çalışanların iş yükü de çalışma hayatındaki öz şefkati etkileyen bağlamsal faktörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Tamamlanması gereken iş miktarı ile sahip olunan zaman arasındaki çatışma hali, öz şefkatin önünde yer alan ortak bir engel olarak bildirilmiştir. Oluşan kendine zaman ayırmadaki bu eksikliğin, kötü sağlık sonuçlarına (örneğin, uyku ve beslenme) ve artan strese yol açabileceği öne sürülmüştür (Egan ve diğ., 2019). Daha da önemlisi, bireyin bu şekilde örgüt sistemleri tarafından çıkmaza sokulmuş ve iş yükü altında ezilmiş hissetmesi, çalışanı tükenmişliğe doğru götüren patikalardan biri olarak görülmektedir (Hotchkiss ve Leshar, 2018).

Öz şefkatin sonuçları ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, öz şefkatin bireyin örgütsel deneyimleri ile bağlantılı olan içsel faktörlerle olumlu bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Öz şefkat; daha iyi zihinsel ve fiziksel sağlık sonuçları, refahın korunmasına yardımcı olan kaynaklar (dayanıklılık) ve işle ilgili tutumlar (iş tatmini) ve sonuçlar (iş performansı) gibi refah faktörleri ile olumlu bir şekilde ilişkilendirilmektedir (Dodson ve Heng, 2022). Örneklemin çalışan popülasyonları olduğu öz şefkat araştırmalarında, öz şefkat ile depresyon belirtileri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur (Ghorbani ve diğ., 2018; Kotera ve diğ., 2021). Kaurin, Schönfelder ve Wessa (2018), özellikle travmatik olaylara maruz kalan çalışanların geliştirdiği öz şefkatin çalışanlardaki depresif duygulara yol açan olumsuz düşünceleri zamanla azalttığını bildirmektedir. Alınan öz şefkat eğitiminden sonra hissedilen tükenmişlik düzeyinin azaldığı bulunmuştur bu da öz şefkati geliştirmenin işle ilgili yaşanan tükenmişliği azalttığı fikrini desteklemektedir (Delaney, 2018; Duarte ve Pinto-Gouveia, 2016; Schabram ve Heng, 2022). Ayrıca öz şefkatin çalışanların fiziksel sağlığına da olumlu katkısı olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcut olup öz şefkatin uyku kalitesi ile pozitif bir ilişkisi olduğu bulunmuştur (Kemper, Mo ve Khayat, 2015; Vaillancourt ve Wasylikiw, 2020).

Kemper ve diğ. (2015) öz şefkat ve dayanıklılık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Lewis ve Ebbeck (2014) ise öz şefkatli çalışanların zor kararlarla karşı

karşıya kaldıklarında kaynaklarını ve bilgilerini daha iyi kullanabileceklerine dair bulguları çalışmalarında açıklamışlardır. Abacı ve Arda (2013) beyaz yakalı çalışanlardan oluşan bir örnekleme öz şefkat ile iş tatmini arasında orta düzeyde, pozitif bir korelasyon bulmuşlardır. Ancak bu ilişkiye dair bulguların tutarsız olduğunu belirtmek önemlidir. Çünkü Heffernan ve diğ. (2010) tarafından yapılan araştırmada iş tatmini ile öz-anlayış arasında bir ilişkiye rastlanmamış olup bu durum daha fazla araştırmanın gerekliliğini göstermektedir. Öz şefkat ile iş performansı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Dev ve diğ. (2018), öz şefkatin hasta bakıcılarının şefkatli hasta bakımı sunmasını kolaylaştırdığını bulmuştur. Benzer şekilde, ilköğretim öğretmenleri üzerine yapılan nitel bir araştırma, öz şefkat düzeyi yüksek olanların, zorlu öğrencilerine duygusal destek sağlama konusunda kendilerini daha yetenekli hissettiklerini göstermektedir (Jennings, 2015).

Öz şefkat aynı zamanda çalışanların müşterileri ya da hastaları arasındaki ilişkilerinde daha iyi sonuçlara ulaşmalarında rolü olan kavramlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Araştırmacılar özellikle, bakım veren rollerinde olanlar tarafından yaygın olarak deneyimlenen iki sonuç üzerinde öz şefkatin etkilerine odaklanmışlardır: şefkat yorgunluğu ve şefkat tatmini. Başkalarının acılarına uzun süre maruz kalmaya bağlı gelişen ikincil travmatizasyon olarak tanımlanan şefkat yorgunluğu ile öz şefkat arasında negatif korelasyon bulunmuştur (Delaney, 2018). Duarte ve Pinto-Gouveia (2016), daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmasına rağmen, öz şefkatin şefkat yorgunluğuna karşı koruyucu bir tampon olabileceğini düşündüklerini belirtmişlerdir. İş olarak yapılan bakım vermenin hissettirdiği duygusal tatmini tanımlayan şefkat tatmini ile de öz şefkat arasında pozitif bir korelasyon bulunmuştur (Alkema, Linton ve Davies, 2008; Duarte ve Pinto-Gouveia, 2017; Hotchkiss, 2018). İlk bulgular ayrıca, öz şefkatin iş arkadaşı ve yönetici ilişkilerinde iyileşmeye yol açabileceğini düşündürmektedir (Dodson ve Heng, 2022). Henshall ve diğerlerinin (2018) bulguları, öz şefkat ile iş yerinde başkalarına karşı şefkat arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

1.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Literatür Taraması

Kavramsal çerçevesi çizilen araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler daha önceden yapılan kuramsal ve deneysel çalışmalara dayandırılarak bu başlık altında ele alınmaya çalışılacaktır. Var olan literatür kapsamında ilk olarak duygulanım ile yenilikçi iş

davranışı arasındaki ilişki, ikinci olarak öz şefkat ile duygulanım arasındaki ilişki, üçüncü olarak öz şefkat ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki ve son olarak da duygulanımın yenilikçi iş davranışı ile ilişkisinde öz şefkatin rolü hakkında detaylı olarak bilgi verilecektir.

1.4.1. Duygulanım ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Literatür Taraması

Çalkantılı ekonomik ortamlarda organizasyonların; değişken pazarlar, teknolojik gelişmeler ve rekabetin gerektirdikleri ile başa çıkabilmeleri için çalışanlarının yenilikçi iş davranışlarına güvenmeleri gerekmektedir (West ve Farr, 1990). Yaratıcılık ve yenilikçilik, her türlü organizasyon için başarılı performansı sağlamada hayati öneme sahiptir (Anderson ve diğ., 2014:1297). Bu denli önemli bir kavramın anlaşılması adına akademisyenler, organizasyonlarda yeni fikirlerin yaratılmasını ve uygulanmasını teşvik edebilen ya da engelleyebilen bireysel ve bağlamsal faktörler üzerinde araştırmalarını derinleştirmişlerdir. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda iş ile ilgili duygulanımlar; iş yerindeki yaratıcı ve yenilikçi davranışın psikolojik belirleyicileri olarak ifade edilmişlerdir. Pozitif duygulanımın yenilikçilik üzerindeki çıktılarına dair pek çok çalışma mevcut olup negatif duygulanım söz konusu olduğunda ise yapılan çalışmaların çok daha kısıtlı kaldığı görülmektedir (Montani ve diğ., 2018:124).

Isen (1999) pozitif duygulanımların bilişsel esnekliği artırarak yaratıcılığı olumlu yönde etkilediği sonucuna varmıştır. Davis (2009) de tıpkı Lyubomirsky, King ve Diener (2005)'nin çalışmalarında ulaştığı “keyifli ruh hallerinin orijinal düşünmeyi teşvik ettiği” sonucuna benzer şekilde pozitif ruh hali ile yaratıcı düşünme ya da fikir yürütme arasında güçlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Amabile ve diğ. (2005), pozitif duygulanımın organizasyonlardaki yaratıcılık ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koydukları çalışmalarında, çalışanların iş yerindeki öznel deneyimlerinin ne kadar yaratıcı düşünceleriyle doğrudan ilişkili olduğunu açıklamışlardır.

Araştırmalar, pozitif duygulanımın yaratıcılık ve yenilikçi iş davranışına yönelik olumlu etkilerini geniş çapta belgelemiş olsa da (Madrid ve diğ., 2014; Rego ve diğ., 2012), negatif duygulanıma dair yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara rastlanmıştır. Bir yandan negatif duygulanım deneyimlerinin sezgisel yargıların bozulmasına yol açtığı, bunun da bireylerin düşünme ve eyleme geçme yaklaşımlarını etkilediğini öne sürülmüştür (Bolte,

Goschke ve Kuhl, 2002). Baumann ve Kuhl (2002) yürüttükleri çalışmada negatif duygulanım deneyimi için kişiliğin de önemli olduğunu ortaya koymuşlar, karşılaşılan olumsuz durumlarda yaşadığı negatif duygulanımı yatıştıramayan bireylerin sezgisel performanslarında bir azalış olduğunu görmüşlerdir. Aynı durum negatif duygulanımlarını regüle edebilen bireyler için geçerli olmamıştır. Ek olarak negatif duygulanımın bireylerin dikkatini hedefe ulaştırmaktan uzaklaştırdığını (Carver 2006; Higgins, 1997), dolayısıyla yenilikçi çabalara yatırımı azaltacak bir yaklaşımdan ziyade kaçınmacı bir yönelim sağladığını iddia eden araştırmalara da rastlamak mümkündür (Rietzschel, 2011). Bir yandan da George ve Zhou (2002) belirli koşullar altında (ödülleri ve duyguların netliği yüksek olduğunda) negatif duygulanımın yaratıcılık üzerinde geliştirici etkisi olduğunu öne sürmekte Isen ve diğ. (1997) ise negatif duygulanımın yaratıcılık üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını saptamıştır. Bu anlamda negatif duygulanımın çalışanların yaratıcılık ve yenilikçiliklerine etkisi üzerine ampirik kanıtların net olmadığını söylemek mümkündür. Ayrıca pozitif-negatif duygulanım yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların da kısıtlı olduğu görünmektedir (Hundeling ve Rosing, 2020).

1.4.2. Duygulanım ile Öz Şefkat İlişkisi Üzerine Literatür Taraması

Öz şefkat, bireyin zorluk yaşayan sevdiğilerine gösterdiği özen ve ilgiyi kendine de gösterebilmesini içermektedir (Terry ve Leary, 2011:353). Kendi sağlık ve refahını korumaya yönelik bir arzuyu barındıran öz şefkat, bunu sağlamak adına bireyi gerekli değişiklikleri yapmaya yönlendirmektedir (Neff, 2009:213). Nitekim araştırmalar öz şefkatin, psikolojik iyi oluşun birçok göstergesiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Neff, 2009). Öz şefkat düzeyi yüksek olan bireylerin olumsuz olaylara daha az tepki verdikleri, öz şefkat düzeyi düşük olanlara nazaran daha iyi bir zihinsel sağlığa ve daha fazla yaşam doyumuna sahip oldukları ortaya çıkan sonuçlar arasındadır (Allen ve Leary, 2010; Leary ve diğ, 2007; Neff, 2003a).

Öz şefkat, duygu düzenleme unsurlarına (duyguların farkındalığı ve kabulü) dayanmakta ve bireylerin negatif duyguları da deneyimleyip sorgulamalarını gerektirmektedir (Neff, 2003a). Bu anlamda bireylerin düşünce ve duygularını yargılayıcı olmayan bir şekilde gözlemleyerek onların farkında olmaları; olumsuz duygularını önlemek ya da değiştirmek

yerine onları kabul etmeleri noktasında bireylere yardımcı olabilmektedir. Bu kabulleniş de negatif duygulara yönelik gösterilen aşırı özdeşleşme ve altında ezilme durumlarını azaltabilmektedir. Öz şefkatin içeriğinde yer alan negatif duyguları insan deneyiminin bir parçası olarak normalleştirme ve kabul etme eğilimi, insanların bu duyguları düzenlemesine ve artı olarak da daha olumlu etkilere açık olmalarına imkân tanıyabilmektedir (Neff, Hsieh ve DeJitterat, 2005). Literatürdeki pek çok çalışma öz şefkatin duygulanım üzerindeki etkilerini kanıtlar nitelikte olup bu çalışmaların bir kısmına aşağıda değinilmiştir.

Neff, Kirkpatrick ve Rude (2007) öz şefkat ile pozitif ve negatif duygulanım arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve öz şefkatli bireylerin daha fazla pozitif ve daha az negatif duygulanım yaşadıklarını raporlamışlardır. Benzer şekilde Neff ve Vonk (2009) da 165 lisans öğrencisi üzerinde yaptıkları araştırmalarında, öz şefkat ile pozitif duygulanım arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamışlar ve öz şefkat düzeyi yüksek olan bireylerin, kendilerini oldukları gibi kabul edebildikleri için olumlu duygular yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Öz şefkat ile pozitif duygulanım arasındaki ilişkinin pozitif, öz şefkat ile negatif duygulanım arasındaki ilişkinin ise negatif yönde anlamlı olduğu da Deniz ve diğ. (2012) yaptıkları araştırmada bulunmuştur.

Leary ve diğ. (2007), öz şefkatin duygularla ilişkisini incelemek için bir dizi deney yapmışlardır. İlk olarak, 117 öğrenciden her birine 5 gün boyunca bir önceki gün yaşadıkları onların hatası olan en kötü olayı ya da onların hatası olmayan en kötü olayı hatırlamaları istenmiş ve bu olaylarda hissettiklerini 20 duygulanım terimi üzerinden oylamaları talep edilmiştir. Sonuç olarak öz şefkat; olay anındaki kaygı, üzüntü gibi negatif duygular ile negatif ilişkili olarak bulunmuştur. İkinci çalışmada, 123 öğrenciden varsayımsal olumsuz senaryoları okumaları ve bu olaylarla karşılaşmaları halinde nasıl hissedeceklerini hayal etmeleri istenmiştir. Yine öz şefkat, hayal edilen olumsuz etki ile negatif ilişkili olarak bulunmuştur. Diğer çalışmada ise 102 öğrenci, utanç verici bir görevi yerine getirirken kendilerinin bir kasetini izlemişler ve öz şefkat düzeyi yüksek olan katılımcılar, kendilerini izlerken daha fazla pozitif duygu ve daha az negatif duygu yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Kotsou ve Leys'in (2016) duygulanımın depresyon üzerindeki etkisine öz şefkatin düzenleyici rolünü araştırdıkları çalışmalarında, öz şefkat ile negatif duygulanım arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Düşük düzey öz şefkat ve yüksek düzey negatif duygulanımın daha yüksek düzey depresyon ile ilişkili olduğunu, ancak yüksek düzey öz şefkatin daha düşük düzey depresyon ile ilişkili olduğunu sonuçlarında raporlamışlardır. Bu da araştırmacılara öz şefkatin, negatif duygulanım varlığında bile depresyona karşı koruma sağladığını düşündürmüştür. Pozitif duygulanımla da öz şefkatin anlamlı ilişkisinin ortaya konulduğu çalışmada, yüksek düzeyde öz şefkatin olumlu duyguların yokluğunda bile daha düşük depresyon düzeyi ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Öz şefkat araştırmalarının (meditasyon ve yazma) bireylerin negatif duygulanımlarını düşürmedeki etkililiğini araştıran Guan ve diğer meslektaşları (2021), Covid 19 pandemisi sırasında katılımcılara çevrimiçi yollar aracılığıyla ulaşımlar ve yapılan öz şefkat meditasyonu sonrasında katılımcıların önceden bildirdikleri olumsuz duyguların yoğunluğunda anlamlı bir azalma olduğunu ortaya koymuşlardır. Öz şefkatli yazmayı deneyimleyen katılımcıların ise kontrol grubundaki katılımcılara göre daha düşük düzeyde kaygı ve daha az olumsuz duygu gösterdikleri ifade edilmiştir. Bu sonucun öz şefkatli yazmanın bireylerin kaygılarını etkili bir şekilde azaltabileceğini öne süren geçmiş çalışmaları (Harwood ve Kocovski, 2017; Odou ve Brinker, 2014; Wong ve Mak, 2016) destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Beato, Costa ve Nogueira, (2021) pandemi sürecinde yaptıkları çalışmaları, karantina sırasında artan öz şefkatli bir bakış açısı benimsemenin negatif duyguların azalmasına izin verdiğini ve sonuç olarak bu bireylerin depresif, endişeli ya da stresli hissetme riskinin daha düşük olduğunu göstermiştir.

1.4.3. Öz Şefkat ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi Üzerine Literatür Taraması

Araştırmalar, öz şefkat düzeyi yüksek olan bireylerin ilişkilerinde şefkatli hedeflere (başkalarını destekleme ve onlara özen gösterme) sahip olma olasılıklarının yüksek olduğunu göstermiştir (Crocker ve Canevello, 2008). Bu da böylesi bireylerin, başkalarını desteklediklerini, güveni teşvik ettiklerini ve kişilerarası ilişkilerde rahat olduklarına işaret etmektedir (Canevello ve Crocker, 2015). Bu anlamda öz şefkat tarafından harekete geçirilen yatıştırıcı ve sakinleştirici duygusal deneyimin hem bireysel

hem de grup düzeyinde yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkisi olması beklenmektedir (Lefebvre, Montani ve Courcy, 2020:6).

Zabelina ve Robinson (2010) öz şefkatin yaratıcılık üzerindeki etkilerini incelemek için psikoloji lisans öğrencilerinin yer aldığı bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmada kendini yargılama oranları diğerlerine nazaran daha yüksek olan bireylerin, en düşük özgünlük düzeyine sahip oldukları gözlemlenmiştir. Bu tür yüksek düzeyde kendi kendini yargılayan bireyler arasında öz şefkat teşviğinin yaratıcı özgünlüğü geliştirdiği yönünde sonuçlara rastlanırken orta düzeyde eleştirel öz yargıya sahip olan bireylerde öz şefkatin herhangi bir etkisine yönelik bir sonuç ile karşılaşılmasıdır. Choi ve Hwang'ın (2018) üst düzey yöneticiler ile yürüttükleri araştırmalarında, yöneticilerin sahip oldukları öz şefkatin öz aşkınlık üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve öz aşkınlığın da yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu bulmuşlardır.

Lefebvre ve diğ. (2020) Kanada'daki farklı kuruluşların 26 farklı ekibi üzerinde yaptıkları çalışmada, öz şefkat ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönlü bir ilişkiye rastlamışlardır. Bu sonuca binaen kuruluşlara, yenilik uygulamalarını iyileştirebilmeleri adına çalışanların ve grupların öz şefkatleri altında yatan temel becerileri geliştirmeye odaklanan yaklaşımlardan faydalanmalarını önermişlerdir.

1.4.4. Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Öz Şefkatin Rolüne İlişkin Literatür Taraması

Yapılan çalışmalarda pozitif ve negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğuna yönelik sonuçlara rastlanılmıştır. Pozitif duygulanımın yüksek yaratıcılık (Davis, 2009) ve yenilikçiliği (Madrid ve diğ., 2014) geliştirdiği sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır. Negatif duygulanım için ise yapılan araştırmaların pozitif duygulanıma oranla daha az olduğu görülmekte ve bu araştırmalar içerisinde birbiriyle farklı sonuçlara rastlanılmaktadır. Bazı araştırmacılar negatif duygulanımın dikkat odağını dağıttığını (Baumann ve Kuhl, 2002) ve hedeften uzaklaştırarak yaratıcılığı ve yenilikçi yatırımlara yönelik çabayı azalttığını ifade etmişlerdir (Carver, 2006; Higgins 1997; Rietzschel, 2011). Yine aynı bakış açısıyla Fidanboy ve Fidanboy (2019), bireylerin yenilik iklimi algıları ile negatif duygu durumu düzeyleri arasında orta seviyede negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Öte yandan yapılan bazı araştırmalar, negatif duygulanımın bireye mevcut durumun sorunlu olduğunu ve onu çözmek için daha fazla çaba sarf etmesi gerektiği sinyalini verdiğini öne sürölmektedir (Martin ve diğ., 1993). Bu açıdan negatif duygulanımın yenilikçi fikir ve çözümlerin araştırılması konusunda bir güç sağlayabileceğini ifade eden çalışmalar literatürde kendine yer edinmiştir (George ve Zhou, 2002; Martin ve diğ., 1993). George ve Zhou (2002)'nun yaptığı çalışma da belirli koşullar altında (ödöller ve duyguların netliği yüksek olduğunda) negatif duygulanımın yaratıcılık üzerinde geliştirici etkisi olduğunu öne sürmektedir.

Gelinen son noktada negatif duygulanımın aktivasyon düzeyi dikkate alınarak araştırmalar arası bu tutarsızlık giderilmeye çalışılmıştır. Aktivasyon, eyleme veya enerji harcamaya hazır olma durumu şeklinde tanımlanmaktadır. Endişe, kaygı gibi yüksek aktive negatif duygulanımın (high-activated negative affect) yaratıcı çıktıları ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuşken; mutsuzluk, ümitsizlik gibi düşük aktive negatif duygulanımın (low-activated negative affect) ise yaratıcı çıktıları üzerinde ya olumsuz ya da herhangi bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir (De Dreu, Baas ve Nijstad, 2008). Anksiyete gibi yüksek aktive negatif duygulanım (YAND), dikkati arttırıp bireylere duyarlılık, motivasyon yoğunluğu sağlarken (Frijda, 1986); mutsuzluk gibi düşük aktive negatif duygulanım (DAND) da, ilgisizliği, pasifliği ve hareketsizliği içermektedir (De Dreu ve diğ., 2008). Araştırmacılar, DAND'ın aksine, YAND'ın, eyleme hazır olma, güç ve bilişsel kararlılık oluşturduğu için (Russell, 2003; Shaver ve diğ., 1987), yaratıcı ve yenilikçi faaliyetleri artırma olasılığının daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Baumeister ve diğ., 2007; Bindl ve diğ., 2012; De Dreu, Baas ve Nijstad, 2011; Schwarz ve Clore, 2007).

Montani ve diğ. (2018), yaptıkları araştırmada Kaynakları Koruma (COR) Teorisi kapsamında negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bu teori kapsamında negatif duygulanımı yaşayan çalışanların çalışma koşullarında iyileşmeler, kariyer gelişmeleri gibi yeni kaynakları elde edebilmek adına kalan kaynaklarını yenilikçi faaliyetlere yatırma eğiliminde olabileceklerini ifade etmişlerdir (Hobfoll, 2001; 2011). DAND'ın yenilikçi iş davranışı üzerinde herhangi bir etkisinin olmayıp, YAND'ın ise yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilemesi sonucunu ise bireylerin enerji kaynaklarını kullanım farklılıklarına bağlamışlardır. DAND yaşayan

bireylerin, kalan kaynaklarını daha çok sorunlarla baş etme stratejilerine yatırma eğiliminde oldukları ve bu yüzden yenilikçi bir performans için gereken bilişsel rezervlerinin azaldığını ifade etmişlerdir. Bu nedenle COR teorisi, DAND'ın yenilikçi davranışlara dönüştürülme olasılığının, bireylerin;

- Bu tür duygularla ilişkili olan üretken olmayan ruminatif düşüncelerden ne ölçüde uzaklaşabildiklerine,

- Kaynak kayıplarını geri kazanmak veya yeni kaynaklar elde etmek için yaratıcı fikirlerin geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik mevcut enerji kaynaklarına ne denli yatırım yapabildiklerine, bağlı olarak değiştiğini öne sürmektedir.

Bu anlamda ruminatif düşüncelerden uzaklaşabilmenin yollarından biri olarak da öz şefkatin boyutlarından biri olan bilinçli farkındalığı önermişler ve modele dâhil etmişlerdir. Bilinçli farkındalık, bireye benliğin negatif duygulanım durumlarından ayırışıp yaşadığı durumu daha net ve objektif bir biçimde görebilmesine izin vermektedir (Broderick, 2005). Sonuç olarak bilinçli farkındalığı (mindfulness) yüksek olan bireylerin ruminatif düşüncelerden uzaklaşıp kaynak kayıplarını en aza indirebildiklerini ve bu şekilde bu insanların yaşadıkları DAND'ın yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etkilediğine yönelik hipotezin kabul edildiği görülmektedir. YAND'ın ise bilinçli farkındalığa ihtiyaç duymadan yenilikçi iş davranışını olumlu yönde etki ettiğine dair bir sonuç bulmuşlardır (Montani ve diğ., 2018). YAND'ın bireylere eylem hazırlığı, güç ve bilişsel devamlılık sağladığı öne sürülerek (Russell, 2003; Shaver ve diğ., 1987), bu duyguları yaşayanların yenilikçi faaliyetler için gerekli enerjiyi daha kolay sağlayabildiklerini ileri sürmüşlerdir. Yine YAND'ın soyut düşünme, stratejik planlama ve analitik bilgi işleme için anahtar nitelikte olan dopamin ve noradrenalinini harekete geçirdiği düşünüldükçe (Baddeley, 2000; Dietrich, 2004) bu sonuç açıklanmaktadır. Bilinçli farkındalık ile ilgili bu çalışma dışında, duygulanımların yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde öz şefkatin rolüne yönelik yürütülen bir çalışmaya var olan literatür kapsamında rastlanmamıştır.

2. BÖLÜM: POZİTİF VE NEGATİF DUYGULANIMIN YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖZ ŞEFKATİN ROLÜ: KARMA BİR ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Duygusal Olaylar Teorisi'ne (Weiss ve Cropanzano, 1996) göre, duygulanımlar davranışlar üzerinde etkili olmakta ve bireyin belirli bir işi yaparken hissettiği duygulanımlar, o bireyin sonrasında yapacağı görevlerindeki performansını da etkilemektedir. Bu durumda çalışanların yaşadığı pozitif ve negatif duygulanımların örgütler için önemli bir çalışan davranışı olarak görülen yenilikçi iş davranışı üzerinde de anlamlı bir etkiye sahip olduğu öngörülmektedir. Batı psikolojisine yeni giren kavramlardan biri olan öz şefkat ise duygu düzenleme stratejilerinden biri olarak görülüp bireylerin olumsuz deneyimlere karşı dengeli bir yaklaşım sergilemesi gerektiğini savunur. Bu noktada pozitif ve negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışına dönüştürülmesi hususunda öz şefkatin önemli bir yardımcı kaynak olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda tezin amacı, bireylerin hissettiği pozitif ve negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu belirleyerek, yenilikçi iş davranışlarına da yansımaları olası bu tür duygusal durumlarla başa çıkabilmede bireylerin sahip oldukları öz şefkatin rolünü saptamak ve bu ilişkileri derinlemesine araştırmak olarak belirlenmiştir. Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin sıralı şekilde kullanıldığı açıklayıcı sıralı desen üzerinden ilerleyen bu çalışmada “Duygulanım ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerinde öz şefkatin rolü nedir?” temel sorusundan hareketle nicel ve nitel araştırmalar yürütülmeye çalışılmıştır.

Günümüz global iş dünyasında; yenilikçilik merkez bir konumda olup işletmelerin başarı sağlamasında çalışanlarının sahip oldukları yenilikçi iş davranışı düzeyleri oldukça etkili olmaktadır. Bu anlamda çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi hususunda yapılan çalışmalar da giderek önem kazanmıştır (Choi, Kang ve Choi, 2021:1). Yenilikçi iş davranışı üzerinde etkisinin olduğu düşünülen pozitif-negatif duygulanım ve öz şefkat değişkenleri üzerine derinlemesine bir araştırmanın yapıldığı bu çalışma ile de alana katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda öz şefkatin bu ilişkiye yönelik rolüne dair literatürde benzer bir çalışmaya

rastlanmaması da araştırmanın önemini artırmaktadır. Karma yöntem üzerinden yürütülen bu araştırmanın, kavramlar ve ilişkiler hakkında daha detaylı bilgiyi ortaya koyarak hem kavramları hem de aralarındaki ilişkileri daha iyi anlamlandırma noktasında araştırmacı ve uygulayıcılara fayda sağlayacağı öngörülmektedir. Ek olarak; çalışmada kadın girişimciler örneklem olarak seçilmiş olup Türkiye’de henüz yeterli seviyede olmayan (Global Girişimcilik İzleme Raporu, 2019) kadın girişimciliğine dair böylesi çalışmaların yapılmasının kadınların çalışma hayatlarındaki mevcut durumlarını analiz ederek neler yapılabileceğini konuşabilmek adına anlamlı olacağı düşünülmektedir.

2.2. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Öncelikli olarak karma yöntem kullanılarak yürütülen bu araştırmanın temel varsayımı; araştırma problemlerini daha iyi anlamlandırmak için nicel veriler ile nitel verileri birleştirmenin, bu yöntemlerden herhangi birini kullanmaya kıyasla daha fazla avantaj sağlayacağı şeklindedir. Sonrasında çalışma kapsamında belirlenecek olan örneklemin evreni temsil ettiği ve bu örneklem grubundaki katılımcıların nicel kısım için toplanacak anket sorularını ve nitel kısım için kendilerine yöneltilen mülakat sorularını doğru bir şekilde anlayıp etki altında kalmadan, kendi iradeleri ile içtenlikle ve rasyonel bir şekilde cevaplayacakları varsayılmaktadır. Ayrıca nicel kısımda kullanılacak olan ölçüklerin de ölçülmesi hedeflenen nitelikleri tam ve hatasız olarak ölçecekleri çalışmanın varsayımları arasında yer almaktadır.

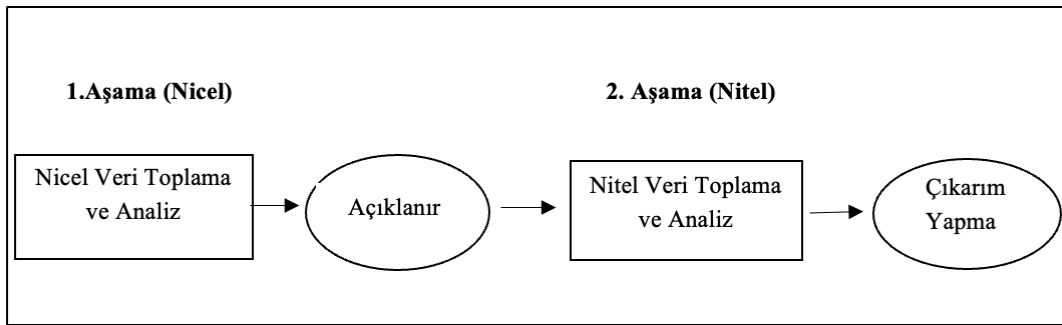
Sosyal Bilimler alanında yapılan her çalışmada olduğu gibi bu araştırmanın yapılması ve değerlendirilmesinde de bazı teorik (kuramsal) ve yöntemsel (metodolojik) kısıtlar bulunmaktadır. Çalışmanın belirlenen değişkenlerle sınırlandırılmış olması teorik kısıtlardan biri olarak karşımıza çıkmakta olup araştırmanın uygulama kısmında özellikle veri toplama esnasında karşılaşılan zaman ve maddi sınırlılıklar ise çalışmanın diğer kısıtları arasında yer almaktadır.

2.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, belirlenen araştırma problemlerini daha iyi anlamlandırmak ve ulaşılan sonuçları bütüncül bir perspektif ile ortaya koyabilmek adına karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem; araştırmacıların, araştırmada belirlenen problemleri

anlamak için hem nicel hem de nitel verileri toplayarak iki veri setinin bütünleştirildiği ve bu bütünleştirmenin avantajlarını kullanarak sonuçları yorumladığı sosyal, davranış ve sağlık bilimleri sahasında kullanılan bir araştırma yaklaşımı şeklinde tanımlanmaktadır (Creswell ve Creswell, 2017:2). Nicel araştırma bireysel deneyimleri aktarmak ve bireylerin bakış açılarına dair derinlemesine bir görüş sunmak için uygun değilken, nitel araştırma da genelleme imkânı tanımamaktadır. Bu anlamda iki farklı araştırma yaklaşımının güçlü yanlarını bir araya getirmesi nedeniyle karma yöntemin sosyal bilimler alanında son zamanlarda sıklıkla tercih edildiği görülmektedir (Aydın-Çakır ve Türkeş-Kılıç, 2021). Bu çalışmada da karma yöntem kullanılmasının gerekçelerinden biri, araştırmaya katılım gösteren katılımcıları tanımlayıp kişisel deneyimlerini de aktararak elde edilen çıktıları daha derinlemesine açıklamak ve nicel bilgilere nitel boyutlar eklemektir.

Karma yöntem araştırmalarının farklı şekillerde tasarlanabildiği görülmektedir. Bu çalışmada belirlenen amaca uygun olarak açıklayıcı sıralı (ardışık) deseninin kullanılması tercih edilmiştir. Açıklayıcı sıralı desende öncelik nicel aşamadır (Nicel→Nitel) ve nitel verilerin esas olarak nicel verilere katkı sunması beklenmektedir (Creswell ve Creswell, 2017). Sonuç olarak bu desen için iki aşamalı olan bir örnekleme söz konusu olup bu aşamalar nicel ve nitel aşama olarak ifade edilebilir (Kızılcapan ve Ağca, 2022:91)



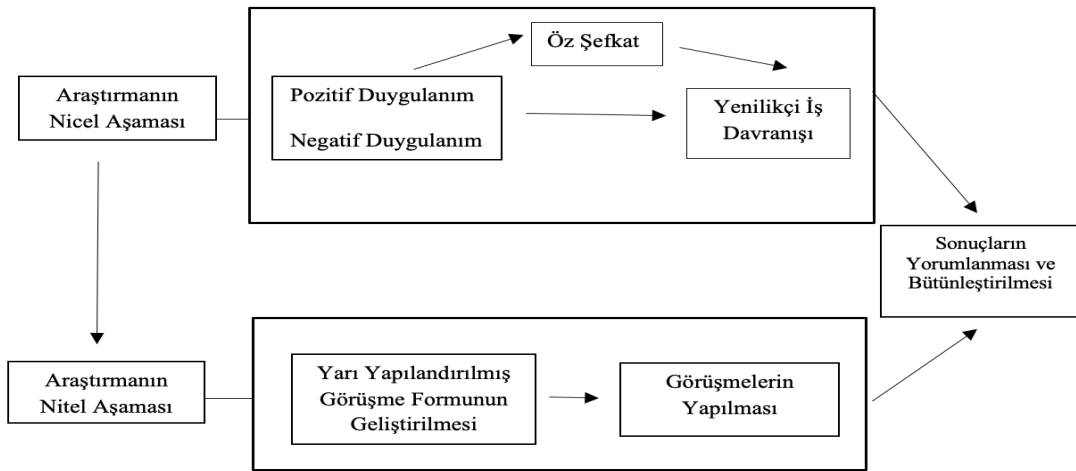
Şekil 10: Açıklayıcı Sıralı Desen

Kaynak: Creswell, 2021:2.

Şekil 10’da görüldüğü üzere açıklayıcı sıralı desende öncelikli olarak nicel araştırmadan elde edilen veriler analiz edilmekte ve sonrasında nitel veriler analiz edilerek elde edilen bulgular karşılaştırmalı olarak raporlanmaktadır (Karaca, Nacaroglu ve Bektaş, 2022: 139). Bu desen gücünü, araştırmannın birbiri üzerine inşa edilen ve kolaylıkla anlaşılabilir,

birbirinden ayırt edilebilen iki aşamadan oluşmasından almaktadır (Creswell, 2021:39). Nitekim bu iki farklı aşama içerisinde farklı modelleme ve desenler uygulanmaktadır.

Araştırmanın ilk aşaması olan nicel aşamada nedensel tarama deseni kullanılmıştır. Nedensel tarama desenlerinde genellikle bir bağımlı değişkeni yordayan öncül değişkenler, bir değişkenin muhtemel ardılları ya da bunların her ikisi birden incelenmektedir. Ayrıca bu tür araştırmalarda iki değişken arasındaki düzenleyici (moderatör) ya da aracı (mediatör) etkiler de araştırılabilir (Gürbüz ve Şahin, 2017:108). Bu çalışmada da kadın girişimcilerin hissettiği pozitif ve negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi ve öz şefkatin bu ilişki üzerindeki rolü nedensel tarama deseni ile ortaya konulmaya çalışılacaktır. Araştırmanın ikinci aşaması olan nitel aşamada ise fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, insan eylemlerinin göreceli olduğu ve yaşadığı bağlam tarafından koşullandırıldığı felsefi varsayımından hareketle fenomenlerin uzun süreli ve derin olarak incelenmesini amaçlamaktadır. Fenomenler yaşanan dünyada deneyimler, olaylar, durumlar, kavramlar, yönelimler ve algılar gibi farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:78). Bu çalışmada da öncelikli olarak kadın girişimcilerin iş hayatlarında yaşadıkları duygulanım, yenilikçi iş davranışı ve öz şefkat fenomenlerine yönelik deneyimleri derinlemesine incelenmeye çalışılacak ve “öz şefkatin duygulanım ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki rolü nasıldır?” sorusuna katılımcıların deneyimleri üzerinden cevap bulunmaya çalışılacaktır. Aşağıda yer verilen Şekil 11’ de araştırmanın modeli gösterilmektedir.



Şekil 11: Araştırmanın Modeli

Araştırmalar, kadınların gerek pozitif gerekse negatif duygulanımları erkeklere oranla daha yoğun yaşadıklarını (Fujita, Diener ve Sandvik, 1991) ve duygusal farkındalıkta erkeklerden daha iyi olduğunu göstermektedir (Lane ve diğ., 1990). Ayrıca erkeklerin kendilerine dair duyguları açarken daha az duygu ifade etmeye eğilimli oldukları ve duygularını daha fazla sınırlandırdıkları görülmüştür (Brody ve Hall, 1993; Pennebaker, 1995; Polce-Lynch ve diğ, 1998). Bu bağlamda bu çalışmanın nitel kısmının duygulara yönelik farkındalık ve aktarım içermesi sebebiyle yapılacak görüşmelerin kadınlar ile yapılmasının daha çok veri sağlayıp daha sağlıklı sonuçlara ulaştıracadı düşünölmüştür. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışına da sahip olduğu öngörölen kadın girişimciler örnekleme olarak seçilmiştir.

Kadın girişimciliğinin tarihçesine bakıldığında; öncesinde ev-aile hayatında olan kadınlar, Sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatında aktif rol almaya başlamışlardır. İlk dönemlerde ücrete tabi olarak niteliksiz işgücü şeklinde çalışırlarken, ilerleyen dönemlerde kadınların eğitim seviyeleri giderek yükselmiş ve hem yönetici hem de girişimci olarak üst pozisyonlarda görev almaya başlamışlardır (Güldal, 2006:2).

Kadın girişimci; girişimci olma yolunda gerekli olan çaba ve özveriye gösteren ve girişimcilik özelliklerini taşıyan işletme sahibi kadın olarak tanımlanmaktadır (Keskin, 2014:73). 1980'li yıllardan sonra dünya genelinde kadın girişimciliği önem kazanmış olup (Muştu, 2023:59), kadınların çalışma hayatında gösterdiği hassasiyet, detaycılık ve disiplin de kadın girişimciliği şeklinde yeni bir yaklaşımın doğmasına neden olmuştur (Kırççek ve Aytar, 2021:495). Kadın girişimciliği artık ekonomilerin en önemli yapı taşlarından biri olarak değerlendirilmektedir (Yaşar, 2017:53).

Türkiye'deki kadın girişimciliği Batılı ölkeler kadar hızlı bir gelişim göstermese de artan bir ilgi ve teşviğin olduğunu söylemek mümkündür. Dokuzuncu Kalkınma Planı içerisinde kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla devlet destekli pek çok uygulama devreye sokulmuş olup Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Kadın Girişimciler Kurulunu da bu plan kapsamında 2007 yılında kurmuştur. Aynı zamanda Çalışma Bakanlığı, Tarım Bakanlığı, İşKUR ve KOSGEB gibi pek çok kurum kadın girişimciliğini desteklemek adına yoğun faaliyetlerde bulunmaktadır (Soysal, 2010:96). Ancak halen gerek kadınların istihdamı gerekse girişimciliği noktasında atılması gereken adımların olduğu aşıkârdır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) açıkladığı 2022 yılına

dair "İstatistiklerle Kadın" verilerinde kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu belirlenmiştir. 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı kadınlar için % 28 iken; erkekler için ise % 62,8 olmuştur (TÜİK, 2022). Global Girişimcilik İzleme Raporuna (2019) göre ise; Türkiye erken aşama girişimcilik aktivesi toplamında 48 ülke arasında 15. olarak konumlanmış ve kadın girişimci oranın erkeklere oranla geride kaldığı altı ülkeden biri olmuştur (Global Girişimcilik Raporu, 2019). Dolayısıyla ülkemizde kadın girişimciliğinin yaygınlaştırılması hususu önemli olup toplumun her alanında etkin çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu anlamda kadın girişimciliğine dair yapılacak akademik çalışmaların da hem mevcut durumu anlamlandırmak hem de yapılabilecekler için önerilerde bulunmak adına katkı sunacağı açıktır. Bu çalışmada da amaçlardan biri bu olup kadın girişimcilerin duygulanım-öz şefkat-yenilikçi iş davranışı ekseninde yaşadığı deneyimlerin, Türkiye'deki kadın girişimciliğine yönelik literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2.3.1. Nicel Aşama

Bu başlık altında araştırmanın nicel basamağına yönelik örneklem grubu, kullanılan ölçme araçları, veri toplama ve bu verileri analiz etme süreçlerine dair bilgiler detaylı olarak verilmeye çalışılacaktır.

2.3.1.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın nicel aşamasının evrenini TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu İcra Komitesi üyesi olan kadın girişimciler oluşturmaktadır. TOBB Kadın Girişimciler Kurulu (TOBB KGK) aktif olarak çalışan kadın girişimleri çatısı altında toplayan önemli kurumların başında gelmesi nedeniyle araştırmanın burada yürütülmesine karar verilmiştir. TOBB KGK, kadın girişimciliğine dair görüş oluşturulmasına katkıda bulunan ve genel politikalar geliştiren, TOBB bünyesindeki istişari bir kurul olup 81 ilde faaliyet göstermektedir. Bu iller 13 bölge kapsamında değerlendirilmekte ve bu bölgeler; Batı Akdeniz, Doğu Akdeniz, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu, İç Anadolu, Doğu Marmara, Batı Marmara ve Ege, Ankara, İstanbul, İzmir şeklinde sıralanmaktadır. İl Kurul üyeleri tarafından ve arasından seçilen İl İcra Komiteleri, on yedi üyeden oluşmaktadır. İl Kurulu toplam üye sayısının on beşin altında olduğu şehirlerde ise İl İcra Komitesi yedi üyeden oluşmaktadır (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, [TOBB], 2023). Değişen bu dağılımlar baz alındığında Türkiye

genelinde TOBB KGK İl İcra Komitelerine üye kadın girişimcilerinin sayısının yaklaşık 1000 kişi olduğu hesaplanmıştır.

Araştırmanın doğru sonuçlara ulaşması adına evreni yeterince temsil edecek örneklem büyüklüğünün elde edilmesi önemli olup bu büyüklüğe dair pek çok farklı fikrin benimsendiği görülmektedir. Keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi kullanılarak yürütülecek araştırmalarda örneklem büyüklüğünün 200'ün üzerinde olması güvenilir faktörlerin elde edilmesi adına yeterli kabul edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Onwuegbuzie, Jiao ve Bostick (2004), korelasyonel desenlerde tek yönlü hipotez testi için 64, iki yönlü hipotez testi için 82 katılımcı ve nedensel karşılaştırma desenlerinde ise tek yönlü hipotez testi için 51 katılımcı ve iki yönlü hipotez testi için 64 katılımcı gerekliliğini asgari düzeyde ortaya koymuştur. Örneklem büyüklüğünü belirlemek adına literatürde pek çok farklı formül ve hazırlanmış tablo bulunmaktadır. Sosyal bilimlerdeki araştırmalara rehberlik etmesi için evren ve örneklem büyüklüğüne dair sunulan tablolardan biri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 6: Farklı Evrenler İçin Kabul Edilebilir Asgari Örneklem Büyüklükleri

Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)*		Evren (N)	Gerekli Örneklem Büyüklüğü (n)*	
	%95	%99		%95	%99
100	79	87	9 000	368	620
500	217	286	10 000	370	624
750	254	353	20 000	377	644
1 000	278	400	30 000	379	651
2 000	322	499	40 000	381	655
3 000	341	545	50 000	381	657
4 000	350	571	100 000	383	661
5 000	357	587	250 000	384	661
6 000	361	599	500 000	384	664
7 000	364	608	1 000 000	384	665
8 000	367	615	10 000 000	384	665

*Hesaplanma sonucunda elde edilen değerler, virgülden sonraki kısmına bakılarak bir alt veya bir üst tam sayıya tamamlanmıştır.

Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2017:130.

Tablo 6 incelendiğinde evreni yaklaşık 1000 olan araştırmada örneklem büyüklüğü için %95 güven aralığında 278 katılımcının yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma evrenini oluşturan kadın girişimcilere mail ve telefon yolu ile uzaktan erişimle ulaşılmaya

çalışılmış ancak pek çok farklı ilde farklı işlerle uğraşan ve yoğun çalışma temposuna sahip olan bu kadın girişimcilere ulaşmak oldukça zor olmuş ve bu nedenle nicel kısım için anket verilerini toplamak uzun sürmüştür. Ağustos 2022’de başlayan süreç Kahramanmaraş Depremi’nin de araya girmesiyle Mart 2023’de tamamlanabilmiştir. Nitekim bahsedilen bu kısıtlardan ötürü olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği kullanılarak toplam 286 adet anket online olarak elde edilmiştir. Elde edilen anketlerin tamamın eksiksiz/firesiz cevaplandığı görülmüş olup toplam 286 adet anket analize dahil edilmiştir. TOBB KGK’nın belirlediği bölgelere göre anketi cevaplayan kadın girişimcilerin dağılımı Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Bölgelere Göre Dağılımı

Bölgeler	Anketi Cevaplayan Sayısı
Batı Akdeniz	14
Doğu Akdeniz	40
Batı Karadeniz	47
Doğu Karadeniz	18
Güneydoğu Anadolu	24
Doğu Anadolu	37
İç Anadolu	41
Doğu Marmara	25
Ege	14
Ankara	8
İstanbul	7
İzmir	11
TOPLAM	286

Tablo 7’ye göre nicel araştırmaya katılan katılımcılarının çoğunluğunun Batı Karadeniz, Doğu Akdeniz ve İç Anadolu bölgelerinde yer aldıkları görülmektedir.

2.3.1.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın nicel aşamasının verilerinin toplanması adına birincil veri toplama yöntemlerinden kabul edilen anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmakta olup ilk bölümde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili soruları içeren

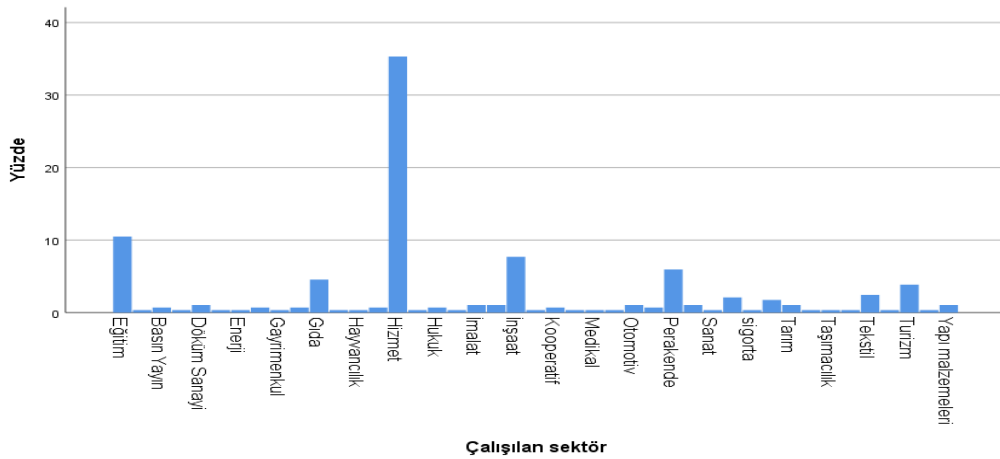
kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde pozitif ve negatif duygulanım ile ilgili ifadeler yer almakta iken üçüncü bölümde yenilikçi iş davranışı, dördüncü bölümde ise öz şefkate ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bu bölümlere dair bilgiler aşağıda detaylandırılmıştır:

Kişisel Bilgi Formu: Katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim düzeyi gibi niteliklerini tespit etmek adına anket formunun ilk bölümünde kişisel bilgi formu yer almaktadır. Araştırmanın nicel aşama kapsamındaki örnekleminde yer alan kadın girişimcilerin demografik bilgilerine ilişkin yüzde ve frekans dağılımları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Katılımcıların Demografik Niteliklerine Dair Frekans ve Yüzde Dağılımı

Demografik Nitelikler	Frekans	Yüzde (%)	
Yaş	21-30	9	3,1
	31-40	61	21,3
	41-50	125	43,7
	51-60	80	28
	60 ve üzeri	11	3,8
	Toplam	286	100
Medeni Durum	Bekâr	64	22,4
	Evli	222	77,6
	Toplam	286	100
Öğrenim Durumu	İlköğretim	1	0,3
	Lise	39	13,6
	Meslek Yüksekokulu	50	17,5
	Lisans	166	58,0
	Lisansüstü	30	10,5
	Toplam	286	100
İş yeri sahipliği	Çalışan	21	7,3
	Sahip	265	92,7
	Toplam	286	100
Mevcut işindeki çalıştığı süre	0-1 yıl	4	1,4
	2-5 yıl	39	13,6
	6-15 yıl	137	47,9
	16 ve üzeri	106	37,1
	Toplam	286	100

Tablo 8’de gösterilen bilgilere bakıldığında örneklem dâhilindeki kadın girişimcilerin %43,7’sinin 41-50, %28’inin 51-60, %21,3’ünün 31-40 ve %3,8’inin 60 ve üzeri, %3,1’inin ise 21-30 yaş aralığında yer aldığı ve büyük çoğunluğunun da (%75,5) 40 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından bakıldığında ise %77,6’sının evli geri kalan %22,4’ünün de bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların büyük oranda (%68,5) lisans ve üzeri öğrenim derecelerine sahip oldukları dikkat çekmekte olup neredeyse tamamına yakınının (%92,7) çalıştığı iş yerinin sahibi olduğu görülmektedir. Mevcut iş yerlerindeki çalıştıkları süre bakımından katılımcıların dağılımına bakıldığında ise %47,9’unun 6-15 yıl, %37,1’inin 16 ve üzeri yıl, %13,6’sının 2-5 yıl ve %1,4’ünün ise 0-1 yıl aralığında buldukları iş yerinde çalıştıkları anlaşılmaktadır. Son olarak aşağıda yer alan Grafik 1’de katılımcıların çalıştıkları sektörlerle göre dağılımları verilmiş olup sırasıyla hizmet, eğitim, inşaat, perakende ve turizm sektörlerinin yoğunlukta oldukları görülmektedir.



Grafik 1: Katılımcıların Çalıştıkları Sektör Dağılımları

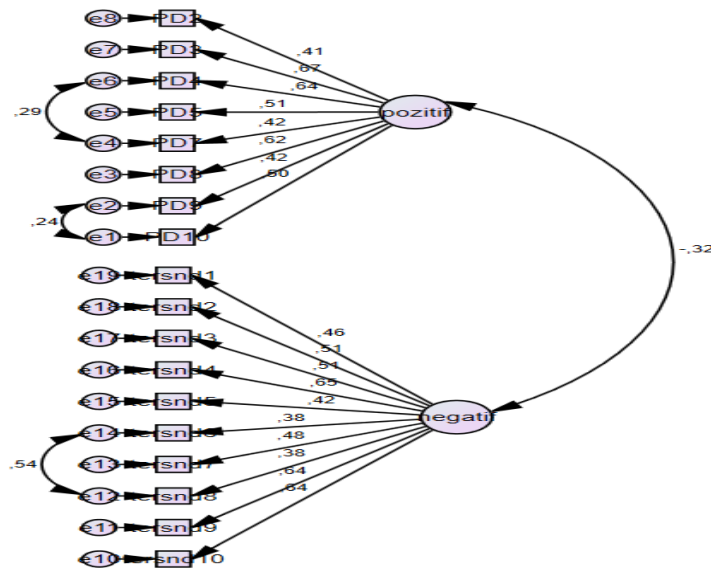
Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeği (PANAS): Ankette kullanılacak ölçeklerden ilki olan Pozitif ve Negatif Duygulanım Testi (PANAS), Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından oluşturulmuş olup 10’u pozitif 10’u ise negatif olmak üzere 20 duygulanım ifadesini içermektedir. Türkçe’ye Gençöz (2000) tarafından uyarlanmıştır. Likert tipi ölçek kullanılmış olup anket formunda pozitif ve negatif duygulanım ölçeğine ilişkin ifadeler 1- Hiçbir Zaman, 2- Nadiren, 3- Bazen, 4- Genellikle, 5- Her Zaman olarak kodlanmıştır.

Araştırmanın örnekleme dâhilinde ölçeğin güvenirliğini ölçen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı pozitif duygulanım için 0,728 ve negatif duygulanım için 0,785 bulunmuştur. Ölçek için bu örneklem dâhilinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükü oldukça düşük çıkan pozitif duygulanımın 1. ve 6. maddelerin çıkarılması uygun bulunmuş ve 18 madde ile analize devam edilmiştir. Modelin uyum değerlerini iyileştirebilmek adına ölçekteki maddelerden PD4 ile PD7, PD9 ile PD10 ve ND6 ile ND7 aralarında modifikasyonlar yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmiş olup önerilen iki bileşenli modelin kabul edilebilir ve veri ile uyumlu olduğuna işaret etmektedir. Çıkarılan maddeler sonucunda Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı pozitif duygulanım için 0,752; negatif duygulanım için ise 0,785’tir.

Tablo 9: Pozitif ve Negatif Duygulanım Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum İndeksleri	Yapısal Model Değerleri	Mükemmel Uyum İyiliği Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Uyum Durumu
X ² /df	1,814	$0 \leq X^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,047	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	Mükemmel Uyum
GFI	0,907	≥ 0.90	≥ 0.80	Mükemmel Uyum
AGFI	0,879	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.80 \leq AGFI \leq 0.95$	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,902	$0.90 \leq CFI \leq 1.00$	$0.80 \leq CFI \leq 0.90$	Mükemmel Uyum
NFI	0,808	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.80 \leq NFI < 0.95$	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Simon ve diğ., 2010:239.



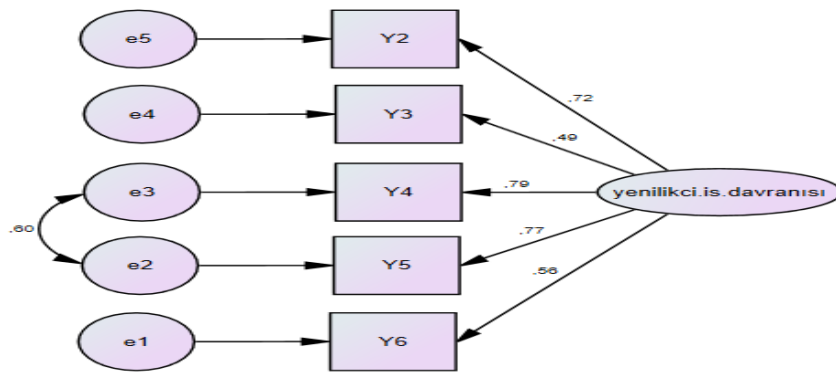
Şekil 12: PANAS Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği: Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği 6 madde tek boyut olup Çalışkan, Akkoç, Turunç (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Kullanılan ölçekte beşli Likert ölçeği (1- Hiçbir zaman, 5- Her zaman) tercih edilmiştir. Ölçek için bu örneklem dâhilinde yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin geçerliliğini olumsuz yönde etkileyen 1. maddenin çıkarılmasına karar verilip önerilen düzeltmelerden Y4 ve Y5 gözlenen değişkenleri arasında hata kovaryansı oluşturulmuştur. Elde edilen uyum iyilik değerleri ile (Tablo 10) önerilen tek boyutlu modelin kabul edilebilir ve veri ile uyumlu olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini ölçen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ise 0,813 bulunmuştur.

Tablo 10: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum İndeksleri	Yapısal Model Değerleri	Mükemmel Uyum İyiliği Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Uyum Durumu
X ² /df	2,165	$0 \leq X^2/df \leq 3$	$3 < \chi^2/df \leq 5$	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,064	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,989	≥ 0.90	≥ 0.80	Mükemmel Uyum
AGFI	0,958	$0.95 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.80 \leq AGFI \leq 0.95$	Mükemmel Uyum
CFI	0,992	$0.90 \leq CFI \leq 1.00$	$0.80 \leq CFI \leq 0.90$	Mükemmel Uyum
NFI	0,986	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,80 \leq NFI < 0,95$	Mükemmel Uyum

Kaynak: Simon ve diğ., 2010:239.



Şekil 13: Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

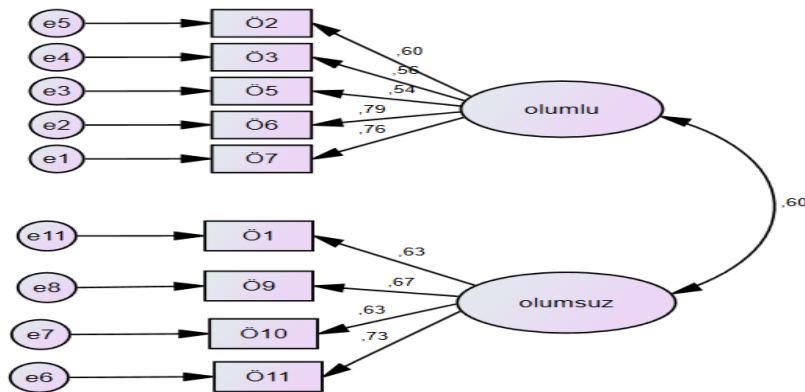
Öz Şefkat Ölçeği: Neff (2003a) tarafından geliştirilen Öz Şefkat Ölçeği'nin Raes ve diğ. (2011) tarafından kısaltılmış bir formu (ÖŞÖ-K) oluşturulmuş olup Yıldırım ve Sarı

(2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Kullanılan 11 maddeli ölçekte beşli Likert ölçeği (1- Hiçbir zaman, 5- Her zaman) tercih edilmiştir. Araştırmacıların yaptıkları 13 faktör analizleri sonucunda ÖŞÖ-K'nin birbirini tamamlayan iki bileşenden (olumlu bileşen ve olumsuz bileşen) meydana gelen tek bir faktörden oluşan yapıya sahip olduğu doğrulanmıştır. Bu çalışma için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ise ortaya çıkan uyum iyiliği değerlerinin literatürde kabul edilen uyum değerlerine sahip olmadığı görülmüş ve ölçeğin geçerliliğini olumsuz yönde etkileyen, faktör yükü düşük 4. ve 8. maddelerin ölçekten çıkarılmalarına karar verilmiştir. Analiz tekrarlanmış ve ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri (Tablo 11) önerilen modelin kabul edilebilir ve veri ile uyumlu olduğunu göstermiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa cinsinden 0,816 bulunmuş ve ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu kanaatine varılmıştır.

Tablo 11: Öz Şefkat Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Uyum İndeksleri	Yapısal Model Değerleri	Mükemmel Uyum İyiliği Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Uyum Durumu
X ² /df	2,088	0 ≤ X ² /df ≤ 3	3 < χ ² /df ≤ 5	Mükemmel Uyum
RMSEA	0,062	0 ≤ RMSEA ≤ 0.05	0.05 ≤ RMSEA ≤ 0.08	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,953	≥ 0.90	≥ 0.80	Mükemmel Uyum
AGFI	0,924	0.95 ≤ AGFI ≤ 1.00	0.80 ≤ AGFI ≤ 0.95	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	0,953	0.90 ≤ CFI ≤ 1.00	0.80 ≤ CFI ≤ 0.90	Mükemmel Uyum
NFI	0,914	0,95 ≤ NFI ≤ 1	0,80 ≤ NFI < 0,95	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Simon ve diğ., 2010:239.



Şekil 14: Öz Şefkat Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

2.3.1.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmanın nicel aşaması kapsamında örneklemeden elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 25, AMOS ve IBM SPPS programına eklenti olarak kullanılan PROCESS Macro paket programları kullanılmıştır. Katılımcılar ve kullanılan ölçeklere dair betimleyici istatistiksel analizler ve ölçeklere dair güvenilirlik analizleri IBM SPSS 25 paket programı aracılığı ile yapılmıştır. Kullanılan ölçeklerin geçerliliğini kanıtlamak amacıyla yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA) için ise AMOS paket programından faydalanılmıştır. Araştırma modelini test etmek için ise Andrew F. Hayes tarafından ortaya konulan ve IBM SPSS 25 paket programı içerisinde eklenti olarak çalıştırılan PROCESS Macro uygulaması kullanılmıştır. Bu uygulama, model hesaplamalarını en küçük kareler yöntemine dayalı olarak doğrusal regresyon analizi ile yapmakta ve bu da düzenleyici, dolaylı ve durumsal etkileri daha kolay ve pratik olarak inceleyebilmeye imkân tanımaktadır (Gürbüz, 2019:40). Analizler, Bootstrap (önyükleme) tekniği ile yeniden örnekleme yapılarak elde edilen güven aralıklarına göre sınanmakta olup bu teknik ile sınanan aracılık modellerinin daha geçerli ve güvenilir sonuçlara ulaştırdığı ifade edilmiştir (Fritz ve MacKinnon, 2007:234-237).

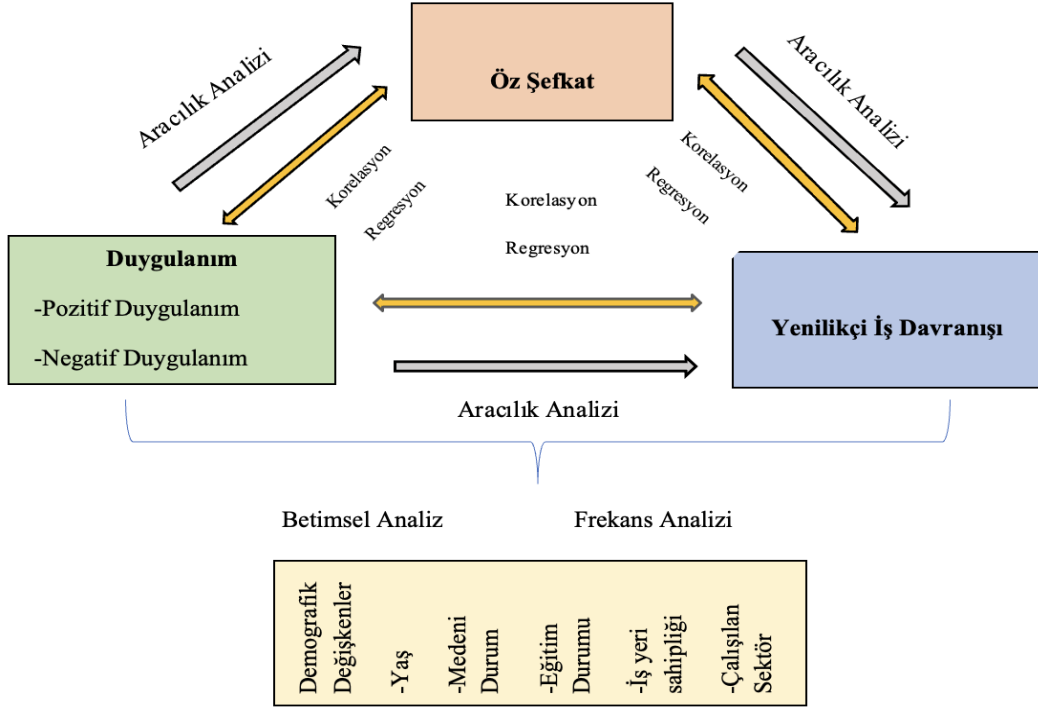
Araştırmada hangi analiz yöntemlerinin uygulanacağına karar vermek adına normallik testi yapılmış olup değişkenler için elde edilen skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri Tablo 12’de gösterilmiştir. Tabachnick ve Fidell (2013), skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri -1.50 ile +1.50 arasında olduğunda, verilerin normal dağılım gösterdiğine yönelik bir kabulü benimsemektedir. Tablo 12 incelendiğinde skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -0,523 ile + 0,655 arasında değiştiği görülmektedir. Bu bağlamda araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiği kabul edilerek analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 12: Basıklık ve Çarpıklığa İlişkin Değerler

Değişkenler	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
Pozitif Duygulanım	0,486	-0,523
Negatif Duygulanım	0,655	0,396
Yenilikçi İş Davranışı	-0,411	-0,264
Öz Şefkat	-0,150	-0,166

- **Araştırma Modeli ve Hipotezler:**

Şekil 15’te nicel araştırma modeline dair detaylar görülmekte olup araştırmanın temel sorusuna uygun olarak nicel araştırma için belirlenen hipotezler şeklin aşağısında sıralanmıştır



Şekil 15: Nicel Araştırma Modeli

H₁: Pozitif duygulanım yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₂: Pozitif duygulanım öz şefkati anlamlı bir şekilde etkilemektedir

H₃: Öz şefkat yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₄: Negatif duygulanım yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₅: Negatif duygulanım öz şefkati anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

H₆: Öz şefkat, pozitif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

H₇: Öz şefkat, negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

2.3.1.4. Nicel Araştırmaya Dair Bulgular

Açıklayıcı ardışık desen üzerinden yürütülen bu karma araştırma kapsamında temel problem ve amaçlara uygun şekilde, öncelikli olarak nicel olan veriler analiz edilmiş ve bu analizler doğrultusunda elde edilen bulgular bu başlık altında ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda ilk olarak araştırmanın sahip olduğu temel değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri ve kendi aralarındaki korelasyonları verilmiş olup ardından regresyon ve aracılık analizlerine dair bulgulara değinilmiş ve belirlenen hipotezler test edilmiştir. Elde edilen bulgular anlaşılabilirliğin kolay olması adına şekiller ve tablolar üzerinden aktarılmaya çalışılmıştır.

Öncelikli olarak araştırmanın nicel kısmının modelinde yer alan pozitif duygulanım, negatif duygulanım, yenilikçi iş davranışı ve öz şefkat değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikler tablolar halinde sırasıyla sunulmuştur.

Tablo 13: Pozitif ve Negatif Duygulanım İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Pozitif Duygulanım (Ort=4,10 S.s.=0,51)			Negatif Duygulanım (Ort=2,10 S.S.=0,47)		
İfadeler	Ortalama	Standart Sapma	İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Heyecanlı	3,70	0,999	Sıkıntılı	2,65	0,873
Güçlü	4,23	0,810	Mutsuz	2,61	0,887
Hevesli	4,09	0,872	Suçlu	1,50	0,724
Gururlu	4,30	0,867	Ürkmüş	1,91	0,862
İlham Dolu	3,54	1,061	Düşmanca	1,30	0,633
Kararlı	4,26	0,759	Asabi	2,33	0,811
Dikkatli	4,27	0,715	Utanmış	1,94	0,858
Aktif	4,46	0,708	Sinirli	2,37	0,778
			Tedirgin	2,49	0,886
			Korkmuş	1,97	0,807

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların çalışma hayatlarında hissettikleri pozitif duygulanım düzeylerinin yüksek ve negatif duygulanım düzeylerinin ise düşük olduğu dikkat çekmektedir. “Aktif” ve “gururlu” en yoğun hissedilen pozitif duygulanımlar olarak karşımıza çıkarken, “sıkıntılı” ve “mutsuz” da en yoğun hissedilen negatif duygulanımlar arasında yerini almıştır.

Tablo 14: Yenilikçi İş Davranışı İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yenilikçi İş Davranışı (Ort= 3,92 S.s.=0,63)		
İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Yaratıcı fikirler üretirim	3,80	0,921
Başkalarının fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm	4,22	0,839
Yeni fikirleri uygulamaya koymak için gereken kaynakları araştırıp tahsis etmeye çalışırım	3,62	0,889
Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm	3,55	0,915
Yenilikçiyim	4,44	0,605

Tablo 14 incelendiğinde ise kadın girişimcilerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin nispeten yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Kadın girişimcilerimiz kendilerini yenilikçi olarak görmekte ve başkalarının fikirlerini desteklemeye oldukça önem vermektedir.

Tablo 15: Öz Şefkat İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Öz Şefkat (Ort= 3,31 S.s.=0,67)		
İfadeler	Ortalama	Standart Sapma
Benim için önemli olduğunu düşündüğüm bir şeyi başaramadığımda kendimi yetersiz olduğum duygusuyla yıpratırım	3,35	1,196
Beğenmediğim kişilik özelliklerimle ilgili kendime karşı sabırlı ve anlayışlı olmaya çalışırım.	3,41	1,052
Üzücü bir durumla karşılaştığımda dengeli bir bakış açısı sergilemeye çalışırım	3,71	0,888
Başarısızlıklarımı insan olmanın doğal bir parçası olarak görmeye çalışırım	3,64	1,029
Zor zamanlardan geçtiğimde ihtiyacım olan özen ve yumuşaklığı kendime gösteririm	3,35	1,048
Bir şey beni üzdüğünde duygularımı dengede tutmaya çalışırım	3,59	0,864
Kötü hissettiğim zaman yanlış giden her şeyi kafama takar ve üzerinde sürekli düşünürüm	2,82	1,124
Yetersizliklerim ve hatalarım karşısında kendime karşı eleştirel ve yargılayıcı davranırım	2,75	1,089
Sevmediğim kişilik özelliklerim karşısında kendime karşı hoşgörüsüzümdür	3,21	1,201

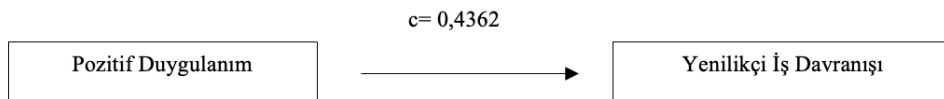
Tablo 15 incelendiğinde kadın girişimcilerin orta düzeyde bir öz şefkate sahip olduğunu söylemek mümkündür. “Üzücü bir durumla karşılaştığımda dengeli bir bakış açısı sergilemeye çalışırım” ifadesi en yüksek ortalamaya sahipken, “Sevmediğim kişilik özelliklerim karşısında kendime karşı hoşgörüsüzümdür” olumsuz ifadesinin yüksek bir ortalamaya sahip olması dikkat çekicidir.

Tablo 16: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizleri

Değişkenler	PD	ND	YİD	ÖŞ
PD	1			
ND	-,271**	1		
YİD	,355**	-,207**	1	
ÖŞ	,185**	-,328**	,194**	1

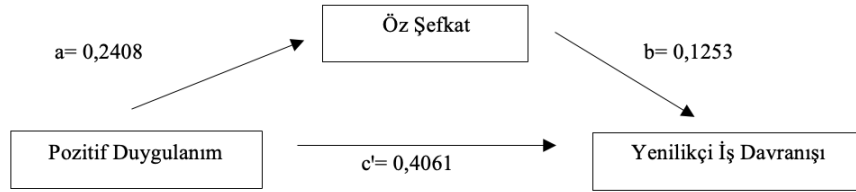
Tablo 16’ya göre pozitif duygulanım değişkeninin yenilikçi iş davranışı ($r= 0.355$, $p<0.01$) ve öz şefkat ($r= 0.185$, $p<0.01$) değişkenleri ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca pozitif duygulanım değişkeninin negatif duygulanım ($r= -0.271$, $p<0.01$) değişkeni ile negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte negatif duygulanım değişkeni ile yenilikçi iş davranışı ($r= -0.207$, $p<0.01$) ve öz şefkat ($r= -0.328$, $p<0.01$) değişkenleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görünmektedir. Son olarak yenilikçi iş davranışı değişkeni ile öz şefkat değişkeni arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($r= 0.194$, $p<0.01$) saptanmıştır.

Hipotezleri test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon analizleri yapılmış olup Hayes (2013) tarafından geliştirilen PROCESS Macro eklentisinden yararlanılarak SPSS (25) paket programında çözümlenmeler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikli olarak bağımsız değişken olan pozitif duygulanımın bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi tahmin edilmiştir.



Şekil 16: Pozitif Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Toplam Etkisi

Şekil 16’da görüldüğü üzere pozitif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerinde (c yolu) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ve pozitif bir yönde ($\beta= 0,4362$; $t= 6,4025$; $p<0,05$) etkisi olduğu görülmektedir. Bu bağlamda H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Bir sonraki aşamada aracı değişken olarak öz şefkat modele dâhil edilmiş olup Şekil 17’de model detayları ile birlikte sunulmuştur.



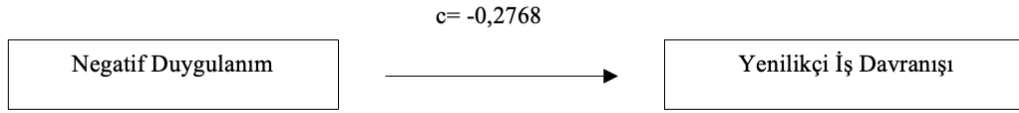
Şekil 17: Pozitif Duygulanım ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Öz Şefkatın Aracı Rolü

Şekil 17’de gösterilen bulgulara göre pozitif duygulanımın aracı değişken olan öz şefkat üzerinde (a yolu) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmakta ($\beta= 0,2408$; $t= 3,1737$; $p<0,05$) olup H_2 hipotezi kabul edilmiştir. Öz şefkatın yenilikçi iş davranışı üzerinde (b yolu) etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu da sonuçlar arasında yer almaktadır ($\beta= 0,1253$; $t= 2,3695$; $p<0,05$). Bu anlamda kurulan H_3 hipotezi de kabul edilmiştir. Bahse konu olan etki katsayıları çarpıldığında dolaylı etkinin büyüklüğüne ulaşılmakta (Gürbüz ve Bayık, 2021) ve modeldeki dolaylı etkinin ($0,2408 \times 0,1253$) $0,030$ olduğu görülmektedir [nokta tahmini= $0,030$; BootSE= $0,0264$; BootCI ($0,058$; $0,0564$)]. Öz şefkat aracılığıyla, sahip olunan pozitif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerindeki dolaylı etkisi, belirlenen güven aralıkları arasında sıfır olmaması sebebiyle de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Böylelikle H_6 hipotezi kabul edilerek öz şefkatın pozitif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Bununla birlikte Şekil 17’de görüldüğü üzere doğrudan etkinin $0,406$ olduğu anlaşılmaktadır ($\beta= 0,4061$; $t= 5,9043$; $p<0,05$). Doğrudan ve dolaylı etkiler toplandığında ise toplam etki büyüklüğü olarak bulunan $0,436$ değerine ulaşılmıştır.

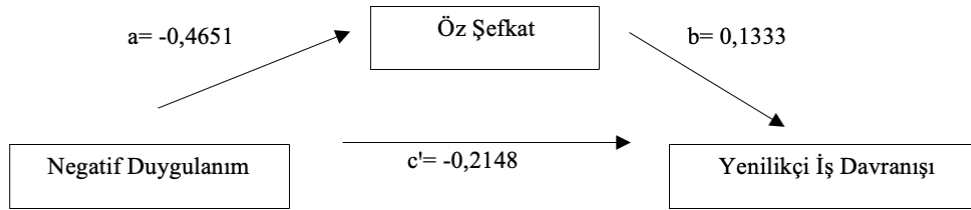
Daha sonra modelin ikinci kısmı analiz edilerek kadın girişimcilerin sahip oldukları negatif duygulanım algılarının yenilikçi iş davranışı düzeylerini nasıl etkilediği ve bu değişimde öz şefkatın bir aracılık rolü üstlenip üstlenmediği hususu incelenerek

oluşturulan hipotez teste tabi tutulmuştur. Bu kapsamda öncelikli olarak bağımsız değişken olan negatif duygulanımın bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi tahmin edilmiştir.



Şekil 18: Negatif Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Toplam Etkisi

Şekil 18’de görüldüğü üzere negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ve negatif yönde ($\beta = -0,2768$; $t = -3,5623$; $p < 0,05$) etkisi olduğu görülmekte olup H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Bir sonraki aşamada aracı değişken olarak öz şefkat modele dâhil edilmiş olup Şekil 19’da model detayları ile birlikte sunulmuştur.



Şekil 19: Negatif Duygulanım ile Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Öz Şefkatin Aracı Rolü

Şekilde 19’da gösterilen bulgulara göre negatif duygulanımın aracı değişken olan öz şefkat üzerinde (a yolu) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır ($\beta = -0,4651$; $t = -5,8539$; $P < 0,05$). Bu bağlamda kurulan H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Öz şefkatin yenilikçi iş davranışı üzerindeki (b yolu) etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu da sonuçlar arasında yer almaktadır ($\beta = 0,1333$; $t = 2,3150$; $P < 0,05$). Bahse konu olan etki katsayıları çarpıldığında dolaylı etkinin büyüklüğüne ulaşılmakta (Gürbüz ve Bayık, 2021) ve modeldeki dolaylı etkinin ($-0,4651 \times 0,1333$) $-0,062$ olduğu görülmektedir [nokta tahmini= $-0,062$; BootSE= $0,036$; BootCI ($-0,1328$; $-0,0114$)]. Öz şefkat aracılığıyla, sahip olunan negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerindeki dolaylı etkisi, belirlenen güven aralıkları arasında sıfır olmaması sebebiyle de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Böylelikle H_7 hipotezi

kabul edilerek öz şefkatin negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte Şekil 19’da da görüldüğü üzere doğrudan etkinin -0,2148 olduğu anlaşılmaktadır ($\beta = -0,2148$; $t = -2,6312$; $p < 0,05$). Doğrudan ve dolaylı etkiler toplandığında ise toplam etki büyüklüğü olarak bulunan -0,2768 değerine ulaşılmıştır.

Tablo 17: Nicel Araştırmaya İlişkin Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Sonuç	Literatürdeki Benzer Araştırmalar
H ₁ : Pozitif duygulanım yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul	Estrada ve diğ., (1997); Grichnik ve diğ., (2010); Isen, (2001); Kashdan ve diğ., (2004); Park ve Banaji, (2000).
H ₂ : Pozitif duygulanım öz şefkati anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul	Neff ve diğ., (2007); Deniz ve diğ., (2012); Sirois ve Hirsch, (2015).
H ₃ : Öz şefkat yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul	Choi ve Hwan (2018), Lefebvre ve diğ., (2020).
H ₄ : Negatif duygulanım yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul	Pozitif Yönde: George ve Zhou, (2002) (bazı koşullar altında)
		Negatif Yönde: Rank ve Frese, (2008); Isen ve diğ., (1987).
		Farklı Duygulanım Farklı Etki: Mielniczuck ve Laguna (2020); Baas ve diğ., (2008); Montani ve diğ., (2018).
		Etkisi Yok: Isen ve diğ., (1987).
H ₅ : Negatif duygulanım öz şefkati anlamlı bir şekilde etkilemektedir.	Kabul	Neff ve diğ., (2007); Deniz ve diğ., (2012); Sirois ve Hirsch, (2015).
H ₆ : Öz şefkat, pozitif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Kabul	Benzer çalışmaya rastlanılmamıştır.
H ₇ : Öz şefkat, negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.	Kabul	Benzer çalışmaya rastlanılmamıştır.

Tablo 17’de nicel araştırma için belirlenen hipotezlerin sonuçları ve literatürde rastlanılan benzer sonuçlara yönelik çalışmalar toplu olarak gösterilmiştir.

2.3.2. Nitel Aşama

Bu başlık altında araştırmanın nitel basamağına yönelik olarak araştırma grubu, veri toplama ve bu verileri analiz etme süreçlerine dair bilgiler detaylı olarak verilmeye çalışılacaktır.

2.3.2.1. Araştırma Grubu

Çalışmanın nitel aşamasında yer alan katılımcılar, amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme ile belirlenmiştir. Fenomolojik araştırmalarda belirli bir fenomeni deneyimlemiş ögelere ihtiyaç duyulduğundan genel olarak amaçlı örnekleme yöntemleri tercih edilmektedir (Rubin ve Babbie, 2016). Ölçüt örneklemede önceden belirlenen ölçütleri karşılayan katılımcılar örneklem içerisine dâhil edilmektedir. Burada da araştırmanın genel amacına ulaşmak adına nicelde elde edilen verilerdeki yenilikçi iş davranışı, duygulanım ve öz şefkat skorları ölçüt olarak kabul edilmiş olup bahse konu olan skorları örneklem ortalamasının üzerinde olan katılımcılarla görüşmelerin yapılmasına karar verilmiştir. Bu noktada yenilikçi iş davranışı gelişmiş, duygulanım ve öz şefkat skorları yüksek olan katılımcıların bu dengeyi nasıl oturtabildiklerine dair deneyimlerini ve öz şefkatin bu denge üzerindeki rolünü yapılacak mülakatlarla derinlemesine araştırmak amaçlanmıştır. Nicel araştırmada katılımcıların pozitif duygulanım ortalaması 4,10, negatif duygulanım ortalaması 2,10, yenilikçi iş davranışı ortalaması 3,92 ve öz şefkat ortalaması 3,31 olarak bulunmuştur. Bu noktadan hareketle araştırmaya gönüllü olarak dâhil olmayı kabul eden katılımcıların doldurduğu anket skorları hesaplanmış ve ortalamaların üzerindeki kadın girişimciler ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Fenomolojik örneklem sayısı için farklı görüşler bulunmakta olup Kleiman (2004:11) ve Starks ve Trinidad (2007:1375) genel anlamda 1 ile maksimum 10 kişi arasında değişiklik gösterebileceğini; Wilson (2015:41) ise katılımcı sayısının genellikle 6 ile 20 arasında değiştiğini ancak üçten bire kadar da düşebileceğini buna yönelik katı bir kural olmadığını ifade etmiştir. Katılımcı sayısı arttıkça verilerin derinlemesine işlenmesinin zorlaşacağı da düşünüldüğünden yanıtların tekrarlamaya başladığı doygunluk noktası önemli hale gelmektedir. Bu anlamda yanıtların tekrarlamaya başladığı görülmüş olup 12 gönüllü katılımcı ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilerek nitel çalışma nihayete erdirilmiştir. Çalışma boyunca nitel aşamaya katılan katılımcıların kimlik bilgileri gizli

tutularak K1, K2, K3... şeklindeki takma adlar ile ilgili katılımcılara atıflarda bulunulmuştur. Nitel aşamaya dâhil olan kadın girişimcilerin demografik niteliklerine ilişkin bilgiler Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18: Nitel Araştırmaya Katılanların Demografik Nitelikleri

Katılımcı	Yaş Aralığı	Medeni Durumu	Eğitim Durumu	Mevcut İş Yerinde Çalıştığı Süre	Çalıştığı Sektör
K1	41-50	Evli	Lisans	16 ve üzeri	Gıda
K2	41-50	Evli	Lise	16 ve üzeri	Hizmet
K3	51-60	Evli	Lise	6-15 yıl	Turizm
K4	31-40	Bekâr	Lisansüstü	6-15 yıl	Eğitim
K5	41-50	Evli	Lisans	0-1 yıl	Ambalaj
K6	51-60	Evli	Meslek Yüksekokulu	16 ve üzeri	Hizmet
K7	31-40	Bekâr	Meslek Yüksekokulu	6-15 yıl	Hizmet
K8	31-40	Evli	Lisans	6-15 yıl	Turizm
K9	41-50	Evli	Lisans	16 ve üzeri	Kuyumculuk
K10	51-60	Evli	Lisans	16 ve üzeri	Yem
K11	51-60	Evli	Lisans	6-15 yıl	Gıda
K12	41-50	Bekâr	Lisansüstü	6-15 yıl	Hizmet

Tablo 18’e göre nitel araştırmaya katılan katılımcıların çoğunluğunun 41-50 yaş aralığında, evli, lisans mezunu ve mevcut iş yerlerinde 6-15 yıl çalıştıkları görülmektedir.

2.3.2.2. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Araştırmanın modeline uygun olarak nicel verilerin elde edilmesinin sonrasında nitel veriler toplanmaya başlanmış olup görüşmeler yolu ile bu veriler elde edilmiştir. Merriam’ın (2009) sınıflandırmasına göre, nitel görüşmeler yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış veya yapılandırılmamış olarak gerçekleştirilebilmektedir. Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılarak nitel verilere ulaşılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmede önceden belirlenen ancak duruma özgü şekilde esnetilmeye müsait olan soru formları ve sırası vardır. Görüşmeyi yapan, katılımcı tarafından anlaşılmayan ya da detaylandırılması gereken durumlarda kalıbın dışına çıkma konusunda serbest olmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu anlamda araştırmanın sorularına yönelik olarak temel bir

görüşme formu hazırlanmış olup uzman görüşüne sunulmuş ve tez danışmanı ile birlikte değerlendirilerek görüşme formunun son hali oluşturulmuştur.

2.3.2.3. Araştırma Verilerinin Analizi

Görüşmeler yüz yüze ve online gerçekleştirilmiş olup yoğun olarak çalışan kadın girişimcilere ulaşmanın zorluğu ve 6 Şubat Kahramanmaraş depreminin de araya girmesi ile birlikte ancak 2023 Eylül'de tamamlanabilmiştir. Görüşmeler yapılmadan önce gönüllülere, araştırmanın kavramları ile ilgili yazılı bilgilendirme formu dağıtılarak okumaları istenmiş ve sözlü olarak da çalışmanın amacı ve konusu hakkında bilgilendirmeler yapılmıştır. Sonrasında katılımcıların her birine görüşmelerden elde edilen verilerin gizli kalıp yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacağına ve kimlik bilgilerinin gizli tutulacağına dair bilgilerin yer aldığı gönüllü katılım formu gösterilmiş/okunmuştur. Yüz yüze katılımcılar bu formu imzalayarak ve online katılımcılar da sesli beyannamede bulunarak görüşmeye gönüllü olarak katıldıklarını onaylamışlardır. Görüşmeye başlamadan önce görüşmenin kayıt altına alınacağı ifade edilerek katılımcılardan izin alınmıştır. Görüşme sırasında ise katılımcıları yönlendiren ifadeler kullanılmaya özen gösterilmiş ve katılımcıların hal ve mimikleri not edilmeye çalışılmıştır. Görüşmeler en az 17 dakika en fazla 48 dakika sürmüş, her bir görüşme sonunda katılımcılara sorular haricinde eklemek istediklerinin olup olmadığı sorularak görüşmeler sonlandırılmıştır.

Geçerlik ve güvenilirlik konusunda nitel araştırmaların doğası gereği nicel araştırmalardan farklılaştığı görülmektedir. Nitel araştırma için geçerlik; araştırmacının araştırmakta olduğu olguyu olabildiğince yansız ve olduğu biçimiyle gözlemesi anlamındadır (Kirk ve Miller, 1986). İç geçerlilik, inandırıcılık olarak da ifade edilerek araştırmacının hem veri toplama süreçlerinde hem de verilerin analiz ve yorumlanması süreçlerindeki tutarlılığını belirtmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013:292). Lincoln ve Guba (1985) iç geçerliliği (inandırıcılık) sağlamada; doğrudan alıntı, uzman görüşünün alınması, katılımcı ve ortam teyidi, uzun süreli etkileşim gibi geçerlik stratejilerinin kullanılmasından bahsetmişlerdir. Bu çalışmada da hem görüşme formunun oluşturulmasında hem de verilerin analizi noktasında uzman görüşüne başvurulmuş ve alınan dönütlere yönelik gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Görüşmelerde katılımcılardan kayıt için izin alınmış ve verilen cevaplar yer yer toparlanarak katılımcıların söylediklerini tekrar onaylaması, ekleme veya çıkarma

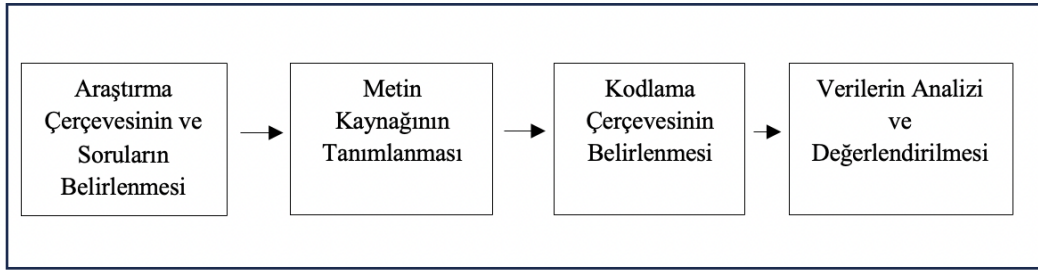
yapması sağlanmıştır. Verilerin analizi aşamasında içerik ve betimsel analiz birlikte kullanılarak veri analizi çeşitlemesi yapılmıştır. Aynı zamanda her kategoriye yönelik olarak en az bir katılımcının doğrudan alıntısına yer veriler iç geçerlik artırılmaya çalışılmıştır.

Dış geçerlik (genelleme) nitel araştırmalar için aktarılabilirlik olarak ifade edilirken; araştırmadan elde edilen sonuçların doğrudan benzer ortamlara genellenemeyeceği, fakat bu tür ortamlarda sonuçların uygulanabilir olduğuna yönelik geçici yargılara ulaşılması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda araştırmayı okuyan bireyler, benzer süreçlere ve ortamlara yönelik bir anlayış oluşturabilir ve kendi araştırmalarına daha bilinçli ve deneyimli yaklaşabilirler (Yıldırım ve Şimşek, 2013:304). Aktarılabilirliği artırmak için Erlandson ve diğerleri (1993), amaçlı örnekleme ve ayrıntılı betimleme yöntemlerini önermişlerdir. Bu çalışmada da amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ayrıntılı betimleme ise verilerin yeterli düzeyde betimlenmesi ve doğasına mümkün olduğu kadar sadık kalınarak aktarılması olup doğrudan alıntılar bu amaçla sık kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013:304). Çalışma içerisinde kavramlara ilişkin teorik çerçeve detaylı olarak anlatılmaya çalışılmış ve uygulamaya dönük her aşama ayrıntılı olarak aktararak bulgular yorum yapılmadan sunulmuştur. Doğrudan alıntılara da sıklıkla yer verilerek dış geçerlik artırılmıştır.

Nitel araştırmalar için güvenilirlik, sonuçların tekrar edilip edilemeyeceği değil toplanan veriler ile elde edilen sonuçların ne derece tutarlı olduğudur. İç güvenilirlik, tutarlık ve dış güvenilirlik ise teyit edilebilirlik şeklinde ifade edilmektedir (Yolagiden ve Varinlioğlu, 2022:163). Güvenirliği sağlamanın en önemli yollarından biri olarak araştırmacının verilerini nasıl topladığını ve nasıl yorumladığını dikkatli ve detaylı bir şekilde raporlaması olarak gösterilmektedir (Lillis, 2006). Bu çalışmada da benzer hassasiyet gözetilerek nitel araştırmaya dair süreçler ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Tutarlığın sağlanması adına görüşmelerde benzer bir yaklaşım ile sorular sorulmuş ve cevaplar kayıt altına alınmıştır. Uzman görüşüne başvurularak teyit incelemesi yapılmış ve iç-dış güvenirliliğin artırılması sağlanmıştır.

Fenomoloji deseni ile gerçekleştirilen nitel aşamada veriler, betimsel ve içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Betimsel analiz, daha çok betimleme amacı ile derinlemesine analiz gerektirmeyen verilerin işlenmesinde kullanılmaktadır. İçerik

analizine göre daha yüzeysel olup daha çok “ne” sorusunun yanıtı aranmaktadır. İçerik analizi ise önceden belirgin olmayan temaların ortaya çıkmasına olanak tanıyan derinlemesine yapılan bir analizdir. Temel amacı toplanan verileri açıklayabilen kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Bu amaçla içerik analizi ile birbirine benzeyen veriler belirli kavram ve temalar kapsamında bir araya getirilerek okuyucunun anlayabileceği şekilde düzenlenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).



Şekil 20: İçerik Analizinin Aşamaları (Aytar (2020) Harris, 2001'den Uyarlamıştır)

Nitel analiz aşamasında Şekil 20'de gösterilen süreç takip edilerek öncelikli olarak araştırma çerçevesi ve soruları belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın amacına uygun şekilde aşağıda yer alan araştırma sorularına cevaplar aranmaya çalışılmıştır.

Q1: Kadın girişimcilerin çalışma hayatlarında sıklıkla deneyimledikleri pozitif duygulanımlar nelerdir?

Q2: Kadın girişimcilerin çalışma hayatlarında sıklıkla deneyimledikleri negatif duygulanımlar nelerdir?

Q3: Kadın girişimciler yenilikçi iş davranışını nasıl deneyimliyor?

Q4: Kadın girişimciler öz şefkati nasıl deneyimliyor?

Q5: Öz şefkate sahip olmanın çalışanlara katkıları neler olabilir?

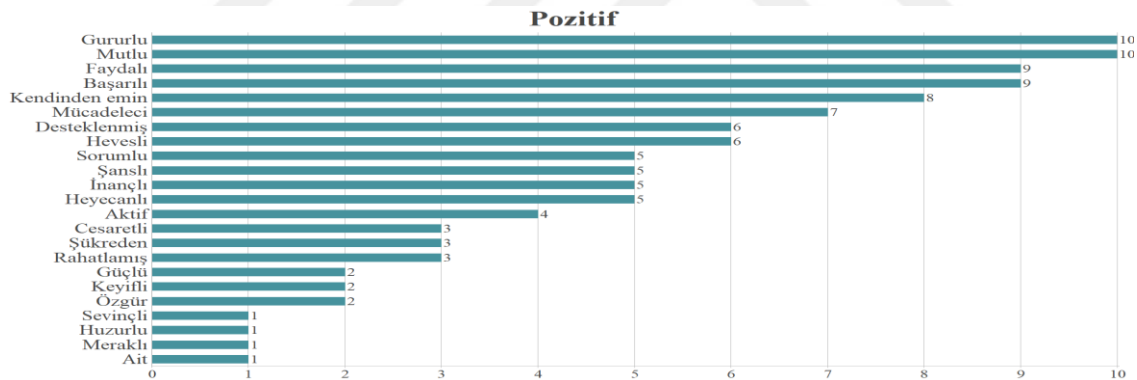
12 kadın girişimci ile yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen ses kayıtları metne aktarılarak metin kaynağı tanımlanmıştır. Duygulanım, öz şefkat ve yenilikçi iş davranışı literatüründen faydalanılarak kodlamalar yapılmış olup verilerin analiz aşamasına geçilmiştir. Bu çalışmada MAXQDA 20 programından faydalanılarak öncelikle veriler kodlanmış, kategori ve temalar bulunmuş ve uzman kontrolünden geçen kod-kategori-temalar düzenlenerek bulgular tanımlanmıştır.

2.3.2.4. Nitel Araştırmaya Dair Bulgular

Açıklayıcı ardışık desen üzerinden yürütülen bu karma araştırma kapsamında temel problem ve amaçlara uygun şekilde nicel olan verilerin analizinden sonra nitel analizler gerçekleştirilmiş ve bu analizler doğrultusunda elde edilen bulgular bu başlık altında ortaya konulmuştur. Bu doğrultuda nitel aşama için belirlenen sorular takip edilerek kadın girişimcilerin deneyimlerine dayanarak aktardıkları görüşleri raporlanmıştır. Ayrıca kadın olan katılımcıları daha iyi anlayabilmek ve bu anlamda aktarılan deneyimleri daha bütüncül yorumlayabilmek adına çalışma hayatlarında kadın olmayı nasıl deneyimlediklerine dair bir soru da yöneltilmiş ve buna dair bulgular da son kısımda aktarılmıştır.

- **Pozitif ve negatif duygulanım deneyimlerine ilişkin bulgular**

Q1 araştırma sorusuna istinaden kadın girişimcilere “Çalışma hayatınızda en çok hangi pozitif duygulanımları deneyimliyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar betimsel analize tabi tutularak elde edilen bulgular Grafik 2’de gösterilmiştir.



Grafik 2: Kadın Girişimcilerin Çalışma Hayatlarında Deneyimledikleri Pozitif Duygulanımlar

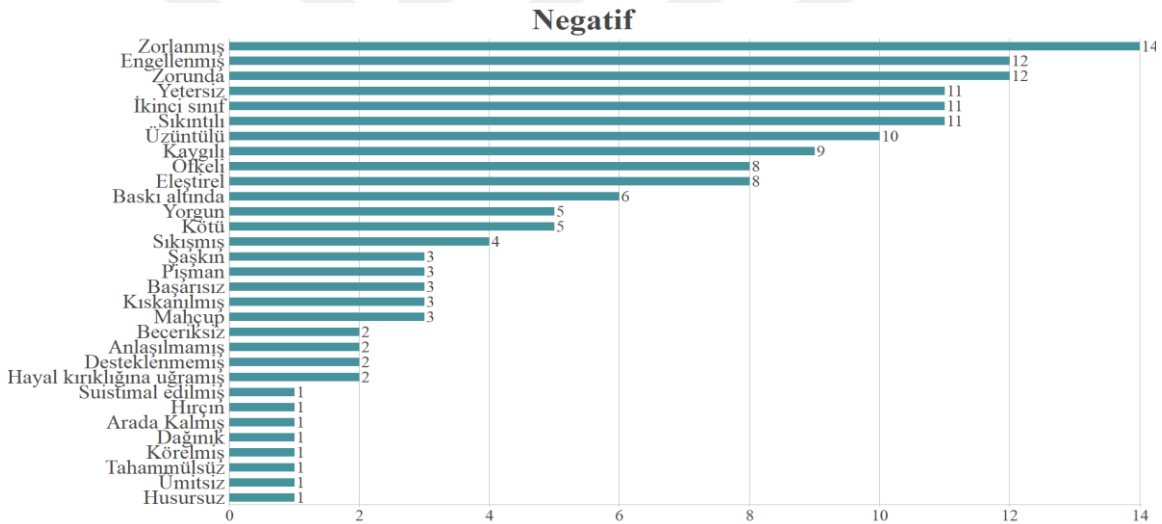
Grafik 2’de görüldüğü üzere kadın girişimciler çalışırken pek çok farklı (23) pozitif duygulanım deneyimlediklerinden bahsetmişler ve en çok “gururlu”, “mutlu”, “faydalı” ve “başarılı” olarak hissettiklerini ifade etmişlerdir. Kadın girişimcilerin bu pozitif duygulanımlarına dair ifadelerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

K1: “...hani bir emek çektiniz, yıllarca uğraştınız bir yere kadar. Bir sürü güçlüğü aştınız, artık o başarmanın sevinci gerçekten çok farklı. Gurur verici. Gerçekten çok mutlu oluyorsunuz. Hani ifade edemedim? Belki de kelimelere dökemedim. Ama gerçekten sonrasında geri dönüp baktığınızda yaşadıklarınız, çektiğiniz sıkıntılar hem

maddi hem manevi çektiğiniz güçlüklerle geri dönüp baktığınızda diyorsunuz ki ne kadar çok yol kattettim. Ne kadar çok şeyin üstesinden geldim diyorsunuz.”

K5: “Faydalı olmak duygusu bende ağır basıyor. Yani oturup da bir şeyi birilerinden beklememek, faydalı olmak, hayata bir şey katmak. Sadece hayata da değil, kendine bir şey katmak.”

K10: “Birçok insana hitap edip onlara destek olmayı, faydalı olmayı seviyorum. Yani biz mesela 8 Mart'ta evde kendi başına yapıp ya da stant açıp bir şeyler satmaya çalışan kadınları çevrede duyurup tanıtıp iş imkânlarının gelişmesine vesile olmaya çalıştık. Ben çevreme böyle katkıda bulunmayı seviyorum. O insanların elinden tutmayı seviyorum. Onlara yol gösterici olmak istiyorum. Işık olabildiğimizce ışık olmaya çalışalım istiyorum.”



Grafik 3: Kadın Girişimcilerin Çalışma Hayatlarında Deneyimledikleri Negatif Duygulanımlar

Q2 araştırma sorusuna yönelik kadın girişimcilerin verdiği cevaplar Grafik 3’de gösterilmiş olup 31 farklı negatif duygulanım görüşmeler sonucunda saptanmıştır. Kadın girişimciler, çalışma hayatında sıklıkla “zorlanmış”, “engellenmiş” “zorunda” ve “yetersiz” hissettiklerinden bahsetmişlerdir. Bu negatif duygulanımlara dair dikkat çeken bazı katılımcı ifadeleri aşağıdaki gibidir:

K6: “Güçlü olmak zorundayım gibi bir his var. Aslında küçükken bu düstur verildi bize. Şimdi babasız büyümüşüz. Erken yaşta çok ciddi bir kardeş acısı yaşamışız ve çalıştığımız iş yerinde zaten güçlü bir kadın olmalısınız. Ama bunların yanı sıra ben

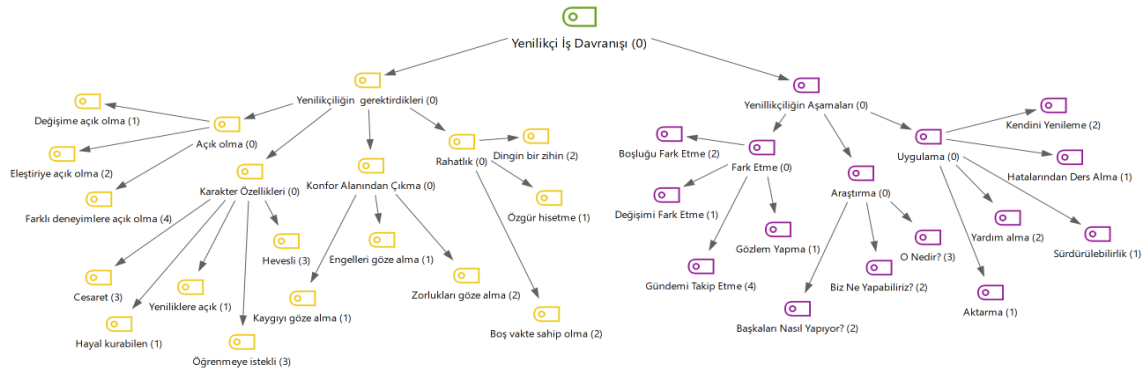
kedinin tüyüne zarar geliyorsa, oturup ağlayan da bir tipim. Ama bir yandan da o maskeyi takmak zorundasınız.”

K8: “İş ya da daha sorumluluklar önde gidiyor. Ona yetişmem lazım, yapmam lazım şeklinde hissediyorum. Şimdi hamileyim diyorum, yatıp yuvarlanmam lazım. Bir sorumluluk geliyor ister istemez ya da ne bileyim işte yapmak zorundaymışım gibi. Bir dakika gelmeyince, evde yatınca bile kendimi kötü hissediyorum. Bir müşteri kaçacak gibi ya da hani onları boş bekletiyormuşum gibi.”

K11: “Her zaman sesimi istediğim kadar çıkarabiliyor muyum? Çıkaramıyorum buna çok üzülüyorum. Evet, elimizi kolumuzu bağlayan noktalar oluyor. Bu beni çok üzüyor isterim ki daha çok alanlarda kadının yanında olalım ama sizi kısıtlayan etkenler oluyor.”

• Yenilikçi İş Davranışı Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Kadın girişimcilere Q3: “Yenilikçi iş davranışını nasıl deneyimliyorsunuz?” araştırma sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar içerik analizine tabi tutularak elde edilen bulgular Şekil 21’de gösterilmiştir.



Şekil 21: Yenilikçi İş Davranışı Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Şekil 21’de yer aldığı üzere katılımcıların yenilikçi iş davranışı deneyimlerine dair görüşlerinin “yenilikçiliğin gerektirdikleri” ve “yenilikçiliğin aşamaları” şeklinde iki ana tema üzerine odaklandığı bulunmuştur.

Tablo 19: Yenilikçi İş Davranışı Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	Kodlar	f
Yenilikçiliğin Gerektirdikleri	Açık olma	Değişime açık olma	2
		Eleştiriye açık olma	2
		Farklı deneyimlere açık olma	4
	Karakter özelliği	Cesaretli	3
		Yeniliklere açık	1
		Hayal kurabilen	1
		Öğrenmeye istekli	3
		Hevesli	3
	Konfor alanından çıkma	Engelleri göze alma	2
		Kaygıyı göze alma	1
		Zorlukları göze alma	2
	Rahatlık	Boş vakte sahip olma	2
		Dingin bir zihin	2
Özgür hissetme		1	
Yenilikçiliğin Aşamaları	Fark etme	Boşluğu fark etme	2
		Değişimi fark etme	1
		Gözlem yapma	1
		Gündemi takip etme	4
	Araştırma	Başkaları nasıl yapıyor?	2
		Biz ne yapabiliriz?	2
		O nedir?	3
	Uygulama	Aktarma	1
		Sürdürülebilirlik	1
		Yardım alma	2
		Kendini yenileme	2
		Hatalarından ders alma	1

Tablo 19’da görüldüğü üzere yenilikçi iş davranışına sahip olunması için gereken niteliklere dair değerlendirmeleri içeren “yenilikçiliğin gerektirdikleri” teması içerisinde “açık olma”, “karakter özelliği”, “konfor alanından çıkma” ve “rahatlık” olmak üzere 4 alt tema bulunurken katılımcıların “karakter özelliği”ne yaptıkları vurgu dikkat çekmektedir. Bu duruma örnek olarak katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir:

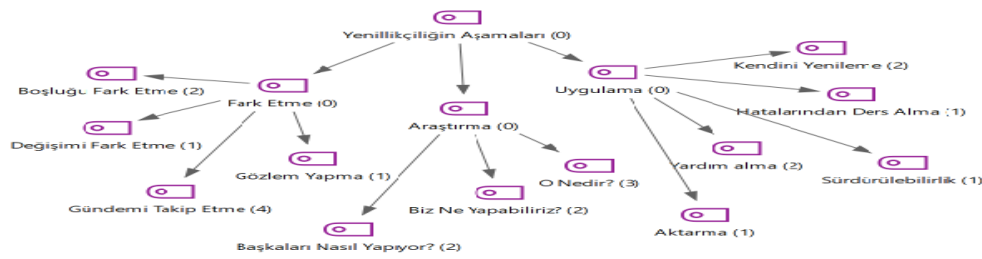
K12: “*Motivasyon ve cesaretin olduğu yerde her türlü spontane, her türlü yenilik zaten ortaya çıkar.*”

K4: “Yenilik dediğin şey hayal kurmayla çok ilgili bir şey. Başka birinin düşünmeye dahi cesaret edemediği bir şeyi sen düşüneceksin ve hayata geçireceksin. Bu da biraz hevesle heyecanla ilgili şeyler.”

Aynı zamanda rahat olmanın da yenilikçi iş davranışı için oldukça önemli olduğunu belirten katılımcıların ifadeleri ise şöyledir:

K4: “Her ne kadar yenilikler böyle sanki insanın darından sıkıntısından çıkıyormuş gibi görünse de aslında; temiz bir zihin, temiz bir gönül, dünyaya daha farklı bakmanıza sebep oluyor. Bir perde kalkmış gibi düşünün. Hani gözünün önünden bir perde kalkmış gibi. Bence o zaman yeni şeylere, yeni heyecanlara yeni bir şeylere atılmak mesela daha kolay olur.”

K2: “Bunlara da zaman ayırabilmeniz gerekiyor. Benim bunlara zamanım olmuyor. Mesela bir yere gidemiyorum. Yenilikçilik görmeyi gerektiriyor, yani birilerinden bir şeyleri duymayı gerektiriyor ama şimdi ben burada sürekli çalıştığım için, benim müşterilerde genelde erkek zaten öyle olduğu için fazla da bir konuşmuyorum yani öyle olunca da biraz kendimi kör kalmış gibi hissediyorum.”



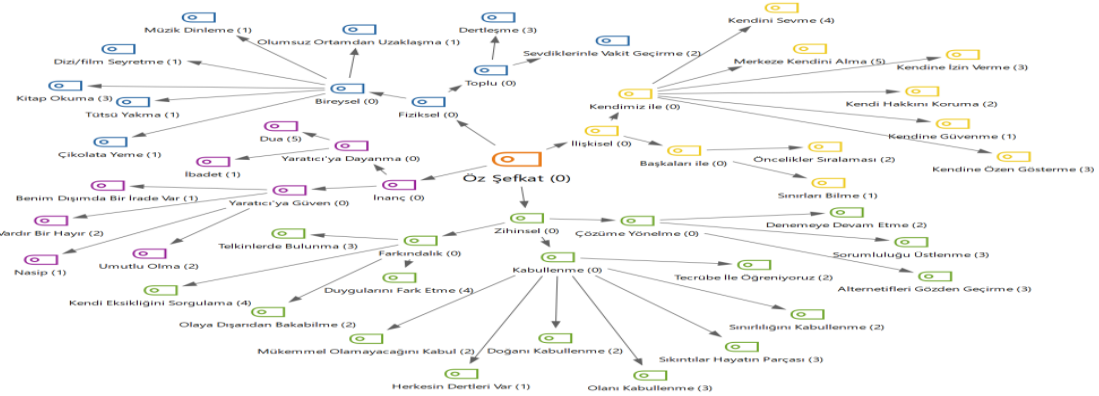
Şekil 22: Yeniliğin Aşamaları Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 22’de görülen kadın girişimcilerin kendi çalışma hayatlarındaki yenilikçi iş davranışı süreçlerinin nasıl işlediğine yönelik görüşlerini içeren ‘yenilikçiliğin aşamaları’ teması ise “fark etme”, “araştırma” ve “uygulama” olmak üzere 3 alt temadan oluşmaktadır. Genel olarak kendilerini yenilikçi olarak tanımlayan kadın girişimcilerin fark etme aşamasına önem verdikleri ve bu anlamda gündemi takip etmeyi ihmal etmediklerini söylemek mümkündür. Ayrıca araştırma yapmanın da yenilikçi iş davranışı için oldukça önemli olduğunu katılımcılardan K11 kişisel deneyim ile şu şekilde aktarmıştır:

K11: “Bundan 3-4 yıl önceydi böyle oturuyorum. Tamam, biz Türkiye’de bunları yapıyoruz. İşte domates ekiyoruz, yanına fesleğen reyhan nane ekiyoruz, böcek yapmıyor işte sarımsakla ilaçlıyoruz. Kalsiyumu veriyoruz ama Amerika ne yapıyor? Açıp bir baktım bir organik çiftlik Amerika’da fideleri dikmiş diktikten sonra yanlarına böyle boylamasına samanları sermiş. Çok ilginç Allah Allah dedim. Ne yapıyor yabancı ota mücadele etmiyor. Çünkü saman toprağı kapatıyor. Oradan yabancı ot gelmiyor. Yabancı ota mücadele için tabii bilinçsizce atılan kimyasallar haricinde bir elde çapalamada var ve altına damlama sermişler. Sürekli toprak nemli. Ben bunu sürekli her gittiğim üreticimize anlattım. Bunu uygulayan üreticilerim çok mutlu oldular. Dediler ki, yani bir kısmı çapa ile uğraşmanın zorluğu, bir kısmı o bizim çok öcü dediğimiz atılan ilaçlar var ya ona verdiği parayı düşürdük. Yani benim bir akşam böyle oturup da Amerika organik tarımda ne yapıyormuş işte o ne yapıyormuş demem ne faydalar sağladı. Yani günümüzde kendinizi yenilemek, yeniliğe ulaşmak ve nerede, ne yapabilirim diyebilmek artık kullanabilirsek çok kolay.”

- **Öz Şefkat Deneyimlerine İlişkin Bulgular**

Kadın girişimcilere Q4: “Öz şefkati nasıl deneyimliyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve verilen cevaplar içerik analizine tabi tutularak elde edilen bulgular Şekil 22’de gösterilmiştir.



Şekil 23: Öz Şefkat Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Kadın girişimcilerin çoğunluğu geçmişte öz şefkatli olmadıklarını ancak artık öz şefkat yoluna girdiklerini ifade etmişler ve kat ettikleri bu yolu deneyimleri üzerinden

aktarmışlardır. Şekil 23’de görüldüğü üzere bu deneyimler “inanç”, “ilişkisel”, “zihinsel” ve “fiziksel” olmak üzere 4 ana tema altında toplanmıştır.

Tablo 20: Öz Şefkat Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Tema	Kategori	Kodlar	f
İnanç	Yaratıcı’ya dayanma	Dua	5
		İbadet	1
	Yaratıcı’ya güven	Vardır bir hayır	2
		Benim dışımda bir irade var	1
		Nasip	1
	Umutlu olma	2	
İlişkisel	Başkaları ile	Sınırları bilme	1
		Öncelikler sıralaması	2
	Kendimiz ile	Kendi hakkını koruma	2
		Kendini sevmeye	4
		Kendine güvenme	1
		Kendine izin verme	3
		Kendine özen gösterme	3
Merkeze kendini alma/alamama	5		
Zihinsel	Farkındalık	Kendi eksikliğini sorgulama	4
		Duyularını fark etme	4
		Olaya dışarıdan bakabilme	2
		Telkinlerde bulunma	3
	Kabullenme	Sıkıntılar hayatın parçası	3
		Herkesin dertleri var	1
		Tecrübe ile öğreniyoruz	2
		Olanı kabullenme	3
		Mükemmel olamayacağını kabullenme	2
		Sınırlılığını kabullenme	2
Doğanı kabullenme	2		
Çözümü yönelme	Alternatifleri gözden geçirme	3	
	Denemeye devam etme	2	
	Sorumluluğu üstlenme	3	
Fiziksel	Bireysel	Kitap okuma	3
		Müzik dinleme	1
		Dizi/film seyretme	1
		Çikolata yeme	1
		Olumsuz ortamdan uzaklaşma	1
		Tütsü yakma	2
	Toplu	Dertleşme	3
		Sevdikleriyle vakit geçirme	2

Tablo 20’de kadın girişimcilerin öz şefkat deneyimlerine ilişkin bulunan kod-kategori ve temalar detaylı olarak gösterilmiştir. “İnanç” teması katılımcıların daha çok olumsuz durumlarla karşılaştıklarında dayandıkları kaynağı içermekte olup Yaratıcı’ya olan bağlılığın olumsuz durumlarla başa çıkmada önemli bir kaynak olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcı K9 duanın önemini şu şekilde ifade etmiştir:

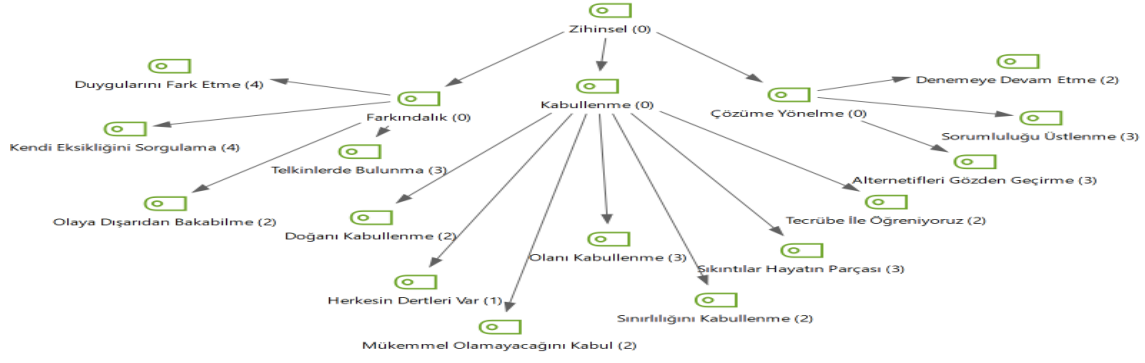
K9: *“Dualarımı okurum, okumayı çok severim. Kendimi bu şekilde rahatlatırım. Maneviyatım güçlüdür. İnsanın maneviyatı böyle şeylerde çok önemli diye düşünüyorum. Maneviyatı olmayan insanlar daha böyle nasıl diyeyim daha buhrana yakın kendilerini sevmeyen insanlar. Yaşamın tecrübesi ile de böyle gözlemledim.”*

“İlişkisel” teması “başkaları ile” ve “kendimiz ile” şeklinde iki kategori olarak belirlenmiş olup öz şefkatin ilişkisel boyutuna odaklanarak katılımcıların bu yöndeki deneyimlerini içermektedir. Kavramın doğasına da uygun olarak kendimiz ile olan ilişki kategorisi en çok üzerinde durulan kategori olup katılımcıların çoğunun öz şefkat yolculuğunu bir kendini sevme yolculuğu olarak değerlendirdikleri ve bu yolculukta en önemli noktanın da merkeze kendini alma olduğunu belirttikleri görülmektedir. Katılımcıların bu tema altında yer alan ifadelerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

K2: *“Biraz onu bu sene daha çok uyguluyorum. Eskiden hiç öz şefkatli değildim. Bilmiyordum da farkında da değildim zaten. Ama artık bu sene baktım ki bilmiyorum artık yaşın getirdiği bir şey mi var?, böyle bir tecrübe mi var, bilmiyorum ama bu sene daha çok içime döndüm yani. Kendimi sevmeye başladım, kendime değer göstermeye başladım.”*

K11: *“Ben kendimi sahiplenmezsem ben kendime saygımı yitirirsem kendimi beslemeyi bırakırsam zaten ne topluma faydam olur ne aileme faydam olur ne de bu kadar üretici kadına faydam olur. O her zaman benim için önceliğimdir. Önce kendime bir dönerim pozitif enerjile.”*

Yapılan içerik analizine göre kadın girişimcilerin aktardığı öz şefkat deneyimlerine ilişkin en sık tekrarlanan temanın zihinsel olduğu görülmüş olup Şekil 24’ te bu temaya ilişkin bulgular gösterilmiştir.



Şekil 24: Zihinsel Temasına İlişkin Bulgular

Şekil 24’de görüldüğü üzere zihinsel teması içerisinde “farkındalık”, “kabullenme” ve “çözümüne yönelme” olmak üzere üç kategori saptanmıştır. Öz şefkatin zihinsel süreçleri düzenlemeye dair etkisine yoğunlaşan temada; katılımcılar, sıkıntılı durumlarda akla gelen negatif düşünceler ile nasıl başa çıktıklarına dair deneyimlerini paylaşmışlardır. Bu anlamda kabullenmenin önem arz ettiği görülmekte olup bu kategoriye dair bazı katılımcıların görüşleri aşağıdaki gibidir:

K4: “Mükemmel diye bir şeyin olduğuna inanmıyorum. Her zaman mükemmelin mükemmeli var çünkü. Yani ne yaparsam yapayım yetersiz. Ben bir sıradan bir insanım. Hani insan olduğumu kabul ediyorum. Yani süper kahraman değilim, elimde sihirli değnekler yok. En azından şunu arkamda bırakabilmeyi çok isterim. Bu insan iyi şeyler yaptı. Bulunduğu yerin hakkını vermeye çaba gösterdi. Elinden geleni yaptı. Ama bu kadar, olduğu kadar.”

K9: “Şefkatliyim seviyorum kendimi. Ablam hep şey der bana: olumsuzluğu bile kabulleniyorsun hemen. Bu nasıl bir şey diyor. Ben de diyorum ki ya olumsuzluğu kendime dert edip büyütüp de niye ilerisi için bir sıkıntı yaratayım? Orada oldu, yaşandı bitti, dersimi aldım. Yapacak bir şey yok artık, hayata bakış açım bu zaten.”

“Farkındalık” ve “çözümüne yönelme” kategorileri de öz şefkati anlamlandırma adına son derece önemli olup öz şefkatin hiçbir sorumluluğu almadan olumsuzluğu kabullenip sadece kendini düşünmek olarak anlamlandırılmasının yanlışlığını da deneyimler üzerinden bizlere göstermektedir. Tam aksine öz şefkat öncelikle kendi davranışlarının farkında olmayı ve sorumluluk alarak bu davranışlar üzerinde bir dengeyi oturtmayı içermektedir. K7’nin şu ifadeleri de bu durumu çok güzel açıklamaktadır:

K7: “Olmadıysa da kendimi gerçekten sorguluyorum. Hani ben neyi yapmam gerekiyordu, neyi eksik yaptım? Bunları bir kontrol ediyorum. Ama evet gerçekten öngördüğüm şekilde bir noktaya gelmişsem, orda farklı bir şey var. Yani ya benim için hayırlı değil, ya onlar için hayırlı değil ve bunu da zaman ve süreç gösterecek ki önceki deneyimlerimden evet kesinlikle öyle oluyor. İyi ki öyle olmuş diyorum. Üzülüyorum ama burada benim dışımda bir irade var. Orada benim durmam gerek. Bir nokta var, ondan sonra serbest bırakmak gerekiyor. Hani elimden geleni yaptım. Tevekküle çekilmek gerekiyor.”

Ek olarak görüşmelerde öz şefkat ve sorumluluk dengesi üzerine dikkat çekici görüşlerin olduğu da görülmektedir. Bazı insanların öz şefkat kavramını yanlış anlamlandırarak öz şefkatli olmada aşırıya kaçıp bencilleştikleri ve sorumluluklarından kaçma yolu olarak öz şefkati kullandıkları bazı kadın girişimciler tarafından dillendirilmiştir. Konuya ilişkin katılımcıların ikisinin görüşleri aşağıdaki gibi olup özellikle çalışma hayatında öz şefkat-sorumluluk dengesi hakkında farklı çalışmaların yapılması gerekliliğini düşündürmüştür.

K4: “Mesela bazı insanlar görüyorum, onlar da kendilerine karşı aşırı şefkatliler. O aşırı şefkat yani bazen sizi çileden çıkartabiliyor. Mesela beraber iş yaptığınız insanlar var, hep hata yapıyor ve diyor ki ama o gün şöyleydi işte bugün çocuğum hastaydı. Ertesi gün öyleydi. Ben hiç öğrenmedim. Onu hiç bilmiyorum. Bir bakıyorsun hiç kendisine toz kondurmuyor. Yani hiç meselenin kendisinden kaynaklandığını düşünmüyor, O noktada öz şefkat de bazen çok sıkıntı. Yani bir yerde de kişinin hani sorumluluğunu sahiplenmesi önemli. Orada yetersizlik varsa o yetersizliği, bir hatan varsa o hatayı ve bunu telafi etmesi gerek.”

K1: “...ama öz şefkat şununla da karıştırılıyor. Buna da çok karşıyım. Bencil insanlar çoğalıyor aslında. Biz kendimize şefkat göstereceğiz derken bencilleşmemeliyiz de. Bu da çok çok ince bir çizgi. Bir sınır var. Şimdiki mesela bu bizden çok küçük çocuklara bakıyorum. Onlar kendilerini sevmekten çok daha bencil bir hayat sürmeye başlıyorlar. Aslında bu çizgiyi de kaçırdık diye düşünüyorum. Hani kendimizi seveceğiz derken fazla da bencil hani gerçi çok ince bir çizgi siz anladınız. Çok ince bir çizgi, o ince çizgiyi gerçekten iyi anlamamız gerekiyor.”

Öz şefkat deneyimlerine ilişkin son tema olan “fiziksel” ise kadın girişimcilerin iyi hissetmek adına kendilerine gösterdikleri şefkatli davranışların eylemsel kısmına yoğunlaşmaktadır. “Bireysel” ve “toplu” olmak üzere iki kategori saptanmıştır. En çok bireysel aktivitelerden bahseden kadın girişimciler, kitap okumanın ve telkinlerde bulunmanın kendilerine iyi geldiğini söylemişlerdir. Toplu kategorisinde dertleşmenin rahatlatıcı etkisinden bahsedilmiş ve K6’nın şu ifadeleri de dikkat çekici olmuştur:

K6: “Aslında şunu öğrendim: insanlar masum ufak tefek dedikodular da yapmalıymış. Bu da şöyle bir şey boşaltım mı diyorlar artık. Şimdi herkesin çok parası yok, gidip de psikiyatrlarla da konuşup deşarj olma durumu yok aslında. Biz dertleşerek diyalogla bu işi yapıyormuşuz onu fark ettim.”

- **Öz Şefkatin Çalışanlara Katkılarına İlişkin Bulgular**

Kadın girişimcilerin öz şefkat deneyimlerine yönelik soruya ek olarak Q4 araştırma sorusuna cevap bulabilmek için “Çalışanlar kendilerine öz şefkatli davransalardı çalışma hayatlarında ne gibi değişiklikler olurdu?” sorusu da katılımcılara yöneltilmiş ve alınan cevaplar analiz edilerek elde edilen bulgular Grafik 4’ de gösterilmiştir.



Grafik 4: Öz Şefkatin Çalışanlara Katkılarına Dair Katılımcı Görüşleri

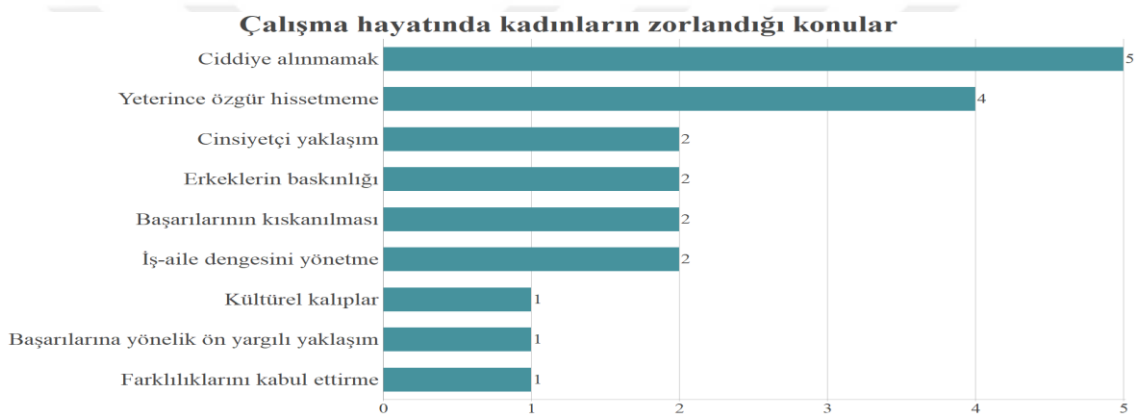
Grafik 4’de görüldüğü üzere en fazla öz şefkat artışının çalışanların kendilerine dair farkındalıklarını artıracığına yönelik bir katkıdan bahsedilmiş olup bu artışında pek çok olumlu sonucu beraberinde getireceği kadın girişimciler tarafından dile getirilmiştir. Katılımcı K10 bu durumu şu şekilde ifade etmiştir:

K10: “...yani hepimizde bilmediğimiz, fark etmediğimiz bir sürü yeteneğimiz var, kabiliyetimiz var, ileri görüşümüz var yani fikirlerimiz var. Bunları aslında bastırıyoruz.

Öz şefkatle bence bunların hepsi daha su yüzüne çıkar diye düşünüyorum. Kendini keşfedersin tabii ki. Çünkü kendimizi sınırlıyoruz. Öz şefkat olmadığı zaman kendine orada bir set çekiyorsun, bir sınır belirliyorsun ve altta kalıyor bütün senin duyguların keşfetme yeteneğin, yani aşağıda kalıyor. Bu sınırı kaldırdığın an farklı bir kişilik, farklı bir performans sergileyebilirsin.”

- **Çalışma Hayatında Kadın Olma Deneyimlerine İlişkin Bulgular**

Son olarak kadın girişimcilere “Çalışma hayatında kadınlar en çok hangi konuda zorlanıyor?” sorusu yöneltilmiş ve alınan cevaplar sıklık durumuna göre aşağıdaki grafikte gösterilmiştir.



Grafik 5: Kadınların Çalışma Hayatında Zorlandığı Konular

Grafik 5’te görüldüğü üzere görüşmelere katılan kadın girişimcilerin çalışma hayatında en çok “ciddiye alınmamak” hususunda zorlandıkları anlaşılmakta olup katılımcıların bu konuya dair görüşleri şu şekilde olmuştur:

K7: “*Tesadüfen biriyle karşılaştım. Bana dedi sen işte nerelisin, kimlerdensin. İşte şunlardanım. Direkt ifadesi şu: “Ya bırak bu işleri, Allah aşkına ya git dedi. Evinde otur babanın parasını ye.” Yani ciddiye alınmıyorsunuz.*”

K1: “*Bir yere gidiyorsunuz. Hani aynı şeyi siz anlatıyorsunuz, kaale alınmıyorsunuz. Ama belki daha kaba tabirle gelip bir bey anlatıyor. A öyle miydi? Evet, ama 10 dakika önce aynı şeyi ben anlattım. Ne bileyim aslında demek istemiyorum. Dilimde varmıyor da bazen böyle ikinci sınıfa itildiğimizi hissediyorum.*”

K8: “Kadınlar mı ne halledebilir ya da ne yapabilir ki? Dikkate almamak ya da bir şeye mensup görmemek. Bazen hani o şeyi hissediyorsunuz ne de olsa. O hissiyatı, kadınlar 3-5 laklak yapıyorlar, falan oyalanıyorlar, zaman geçiriyorlar, modu oluyor.”



Şekil 25: Kelime Bulutu

Son olarak kadın girişimciler ile yapılan görüşme belgelerinin tamamı içerdiği kelimeler açısından incelemeye tabi tutularak en sık kullanılan kelimelerin yer aldığı (bağlaç, fiil ve zamirler hariç tutulmuştur) kelime bulutu Şekil 25’de gösterilmiştir. Çalışmanın içerdiği değişkenlere paralel olarak kadın, öz şefkat, iş, yeni, farklı, güzel, mutlu gibi kelimelerin ön plana çıktığı görülmektedir.

SONUÇ

Duygulanımlar insan doğasının bir parçası olup davranışlar üzerinde belirleyici olmakta ve çalışma hayatı da dahil olmak üzere hayatın her alanında önemli bir rol oynamaktadır. Duygulanım; duygu terminolojisinde şemsiye bir terim olarak değerlendirilip (Gross ve Thompson, 2007:543) pozitif duygulanım sevinç, ilgi gibi memnuniyet içeren olumlu deneyimin bir yönü (Miller, 2011); negatif duygulanım ise kaygı, üzüntü gibi hoş olmayan duygular arasındaki ortak farklılıklarla tanımlanan bir yapı şeklinde ifade edilmektedir (Stringer, 2013). Nitekim örgütsel yaşamda hissedilen duygulanımların etkisi üzerine yapılan çalışmalar son yıllarda artış göstermiş ve yapılan araştırmalar duygulanımların farklı pek çok örgütsel davranış kavramı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu örgütsel davranış kavramları arasında yenilikçi iş davranışı kavramı da yer almakta olup yenilikçi iş davranışı çalışanların örgütsel faaliyetlere ve hizmetlere yeni ve faydalı fikirler sunma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Xu ve Suntrayuth, 2022). Yine öz şefkat de duygulanımlar ile ilişkili kavramlar arasında bulunmakta ve literatürde bireyin kendi acısını yargılamadan kabul etmesi ve aynı zamanda nezaketi kendine yöneltmesi olarak nitelendirilmektedir (Neff, 2003a). Bu bağlamda bu araştırmada, duygusal farkındalığa dair önemli kavramlardan biri olan öz şefkatin duygulanım-yenilikçi iş davranışı ilişkisinde bir rolü olabileceği düşünülmüş olup pozitif-negatif duygulanım, yenilikçi iş davranışı ve öz şefkat kavramları ele alınmıştır.

Araştırma, çalışma hayatında hissedilen pozitif-negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışı üzerine etkisinde öz şefkatin rolünü saptamak ve çalışanların bu kavramlar ve aralarındaki ilişkilere dair çalışma hayatlarındaki öznel deneyimlerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacına ulaşabilmek adına karma yöntem ile tasarlanan bu çalışmada, açıklayıcı sıralı desen kullanılarak önce nicel sonra nitel aşamalar yürütülmüştür. TOBB KGG'nın İcra Komiteleri'nde görev yapan kadın girişimciler örneklem olarak seçilmiş olup nicel aşama için 286 kadın girişimciden anket toplanmış, nitel aşamada ise 12 kadın girişimci ile görüşmeler yapılmıştır. Çalışma içerisinde öncelikli olarak araştırmanın nicel bulgularına değinilmiş ve sonrasında nitel bulgulara yer verilmiştir. Bu başlık altında ise sırasıyla değinilen nicel ve nitel bulgular ilişkilendirilerek nitel bulguların nicel bulguları nasıl detaylandırarak açıklamaya yardımcı olduğu yorumlanmaya çalışılacaktır. Önceki bölümlerde olduğu gibi pozitif-

negatif duygulanım, yenilikçi iş davranışı ve öz şefkat değişkenlerine yönelik sonuçlar sırasıyla ele alınmış ve aralarındaki ilişkilere dair nicel sonuçlar nitel sonuçlar ile zenginleştirilerek aktarılmıştır. Son olarak hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuş olup araştırma tamamlanmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sonuçlarına bakıldığında; nicel aşamaya katılan kadın girişimcilerin büyük çoğunluğunun (%75,5) 40 yaş üzeri, (%77,6) evli, (%68,5) lisans ve üstü öğrenim derecelerine sahip ve (%85) 6 yıldan daha fazla bulunduğu/kurduğu iş yerinde çalıştığı görülmektedir. Bu anlamda seçimle oluşturulan TOBB KGK İl İcra Kurulları'nda deneyimli kadın girişimcilerin öne çıktıklarını söylemek mümkündür. Deneyimlerin paylaşıldığı nitel aşama için de aktarımların zenginleşmesi adına nicel aşama katılımcılarından ölçütlere uyan deneyimli gönüllüler tercih edilmiştir. Dolayısıyla nitel aşamadaki katılımcılar da nicel aşamaya benzer şekilde büyük çoğunluğu 30 yaş üzeri, evli, 6 yıldan fazla süredir bulunduğu/kurduğu iş yerinde çalışan kadın girişimcilerden oluşmuştur.

Pozitif duygulanıma yönelik nicel sonuçlar değerlendirildiğinde kadın girişimcilerin çalışma hayatlarında hissettikleri pozitif duygulanım düzeylerinin yüksek (ort: 4,10) olduğu ve en yoğun “aktif”, “gururlu” ve “kararlı” olarak hissettikleri bulunmuştur. Nitel veriler de nicel verileri destekler nitelikte olup kadın girişimciler pek çok farklı (23) pozitif duygulanım deneyimlediklerini aktarmışlar ve en fazla “gururlu”, “mutlu” ve “başarılı” hissettiklerinden bahsetmişlerdir. “Aktif” yine görüşmeler de yer alan duygulanımlardan biri olurken nicel sonuçlarda yüksek ortalamaya sahip olan “kararlı” “dikkatli” ve “ilham dolu” yanıtlarına nitel görüşmelerde hiç rastlanmamıştır. Aynı zamanda ölçekte yer alan pozitif duygulanımlardan daha çeşitli duygulanımlara değinilmiş olup “faydalı”, “kendinden emin”, “mücadeleci” ve “desteklenmiş” yanıtları dikkat çekmektedir.

Negatif duygulanıma yönelik nicel sonuçlara bakıldığında ise kadın girişimcilerin çalışma hayatlarında hissettikleri negatif duygulanım düzeylerinin düşük (2,10) olduğu ve en yoğun “sıkıntılı”, “mutsuz” ve “tedirgin” negatif duygulanımları hissettikleri bulunmuştur. Nicel sonuçlara nazaran görüşmelerde katılımcılar negatif duygulanımlardan daha sıklıkla bahsetmişler ve pek çok farklı (32) negatif duygulanım deneyimlediklerini aktarmışlardır. Çalışma hayatında en fazla “zorlanmış”, “zorunda

kalmış” ve “sıkıntılı” hissettiklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca “engellenmiş”, “ikinci sınıf” ve “baskı altında” gibi dikkat çekici pek çok yanıt bulunmaktadır. Bu anlamda deneyimler üzerinden yapılan görüşmelerin kadın girişimcilerin aktarımlarını kolaylaştırdığını ve negatif duygulanımlardan daha kolaylıkla bahsedebildiklerini söylemek mümkündür. Aynı zamanda duygulanımlar oldukça öznel deneyimler olup deneyimlenmesi ve ifade edilmesinde pek çok farklılığa rastlanmaktadır. Bu anlamda görüşmelerde kadın girişimciler hissettikleri duygulanımları kendi öznel tanımlamaları ile ifade etmişler bu da duygulanımların çeşitlenmesini sağlamıştır. Bu bağlamda nitel araştırmanın kadın girişimcilerin çalışma hayatında hissettiği duygulanımları anlamlandırma noktasında katkı sağladığı açıktır.

Nitel sonuçlara göre kadın girişimcilerimizin yenilikçi iş davranışı ortalamaları yüksek olup (3,92) ölçekte “yenilikçiyim” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip ifade olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitel aşama da bu sonucu destekler nitelikte olup kadın girişimcilerimiz kendilerini yenilikçi olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Yapılan içerik analizinde yenilikçi iş davranışını üç aşamada (fark etme, araştırma ve uygulama) deneyimlediklerini aktaran katılımcılar en çok fark etme aşamasının üzerinde durmuşlar ve gündemi takip ettiklerini, “o nedir?” diyerek araştırma yaptıklarını dile getirmişlerdir. Ayrıca yenilikçiliğin gerektirdikleri olarak en çok karakter özelliğinden bahsetmişler ve “cesaret”, “öğrenmeye isteklilik” ve “heves”i bu özellikler arasında sıklıkla dillendirmişlerdir. Bu anlamda nitel görüşmeler yenilikçi iş davranışına dair daha detaylı bilgiye ulaşmamızı sağlamış ve çalışma hayatında kadın girişimcilerin yenilikçi iş davranışını nasıl deneyimlediklerine dair nicel verilerden daha kapsamlı veriler elimize ulaştırmıştır.

Öz şefkate dair nicel sonuçlar kadın girişimcilerin orta düzeyde (3,31) bir öz şefkate sahip olduğunu gösterirken nitel görüşmelerde de katılımcılar çoğunlukla “*eskiden öz şefkatli olduklarını düşünmediklerini ancak artık bu yola girdiklerini*” ifade etmişlerdir. Öz şefkat ölçeğindeki olumsuz ifade ortalamalarının nispeten yüksek olduğu görülmüş olup katılımcıların kendilerine karşı eleştirel ve hoşgörüsüz olmaya yatkın olduklarını söylemek mümkündür. Nitel görüşmeler de bu sonucu destekler nitelikte olup bu yatkınlığı anlamlandırma noktasında kadın girişimcilerin deneyimlerinin farklı bir bakış açısı sunduğu görülmektedir. Yoğun rekabet ortamında çalışan kadın girişimciler

“çalışma hayatında hoşgörüye pek yer olmadığını deneyimlediklerini ve eleştirinin olmazsa olmaz olup bu eleştirel ortamların da ister istemez kendilerini etkilediğini” dile getirmişlerdir. Buna yönelik bir kadın girişimcimizin ifadesi aşağıdaki gibidir:

K6: “Rakibiniz çok, rakiplerinizi ile baş etmeniz gerekiyor. Akış devam ediyor. Herkes sizden yarın daha öne geçme yarışında. Teknoloji değişiyor, ihtiyaç değişiyor. Her şey değişiyor da değişiyor. Global bir hayattasınız. Bu çemberde ister istemez kendinizi yargılar halde buluyorsunuz. Dolayısıyla bir farkındalığınız olmalı.”

Nitel görüşmeler öz şefkatin nasıl deneyimlendiğine dair kapsamlı bilgileri ortaya koymuş ve kavramın çalışma hayatındaki yansımalarına daha detaylı bakabilmeye olanak sağlamıştır. İnanç, ilişkisel, zihinsel ve fiziksel olmak üzere dört tema üzerinden deneyimlenen öz şefkat de zihinsel temanın ön plana çıktığı ve merkeze kendini alma konusunun önemli olduğu görülmektedir. Görüşmeler içerisinde inanç temasında “Yaratıcı’ya dayanma”, “Yaratıcı’ya güven” kategorileri, ilişkisel temada “başkaları ile”, “kendimiz ile” kategorileri, zihinsel temada “farkındalık”, “kabullenme”, “çözümüne yönelme” kategorileri ve fiziksel temada “bireysel” ve “toplu” kategorileri saptanmıştır.

Değişkenler arası ilişkiler ile ilgili sonuçlara bakacak olursak; pozitif duygulanımların yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı düzeyde pozitif yönde ve negatif duygulanımların ise anlamlı düzeyde negatif yönde etkili olduğu nicel sonuçlar arasındadır. Bu bağlamda H_1 : Pozitif duygulanım yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir ve H_4 : Negatif duygulanım yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir şeklinde kurulan H_1 ve H_4 hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir. Nitel sonuçlar içerisinde de pozitif ve negatif duygulanımların yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğuna yönelik benzer bulgulara rastlanmış olup bu duygulanımlar katılımcılar tarafından detaylandırılmıştır. Örneğin pozitif duygulanımlardan olan rahat hissetmek yenilikçiliğin gerektirdikleri temasında yer almış ve stres gibi negatif duygulanımların yenilikçi iş davranışını olumsuz etkilediği, dingin bir zihnin ise yenilikçiliğe zemin hazırladığı deneyimlerde aktarılmıştır. Yine kendini özgür hissetmenin de yenilikçi iş davranışı için önem arz eden duygulanımlardan olduğu nitel görüşmeler sonucu elde edilen bilgilerden olmuştur.

Pozitif duygulanım-yenilikçi iş davranışı ilişkisine dair bulunan bu sonuca benzer şekilde pozitif duygulanımın; yaratıcılık, fırsat değerlendirme, buluşsal süreç, problem çözme ve karar verme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu destekleyen farklı araştırmalar bulunmaktadır (Estrada, Isen ve Young, 1997; Grichnik, Smeja ve Welpel 2010; Isen, 2001; Kashdan, Rose ve Fincham, 2004; Park ve Banaji, 2000). Pozitif duygulanım deneyimi; fırsatların tanınmasını, değerlendirilmesini ve keşfedilmesini teşvik etmekte, dolayısıyla girişimcilerin yenilikçi davranışları açısından oldukça önem arz etmektedir (Delgado García ve diğ., 2015).

Negatif duygulanımın yaratıcılık ve yenilikçi davranışı olumlu etkilediğini gösteren çalışmalar olmakla birlikte araştırma bulgularının çoğu, negatif duygulanımın problem çözme, yaratıcılık ve yenilikçilik üzerinde ya hiçbir etkisi olmadığını ya da olumsuz bir etkisi olduğunu göstermektedir (Rank ve Frese, 2008). Bu anlamda görülen önceki sonuçlardaki tutarsızlık negatif duygulanımın rolünü test etmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermekte olup son yıllarda araştırmacılar, negatif duygulanımların aktivasyon değerlerine (De Dreu ve diğ., 2008; To ve diğ., 2012) ya da potansiyel moderatörlere bakarak (George ve Zhou, 2002, 2007) inovatif süreçlere dair etkilerinin nasıl farklılaştığına yönelik çalışmalar yapmaya başlamışlardır. Baas, De Dreu ve Nijstad (2008) yüksek aktive negatif duygulanımın (YAND) (örneğin kaygı) yenilikçi davranışla olumsuz ilişkili olabileceğini, düşük aktive negatif duygulanımın (DAND) (örneğin depresyon) ise hiçbir ilişki gösteremeyebileceğini öne sürmektedir.

Mielniczuck ve Laguna (2020), öz yeterliliğin pozitif-negatif duygulanım ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide bir düzenleyici rolü olup olmadığına yönelik yaptıkları çalışmada pozitif duygulanımlardan rahatlık ve coşkunun yenilikçi davranışı olumlu etkilediğini ancak negatif duygulanımlardan kaygı ve depresyonunun yenilikçi davranış üzerinde anlamlı bir etkilerinin olmadığını bulmuşlardır. Negatif duygulanımın yenilikçi davranışı olumsuz etkilediğini bulan çalışmaların birçoğunun kısa vadeli bir duygusal etkiye odaklandığını belirten araştırmacılar, kendi yaptıkları çalışmanın sonucu üzerinde üç farklı zamanda yapmalarının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sonuca istinaden gelecekte daha yenilikçi olmak isteyen girişimcilere ise önerileri işyerinde olumsuz deneyimlerden kaçınmak yerine olumlu duygulanım deneyimlerini geliştirmeye odaklanmaları gerektiği olmuştur. Montani ve arkadaşları da (2018) YAND'ların

yenilikçi iş davranışı ile olumlu ilişkili olduğunu bulurken, DAND'ların ancak yüksek bilinçli farkındalık düzeylerinde yenilikçi iş davranışını arttırdığını bulmuşlardır. Bu anlamda negatif duygulanım-yenilikçi iş davranışı ilişkisi ile ilgili bu çalışmaların artmasına ihtiyaç olduğu görülmekte olup araştırmalarda ilişki mekanizmaları anlayabilmek adına nitel ve karma yöntemlerin kullanılmasının da faydalı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın nicel sonuçlarında pozitif ve negatif duygulanımın öz şefkat üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır. *H₂: Pozitif duygulanım öz şefkati anlamlı bir şekilde etkilemektedir* ve *H₅: Negatif duygulanım öz şefkati anlamlı bir şekilde etkilemektedir* şeklinde kurulan H₂ ve H₅ hipotezleri kabul edilmiştir. Nitel aşama için yapılan görüşmelerde de kadın girişimciler kendilerini iyi hissettirip pozitif duygulanımlar oluşturan kitap okuma, müzik dinleme, dizi/film seyretme, çikolata yeme ve sevdikleri ile vakit geçirme gibi aktiviteleri öz şefkati sağlama ve korumada önemli olduğunu belirtmişlerdir. Negatif duygulanım oluşturan olumsuz ortamlardan uzaklaşmayı ve bu negatif duygulanımlardan arınmak için tütsü yakmayı da öz şefkati koruma yollarından ikisi olarak değerlendirmişlerdir.

Literatüre bakıldığında öz şefkatin pozitif duygulanım ile anlamlı pozitif yönlü bir ilişkiye, negatif duygulanım ile de anlamlı negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koyan araştırmalar bulunmaktadır (Neff ve diğ., 2007; Deniz ve diğ., 2012; Sirois, Kitner ve Hirsch, 2015).

Nicel aşamada öz şefkatin yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuş olup *H₃: Öz şefkat yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde etkilemektedir* şeklinde kurulan H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Nitel aşamada da benzer sonuçlara rastlanarak öz şefkatin yenilikçi iş davranışı üzerinde de olumlu bir etkisinin olduğunu dile getiren katılımcılar bu olumlu etkinin işleyiş mekanizmasını da kendi deneyimleri üzerinden aktarmışlardır. K12; “*Öz şefkatin yaratıcılığı ve yenilikçiliği engelleyen kültürel kalıpların kırılmasına yardımcı olduğunu ve bu anlamda yenilikçiliği geliştirdiğini*” ifade etmiştir. K4 ise “*Öz şefkatin temiz bir zihin oluşturma noktasında katkı sağlayabileceği bunun da çalışanın bakış açısını genişletip yeniliklere daha açık olmasına imkân tanıdığını*” söylemiştir.

K12: “Benim hem toplumda hem danışanlarım da gözlemlediğim kültürel konserveler var. Kalıp düşünceler; erkekler şöyle yapar, kadınlar böyle yapmalılar, iş hayatında şöyle olur. Kültürel konserveler yaratıcılığı engelleyen kendimizi kötü davranmamızı sebep olan ve aynı zamanda hani nasıl diyeyim böyle geçmiş ya da geleceğe takılmamıza sebep olan süreçler. Öncelikle o kültürel konserva kalıplarının kırılması gerek. Öz şefkati kendimize göstermemiz bu kalıpların kırılmasına sebep oluyor ve bizi zora sokan o kalıplar diye düşünüyorum.”

K4: “Öz şefkat biraz olmuş olsaydı işte kişinin kendisiyle ve kişinin diğerleriyle ilişkisi düzelecek. Ondan sonra dediğim gibi kişinin dünyaya bakışı değişecek ki haliyle bakış açısı değişirse sonuçta değişir, farklı düşünmek zaten öyle. O yüzden temiz bir zihin temiz bir hani ruh dünyası bence çok şeyi etkiliyor. Ortaya çıkaracağımız işi.”

Bulunan bu sonuca benzer şekilde Choi ve Hwan (2018) kobilerin yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada öz şefkat ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi doğrulamışlardır. Ayrıca Lefebvre ve diğerleri de (2020) yaptıkları araştırmada öz şefkat ile bireysel yenilikçilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlar ve sosyal güvenliğin, bireysel ve grup düzeyinde öz şefkat ile refah ve yenilik arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuşlardır.

Nicel aşamada; öz şefkatin hem pozitif hem de negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. H_6 : Öz şefkat, pozitif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir ve H_7 : Öz şefkat, negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir şeklinde kurulan H_6 ve H_7 hipotezleri yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir. Dolaylı etki büyüklüğü 0,01’e yakın ise düşük etki, 0,09’a yakın ise orta etki, 0,25’e yakın ise yüksek etki olarak yorumlanmaktadır (Gürbüz, 2019). Öz şefkatin dolaylı etkisinin büyüklüğüne bakıldığında ise pozitif duygulanım-yenilikçi iş davranışı ilişkisinde (Dolaylı Etki = 0.030) düşük, negatif duygulanım-yenilikçi iş davranışı ilişkisinde (Dolaylı Etki = -0.062) de nispeten ortaya yakın etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre kadınların çalışma hayatlarında hissettikleri pozitif duygulanımların öncelikle öz şefkatlerini olumlu yönde etkilediği bu durumun ise kadın girişimcilerin yenilikçi iş davranışı düzeylerini artırdığını; negatif duygulanımların da öz şefkati olumsuz yönde etkileyerek yenilikçi iş davranış düzeyini azalttığını söylemek

mümkündür. Bu anlamda sahip olunan güçlü bir öz şefkat kaynağının hem pozitif duygulanım-yenilikçi iş davranışı hem de negatif duygulanım-yenilikçi iş davranışı ilişkisinde önemli olabileceği söylenebilmektedir.

Nitel aşamada ise özellikle negatif duygulanımın yenilikçi iş davranışına etkisi hususunda öz şefkatin rolüne dair deneyimlerini aktaran katılımcılar bulunmaktadır. Bu anlamda katılımcı ifadelerine bakıldığında güçlü bir öz şefkatin varlığı negatif duygulanımları yönetebilme noktasında kolaylık sağlamakta ve bu kolaylık beraberinde rahatlamayı getirerek katılımcıyı daha üretken ve daha yenilikçi kılmaktadır. Bu ifadelerden birisi aşağıdaki gibidir:

K8: “Evet, stres önemli ben her şeyin olumsuzluğunu düşündüğüm için kendi kendimi yıpratıyorum, o da strese sürüyor. Hâlbuki bir şey yok mesela kendime alan tanıdığımda şefkatli davranabildiğimde daha rahat oluyorum, kafa rahat, stres azalınca ben daha kendimi buluyorum. Stresli olmadığım zamanlarda daha rahat geliyorum fikirler.”

Öz şefkatin boyutlarından biri olan bilinçli farkındalığın negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı ilişkisinde nasıl bir rolü olduğunu araştıran Montani ve arkadaşları (2018), iki bağımsız örneklemeden topladıkları verilerin analizi sonucunda bilinçli farkındalığın DAND ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki üzerinde önemli bir düzenleyici etkisi olduğunu bulmuşlardır. Sahip olunan bilinçli farkındalığın; iş yerinde hissedilen umutsuzluk ve karamsarlık gibi duygulanımları yapıcı değişiklikler ve iyileştirmeler sağlamayı hedefleyen proaktif çabalara dönüştürme gücüne sahip olduğunu öne sürerek farkındalığın iş yerinde bireysel yenilikçiliğe sağladığı faydalara yönelik çalışmaların yapılmasının kapısını aralamışlardır.

Son olarak kadın girişimcilere; çalışma hayatında kadın olmayı nasıl deneyimlediklerine ilişkin bir soru yöneltilmiş; alınan cevaplar çoğunlukla olumsuz olmuş olup kadın girişimcilerimiz “ciddiye alınmadıklarını”, “yeterince özgür hissetmediklerini” ve “cinsiyetçi yaklaşıma maruz kaldıklarını” dile getirmişlerdir. Kadınların çalışma hayatındaki yerine dair hala “ikinci sınıf” bir algının olduğunu tüm katılımcıların ifade etmesi de dikkat çekici olmuştur. Bu anlamda hem toplumsal olarak yapılan çalışmalara

rağmen “neden hala bu algının devam ettiği”ne yönelik çalışmaların hem de “bu algıyı nasıl değiştirebiliriz” e dair çalışmaların yapılması önem arz etmektedir.

Nitekim literatür incelendiğinde öz şefkatin pozitif-negatif duygulanımlar ile yenilikçi iş davranışı ilişkisi üzerindeki aracılık rolünü araştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan analizler sonucunda öz şefkatin aracılık rolünün olduğunu ortaya koyan bu araştırma; nitel veriler ile de desteklenerek hem kavramlar hem de kavramlar arasındaki ilişkiler hakkında daha detaylı bilgiler edinilmesini sağlamıştır. Kavramların aralarındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri ortaya koyan nicel araştırma sonuçlarının yanı sıra nitel görüşmelerde yer alan kavramlara yönelik sunulan açık ve farklı bakış açılarının da literatüre teorik ve ampirik katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle yenilikçi iş davranışı ve öz şefkat deneyimlerine yönelik yapılan içerik analiz sonuçları kavramların Türkiye’de nasıl algılandığına dair detaylı bilgiler içermektedir. Ayrıca çalışma hayatında hissedilen duygulanımların da ölçekte yer alan duygulanımlara nazaran çeşitlendiği görülmüş olup kavramlara yönelik farklı ölçeklerin geliştirilmesi konusunu düşündürmüştür. Bu anlamda araştırmacılara yönelik bir başka öneri de kültürün etkisinin de araştırılması olup hem öz şefkatin rolüne dair hem de deneyimlere dair farklı kültürlerde yapılacak çalışmaların anlamlı olabileceğini söylemek mümkündür.

Öz şefkatin hem pozitif hem de negatif duygulanım ile yenilikçi iş davranışı ilişkisindeki dolaylı etkilerinin nispeten düşük olması sebebiyle araştırmacıların gelecek çalışmalarında bu ilişkiye aracılık eden başka değişkenleri test etmesi ve öz şefkatin bir de bu ilişkideki düzenleyici rolünü araştırmaları önerilmektedir. Psikolojik sermaye, psikolojik dayanıklılık, öznel mutluluk bu değişkenler arasında sıralanabilir. Yine aktivasyon düzeylerine göre duygulanımları çeşitlendirerek öz şefkatin rolüne ilişkin farklı bir çalışma yapmak da literatürü zenginleştirecektir.

Nicel ve nitel araştırma sonuçlarının da ortaya çıkardığı üzere öz şefkatin hem yenilikçi iş davranışı üzerinde oldukça etkili hem de özellikle negatif duygulanımların yenilikçi iş davranışına dönüştürülmesi hususunda önemli bir kaynak olduğunu söylemek mümkündür. Bu anlamda çalışanların öz şefkat düzeylerindeki artış olumsuz deneyimler ile başa çıkmalarını kolaylaştıracağı gibi bireysel yenilikçiliklerine de fayda sağlamaktadır. Öz şefkat geliştirilebilir bir kaynak olduğundan iş yerlerinde öz şefkate dair eğitim programlarının oluşturulmasının hem çalışanlara hem de örgütlere katkısının

olacağı açıktır. Yine duygulanımlar da çalışma hayatı dâhil olmak üzere pek çok alandaki kararlarımızı etkileyen oldukça önemli değişkenler olup örgütsel düzeydeki etkisi henüz yeterince anlaşılammıştır. Bu noktada çalışanların kendi duygulanımlarını fark ederek bilinçlenmesi de örgütsel davranışlarını değiştirecek olup yöneticilerin duygusal farkındalık-öz şefkat programlarını önemseyerek gündemlerine almaları da pek çok açıdan katkı sağlayacaktır. Bu bağlamda hem uygulayıcılara hem de kadın girişimcilerimize duygulanım ve öz şefkate dair farkındalık kazandıran eğitimleri programlarına dahil etmeleri verilebilecek öneriler arasında öncelikli olarak yer almaktadır.



KAYNAKÇA

- Abacı, R. ve Arda, D. (2013). Relationship Between Self-Compassion and Job Satisfaction in White Collar Workers. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 106, 2241-2247.
- Adams, R., Bessant, J. ve Phelps, R. (2006). Innovation Management Measurement: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 8(1), 21-47.
- Afuah, A. (2003). *Innovation Management: Strategies, Implementation and Profits*. Oxford: Oxford University Press.
- Ahmed, S. (2014). *Duyguların Kültürel Politikası*. İstanbul: Sel Yayınları.
- Alkema, K., Linton, J. M. ve Davies, R. (2008). A Study of the Relationship Between Self-Care, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue and Burnout Among Hospice Professionals. *Journal of Social Work in End-of-Life & Palliative Care*, 4(2), 101-119.
- Allen, A. B. ve Leary, M. R. (2010). Self-Compassion, Stress, and Coping. *Social and personality psychology compass*, 4(2), 107-118.
- Amabile, T. M. (1983). The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(2), 357-376.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. B. M. S. L. L. Cummings (Ed.), *Research in Organizational Behavior* içinde (ss. 123-167). CT: JAI Press.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S. ve Staw, B. M. (2005). Affect and Creativity at Work. *Administrative Science Quarterly*, 50(3), 367-403.
- American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (4th ed.). DC: Author.
- Anderson, N., Potočník, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State of the Science Review, Prospective Commentary and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Ashforth, B. ve Humphrey, R. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations - Hum Relat*, 48, 97-125.
- Ashkanasy, N., Humphrey, R. ve Huy, Q. (2016). Integrating Emotions and Affect in Theories of Management. *Academy of Management Review*, 42, 175-189.
- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotions in Organizations: A Multi-Level Perspective. F. Dansereau ve F. J. Yammarino (Eds.), *Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Strategy* içinde (ss. 9-54). Emerald Group Publishing Limited.

- Ashkanasy, N. M., Hartel, C. E. J. ve Zerbe, W. J. (2005). *Volume 1: The Effect of Affect in Organizational Settings*. Elsevier Science/JAI.
- Ashton-James, C. E. ve Ashkanasy, N. M. (2008). Affective Events Theory: A Strategic Perspective. W. J. Zerbe, C. E. J. Härtel ve N. M. Ashkanasy (Eds.), *Emotions, Ethics And Decision-Making* içinde (ss. 1-34). Emerald Group Publishing Limited.
- Aydemir, S. (2018). Analysis of Psychological Resilience in Employees in terms of Positive and Negative Affect. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 69-94.
- Aydın-Çakır, A. ve Türkeş-Kılıç, S. (2021). Bilimsel Çalışmalarda Karma Yöntem Nasıl Kullanılır? *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 42(1), 1-15.
- Axtell, C., Holman, D., Unsworth, K., Wall, T., Waterson, P. ve Harrington, E. (2000). Shopfloor Innovation: Facilitating the Suggestion and Implementation of Ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 265-285.
- Aytar, O. (2020). Kriz Yönetimi Bağlamında Türk Bankacılık Sektörünün Covid-19 Pandemisine Yönelik İletişim Stratejisi. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(65), 2948-2955
- Baas M, De Dreu CK, Nijstad BA. (2008). A Meta-analysis of 25 Years of Mood-creativity Research: Hedonic Tone, Activation or Regulatory Focus? *Psychol Bull.* 134(6), 779-806.
- Baddeley, A. (2000). The Episodic Buffer: a New Component of Working Memory? *Trends in Cognitive Sciences*, 4, 417-423.
- Barrett, L. F. ve Russell, J. A. (1999). The Structure of Current Affect: Controversies and Emerging Consensus. *Current Directions in Psychological Science*, 8(1), 10-14.
- Barsade, S. G. ve Gibson, D. E. (2007). Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36-59.
- Basch, J. ve Fisher, C. (1998). Affective Events–Emotions Matrix: a Classification of Work Events and Associated Emotions. *School of Business Discussion Papers*.
- Basch, M. F. (1976). The Concept of Affect: a Re-Examination. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 24(4), 759-777.
- Baumann, N. ve Kuhl, J. (2002). Intuition, Affect and Personality: Unconscious Coherence Judgments and Self-regulation of Negative Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1213-1223.

- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., DeWall, C. N. ve Zhang, L. (2007). How Emotion Shapes Behavior: Feedback, Anticipation and Reflection Rather Than Direct Causation. *Personal Soc Psychol Rev*, 11, 167– 203.
- Beato, A. F., da Costa, L. P. ve Nogueira, R. (2021). “Everything is Gonna Be Alright with me”: The Role of Self-Compassion, Affect and Coping in Negative Emotional Symptoms During Coronavirus Quarantine. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1-15.
- Beedie, C., Terry, P. ve Lane, A. (2005). Distinctions Between Emotion and Mood. *Cognition and Emotion*, 19(6), 847-878.
- Berking, M. ve Whitley, B. (2014). *Affect Regulation Training: A Practitioner's Manual*. Springer Science + Business Media.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P. ve Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the Self-Starter: How Mood Relates to Proactive Goal Regulation. *J Appl Psychol*, 97, 134–150.
- Birnie, K., Speca, M. ve Carlson, L. E. (2010). Exploring Self-compassion and Empathy in the Context of Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR). *Stress and Health: Journal of the International Society For The Investigation of Stress*, 26(5), 359-371.
- Bluth, K., Campo, R. A., Futch, W. S. ve Gaylord, S. A. (2017). Age and Gender Differences in the Associations of Self-Compassion and Emotional Well-being in A Large Adolescent Sample. *J Youth Adolesc*, 46(4), 840-853.
- Bolte, A., Goschke, T. ve Kuhl, J. (2002). Emotion and Intuition: Effects of Positive and Negative Mood on Implicit Judgments of Semantic coherence. *Psychological Science*, 14(5), 416-421
- Bouckenooghe, D., Raja, U. ve Butt, A. N. (2013). Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions. *The Journal of Psychology*, 147(2), 105-123.
- Bozkurt, N. (2004). Bir Grup Üniversite Öğrencisinin Depresyon ve Kaygı Düzeyleri ile Çeşitli Değişkenler Arasındaki İlişkiler. *Eğilim ve Bilim*, 29(133), 52-59.
- Bridges, L. J., Denham, S. A. ve Ganiban, J. M. (2004). Definitional Issues in Emotion Regulation Research. *Child Development*, 75(2), 340-345.
- Brody, L. R. ve Hall, J. A. (1993). Gender and Emotion. M. Lewis ve J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions* içinde (ss. 447–460). The Guilford Press.
- Broderick, P. C. (2005). Mindfulness and Coping with Dysphoric Mood: Contrasts with Rumination and Distraction. *Cogn Ther Res*, 29, 501– 510.

- Brük-Lee, V., Khoury, H., Nixon, A., Goh, A. ve Spector, P. (2009). Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses. *Human Performance*, 22, 156-189.
- Buck, R. (1993). What is This Thing Called Subjective Experience? Reflections on the Neuropsychology of Qualia. *Neuropsychology*, 7(4), 490-499.
- Büyükbeşe, T. ve Doğan, Ö. (2022). Dijital Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı Üzerine Etkisi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 14 (26), 173-186.
- Canevello, A. ve Crocker, J. (2015). How Self-image and Compassionate Goals Shape Intrapyschic Experiences. *Social and Personality Psychology Compass*, 9(11), 620-629.
- Cardon, M. S., Foo, M. D., Shepherd, D. ve Wiklund, J. (2012). Exploring the Heart: Entrepreneurial Emotion is a Hot Topic. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(1), 1-10.
- Carver, C. S. (2006). Approach, Avoidance and the Self-Regulation of Affect and Action. *Motivation and Emotion*, 30(2), 105-110.
- Chan, T. L. ve Rasli, A. (2014). The Relationship Between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 592-600.
- Chang, L. C. ve Liu, C. H. (2008). Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *Int J Nurs Stud*, 45(10), 1442-1448.
- Chen, S. (2018). Give Yourself a Break: The Power of Self-compassion. *Harvard Business Review*, 116-123.
- Chiu, R. K. ve Francesco, A. M. (2003). Dispositional Traits and Turnover Intention. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
- Choi, J. ve Hwang, K. (2018). An Empirical Study on the Effects of Career Ambition and Self-Compassion on Innovation Work Behavior of CEOs and Executives of SMEs. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 13(2), 139-158.
- Choi, W. S., Kang, S. W. ve Choi, S. B. (2021). Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader-Member Exchange. *Behavioral Sciences (Basel, Switzerland)*, 11(12), 1-17.
- Clark, C. (1997). *Misery and Company: Sympathy in Everyday Life*. Chicago: Chicago University Press.

- Clore, G. L. ve Ortony, A. (2013). Psychological Construction in the OCC Model of Emotion. *Emotion Review*, 5, 335-343.
- Cluzeau, F. (2013). Platon'un Ruh Kuramında Pathos. *Cedrus 1*, 65-87.
- Costa, J., Marôco, J., Pinto-Gouveia, J., Ferreira, C. ve Castilho, P. (2016). Validation of the Psychometric Properties of the Self-Compassion Scale. Testing the Factorial Validity and Factorial Invariance of the Measure Among Borderline Personality Disorder, Anxiety Disorder, Eating Disorder and General Populations. *Clin Psychol Psychother*, 23(5), 460-468.
- Creswell. J. W. ve Creswell., J.D. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage.
- Creswell. J. W. (2021). *KAY Araştırmalarına Giriş*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Crocker, J. ve Canevello, A. (2008). Creating and Undermining Social Support in Communal Relationships: The Role of Compassionate and Self-image Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(3), 555–575.
- Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), 1-28.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: a Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *The Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Davis, M. A. (2009). Understanding the Relationship Between Mood and Creativity: a Meta-Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1), 25-38.
- De Dreu, CK. W., Baas, M. ve Nijstad, B. A. (2011). The Emotive Roots of Creativity: Basic and Applied Issues on Affect and Motivation. M. Mumford (Ed.), *Handbook of Organizational Creativity* içinde (ss. 217– 240). New York: Academic Press/Elsevier.
- De Jong, J. (2007). *Individual Innovation: The Connection Between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior*. University of Twente.
- De Jong, J. ve Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W. ve Van Hootegem, G. (2014). On The Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work Behaviour and The Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity And Innovation Management*, 23(3), 318-330.

- Delaney, M. C. (2018). Caring For The Caregivers: Evaluation of The Effect of an Eight-Week Pilot Mindful Self-Compassion (MSC) Training Program on Nurses' Compassion Fatigue and Resilience. *Plus One*, 13(11), 207-261.
- Delgado García, J. B., De Quevedo Puente, E. ve Blanco Mazagatos, V. (2015). How Affect Relates to Entrepreneurship: A Systematic Review of the Literature and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 17(2), 191-211.
- Deniz, M. E., Arslan, C. , Özyeşil, Z., İzmirli, M. . (2012). Öz-Anlayış, Yaşam Doyumu, Negatif ve Pozitif Duygu: Türk ve Diğer Ülke Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Karşılaştırma *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 428-446.
- Descartes, R. (2015). *Duygular ya da Ruh Halleri*. İstanbul: Alfa Yayınevi.
- Dev, V., Fernando, A. T., Lim, A. G. ve Consedine, N. S. (2018). Does Self-Compassion Mitigate The Relationship Between Burnout And Barriers To Compassion? A Cross-Sectional Quantitative Study of 799 Nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 81, 81-88.
- Dewar, R. ve Dutton, J. (1986). The Adoption of Radical and Incremental Innovations: an Empirical Analysis. *Management Science*, 32, 1422-1433.
- Di Fabio, A. ve Saklofske, D. H. (2021). The Relationship of Compassion and Self-Compassion with Personality and Emotional Intelligence. *Personality and Individual Differences*, 169, 1-9.
- Dietrich, A. (2004). The Cognitive Neuroscience of Creativity. *Psychonomic Bulletin & Review*, 11(6), 1011-1026.
- Dixon, T. (2003). *From Passions to Emotions: The Creation of a Secular Psychological Category*. Cambridge University Press.
- Dixon, T. (2012). Emotion: The History of a Keyword in Crisis. *Emotion Review*, 4(4), 338-344.
- Dodson, S. J. ve Heng, Y. T. (2022). Self-Compassion in Organizations: A Review and Future Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 168-196.
- Dorenbosch, L., Van Engen, M. ve Verhagen, M. (2005). On-The-Job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management Through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14, 129-141.
- Dörner, N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*. Dissertation of the University of St.Gallen.
- Drellich, M. G. (1981). Theoretical and Clinical Considerations of Affects in Psychoanalysis. Part I, Classical Theories of Affect. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*, 9(3), 399-414.

- De Dreu CK, Baas, M. ve Nijstad, B. A. (2008). Hedonic Tone and Activation Level in The Mood-Creativity Link: Toward A Dual Pathway to Creativity Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(5), 739-756.
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*. Harper & Row.
- Duarte, J. ve Pinto-Gouveia, J. (2016). Effectiveness of a Mindfulness-Based Intervention on Oncology Nurses' Burnout and Compassion Fatigue Symptoms: A Non-Randomized Study. *International Journal Of Nursing Studies*, 64, 98-107.
- Duarte, J. ve Pinto-Gouveia, J. (2017). The Role of Psychological Factors in Oncology Nurses' Burnout and Compassion Fatigue Symptoms. *European Journal of Oncology Nursing*, 28, 114-121.
- Dundas, I., Svendsen, J. L., Wiker, A. S., Granli, K. V. ve Schanche, E. (2016). Self-Compassion and Depressive Symptoms in a Norwegian Student Sample. *Nordic Psychology*, 68(1), 58-72.
- Dutton, J. E., Workman, K. M. ve Hardin, A. E. (2014). Compassion at Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 277-304.
- Egan, H., Keyte, R., McGowan, K., Peters, L., Lemon, N., Parsons, S., . . . Mantzios, M. (2019). 'You Before Me': A Qualitative Study of Health Care Professionals' and Students' Understanding and Experiences of Compassion in the Workplace, Self-compassion, Self-care and Health Behaviours. *Health Professions Education*, 5(3), 225-236.
- Eisenberg, N. ve Lennon, R. (1983). Sex Differences in Empathy and Related Capacities. *Psychological Bulletin*, 94(1), 100-131.
- Ekman, P. (2003). *Emotions Revealed: Recognizing Faces and Feelings to Improve Communication and Emotional Life*. Henry Holt and Company.
- Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in Organizations: A Review and Theoretical Integration. *Academy of Management Annals*, 1, 371-457.
- Elkind, D. (1967). Egocentrism in Adolescence. *Child Development*, 38(4), 1025-1034.
- Electronic Reference Formats Recommended by Global Girişimcilik Raporu. (2019). Erişim tarihi: 19 Eylöl 2022. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/427>
- Electronic Reference Formats Recommended by the Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2023). Erişim tarihi: 3 Eylöl 2023. <https://www.tobb.org.tr/TOBBKadinGirisimcilerKurulu/Sayfalar/Mevzuat.php>
- Electronic Reference Formats Recommended by the Türk Dil Kurumu. (2022). *Yenilik*. Erişim Tarihi: 04.02. 2022. <https://sozluk.gov.tr/>

- Electronic Reference Formats Recommended by the Türkiye İstatistik Kurumu. (2022). *İstatistiklerle Kadın*. Erişim Tarihi: 06.08. 2022. <https://www.tuik.gov.tr>
- Ellis, A. (1973). My Philosophy of Psychotherapy. *Journal of Psychotherapy: On the Cutting Edge of Modern Developments in Psychotherapy*, 6(1), 13-18.
- Estrada, C. A., Isen, A. M. ve Young, M. J. (1997). Positive Affect Facilitates Integration of Information and Decreases Anchoring in Reasoning Among Physicians. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72(1), 117-135.
- Erlandson, D. A., Harris, E. L., Skipper, B. ve Allen, S. D. (1993). *Doing Naturalistic Inquiry: A Guide to Methods*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Ettlie, J. E. (1983). Organizational Policy and Innovation Among Suppliers to the Food Processing Sector. *Academy of Management Journal*, 26(1), 27-44.
- Fidanboy, C. ve Fidanboy, M. (2019). Çalışanların Yenilik İklimi Algılarının Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarına Etkileri: Teknokentler Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 5, 102-120.
- Frank, A. J. ve Wilson, E. A. (2020). *A Silvan Tomkins Handbook Foundations for Affect Theory*. University of Minnesota Press.
- Frijda, N. H. (1986). *The Emotions*. Cambridge University Press.
- Frijda, N. H. (1993). Moods, Emotion Episodes and Emotions. *Handbook of Emotions* içinde (ss. 381-403). The Guilford Press.
- Fritz, M. S. ve MacKinnon, D. P. (2007). Required Sample Size to Detect the Mediated Effect. *Psychological Science*, 18(3), 233–239.
- Fulton, P. R. (2005). Mindfulness as Clinical Training. *Mindfulness and Psychotherapy* içinde (ss. 55-72). The Guilford Press.
- Fujita, F., Diener, E. ve Sandvik, E. (1991). Gender Differences in Negative Affect and Well-Being: The Case for Emotional Intensity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 427.
- Gençöz, T. (2000). Positive and Negative Affect Schedule: A Study of Validity and Reliability. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46), 19-28.
- George, J. M. ve Zhou, J. (2002). Understanding When Bad Moods Foster Creativity and Good Ones Don't: The Role of Context and Clarity of Feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 687-697.
- George, J. M. ve Zhou, J. (2007). Dual Tuning in a Supportive Context: Joint Contributions of Positive Mood, Negative Mood and Supervisory Behaviors to Employee Creativity. *Academy of Management Journal*, 50(3), 605–622.

- Germer, C. K. (2009). *The Mindful Path to Self-Compassion: Freeing Yourself From Destructive Thoughts and Emotions*. The Guilford Press.
- Germer, C. K. ve Neff, K. D. (2013). Self-Compassion in Clinical Practice. *Journal of Clinical Psychology*, 69(8), 856-867.
- Ghorbani, N., Pourhosein, R., Armita, S. ve Ghobadi, A. (2018). Self-Compassion, Mental Health and Work Ethics: Mediating Role of Self-Compassion in the Correlation Between Work Stress and Mental Health. *World Family Medicine Journal/Middle East Journal of Family Medicine*, 16, 113-120.
- Gilbert, P. (2005). Compassion and cruelty: A Biopsychosocial Approach. P. Gilbert (Ed.), *Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy* içinde (ss. 9–74). Routledge.
- Gilbert, P. (2009). Introducing Compassion-Focused Therapy. *Advances in Psychiatric Treatment*, 15(3), 199-208.
- Gilbert, P. ve Irons, C. (2005). Focused Therapies and Compassionate Mind Training for Shame and Self-Attacking. *Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy* içinde (ss. 263-325). Routledge.
- Gilbert, P., McEwan, K., Matos, M. ve Rivis, A. (2011). Fears of Compassion: Development of Three Self-Report Measures. *Psychol Psychother*, 84(3), 239-255.
- Gilbert, P. ve Procter, S. (2006). Compassionate Mind Training for People with High Shame and Self-Criticism: Overview and Pilot Study of a Group Therapy Approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(6), 353-379.
- Goetz, J. L., Keltner, D. ve Simon-Thomas, E. (2010). Compassion: An Evolutionary Analysis and Empirical Review. *Psychol Bull*, 136(3), 351-374.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2003). *Destructive Emotions and How We Can Overcome Them: A Dialogue With the Dalai Lama*. Bloomsbury.
- Green, A. (1999). *The Fabric of Affect in the Psychoanalytic Discourse*. Routledge.
- Greenberg, L. S. (2017). *Emotion-Focused Therapy*. American Psychological Association.
- Greenberg, M. L. (2016). *Emotion Regulation Across Psychotherapy Models: A Unifying Concept?* Rutgers the State University of New Jersey, Graduate School of Applied.

- Greve, H. R. ve Taylor, A. (2000). Innovations as Catalysts for Organizational Change: Shifts in Organizational Cognition and Search. *Administrative Science Quarterly*, 45(1), 54-80.
- Grichnik, D., Smeja, A. ve Welpel, I. (2010). The Importance of Being Emotional: How Do Emotions Affect Entrepreneurial Opportunity Evaluation and Exploitation? *Journal of Economic Behavior & Organization*, 76(1), 15-29.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent and Response-focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression and Physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224-237.
- Gross, J. J. (2002). Emotion Regulation: Affective, Cognitive and Social Consequences. *Psychophysiology*, 39(3), 281-291.
- Gross, J. J. (2014). Emotion Regulation: Conceptual and Empirical Foundations. *Handbook of Emotion Regulation*, 2, 3-20.
- Gross, J. J. ve Munoz, R. F. (1995). Emotion Regulation and Mental Health. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 2(2), 151-164.
- Gross, J. J. ve Thompson, R. (2007). Emotion Regulation: Conceptual Foundations. J. J. Gross (Ed.), *Handbook of Emotion Regulation* içinde (ss. 3-24). Guilford Press.
- Gu, S., Wang, F., Patel, N. P., Bourgeois, J. A. ve Huang, J. H. (2019). A Model for Basic Emotions Using Observations of Behavior in *Drosophila* [Review]. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-13.
- Gu S., Wang, F., Cao C., Wu E., Tang Y-Y ve Huang J.H. (2019). An Integrative Way For Studying Neural Basis of Basic Emotions with fMRI. *Front. Neurosci*, 13, 1-12.
- Guan, F., Wu, Y., Ren, W., Zhang, P., Jing, B., Xu, Z., . . . He, J.-b. (2021). Self-compassion and the Mitigation of Negative Affect in the Era of Social Distancing. *Mindfulness*, 12, 2184-2195.
- Güldal, D. (2006). *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (4th ed.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Bayık M. E. (2021). Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 36(88), 1-14.

- Harter, S. (1993). Causes and Consequences of Low Self-Esteem in Children and Adolescents. *Self-esteem: The puzzle of low self-regard* içinde (ss. 87-116). Plenum Press.
- Harwood, E. M. ve Kocovski, N. L. (2017). Self-compassion Induction Reduces Anticipatory Anxiety Among Socially Anxious Students. *Mindfulness*, 8, 1544-1551.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. Guilford Press.
- Heffernan, M., Quinn Griffin, M. T., McNulty, S. R. ve Fitzpatrick, J. J. (2010). Self-Compassion and Emotional Intelligence in Nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 16(4), 366-373.
- Henshall, L. E., Alexander, T., Molyneux, P., Gardiner, E. ve McLellan, A. (2018). The Relationship Between Perceived Organisational Threat and Compassion For Others: Implications For The NHS. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 25(2), 231-249.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond Pleasure and Pain. *American Psychologist*, 52(12), 1280-1300.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community and the Nested Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Appl Psychol: An Int Rev*, 50, 337–370.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of Resource Caravans and Engaged Settings. *J Occup Organ Psychol*, 84, 116–122.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. ve Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software of the Mind: Intercultural Cooperation and it's Importance for Survival*. (Vol. 2). London: McGraw-Hill.
- Hotchkiss, J. T. ve Leshner, R. (2018). Factors Predicting Burnout Among Chaplains: Compassion Satisfaction, Organizational Factors and the Mediators of Mindful Self-Care and Secondary Traumatic Stress. *Journal of Pastoral Care & Counseling*, 72(2), 86-98.
- Hotchkiss, J. T. (2018). Mindful Self-Care and Secondary Traumatic Stress Mediate a Relationship Between Compassion Satisfaction and Burnout Risk Among Hospice Care Professionals. *American Journal of Hospice & Palliative Medicine*, 35(8), 1099-1108.
- Howell, J. M., Shea, C. M. ve Higgins, C. A. (2005). Champions of Product Innovations: Defining, Developing and Validating a Measure of Champion Behavior. *Journal of Business Venturing*, 20(5), 641-661.

- Hundeling, M. ve Rosing, K. (2020). The Role of Affect and It's Regulation for Creativity and Innovation. *The Cambridge Handbook of Workplace Affect* içinde (ss.131-146). Cambridge University Press.
- Huy, Q. N. (2002). Emotional Balancing of Organizational Continuity and Radical Change: The Contribution of Middle Managers. *Administrative Science Quarterly*, 47(1), 31-69.
- Huy, Q. N. (2011). How Middle Managers' Group-Focus Emotions and Social Identities Influence Strategy Implementation. *Strategic Management Journal*, 32(13), 1387-1410.
- Isen, A. M. (1999). On the Relationship Between Affect and Creative Problem Solving. *Affect, Creative Experience and Psychological Adjustment* içinde (ss. 3-17). Routledge.
- Isen, A. M. (2001). An Influence of Positive Affect on Decision Making in Complex Situations: Theoretical Issues with Practical Implications. *Journal of Consumer Psychology*, 11(2), 75-85.
- Isen, A. M., Daubman, K. A. ve Nowicki, G. P. (1987). Positive Affect Facilitates Creative Problem Solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(6), 1122-1131.
- İspir, İ. (2018). Çalışanların İş Tatmini ile Yenilikçi Davranışının Bireysel Performansa Etkisi. *İnönü University International Journal of Social Sciences (INIJOSS)*, 7(2), 120-135.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Janssen, O. (2004), How Fairness Perceptions Make Innovative Behavior More or Less Stressful. *J. Organiz. Behav.*, 25, 201-215.
- Janssen, O. ve Yperen, N. W. V. (2004). Employees' Goal Orientations, the Quality of Leader-Member Exchange and the Outcomes of Job Performance and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47(3), 368-384.
- Jennings, P. A. (2015). Early Childhood Teachers' Well-Being, Mindfulness and Self-Compassion in Relation to Classroom Quality and Attitudes Towards Challenging Students. *Mindfulness*, 6(4), 732-743.
- Jong, J. P. J. ve Den Hartog, D. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10, 41-64.
- Jong, J. P. J. ve Den Hartog, D. (2008). *Innovative Work Behaviour: Measurement and Validation*. Scales Research Reports H200820, EIM Business and Policy Research.

- Judge, T. A. ve Larsen, R. J. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67-98.
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J. ve Lilius, J. M. (2004). Compassion in Organizational Life. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 808-827.
- Kanter, R. M. (1983). *The Change Masters: Innovation and Entrepreneurship in the American Corporation*. Simon and Schuster.
- Kanter, R. M. (1996). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organizations. P. S. Myers (Ed.), *Knowledge Management and Organizational Design* içinde (ss. 93-131). Butterworth-Heinemann.
- Kaplan, H. I. ve Sadock, B. J. (1991). *Synopsis of Psychiatry* (6th ed.). Williams & Wilkins.
- Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N. ve Haynes, D. (2009). On the Role of Positive and Negative Afectivity in Job Performance: A Meta-Analytic Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 162-176.
- Karaca, O., Nacaroğlu ve Bektaş O. (2022). Karma Araştırma Yönteminde Veri Analizi. O. Bektaş ve M. Karaca (Ed.) *Pragmatizmden Uygulamaya Karma Araştırma Yöntemi* içinde (ss. 127-144). Nobel Yayıncılık.
- Karademir, G. (2019). *Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi.
- Kashdan, T. B., Rose, P. ve Fincham, F. D. (2004). Curiosity and Exploration: Facilitating Positive Subjective Experiences and Personal Growth Opportunities. *J Pers Assess*, 82(3), 291-305.
- Kaurin, A., Schönfelder, S. ve Wessa, M. (2018). Self-Compassion Buffers the Link Between Self-Criticism and Depression in Trauma-Exposed Firefighters. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 453-462.
- Kemper, K. J., Mo, X. ve Khayat, R. (2015). Are Mindfulness and Self-Compassion Associated with Sleep and Resilience in Health Professionals? *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 21(8), 496-503.
- Keskin, S. (2014). Türkiye’de Kadın Girişimcilerin Durumu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 9(1), 72-94.
- Kheng, Y. K., Mahmood, R. B. ve Beris, S. J. H. (2013). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services Among Knowledge Workers in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(2), 91-99.

- Kırçıçek, Ö. B. ve Aytar, O. (2021). Kadın Girişimciliği: Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(24), 494-515.
- Kızıkcapan, O. ve Ağca E. (2022). Karma Araştırma Yönteminde Evren ve Örneklem/Çalışma Grubu. O. Bektaş ve M. Karaca (Ed.) *Pragmatizmden Uygulamaya Karma Araştırma Yöntemi* içinde (ss. 77-100). Nobel Yayıncılık.
- Killian, K. D. (2008). Helping Till It Hurts? A Multimethod Study of Compassion Fatigue, Burnout and Self-Care in Clinicians Working with Trauma Survivors. *Traumatology*, 14(2), 32-44.
- Kirk, J. ve Miller, M. L. (1986). *Reliability and Validity in Qualitative Research*. SAGE Publications.
- Kleiman, S. (2004). Phenomenology: To Wonder and Search for Meanings. *Nurse Researcher*, 11(4), 7-19.
- Kleysen, R. F. ve Street, C. T. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Kotera, Y., Ozaki, A., Miyatake, H., Tsunetoshi, C., Nishikawa, Y. ve Tanimoto, T. (2021). Mental Health of Medical Workers in Japan During COVID-19: Relationships with Loneliness, Hope and Self-Compassion. *Current Psychology*, 40(12), 6271-6274.
- Kotsou, I. ve Leys, C. (2016). Self-Compassion Scale (SCS): Psychometric Properties of the French Translation and It's Relations with Psychological Well-Being, Affect and Depression. *Plos One*, 11(4), 152-880.
- Körner, A., Coroiu, A., Copeland, L., Gomez-Garibello, C., Albani, C., Zenger, M. ve Brähler, E. (2015). The Role of Self-Compassion in Buffering Symptoms of Depression in the General Population. *Plos One*, 10(10), 136-598.
- Krause, D. E. (2004). Influence-Based Leadership as a Determinant of the Inclination to Innovate and of Innovation-Related Behaviors: An Empirical Investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- Lane, R. D., Quinlan, D. M., Schwartz, G. E., Walker, P. A. ve Zeitlin, S. B. (1990). The Levels of Emotional Awareness Scale: A Cognitive-Developmental Measure of Emotion. *Journal of Personality Assessment*, 55(1-2), 124-134.
- Larsen, R. J. (2000). Toward a Science of Mood Regulation. *Psychological Inquiry*, 11(3), 129-141.
- Larsen, R. J. ve Diener, E. (1992). Promises and Problems with the Circumplex Model of Emotion. *Emotion* içinde (ss. 25-59). Sage Publications, Inc.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation*. Oxford University Press on Demand.

- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Leadbeater, B. J., Kuperminc, G. P., Blatt, S. J. ve Hertzog, C. (1999). A Multivariate Model of Gender Differences in Adolescents' Internalizing and Externalizing Problems. *Dev Psychol*, 35(5), 1268-1282.
- Leary, M., Shonkoff, E., Spears, C., Allen, A. ve Hancock, J. (2007). Self-Compassion and Reactions to Unpleasant Self-Relevant Events: The Implications of Treating Oneself Kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 887-904.
- Lefebvre, J.-I., Montani, F. ve Courcy, F. (2020). Self-Compassion and Resilience at Work: A Practice-Oriented Review. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 437-452.
- Lewis, A. B. ve Ebbeck, V. (2014). Mindful and Self-Compassionate Leadership Development: Preliminary Discussions with Wildland Fire Managers. *Journal of Forestry*, 112(2), 230-236.
- Lianekhammy, J., Miller, J. J., Lee, J., Pope, N., Barnhart, S. ve Grise-Owens, E. (2018). Exploring the Self-Compassion of Health-Care Social Workers: How Do They Fare? *Social Work in Health Care*, 57(7), 563-580.
- Lillis, A. (2006). Reliability and Validity in Field Study Research. Hoque, Z. (Ed.), *Methodological Issues in Accounting Research: Theories and Methods* içinde (ss. 461-475) London, Pirusus.
- Lincoln, Y. S. ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*, Sage, Beverly Hills, CA.
- Lopez, A., Sanderman, R., Ranchor, A. V. ve Schroevers, M. J. (2018). Compassion for Others and Self-Compassion: Levels, Correlates and Relationship with Psychological Well-Being. *Mindfulness*, 9(1), 325-331.
- Lopez, A., Sanderman R., Smink A., Zhang Y., Van Sonderen E., Ranchor A., Schroevers M. (2015). Reconsideration of the Self-Compassion Scale's Total Score: Self-Compassion Versus Self-Criticism. *Plos One*, 10, 1-12.
- Lukes, M. ve Stephan, U. (2017). Measuring Employee Innovation: A Review of Existing Scales and the Development of the Innovative Behavior and Innovation Support Inventories Across Cultures. *International Journal Of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 23, 136-158.
- Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- MacLean, P. D. (1990). *The Triune Brain in Evolution: Role in Paleocerebral Functions*. Plenum Press.

- Madjar, N., Oldham, G. R. ve Pratt, M. G. (2002). There's No Place Like Home? The Contributions of Work and Nonwork Creativity Support to Employees' Creative Performance. *The Academy of Management Journal*, 45(4), 757-767.
- Madrid, H., Patterson, M., Birdi, K., Leiva, P. ve Kausel, E. (2014). The Role of Weekly High-Activated Positive Mood, Context and Personality in Innovative Work Behavior: A Multilevel and Interactional Model. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1-52.
- Makransky, J. (2012). Compassion in Buddhist Psychology. R. D. S. C. K. Germer (Ed.), *Wisdom and Compassion in Psychotherapy: Deepening Mindfulness in Clinical Practice* içinde (ss. 61–74). NY: Guilford Press.
- Martin, L. L., Ward, D. W., Achee, J. W. ve Wyer, R. S. (1993). Mood as Input: People Have to Interpret the Motivational Implications of Their Moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(3), 317–326.
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being*. New York: Van Nostrand.
- McShane, S. L. ve Von Glinow, M. A. Y. (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. McGraw-Hill/Irwin.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mielniczuk, E. ve Laguna, M. (2020). Positive Affect Mediates the Relationship Between Self-efficacy and Innovative Behavior in Entrepreneurs. *J Creat Behav*, 54, 267-278.
- Miller, D.N. (2011). Positive Affect. Goldstein, S., Naglieri, J.A. (eds) *Encyclopedia of Child Behavior and Development* içinde (ss. 1121–1122). Boston: Springer.
- Montani, F., Dagenais-Desmarais, V., Giorgi, G. ve Grégoire, S. (2018). A Conservation of Resources Perspective on Negative Affect and Innovative Work Behaviour: The Role of Affect Activation and Mindfulness. *J. Bus. Psychol.* 33, 123–139
- Montero-Marin, J., Kuyken, W., Crane, C., Gu, J., Baer, R., Al-Awamleh, A. A., . . . Chen, Z. J. (2018). Self-Compassion and Cultural Values: A Cross-Cultural Study of Self-Compassion Using A Multitrait-Multimethod (MTMM) Analytical Procedure. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-15.
- Moyle, P. (1995). The Role of Negative Affectivity in the Stress Process: Tests of Alternative Models. *Journal of Organizational Behavior*, 16(S1), 647-668.
- Munezero, M., Montero, C. S., Sutinen, E. ve Pajunen, J. (2014). Are They Different? Affect, Feeling, Emotion, Sentiment and Opinion Detection in Text. *IEEE Transactions On Affective Computing*, 5, 101-111.

- Muris, P. (2016). A Protective Factor Against Mental Health Problems in Youths? A Critical Note on the Assessment of Self-Compassion. *J Child Fam Stud*, 25, 1461-1465.
- Muştu, Y. (2023). Dünyada ve Türkiye'de Dijital Kadın Girişimciliği. *Journal Of Business in the Digital Age*, 6(1), 53-67.
- Neff, K. D. (2003a). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250.
- Neff, K. (2003b). Self-Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101.
- Neff, K. (2023). Self-Compassion: Theory, Method, Research and Intervention. *Annual Review of Psychology*, 74, 193-218.
- Neff, K. ve Germer, C. (2018). *The Mindful Self-Compassion Workbook: A Proven Way to Accept Yourself, Build Inner Strength and Thrive*. NY: Guilford Press.
- Neff, K. ve Germer, C. (2022). The Role of Self-Compassion in Psychotherapy. *World Psychiatry*, 21(1), 58-59.
- Neff, K. D. (2009). The Role of Self-compassion in Development: A Healthier Way to Relate to Oneself. *Human development*, 52(4), 211-214.
- Neff, K. D ve Vonk, R. (2009). Self-compassion Versus Global Self-esteem: Two Different Ways of Relating to Oneself. *Journal of Personality*, 77, 23-50.
- Neff, K. D. (2016). The Self-Compassion Scale is a Valid and Theoretically Coherent Measure of Self-Compassion. *Mindfulness*, 7(1), 264-274.
- Neff, K. D. ve Germer, C. K. (2013). A Pilot Study and Randomized Controlled Trial Of The Mindful Self-Compassion Program. *J Clin Psychol*, 69(1), 28-44.
- Neff, K. D., Hsieh, Y.-P. ve Dejjitrat, K. (2005). Self-compassion, Achievement Goals, and Coping with Academic Failure. *Self and Identity*, 4(3), 263-287.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L. ve Rude, S. S. (2007). Self-compassion and Adaptive Psychological Functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139-154.
- Neff, K. D. ve McGehee, P. (2010). Self-compassion and Psychological Resilience Among Adolescents and Young Adults. *Self and Identity*, 9(3), 225-240.
- Neff, K. D., Pisitsungkagarn, K. ve Hsieh, Y. P. (2008). Self-Compassion and Self-Constraint in the United States, Thailand and Taiwan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 39(3), 267-285.
- Neff, K. D. ve Tóth-Király, I. (2022). Self-Compassion Scale (SCS). O. N. Medvedev, C. U. Krägeloh, R. J. Siegert, & N. N. Singh (Eds.), *Handbook of Assessment in Mindfulness Research* içinde (ss. 1-22). Springer International Publishing.

- Neff, K. D., Whittaker, T. A. ve Karl, A. (2017). Examining the Factor Structure of the Self-Compassion Scale in Four Distinct Populations: Is the Use of a Total Scale Score Justified? *J Pers Assess*, 99(6), 596-607.
- Niedenthal, P. M. ve Ric, F. (2017). *Psychology of Emotion*. Psychology Press.
- Niven, K. (2013). Affect. M. D. Gellman ve J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia Of Behavioral Medicine* içinde (ss. 49-50). Springer New York.
- Nix, G., Watson, C., Pyszczynski, T. ve Greenberg, J. (1995). Reducing Depressive Affect Through External Focus of Attention. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14, 36-52.
- Nowlis, V. ve Nowlis, H. H. (1956). The Description and Analysis of Mood. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 65, 345-355.
- Odou, N. ve Brinker, J. (2014). Exploring the Relationship Between Rumination, Self-Compassion and Mood. *Self and Identity*, 13(4), 449-459.
- Onwuegbuzie, A. J., Jiao, Q. G. ve Bostick, S. L. (2004) *Library Anxiety: Theory, Research, and Applications*. Lanham, MD: Scarecrow Press.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data* (3rd ed.) OECD Publishing.
- O'Sullivan, S. (2001) The Aesthetics of Affect: Thinking Art Beyond Representation. *Angelaki*, 6(3), 125-135.
- Oukes, T. (2010). *Innovative Work Behavior: A Case Study at a Tire Manufacturer*. University of Twente Bachelor's Thesis.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusalığın Alınan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(3),181-202.
- Park, J. ve Banaji, M. R. (2000). Mood and Heuristics: The Influence of Happy and Sad States on Sensitivity and Bias in Stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(6), 1005-1023.
- Pennebaker, J. W. (1995). *Emotion, Disclosure & Health*. American Psychological Association.
- Pepping, C. A., Davis, P. J., O'Donovan, A. ve Pal, J. (2015). Individual Differences in Self-Compassion: The Role of Attachment and Experiences of Parenting in Childhood. *Self and Identity*, 14(1), 104-117.
- Phelps, C., Heidl, R. ve Wadhwa, A. (2012). Knowledge, Networks and Knowledge Networks: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 38, 1115-1166.

- Polce-Lynch, M., Myers, B. J., Kliewer, W. ve Kilmartin, C. T. (1998). Expression, Body Image and Self-Esteem: A Qualitative Analysis. *Sex Roles*, 38, 1025-1048.
- Plutchik, R. (1980). A General Psychoevolutionary Theory of Emotion. R. Plutchik ve H. Kellerman (Eds.), *Emotion: Theory, Research and Experience, Theories of Emotion* içinde (ss. 3–33). New York: Academic Press.
- Purwanto, A., Bernarto, I., Asbari, M., Wijayanti, L. M. ve Hyun, C. C. (2020). The Impacts of Leadership and Culture on Work Performance in Service Company and Innovative Work Behavior as Mediating Effects. *Journal of Research in Business, Economics and Education*, 2(1), 283-291.
- Quintane, E., Mitch Casselman, R., Sebastian Reiche, B. ve Nylund, P. A. (2011). Innovation as a Knowledge-Based Outcome. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 928-947.
- Raes, F., Pommier, E., Neff, K. D. ve Van Gucht, D. (2011). Construction and Factorial Validation of a Short Form of the Self-compassion Scale. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 18(3), 250-255.
- Ramamoorthy, N., Flood, P., Slattery, T. ve Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*, 14, 142-150.
- Rank, J. ve Frese, M. (2008). The Impact of Emotions, Moods and Other Affect-related Variables on Creativity, Innovation and Initiative. N. M. Ashkanasy ve C. L. Cooper (Eds.), *Research Companion to Emotion in Organizations* içinde (ss. 103–119). Edward Elgar Publishing.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. ve Cunha, M. P. E. (2012). Optimism Predicting Employees' Creativity: The Mediating Role of Positive Affect and the Positivity Ratio. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 244-270.
- Reizer, A. (2019). Bringing Self-Kindness into the Workplace: Exploring the Mediating Role of Self-Compassion in the Associations Between Attachment and Organizational Outcomes. *Front Psychol*, 10, 1-13.
- Rietzschel, E. F. (2011). Collective Regulatory Focus Predicts Specific Aspects of Team Innovation. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(3), 337-345.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Rogers, C. R. (1961). *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, E. M. (1983). *Diffusion of Innovations* (3rd ed.). Free Press; Collier Macmillan.
- Rubin, T. I. (1975). *Compassion and Self Hate: An Alternative to Despair*. D. McKay.

- Rubin, A. ve Babbie, E. (2016). *Essential Research Methods for Social Work* (4th ed.). Boston, MA: Cengage Learning.
- Rusbridger, R. (2012). Affects in Melanie Klein. *Int J Psychoanal*, 93(1), 139-150.
- Russell, J. A. (1980). A Circumplex Model of Affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178.
- Russell, J. A. (2003). Core Affect and the Psychological Construction of Emotion. *Psychological Review*, 110(1), 145-172.
- Russell, J. A. ve Barrett, L. F. (1999). Core Affect, Prototypical Emotional Episodes and Other Things Called Emotion: Dissecting the Elephant. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(5), 805-819.
- Schabram, K. ve Heng, Y. T. (2022). How Other and Self-Compassion Reduce Burnout Through Resource Replenishment. *Academy of Management Journal*, 65(2), 453-478.
- Schwarz, N. ve Clore, G. L. (2007). Feelings and phenomenal experiences. E. T. Higgins ve A. Kruglanski (Eds.), *Social Psychology. A Handbook of Basic Principles* içinde (2nd ed., ss. 385–407). New York: Guilford Press.
- Schepman, S. B. ve Zarate M. A. (2008). The Relationship Between Burnout, Negative Affectivity and Organizational Citizenship Behaviour for Human Services Employees. *International Journal of Human and Social Sciences*, 2(4), 21, 216-221.
- Schimmack, U. ve Crites Jr, S. L. (2005). The Structure of Affect. *The Handbook of Attitudes* içinde (ss. 397-435). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy* (3rd ed.). George Allen and Unwin.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Seçer, H. Ş. (2005). Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme *Journal of Social Policy Conferences*, 0(50), 813-834.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy*. Oxford University Press.
- Simon, D., Kriston L., Loh A., Spies C., Scheibler F., Wills C. ve Harter M. (2010) Confirmatory Factor Analysis and Recommendations For Improvement of the Autonomy-Preference-Index (API). *Health Expectations*, 13, 234–243.

- Sirois, F. M., Kitner, R. ve Hirsch, J. K. (2015). Self-compassion, Affect and Health-Promoting Behaviors. *Health Psychology, 34(6)*, 661–669.
- Shaver, P., Schwartz, J., Kirson, D. ve O'Connor, C. (1987). Emotion Knowledge: Further Exploration of a Prototype Approach. *J Pers Soc Psychol, 52(6)*, 1061-1086.
- Shaver, P. R., Morgan, H. J. ve Wu, S. (1996). Is Love a "Basic" Emotion. *Personal Relationships, 3(1)*, 81-96.
- Shouse, E. (2005). Feeling, Emotion, Affect. *M/C Journal, 8(6)*.
- Schlosberg H. (1952). The Description of Facial Expressions in Terms of Two Dimensions. *Journal of Experimental Psychology, 44*, 229–237
- Simmons, R. G., Rosenberg, F. ve Rosenberg, M. (1973). Disturbance in the Self-Image At Adolescence. *American Sociological Review, 38(5)*, 553-568.
- Siu, O. L., Cheung, F. ve Lui, S. (2015). Linking Positive Emotions to Work Well-being and Turnover Intention Among Hong Kong Police Officers: The Role Of Psychological Capital. *Journal Of Happiness Studies, 16*, 367-380.
- Solomon, R. C. (2002). Back to Basics: on the Very Idea of “Basic Emotions”. *Journal For the Theory of Social Behaviour, 32(2)*, 115-144.
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65(01)*, 83-114.
- Starks, H. ve Trinidad, S. B. (2007). Choose Your Method: A Comparison of Phenomenology, Discourse Analysis and Grounded Theory. *Qualitative Health Research, 17*, 1372-1380.
- Steinberg, L. D. (1999). *Adolescence*. (5th ed.) McGraw-Hill.
- Stolorow, R. D., Brandchaft, B. ve Atwood, G. E. (1987). *Psychoanalytic Treatment: An Intersubjective Approach*. Analytic Press, Inc.
- Stringer, D.M. (2013). Negative Affect. Gellman, M.D., Turner, J.R. (eds) Encyclopedia of Behavioral Medicine içinde (ss. 1303–1304). New York: Springer.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Terry, M. L. ve Leary, M. R. (2011). Self-Compassion, Self-Regulation and Health. *Self And Identity, 10(3)*, 352-362.
- Thayer, R. E. (1989). *The Biopsychology of Mood and Arousal*. Oxford University Press.
- Thompson, R. A. (1991). Emotional Regulation and Emotional Development. *Educational Psychology Review, 3*, 269-307.


- Thompson, R. A. (1994). Emotion Regulation: A theme in Search of Definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2-3), 25–52.
- Tidd, J., Bessant, J. ve Pavitt, K. (2005). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- To, M. L., Fisher, C. D., Ashkanasy, N. M. ve Rowe, P. A. (2012). Within-person Relationships Between Mood and Creativity. *J Appl Psychol*, 97, 599–612.
- Tomkins, S. S. (2008). *Affect Imagery Consciousness: The Complete Edition*. Springer Publishing Company.
- Tuna, Y. (2011). *Birey ve Davranış*. Anadolu Üniversitesi.
- Tunca, S., Elçi, M. ve Murat, G. (2018). Proaktif Kişilik Yapısının ve Yenilikçi Davranışın Görev Performansına Etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335.
- Türkmen, M. (2012). Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Ana Baba Tutumları, Özsaygı ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 41-73.
- Uçan, A. ve Sezer, A. E. (2019). A New Approach on Emotion Analogy by Using Word Embeddings. 27th Signal Processing and Communications Applications Conference, Sivas.
- Unsworth, K. ve Parker, S. (2003). Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce for the New Workplace. *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices*.
- Uzkurt, C. (2012). Yenilik Çeşitleri ve Yeniliğin Yayılması. U. Demirci (Ed.), *Yenilik Yönetimi* içinde (ss.16-35). Anadolu Üniversitesi.
- Vaillancourt, E. S. ve Wasylkiw, L. (2020). The Intermediary Role of Burnout in the Relationship Between Self-Compassion and Job Satisfaction Among Nurses. *Canadian Journal of Nursing Research*, 52(4), 246-254.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Vatan, S. (2019). Özgül Duygular Temelli Duygu Düzenleme Becerileri Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 22, 63-70.
- Waldman, D. A., Balthazard, P. A. ve Peterson, S. J. (2011). Social Cognitive Neuroscience and Leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1092-1106.
- Warr, P. ve Parker, S. (2010). *IWP Multi-Affect Indicator*. Unpublished instrument. Sheffield, UK: Institute of Work Psychology, University of Sheffield.

- Watson, D. (2000). *Mood and Temperament*. Guilford Press.
- Watson, D., Clark, L. A. ve Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *J Pers Soc Psychol*, 54(6), 1063-1070.
- Watson, D. ve Tellegen, A. (1985). Toward a Consensual Structure of Mood. *Psychological Bulletin*, 98(2), 219-235.
- Weiss, H. ve Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Cause and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- West, M. A. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology*, 51(3), 355-387.
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1989). Innovation at Work: Psychological Perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- West, M. A., Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*. John Wiley & Sons.
- Wilson A. (2015). A Guide to Phenomenological Research. *Nurs Stand*. 29(34), 38-43.
- Wong, C. C. ve Mak, W. W. (2016). Writing Can Heal: Effects of Self-Compassion Writing Among Hong Kong Chinese College Students. *Asian American Journal of Psychology*, 7(1), 74.
- Wong, M. Y. (2021). The Importance of Self-Compassion in Terms of Self Psychology. *Psychiatry International*, 2, 120-126.
- Wu, C. H., Parker, S. K. ve De Jong, J. P. J. (2014). Need for Cognition as an Antecedent of Individual Innovation Behavior. *Journal of Management*, 40(6), 1511-1534.
- Wundt, W. (1912). *Elemente der Völkerpsychologie Grundlinien Einer Psychologischen Entwicklungsgeschichte der Menschheit*, Alfred Kroner Verlag, Leipzig.
- Xu, Z. ve Suntrayuth S. (2022) Innovative work behavior in high-tech Enterprises: Chain Intermediary Effect of Psychological Safety and Knowledge Sharing. *Front. Psychol*, 13, 1-11.
- Yalçınkaya, Y. (2010). Bilginin Farkındalık ve Farklılığında Organizasyonların Gelecek Alanı: İnovasyon . *Türk Kütüphaneciliği*, 24(3), 373-403.
- Yalnız, A. (2014). Akademik Öz Yeterlik: Olumlu ve Olumsuz Duygulanımın Yordayıcı Rolü. *Journal of Research in Education and Teaching*, 3(2).
- Yaşar, F. (2017). *Düzce İlinde Kadın Girişimcilik Profiline Belirlenmesi*. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

- Yeloğlu, O. (2012). Yenilik Yönetimi. H. Z. T. S. Besler (Ed.), *Yönetimde Güncel Yaklaşımlar* içinde (ss. 46-49). T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9th ed.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. ve Sarı, T. (2018). Öz-Şefkat Ölçeği Kısa Formu'nun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(4), 2502-2517.
- Yıldırım, E. ve Akın, M. (2018). Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 427-449.
- Yılmaz, M. T. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayışları (Self-Compassion) Anne Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yik, M. S. M., Russell, J. A. ve Barrett, L. F. (1999). Structure of Self-Reported Current Affect: Integration and Beyond. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(3), 600-619.
- Yolagiden C. ve Varinlioğlu S. (2022). Karma Araştırma Yönteminde Geçerlik ve Güvenirlik. O. Bektaş ve M. Karaca (Ed.) *Pragmatizmden Uygulamaya Karma Araştırma Yöntemi* içinde (ss. 145-182). Nobel Yayıncılık.
- Yuan, F. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zabelina, D. L. ve Robinson, M. D. (2010). Don't Be So Hard On Yourself: Self-Compassion Facilitates Creative Originality Among Self-Judgmental Individuals. *Creativity Research Journal*, 22(3), 288-293.
- Zahn-Waxler, C., Cole, P. M. ve Barrett, K. C. (1991). Guilt and Empathy: Sex Differences and Implications for the Development of Depression. *The Development of Emotion Regulation and Dysregulation* içinde (ss. 243-272). Cambridge University Press.

EKLER

EK 1: ETİK KURUL ONAY BELGESİ

		
ve Sayısı: 24.11.2022x10'526		
T.C. KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARLARI		
Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sayısı
09.11.2022	07	152-181
24.11.2022		
<p>Üniversitemiz Bilimsel Araştırma Yayın Etik Kurulu Prof. Dr. İbrahim COŞKUN başkanlığında 09.11.2022 günü saat 10.00'de toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.</p> <p>KARAR 07-2022/161. Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı doktora öğrencisi Çaran KIRMIZI'nın, Prof. Dr. Rabia ÖZPEYNİRCİ danışmanlığında yapacağı "Pozitif ve Negatif Duygulanımın Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisinde Öz Şefkatın Rolü: Karma Bir Araştırma" başlıklı çalışmaya ait uygulayacakları yöntemle ilişkin gerekli izinlerin alınması kaydıyla fikri, hukuki ve telif hakları bakımından sorumluluğu başvuran kişiye ait olmak üzere etik olarak uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.</p>		
(e-imza) Prof. Dr. İbrahim COŞKUN Başkan		
(e-imza) Prof. Dr. Ercan OKTAY Üye		(e-imza) Prof. Dr. Özlem SADI Üye
(e-imza) Prof. Dr. Mehmet MERCAN Üye		(e-imza) Prof. Dr. Murat TEKİN Üye
(e-imza) Prof. Dr. Mehmet KURT Üye	(e-imza) Prof. Dr. Osman ÇEVİK Üye	
Ferdane YAŞAR		
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.		

EK 2: ANKET FORMU

1. Demografik Bilgiler

Yaşınız: () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51-60 () 60 ve üzeri

Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar

Eğitim Durumunuz: () İlköğretim () Ortaöğretim () Lise () Meslek Yüksekokulu () Lisans
() Lisansüstü

Yaşadığınız Şehir:.....

Çalıştığınız Sektör:.....

Çalıştığınız İş yerinin: () Sahibiyim. () Çalışanıyım.

Kaç yıldır bulunduğunuz işte çalışıyorsunuz? () 0-1 yıl () 2-5 yıl () 6-15 yıl () 16 ve üzeri

2) Duygulanıma İlişkin Sorular

Aşağıda farklı duygular sıralanmaktadır. Geçtiğimiz haftayı baz alarak çalışma hayatınızda bu duyguları hissetme sıklığınıza göre size uygun olanı yan taraftaki kutuculara işaretleyiniz. (Geçen hafta çalışmadığınız bir hafta olduysa, genelde çalışırken iş yerinizde hissettiğiniz duyguları düşünerek cevaplayınız).

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1. İlgili					
2. Sıkıntılı					
3. Heyecanlı					
4. Mutsuz					
5. Güçlü					
6. Suçlu					
7. Ürkmüş					
8. Düşmanca					
9. Hevesli					
10. Gururlu					
11. Asabi					
12. Uyanık					
13. Utanmış					
14. İlham dolu					
15. Sinirli					
16. Kararlı					
17. Dikkatli					
18. Tedirgin					
19. Aktif					
20. Korkmuş					

3)Yenilikçi İş Davranışına İlişkin Sorular

Aşağıda yenilikçi iş davranışına yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerden size uygun olan cevabı her maddenin yanında ayrılan yere işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1.Yeni teknolojiler/süreçler/teknikler/ürün fikirleri hakkında araştırmalar yaparım.					
2.Yaratıcı fikirler üretirim.					
3.Başkalarının fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.					
4.Yeni fikirleri uygulamaya koymak için gereken kaynakları araştırıp tahsis etmeye çalışırım.					
5.Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.					
6.Yenilikçiyim.					

4) Öz Şefkate İlişkin Sorular

Aşağıda öz şefkate yönelik bazı ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerden size uygun olan cevabı her maddenin yanında ayrılan yere işaretleyiniz.

	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Genellikle	Her zaman
1.Benim için önemli olduğunu düşündüğüm bir şeyi başaramadığımda kendimi yetersiz olduğum duygusuyla yıpratırım.					
2.Beğenmediğim kişilik özelliklerimle ilgili kendime karşı sabırlı ve anlayışlı olmaya çalışırım.					
3.Üzücü bir durumla karşılaştığımda dengeli bir bakış açısı sergilemeye çalışırım.					
4.Kendimi üzgün hissettiğimde diğer insanların çoğunun benden daha mutlu olduklarını düşünürüm.					
5.Başarısızlıklarımı insan olmanın doğal bir parçası olarak görmeye çalışırım.					
6.Zor zamanlardan geçtiğimde ihtiyacım olan özen ve yumuşaklığı kendime gösteririm.					
7.Bir şey beni üzdüğünde duygularımı dengede tutmaya çalışırım.					
8.Benim için önemli olan bir konuda başarısız olursam, başarısızlığın yalnız benim başıma geldiği duygusunu hissederim.					
9.Kötü hissettiğim zaman yanlış giden her şeyi kafama takar ve üzerinde sürekli düşünürüm.					
10.Yetersizliklerim ve hatalarım karşısında kendime karşı eleştirel ve yargılayıcı davranırım.					
11.Sevmediğim kişilik özelliklerim karşısında kendime karşı hoşgörüsüzdür.					

ÖZGEÇMİŞ