



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARININ
AĞIR SANAYİDE ÇALIŞAN BEYAZ YAKALILAR ÖZELİNDE İNCELENMESİ

Erkut İŞCANOĞLU

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ ÇERÇEVESİNDE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARININ
AĞIR SANAYİDE ÇALIŞAN BEYAZ YAKALILAR ÖZELİNDE İNCELENMESİ

Erkut İŞCANOĞLU

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2023

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

19/01/2023

Erkut İŞCANOĞLU

¹“*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metodların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Erkut İşCANOğLU

ADAMA

Bu alışma, tecrübe etmek zorunda kaldıkları müphem durum nedeniyle ortaya çıkan duygusal yüklere, mücadele ettikleri fiziksel dezavantajlara hatta bazen yaşadıkları engellere ve engellenmelere rağmen çalışma hayatında var olma cesareti ve gayreti gösteren *MS* hastalarına ithaf edilmiştir.

TEŞEKKÜR

Hem yüksek lisans ders dönemi hem de tez çalışmaları süresince her zaman yanımda olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Anıl Boz Semerci'ye teşekkür ederim. Geri bildirimleri ile çalışmama yapmış oldukları değerli katkılar nedeniyle tez jürisi üyeleri hocalarım, Prof. Dr. Azize Ergeneli, Prof. Dr. Semra Güney, Prof. Dr. Pınar Bayhan Karapınar ve Dr. Öğr. Üyesi Handan Akkaş'a teşekkür ederim.

Çalışanlarının yüksek öğrenim programlarına devam edebilmesi konusundaki destekleyici tavrı ve teşvik edici uygulamaları ile bu programa başlamamda vesile olan değerli yöneticim ASELSAN Ulaştırma Güvenlik Enerji Sağlık Sistemleri Genel Müdür Yardımcısı ve Sektör Başkanı Prof. Dr. Mehmet Çelik'e şükranlarımı sunarım. Özellikle ders döneminde zaman zaman iş yerinde bulunamadığım sürelerde yokluğumu hissettirmeyen tüm ekip arkadaşlarıma başta Utku Girit olmak üzere ayrıca teşekkür ederim.

Son olarak, bu süreçte aramızda 8.392 kilometre olsa dahi bana sürekli olarak desteğini hissettiren sevgili eşim Dr. Zülal İşcanoğlu olmak üzere en küçüğünden en büyüğüne tüm aileme teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

İŞCANOĞLU, Erkut. *Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Yenilikçi İş Davranışlarının Ağır Sanayide Çalışan Beyaz Yakalılar Üzerinde İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2023.

Planlanmış Davranış Teorisi (PDT), bireylerin eylemleri hakkında nasıl karar verdiklerini ve çevrelerindeki kişilerin inançları, tutumları ve niyetlerinden nasıl etkilenebileceklerini açıklayan psikolojik bir modeldir. Bu teori, bir bireyin örgütsel bir ortamda yeni ve yaratıcı faaliyetlerde bulunma isteğini etkileyen faktörleri anlamaya yardımcı olabileceğinden, yenilikçi iş davranışı çalışmalarına uygulanması oldukça önemlidir. Bu doğrultuda bu tez çalışması, bireyin tutumlarının, öznel normlarının ve algılanan davranışsal kontrolünün bir iş ortamındaki yenilikçilik düzeyini nasıl etkileyebileceğine odaklanarak, yenilikçilik niyeti ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi Planlanmış Davranış Teorisi temelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, çalışanların psikolojik sermayelerinin (PDT’de: tutum), iş ikliminin yenilikçiliğine yönelik algılarının (PDT’de: norm) ve işlerinin olumlu yönlerine dair inançlarının (PDT’de: algılanan kontrol), yenilikçiliğe yönelik niyetlerini ve niyetleri aracılığıyla da davranışlarını yordayacağı hipotez edilmiştir.

Araştırmanın katılımcıları, savunma, enerji ve madencilik gibi ağır sanayi sektörlerinden birinde çalışmakta olan beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Araştırma verileri, çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırma kapsamında Yenilikçi Davranış Ölçeği, Yenilikçilik Niyeti Ölçeği, Psikolojik Sermaye Ölçeği, Yenilikçi İklım Ölçeği ve İş Tanısı Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri istatistiksel analiz programları kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular, Planlanmış Davranış Teorisi ile uyumlu olarak, algılanan davranışsal kontrolün, yenilikçi iş davranışı sergilenmesini anlamlı olarak pozitif yönde açıkladığını göstermiştir. Ancak Planlanmış Davranış Teorisi modelinde önerilen normlar ve tutumların, yenilikçilik niyeti ve davranışı üzerinde anlamlı bir rol oynamadığı gözlenmiştir. Buna ek olarak, PDT kapsamında önerilenin aksine yenilikçiliğe ilişkin niyet, sergilenen yenilikçilik davranışlarını pozitif değil negatif yönde anlamlı olarak yordamıştır. Araştırma bulguları, kişilerin özellikle algıladıkları kontrol düzeyinin, yenilikçi davranışlar sergilemeleri üzerindeki rolü ve çalışanların yenilikçiliğe ilişkin niyetlerinin davranışlarına yansımaları için ileride atılabilecek adımlar temelinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Planlanmış Davranış Teorisi, Yenilikçi İş Davranışı, Yenilikçilik Niyeti, Psikolojik Sermaye, Yenilikçi İş İklımı, İş Özellikleri*

ABSTARCT

İŞCANOĞLU, Erkut. *An Examination of Innovative Work Behaviors Within The Framework Of The Theory Of Planned Behavior In White-Collar Workers In Heavy Industry*, Master Thesis, Ankara, 2023.

The Theory of Planned Behavior (TPB) is a psychological model that explains how individuals make decisions about their actions and how they can be influenced by the beliefs, attitudes and intentions of those around them. Since this theory can contribute to understand the factors that influence an individual's willingness to engage in creative activities in the organization, its application to innovative work behavior is crucial. Accordingly, this thesis aims to examine the relationship between innovation intention and innovative work behavior based on the Theory of Planned Behavior by focusing on how an individual's attitudes, subjective norms and perceived behavioral control can affect the level of innovativeness in the work environment. For this purpose, it was hypothesized that employees' psychological capital (in TPB: attitude), their perceptions of the innovativeness of the work climate (in TPB: norm), and their beliefs about the positive aspects of their jobs (in TPB: perceived control) would predict their intentions to innovate and their intentions and in turn their behaviors.

The participants of the study consisted of white-collar employees working in one of the heavy industry sectors such as defense, energy and mining. The research data were collected online. Within the scope of the research, Innovative Behavior Scale, Innovation Intention Scale, Psychological Capital Scale, Innovative Climate Scale and Job Diagnosis Scale were used. The research data were analyzed benefitting statistical analysis software. The findings predicted that, in line with the Theory of Planned Behavior, perceived behavioral control significantly and positively explained the display of innovative work behavior. However, the norms and attitudes proposed in the Theory of Planned Behavior model did not significantly predict innovation intention and behavior. In addition, contrary to what is hypostasized within the scope of TPB, innovation intention significantly predicted innovative behaviors in a negative direction. The research findings were discussed on the basis of the role of people's perceived level of control on their innovative behaviors and the precaution that can be followed in the future to reflect the innovative intentions of the employees on their behaviors.

Keywords: Theory of Planned Behavior, Innovative Work Behavior, Innovation Intention, Psychological Capital, Innovative Work Climate, Job Characteristics

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1	Katılımcılara Ait Ayrıntılı Bilgiler.....	54
Tablo 2	Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	56
Tablo 3	Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Göstergeleri Referans Değerleri..	57
Tablo 4	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu.	59
Tablo 5	Yenilikçilik Niyeti Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu.....	61
Tablo 6	Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu....	63
Tablo 7	Yenilikçi İklim Ölçeği Uyum Analizi Karşılaştırma Tablosu.....	65
Tablo 8	Yenilikçi İklim Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu.....	66
Tablo 9	İş Tanısı Ölçeği Uyum Analizi Karşılaştırma Tablosu.....	68
Tablo 10	İş Tanısı Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu.....	69
Tablo 11	Yapısal Eşitlik Modeli Açıklanan Varyans Değerleri.....	71
Tablo 12	Araştırma Hipotezleri.....	72

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1	Planlanmış Davranış Teorisi.....	5
Şekil 2	Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Gelişim Yöntemleri.....	25
Şekil 3	Araştırma Modeli ve Hipotezler.....	44
Şekil 4	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	58
Şekil 5	Yenilikçilik Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	60
Şekil 6	Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	62
Şekil 7	Yenilikçi İklim Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	64
Şekil 8	İş Tanısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli.....	67
Şekil 9	Yapısal Eşitlik Modeli.....	70

KISALTMALAR

GET: Gerekçeli Eylem Teorisi

PDT: Planlanmış Davranış Teorisi

YİD: Yenilikçi İş Davranışı

YN: Yenilikçilik Niyeti

PS: Psikolojik Sermaye

YI: Yenilikçi İklim

IT: İş Tanısı Özellikleri

ADK: Algılanan Davranışsal Kontrol

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
ADAMA	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTARCT	vii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ	3
1.1. Davranış.....	5
1.1.1. Yenilikçilik Kavramının Önemi ve Yenilikçilik Uygulamaları	6
1.1.2. Yenilikçi İş Davranışının Tanımı, Gelişimi ve Belirleyicileri	10
1.2. Davranışsal Niyet.....	15
1.2.1. Yenilikçilik Niyeti.....	16
1.3. Tutum.....	17
1.3.1. Örgütsel Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları	19
1.3.1.1. Öz Yeterlilik	21
1.3.1.2. İyimserlik.....	22
1.3.1.3. Umut.....	23
1.3.1.4. Dayanıklılık.....	23
1.3.2. Psikolojik Sermaye Yönetimi.....	24
1.4. Öznel Norm.....	26
1.4.1. Örgüt İklimi ve Kültürü Hakkındaki Temel Kavramlar	27
1.4.2. Yenilikçi İklim ve Önemi	29
1.5. Algılanan Davranışsal Kontrol	32
1.5.1. İş Özellikleri Kuramı ve Önemi.....	33
1.5.2. İş Özellikleri Alt Boyutları	35
1.5.2.1. Beceri Çeşitliliği	35
1.5.2.2. Görev Kimliği	36
1.5.2.3. Görev Anlamlılığı (Önemi).....	36
1.5.2.4. Özerklik.....	37
1.5.2.5. Geribildirim	38
2. ALAN ÇALIŞMASI.....	40
2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi	40
2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler	42
2.2.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği.....	46
2.2.2. Yenilikçilik Niyeti Ölçeği	47
2.2.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	47
2.2.4. Yenilik İklimi Ölçeği	49
2.2.5. İş Tanısı Ölçeği	49
2.2.6. Demografik Değişkenler	51
3. ANALİZ ÇALIŞMALARI, BULGULAR ve TARTIŞMA.....	52
3.1. Betimleyici Analizler	52

3.2. Katılımcılara Ait İstatistikler	53
3.3. Değişkenler Arası İlişkiler	55
3.4. Doğrulayıcı Faktör Analizleri	57
3.4.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	58
3.4.2. Yenilikçilik Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	59
3.4.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	61
3.4.4. Yenilikçi İklim Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	64
3.4.5. İş Tanısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları	66
3.5. Araştırma Modeline İlişkin Analizler	69
3.6. Tartışma ve Genel Değerlendirme	73
3.7. Çalışmanın Kısıtları, Gelecek Araştırmalar ve İş Uygulamalarına	
Yönelik Öneriler	78
KAYNAKÇA	82
EK 1 ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ	111
EK 2 ETİK KURUL İZİNİ	112
EK 3 ORJİNALLİK RAPORU	113
EK 4 GRUPLAR ARASI FARK ANALİZLERİ	1135

GİRİŞ

İş dünyası liderleri yenilikçilik konusunda giderek daha fazla farkındalık kazanmakta ve konuya önem atfetmektedir. 150 yılı aşkın süredir yayın hayatına devam etmekte olan, *The Economist* isimli haftalık iş ve ekonomi dergisine göre yenilikçilik, ekonomik büyüme ve rekabet gücünün en önemli unsurlarındandır. İşletmelerin, rakiplerinin bir adım önünde olması için bu itici gücü kullanarak sürekli olarak yeni ürünler, süreçler ve iş modelleri geliştirmeleri gerekmektedir. Forbes (2021) ise yenilikçiliğin iş başarısı için önemini vurgulamış, işletmelerin rakiplerinden farklılaşmak, verimlilik ve üretkenlik seviyelerini artırmak, yeni pazarlara ulaşarak gelir akışları yaratmak konusunda yenilikçiliğin önemli olduğunu belirtmiştir. İnovasyon yani yenilikçilik, firmalar için artan pazar payı, yüksek karlılık ve müşteri memnuniyeti dahil olmak üzere pek çok alanda fayda sağlayacaktır. Örneğin, Li ve Atuahene-Gima (2001) yenilikçi işletmelerin diğerlerine kıyasla yüksek finansal performans gösterdiğini belirtmektedir. Ayrıca, Chen ve Chen (2015) yenilikçi uygulamaların müşteri memnuniyeti ve sadakati üzerinde olumlu etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Ancak yenilikleri hayata geçirmek basit bir süreç olmayıp, kaynakların, kabiliyetlerin ve uygulamaların bir kombinasyonunu gerektirmektedir. Etkili inovasyon yönetimi, yenilikleri destekleyen bir kültür oluşturmayı, inovasyon fırsatlarını belirleyip önceliklendirmeyi ve yenilikçi fikirleri hayata geçirmek için strateji ve süreçleri uygulamayı içermektedir. Ayrıca işletmelerin ar-ge faaliyetleri yanı sıra insan sermayesi ve yenilikçiliği destekleyen diğer kaynaklara da yatırım yapmasını gerektirmektedir (O'Connor vd., 2019).

İcek Ajzen tarafından geliştirilen *Planlanmış Davranış Teorisi* 1991 yılında alan yazına kazandırılmış olsa da çalışmanın öncülleri 1930'lu yıllara kadar dayanmaktadır. Planlı davranış teorisi (PDT), tutumların, öznel normların ve algılanan davranışsal kontrolün bireyin davranışsal niyetlerini ve davranışlarını nasıl etkilediğini açıklayan psikolojik bir modeldir. Bireylerin arzu edilen sonuçlara ulaşacağına dair inançları ve üzerinde kontrolleri olduğu algısı davranışları icra

ettikleri fikrine dayanmaktadır. PDT yaygın olarak test edilmiş bir kuramdır. Avlanma davranışından, girişimciliğe, sağlık ile alakalı konulardan organik gıda satın alımına, toplu taşıma kullanımından iş yaşantısı ile alakalı pek çok farklı konuya kadar uzanan bir yelpazede çalışmalar için temel oluşturduğu bilinmektedir. O-Keefe (2002, 2008) tarafından yapılan meta analiz çalışmalarında teorinin yaygın kullanım alanlarına değinilmiştir. Bu çalışma ise iş yaşantısı için önemi yadsınamaz olan yenilikçi davranışların, planlanmış davranış teorisi çerçevesinde incelenmesi üzerine kurgulanmıştır.

Bu derecede geniş bir yelpazede insan davranışlarını öngörmek için faydalanılan planlanmış davranış teorisinin, bağımsız değişkenleri olan tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol ve davranışa karşı niyet boyutlarını her davranış için aynı ölçüm araçları ile değerlendirmek mümkün değildir. Belirli çerçeveler içerisinde kalmak ve metodolojileri izlemek suretiyle her davranış özelinde ölçüm araçları geliştirilip, çalışmalarda kullanılabileceği gibi alan yazında desteklenen ölçüm araçlarından da faydalanılabilmesi mümkündür (Ajzen, 2006; Fishbein ve Ajzen, 2010). Bu çalışma kapsamında yenilikçi iş davranışlarını incelemek için alan yazında pek çok çalışmada yer almış, güvenilir ve geçerli ölçüm araçlarından faydalanılmıştır. Planlanmış davranış teorisinin alt boyutlarından olan *tutum* kişilerin sahip oldukları psikolojik sermaye düzeyi, diğer bir alt boyut olan *sosyal normlar*, kişilerin iş yerlerindeki yenilikçi iş iklimi algısı ve son olarak *algılanan davranışsal kontrol* boyutu ise iş özellikleri üzerinden incelenmiştir. Çalışmanın takip eden kısımlarında planlanmış davranış teorisine ait alt boyutların yani bağımsız değişkenlerin neden söz konusu değişkenler üzerinden incelendiği detayları ile yer açıklanmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE PLANLANMIŞ DAVRANIŞ TEORİSİ

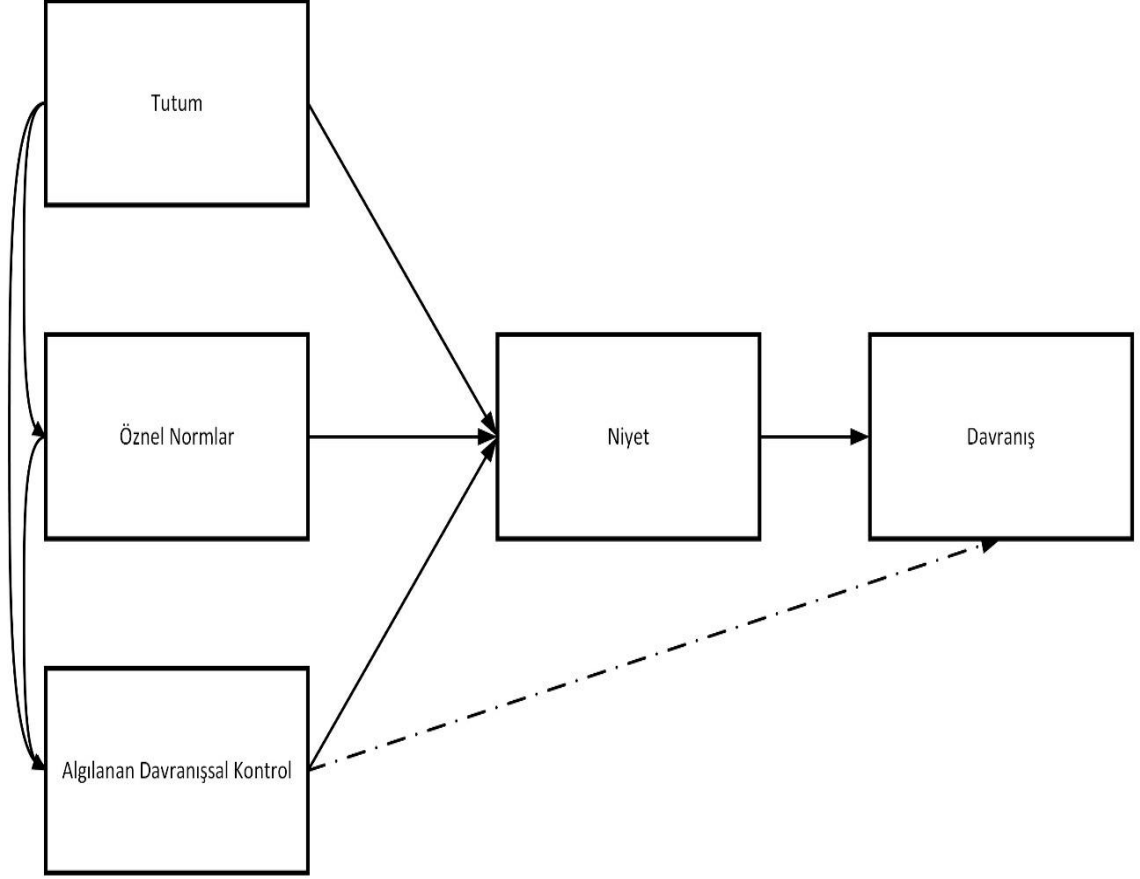
Bu bölümde, tez çalışmasının ana modelini oluşturan planlanmış davranış teorisi kapsamında ele alınan kavramların tanım, kapsam ve uygulamalarına odaklanılmakta ve bu kavramlara yönelik bazı değerlendirmelere yer verilmektedir.

Planlanmış davranış teorisi alan yazına her ne kadar 1991’de kazandırılmış olsa da kökenleri 1930’lu yıllara kadar dayanmaktadır. LaPiere (1934), 1930 yılında Çinli genç bir çift ile ABD içerisinde seyahat etmeye başlamıştır. Toplamda yaklaşık 2 yıl süren ve ülkeyi uçtan uca kat ettikleri bu yolculuk süresince, toplam 251 adet restoran, otel, kafe ve benzeri işletmeden hizmet almışlardır. Bu süreçte sadece bir işletme grubu hizmet vermeyi ret etmiştir. Yolculuğun tamamlanmasından 6 ay sonra LaPiere posta yoluyla gerçekleştirdiği anket çalışmasıyla, hizmet aldıkları işletmelere Çinli bir misafiri ağırlamak isteyip, istemeyeceklerini sormuş ve 128 işletme (yanıt verenlerin %92’si) olumsuz geri dönüş gerçekleştirmiştir. Çalışma, teorik ve uygulama yöntemi açısından pek çok noktada eleştirilmiş ve sınırlılıkları olduğu belirtilmiş olsa da (Dockery ve Bedeian, 1989), tutum ve davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk sistematik çalışma olarak bilinmekte olup aynı konuda farklı araştırmacılar tarafından farklı zamanlarda yapılan pek çok çalışmaya da esin kaynağı olmuştur (Warner, 2006).

Tutum ve davranış arasında güçlü bir korelasyon olduğundan bahsetmek son derece güç olup, Wicker (1969), 46 farklı çalışmada elde edilen verileri incelemiş ve tutum ile davranış arasındaki korelasyonun nadiren %30’un üzerine çıktığını belirlemiştir. Söz konusu zayıf ilişki sebebiyle, Fishbein ilgisini bu konu üzerinde çalışmaya yöneltmiştir (Ajzen, 2012). Fishbein ve Ajzen (1975) daha önce yürütülen çalışmalarda “tutum” kavramının belirlenen yapısal özellikleri, tanımı ve fonksiyonu hakkında belirsizlik ve uyumsuzluk olduğunu belirtmişlerdir. Fishbein ve Ajzen, insanların, eyleme geçmeden önce davranışlarının sonuçlarını akılcı ve sistematik bir şekilde değerlendirdikleri varsayımı ile *Gerekçeli Eylem Teorisini* geliştirmişlerdir (Fishbein ve Ajzen, 1975; Ajzen ve Fishbein, 1980). Gerekçeli

eylem teorisinde (GET) bir davranışın ön görülmesinde kişinin tutumundan ziyade niyetinin belirleyici olduğu öne sürülmüştür. Bu teori daha sonrasında Ajzen tarafından modele sosyal bilişsel modeller içerisinde tasarlanmış olan ve algılanan davranışsal kontrolün ölçüldüğü bir değişken eklenerek genişletilmiş ve planlanmış davranış teorisine evrilmiştir (Armitage ve Conner, 2001).

Planlanmış davranış teorisine (Ajzen, 1991) göre insan davranışı, davranış ile ilişkilendirilen sonuçlar ve deneyimlere dayanan davranışsal inançlar, diğer insanların davranışları ve öznel beklentilere dayanan normatif inançlar ile davranış üzerindeki kolaylaştırıcı ya da güçleştirici etkisi olan faktörlerin kontrol edilebilirliğine dair inançlar üzerinden belirlenmektedir. Davranışsal inançlar, belirli bir davranış için olumlu ya da olumsuz tutum geliştirilmesine sebep olabilmektedir. Normatif inançlar ise kişi tarafından algılanan sosyal baskı ya da kişinin öznel normları olarak neticelenmekteyken, kişilerin kontrol güçlerine dair inançları ise algılanan davranışsal kontrol seviyesi ve öz yeterlik algıları üzerinde etkilidir. Olumlu tutum ve öznel norm ile birlikte güçlü şekilde algılanan davranış kontrolü davranışı gerçekleştirilmek üzere pozitif yönde bir inanç oluşturacaktır. Davranış üzerinde gerçek anlamda kontrol sağlandığı durumlarda, insanların niyetlerini gerçekleştirmek üzere bir fırsatın ortaya çıkmasını takiben ivedilikle eyleme geçmeleri beklenir. Tutum, norm ve kontrol bireyin davranışına yönelik 'niyeti' yoluyla davranış üzerinde belirleyicidir. İnsanların tam olarak iradi kontrole sahip olmadıkları durumlar için, algılanan davranışsal kontrol (ADK) ve niyet davranışın ortak belirleyicileri olarak değerlendirilmelidir (Ajzen, 2006).

Şekil 1*Planlanmış Davranış Teorisi***1.1. Davranış**

Planlanmış davranış teorisi insanların davranışa yönelik tutumlarını nasıl geliştirdiklerini ve davranışlar hakkında nasıl karar verdiklerini açıklamaya çalışan psikolojik bir modeldir. Bu modelin sonuç değişkeni ise çalışmanın bir önceki kısmında da yer verildiği gibi davranışın kendisidir. Bu tez çalışmasında yenilikçi iş davranışları planlanmış davranış teorisi kapsamında sonuç değişkeni olarak ele alınmaktadır.

1.1.1.Yenilikçilik Kavramının Önemi ve Yenilikçilik Uygulamaları

Yenilikçilik yani inovasyon kelimesi, Latince innovare kelimesinden türetilmiş bir kelime olup, toplumsal, kültürel ve idari ortamlarda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması, yeniye yönelim anlamına gelmektedir. İnovasyonun en basit tanımı, farklı olan bir şeyi yapmaktır. İnovasyon, iş dünyasında da sıklıkla kullanılan bir terimdir ve şirketler için genellikle riskli, maliyetli ve zaman alıcı bir süreci ifade etmektedir (Costello ve Prohaska, 2013).

Oslo Kılavuzu (OECD, 2005) yenilik kavramını, “İşletme içi uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya iş ilişkilerinde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet) veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi.” olarak tanımlanmaktadır. Aynı kılavuzda bir takvim yılı içerisinde yenilik gerçekleştirilmiş firmalar ise “yenilikçi” firmalar olarak anılmaktadır.

Yenilikçilik, fikirlerin geliştirilmesi (yaratıcılık) ve bu fikirlerin uygulanması ile yeni ve iyileştirilmiş ürünlerin, hizmetlerin ve iş yapma biçimlerinin piyasaya sürülmesi şeklinde tanımlanmakta olup (West, 2002) araştırmacılar tarafından doğrusal olmayan bir süreç olarak nitelenmektedir (Van de Ven, 1986; Drazin ve Schoonhoven, 1996; Van de Ven vd., 1999). Yenilikçilik yani “inovasyon”, yeni ürünler, malzemeler, yeni süreçler, yeni hizmetlerin organizasyonlarla ilişkilendirmesinin yaygın bir yoludur. İnovasyon kavramı için genellikle birbiriyle örtüşen bir dizi tanımlama yapılmasına rağmen mutlak doğrulukta bir tanım mevcut değildir. Araştırmacılar kesin bir inovasyon tanımı olmaması sorununa dikkat çekmekte ve yenilikçi (inovatif) olmak için kesin normların oluşmadığı şartlar altında inovasyon stratejileri geliştirmenin de zor olduğunu belirtmektedir (Baregheh vd., 2009). Yenilikçilik aynı zamanda problem çözme süreci ile de ilişkilidir. Süreç, yeni bir problemin çözümü konusunda alakalı olabileceği gibi süregelen bir sorunun yeni bir yöntem ile çözümü olarak da değerlendirilebilir. Yenilikçi olmak, problem çözme alternatiflerini düşünmek, yeni kaynaklardan yararlanmak veya mevcut kaynakları daha verimli kullanmaktır.

İnovasyon doğası gereği problem çözücü olmayı gerektirmekte olup, çoğu zaman yeni düşünce yollarının izlenmesine yol açmaktadır (Huebner ve Fitchel, 2015). İşletmeler faaliyetlerinde ekonomik büyümeyi amaçlamaktadır ve inovasyon stratejisi büyüme mücadelesinde en iyi strateji olarak önerilmiştir (Sardana, 2016).

Ekonomik büyüme ve teknolojik rekabet için bilgi ve yeniliğin önemi günden güne artmaktadır. Bu konu araştırmacılar, yöneticiler ve hatta ülke yönetimleri için dahi üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Özel sektör, kamu kesimi ve üniversiteler, inovasyonun gelişmesi ve yaygınlaşması sürecinde önemli roller oynamaktadır. Yenilikçiliğin desteklenmesinin anahtarı, bilim, finansman ve teknoloji ile yakın iş birliğini içermektedir. Yenilikçilik aynı zamanda günümüzde küresel rekabet gücünü yönetmek için önemli bir bileşendir ve işletmeler yeni ürün ve hizmetlerin yaratılması sürecini başarıyla yönetmelidir (Farniha vd., 2016). İş dünyasının liderlerinin, oyunda kalmak için işletmelerin daha yenilikçi olması gerektiği konusunda farkındalıkları son yıllarda artmıştır. Bu farkındalık yenilikçiliğin sadece bilgi edinmekten daha fazlası yani sürekli bir öğrenme süreci olduğu ve bilginin eyleme dönüştürülmesi gerekliliğini kapsamaktadır. İnovasyon, büyümenin kilit bir bileşeni olarak da görülmekte ve yeni pazarlara ulaşarak, gelir yaratma imkanları sunmaktadır (Sardana, 2016). İnovasyonun aynı zamanda büyüme ile de ilişkisi bulunmakta olup araştırmalar inovasyonun kalıcı büyüme için fırsatlar yaratabileceğini göstermektedir (Denicoló ve Zanchettin, 2016).

Pazarda meydana gelen değişikliklerde, sürdürülebilirliklerini korumak için herhangi bir enstrümana sahip olmayan işletmeler zarar görebilecektir. Bu nedenle, türbülans koşullarıyla başa çıkmak için, firmaların yenilikçi yönlerini destekleyecek varlıkları sağlamaları veya varlıklarını bu bakış açısıyla yenilemeleri gerekmektedir (Aragon-Correa ve Sharma, 2003; Atuahene-Gima vd., 2006; Tsai ve Yang, 2013).

Pazar dinamikleri son derece hızlı ve öngörülemez bir şekilde değişmekte olup firmalar yenilikleri zamanında uygulamalıdır. Firmalara belirli bir ölçüde rekabet avantajı sağlayacak ve böylece firma performansını iyileştirebilecek olan yenilikler “hayati önem” taşıyan yenilikler olarak adlandırılmıştır (Damanpour, 1991; Henard ve Szymanski, 2001; Porter, 1990).

İnovasyon konusunda yetkinlik sahibi firma ve işletmeler, pazar dalgalanmalarından daha az etkilenmekte, yenilikçiliğin firma performanslarına katkıda bulunduğu kabul edilmektedir (Hult vd., 2004). Her halükârda bir firma, rekabet avantajını sürdürmek adına kaynaklarını ve yeteneklerini iş ortamının ihtiyaçlarına uygun hale getirmelidir (Teece, 2007; Tsai ve Yang, 2013). Yenilikçi firmalar çalışanlarına, yeni ve geliştirilmiş ürünler tasarımları veya icat yapmaları (Luk vd., 2008), yeni fikir ve uygulamalarda çalışmalarını için ilham vermektedir (Hult vd., 2004; Menguc ve Auh, 2006). Bu nedenle yöneticiler, firmalarının başarılı iş performansını sürdürmek, Pazar dalgalanmalarından asgari şekilde etkilenmek için işletmelerinin yenilikçiliğini önemli ölçüde artırmalıdır (Hult vd., 2004).

Fri ve diğerleri (2013) inovasyon kavramını “yeni pazarlar, yeni ürün yöntemleri ve yeni müşteri gruplarının belirlenmesi için bir yöntem ve teknoloji” olarak tanımlamakta ve inovasyonun, şirketlerin bilgiyi işleyerek ve birleştirerek sorunlarını çözdükleri bir faaliyet süreci olduğunu belirtmektedir. Araştırmalar, yenilikçilik etkisinin çok geniş bir yelpazede olduğunu göstermektedir. Yenilikler organizasyonlar için sadece yeni süreç ve uygulamaların başlatıcısı olmayıp, aynı zamanda davranış, insan kaynakları uygulamaları ve işe yaklaşım konularında da değişiklikler getirmekte olup sadece etkili bir iş aracı olmaktan daha geniş bir kapsama sahiptir (Reiman ve Dotger, 2008). Yenilikçilik bir zihin yapısı olarak tanımlanmaktadır. Şimdinin ötesinde, geleceği düşünmenin bir yoludur. Yenilikler şirketler için son derece önemli olup, iyi kullanıldığında bir süreç, strateji ve hatta yönetim tekniği olabilmektedir (Kuczmarks, 2003).

Araştırmacılar, inovasyon kavramının tanımlardan bağımsız olarak, birçok farklı biçimde ortaya çıktığı ve organizasyonlarda kendine yer edindiği konusunda hemfikirdir (Gopalakrishnan ve Damanpour, 1997; Utterback, 1996). Cooper (1998), yeniliğin benimsenmesiyle ilgili çalışmaların yeniliğin sayısız boyutunu ortaya çıkardığını belirterek, yeniliğin çok boyutlu bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Bu çok boyutlu kavram, teknolojik yenilik ve organizasyonlarda geniş değişikliklere yol açan yönetsel (idari) yenilik olmak üzere iki ana kısma ayrılabilir (Tuominen ve Hyvönen, 2004; Yang, 2012).

Teknolojik yenilik, “temel çıktı süreçlerini doğrudan etkileyen bir fikrin benimsenmesi” ile ilişkilendirilirken, idari yenilikler, kaynakların tahsisi, politika oluşturulması ve örgütlerin sosyal yapısıyla ilişkili diğer ilgili unsurlarla alakalı değişiklikleri içermektedir (Cooper, 1998; Draft, 1978). Buna ek olarak, ürün yeniliği, pazara sunulan nihai ürün veya hizmetteki değişiklikleri yansıtmaktayken, süreç yeniliği ise firmaların söz konusu ürün veya hizmetleri oluşturma sürecinde gerçekleştirdikleri değişiklikleri temsil etmektedir (Utterback, 1996; Cooper, 1998). İşletmelerin azami yenilik kapasiteleri, idari ve teknolojik yenilikçiliğin bütünsel bir bakış ile ele alınması sonucunda ortaya çıkmakta olup dolaylı bir performans göstergesi olarak da değerlendirilebilmektedir. Bu görüş ile uyumlu şekilde, bir firmanın başarılı performansına öncülük etmek için yenilikçi yaklaşımların kullanılması gerektiğini doğrulayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Calantone vd., 2002; Busse ve Wallenburg, 2011; Tsai ve Yang, 2013). Özetle, bir firmanın yenilikçiliği, işletmenin problem çözme kabiliyetini ve yenilik yaklaşımını geliştirerek firma performansını ve rekabet gücünü artırmaya sevk edecektir (Tsai ve Yang, 2013).

Hult ve diğerleri (2004), yenilikçiliğin firmaların yeni tasarlanmış veya geliştirilmiş ürünlerle rakipleriyle yarışmalarına ve ürün hatlarını doğrulamalarına yardımcı olmada faydalı olduğunu dolayısıyla firmanın faaliyet yelpazesini genişlettiğini tespit etmiştir. Bu nedenle, firmaların “firma kültürünün bir yönü olarak yeni fikirlere açıklığı” (Hurley ve Hult, 1998) ve yeni fikirleri benimseme konusundaki istekliliği (Menguc ve Auh, 2006; Woodside, 2005), yeni ürünler geliştirme ve piyasaya sürme (Calantone vd., 2002; Hurley ve Hult, 1998; Tsai ve Yang, 2013)

eylemi olarak ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, yenilikçi firmalar çalışanlarına yenilikçi olmaları için ilham vermekte ve organizasyonların kültürel değerlerine ve inançlarına yenilikçiliği yansıtmaktadır (Hult ve Ketchen, 2001). Örgüt kültürü ve yapısı ile örgüt içerisindeki hâkim iklim gibi bazı unsurlar idari veya örgütsel yeniliklerin benimsenmesi üzerinde etkilidir (Kimberly ve Evanisko, 1981; Lin, 2006). İşletmelerin yenilikçi olabilmesi için yönetim ekibinin veya sorumlu kişilerin de yenilikçi olması gerekmektedir. Araştırmalar, inovasyon yönetiminin sadece bir organizasyonu değiştirmekle kalmayıp, aynı zamanda organizasyona farklı faydalar sağlayabileceğini ve yeni fikirlerin yayılmasıyla şirketi yeniden tanımlayabileceğini ortaya koymaktadır (Boukis, 2016).

İş dünyasında hem büyük ölçekli işletmelerin hem de KOBİ'leri yeni ve kaliteli ürünler veya süreçler yaratmaya (Herzog, 2011) ve organizasyon sürecindeki yenilikleri takip etmeye odaklanması gerekmektedir (Utterback, 1996). Bu nedenle zaman içinde sürekli olarak değişiklik ve yenilik yapma konusunda başarılı olmak hedeflenmektedir. Rekabetçi avantaj kazanmak için örgütler stratejik yenilikler yani dönüşümsel değişiklikler geliştirmeye ihtiyaç duymaktadırlar. Stratejik yenilikler ile sağlanan rekabet avantajı tüm organizasyonlar için uzun vadeli faydalar sağlamaktadır (Davey ve Sanders, 2012; Hamel, 2006). Yenilik firma ölçeğinden bağımsız olarak tüm işletmeler için önemli bir parametredir. Büyük firmalar için yenilikçilik, yeni (inovatif) iş geliştirme ve organizasyonların inovasyon konusunda uyumlanması ve işletmelerinin stratejik yetkinliği hususlarında önemlidir (Vanhaverbeke ve Peeters, 2005). Benzer şekilde, inovasyon KOBİ'leri için de hayati önem taşımakta olup özellikle yeni kurulan işletmeler söz konusu olduğunda mevcut pazarda rekabet edebilmeleri adına hayati bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Alfirevic vd., 2011).

1.1.2. Yenilikçi İş Davranışının Tanımı, Gelişimi ve Belirleyicileri

Çalışmanın bu bölümünde yenilikçi iş davranışı kavramının tanımı ve belirleyicilerine odaklanılmaktadır. Alanyazında, işyerlerinde yenilikçilik sürecinin iki farklı aşamadan oluştuğu, ilk aşama olarak fikir yaratımı/üretimi süreci bir sonraki aşama olarak ise fikrin uygulanması süreci yaygın bir şekilde kabul

edilmiş ve kavramsallaştırılmıştır (Amabile, 1996; Shalley ve Zhou, 2008). Yaratıcılık olarak da adlandırılan süreç, yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi ve geliştirilmesi anlamına gelmektedir (Amabile, 1988; Oldham ve Cummings, 1996). Fikrin uygulaması ise üretilen fikirlerin, değerlendirilmesi, uygulamaya alınması ve yerleşik örgütsel uygulamalara eklenmesi anlamına gelmektedir (Mumford, 2001; Gilson ve Shalley, 2004; Reiter-Palmon ve Illies, 2004). Özetle yaratıcılık yeni fikirlerin yaratımı/üretilmesi sürecine atıfta bulunmaktadır ve bu fikirlerin uygulama aşamasına geçeceği anlamını taşımamaktadır. İnovasyon (yenilikçilik) ise yaratıcılık sürecinden farklı olarak, üretilen fikrin uygulamaya alınarak hayata geçirilebileceğini ifade etmektedir. Paulus (2002) yenilikçilik ve yaratıcılık süreçlerinin "kaotik" bir yapıda olduğunu, bu kaotik yapı nedeniyle yaratıcılığın sadece fikrin başlangıç aşamasında değil, tüm süreç boyunca tekrarlayan şekillerde ortaya çıktığını savunmuştur.

Özetle, yenilikçi davranış, yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesi, teşvik edilmesi ve uygulanmasından oluşan karmaşık bir süreçtir. Her ne kadar uygulama adımlarında yaratıcılık rolü yadsınamaz olsa da bu tez çalışması bağlamında yenilikçi davranış aşağıdaki şekilde formüle edilmiştir.

Yenilikçi Davranış = Yaratıcılık (Fikir üretme + Fikir Geliştirme) + Fikir Uygulama

Scott ve Bruce (1994 ve 1998) tarafından iş yerinde gösterilen yenilikçi davranışlar üzerine yürütülen çalışmalar ve araştırmalar sonrasında *Yenilikçi İş Davranışı* literatürü istikrarlı bir şekilde gelişmiş ve farklı tanım ve görüşler ortaya çıkmıştır.

West ve Farr (1990) tarafından yapılmış olan ve bir fikrin ya da yeniliğin tasarımının, uygulama aşaması olmaksızın yenilik olarak anılamayacağı yönündeki tanım alan yazında kabul görmüş ve çalışmalarda sıklıkla kullanılmıştır. West ve Farr'a (1990) göre yenilikler, tanım (doğası) gereği olumlu değişikliklerdir. Bu nedenle etkisi (olumlu ve hatta olumsuz) olmayan bir yenilik, gerçekte yenilik değildir. Bu tanım, inovasyon (yenilik) kavramının özüne dair derin bir fikir vermekte olup YİD tanımlaması olarak tek başına kullanılamaz. Öncelikle, yenilikler sonuca bağlıdır ancak davranışın yenilikçi olarak

sınıflandırılması ise yeniliğin başarılı bir şekilde uygulanmış ve olumlu etkilerini yansıtmış olmasına bağlıdır. Yenilikçi iş davranışı alan yazını her ne kadar derinlemesine kapsamlı olsa da tanım konusunda aynı durum geçerli değildir. West ve Farr tarafından yapılan tanımlamayı temel alan birkaç tanım haricine çıkılmamıştır. Hatta alanın öncüsü olan Scott ve Bruce (1994 ve 1998) çalışmalarında herhangi bir tanımlama dahi yapmamışlardır. Benzer şekilde, Janssen (2000), Carmeli ve diğerleri (2006) ile Tuominen ve Toivonen (2011) çalışmalarında açıkça yalnızca olumlu bir katkının gerçekleşmiş olmasına atıfta bulunmaktadır. Sonuç odaklı yorumlamalar, yenilikçi davranış ve ölçümü konularında ciddi kısıtlamalar getirmektedir (De Spiegelaere Stan vd., 2014). Örneğin, daha sonradan, etkili olmadığı kanıtlanan yeni bir fikri geliştirmek ve test etmek için zaman harcayan bir çalışan, bu performans odaklı yaklaşım içerisinde yenilikçi bir biçimde davran(a)mayacaktır. Bu çalışan, söz konusu davranışın etkili şekilde sonuçlandığı bir süreç içerisinde yer almış olsaydı da süreç boyunca izleyeceği adımlar ve göstereceği efor farklılaşmayacağı aşikardır.

Yenilik kavramı, büyük ölçüde Kanter'in (1988) bulguları üzerine kurulu olup, fikir üretimi, fikre destek arama, fikri gerçekleştirme ve yeniliğin yayılması olmak üzere inovasyonu dört farklı aşamada tanımlamaktadır. De Spiegelaere Stan ve diğerleri (2014), 32 farklı çalışmanın incelendiği araştırmada, bu konudaki çalışmaların genellikle üç alt boyuta atıfta bulunduğunu (n=12), de Jong ve Den Hartog 2010 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında ise 4 boyutlu bir yapının kullanıldığını belirtmektedir. Scott ve Bruce (1994) bireylerin yenilikçi iş davranışlarının herhangi bir kombinasyonuna, herhangi bir zaman diliminde dahil olmalarının beklenebileceğini belirtmektedir. Ayrıca Kanter (1988) ve daha yakın zamanda Tuominen ve Toivonen (2011) yenilik (inovasyon) sürecinin yüksek derecede belirsizlik ile karakterize edildiğini belirtmiştir. Çalışanlar yetkinliklerine ve işletmedeki konumlarına bağlı olarak, belirli bazı boyutlarla diğer boyutlara kıyasla daha ilgili olacaklardır ve bazı çalışanlar davranışlarını yenilikçi iş davranışının belirli bir boyutuna özel olarak yönlendirecek ve diğer boyutları farklı becerilere sahip diğer çalışma arkadaşlarına bırakacaktır (de Jong ve Den Hartog, 2010; Krause, 2004; Tuominen ve Toivonen, 2011).

Tüm bu görüşler doğrultusunda, De Spiegelaere Stan vd, (2014) yenilikçi iş davranışının, mutlak yenilikler (inovasyon) ile değil, göreceli yeniliklerle de ilgili olduğunu ve yenilikçi iş davranışının Kanter (1988) tarafından belirtilen tüm boyutlar yerine sadece bazı boyutları kapsayabileceğini belirterek yenilikçi iş davranışları için tam olarak açıklayıcı bir tanımın bugüne kadar hala yapılmadığı sonucuna varmışlardır. Aynı çalışmada alan yazındaki bu boşluğu gidermek için; “Yenilikçi iş davranışı, yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin üretilmesini, tanıtılmasını ve/veya uygulanmasını (bir rol, grup veya kuruluş içinde) amaçlayan tüm çalışan davranışlarıdır.” tanımlaması yapılmıştır.

Fikir üretme ve uygulama süreçleri için, bireyler tarafından farklı davranışlar gerektirdiği değerlendirilmektedir (Farr ve Ford, 1990; West, 2002; Axtell vd., 2006). Örneğin fikir üretme süreci, araştırma, farklı düşünme ve aynı zamanda nispeten daha yüksek bir risk alma eğilimi gerektirmekteyken (Miron-Spektor vd., 2011), fikir uygulama süreci ise çatışma yönetimi, olumlu davranışların tespiti ve cesaretlendirilmesi gibi bütünleştirici beceriler gerektirmektedir (West, 2002). Yuan ve Woodman (2010), yenilikçi davranış terimini, inovasyonun hem üretilmesi/sunulması (kişi tarafından üretilmiş ya da devşirilmiş) hem de yaygınlaştırılmasına ilişkin bir dizi karmaşık davranış olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre, yaratıcılık yani fikir üretme süreci ile fikri uygulama süreci arasında kesin bir ayırım yapılmakta olup yenilikçi davranışların birbirini takip eden iki ayrı aşama içerdiği belirtilmektedir. Bu tanım, yeni fikirlerin üretildiği ve uygulandığı organizasyonel bağlam özelinde farklılaşmaktadır. Yani, bir işletme için yaratıcı/yenilikçi olarak kabul edilen fikir/uygulamalar, başka bir işletme tarafından yaratıcı/yenilikçi olarak kabul edilmeyebilir. West’e göre (2002) bir fikri resmi örgütsel kanallar aracılığıyla teşvik etmek, fikir uygulama sürecinin önemli bir parçasıdır. Burt (2004), bir fikrin, ancak kullanıcılar tarafından fikre atfedilen değer kadar anlamlı olduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre, iyi fikirler, insanların övdüğü ve değer verdiği fikirler olarak kabul edilir ve bireyin fikri tartışma ve potansiyel değerlendiricilere tanıtma yeteneği ile de ilişkilidir.

Yaratıcılık ve yenilik üzerine yapılan çalışmalar, bireysel özelliklerin işte yenilikçi davranışı belirlemede anahtar faktörler olduğu fikrine odaklanmıştır (Barron ve Harrington, 1981; Ford ve Gioia, 1995). Araştırmacılar yaratıcılığı ve yeniliği etkileyebilecek çok sayıda bireysel özellik olduğunu belirlemekte olup kişisel özellikler (Gong vd., 2012), hedef yönelimler (Hirst vd., 2009), düşünme stilleri (Clegg vd., 2002), yaratıcı öz yeterlilik (Tierney ve Farmer, 2002), yaratıcı rol kimliği (Farmer vd., 2003), yaratıcı kişisel kimlik (Jausi vd., 2007), bilgi (Amabile, 1996), duygusal etki (Amabile vd., 2005) ve içsel motivasyon (Amabile, 1996) yenilikçi davranış üzerinde etkili olan faktörler olarak sıralanmaktadır.

İş yerinde yaratıcı ve yenilikçi davranışların ortaya çıkmasında bireysel özelliklerin anahtar faktörler olduğu fikrine odaklanmış çok sayıda çalışma mevcuttur (Barron ve Harrington, 1981; Ford ve Gioia, 1995). Yaratıcılık ile öz yeterlilik, deneyime açıklık ve azim arasındaki ilişkilerin, içsel ve dışsal motivasyon aracılığı ve düzenleyiciliği doğrultusunda incelendiği çalışmada; içsel motivasyonun yaratıcılık ile deneyime açıklık arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği, öz yeterlilik ile olan ilişkiye ise tam aracılık ettiği belirlenmiştir. Yaratıcılık ile öz yeterlilik ve yaratıcılık ile sabır arasındaki ilişkide dışsal motivasyonun düzenleyici ve negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Prabhu vd., 2008). Yenilikçi iş davranışı sürecinde bireysel özelliklerin önemini ihmal etmeksizin, iş özerkliği (Wu vd., 2014), ödüller (George ve Zhou, 2002), iş tasarımı (De Spiegelaere vd., 2012) ve dönüşümcü liderlik (Rank vd., 2009) gibi bağlamsal özelliklerinde yenilikçi iş davranışı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Bağlamsal faktörlerin ve bireysel özelliklerin sentezlenmesi konusundaki öncü çalışmalardan birisi Amabile (1983) tarafından geliştirilen “yaratıcılığın bileşenler modeli” teorisidir. Bu teoriye göre çalışma ortamlarının yaratıcı düşünme becerileri, içsel motivasyon ve uzmanlık üzerindeki etkileri yoluyla yaratıcılığı ve yeniliği yordadığı belirtmektedir (Amabile, 1996). Janssen'in (2005), örgütsel sonuçlar üzerinde etkiye sahip olma ve yönetici desteği algısının yenilikçi davranışla pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Bilginin yaratıcılık üzerindeki etkileriyle ilgili olarak Howell ve Boies (2004) stratejik ve ilişkisel bilginin fikir geliştirme ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmektedir. Yenilikçi iş

davranışlarının incelendiği bir diğer yaklaşım ise etkileşimli model olup, bu yaklaşımda yenilikçi iş davranışının, örgütlerin farklı kademelerinde kişisel ve bağlamsal faktörler arasındaki etkileşim ile karakterize edilmiş karmaşık bir süreç olduğunu belirtmektedir. Amabile'nin bileşenler modelinden farklı olarak, etkileşimli model, uzmanlık, düşünme becerileri ve motivasyonun bağlamsal faktörler ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye aracılık edeceğini ima etmez ve yenilikçi davranışın sadece bu üç faktörle sınırlı kalmadan, kişisel özelliklere göre değişen şekilde farklı bağlamsal faktörlerle etkileşime girdiğini varsayar (Oldham ve Cummings, 1996; Woodman vd, 1993).

1.2. Davranışsal Niyet

Planlı davranış teorisine göre davranışsal niyet, kişilerin davranışa karşı tutumları, içinde buldukları sosyal norm ve algıladıkları davranışsal kontrolün bir fonksiyonu olup davranışı yordayan temel faktördür (Ajzen, 1991). Davranışsal niyet, bireyin bir davranışı gerçekleştirme ya da gerçekleştirilmeme planına atfetmektedir. Davranış doğrudan yordayıcısı olduğu belirtilen niyet öncülü niteliğindeki üç faktör tarafından (tutum, öznel norm ve algılanan davranışsal kontrol) açıklanmaktadır (Fishbein ve Ajzen, 1975).

Davranış bireyin iradi kontrolü altında olduğu durumlarda, niyet davranışla sonuçlanacaktır. Pek çok araştırmacı planlanmış davranış teorisi kapsamında davranışı en iyi ve en güçlü şekilde açıklayan faktörün davranışsal niyet olduğunu belirtmektedir (Fishbein ve Ajzen, 1975; Fisher ve Fisher, 1992; Gollwitzer, 1993). Yani, bir başka unsur, engel olmadıkça, bireylerin gerçekleştirme niyeti içinde oldukları eylemi sergilemesi beklenmektedir (Ajzen, 2005). Davranışsal niyetin PDT içerisinde davranışı en iyi yordayan faktör olduğu yönünde destekleyici çalışmalar mevcuttur. Örneğin Orbell ve diğerleri (2001), tarafından yapılan çalışmada uyuşturucu madde kullanımı niyeti ve gerçekten kullanılması arasındaki arasında güçlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Benzer şekilde Smetana ve Adler (1980) kürtaj niyeti ile kürtaj yaptırma eylemi (Bu davranış ilgili dönemde toplum tarafından antisosyal bir davranış olarak kabul edilmekteydi.) arasında son derece güçlü bir ilişki tespit etmiştir. Bu güçlü ilişki sınırlı katılımcı sayısı ile kısmen açıklanabilir olsa da Ajzen (2005) tarafından da destekleyici olarak nitelenmiştir.

Planlanmış davranış teorisi çerçevesinde çalışanların yenilikçi iş davranışlarını incelemek üzere gerçekleştirilen bu araştırmada, niyet değişkeni olarak çalışanların yenilikçilik niyetleri incelenmiştir.

1.2.1. Yenilikçilik Niyeti

Niyet, bireyin bir şeyi denemeye yönelik arzusunu ve planını belirler. Kişisel niyet, bireylerin gelecekte gerçekleştirecekleri eylemleri tahmin etmek için doğrudan ve önemli faktör olarak kabul edilir (de Bruin vd., 2012). Bu nedenle niyet, bireysel davranışı tahmin etmek için en iyi araç olarak adlandırılabilir. Pek çok alanda gerçekleştirilen çalışmalar davranışsal niyetin bireysel davranışları tahmin edebildiğini göstermiştir ve yenilikçilikte bu konuda bir istisna değildir, çünkü niyetin varlığı yenilikçi davranışlar gerçekleştirmek için güçlü bir arzu ve çaba oluşturacaktır (de Vries vd., 1995; de Bruin vd., 2012). Zhang ve diğerleri (2021) yenilikçilik niyeti ve yenilikçi iş davranışları arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir.

Yenilikçilik ve girişimcilik niyeti genel olarak birbiri ile ilişkilendirilen ve hatta çoğu zaman birbiri yerine kullanılan kavramlardır. Girişimcilik önemli bir mesleki seçenektir. Bireysel çalışma tercihleri, kendine güvenmeyi ve kendi kendini yönetmeyi desteklemektedir (Baruch, 2004; Gibb, 2002a, b; Hall, 2004). Drucker (2014), "Yenilikçilik ve Girişimcilik" isimli kitabında, bu özelliklerin sadece yetenekli insanlara özgü bazı kişilik özellikleri ile açıklanamayacağını ve kişilerin davranışları temellerinde değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiş ve yenilikçiliği girişimci davranışın anahtar bir ögesi olarak tanımlamıştır. Bireysel girişimcilik niyetini anlamak önemlidir çünkü niyet, bir işi gerçekleştirme hedefine yönelik bireysel dikkat, deneyim ve eylemi yönlendirebilen bilişsel eylemler ile paraleldir.

Niyetin, çeşitli durumlarda insan davranışının oluşmasında yordayıcı olduğuna inanılmakta ve insan davranışını tahmin etmede en etkili yol olarak kabul edilmektedir (Ajzen ve Fishbein, 1980; Ajzen, 1991; Krueger, 1993; Krueger vd., 2000).

1.3. Tutum

Tutum, planlanmış davranış teorisine (Ajzen, 1991) göre davranışı yordayan dört faktörden birisidir. Banaji ve Heiphetz'in 2010 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada, geçtiğimiz yüzyılın büyük bir bölümünde duygulanım, biliş ve davranış olmak üzere tutumun üç bileşenden oluştuğu görüşünün hâkim olduğu ancak sonraki yıllarda bu bakış açısının yerini, tutumun tercih edilen bir düşünce biçimi olduğu görüşüne bıraktığını belirtilmiştir. Aynı çalışmada "tutum" tanımı üzerine ortak bir mutabakat olmadığı, Allport tarafından 1935 yılında yapılan ve tutum konusunda çalışan hemen hemen herkes tarafından neredeyse ezbere bilinen "Yaşantı yoluyla organize olan, bireyin ilişki içerisinde olduğu bütün nesnelere ve durumlara verdiği tepki üzerinde yönlendirici ve dinamik bir etki yaratan zihinsel ve sinirsel bir hazır olma durumudur." tanımı da dahil olmak üzere alan yayında pek çok sayıda tanım olduğu belirtilmiştir.

İnsanların tutumlarının, nesne hakkındaki inançlarının bir yansıması olduğuna inanılmaktadır. Bu nedenle niyetler ve eylemler, nesne hakkındaki tutumlardan kaynaklanmaktadır (Ajzen, 2005). Nesne hakkındaki inancın belirginliği ve erişilebilirlik kolaylığı tutumların şekillenmesinde rol sahibidir. Yani nesneye yönelik en belirgin ve kolay şekilde erişilebilir olduğuna dair inanç tutumun temellendirileceği inançtır (Fishbein, 1963; Fishbein ve Ajzen, 1975; Ajzen, 2005). Ajzen, *Planlı Davranış Teorisinin* gelişimini tanımlarken, bir tutumun gücünün genellikle "tutumun tutum-davranış ilişkisini düzenlediği söylenen bazı ikincil özelliklerine çok benzeyen" özellikler tarafından belirlendiğini ileri sürmüştür.

Tutum alanının önemi, tutulan bir pozisyonda kesinlik, tutum nesnesiyle doğrudan veya dolaylı deneyim ve tutuma yatırım gibi özellikleri içermektedir. Tutumun ne kadar güçlü olduğu tutum aktivasyonunun belirleyicisi olup tutumun güçlü olduğu seviyede aktivasyonda otomatikleşmiş olur. Daha güçlü tutumların, tutum nesnesiyle ikinci elden veya dolaylı etkileşimin aksine, tutum nesnesiyle doğrudan etkileşimin bir fonksiyonu olarak geliştirildiği ileri sürülmektedir (Fazio, 1986; Fazio ve Williams, 1986; Sherman ve Fazio, 1983).

Davranışa yönelik tutum, gelecekteki eylemlerin beklenen faydasına ve algılanan değerine göre belirlenmektedir. Beklenen olası yüksek faydaya sahip eylemlere daha olumlu şekilde yaklaşmaktadır. Davranışa yönelik tutum yani davranıştan beklenen fayda farklı kişilik özelliklerine göre de değişmektedir (Wagner ve Ziltener, 2008). Davranışa yönelik tutum sadece belirli bir şekilde eyleme geçmeye yönelik tutumu değil bu şekilde eyleme geçmeye yönelik olumlu veya olumsuz değerlendirilmeleri de içerir. Davranışla ilgili tutumların tahmin edilebilirliği, eyleme geçen kişinin kişilik özellikleri, içinde bulunulan durum ve kişinin eylemi gerçekleştirme konusundaki tutumuna özgü özellikler tarafından yönetildiği varsayılmaktadır (Ajzen ve Fishbein, 2005; Sherman ve Fazio, 1983). Ajzen (2005) her zaman için, davranışı gerçekleştirmenin ödül ve maliyetlerine ilişkin inançların değerlendirilmesinin, davranış gerçekleştirilmeden önce tamamlandığını yani davranışlara yönelik tutumların davranışın sonuçları hakkındaki erişilebilir inançlar tarafından belirlendiğini belirtmektedir.

Daha güçlü tutumların daha kolay ve hızlı aktivasyona izin verip vermediği konusunda kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilmiştir (Kline, 1987; Zanna vd., 1980; Zuckerman ve Reis, 1978). Tutum nesnesiyle gerçekleşmiş olan doğrudan deneyim tutum-davranış ilişkisi üzerinde düzenleyici bir etkiye sahiptir (Fazio ve Zanna, 1981). Örneğin, dış ipi kullanımının düzenli olarak deneyimlenmesi veya dış ipi olan temas, ip kullanımına yönelik tutumu yumuşatacaktır. Thurstone'a (1931) göre, iki farklı kişinin bir nesneye karşı aynı yönde bir tutuma ve hatta aynı tutum gücüne sahip oldukları durumda dahi, nesneye karşı eylemleri farklı şekillerde gerçekleştirebilecektir. Ajzen ve Fishbein (2005), tutumların davranışı tahmin edebilmesi için kullanılan ölçüm araçlarının tutum ve davranışa özgü

olması gerektiğini belirtmektedir. Tutumlar ve davranışlar arasındaki korelasyon, yalnızca bu değişkenlerin uyumlu özgüllük veya genellik düzeylerinde değerlendirildiğinde önemli olup ölçümlerin uyumsuz olduğu durumda, yani aynı özgüllük veya genellik düzeyinde olmadığında, korelasyon çok düşük ve genellikle anlamlı olmayacaktır (Ajzen ve Fishbein, 2005). Sonuç olarak, bir davranışa yönelik tutumun davranış üzerindeki etkilerini ölçmek için kullanılan ölçüm araçlarında, söz konusu tutum ile davranış ölçütleri aynı eylem, hedef, bağlam ve zaman unsurlarını da içerecek şekilde uygunluk ilkesi prensipleri doğrultusunda yer almalıdır (Ajzen ve Fishbein, 1977; Ajzen, 1988).

Psikolojik sermaye kavramı, bireyin öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi psikolojik kaynaklarını ifade etmektedir (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermayenin temellendiği dört olumlu alt boyut ile planlı davranış teorisi bağlamında tutum boyutunu etkileyebileceği beklenmektedir. Daha yüksek psikolojik kaynağa sahip kişilerin daha öz güvenli ve olumlu tutumlar gösterdiği tespit edilmiştir (Luthans vd., 2007). Ayrıca, öz yeterlilik ve iyimserlik düzeyleri yüksek olan bireylerin bir davranışa yönelik daha olumlu tutumlara sahip olma eğiliminde olduğu da bilinmektedir (Bandura, 1977; Carver ve Scheier, 2003). Bu bilgiler doğrultusunda çalışma kapsamında tutum alt boyutunun çalışanların psikolojik sermayeleri üzerinden incelenmiştir. Çalışmanın takip eden kısmında pozitif psikoloji, psikolojik sermaye ve alt boyutları detayları ile incelenmiştir.

1.3.1. Örgütsel Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye ve Alt Boyutları

Seligman, 1998 yılında Amerikan Psikoloji Derneği (APA) başkanı olarak yaptığı ünlü konuşmasında psikoloji biliminin yirminci yüzyılın ikinci yarısında özellikle hastalıkların iyileştirilmesi, sorunların giderilmesi gibi negatif ögelere odaklandığını, bireyin ve toplumun hayatlarının anlamlılığının, iyi oluşunun göz ardı edildiğini belirtmiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi (2000), çalışmalarında pozitif psikolojiyi *umut, yaratıcılık, cesaret, bilgelik, sorumluluk* gibi insan ve iş yaşamının olumlu özelliklerinin bilimi olarak tanımlamıştır.

Ancak her ne kadar ismi itibariyle pozitif psikoloji dışındaki isimlerin negatif psikoloji olduğu manası çıkartılabilecek olsa da gerçekte nötr yaklaşımlar olduğu belirtilmelidir. Bilişsel, gelişimsel ve hatta sosyal psikoloji alanında yürütülen araştırmaların genellikle akıl hastalıklarının tedavisine odaklanmış olması nedeniyle çalışma sayısında oluşan dengesizlik fark edilmiş ve pozitif psikoloji kavramı gelişmiştir (Gable ve Haidt, 2005). Çalışma ve araştırmaların ağırlıklı olarak olumsuz boyutlara odaklanmış olması aslında *II. Dünya Savaşı* gazilerinin yaşadığı psikolojik sorun ve travmaların tedavi ihtiyacının öncelikli çalışma alanı olarak öne çıkması ile bağlantılıdır (Seligman, 2002).

2000'li yıllardan sonra pozitif psikoloji hareketinin kazandığı ivmelenme örgütsel ve mesleki psikologları da etkilemiş Luthans (2002a) "Pozitif Örgütsel Davranış" ve Cameron vd. (2003), "Pozitif Örgütsel Bilim" çalışmaları ile pozitif psikoloji ile paralel şekilde, örgütlerde bireysel ve kurumsal olumlu çıktılarını araştıran kritik çalışmalar gerçekleştirmiştir.

Walsh ve diğerleri (2003), popüler iş yayınlarına dair gerçekleştirdikleri araştırma çalışmasında, yayınlar içerisinde *stres* ve *yılgınlık* gibi olumsuz terimlerin, *şefkat* ve *erdem* gibi olumlu terimlere kıyasla 4 kat daha fazla yer aldığını tespit etmiştir. Luthans (2002b), geleneksel örgütsel davranış alanında olumlu unsurlar yer alıyor olsa da ağırlıklı olarak çalışanlar, ekipler, yöneticiler ve örgüt hakkında bitkinlik, yabancılaşma, değişime direnç gibi olumsuz konuların ağırlıkta olduğunu belirtmektedir. Luthans (2002b) pozitif örgütsel davranışı; "Günümüz iş dünyasındaki performans gelişimi için olumlu insan kaynakları ve psikolojik kabiliyetin, ölçülebilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir çalışmaları ve uygulamaları" olarak tanımlamış ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımı ile iş yerindeki olumlu ortamın önemini keşfetmiş olmaktan ziyade, olumlu davranış ve psikolojik kaynakların performans üzerindeki etkisine odaklanıldığını belirtmiştir.

II. Endüstri Devrimi (Taylor Dönemi) ile birlikte örgütlerin etkinlik-verimlilik ekseninde mekanik şekilde yönetildiğini belirtmiştir. Ancak modern örgütler başta kendisine ve kabiliyetlerine sonra gerçekleştirdikleri işlere ve başarılı olacağına dair inançlı aynı zamanda da zorluklar karşısında kolaylıkla toparlanabilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle daha karmaşık bir beşerî sermaye

yönetimi gerçekleştirilmelidir (Sweetman ve Luthans, 2010). Zwetsloot ve Pot (2004) çalışan sağlığı ve refahına değer verilen, gelişimine yatırım yapılan işyerlerinde katılımcı bir iş gücü yaratılarak belirgin bir performans artışı olacağını savunmuştur. Bakker ve Schaufeli (2008) ise bu hedefe parasal sermaye, bilançoda yer alan varlıklar, çalışanlarca sağlanan beşerî sermaye, çalışanların bilgi deneyim ve uzmanlığı, çalışanların sosyal ağları ve psikolojik sermaye gibi farklı sermayelerden istifade edilerek ulaşılabileceğini belirtmiştir.

Psikolojik sermaye kavramı, olumlu pozitif örgütsel davranışın bir uzantısı olarak geliştirilmiştir. Dört farklı boyutta bireyin gelişimine dair olumlu psikolojik durumu olarak ifade edilmekte olup (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2007) aşağıdaki gibi özetlenmektedir. İlgili alt boyutlar çalışmanın devamında detayları ile yer almaktadır.

Öz Yeterlilik: Zorlu durumlar karşısında gerekli çabayı ortaya koyabileceğine ve başarılı olabileceğine dair duyulan güven,

İyimserlik: Şimdi ve gelecekte başarıya ulaşılacağına dair olumlu bir yönelim kazanma,

Umut: Hedeflere başarı ile ulaşmak için sebat etme ve yeni yollar ile araçlar geliştirme,

Dayanıklılık: Sorunlar ve güç durumlar karşısında gösterilen performansın devam ettirilmesi ve başarılı olmak üzere toparlanma süreci,

1.3.1.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlik, insanların görevlerini yerine getirirken sahip oldukları genel inançlarını yani görevleri tamamlama noktasında ki gerçek yeteneklerinin ötesinde bir anlamı ifade etmektedir (Çelebi, 2019). Yüksek özgüvene sahip insanlar motivasyonlarını geliştirmek için nasıl harekete geçmeleri gerektiği konusunda bilgi sahibidirler. Hedeflere ulaşma konusunda karşılaştıkları engellere karşı performanslarını artırmak ve kendilerini motive etmek için zorlu görevleri seçmektedirler (Çetin ve Basım, 2012). Kendine güvenen çalışanlar, amaçlarına ulaşabilmenin farklı yollarını seçip, geliştirebilirler (Caprara ve

Cervone, 2003). Yüksek öz yeterlik ile iş performansı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu belirtilmekte olup (Stajkovic ve Luthans, 1998), düşük öz yeterliliğin tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimi ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Gonzalez-Roma vd., 2006). Öz yeterlilik özetle, kişinin bireysel yeteneklerine ilişkin algısı veya inancıdır, iyimserlik olumlu bir beklentidir ve bu nedenle bireyin gerçek yeteneğiyle daha az ilgili veya bağlantılıdır (Luthans vd., 2010).

1.3.1.2. İyimserlik

İyimserlik, bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyebilecek, en iyi ve en olumlu sonucu beklemek yönündeki psikolojik bir niyet ya da beklenti olarak tanımlanabilir. İyimser insanların “sorunlara ve zorluklara” karşı yaklaşımlarında, tavırlarında ve elde ettikleri sonuçlarda kötümser insanlarla farklılık göstermektedir, iyimserlik bireylere hayatlarını kolaylaştırma, depresyondan ve stresten uzaklaştırma konularında katkı sağlamaktadır (Seligman ve Schulman, 1986; Carver vd. 2003).

Seligman (2002), iyimserlik kavramını *atfetme teorisinden* yararlanarak, bireylerin iyi ya da kötü tüm olayları kalıcılık ve yaygınlık boyutlarına nasıl atfettiği ile açıklamaktadır. İyimser bireyler kötü olayların geçici olduğunu değerlendirirken, kötümser bireyler ise zıt şekilde kalıcı olarak değerlendirmektedir. Kötümser kişiler, gerçekleşen kötü olaylar için evrensel atıflarda bulunurken, iyimser kişiler ise koşullara özgü durumları değerlendirerek yüklemeler yapmaktadırlar.

İyimserliğin, psikolojik sermayenin diğer boyutlarından farklı olarak iş performansı ile doğrudan bir korelasyona sahip olduğu, Seligman ve Schulman tarafından yapılan araştırmalarda ortaya çıkartılmıştır. Bu nedenle iyimserliğin ancak gerçekçi olduğu koşullarda etkinlik sağlayacağı varsayılmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu çalışmalar ışığında, iyimser bireylerin mevcut koşullara uyum sağlamak için pek çok niteleyici, açıklayıcı davranış örüntüsü gösterdiği belirtilebilir. İyimser bireyler karşılıklarına çıkan engelleri başarısızlık olarak görmek yerine gelişim fırsatı yaratan meydan okumalar olarak görmektedirler (Çetin ve Basım, 2012).

1.3.1.3. Umut

Umut, iş performansında yönlendirici rol oynayan tutum veya düşünme biçimcileri (Snyder, 1994) ile ilişkilidir. Snyder ve diğerleri (1991, s.287) umudu, “etkileşimli olarak türetilmiş istek (hedefe yönelik enerji) ve yol (hedeflere ulaşmayı planlama) başarısına dayanan olumlu bir motivasyon durumu” olarak tanımlamaktadır.

Umut, insanları işlerinin gereklerini yerine getirirken motive eden bir araçtır. Umut, iş doyumunu, iş performansı, stresli olaylarla başa çıkma motivasyonu (Luthans ve Youssef, 2004) ve yaşam tatmini (Valle vd., 2004) ile pozitif yönde ilişkilendirilmektedir. Umut ve iyimserlik birbiri ile karıştırılması muhtemel kavramlardır. İyimserlik olumlu sonuçlar elde edileceğine dair bir görüş ve beklentiyi tanımlarken, umut belirli bir hedefe ulaşma ya da istenilen çıktıyı elde etmek üzere yollar geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Avey vd., 2010).

Snyder ve diğerleri (1991), tarafından *umut* kişilerin kendilerine hedefler koyabilmesi (istek gücü) ve bu hedeflere ulaşabilmek için yollar üretmesi (yol gücü) olmak üzere iki boyutu olan motivasyonel bir durum olarak tanımlamıştır. Umut, hedeflere yön veren bir kararlılık, yol ise arzulanan hedeflere ulaşmak için oluşturulan bir plan olarak tanımlanmaktadır. Bu görüş ile paralel şekilde Luthans (2002a) tarafından, umut kavramının, bireyin hedeflerine ulaşılabilirliğine dair inançları beraberinde hedeflerine ulaşma konusundaki planları da geliştirmesi şeklinde formüle edilebileceği vurgulanmıştır.

1.3.1.4. Dayanıklılık

Dayanıklılık, genel olarak, zor deneyimleri takip eden süreçlerde olumlu bir şekilde uyumlanma veya işlevsellik düzeylerini tekrar kazanma becerisi olarak tanımlanmaktadır (Luthans 2002a). Hsu ve diğerleri (2014), dayanıklı insanların yaşanan sorunların ve sıkıntıların etkisini azaltmak için bilişsel, duygusal, sosyal ve finansal kaynaklarını etkin şekilde kullanarak önemli değişikliklerle uyumlanma konusunda olağanüstü bir yeteneğe sahip olduğunu belirtmiştir. Luthans ve diğerleri (2004), *dayanıklı* olarak anılan kişilerin, hayatı zorlaştıran hatta tehdit

eden koşullar altında dahi uyum sağlama ve gelişim gösterme dâhil olmak üzere çeşitli olumlu tepkiler gösterme yönünde daha etkili oldukları öne sürülmüştür.

Dayanıklılığı yüksek kişiler zorlu durumlar deneyimledikten sonra bu olaylardan sadece “sağ çıkmakla kalmaz” aynı zamanda mevcut olumsuzluklar üzerinde düzenlemeler konusunda da iyi işler gerçekleştirebilirler ve zorlu durumlar karşısında “konfor alanları” dışına çıkma konusunda da sorun yaşamayacakları için kişisel varsayımlarına meydan okuyarak daha fazla sayıda olumlu uyumlanma geliştirmeleri mümkün olacaktır (Luthans vd., 2007b).

1.3.2. Psikolojik Sermaye Yönetimi

Psikolojik sermaye yönetiminin etkileri konusunda gerçekleştirilmiş pek çok çalışma bulunmakta olup, yüksek psikolojik sermayenin sıklıkla iş tatmini, iş performansı, örgütsel vatandaşlık, iş stresi, işten ayrılma eğilimi (Luthans ve Youssef, 2004; Larson ve Luthans, 2006; Avey vd., 2010; Ocak ve Güler, 2017; Kawalya vd., 2019;) gibi pozitif örgütsel davranış kapsamında olan konularda yoğunlaştığı ve yüksek psikolojik sermayenin söz konusu davranışlar üzerinde pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Abbas ve Raja (2015), tarafından, Pakistan'da müşteri hizmetleri ofislerinde görevli çalışanlar ile yürütülen çalışmada yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanların daha yüksek iş performansı göstermekle kalmayıp aynı zamanda yenilikçi davranışlar sergilemeye ve görevlerinde yeni fikirlerin üretilmesi, tanıtılması ve gerçekleştirilmesi için inisiyatif almaya da eğilimli oldukları da tespit edilmiştir.

Psikolojik sermayenin pozitif etkilerini tespit eden çalışmalara ek olarak psikolojik sermayenin nasıl geliştirilebileceğine yönelik çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Liu (2013) daha yüksek yönetici desteği algısına sahip olan çalışanların daha yüksek psikolojik sermayeye sahip olduklarını belirlemiştir. Luthans ve diğerleri (2008), psikolojik sermayenin destekleyici örgüt iklimi ve iş performansı arasındaki ilişkiye tam aracılık ettiğini tespit etmiştir. Özellikle işe yeni başlayan çalışanlar için organizasyonlar tarafından düzenlenen kurum içi mentorluk-öğreticilik-yol göstericilik gibi sosyalleşme ve uyum programlarından memnuniyet

duyulması durumunda çalışanların psikolojik sermayelerinde artış ve buna bağlı olarak iş bağlılıklarında da gelişim tespit edilmiştir (Nigah vd., 2012).

Bandura (2008), psikolojik sermayenin dört boyutunun bir sinerji içinde etkileşime girdiğini vurgulamıştır. Öyle ki, umutlu insanlar hayatlarındaki zorluklarla başa çıkmak için daha yüksek bir direnç ve motivasyon göstermektedir. Diğer yandan, kendine güvenen insanlar, iyimser düşüncelerini ve dirençlerini kolayca uyumlandırabilirler (Luthans ve Youssef, 2007). Peterson ve diğerleri (2011), ayrıca tüm boyutların sinerji içinde olması nedeniyle, bir bileşenin etkilendiği durumun, büyük bir ihtimalle diğer bileşenleri de tetikleyeceğini belirtmiştir. Luthans ve Youssef (2004), psikolojik sermaye alt boyutlarının geliştirilebilir olduğunu belirtmiştir. İlgili çalışmaya konu edilen gelişim yöntemleri Şekil 2 de özetlenmiştir.

Şekil 2

Psikolojik Sermaye Alt Boyutları Gelişim Yöntemleri

Psikolojik Sermaye Alt Boyutu	Gelişim Yöntemi
Öz Yeterlilik	Uzmanlık Deneyim Aktarımı Dolaylı Öğrenme ve Modelleme Sosyal İkna Olumlu Geri Bildirim
Umut	Hedef belirleme Harekete Geçme Katılımcılık Güven Beklenmedik Durum Planlaması Zihinsel Provalar
İyimserlik	Hoşgörü (Geçmiş) Takdir (Şimdiki Zaman) Fırsat Arayışı (Gelecek) Gerçekçi Bakış Açısı Esnek Bakış Açısı
Dayanıklılık	Varlık Odaklı Stratejiler Risk Odaklı Stratejiler Süreç Odaklı Stratejiler

Güncel çalışmalar müdahale uygulaması yöntemlerinin, bireysel ve stratejik bazda yapılan, klasik pozitifliği arttırmaya yönelik faaliyetlerden daha etkili olduğu belirtilmektedir. Ağır Ateş olarak da adlandırılan bu müdahale yöntemleri, psikolojik sermayenin dört alt boyutunun her biri için yaygın olarak kabul gören gelişimsel yaklaşımların sinerjik bir şekilde entegre edilerek işyeri bağlamına göre uyarlandığı, tipik olarak 2-3 saat süren eğitimlerdir (Seligman vd., 2005; Sin ve Lyubomirsky, 2009).

Planlanmış davranış teorisinin tutum alt boyutu hakkındaki literatür incelemesi ve bu çalışma kapsamında tutum boyutunun hangi değişken üzerinden inceleneceğinin anlatıldığı bu bölümden sonra teoriye göre davranışı yordayan bir diğer değişken olan öznel norm ile çalışmaya devam edilmektedir.

1.4. Öznel Norm

Planlı davranış teorisine göre, sübjektif (öznel) normlar davranışı yordayan bir diğer faktördür. Sübjektif normlar, birey tarafından davranışı gerçekleştirme noktasında hissedilen sosyal baskıyı ifade etmektedir (Ajzen, 2005). Sosyal baskının her birey tarafından farklı derecede algılanabilen bir faktör olması göz önüne alınması ile bu faktör teoride öznel norm olarak adlandırılmıştır. Al-Swidi ve diğerleri (2014) öznel normları, kişilerin davranışlarının, belirli bazı durumlarda bazı referans gruplar tarafından o davranışın nasıl algılanacağına ilişkin inançları aracılığıyla o davranışın gerçekleştirilmesi üzerinde etkisi olan öğeler olarak tanımlamıştır. Söz konusu çalışmada öznel normların organik yiyecek satın alma niyeti üzerinde doğrudan ve dolaylı etkileri olduğu belirlenmiştir.

Gerçekleştirildiği dönem için son derece yenilikçi bir uygulama olan öğretmenlerin bilgisayar kullanım alışkanlıkları konusundaki çalışmada (Marcinkiewicz ve Regstad, 1996) da öznel normların bilgisayar kullanım davranışı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, harekete geçme kararı üzerinde hangi sosyal grubun öne çıktığının anlaşılması önemlidir. Zira bireylerin karar verme sürecinde hissettikleri sosyal baskı, birey üzerinde etkisi olan sosyal gruba bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir. Sübjektif normların öncülleri, bireyin önemli

diğer kişilerin davranışı onaylayıp onaylamadığına dair inançlarından gelişmektedir (Ajzen, 2005). Sübjektif normlar sosyal baskının davranış üzerindeki tezahürü olarak algılanmaktadır (Ajzen, 1991) ancak sosyal baskı nadiren açık ve doğrudan şekilde gerçekleşmekte olup, bu nedenle pek çok araştırmacı tarafından kendi çalışmalarına özgü sübjektif norm kavramsallaştırmaları geliştirilmiştir (Armitage ve Conner, 2001).

İşyeri iklimi bir kurum içindeki genel sosyal ve psikolojik ortamı ifade etmekte olup kurum kültürü, liderlik tarzları ve iletişim kalıpları gibi faktörleri de içermektedir (Denison, 1996). İşyeri ikliminin, olumlu veya olumsuz bir atmosfer yaratarak, çalışanların bağlılığını ve motivasyonunu etkileyerek, çalışanların kuruma ilişkin algılarını şekillendirerek çalışanların davranışlarını etkileyebileceği beklenmektedir (Denison, 1996). Bu sebeple *öznel norm* alt boyutu çalışma kapsamında çalışanlarca algılanan yenilikçi iklim seviyesi üzerinden incelenmiştir. Çalışmanın takip eden kısmında örgüt iklimi ve yenilikçi örgüt iklimi kavramları detayları ile incelenecektir.

1.4.1. Örgüt İklimi ve Kültürü Hakkındaki Temel Kavramlar

Örgüt iklimi kavramı, 1960'larda Lewinian tarafından yürütülen öncü çalışmalar ile birlikte alan yazında yer almaya başlamış olsa da kavram üzerine nicel araştırmalar yürütülmesi ile alan yazında daha geniş yer bulması süreci 1970'lerde başlamıştır (Schneider vd., 2011). Örgüt iklimi üzerine yapılan ilk araştırmalar, tanımı üzerinde çok az fikir birliği olması, değerlendirmek üzere tasarlanan ilk ölçeklerde neredeyse hiç kavramsal yönelim olmaması ve paradoksal bir şekilde "örgütsel" teriminin neredeyse tamamen göz ardı edilmesiyle karakterize edilmektedir. Bu nedenle erken dönem iklim araştırmaları (1980'lerin başına kadar), dönemin endüstriyel psikolojisinin karakteristiği olan daha geleneksel şekilde bireysel farklılıklar metodolojisini takip etmiştir (Schneider vd., 2013).

Örgüt kültürü olgusunun, yüksek derecede önem atfedilerek iklim araştırmalarına dahil edilmesi ile birlikte araştırmacıların çalışmalar içinde kültürün rolünü

yeniden konumlandırmış ve araştırmalarda dinamizm kazanılmıştır (Pettigrew, 1990). Ayrıca, konuya olan ilginin yenilenmesini sağlamasının yanında, kavramsal düşünme ve araştırma metodolojilerinde de sağladığı katkılar nedeniyle Pettigrew bu alanda vizyoner bir araştırmacı olarak kabul edilmektedir (Kuenzi ve Schminke 2009). Yarım asra yakın, düşünce ve araştırmalar neticesinde örgüt iklimi üzerine önemli bir alan yazın üretilmiştir. Belki de alan yazın için bu araştırma alanının en önemli sonucu, örgütsel psikoloji araştırmaları ve uygulamaları ile ilgili olan birey dışındaki bir teorinin kabul edilmesi olmuştur. Örgütsel iklim, daha geniş örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış dünyasında ayrılmaz ve bütünleştirici bir kavramsal güç olarak merkezde konumlandırılmıştır. Yapının bu genişletilmiş rolünün kanıtı, örgütsel psikolojideki ana konularla ilgili araştırma ve uygulamaların iklim ve kültür perspektiflerinden ele alındığı “The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture” isimli ve önemi yadsınamaz kaynağın alan yazına kazandırılmasıdır (Schneider vd., 2013). Daha spesifik olarak, el kitabı bölümleri, iklim ve kültürün, personel seçiminden örgütsel değişime kadar daha temel örgütsel psikoloji konularında hem etkilendiği hem de etkilediği yolları ortaya koymaktadır.

Örgüt iklimi kavramı için hem değerlendirme hem de tanımlama noktasında birçok farklı ölçüt kullanılmış olup, bu ölçütlerin temel ortak noktası örgüt ikliminin, örgüt çalışanlarının algıları ve yargıları temelinde şekillenmekte olduğudur (Sertkaya, 2009). Bu durum iklim algılarının kişiden kişiye değişmesine rağmen örgütsel bağlılık noktasında iklim kavramının temel bir dayanak çerçevesine oturtulmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu bağlamda örgüt ikliminin, güçlü organizasyonel faaliyetler ile ilişkili olduğu, özellikle bireysel iş tatmini, iş motivasyonu, sonuç odaklı ödüllendirme gibi bir dizi örgütsel adımın, örgüt iklimini destekleyebileceği belirtilmektedir (Berberoğlu, 2018). Ancak örgütlerin tek bir iklime sahip olmadığını, bunun yerine hem süreç hem de stratejik olarak aynı zamanda birden çok eşzamanlı iklime sahip olduğunu vurgulamak gerekmektedir (Zohar ve Hofmann, 2012).

Örgüt iklimi ile birlikte organizasyonel bağlamda ele alınması gereken bir diğer kavram ise örgüt kültürüdür. Pettigrew (1979), örgüt kültürünün, çalışanların nasıl

düşündüklerini ve seçimler yaptıklarını açıklamaya yardımcı olan bilişsel yapılara dayandığını ileri sürmektedir. Tichy'ye (1982) göre örgüt kültürünün “normatif bağlayıcı” etkisi, tüm organizasyonu bir arada tutmanın etkin bir yoludur. Örgüt kültürünün tanımı aynı zamanda aynı ulusal kültür içinde iş yapan ve çalışmalarını sürdürebilen örgütler arasındaki farkı değerlendirmek için bir temel sağlamaktadır (Schein, 1990). Kültür, örgüt içinde farklı düzeylerde farklı geçmişlere sahip olsa dahi örgütün benzer kültürünü temsil ettiği tahmin edilebilecek ortak değerler çerçevesi olarak tanımlanabilmektedir (Robbins vd., 2007) ayrıca örgütün ilke ve değerlerinin örgüte bağlı olan herkes üzerinde doğrudan etkisi olduğu öne sürülmektedir. Örgüt kültürü çalışanlarının algısı, çalışanların şirkete sadakati ile ilgilidir (Lok vd., 2005). Bu nedenle her ne kadar kültür konusunda standartlar sağlamak öznellik açısından çok mümkün gözükmesede de şirketlerin çalışan bağlılığını artırmak ve karlılıklarını sürdürmek için karşıt kültür oluşumu konusunda bazı tedbirler alması gerekmektedir.

1.4.2. Yenilikçi İklim ve Önemi

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarına yönelik tanım ve kavramsal çerçeve aktarılmadan önce iklim kavramının kendisine ve örgütlerde bu kavramın uygulamaları ve önemine odaklanmak yerinde olacaktır. Bu bağlamda Tagiuri ve meslektaşlarının iklim kavramına açıklık getirmeye çalıştığı süreci ele almak gerekmektedir. Tagiuri ve diğerlerine (1968) göre, örgüt iklimi; bir örgüt içerisinde yer alan üyeler tarafından tecrübe edilen, üyelerin davranışlarını etkileyen ve kurumun belirgin bir dizi özelliği ve değerleri çerçevesinde tanımlanmış olan iç çevrenin süre gelen kalitesidir.

Alan yazında iki farklı yaklaşımda ele alındığı görülen iklim kavramında temel unsur belirli bir duruma karşılık paydaşların gösterdiği ortak kavrayış ve tutumdur. Bu da bireylerin davranışları üzerinde ortak irade bağlamında bir tutum sergilemelerini gerektirmektedir (Denison, 1996). İklim tanımına yönelik bir diğer değerlendirme ise Litwin ve Stringer (1968) tarafından yapılmıştır. Litwin ve Stringer (1968)'e göre iklim, ortak bir alanı paylaşan bireyler tarafından doğrudan ya da dolaylı şekilde algılanan çevresel özellikler, güdüler ve beklentilerin toplamı

olarak tanımlanmaktadır. İklim, organizasyonlarda oldukça önemli bir olgudur. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ve iş tatminini de yordamaktadır (Young ve Parker, 1999). Bu yüzden örgütler, öncelikle belirli bir örgütsel iklimi oluşturma amacını gerçekleştirmeye ve uygulamaya yönelik hamleler yapmaya odaklanmaktadır (Varol, 1989).

İşletmeler yenilik yapmak ve rekabetçi avantaj sağlamak için, çalışanların bilgisine büyük önem vermektedir. Bu nedenle, çalışanlar arasında yeniliği destekleyen bir örgütsel iklimin nasıl yaratılacağını bilmek işletmeler için önemlidir (Deshpande ve Farley, 2004; Nybakk ve Jenssen, 2012). Yenilikçiliği destekleyen örgütsel iklimlerin yönetimi süreci, yöneticiler ve liderler için başarı ile yönetilmesi gereken zorlu bir süreçtir (Isaksen ve Ekvall, 2010). Daha özel olarak France ve diğerleri (2007), yenilik yapamamanın kuruluşları riske atabileceğini ve dolayısıyla rekabet avantajını elde etme veya sürdürme yeteneklerini potansiyel olarak azaltabileceğini belirtmektedir. Rekabetçi avantaj yaratmak ve örgüt performansını artırmak için yenilikçiliğin desteklendiği koşullar oluşturmak yani "yenilikçi iklim" yaratmak, yenilikçi stratejilerden yararlanmak işletmeler için son derece önemlidir (Kissi vd., 2012). Isaksen ve Ekvall (2010), yenilikçi iklimin, yaratıcılığın ve değişimin iç içe olduğu bir nokta olduğunu savunarak bu görüşü desteklemektedir.

Yenilikçiliğin bir organizasyonun başarısı için son derece önemli olduğu ve bireysel yaratıcılık ve ilerlemenin organizasyon düzeyinde inovasyonun anahtarı olduğu gösterilmiştir (DiLiello ve Houghton, 2006). Aynı zamanda, örgüt iklimi işletmelerde yaratıcılık ve yenilikçilik üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Nybakk vd., 2011). Yenilikçi yönü güçlü ve yaratıcı potansiyele sahip olan çalışanlar, güçlü bir örgütsel destek algıladıklarında yenilikçilik konusunda çıktılar üretmeye başlayacaklardır bu nedenle örgüt yönetimleri, iklimin bireysel yaratıcılığı teşvik etmesini ve geliştirmesini sağlamalıdır (DiLiello ve Houghton, 2006). Ayrıca işletmeler, çalışanlar tarafından olumlu olarak algılanan bir örgütsel iklim geliştirebilirse, bunun daha yüksek düzeyde motivasyon seviyesi ve çalışan bağlılığı ile sonuçlanması ve örgüt performansının iyileştirilmesine yol açması daha olasıdır (Macey ve Schneider, 2008). Çalışanlarınca algılanan yüksek

yenilikçiliğin ve örgüt tarafından gösterilen kapsayıcılığın, bağlılık ve gönüllü çaba gösterimini pozitif yönde etkilediği ve bunun da daha iyi organizasyonel performansa imkân sağladığı belirlenmiştir (Brown ve Leigh, 1996).

Rickards (1999) yaratıcı ve yenilikçi davranışın, kişisel niteliklerin ve çalışma ortamı faktörlerinin bir kombinasyonu tarafından teşvik edildiğini belirtmektedir. Yenilikçi iklim ile yenilikçi iş davranışı arasındaki pozitif ilişkinin güçlü bir görünüş geçerliliği olmasına rağmen, şu ana kadar tamamlanan ampirik çalışmaların çoğu, örgütsel iklimin, örgütsel ve ekip seviyesindeki yenilikler üzerindeki etkilerini araştırmıştır (de Jong ve Den Hartog, 2010). Örgüt ve ekip düzeyindeki çalışmalar, örgütsel iklimin yenilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir (Amabile vd., 1996; Nijhof vd., 2002). Bununla birlikte, örgütsel iklimin bireysel yenilikçi davranış üzerindeki etkilerine ilişkin çalışma sayısı oldukça azdır. Scott ve Bruce (1994), örgütsel iklim algılarının çalışanların yenilikçi davranışını etkilediğini ve pozitif ancak oldukça zayıf bir ilişki açıkladığını varsaymaktadır. Özerklik ve özgürlük gibi örgütsel iklim boyutlarının yanı sıra uzmanlaşmış bilgi ve enformasyonun tanıtılmasının yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkileri olduğu görülmektedir (Krause vd., 2007).

Bireyler özgürlüğün var olduğunu algıladıkları bir ortamda çalıştıklarında, daha fazla özgür irade deneyimleyebilecek ve kendi fikirleri ve iş süreçleri üzerinde daha fazla kontrol sahibi olabilecek ve böylelikle yenilikçi yönlerini de geliştirebilecektir (Amabile vd., 1996; Si ve Wei, 2012). Ancak, de Jong ve Den Hartog (2007), destekleyici-yenilikçi örgüt iklimi ile yenilikçi iş davranışları arasında bir korelasyonu destekleyecek herhangi bir kanıt bulamamıştır. Alan yazın hali hazırda sınırlı sayıda kanıt sunsa da örgütsel iklim algıları ile yenilikçi iş davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tahmin etmek için nedenler vardır. Örneğin, Albrecht ve Hall (1991), yeni fikirler önermenin, yerleşik bir düzende değişimi temsil ettiği için riskli olarak algılandığını gözlemlemiştir. Yeni fikirlerin organizasyonun diğer üyeleri tarafından değerlendirmeye tabii tutulduğu durumlarda tartışmalar hatta çatışmalara yol açabilecektir. Başarısızlığın tolere edildiği ve saçma bir fikri sunma endişesinin olmadığı durumlarda yaratıcılık teşvik edilmiş olacaktır. Hatta Mikdashi (1999), sorunlara özgün çözümler bulmak

için çalışanların kuralları çiğneme özgürlüğüne sahip olmasını gerektiğini ileri sürmüştür.

Kanter (1988), çalışan yeniliğinin yükselişinin ve düşüşünün genel örgütsel çevreye bağlı olduğunu savunmuştur. Örneğin, açık bilgi alışverişi ve iletişim mekanizmaları oluşturmak, üst düzey liderlerden inovasyonun desteklenmesini ve teşvik edilmesini kabul etmek ve fon ve zaman gibi yeterli kaynakları almak, çalışanların yenilikçiliğini destekleyecektir. Ayrıca pek çok araştırmacı, örgütsel yenilik ikliminin bireysel yenilik üzerindeki olumlu etkisini ampirik olarak da doğrulamıştır (Liu vd., 2019).

Planlanmış davranış teorisinin öznel norm alt boyutu hakkındaki literatür incelemesi ve bu çalışma kapsamında öznel norm boyutunun hangi değişken üzerinden inceleneceğinin anlatıldığı bu bölümden sonra teoriye göre davranışı yordayan bir diğer ve belki de en önemli değişken olan algılanan davranışsal kontrol ile çalışmaya devam edilmektedir.

1.5. Algılanan Davranışsal Kontrol

Planlı davranış teorisine (Ajzen, 1991) göre davranışı hem niyet üzerinden aracılık ilişkisiyle hem de doğrudan açıkladığı varsayılan tek faktör algılanan davranışsal kontrol değişkenidir. Yani teori kapsamında, algılanan davranışsal kontrolün eyleme geçme niyeti üzerinde etkili olduğunu önerilmektedir (Ajzen, 1991). Bandura (1997), bir kişinin belirli bir davranışı gerçekleştirme yeteneğine ilişkin inancına atıfta bulunan algılanan özyeterlik kavramını ileri sürmektedir. Öz yeterlilik, kişilerin arzu edilen bir davranışı gerçekleştirme kabiliyetlerine yönelik beklentisini ifade etmekte olup kişinin becerilerinden ziyade sahip olduğu becerilerle ne yapabileceğine ilişkin yargılarını yani belirli davranışları belirli durumlarda gerçekleştirebileceğine dair yetenekleri haiz olduğu inançları ile ilişkilidir (de Vries vd., 1988).

Bu ilişki bir davranışı gerçekleştirmek için gerekli kaynaklara veya fırsatlara sahip olmadığına inanan bireylerin, diğer faktörler harekete geçilmesini işaret etse bile muhtemelen harekete geçmeyeceği varsayımına dayanmaktadır (Ajzen, 2005).

Algılanan davranışsal kontrolün, harekete geçme motivasyonu ve davranış sonucunu ön görebildiği durumlarda, algılanan davranışsal kontrolün "*davranışsal niyetten bağımsız olarak davranışın gerçekleştirildiği ölçüde*" açıklayıcı bir değişken olarak kullanılabilirliği sonucu ortaya çıkmaktadır (Ajzen 2005). Algılanan davranışsal kontrol özetle davranışın gerçekleştirilmesini kolaylaştıran ya da engelleyen faktörlerin varlığı ya da yokluğuna ilişkin inançların bir fonksiyonudur (Ajzen, 2005).

Özetle, algılanan davranışsal kontrol, davranışı gerçekleştirebilme kabiliyeti üzerindeki kontrol gücünün bir fonksiyonu olup bu güç, davranışla ilgili geçmiş tecrübeler ve kontrol kabiliyeti ile alakalı ikinci ya da üçüncü taraf deneyimleri gibi faktörlere göre şekillenmektedir. Vijay ve Indradevi (2015), bir işin zenginleştirilmiş olarak adlandırılabilmesi için, beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geri bildirim içeren beş iş zenginleştirme boyutuna sahip olması gerektiğini öne sürmektedir. Özetle çalışanlar tarafından yapılan değerlendirmede zenginleştirilmiş olarak değerlendirilen işler, çalışanlarınca zorlayıcı ve anlamlı, beceri kullanımı gerektiren, çalışan gelişimi için fırsatlar sunan ve yüksek derecede özerklik içeren bir iş olarak algıladığı anlamına gelecektir. Bu faktörlerin algılanan davranışsal kontrol üzerinde etkisi olabileceği değerlendirilerek çalışma kapsamında algılanan davranışsal kontrol boyutunun çalışanlarca algılanan olumlu iş özellikleri seviyesi üzerinden incelenmiştir. Çalışmanın takip eden kısmında iş özellikleri kuramı detayları ile incelenecektir.

1.5.1. İş Özellikleri Kuramı ve Önemi

İş özellikleri modeli, işi anlamlı hissetmeye yönelik temel iş özellikleri yani beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü ve görevin önemliliği olarak tanımlanmaktadır (Hackman ve Oldham, 1975). İş özelliklerine yönelik değerlendirmelerin arzu edilen düzeyde olduğu bir işletmenin, işten alınan verimi arttırdığı ve çalışan

performansını iyileştirdiği bilinmektedir. Bu da çalışan motivasyonunun günümüzde en önemli olgulardan biri olduğu varsayımında önemli bir argüman olarak görülmektedir (Ünüvar, 2006). Çalışmanın bu bölümünde iş özellikleri kuramı bağlamında değerlendirmelere yer verilmiş ve bu kavramın tanım, kapsam ve önemine odaklanılmıştır.

Örgütsel davranış literatüründe, işin kapsamı, iş tasarımı veya bir işin özelliklerinin çalışan davranışı ile ilişkili olup olmadığını belirlemek için birçok araştırma gerçekleştirilmiştir (Boonzaier vd., 2001; De Jonge vd., 2001). Hackman ve Lawler (1971), beceri çeşitliliği, görev kimliği, özerklik ve geri bildirim gibi belirli iş özelliklerinin çalışanları iş performanslarında motive ettiğini vurgulamıştır. Aynı araştırma kapsamında, iş zenginleştirmenin, iş performansı, çalışanların kaçınma davranışları ve iş tatmini seviyesi üzerinde etkileri olduğu da tespit edilmiştir. İş özellikleri teorisinin gelişimi (Hackman, 1980) bu çalışmaların bir sonucudur. İş özellikleri teorisi, yüksek iş tatmini, yüksek iş performansı ve düşük işten ayrılma oranı gibi olumlu iş sonuçları yaratmak için iş ortamlarında belirli temel iş özelliklerinin bulunması gerektiğinin önerilmesi üzerine temellendirilmiş bir kuramdır. Hackman (1980), bu modelde beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev önemi, özerklik ve geri bildirim gibi iş özelliklerinin çalışan memnuniyetini, motivasyonunu ve performansını nasıl etkilediğini ölçmüştür. İş özellikleri modeli, davranışları etkileyen çok boyutlu temel iş özelliklerini önermektedir (Boonzaier vd., 2001).

İş özellikleri modeline göre, iş kapsamı yüksek olan işlerde çalışanlar, çalışmayanlara göre daha yüksek motivasyona ve tatmine sahip olurlar. İş kapsamını artırmak için tasarlanan işlerin, çalışanlar tarafından olumlu şekilde algılanması sağlanmalıdır. İş özelliklerinin çalışan memnuniyeti, motivasyonu ve performansı üzerindeki etkilerinden dolayı işlerin tasarımında değişiklik, iş özellikleri modeli tarafından önerilmektedir (Hackman, 1980).

1.5.2. İş Özellikleri Alt Boyutları

Salau ve diğeri (2014), iş özelliklerinin, katılımı, sıkıcılığı ve aynı zamanda yaratıcılık eksikliğini azaltmaya yardımcı olan, çalışanların özerklik, kontrol, beceri çeşitliliği ve sorumluluk hacmini artıran bir iş tasarımı olduğunu belirterek iş özelliklerinin boyutlarına yönelik ciddi bir sınıflandırma gerçekleştirmiştir. Davoudi (2013), işin karakterini betimleyen zenginleştirilmiş bir görevin yeterli bir geri bildirim mekanizması, cesaretlendirme ve iletişim ile gerçekleştirilecek bir dizi görev sağlaması gerektiğini ima ederek işin 'dikey yüklemesi' olarak iş özelliklerini önermiştir. Sonuç olarak, iş özellikleri, rol ve sorumluluğun genişlemesi nedeniyle çalışanların yenilikçi yönlerini kullanarak çalışmasına olanak tanıyan bir olgu olarak kabul edilmiştir (Obi-Nwosu, 2013).

Lin ve Hsieh (2002) görev özelliklerinin işe adanmışlık üzerinde ters U şeklinde doğrusal olmayan etkiler gösterdiğini tespit etmiş, düşük ve yüksek seviyedeki iş özelliklerinin pozitif çıktılara sebebiyet vermediğini ancak en optimal noktada olumlu sonuçlar elde edildiği belirtmiştir. Ancak Singh (1998), bu optimal noktanın her çalışan özelinde değişiklik gösterdiğine dikkat çekmiştir. Çalışmanın takip eden kısmında iş özelliklerinin alt boyutlarına değinilmiştir.

1.5.2.1. Beceri Çeşitliliği

Beceri çeşitliliği, bir işin başarılı bir şekilde tamamlanması için çalışanın bir dizi farklı beceri ve yetenekten faydalanmasını içeren, işin yürütülmesinde çeşitli farklı faaliyetler gerektirme derecesi olup işin farklı beceri ve yetenekler gerektirme derecesini ifade eder (Hackman ve Oldham, 1974). Bir organizasyonda çalışanların bir görevden diğerine hareketinin teşviki ve çalışanların işlerinde çeşitli görevleri benimsemelerine izin verilmesi tekrardan ve sıkıcılıktan kaçınmaya yardımcı olacaktır (Lau, 2011). Bir görevi tamamlamak için çeşitli beceriler gerekmekte ve bu becerilerin organizasyon için değerli olduğunun algılandığı durumların çalışanların işlerini daha anlamlı bulmalarına katkı sağlamaktadır (Magaji, 2015).

Düşük beceri çeşitliliğine sahip bir iş muhtemelen daha az teşvik edici olabileceken, beceri çeşitliliği yüksek olan işler, gerektirdiği beceriler nedeniyle çalışanlar tarafından daha zorlayıcı olarak algılanacaktır (Kemboi vd., 2013). Ancak çok yüksek beceri çeşitliliği, çalışanların zihinsel kaynaklarını tüketerek aşırı yüklenmeye yol açma ve hissedilen iş baskısını artırma riskini de barındırmaktadır (Chen ve Chiu 2009).

1.5.2.2. Görev Kimliği

Görev kimliği, bir çalışanın bir işin tamamını başından sonuna kadar yürütme ve gösterdiği çabaların sonuçlarıyla özdeşleşme derecesidir (Lin ve Hsieh, 2002). Bu bağlamda görevlerin bir ürünün tamamını veya tanımlanabilir bir parçasını üretmek için tanımlandığı derecede görev kimliği oluşturulmakta olup görev kimliğinin, motive edici ve itici bir güç olarak bağlılığı artıran ve sorumluluk duygusu yaratan bir unsur olduğu unutulmamalıdır (Lunenburg, 2013). Khayat ve Gheitani (2014), çalışanların kendilerine atanan işler ile organizasyondaki diğer faaliyetler arasındaki bağlantıyı anlamalarına yardımcı olduğunu belirtmektedir. Düşük görev kimliğine sahip işlerde görevli çalışanlar, kişisel başarı eksikliği hissetmekte, sıkılmakta ve işlerini anlamsız olarak algılamaktadırlar (Nyabundi ve Kagiri, 2016). Bununla birlikte, görev kimliği çok yüksek olduğunda, çalışanların işlerinin sonuçlarından tek başlarına sorumlu olduklarını hissetmeleri muhtemeldir ve bu durum strese neden olabilir ve çalışan bağlılığı ile performansını olumsuz yönde etkileyebilir (Champoux, 1980; Khan ve Byoserie, 1992; Pee, 2011).

1.5.2.3. Görev Anlamlılığı (Önemi)

Görevin anlamlılığı, çalışanların yaptıkların işleri değerli, önemli, etkili veya kıymetli olarak algılama derecesi olarak tanımlanmaktadır. İş özellikleri modeline göre görevin anlamlılığı içsel iş motivasyonun, yüksek iş performansının ve iş tatmininin sağlanmasının yanında düşük düzeyde devamsızlık ve işten ayrılma oranlarına yol açmaktadır (Pratt ve Ashforth, 2003; Steger vd., 2012). Görev

öneminin, çalışanların hem organizasyon içindeki (iş ilişkileri) hem de dış çevredeki ilişkileri üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu değerlendirilmektedir (Choge vd., 2014; Lunenburg, 2013).

Çalışanlar görevlerinin önemini anlamaları durumunda, yeteneklerini ve öğrenmelerini artırmaya çalışacak ve işlerinin değerini korumak için sürekli olarak iş bilgilerini geliştirmeyi arzu edecekler (Omid ve Alborz, 2015). Sonuç olarak, Salau ve diğerleri (2014), görev öneminin, icra edilen görevin hem organizasyon hem de yerel ve uluslararası alanda ne kadar önemli olduğuna odaklandığını ifade etmiştir. Dolayısıyla, görev önemi yüksek olduğunda, çalışanların iş için daha fazla çaba göstermeleri için itici bir güç ve motivasyon aracı olarak hizmet edecektir (Han vd., 2020).

Çalışanların örgütün farklı bölümlerinin toplu olarak nasıl çalıştığına aşina olmalarını, nihai ürünün ne olduğunun, ürünün ne işe yaradığının ve onu kimin kullandığının farkında olmaları gerekmektedir. Bir çalışan ancak bu detaylara vakıf olduğunda iş anlamlılığı konusunda bir algıya sahip olabilecektir (Fourman ve Jones 1997).

1.5.2.4. Özerklik

Hackman ve Oldham tarafından yapılan özgün çalışmada özerklik, çalışanların işlerini yerine getirme konusunda sahip oldukları özgürlük ve bağımsızlık olarak tanımlanmıştır. Ancak çağdaş alan yazında kavram, çalışanların işlerini planlamada kullanılacak ekipmanı seçmeleri ve izlenecek prosedürlere karar vermede söz sahibi olma dereceleri, kritik kararları alabilme güçleri ve iş programları üzerinde de söz sahibi olma seviyeleri olarak yeniden tanımlanmıştır (Morgeson ve Humpry, 2006; Sisodia ve Das, 2013). İş özerkliği, bir çalışanın işi başarmak için gereken çalışma hızını, işe atfedilen önem derecesini ve iş yapış yöntemlerini belirleyebilme derecesidir (Magaji, 2015; Naqvi vd., 2013).

Salau ve diğeri (2014), özerkliğin, çalışanın verilen görevi tamamlamada sahip olduğu özgürlük, bağımsızlık, tarafsızlık, nesnellik ve idari beceri derecesini yansıttığını ifade etmiştir. Dolayısıyla artan iş özerkliği, çalışanların rutinden çıkmalarını ve en iyi çözümü bulmalarını sağlamakta, çalışanlara yeni ve faydalı iş prosedürleri kombinasyonlarını deneyimleme fırsatı vermektedir (Wang vd., 2010). Algılanan iş özerkliğinin artması, çalışanların kendi sorumluluk iş rollerine ilişkin kapsamı genişletmelerine olanak tanıyarak, çalışanların yüksek çaba göstermesi ve işle daha güçlü bir şekilde özdeşleşmesine, dolayısıyla da daha iyi performans göstermesine katkı sağlamaktadır (Wrzesniewski vd., 2003; Morgeson vd., 2005).

1.5.2.5. Geribildirim

Lawler (1971) iş geri bildirimini, işin gerektirdiği aktiviteleri gerçekleştirmenin, bireye kendi performansının etkililiği hakkında net bilgi ve yön verme derecesi olarak tanımlamıştır. Ancak performans değerlendiricisinin geçmiş deneyimleri, kişisel özellikleri ve benzeri unsurlar geri besleme süreçlerinde etkilidir (Beaulieu ve Love, 2006). Geribildirim süreci, başta gözlemlenen performans düzeyi olmak üzere, performans değerlendiricisinin bireysel farklılıklarının bir fonksiyonudur (Cederblom, 1982; Dugan, 1989).

Geri bildirimler olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir, ancak uygun şekilde dengelenmesi en iyi sonuçların elde edilmesine katkı sağlayacaktır (Lunenburg, 2013). Bununla birlikte, fazla sayıda yapılam geri bildirim olumsuz bir etkiye sahip olabilirken, çok yoğun olumsuz geri bildirimler de çalışanın yeterlilik duygusunu tehdit edebilmektedir. Benzer şekilde çok fazla olumlu geri bildirim çalışanın kendini objektif şekilde değerlendirmesine engel olabilir (Kemboi vd., 2013). Guo ve diğeri (2017) bu görüşe paralel şekilde negatif geri bildirimlerin çalışan performansını olumsuz şekilde etkilediğini tespit etmiştir. Söz konusu olumsuz etki çalışanların kişilik faktörlerine göre azalan performans üzerinde etki göstermekte olup hiçbir koşulda pozitif bir etki yaratmamaktadır.

Salau ve diğlerleri (2014), olumlu performansı sürdürmek ve iş bağılılığına katkı sağlamak için geri bildirim sürecinin yalnızca her yıl bir defaya mahsus olacak şekilde değil, mümkün olduğunca sık ve tekrar eden periyotlarla olması gerektiğini ifade etmiştir.

Planlanmış davranış teorisine göre davranışı yordayan son değişken olan algılanan davranışsal kontrol ve bu çalışma özelinde algılanan davranışsal kontrolü incelemek için kullanılan iş özellikleri kuramına dair alan yazın incelemesi ile tez çalışmasına ait kavramsal çerçeve tamamlanmıştır.

2. ALAN ÇALIŞMASI

Çalışmanın bu bölümünde sırasıyla araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve kısıtlarına yer verilecektir. Bu bölümde çalışmanın kavramsal çerçeve bölümünde aktarılan konular kapsamında geliştirilen hipotezlere ve araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile çalışmanın katılımcılarına ilişkin demografik bilgiler de ele alınacaktır.

2.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, çalışılan işe ait özelliklerin, sahip olunan psikolojik sermayenin ve iş yerinde hakim olan iklimin, planlanmış davranış teorisi temelinde, çalışanların yenilikçilik niyetlerini ve bu yenilikçilik niyetinin de çalışanın iş yerinde gösterdiği yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini belirlemektir. Planlanmış davranış teorisi temelinde yenilikçi iş davranışlarını açıklamak üzere gerçekleştirilmiş birkaç (örn; Zhang vd., 2021; Weigel vd., 2014) çalışma bulunmaktadır. Ulaşılabildiği kadarıyla bu çalışmaların hiç birisi, psikolojik sermaye, yenilikçi iklim ve iş özellikleri temelinde yenilikçilik niyeti ve yenilikçi iş davranışı ilişkisini incelememektedir. Türkiye örneğinde ise bu konuda son derece kısıtlı sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ile birlikte yenilikçi iş davranışları Türkiye örneğinde ilk kez planlanmış davranış teorisi temelinde incelenmiş olacaktır.

Araştırma örneklemini Ankara'da faaliyet gösteren savunma sanayi, madencilik, enerji gibi ağır sanayi kollarında çalışan kişilerden oluşmaktadır. Kurumsal Finansman Enstitüsü (CFI), 2016 yılında kurulmuş ve dünya çapında finans ve bankacılık alanında çalışan kişiler için pek çok eğitim ve sertifika programı vasıtasıyla mesleki standardizasyon imkânı sağlamayı amaçlayan saygın bir kuruluştur. Enstitü internet sayfası üzerinden paylaşılan makalede, ağır sanayiye büyük ölçekli firmaların hakimiyetinde olan, sermaye yoğunluğu yüksek ve başlangıç için büyük ölçekli alt yapı ve tesis makine yatırımları gerektiren, farklı sektörleri bünyesinde barındıran bir üst gruplandırma olarak tanımlamıştır. Ağır

sanayi çıktılarına olan talep genellikle konjonktür ile korelasyon halinde olup ana müşteriler diğer endüstriler veya hükümetler gibi büyük ölçekli müşterilerdir., Ağır sanayi kollarında iş hacmi ve istihdam sayıları için de (ekonomik) konjonktür belirleyici unsurdur. Bu bilgiler doğrultusunda ağır sanayi kollarının pazar yönlü olmaktan ziyade müşteri istemli yapıda olduğu belirtilebilir. Pazar yönlü işletmeler, sistematik bir şekilde farklı kaynaklardan pazar hakkında bilgi edinerek, bilgiyi organizasyon genelinde paylaşarak, koordineli ve odaklanmış bir şekilde hareket ederek, sürekli analizler gerçekleştirerek müşterilerinin açık ve örtük ihtiyaçlarını ve rakiplerinin kabiliyet ve planlarını analiz eder ve üstün müşteri değeri yaratırlar (Slater ve Narver, 1995). Müşteri istemli işletmeler ise daha ziyadesiyle müşterilerin açıklıkla ifade edilen isteklerini anlamaya ve bu istekleri karşılayacak ürün ve hizmetler geliştirmeye odaklanmıştır. Bu nedenle, odak grup çalışmaları, anketler, yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesinde müşteri rehberliği ve hatta kavramsal ve doğrulama testlerine müşterilerin eşlik etmesine kadar uzanan teknikler kullanılmaktadır (Leonard ve Rayport, 1997). Müşteri istemli pazar ve işletmelerin yenilikçilik konusunda, pazar odaklı işletmeler kadar başarılı ve etkili değildir (Narver ve Slater, 1998).

Bu durum ağır sanayi ve alt sektörlerinin ekonomik büyüklüğü, istihdam kapasiteleri, sahip oldukları teknolojik gelişmişlik seviyeleri ve yüksek üretim kapasiteleri değerlendirildiğinde bir tezat oluşturmaktadır. Galende (2006) teknolojik yeniliklerin örtük, karmaşık ve sistematik yapısı nedeniyle ekonomi ve yönetim alanında yüksek bir önem derecesine sahip olduğunu belirtmektedir. Kogan ve diğerleri (2017) teknolojik yeniliklerin toplam ekonomik büyüme üzerindeki etkilerinin sosyal kabul gibi pek çok değişkene bağlı olmasına rağmen üretim faktörleri üzerinde sınırlı olsa pozitif katkı yapabildiğini ayrıca işletmeler açısından kaynakların dağılımı noktasında olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Gordon (1988) Japon ağır sanayi tarihine yönelik çalışmasında, bu işletmelerin gerek süreç gerek teknolojik yenilikler açısından pek çok yeniliği ilk kez uyguladığını ve uygulayıcı işletmelerin bu durumdan faydalandığının bilindiğini belirtmiştir.

Özetle bu çalışma gerek planlanmış davranış teorisi temelinde incelediği ilişkiler, gerek ağır sanayide yapılan yenilikçi faaliyetlerin etkisi gerekse alan yazında yer almayan ilişkileri inceleyen bir çalışma olması nedeniyle diğer çalışmalardan ayrılmaktadır.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Bu çalışma ile planlanmış davranış teorisi temelinde, tutum, norm ve kontrol değişkenlerinin bireyin davranışına yönelik 'niyeti' yoluyla yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

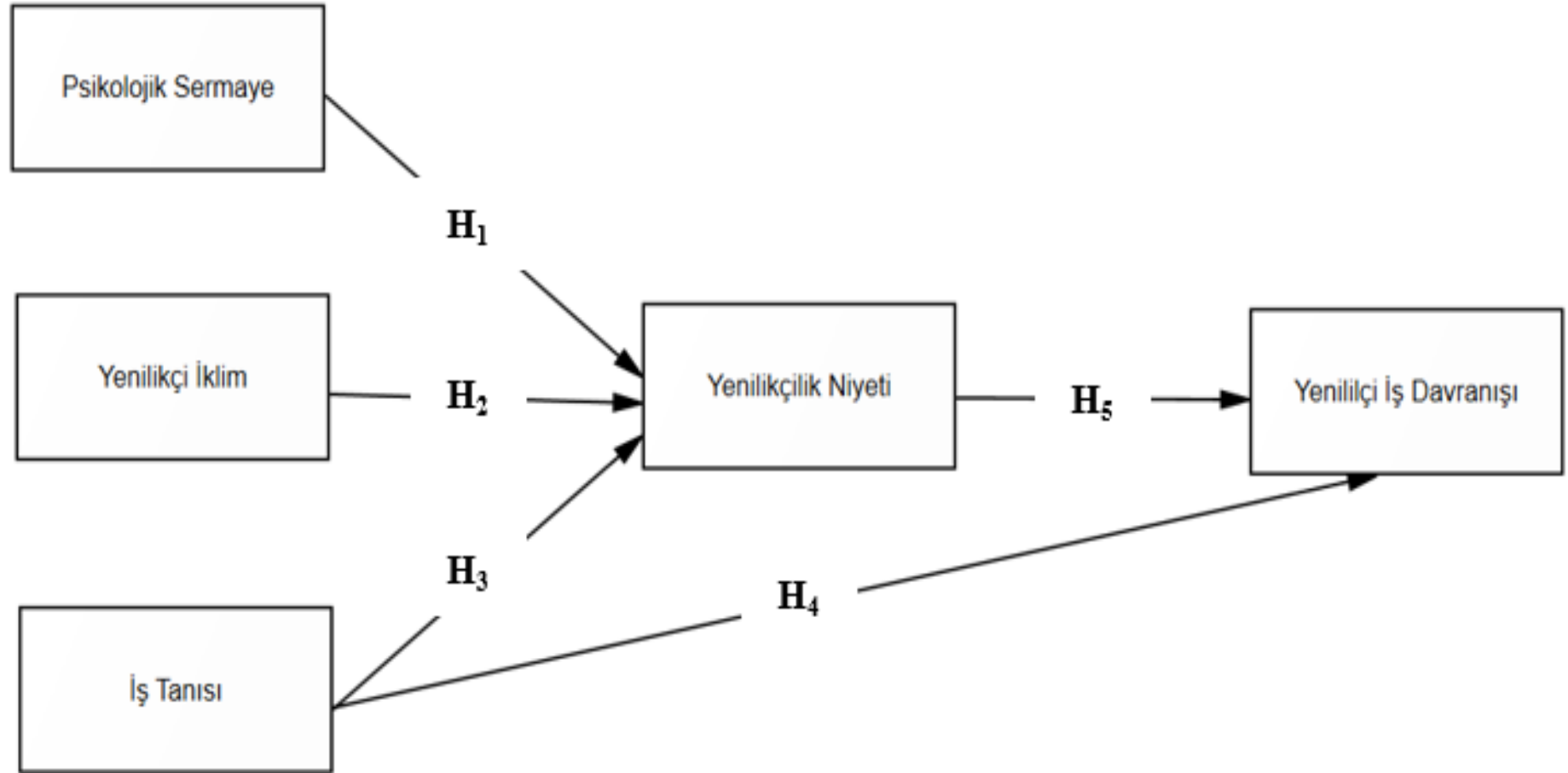
PDT teorisinin kapsamı ve uygulamaları son derece geniş olup her davranış özelinde niyet ve yordayıcılarını ölçümlemek için kullanılabilecek tek bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Herhangi bir davranışın planlanmış davranış teorisi temelinde ölçümlenebilmesi için gerekli unsurlar, Ajzen (2006) ile Fishbein ve Ajzen (2010) çalışmalarında aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.

- Tutum, norm ve algılanan davranış kontrolü boyutlarının her birisi için 5-6 sorudan oluşan ve 7'li Likert tipinden oluşan sorular ile ön veri toplama çalışması yapılmalıdır.
- Toplanan verilerin boyut içi ve boyutlar arası ilişkilerine dair analizler gerçekleştirilmeli ve gerekli durumlarda birkaç soru analiz çalışmasında kapsam dışında bırakılmalıdır.
- Nihai çalışma, davranışsal inanç gücü, davranış çıktılarının değerlendirilmesi, emredici normatif inanç gücü, uyum motivasyonu, örnek normatif referanslar, gönderge ile özdeşleşme, kontrol gücüne dair inanç, geçmiş davranışlar ve niyetin kendisi hakkındaki soruları içermelidir.
- Davranışın gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğine dair araştırmacı tarafından belirlenen sıklık sonunda katılımcılara ulaşılarak soru yenilenmelidir.

Ajzen (2020) bir araştırmacının her ne kadar yukarıda belirtilen unsurları gözeterek araştırmasını kurgulamış ve veri toplama sürecinde kullanacağı sorular için yeterli geçerlik ve güvenilirlik değerlerini elde etmiş olsa da değişen zaman ve örneklem için ölçümlerin aynı psikometrik hassasiyette sahip olmayabileceğini vurgulamıştır. Özellikle kişisel değer yargıları, kişilik özellikleri, demografik değişkenler gibi arka plan faktörlerinin alan yazında desteklenen durumlarda ölçümlere ilave edilebileceği belirtmiştir.

Ancak alan yazına yönelik incelemeler sonucunda pek çok çalışmanın yeni bir ölçüm aracı oluşturmak sureti ile veri toplamak yerine, alan yazında konu hakkında kullanılan diğer ölçüm araçlarından faydalandığı görölmektedir. Örneğin, girişimcilik davranışının planlanmış davranış teorisi çerçevesinde incelendiği çalışmalarda araştırmacılar girişimcilik davranışını alan yazında yer alan farklı ölçüm araçlarından faydalanmışlardır (Rueda vd., 2015).

Bu bilgiler doğrultusunda, ilgili çalışma için gerekli ölçüm araçlarının belirlenmesi için, alan yazında konu ile uyumlu olduğu değerlendirilen daha önceki çalışmalarda kullanılmış, güvenilirliği ve geçerliliği kanıtlanmış araçlardan faydalanılmasına karar verilmiştir. Tutum boyutunu ölçümlemek için “Psikolojik Sermaye”, norm boyutunu ölçümlemek için “Yenilikçi İklim”, algılanan davranış kontrolü boyutunu ölçümlemek için “İş Özellikleri”, ölçekleri kullanılmıştır. Bu üç boyut tarafından yordanan niyet boyutunu ölçümlemek için “Yenilikçilik Niyeti” ölçeği kullanılmıştır. Niyet ve algılanan davranışsal kontrol tarafından yordanan davranışları ölçümlemek içinse “Yenilikçi İş Davranışı” ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere dair detaylar çalışmanın veri toplama araçları kısmında paylaşılmıştır. Bu çerçevede araştırmanın temel değişkenlerinin yer aldığı modele ve model çerçevesinde oluşturulan hipotezler Şekil 3 ‘de görsel olarak ifade edilmiştir.

Şekil 3*Araştırma Modeli ve Hipotezler*

Çalışmanın amacı ve teorik arka planı göz önünde bulundurularak oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H₁: Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye ile yenilikçilik niyetleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H₂: Yenilikçi iş iklimi ile çalışanların yenilikçilik niyetleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H₃: Olumlu iş özellikleri ile çalışanların yenilikçilik niyetleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H₄: Olumlu iş özellikleri ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H₅: Çalışanların yenilikçilik niyetleri ile yenilikçi davranışları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.

H_{6a}: Çalışanların yenilikçilik niyetleri, çalışanlarca sahip olunan psikolojik sermaye ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayacaktır.

H_{6b}: Çalışanların yenilikçilik niyetleri, yenilikçi iş iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayacaktır.

H_{6c}: Çalışanların yenilikçilik niyetleri, iş özellikleri ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayacaktır.

Bu araştırmanın veri toplama çalışmalarının gerçekleştirilebilmesi için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonunda yazılı izin alınmıştır (No: E-35853172-300-00002334804 Tarih: 12.08.2022). Kullanılan veri toplama araçları, Google Forms aracılığıyla katılımcılara iletilmiştir. Anket, ağır sanayi alt sektörlerinden olan savunma, enerji, madencilik vb. sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerde çalışan orta seviye yöneticilerle paylaşılmış ve çalışmaya katkı sağlayabileceğini düşündükleri iş arkadaşları ile paylaşmaları istenerek kartopu örneklem yönetimi ile veri toplanmıştır.

Katılımcıların anket sorularını yanıtlayabilmesi için ilk olarak formun ilk sayfasında bulunan bilgilendirilmiş onam formunu onaylamaları zorunlu tutulmuştur. Bu sayede yalnızca bilgilendirilmiş onam formunu onaylayarak çalışmaya katılmayı kabul eden katılımcılar anket sorularını yanıtlayabilmiştir. Anket formunda sırasıyla iş özellikleri, yenilik iklimi, psikolojik sermaye, yenilikçilik niyeti ve yenilikçi davranış seviyelerini değerlendiren ölçme araçlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise kimlik bilgileri sorulmaksızın katılımcıların demografik özelliklerine yönelik maddelere yer verilmiştir. Katılımcılardan son iki yıl içerisinde kesintisiz olarak altı ay boyunca iş hayatı içerisinde yer alıp almadıkları bilgisi de talep edilmiştir. Bu kriteri sağlamayan 2 katılımcı çalışmada kapsam dışı bırakılmıştır. Takip eden bölüm, araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin detaylı bilgilere yer verilmektedir.

2.2.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Katılımcıların yenilikçi davranış algılarını ölçmek için de Jong ve den Hartog (2010) tarafından geliştirilen, Yenilikçi Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, üretme (3 madde; “*Kurumdaki süreçlerin nasıl geliştirileceği hakkında kafa yorurlar.*”), araştırma (2 madde), destekleme (3 madde; “*Sistematik bir şekilde yenilikçi fikirleri okulda uygulamaya çalışırlar.*”) ve uygulama (2 madde) olmak üzere 4 alt boyutlu yapıda ölçüm yapılmasına imkân tanımaktadır. Özgün ölçek için Cronbach α iç tutarlık katsayıları, üretme boyutu için .84, araştırma boyutu için .84, destekleme boyutu için .79 ve uygulama boyutu için .73 olarak tespit edilmiştir.

2017 yılında Çimen ve Yücel tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin alt boyutlarına ait Cronbach α iç tutarlık katsayıları, üretme boyutu için .61, araştırma boyutu için .82, destekleme boyutu için .90 ve uygulama boyutu için .86 olarak tespit edilmiştir. Tek boyutlu yapı için tespit edilen Cronbach α iç tutarlık katsayısı ise .93'dür.

Ölçek maddeleri 5'li Likert tipi bir ölçek kullanılarak ölçümlenmiştir (1 = Hiçbir zaman, 5 = Her zaman). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek yenilikçi iş davranışına niyetinin varlığına işaret etmektedir.

2.2.2. Yenilikçilik Niyeti Ölçeği

Katılımcıların iş yerlerinde gösterdikleri yenilikçilik niyetini ölçmek için Şeşen (2010) tarafından Lumpkin ve Dess'in (2001) tanımladığı iç girişimcilik boyutlarına dayandırılarak geliştirilen örgüt içi girişimcilik ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek boyutları yenilikçilik (bir çalışanın örgüt içinde yeni ürün, hizmet ya da teknolojik süreç üretme eğilimi), proaktiflik, risk alma, özerklik ve bireysel ağırları genişletme şeklinde oluşturulmuştur. Şeşen (2010) tarafından gerçekleştirilen analizlerde yenilikçilik boyutu için iç tutarlılık katsayısı Cronbach $\alpha=0.72$ olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin yenilikçilik boyutunda yer alan sorular (5 madde; "*Yeni ürün geliştirme faaliyetleri üzerine zaman ve kaynak harcamaktan kaçınmam.*") birincil tekil kişinin kendisi ile ilgili yargı cümlelerinden oluşmakta olup çalışanların yenilikçilik konusundaki niyet ve yönelimlerini ölçümlenmektedir.

Ölçek maddeleri 5'li Likert tipi bir ölçek kullanılarak ölçümlenmiştir (1 = Hiçbir zaman, 5 = Her zaman). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek yenilikçilik niyetinin varlığına işaret etmektedir.

2.2.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermaye ölçümü ile değerlendirilen öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık düzeyleri bireyin bir davranışa yönelik tutumunu etkileyebilecek, iyi oluş durumunu yansıtan olumlu psikolojik özelliklerdir. Bu çalışmada özgün teoride yer verilen davranışa karşı tutumlar katılımcıların psikolojik sermayeleri aracılığı ile ölçümlenecektir. Katılımcıların psikolojik sermaye seviyelerini ölçümlemek için daha önce Luthans ve diğerleri (2007), tarafından geliştirilmiş olan Psikolojik Sermaye Ölçeğinin (Psychological Capital Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Avey ve diğerleri (2011), ölçeğin soru sayısı konusunda

yöneticiler tarafından endişe duyulması üzerine madde sayısını 12'ye indirmişlerdir. PCQ-12 olarak da bilinen kısa form umut (4 madde; *“Son zamanlarda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.”*), iyimserlik (2 madde; *“Yaptığım işle alakalı gelecekte karşılaştığım durumlarla ilgili iyimser düşünürüm.”*), öz yeterlilik (3 madde) ve dayanıklılık (2 madde; *“İşyerinde karşılaştığım stresli durumların üstünde durmam.”*) olmak üzere 4 alt boyutun değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır.

Luthans ve diğerleri (2008), ölçeğin 12 maddelik kısa formunu tek boyutlu yapıda kullanmış ve Cronbach α iç tutarlık katsayısının .67 olduğunu bildirmiştir. Avey vd., (2010) tarafından yapılan çalışmada da tek boyutlu yapıda kullanılan ölçeğin Cronbach α iç tutarlık katsayısının .86 olduğu gözlenmiştir. Oruç (2018) tarafından gerçekleştirilen Türkçe uyarlama çalışmasında 12 maddelik kısa formun Cronbach α iç tutarlık katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

Özgün ölçek 6'lı Likert ölçeği kullanılarak puanlanmaktadır. Ancak bu tez çalışmasında kullanılan diğer tüm ölçekler 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak puanlanmaktadır. Aynı ölçme aracının farklı Likert tipi ölçekler ile yapılan uygulamaları, standart sapmalar, ortalama değerler, iç tutarlılık katsayıları ve faktör yükleri açısından önemli bir farklılık göstermemektedir (Leung, 2011). Bu tez çalışmasında belirtilen gerekçeler ve katılımcılara kolaylık sağlamak amacıyla ölçme aracının maddeleri 5'li Likert ölçek üzerinden puanlanmıştır (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek psikolojik sermayenin varlığına işaret etmektedir.

Ölçeğe ait fikri haklar sahibi olan Mind Garden firmasından kullanım izni alınmış ve izin formuna ek 1'de yer verilmiştir. İzinle birlikte ölçek maddelerinin İngilizce asılları ve Türkçe çevirilerine ek olarak, uygulama kılavuzları da firma tarafından paylaşılmıştır.

2.2.4. Yenilik İklimi Ölçeği

Örgüt iklimi, bireylerin çalışma ortamında deneyimledikleri sosyal psikolojik ve fiziksel ortamı ifade etmektedir. İş yerinde maruz kalınan bu ortam çalışanlar arasında oluşan sosyal normların da şekillenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Özgün çalışmada yer alan sosyal normların ölçümü yenilik iklimi ölçeği kullanılarak gerçekleştirilecektir. Katılımcıların iş yerlerindeki hâkim iklimi, ne derecede yenilikçi bulduklarını değerlendirmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen, Sönmez ve diğerleri (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Yenilik İklimi Ölçeği kullanılmıştır.

Özgün ölçek yeniliği destekleme ve kaynak sağlama boyutları için ölçüm yapılmasına olanak sağlamaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise yeniliği destekleme (5 madde; “*Çalışanların aynı problemi farklı yollarla çözmelerine izin verilir.*”), yeniliği engelleme (6 madde) ve kaynak sağlama (3 madde; “*Yaratıcı fikir geliştirmek için yeterli zaman vardır.*”) olarak 3 alt boyutun değerlendirilmesine olanak sağlayacak şekilde düzenlenmiştir. Düzenlemeler sonrasında ölçek iç tutarlılık katsayıları uyarlama çalışmasında yeniliği destekleme boyutu için Cronbach $\alpha=.85$, yeniliği engelleme boyutu için Cronbach $\alpha=.77$ ve kaynak sağlama boyutu için Cronbach $\alpha=.73$ ölçümlenmiştir.

Ölçek maddeleri 5’li Likert tipi bir ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 5 = Kesinlikle katılıyorum). Yeniliği destekleme ve kaynak sağlama boyutlarında alınan yüksek puanlar ile yeniliği engelleme boyutunda alınan düşük puanlar, yenilikçi örgüt ikliminin varlığı algısına işaret etmektedir.

2.2.5. İş Tanısı Ölçeği

İş özellikleri modeli ile bir işe ait özerklik, geri bildirim, beceri çeşitliliği, görev anlamlılığı ve görev kimliği gibi bireylerin işlerine ait olumlu unsurları tanımlamaktadır. Çalışılan işe ait tanımın olumlu şekilde gerçekleşmesi, davranış üzerinde algılanan kontrolü olumlu şekilde etkileyecektir. Özgün çalışmada yer

alan algılanan davranış kontrolü ölçümü bu çalışma kapsamında iş tanısı ölçeği kullanılarak gerçekleştirilecektir. Katılımcıların çalıştıkları işe ait özellikleri nasıl algıladıkları ve anlamlandıklarını değerlendirmek için Hackman ve Oldham tarafından (1974, 1975) geliştirilen İş Tanısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması ilk kez Varoğlu tarafından 1986 yılında 21 madde olarak gerçekleştirilmiştir. Daha sonra Bilgiç (1999) ve Ünüvar (2006) ölçeğin madde sayısının 15 olarak güncellemiş ("*Genel olarak, işiniz ne derece önemli ve anlamlıdır? Yani, yaptığınız işin sonucu, insanların hayatlarını veya durumlarını önemli derecede etkiler mi?*" ve "*İşim, kişisel inisiyatifimi veya yargımı kullanmama asla imkân tanımaz.*") kısa formunu kullanmıştır.

Ünüvar tarafından gerçekleştirilen çalışmada beş boyutlu yapı için tespit edilen iç tutarlılık katsayıları (Cronbach α) sırasıyla; beceri çeşitliliği için .65, görev kimliği için .73, görev anlamlılığı için .50, özerklik için .46 ve geri bildirim için .35 olarak belirlenmiştir. Ünüvar çalışmasında, örgütsel davranış yazınında, iş özelliklerinin daha üst bir düzeyde yani bütün olarak iş kapsamı şeklinde değerlendirme düşüncesi (Farh vd., 1990) doğrultusunda tek boyutlu üst yapıyı izlemiştir. İş tanı puanı olarak anılan bu üst boyut için elde edilen iç tutarlılık katsayısı .85 olarak tespit edilmiştir.

Ölçek maddelerinin tamamı 5'li Likert tipi bir ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir. Ancak ilk 5 madde (1 = Çok az, 5 = Çok fazla) ve diğer maddeler için (1= Çok yanlış, 5= Çok doğru) farklı derecelendirme seçenekleri kullanılmıştır. Ölçekte yer alan 9,11,13 ve 15 numaralı maddeler ters kodlu olup, bu maddelerden alınan düşük puanlar ve diğer maddelerden alınan yüksek skorlar, yüksek iş tanısı puanına yani işin motive ediciliği, doyum sağlayıcılığı, işin kalitesi gibi pozitif unsurlarına işaret etmektedir.

2.2.6. Demografik Değişkenler

Daha önce belirtildiği üzere anket formunun son bölümünde katılımcılardan yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, iş niteliği (mavi yaka – beyaz yaka), toplam çalışma ve mevcut iş yerinde çalışma süreleri, ar-ge personeli mevzuatına tabi olma durumu, buluş-faydalı model-patent başvurusu veya sahipliği gibi demografik soruları yanıtlamaları istenmiştir. Bu maddelerin anket formunda sorulmasının amacı hipotezlerin test edilmesi üzere istatistiksel analizler yapılırken gerekli olması durumunda demografik değişkenlerin kontrol değişkeni olarak etkisinin kontrol altına alınmasıdır.

3. ANALİZ ÇALIŞMALARI, BULGULAR ve TARTIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde, veri toplama araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, betimleyici istatistikler, gruplar arası fark incelemeleri ve araştırma amaçlarına yönelik olarak oluşturulan hipotezlerin istatistiksel analizleri ile bu analizlerine ve elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Tartışma başlığı altında ise, gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen sonuçların, literatür bilgileri ışığında yorumlanmasına yer verilmektedir.

3.1. Betimleyici Analizler

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizlere başlamadan önce verinin doğruluğu kontrol edilmiştir. Bu amaçla ilk olarak her bir ölçek maddesinin taban ve tavan değerleri incelenmiş ve verilerin en küçük ve en büyük değerlerinin Likert tipi ölçeklere uygun olduğu gözlenmiştir. Ardından maddelerin ortalamaları ve standart sapmaları incelenmiş ve tüm maddelerin standart sapma değerlerinin ortalamalarından küçük olduğu gözlenmiştir. Ölçek maddelerinin standart sapma ve ortalama değerlerinin de istatistiksel analizlere uygun olduğunun görülmesinin ardından, z puanları yöntemi kullanılarak tek değişkenli uç (aykırı) değer analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemle göre her bir maddenin standardize edilerek z puanlarına dönüştürülmesi ve 3,29 ile -3,29 arasında olmayan değerler sahip katılımcıların ilerleyen analizlerden dışlanması önerilmektedir (Tabacknick vd., 2007). Gerçekleştirilen analizlerde, iki katılımcının uç değer olduğu gözlenmiş ve bu iki katılımcı ilerleyen analizlerden dışlanmıştır.

Tek değişkenli uç değer analizlerinin ardından kayıp değer taraması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın veri toplama işlemleri çevrim içi olarak gerçekleştirildiği ve maddelerin tamamı yanıtlanmadan testin gönderilmesi mümkün olmayacak şekilde ayar yapıldığı için ölçek maddelerinde kayıp değer bulunmamaktadır. Ancak katılımcılardan biri yaşını 20 olarak belirtmesine rağmen eğitim düzeyini 'Yüksek Lisans' mezunu ve toplam iş deneyimini '10 yıl ve üzeri' olarak işaretlemiştir. Bu kapsamda, bu kişinin yaşını yanlış yazdığı

düşünülmüş ve bu değer kayıp değer olarak kabul edilmiştir. Kişinin cinsiyeti erkek olduğu için yaşı, erkek katılımcıların yaş ortalaması olarak atanmıştır.

Ölçek maddelerinin normal dağılıp dağılmadığını incelemek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Normal dağılım varsayımının sağlanabilmesi için ilgili değerlerin -3 ile 3 arasında olması gerekmektedir (Tabacknick ve Fidell, 2013). Analiz sonuçları, tüm araştırma değişkenlerinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ile 3 arasında olduğunu ve dolayısıyla basıklık ve çarpıklık varsayımlarının sağlandığını göstermiştir. Değişken içi uç değer analizlerinin ardından, Mahalanobis uzaklıkları kullanılarak değişkenler arası uç değerler incelenmiştir. Analiz kapsamında oluşturulan Mahalanobis anlamlılık değişkenindeki (p değerleri incelenmiştir; Tabachnick ve Fidell, 2013) hiçbir değer 0,001 anlamlılık düzeyine ulaşmamıştır. Dolayısıyla, 5 değişken için yürütülen analizlerde değişkenler arası uç değer olmadığı gözlenmiştir.

3.2. Katılımcılara Ait İstatistikler

Araştırmanın katılımcıları, 182 (ortyaş = 34,3, SS = 5,8, aralık = 24-54) kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların %42,3'ü ($n = 77$) kadınlardan (ortyaş = 33,7, SS = 5,1), %55,5'i ($n = 101$) ise erkeklerden (ortyaş = 34,7, SS = 6,4) oluşmaktadır. Eğitim durumlarına yönelik incelemeler neticesinde, katılımcıların %42,3'ünün ($n = 77$) lisans, %44,5'inin ($n = 81$) yüksek lisans ve %12,6'sının ($n = 23$) doktora ve üzeri dereceye sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılar çalıştıkları şirketlerde genellikle tasarım, üretim ve teknoloji yönetimi konularında görev alan profesyonellerden oluşmaktadır. Katılımcılar Ankara'da faaliyet gösteren savunma, enerji ve madencilik gibi ağır sanayide faaliyet gösteren şirketlerinde çalışmaktadır. Yukarıda özetlenen bilgilerin ayrıntıları, katılımcıların yenilikçilik davranışları ile ilişkili olabilecek diğer demografik bilgiler ve çalıştıkları şirketlerin faaliyet alanları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1*Katılımcılara Ait Ayrıntılı Bilgiler*

		%	Sayı
Cinsiyet			
	Kadın	42,3	77
	Erkek	55,5	101
Yaş			
	24-34	53,3	97
	35-45	44	80
	46-54	2,7	5
Öğrenim Durumu			
	Üniversite	42,3	77
	Yüksek Lisans	44,5	81
	Doktora	12,6	23
Kurumdaki İş Deneyimi			
	1 Yıldan Az	4,9	9
	1-3 Yıl	28	51
	4-6 Yıl	27,5	50
	7-10 Yıl	12,5	22
	10 Yıl Üzeri	26,9	49
Toplam İş Deneyimi			
	1 Yıldan Az	,5	1
	1-3 Yıl	10,4	19
	4-6 Yıl	17	31
	7-10 Yıl	17,6	32
	10 Yıl Üzeri	54,4	99
Çalışılan Sektör			
	Diğer	6	11
	Madencilik	6,6	12
	Enerji	9,9	18
	Savunma	77,5	141
AR-GE Niteliği			
	Evet	41,2	75
	Hayır	58,8	107

3.3. Değişkenler Arası İlişkiler

Araştırmanın temel amacına yönelik gerçekleştirilen analizlerden önce araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Pearson Korelasyon Katsayıları hesaplanmıştır (bk. Tablo 2). Korelasyon analizleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı pek çok korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir.

Katılımcıların öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik, pozitif iş iklimi algısı, kaynak yaratma, iş tanısı, yenilikçilik niyeti ve yenilikçi fikir üretimi düzeylerinin birbirleriyle pozitif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Psikolojik sermaye öz yeterlilik boyutu ile engelleyici iş iklimi ve yenilikçi iş davranışı fikir üretimi boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca engelleyici iş iklimi ile yenilikçilik niyeti ve yenilikçilik niyeti ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkilerde istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Planlanmış davranış teorisi çerçevesinde oluşturulan araştırma modeli bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki açık ilişkilere ek olarak, iş tanısı özellikleri, psikolojik sermaye ve yenilikçi iklimin, yenilikçilik niyeti aracılığıyla yenilikçi iş davranışlarını nasıl yordadığını da incelemektedir. Söz konusu aracılık ilişkisinin incelenebilmesi için yenilikçilik niyeti ve yenilikçi iş davranışı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmasına ek olarak, iş tanısı, psikolojik sermaye ve yenilikçi iklim ile yenilikçilik niyeti arasında da tek tek istatistiki olarak anlamlı ilişkiler bulunması gereklidir. Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak yer alan yenilikçilik niyeti ile belirleyicileri olan değişkenler arasındaki, engelleyici iş iklimi dışında kalan, tüm ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.

Modelde nihai olarak açıklanması planlanan bağımsız değişken olarak yer alan yenilikçi iş davranışlarına ait alt boyutların psikolojik sermaye değişkeninin dayanıklılık alt boyutu ve yenilikçi iklim değişkeninin engelleyici iş iklimi alt boyutu haricinde kalan diğer tüm değişkenler ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gösterdiği tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen korelasyon analizlerinde tespit edilen anlamlı ilişkiler doğrultusunda, yapısal eşitlik modeli kullanılarak daha ileri incelemeler gerçekleştirilebileceğine dair önemli bir referans noktası olmuştur.

Tablo 2*Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. PS-Öz Yeterlilik	-											
2. PS-Umut	0,51**	-										
3. PS-Dayanıklılık	0,49**	0,50**	-									
4. PS-İyimserlik	0,33**	0,40**	0,52**	-								
5. İş İklimi-Destek	0,24**	0,41**	0,27**	0,43**	-							
6. İş İklimi-Engel	-0,10	-0,17*	0,01	-0,21**	-0,51**	-						
7. İş İklimi-Kaynak	0,16*	0,20**	0,26**	0,24**	0,66**	-0,36**	-					
8. İş Tanısı	0,38**	0,52**	0,32**	0,37**	0,52**	-0,30**	0,31**	-				
9. Yenilikçilik Niyeti	0,38**	0,38**	0,39**	0,28**	0,25**	0,01	0,20**	0,32**	-			
10. YİD-Fikir Üretimi	0,14	0,22**	0,14	0,30**	0,59**	-0,32**	0,52**	0,40**	0,12	-		
11. YİD-Araştırma	0,18*	0,28**	0,16*	0,32**	0,72**	-0,41**	0,59**	0,36**	0,23**	0,73**	-	
12. YİD-Fikri Destek	0,18*	0,27**	0,13	0,32**	0,72**	-0,47**	0,62**	-0,38**	0,27**	0,68**	0,83**	-
13. YİD-Uygulama	0,18*	0,25**	0,13	0,32*	0,72**	-0,43**	0,61**	0,35**	0,25**	0,64**	0,83**	0,89**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$.

3.4. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Veri setinin analize hazır hale getirilmesinin ardından, çalışmada kullanılan beş ölçeğin faktör yapıları analiz edilmiştir. Geçerlilik ve güvenirlik analizleri yapılarak Türkçe 'ye uyarlanmış ölçekler için tez çalışmasında sadece doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Schreiber ve diğerleri (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, alan yazında model uyumuna ilişkin pek çok farklı çalışmada farklı uyum iyiliği endekslerinin, farklı eşik değerlerle kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, Meydan ve Şeşen (2011) çalışmasında eşik değer olarak kullanılan ve Türkiye'de gerçekleştirilen pek çok çalışma içinde eşik değer olarak kullanılan, ki-kare serbestlik derecesi (X^2 , X^2/df), uyum iyiliği endeksi (GFI), aşamalı uyum iyiliği endeksi (IFI), karşılaştırılmalı uyum iyiliği endeksi (CFI) ve ortalama hata kareleri kökü (RMSEA) değerleri raporlanmaktadır. Model uyumuna yönelik kabul edilebilir uyum indeksleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum Göstergeleri Referans Değerleri

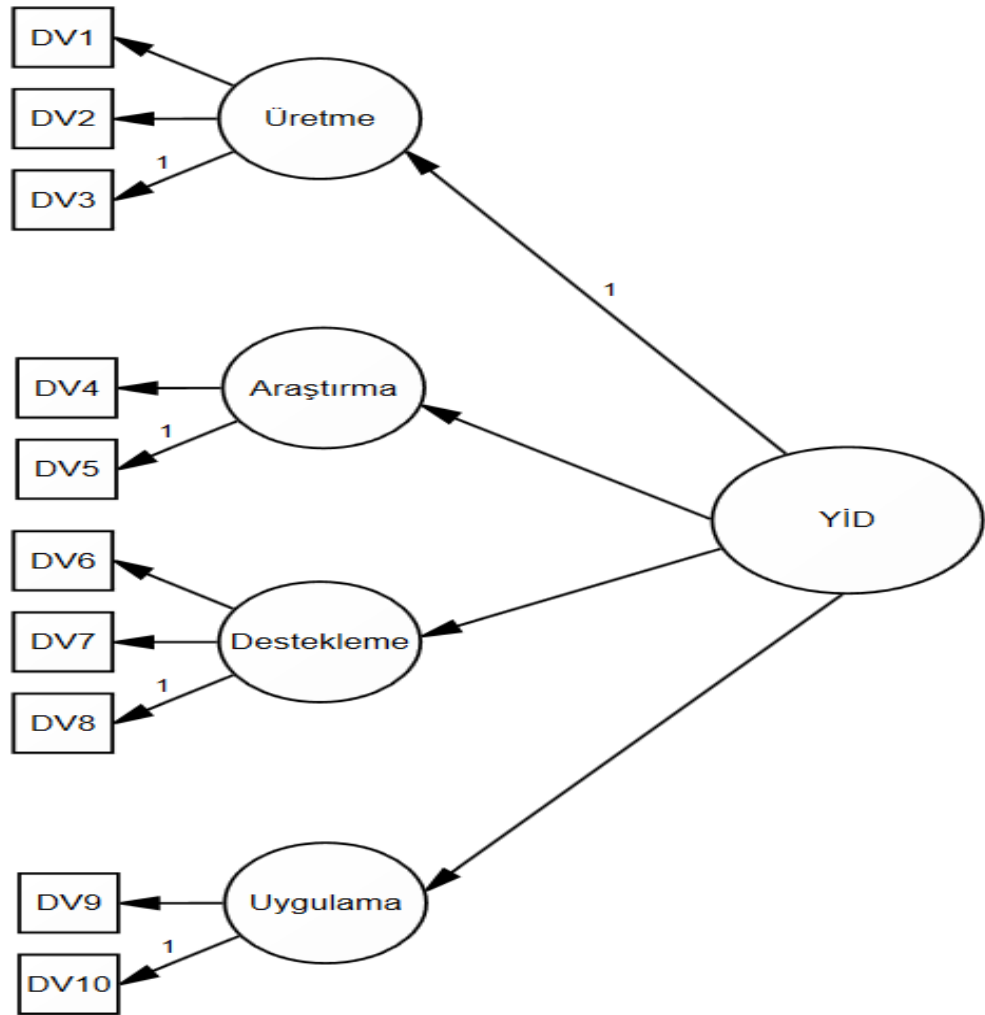
Uyum İyiliği Göstergesi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
x^2/df	$3 \geq x$	$5 \geq x > 3$
IFI	$x \geq 0,95$	$0,95 > x \geq 0,90$
CFI	$x \geq 0,97$	$0,97 > x \geq 0,95$
RMSEA	$0,05 \geq x$	$0,95 > x \geq 0,90$
GFI	$x \geq 0,90$	$0,90 > x \geq 0,85$

3.4.1. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Yenilikçi iş davranışı ölçeği, çalışmanın daha önceki kısımlarında belirtildiği gibi fikir üretme (3 madde), araştırma (2 madde), destekleme (3 madde) ve uygulama (2 madde) olmak üzere 4 alt boyutun yenilikçi iş davranışlarını nasıl yordadığı ölçümlenmek üzere tasarlanmıştır. Özgün çalışmayla uyumlu olacak şekilde, dört alt boyut kullanılarak hazırlanan 2. derece doğrulayıcı faktör analizi modeline Şekil 4'te yer verilmiştir.

Şekil 4

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Gerçekleştirilen analizler neticesinde modele ait uyum iyiliği parametrelerinin ($X^2/df = 2.25$; GFI = .92; CFI = .98; IFI = .98; RMSEA = .08) yeterli derecede uyum iyilikleri düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Program tarafından önerilen düzeltme indisleri ve standardize hata varyansı değerleri incelemesi neticesinde ilave bir düzeltme gerçekleştirilmemesine karar verilmiştir. Değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 4'te yer almaktadır.

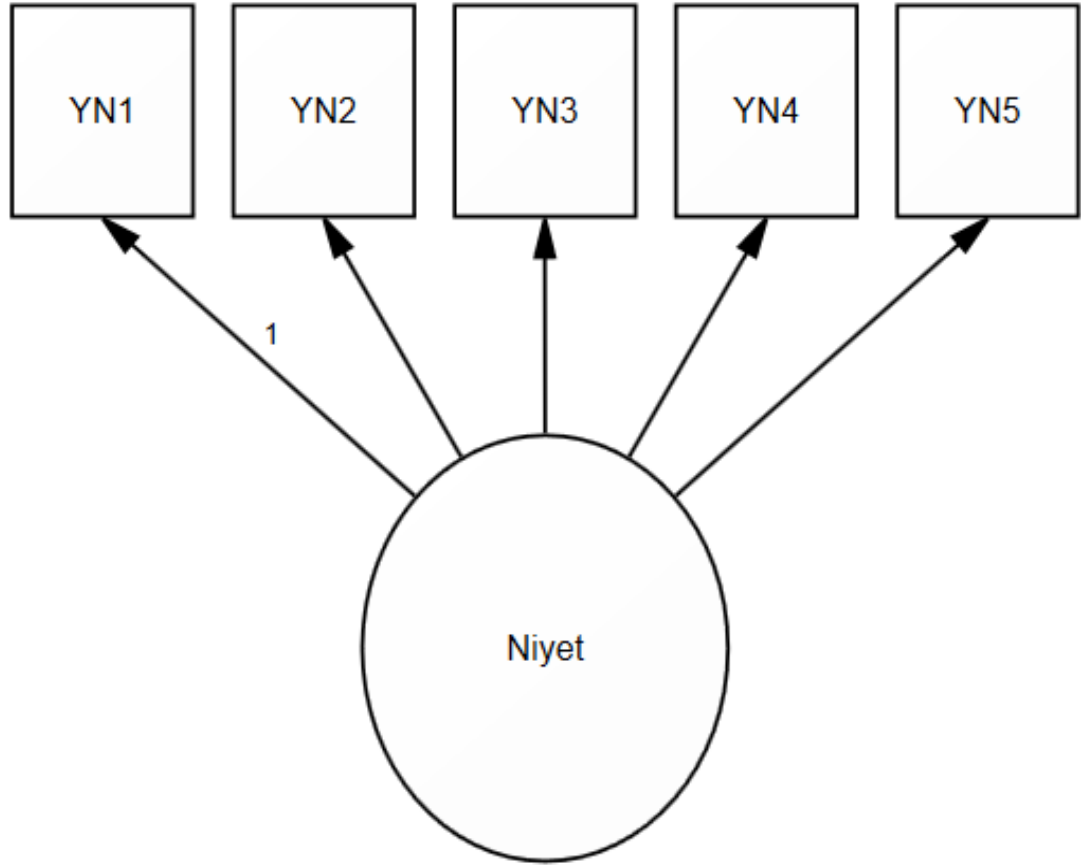
Tablo 4

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	B	SE
Üretim	Yenilikçi İş Davranışı	0,89	1	
Araştırma	Yenilikçi İş Davranışı	0,93	1,08	0,08
Destekleme	Yenilikçi İş Davranışı	0,99	1,24	0,09
Uygulama	Yenilikçi İş Davranışı	0,98	1,17	0,08
YİD1	Üretim	0,60	0,69	0,08
YİD2	Üretim	0,84	1,00	0,07
YİD3	Üretim	0,88	1	
YİD4	Araştırma	0,90	1,03	0,06
YİD5	Araştırma	0,91	1	
YİD6	Destekleme	0,90	0,95	0,05
YİD7	Destekleme	0,92	0,93	0,05
YİD8	Destekleme	0,91	1	
YİD9	Uygulama	0,94	1,02	0,05
YİD10	Uygulama	0,90	1	

3.4.2. Yenilikçilik Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Yenilikçilik niyeti ölçeği, çalışmanın daha önceki kısımlarında belirtildiği gibi tek boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. 5 soru ile kişilerin yenilikçilik niyetini ölçümlenmek üzere tasarlanmıştır. Özgün çalışmayla uyumlu olacak şekilde, tek boyutlu kullanılarak hazırlanan 1. derece doğrulayıcı faktör analizi modeline Şekil 5'te yer verilmiştir.

Şekil 5*Yenilikçilik Niyeti Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli*

Gerçekleştirilen analizler neticesinde modele ait uyum iyiliği parametrelerinin ($X^2/df = 1.38$; $GFI = .99$; $CFI = .99$; $IFI = .99$; $RMSEA = .05$) iyi bir uyum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Program tarafından önerilen düzeltme indisleri ve standardize hata varyansı değerleri incelemesi neticesinde ilave bir düzeltme gerçekleştirilmemesine karar verilmiştir. Değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5*Yenilikçilik Niyeti Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu*

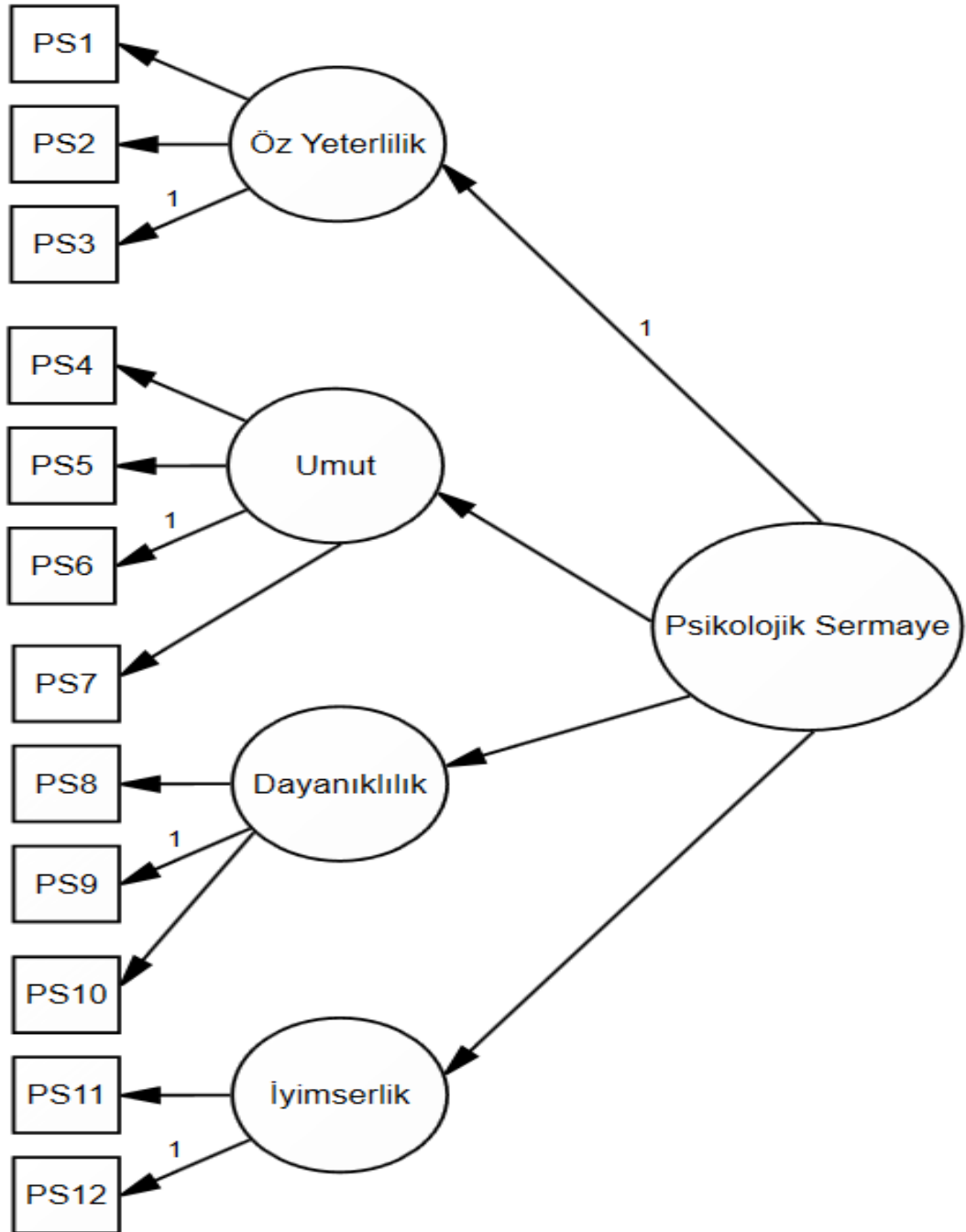
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	B	SE
YN1	Yeniliği Destekleme	0,57	1,00	
YN2	Yeniliği Destekleme	0,67	0,89	0,35
YN3	Yeniliği Destekleme	0,49	0,76	0,39
YN4	Yeniliği Destekleme	0,79	1,25	0,37
YN5	Yeniliği Destekleme	0,73	1,24	0,37

3.4.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Psikolojik sermaye ölçeği, çalışmanın daha önceki kısımlarında bahsedildiği gibi öz yeterlilik (3 madde), umut (4 madde), dayanıklılık (3 madde) ve iyimserlik (2 madde) olmak üzere 4 alt boyutun Psikolojik Sermayeyi nasıl yordadığı ölçümlenmek üzere tasarlanmıştır. Özgün çalışmayla uyumlu olacak şekilde, 4 alt boyut kullanılarak hazırlanan 2. derece doğrulayıcı faktör analizi modeline Şekil 6'da yer verilmiştir.

Şekil 6

Psikolojik Sermaye Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Gerçekleştirilen analizler neticesinde modele ait uyum iyiliği parametrelerinin ($X^2/df = 2.28$; GFI = .90; CFI = .91; IFI = .91; RMSEA = .08) kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir. MacCallum ve Austin (2000) modelin uygun uyum endekslerine sağladığı noktada ilave düzeltmeler yapmanın örneklemin küçük ve kendine özgü özellikleri olan bir grup olması nedeniyle akılcı olmayacağını savunmuştur. Bu nedenle ilave düzeltmeler gerçekleştirilmemiştir. Değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6

Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu

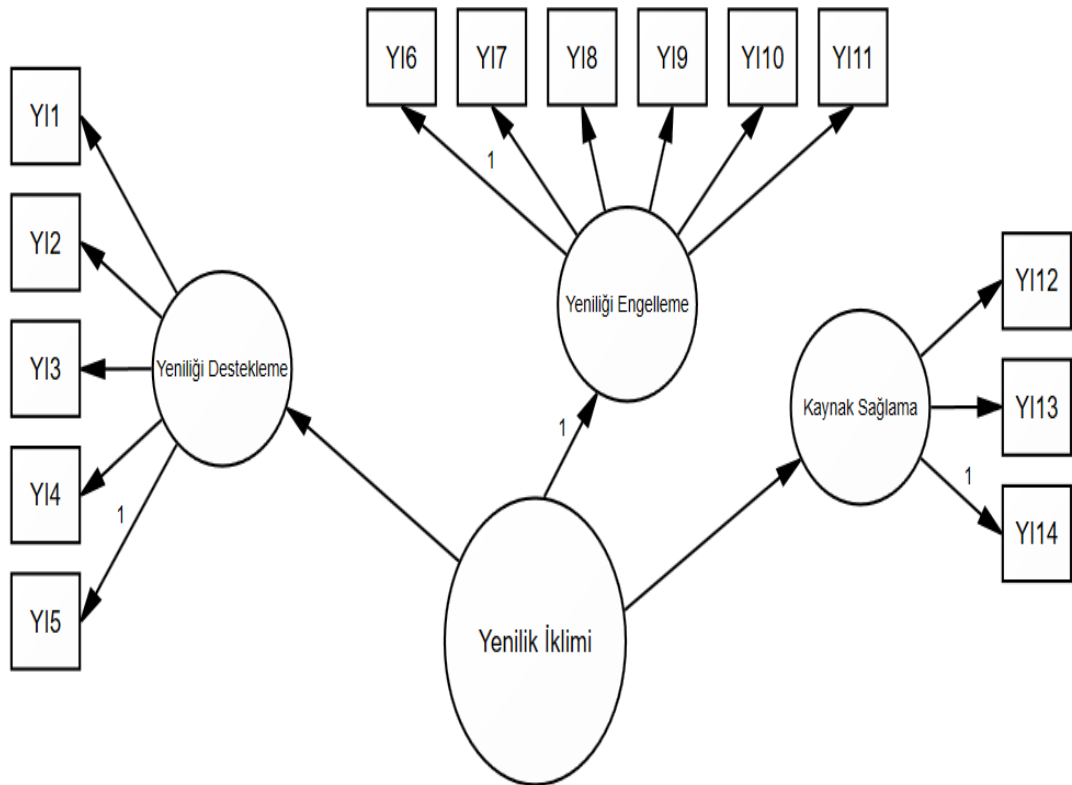
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	B	SE
Öz Yeterlilik	Psikolojik Sermaye	0,72	1	
Umut	Psikolojik Sermaye	0,82	2,02	0,35
Dayanıklılık	Psikolojik Sermaye	1,00	1,92	0,42
İyimserlik	Psikolojik Sermaye	0,64	2,04	0,39
PS 1	Öz Yeterlilik	0,81	1,24	0,16
PS 2	Öz Yeterlilik	0,68	1,66	0,23
PS 3	Öz Yeterlilik	0,67	1	
PS 4	Umut	0,61	0,66	0,09
PS 5	Umut	0,75	0,97	0,11
PS 6	Umut	0,75	1	
PS 7	Umut	0,60	0,97	0,13
PS 8	Dayanıklılık	0,63	0,88	0,17
PS 9	Dayanıklılık	0,47	1	
PS 10	Dayanıklılık	0,67	1,00	0,19
PS 11	İyimserlik	0,80	0,93	0,12

3.4.4. Yenilikçi İklim Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Yenilikçi iklim ölçeği, çalışmanın daha önceki kısımlarında bahsedildiği gibi yeniliği destekleme (5 madde), yeniliği engelleme (6 madde), kaynak sağlama (3 madde) olmak üzere 3 alt boyutun, yenilikçi iklimi nasıl yordadığı ölçümlenmek üzere tasarlanmıştır. Özgün çalışmayla uyumlu olacak şekilde, 3 alt boyut kullanılarak hazırlanan 2. derece doğrulayıcı faktör analizi modeline Şekil 7'de yer verilmiştir.

Şekil 7

Yenilikçi İklim Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Gerçekleştirilen analizler neticesinde modele ait uyum iyiliği parametrelerinin ($X^2/df = 3.90$; GFI = .81; CFI = .87; IFI= .87 RMSEA = .13) kabul edilebilir seviyede olmadığı tespit edilmiştir. Program tarafından önerilen düzeltme indisleri ve standardize hata varyansı değerleri incelemesi neticesinde, 4 adet kovaryans eklenmiştir. Eklemeler hata terimi 1 ile hata terimi 2 arasına, hata terimi 2 ile hata terimi 5 arasına, hata terimi 4 ile hata terimi 5 arasına son olarak hata terimi 8 ile hata terimi 9 arasına yapılmıştır. Yenilenen model için uyum iyiliği parametreleri ($X^2/df = 2.13$; GFI = .90; CFI = .95; IFI= .95 RMSEA = .08) anlamlı şekilde iyileşmiş ve kabul edilebilir değer eşiğine ulaşmıştır. Özgün ve revize edilmiş modele ait uyum iyiliği değerleri karşılaştırmalı olarak Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7

Yenilikçi İklim Ölçeği Uyum Analizi Karşılaştırma Tablosu

	X^2/df	GFI	CFI	IFI	RMSEA
Özgün Model	3,90	,81	,87	,87	,13
Revize Edilmiş Model	2,13	,90	,95	,95	.08

Gerçekleştirilen revize işlemleri sonrası oluşturulan modele ilişkin değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8*Yenilikçi İklim Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu*

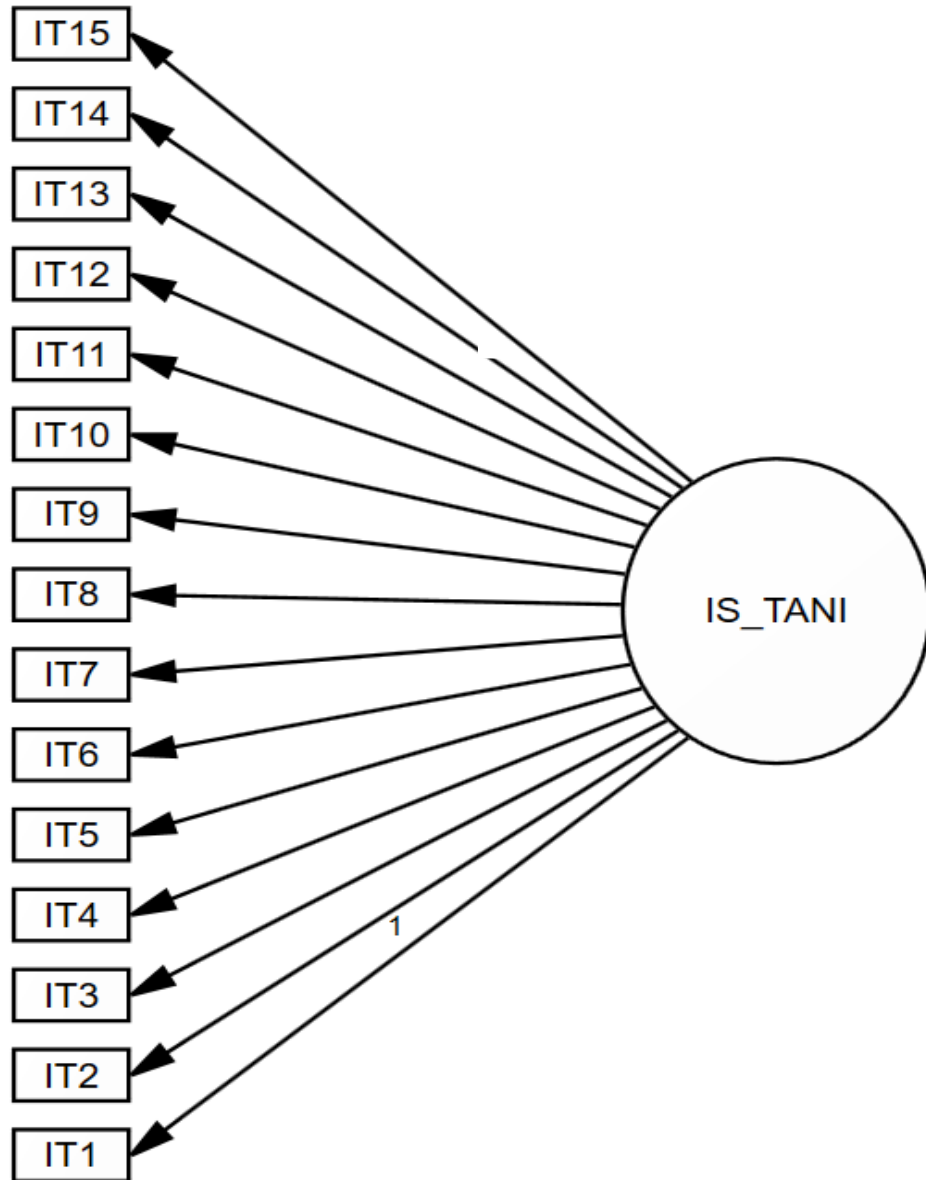
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	B	SE
Yeniliği Destekleme	Yenilikçi İklim	1,04	1,46	0,27
Yeniliği Engelleme	Yenilikçi İklim	-0,55	-,93	0,16
Kaynak Sağlama	Yenilikçi İklim	0,76	1	-
YI 1	Yeniliği Destekleme	0,74	0,91	0,10
YI 2	Yeniliği Destekleme	0,85	1,06	0,10
YI 3	Yeniliği Destekleme	0,77	0,86	0,08
YI 4	Yeniliği Destekleme	0,76	0,97	0,06
YI 5	Yeniliği Destekleme	0,77	1	-
YI 6	Yeniliği Engelleme	0,89	1	-
YI 7	Yeniliği Engelleme	0,84	0,89	0,06
YI 8	Yeniliği Engelleme	0,73	0,86	0,07
YI 9	Yeniliği Engelleme	0,74	0,77	0,06
YI 10	Yeniliği Engelleme	0,76	0,85	0,07
YI 11	Yeniliği Engelleme	0,72	0,89	0,08
YI 12	Kaynak Sağlama	0,77	0,99	0,11
YI 13	Kaynak Sağlama	0,77	1,07	0,12
YI 14	Kaynak Sağlama	0,71	1	-

3.4.5. İş Tanısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

İş tanısı ölçeği, çalışmanın daha önceki kısımlarında bahsedildiği gibi 5 alt boyutlu yapıda kullanılarak çalışanın işine karşı olan olumlu değerlendirmelerini açıklayabilmektedir. Bu çalışmada ise Türkiye örnekleminde daha önce yapılan çalışmalarda olduğu gibi tek faktörlü üst yapı modeli kullanılmıştır. Tek boyutlu yani 1. derece doğrulayıcı faktör analizi modeline Şekil 8’te yer verilmiştir.

Şekil 8

İş Tanısı Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli



Gerçekleştirilen analizler neticesinde modele ait uyum iyiliği parametrelerinin ($\chi^2/df = 3.70$; $GFI = .80$; $CFI = .74$; $IFI = .74$ $RMSEA = .12$) kabul edilebilir seviyede olmadığı tespit edilmiştir. Program tarafından önerilen düzeltme indisleri ve standardize hata varyansı değerleri incelemesi neticesinde, dokuzuncu, on birinci ve 13 soruların diğer kendi içlerinde yüksek derecede standardize hata varyansı

değeri içerdiği tespit edilmiştir. Ayrıca ilgili değişkenlerin tamamı 0.07 rakamının altında kalacak şekilde R^2 oranlarına sahiptir. Soruların ters kodlu olması nedeniyle gerektiği anlaşılmadığı değerlendirilmiştir. Sıralı bir şekilde maddelere ait hata terimleri arasında kovaryans atamaları yapılarak analizler yenilenmiştir. Ancak her iterasyonda uyum iyiliği değerleri gelişmesine rağmen alan yazında belirtilen kabul edilebilir seviyeye ulaşamamıştır.

Hair ve diğerleri (2010) model içerisinde yer değişkenlerin açıklanan R^2 değerinin 0.20 seviyesinde olduğu durumlarda bu değişkenlerin model üzerinde yeterli açıklayıcılağa sahip olmadığı belirtmektedir. Takip eden aşamada maddeler teker teker analiz dışı bırakılmış ve analizler yenilenmiştir. Modele ait uyum iyilikleri dokuzuncu, on birinci ve on üçüncü maddelerin analiz dışı bırakıldığı ve program tarafından önerilen (hata terimi 4 ile hata terimi 10 ve hata terimi 1 ile hata terimi 14) arasına kovaryans atamaları gerçekleştirildiği durumda sağlanmıştır. Yenilenen model için uyum iyiliği parametreleri ($X^2/df = 1.70$; GFI = .93; CFI = .95; IFI = .95; RMSEA = .06) anlamlı şekilde iyileşmiş ve kabul edilebilir değer eşiğine ulaşmıştır. Özgün ve revize edilmiş modele ait uyum iyiliği değerleri karşılaştırmalı olarak Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9

İş Tanısı Ölçeği Uyum Analizi Karşılaştırma Tablosu

	X^2/df	GFI	CFI	IFI	RMSEA
Özgün Model	3,70	,80	,83	,84	,13
Revize Edilmiş Model	1,72	,92	,94	,94	.06

Gerçekleştirilen revizyonlar sonrası oluşturulan modele ilişkin değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10*İş Tanısı Ölçeği DFA Korelasyon Katsayıları Tablosu*

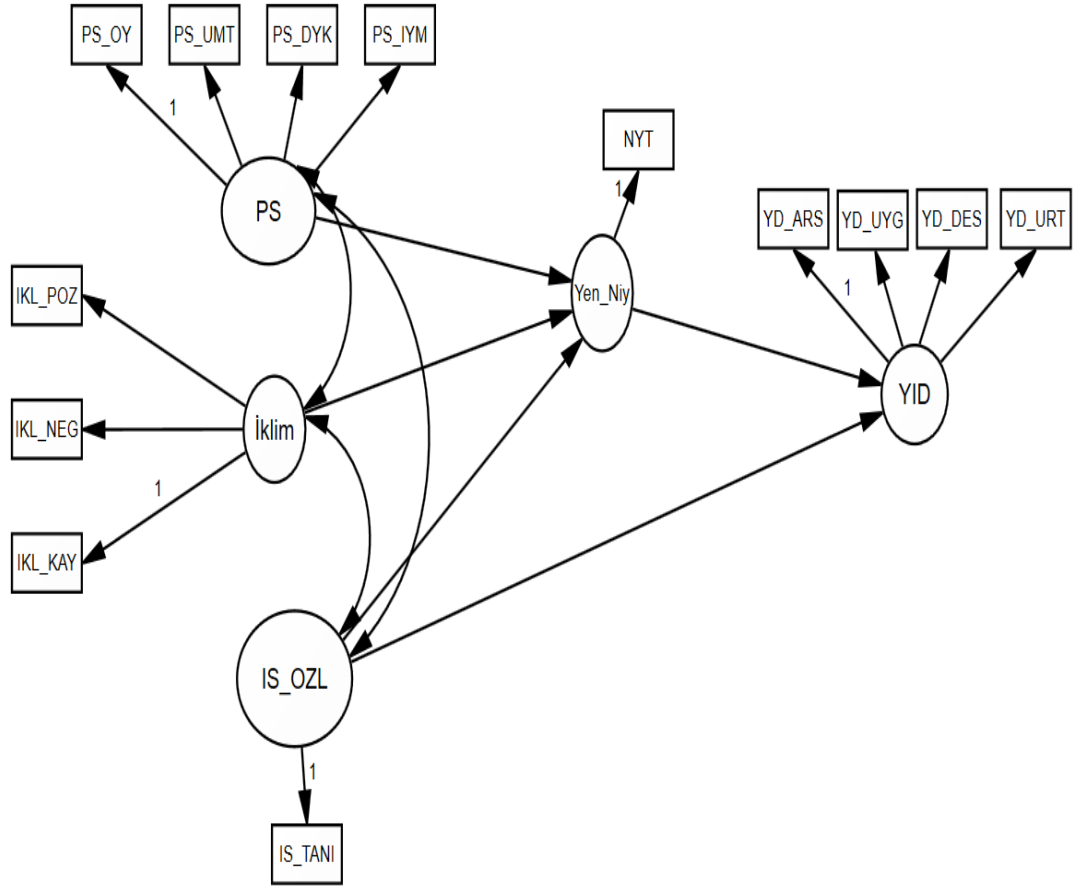
Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	B	SE
IT 1	Yeniliği Destekleme	0,40	1,00	
IT 2	Yeniliği Destekleme	0,61	1,68	0,35
IT 3	Yeniliği Destekleme	0,64	1,89	0,39
IT 4	Yeniliği Destekleme	0,63	1,77	0,37
IT 5	Yeniliği Destekleme	0,61	1,73	0,37
IT 6	Yeniliği Engelleme	0,66	1,57	0,32
IT 7	Yeniliği Engelleme	0,76	1,65	0,33
IT 8	Yeniliği Engelleme	0,75	1,71	0,34
IT 10	Yeniliği Engelleme	0,45	1,06	0,26
IT 12	Yeniliği Engelleme	0,69	1,50	0,30
IT 13	Yeniliği Engelleme	-0,27	-0,76	0,25
IT 14	Kaynak Sağlama	0,34	0,81	0,18
IT 15	Kaynak Sağlama	-0,47	-1,32	0,31

3.5. Araştırma Modeline İlişkin Analizler

Çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesi amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeline Şekil 9'da yer verilmiştir. Bu model kapsamında daha önce doğrulayıcı faktör analizlerinde örtük değişken olarak yer alan alt boyutlar için IBM SPSS 24 programı yardımıyla ortalama değer alınmak suretiyle birer gözlenen değişken oluşturulmuştur. Toplam soru sayısı ve gözlenen değişkenlere ait hata terimleri sayısı ve örtük değişken sayısı, örneklem büyüklüğü ile birlikte değerlendirildiğinde söz konusu toplulaştırma işlemi yapılmaksızın gerçekleştirilen analizlerin yeterli uyum iyiliği göstermekten uzak olacağı değerlendirilmektedir.

Şekil 9

Yapısal Eşitlik Modeli



IBM AMOS 22 programı kullanılarak gerçekleştirilen analizler neticesinde modele ait uyum iyiliği parametrelerinin ($X^2/df = 1.96$; GFI = .92; CFI = .96; IFI = .96; RMSEA = .07) yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Program tarafından önerilen, düzeltme endeksleri ve standardize hata değerleri incelemesi neticesinde de her hangi bir revizyon işlemi yapılmasına gerek olmadığı görülmüştür. Değişkenler arası korelasyon katsayıları ve yapısal eşitlik analiz sonuçlarına ise Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11*Yapısal Eşitlik Modeli Açıklanan Varyans Değerleri*

	Yol			β	B	SE	p
	PS	<--	YN	4,76	3,96	90,97	0,968
	Yİ	<--	YN	2,78	1,05	33,55	0,975
	IT	<--	YN	-5,64	-3,44	109,36	0,975
	IT	<--	YD	1,79	2,87	0,95	0,002*
	YN	<--	YD	-1,21	-3,17	1,53	0,038*

YN $R^2 = 0,900$ YN $R^2 = 0,535$ * $p < 0,05$.

Analiz sonuçlarına göre algılanan davranışsal kontrolün (modelde; iş tanısı) davranışı pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir ($\beta= 1,79$, $p=0,002$). Yenilikçilik niyetinin de yenilikçi iş davranışını negatif yönde anlamlı olarak yordadığı tespit edilmiştir ($\beta= -1,21$, $p=0,038$). Psikolojik sermaye, yenilikçi iklim ve iş tanısı özelliklerinin yenilikçilik niyetini anlamlı olarak yordamadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, planlanmış davranış teorisinin varsayımlarını kısmen doğrulamaktadır. Bu bulguların araştırma hipotezlerini doğrulama durumları Tablo 12'de detayları ile yer almaktadır.

Tablo 12*Araştırma Hipotezleri*

No	Hipotez	Doğrulanma Durumu
H ₁	Çalışanların sahip oldukları psikolojik sermaye ile yenilikçilik niyetleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Doğrulanmadı.
H ₂	Yenilikçi iş iklimi ile çalışanların yenilikçilik niyetleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Doğrulanmadı.
H ₃	Olumlu iş özellikleri ile çalışanların yenilikçilik niyetleri arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Doğrulanmadı.
H ₄	Olumlu iş özellikleri ile çalışanların yenilikçi iş davranışları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Doğrulandı.
H ₅	Çalışanların yenilikçilik niyetleri ile yenilikçi davranışları arasında pozitif yönlü ilişki vardır.	Doğrulanmadı.
H _{6a}	Çalışanların yenilikçilik niyetleri, çalışanlarca sahip olunan psikolojik sermaye ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayacaktır.	Doğrulanmadı.
H _{6b}	Çalışanların yenilikçilik niyetleri, yenilikçi iş iklimi ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayacaktır.	Doğrulanmadı.
H _{6c}	Çalışanların yenilikçilik niyetleri, iş özellikleri ile yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkilerde aracı rol oynayacaktır.	Doğrulanmadı.

3.6. Tartışma ve Genel Değerlendirme

Planlanmış Davranış Teorisi (PDT) çerçevesinde gerçekleştirilen bu araştırma, çalışılan işe ait özelliklerin, sahip olunan psikolojik sermayenin ve iş yerinde hâkim çalışma ikliminin, çalışanların yenilikçilik niyetleri aracılığıyla yenilikçi iş davranışları üzerindeki rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, araştırma hipotezleriyle (H₄) tutarlı olarak, algılanan davranışsal kontrolün, yenilikçi iş davranışını anlamlı olarak pozitif yönde açıkladığını göstermiştir. Ancak bunun dışındaki araştırma hipotezlerini onaylayan bulgulara ulaşılmamıştır. Spesifik olarak belirtmek gerekirse, çalışanların psikolojik sermayesinin (H₁), yenilikçi iş ikliminin (H₂) ve olumlu iş özelliklerinin (H₃) yenilikçilik niyetlerini pozitif yönde yordayacağını öngören araştırma hipotezleri doğrulanmamıştır. Araştırma bulguları, bu üç değişkenin yenilikçilik niyeti ile anlamlı olarak ilişkili olmadığını göstermiştir. Buna ek olarak, çalışanların yenilikçilik niyetleri ile yenilikçi iş davranışları arasında araştırma hipotezlerinin (H₅) aksine negatif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Son olarak, bağımsız değişkenler (psikolojik sermaye, yenilikçi iş iklimi ve olumlu iş özellikleri) ve aracı değişken (yenilikçilik niyeti) arasında anlamlı ilişki olmadığından dolayı, aracı değişken modellerine yönelik olarak öne sürülen son üç araştırma hipotezine (H_{6a}, H_{6b} ve H_{6c}) yönelik analizler gerçekleştirilememiştir. Elde edilen bulgular, aşağıda ayrıntılı olarak tartışılmaktadır.

Sayırsız farklı çalışmayla desteklenen PDT, bir davranışa yönelik olumlu tutum, algılanan sosyal normlar ve davranış üzerinde algılanan kontrolün, davranışı sergileme niyetinin en önemli belirleyicileri olduğunu vurgulamaktadır (Ajzen, 2020). Ancak yukarıda da belirtildiği gibi bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizler, yenilikçi iş davranışlarının, yalnızca katılımcıların kendi yenilikçi iş davranışları üzerindeki kontrolleri (modelde: iş tanısı) tarafından açıklandığını göstermiştir.

Algılanan davranışsal kontrol boyutu, kişilerin bazı davranışların gerçekleştirilmesinin tamamen kendi iradi kontrollerinde olmadığı ve bu davranışların öngörülmesinin de oldukça önemli olduğu öne sürülerek Gerekeçeli

Eylem Teorisine eklenmiştir. Diğer bir deyişle, Gerekçeli Eylem Teorisi, bireylerin iradi kontrollerinde gerçekleştirdikleri davranışları yeterince iyi yordayabilirken, kendi iradeleri dışındaki faktörlerin de rol aldığı davranışlar söz konusu olduğunda sadece niyetin oluşturulması davranışı yordamak için yeterli olmamıştır. Bu doğrultuda algılanan kontrolün dahil edildiği PDT'nin geliştirilmesi, kişinin eylem üzerindeki olası kısıtlamalara dair algılarına yönelik bilgi sağlamış ve niyetlerin neden her zaman davranışı öngörmediğinin açıklanmasına destek olmuştur. Armitage ve Connor (2001) tarafından gerçekleştirilen kapsamlı meta analiz çalışması, bu tez çalışmasından elde edilen bulgularla tutarlı olarak, algılanan davranışsal kontrolün, tutum ve normlara kıyasla hem niyet hem de davranışın daha güçlü bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Yine aynı meta analiz çalışmasına göre algılanan davranışsal kontrol kişilerin öz yeterlilik (self-efficacy) duyguları ile anlamlı olarak pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Bu kapsamda, çevresel faktörler üzerindeki kontrol algısının, kişilerin kendilerini daha yeterli ve otonom çalışanlar olarak değerlendirmeleriyle ilişkili olduğu ve bununla tutarlı olarak, yenilikçi davranış sergileyebileceklerine yönelik inançlarını ve bu yöndeki davranışlarını şekillendiriyor olabileceği önerilebilir (ayrıca bk., Özer ve Yılmaz, 2011). Özetle bu araştırmanın bulguları, planlanmış davranış teorisini kısmen doğrulamakla birlikte, bu teorinin belki de ilgili alan yazına yaptığı en önemli katkı olan algılanan kontrolün niyet ve davranış üzerindeki rolünün altını çizdiğinden dolayı oldukça önemlidir.

PDT kapsamında önerilen tutum ve normun niyeti ve niyet aracılığıyla da davranışı anlamlı olarak yordamamış olması, diğer bir deyişle, PDT'nin tamamen değil de kısmen onaylanmış olması üzerinde durulması gereken bir diğer konudur. Ajzen (2020) tarafından yakın zamanda gerçekleştirilen gözden geçirme çalışması, PDT kapsamında gerçekleştirilen çalışmaların ortaya koyduğu bulgulardaki tutarsızlıklara odaklanmaktadır. Ajzen, PDT'yi temel alarak gerçekleştirilmiş olmasına rağmen PDT'nin önerileriyle uyuşmayan sonuçlar ortaya koyan araştırmaların, bazı açılardan sorunları olabileceğine işaret etmektedir. Bu olası açıklamalardan biri, ranj kısıtlılığıdır. *Ranj kısıtlılığı*, araştırmaya dahil edilen bireylerin niyetlerinde veya davranışlarında sınırlı derecede farklılık olması, diğer bir deyişle, araştırmaya dahil edilen grubun

birbirine oldukça benzer bireyler olması durumunda karşılaşılan bir örneklem yanlılığı tehdididir. Ranj kısıtlılığı, örneklemdaki bireylerin çok benzer özelliklere sahip olması nedeniyle, araştırma değişkenlerin varyansının azalmasını ve değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünün sınırlanmasını ifade etmektedir (Brenes vd., 1998). Bu tez çalışmasının katılımcılarının da ağır sanayi iş kollarında çalışmakta olan, yaşları, deneyim ve öğrenim düzeyleri oldukça benzer olan beyaz yakalı çalışanlardan oluşması, araştırmayı ranj kısıtlılığı tehdidinde açık hale getirmektedir. Diğer bir deyişle, araştırma örnekleminin, birbirine çok benzer özellikler taşıyan katılımcılardan oluşması, sorulara verilen yanıtların çok benzeşmesine neden olarak değişkenlerin varyansını azaltmış ve araştırma kapsamında önerilen ilişkilerin ve aracılık modelinin anlamlılık düzeyine ulaşmasına engel olmuş olabilir. Bu tehdit öngörülerek, araştırma kapsamında ilk olarak mavi yakalı çalışanlardan da veri toplanması amaçlanmıştır. Ancak, araştırma sonunda yalnızca iki mavi yakalı çalışana ulaşılabildiğinden dolayı mavi ve beyaz yakalı çalışan katılımcı sayısı arasında büyük bir dengesizlik ortaya çıkmış ve mavi yakalı katılımcılar, araştırma örnekleminde dışlanmıştır. Gelecekteki çalışmalarda, araştırma değişkenlerinin ranjını arttırmak için daha çeşitli katılımcı gruplarına ulaşılması önerilmektedir.

PDT temelinde gerçekleştirilen araştırmaların, teoriyle uyumsuz sonuçlar ortaya çıkarmasını açıklamak için öne sürülen olası nedenlerden bir diğeri ise varsayımsal yanlılıktır (Ajzen, 2020). İnsanlar sosyal olarak arzu edilen davranışları gerçekleştirme konusunda olumlu şekilde yanlılardır. Olumlu varsayımsal yanlılık, kişilerin davranışa karşı niyetlerini kolayca ulaşabildikleri inançları ve tecrübeleri doğrultusunda değerlendirmelerinden kaynaklanan eğilimi ifade etmektedir. Ancak davranışın gerçekten icra edilmesi sürecinde diğer faktörlerin devreye girmesiyle olumlu yanlılık etkisiyle yüksek şekilde oluşan oran negatif yönde değişmektedir. Sheeran (2002) tarafından kanser taraması, fiziksel egzersiz yapılması gibi pozitif davranışların incelendiği sistematik gözden geçirme çalışmasında niyet ve davranış gerçekten icra etme arasındaki uyuşmanın %50 oranında kaldığı tespit edilmiştir.

Benzer şekilde insanlardan piyasada alım satımı yapılmayan değerli bir kamusal malı kendi bakış açılarıyla değerlendirmeleri istendiğinde (gerçekten ticari işlem olmayacağı bilinci ile) gerçek değerinin çok üzerinde bir değerlendirme ortaya çıkmıştır. Bununla tutarlı olarak, yenilikçilik kavramının öneminin ve bilinirliğinin günden güne artmasına ve neredeyse her çalışanın bu kavramı gündemine almasına rağmen kavramın belirli bir çerçevesinin çizilmesinin zorluğundan dolayı kişilerin yenilikçiliğe ilişkin varsayımları ve davranışları arasında bir tutarsızlık meydana gelmektedir. İş yerlerindeki yenilikçilik uygulamalarının birbirinden çok farklı olması, yenilikçilik kavramının net ve ölçülebilir bir tanımının yapılamaması, çalışanların kendilerinin yenilikçilik niyetlerini ve yenilikçi iş davranışları gösterme eğilimlerini değerlendirmeleri açısından olumsuz rol oynamış olabilir. Bu doğrultuda, katılımcıların rapor ettiği yenilikçilik niyeti kendi deneyim ve fikirleri temelinde belirlenmiş, yenilikçilik davranışı ise işyeri tarafından çerçevesi yeterince belirlenmemiş yenilikçilik kavramına dayanıyor olabilir. Bu belirsizlik, bireylerin iş ortamında çaresiz hissetmesine ve yenilikçilik niyetleri arttıkça, bu niyetin uygun davranışsal karşılığını bulamamasından dolayı niyet ve davranış arasında negatif bir ilişkinin oluşmasına neden olmuş olabilir.

Elde edilen bu yöndeki bulgu, öğrenilmiş çaresizlik temelinde de açıklanabilir (Seligman, 2002). Öğrenilmiş çaresizlik, kontrol edilemeyen deneyimlerin, artan pasiflik ve eylemden kaçınma ile sonuçlanacağını ifade etmektedir. Bu doğrultuda, olayları kontrol edebileceğine inanan birey, bu olayları kontrol etmek için daha etkili davranışlar sergilerken, olayları kontrol edemeyeceğine inanan bireyin bu türden davranışlar sergileme olasılığı çok daha düşüktür. Dolayısıyla, çalıştığı kurumda yenilikçiliğe dair tanımların ve normların belirli olmadığına inanan çalışan, kendisinin bu yöndeki niyetlerinin tersine, bu türden davranışlar sergilemekte daha isteksiz ve umutsuz olabilmektedir. Dolayısıyla, kurama ters görünmesine rağmen, niyet ve davranış arasında elde edilen bu negatif ilişki, yenilikçiliğin kesin sınırlarının belirlenmesi ve tanımının yapılması ihtiyacına ek olarak, yine algılanan kontrolün önemine işaret etmesi açısından yukarıda söz edilen bulgularla tutarlı şekilde değerlendirilebilir. Bu tartışmayla tutarlı olarak, Ajzen (2020) de niyet ve davranış arasındaki ilişkinin gücünü zayıflatan önemli unsurlardan biri olarak, algılanan davranışsal kontrolün düşük olmasını

vurgulamaktadır. Ajzen'e göre davranış üzerindeki kontrolünün düşük olduğuna inanan kişiler niyetlerini ne derecede güçlendirirlerse güçlendirsinler davranışı asla gerçekleştirmeyeceklerine inanarak motivasyon düşüklüğü yaşama ve sonrasında davranışı icra etmeme ya da edememe yönünde hareket edebileceklerdir. Sonuç olarak, gelecekteki çalışmaların, yenilikçilik tanımının netleştirilmesine ve çerçevesi kesinleşmiş bu kavramın çalışanlarla etkili biçimde paylaşılmasının etkili yollarının bulunmasına odaklanması oldukça önemlidir. Bu konuda daha fazla bilgiye sahip olmak, çalışanların bu konu üzerindeki kontrol algılarına ve niyetleri ile davranışlarının örtüşmesine yol açma potansiyeline sahiptir.

Özetle, PDT bir davranışın sergilenmesinin belirleyicileri konusunda oldukça kabul gören ve pek çok çalışma tarafından onaylanan bir çerçeve çizmektedir. Ancak, gerçekleştirilen çalışmaların, PDT'nin tüm önerilerini onayladığı örnekler sınırlıdır. Bu kapsamda, Gerekçeli Eylem Teorisi ve PDT'nin entegrasyonunun incelendiği daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Daha fazla sayıda katılımcı ile gerçekleştirilen gelecekteki çalışmalar, Gerekçeli Eylem Teorisi ve PDT'nin varsayımlarının karşılaştırılmalı olarak sınanmasına ve dolayısıyla PDT'nin gözden geçirilmiş, daha rafine bir versiyonunun üretilmesine ortam hazırlayabilir. PDT'nin daha az varyans açıkladığı gözlenen norm ve tutum boyutlarının yeniden tanımlanması, modelin genel iyiliğini olumlu yönde etkileyebilir. Buna ek olarak, araştırma değişkenlerinin arka planında yer alan, kişilik, ayrıntılı sosyodemografik bilgiler, kişisel değerler gibi unsurların da modellere entegre edilmesi, aracılık ve düzenleyicilik modelleri kapsamında incelenmesi, modellerin açıklayıcılığını arttıracaktır (Fishbein ve Ajzen, 2010; Ajzen, 2020). Örneğin, Hrubes ve diğerleri (2001) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kişilerin doğal yaşamı korumaya yönelik hassasiyetleri olduğu durumda, avlanma niyetleri ile gerçekten avlanma davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, PDT'nin özellikle sosyal olarak kabul görmeyen (yalancılık, hırsızlık vb.) davranışları açıklamada yetersiz kaldığının tespit edilmesi (Beck ve Ajzen, 1991), katılımcıların değerlerinin, davranışlarını açıklamada çok kritik bilgiler sağlayabileceğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, gelecekteki daha geniş örnekleme gerçekleştirilen çalışmaların,

kişilerin arka plan bilgilerini daha ayrıntılı olarak taraması önem arz etmektedir. Son olarak, yenilikçilik kavramının çerçevesinin ayrıntılı olarak belirlenmesi ve çalışanlara aktarılması oldukça önemli gibi görünmektedir. Ancak bu sayede çalışanların kendi yenilikçi davranışlarına yönelik kontrol algıları desteklenebilir ve yenilikçilik niyetlerinin yenilikçilik davranışları üzerindeki pozitif rolü güçlendirilebilir.

3.7. Çalışmanın Kısıtları, Gelecek Araştırmalar ve İş Uygulamalarına Yönelik Öneriler

Ulaşılabildiği kadarıyla yenilikçi iş davranışlarının, planlanmış davranış teorisi çerçevesinde incelediği sınırlı sayıda uluslararası çalışma gerçekleştirilmiştir ve ülkemizde bu konuya odaklanan bir çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca çalışma savunma, enerji ve madencilik gibi yüksek sayıda istihdam yaratan, ülke ekonomisi için önemli iş kollarında gerçekleştirilmiş olması nedeniyle de diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu temelde, bu tez çalışmasından elde edilen bulguların alan yazına ve iş uygulamalarına bilgi sağlama potansiyeline sahip olduğu ileri sürülebilir.

Ancak her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da belirli kısıtlılıklar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışmanın hedeflenenden görece olarak az sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmiş olmasıdır. Araştırma kapsamında ilk olarak sadece savunma sanayinde çalışanlardan veri toplanması amaçlanmış ancak yoğun çabalara rağmen katılım seviyesinin arzu edilen seviyede olmaması nedeniyle iş kolları temelinde uygulanan katılım kriteri genişletilmiştir. Bu genişletme sırasında, iş özellikleri bakımından savunma sanayi ile özdeşleştirilebilecek madencilik ve enerji gibi ağır sanayinin diğer kollarında faaliyet gösteren işletmeler de çalışmaya dahil edilmiştir. Ancak farklı iş yerlerinde çalışan kişilerin yenilikçilik niyetleri ve yenilikçi iş davranışları, çalışma ortamlarının fiziksel özellikleri, işte kullanmakta oldukları teknolojiler, iş yerlerinde izlenen insan kaynakları uygulamaları ve ücretlendirme politikaları gibi sayısız değişken tarafından etkilenmektedir. Buna rağmen katılımcı sayısı istenen düzeyde

olmamıştır. Katılıma yönelik bu isteksizlik, pandemi döneminde online olarak gerçekleştirilen çalışmaların sayısının çok fazla artmasından dolayı insanların bu çalışmalara katılımlarının olumsuz yönde etkilenmesinden kaynaklanmış olabilir. Gelecekteki çalışmaların daha yüksek sayıda katılımcıya ulaşması elde edilen bulguların güvenilirliğini destekleyecektir.

Araştırmanın ikinci sınırlılığı, bütün veri toplama araçlarının katılımcıların öz bildirimine dayanıyor olmasıdır. Bu durumun ortak yöntem yanlılığına (common method bias) sebebiyet vermiş olabileceği düşünülmektedir. Olası ortak yöntem yanlılığının etkilerinin azaltılması için gelecek çalışmalarda, gözlem, görüşme ya da öykü tamamlama gibi öz bildirimden farklı temelde geliştirilmiş veri toplama yöntemlerinin kullanılması faydalı olacaktır. Araştırmaya dair bir diğer sınırlılık işe veri toplama aracı olarak çevrim içi anketlerin kullanılmış olmasıdır. Bu yöntem her ne kadar süratli ve maliyet açısından etkin olsa da katılımcılarla bir araya gelinerek gerçekleştirilecek mülakatlar ile daha yüksek bir anlayış ve anlatım imkânı yakalanarak daha ayrıntılı veri elde edilmesi sağlanabilir. Çalışmanın enlemesine kesitsel (cross sectional) desen kullanılarak gerçekleştirilmiş olması da araştırmaya dair son kısıt olarak değerlendirilebilir. Yenilikçilik konusunda boylamsal çalışmalar gerçekleştirmek ve yenilikçilik üzerinde etkin olan faktörleri belirlemek (Abstein vd., 2014) meşakkatli bir uğraş olsa da çalışmanın boylamsal olarak yenilenmesi halinde neden-sonuç mekanizmalarının aydınlatılması anlamlı sonuçlar üretecektir.

Bu çalışma kapsamında kurgulanan araştırma modelinde planlanmış davranış teorisine ait boyutlar, farklı ölçüm araçları kullanılarak değerlendirilmiştir. Ancak yenilikçilik niyetinin, tutum (modelde; psikolojik sermaye) ve sosyal norm (modelde; yenilikçi iş iklimi) tarafından yordandığı görülmektedir. Bu nedenle modelde yer alan değişkenlerden sonuç değişkinlerini beklendiği gibi yordamayan niyet, tutum ve sosyal norm değişkenleri için ölçüm araçlarının farklılaştırılması değerlendirilmelidir. Ölçüm araçlarının değiştirilmesi konusunda Ajzen (2006) tarafından önerildiği gibi her faktör için dört ya da beş sorudan oluşan soru setleri geliştirilerek ölçüm yapılabileceği gibi alan yazında yer alan teoriyle uyumlu diğer ölçüm araçlarından da istifade edilmesi mümkündür.

Örneğin tutum boyutunu ölçmek için çalışanların değişime gösterdiği direnç, deneyime açıklık, değişime hazır olma seviyesi gibi ölçüm araçları kullanılabilir. Algılanan lider ve iş arkadaşı desteği seviyeleri ile kişilerin algıladıkları örgütsel yenilikçilik desteği seviyesi ölçeklerinin kullanılması da önemli bulgular ortaya koyma potansiyeline sahiptir. Son olarak ise planlanmış davranış teorisi kapsamında hem bağımlı hem de bağımsız değişken olarak yer almakta olan yenilikçilik niyetinin ölçümü için bireysel yenilikçilik düzeyi ölçeğinin kullanımı önerilmektedir. Yenilikçi iş davranışlarının günden güne artan önemi ve alan yazında her geçen gün daha yaygın şekilde çalışılan bir konu haline gelmesiyle birlikte davranış her ne kadar planlanmış davranış teorisi çerçevesinde ele alınmış olsa da örgütsel davranış alanında yer alan pek çok farklı konuyla ilişkilidir. Bu nedenle yenilikçi iş davranışlarının planlanmış davranış teorisi çerçevesinde incelenmesi noktasında pek çok farklı ölçüm aracının kullanılması teknik olarak mümkün olacaktır. Gelecek çalışmalarda en etkili ölçüm aracı setinin oluşturulması için bu çalışmanın yol gösterici olacağı değerlendirilmektedir.

İş uygulamalarına yönelik olarak entegre edilmesi için yürütülecek çalışmalarda ölçüm uyumunun iyileştirilmesi için organizasyon özelinde yenilikçilik tanımının açık şekilde belirlenmiş ya da en azından yenilikçilik konusu özelinde en az birkaç objektif ve ölçülebilir değerlendirme kriterinin belirlenmiş olmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Leonard ve Rayport (1997) tarafından belirtildiği gibi faaliyetlerine ağır sanayide devam eden firmaların yenilikçilik faaliyetleri, müşterilerin rehberleri, gerçekleştirilen odak grup çalışmaları, anketler ve benzeri çalışmalar doğrultusunda şekillenmektedir. Gholz (2011) tarafından öne sürülen, ağır sanayinin önemli bir alt sektörü olan savunma sektöründeki yeniliklerin genellikle müşterilerce yönlendirmekte olduğu savı da bu bulguları desteklenmektedir. Bu nedenle faaliyet gösterilen sektör dinamiklerini içerecek yenilikçilik tanımları firmalara çalışmalarında yardımcı olacaktır. İş veren desteği ile yapılacak çalışmalarda sıralı amir değerlendirmelerinin zorunlu tutulması da değerlendirmelerin kalitesini artıracak uygulamalar arasında olduğu değerlendirilmektedir. İş yerlerinde yenilikçi davranışların üst yönetimden en deneyimsiz çalışanlara kadar farklı unvan, kıdeme sahip tüm çalışanlar

tarafından benimsenmesi ve gösterilmesi arzulanmaktadır. Bu nedenle ileride gerçekleştirilecek çalışmalarda özellikle mavi yakalı çalışanlarında kapsanmasının sağlanması son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- Abbas, M. ve Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd Ed.). Open University Press: McGraw Hill Education.
- Ajzen, I. (2006). *Constructing a theory of planned behavior questionnaire*. <http://people.umass.edu/~ajzen/pdf/tpb.measurement.pdf> (Erişim tarihi: 5 Şubat 2023).
- Ajzen, I. (2012). Martin Fishbein's legacy: The reasoned action approach. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 640(1), 11-27.
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314-324.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1977). Attitude-behavior relations: A theoretical analysis and review of empirical research. *Psychological Bulletin*, 84(5), 888-918.
- Ajzen, I. ve Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs.
- Ajzen, I.ve Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracín, B. T. Johnson ve M. P. Zanna (Eds.), *The handbook of attitudes* (pp. 173-221). Lawrence Erlbaum Associates.

- Albrecht, T. L. ve Hall, B. J. (1991). Facilitating talk about new ideas: The role of personal relationships in organizational innovation. *Communications Monographs*, 58(3), 273-288.
- Alfirevic, N. P., Krneta, M. P. ve Pavicic, J. P. (2011). Innovation capacity as a competitive advantage of small firms in Croatia: An Empirical Analysis. *Split: Faculty of Economics*, 1-16.
- Al-Swidi, A., Huque, S. M. R., Hafeez, M. H., ve Shariff, M. N. M. (2014). The role of subjective norms in theory of planned behavior in the context of organic food consumption. *British Food Journal*, 116(10), 1561-1580.
- Amabile, T.M. (1983). *The social psychology of creativity*. Springer-Verlag.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw ve L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 123-167). JAI Press.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context*. Westview.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating creativity in organizations: On doing what you love and loving what you do. *California Management Review*, 40, 39-58.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S. ve Staw, B. M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50, 367-403.
- Aragon-Correa, J. A. ve Sharma, S. (2003). A contingent resource-based view of proactive corporate environmental strategy. *Academy of Management Review*, 28(1), 71-88.
- Armitage, C. J. ve Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40(4), 471-499.
- Atuahene-Gima, K., Li, H. ve De Luca, L. M. (2006). The contingent value of marketing strategy innovativeness for product development performance in Chinese new technology ventures. *Industrial Marketing Management*, 35(3), 359-372.

- Avey, J. B., Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Axtell, C.M., Holman, D.J. ve Wall, T.D. (2006). Promoting innovation: A change study. *Occupational and Organizational Psychology*, 79, 509-516.
- Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(2), 147-154.
- Banaji, M. R. ve Heiphetz, L. (2010). Attitudes. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert ve G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 353–393). John Wiley & Sons, Inc.
- Bandura A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman.
- Bandura A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In S. J. Lopez (Ed.). *Positive psychology: Exploring the best in people* (pp. 167–196). Greenwood Publishing.
- Baregheh, A., Rowley, J. ve Sambrook, S. (2009). Towards multi-disciplinary definition of innovation. *Management Decisions*, 47(8), 1323-1339.
- Barron, F. ve Harrington, D.M. (1981). Creativity, intelligence, and personality. *Annual Review of Psychology*, 32, 439-476.
- Baruch, Y. (2004). *Managing careers*. Pearson.
- Beaulieu, R. P. ve Love, K. G. (2006). The impact of level of performance on feedback strategy. *Performance Improvement Quarterly*, 19(1), 67-82.
- Beck, L. ve Ajzen, I. (1991). Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior. *Journal of Research in Personality*, 25(3), 285-301.

- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 1-9.
- Bilgiç, R. (1999). A different way of testing the interaction between core job dimensions and growth need strength (GNS). *Conference on TQM and Human Factors*, 210-215.
- Boukis, A. (2016). Managing innovation within organizations. In A. K. Goel (Ed.), *Product innovation through knowledge management and social media strategies* (pp. 266–290). IGI Global.
- Brenes, G. A., Strube, M. J. ve Storandt, M. (1998). An application of the theory of planned behavior to exercise among older adults. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(24), 2274-2290.
- Brown, S. P. ve Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368.
- Burt, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*, 110, 349-399.
- Busse, C. ve Wallenburg, C. M. (2011). Innovation management of logistics service providers: Foundations, review, and research agenda. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 41(2), 187-218.
- Boonzaier, B., Ficker, B. ve Rust, B. (2001). A review of research on the job characteristics model and the attendant job diagnostic survey. *South African Journal of Business Management*, 32(1), 11-34.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T. ve Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.

- Cameron, K. S. ve Dutton, J. E. ve Quinn, R. E. (2003). An introduction to positive organizational scholarship. *Positive Organizational Scholarship*, 3(13), 2-21.
- Caprara, G. V. ve Cervone, D. (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system. In L. G. Aspinwall ve U. M. Staudinger (Eds.), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 61–74). American Psychological Association.
- Carmeli, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006), Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Carver CS. ve Scheier M. (2003). Optimism. In S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Eds.). *Positive psychological assessment. A Handbook of Models and Measures* (pp. 75–89). American Psychological Association.
- Cederblom, D. (1982). The performance appraisal interview: A review, implications, and suggestions. *Academy of Management Review*, 7(2), 219-227.
- Clegg, C., Unsworth, K., Epitopaki, O. ve Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 409-422.
- Cooper, J. R. (1998). A multidimensional approach to the adoption of innovation. *Management Decision*, 36(8), 493-502.
- Costello, T. ve Prohaska, B. (2013). Innovation. *IT Professional*, 15(3), 62-64
- Çelebi S. (2019). *Pozitif psikolojik sermaye ile örgüte bağlılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.

- Çimen, İ. ve Yücel, C. (2017). Yenilikçi davranış ölçeği (YDÖ): Türk kültürüne uyarlama çalışması. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 6(3), 365-381.
- Çetin, F. ve Basım, N. (2012). Organizational psychological capital: Adaptation study of a scale. *Amme İdaresi Dergisi*, 6(1), 159-179.
- Champoux, J. E. (1980). A three-sample test of some extensions to the job characteristics model of work motivation. *Academy of Management Journal*, 23(3), 466-478.
- Chen, C. C. ve Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of Social Psychology*, 149(4), 474-494.
- Choge, P. J., Chepkuyeng, F. ve Chelimo, K. K. (2014). Effects of task identity on employee motivation: A survey of Eldoret Polytechnic, Kenya. *European Journal of Business and Management*, 6(33), 72-78.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555-590.
- Davey, K. S. ve Sanders, T. J. (2012). Serial strategic innovation and sustainable competitive advantage: A longitudinal case study. *Journal of Case Research in Business and Economics*, 4, 1-19.
- Davoudi, S. M. M. (2013). Impact: Job enrichment in organizational citizenship behaviour. *SCMS Journal of Indian Management*, 10(2), 106-112.
- de Bruin, M., Sheeran, P., Kok, G., Hiemstra, A., Prins, J. M., Hospers, H. J. ve van Breukelen, G. J. (2012). Self-regulatory processes mediate the intention-behavior relation for adherence and exercise behaviors. *Health Psychology*, 31(6), 695-703.

- de Jong, J. P. ve Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- de Jong, J. ve Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-35.
- de Jonge, J., Dormann, C., Janssen, P. P., Dollard, M. F., Landeweerd, J. A., ve Nijhuis, F. J. (2001). Testing reciprocal relationships between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(1), 29-46.
- Denicoló, V. ve Zanchettin, P. (2016) Speculative profits, and growth. *Economic Inquiry*, 55(1), 160-174.
- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Deshpandé, R. ve Farley, J. U. (2004). Organizational culture, market orientation, innovativeness, and firm performance: An international research odyssey. *International Journal of Research in Marketing*, 21(1), 3-22.
- de Spiegelaere, S., Van Gyes, G. ve Van Hootegem, G. (2012). Job design and innovative work behavior: One size does not fit all types of employees. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 8(4), 5-20.
- de Vries, H., Dijkstra, M. ve Kuhlman, P. (1988). Self-efficacy: The third factor besides attitude and subjective norm as a predictor of behavioural intentions. *Health Education Research*, 3(3), 273–282.
- de Vries, H., Backbier, E., Kok, G. ve Dijkstra, M. (1995). The impact of social influences in the context of attitude, self-efficacy, intention, and previous behavior as predictors of smoking onset. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(3), 237-257.

- DiLiello, T. C. ve Houghton, J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
- Draft, R. L. (1978). A dual-core model of organizational innovation. *Academy of Management Journal*, 20, 193-211.
- Drazin, R. ve Schoonhoven, C. B. (1996). Community, population, and organization effects on innovation: A multilevel perspective. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1065-1083.
- Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Dockery, T. M. ve Bedeian, A. G. (1989). Attitudes versus actions: Lapiere's (1934) classic study revisited. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 17(1), 9-16.
- Dugan, K. W. (1989). Ability and effort attributions: Do they affect how managers communicate performance feedback information? *Academy of Management Journal*, 32(1), 87-114.
- Farh, J. L., Podsakoff, P. M. ve Organ, D. W. (1990). Accounting for organizational citizenship behavior: Leader fairness and task scope versus satisfaction. *Journal of Management*, 76, 705-721.
- Farmer, S.M., Tierney, P. ve Kung-McIntyre, K. (2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. *Academy of Management Journal*, 46, 618-630.
- Farniha, L., Ferreira, J. ve Gouveia, B. (2016). Network of Innovation and Competitiveness: A triple Helix case study. *Journal of the Knowledge Economy*, 7(1), 259-275.

- Farr, J. ve Ford, C. (1990). Individual innovation. In M. West & J. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63-80). Wiley.
- Fazio, R. H. (1986). How do attitudes guide behavior? In R. M. Sorrentino ve E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior* (pp. 204–243). Guilford Press.
- Fazio, R. H. ve Williams, C. J. (1986). Attitude accessibility as a moderator of the attitude–perception and attitude–behavior relations: An investigation of the 1984 presidential election. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(3), 505.
- Fazio, R.H. ve Zanna, M.P. (1981). Direct experience and attitude-behavior consistency. *Advances in Experimental Social Psychology*, 14, 161-202.
- Fishbein, M. (1963). An investigation of the relationships between beliefs about an object and the attitude toward that object. *Human Relations*, 16(3), 233-239.
- Fishbein, M. ve Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Fishbein, M. ve Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. Psychology Press.
- Fisher, J. D. ve Fisher, W. A. (1992). Changing AIDS-risk behavior. *Psychological Bulletin*, 111(3), 455-474.
- Ford, C.M. ve Gioia, D.A. (1995). *Creative action in organizations*. Sage.
- Fourman, L. S. ve Jones, J. (1997). Job enrichment in extension. *Journal of Extension*, 35(5), <https://archives.joe.org/joe/1997october/iw1.php> (Erişim tarihi: 10 Haziran 2022).

- France, C., Mott, C. ve Wagner, D. (2007). The innovation imperative: How leaders can build an innovation engine. *Oliver Wyman Journal*, 23, 45-52.
- Fri, W., Pehrsson, T. ve Søylen, K. S. (2013). How phases of cluster development are associated with innovation: The case of China. *International Journal of Innovation Science*, 5(1), 31-44.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.
- Galende, J. (2006). The appropriation of the results of innovative activity. *International Journal of Technology Management*, 35(1-4), 107-135.
- 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, 687-697.
- Gibb, A.A. (2002a). In pursuit of a new 'enterprise' and 'entrepreneurship' paradigm for learning: Creative destruction, new values, new ways of doing things and new combinations of knowledge. *International Journal of Management Reviews*, 4(3), 233-69.
- Gibb, A.A. (2002b). Creating conducive environments for learning and entrepreneurship. *Industry and Higher Education*, 16(3), 135-47.
- Gilson, L.L. ve Shalley, C.E. (2004). A little creativity goes a long way: An examination of teams' engagement in creative process. *Journal of Management*, 30, 453-470.
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. *European Review of Social Psychology*, 4(1), 141-185.
- González-Romá, V. ve Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 165-174.

- Gopalakrishnan, S. ve Damanpour, F. (1997). A review economics, of innovation research in sociology and technology management. *Omega*, 25(1), 15-28.
- Gordon, A. (1988). *The evolution of labor relations in Japan: Heavy industry, 1853-1955 (No. 117)*. Harvard Univ Asia Center.
- Guo, Y., Zhang, Y., Liao, J., Guo, X., Liu, J., Xue, X., ... ve Zhang, Y. (2017). Negative feedback and employee job performance: Moderating role of the big five. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1735-1744.
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445–455.
- Hackman, J. R. ve Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf> (Erişim tarihi: 15 Haziran 2022).
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis (7th Edition)*. Pearson.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter century journey. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 1-13.
- Hamel, G. (2006). The why, what, and how of management innovation. *Harvard Business Review*, 84(2), 72-84.
- Han, S. H., Oh, E. G. ve Kang, S. P. (2020). The link between transformational leadership and work-related performance: Moderated-mediating roles of

- meaningfulness and job characteristics. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 519-533.
- Henard, D. H. ve Szymanski, D. M. (2001). Why some new products are more successful than others. *Journal of Marketing Research*, 38(3), 362-375.
- Herzog, P. (2011). *Open and closed innovation: Different cultures for different strategies*. Springer Science & Business Media.
- Hirst, G., Van Knippenberg, D. ve Zhou, J. (2009). A cross-level perspective on employee creativity: Goal orientation, team learning behavior, and individual creativity. *Academy of Management Journal*, 52, 280-293.
- Howell, J.M. ve Boies, K. (2004). Champions of technological innovation: The influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence. *The Leadership Quarterly*, 15, 123-143.
- Hrubes, D., Ajzen, I. ve Daigle, J. (2001). Predicting hunting intentions and behavior: An application of the theory of planned behavior. *Leisure Sciences*, 23(3), 165-178.
- Hsu, P. H., Tian, X. ve Xu, Y. (2014). Financial development and innovation: Cross-country evidence. *Journal of Financial Economics*, 112(1), 116-135.
- Huebner, F. ve Fichtel, C. (2015). Innovation and behavioral flexibility in wild redfronted lemurs (*Eulemur rufifrons*). *Animal Cognition*, 18(3), 777-787.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F. ve Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429-438.
- Hult, G. T. M. ve Ketchen, D. J. (2001). Does market orientation matter?: A test of the relationship between positional advantage and performance. *Strategic Management Journal*, 22(9), 899-906.

- Hurley, R. F., ve Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42-54.
- Isaksen, S. G. ve Ekvall, G. (2010). Managing for innovation: The two faces of tension in creative climates. *Creativity and Innovation Management*, 19(2), 73-88.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302.
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 573-579.
- Jaussi, K.S., Randel, A.E. ve Dionne, S.D. (2007). I am, I think I can, and I do: The role of personal identity, self-efficacy, and cross-application of experiences in creativity at work. *Creativity Research Journal*, 19, 247-258.
- Kahn, R. L. ve Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette ve L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 571–650). Consulting Psychologists Press.
- Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective, and social conditions for innovation in organization. In B. M. Staw and L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, (Vol. 10, pp. 169-211). J.A.I. Press.
- Kawalya, C., Munene, J. C., Ntayi, J., Kagaari, J., Mafabi, S. ve Kasekende, F. (2019). Psychological capital and happiness at the workplace: The mediating role of flow experience. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-13.

- Kemboi, A., Biwott, G., Chenuos, N. ve Rutto, A. (2013). Skill variety, feedback and employee performance: A case of Moi teaching and referral hospital Eldoret. *European Journal of Business and Management*, 5(19), 151-155.
- Khayat, O. M. ve Gheitani, A. (2015). Study of the relation between job characteristics (task significance and task identity) and organizational learning. *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 10(13), 88-94.
- Kimberly, J. R. ve Evanisko, M. J. (1981). Organizational innovation: The influence of individual, organizational, and contextual factors on hospital adoption of technological and administrative innovations. *Academy of Management Journal*, 24(4), 689-713.
- Kissi, J., Dainty, A. ve Liu, A. (2012). Examining middle managers' influence on innovation in construction professional services firms: A tale of three innovations. *Construction Innovation*, 12(1), 11-28.
- Kline, C. J., Porcari, J. P., Hintermeister, R., Freedson, P. S., Ward, A., McCarron, R. F. ve Rippe, J. (1987). Estimation of from a one-mile track walk, gender, age and body weight. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 19, 253-259.
- Kogan, L., Papanikolaou, D., Seru, A. ve Stoffman, N. (2017). Technological innovation, resource allocation, and growth. *The Quarterly Journal of Economics*, 132(2), 665-712.
- 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.
- Krause, M., De la Parra, G., Arístegui, R., Dagnino, P., Tomicic, A., Valdés, N., ... ve Ben-Dov, P. (2007). The evolution of therapeutic change studied through generic change indicators. *Psychotherapy Research*, 17(6), 673-689.

- Krueger, N. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- Krueger, N.F. Jr, Reilly, M.D. ve Carsrud, A.L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15, 411-32.
- Kuczmarksi, T. D. (2003). What is innovation? And why aren't companies doing more of it? *The Journal of Consumer Marketing*, 20(6), 536-541.
- Kuenzi, M. ve Schminke, M. (2009). Assembling fragments into a lens: A review, critique, and proposed research agenda for the organizational work climate literature. *Journal of Management*, 35(3), 634-717.
- LaPiere, R. T. (1934). Attitudes vs. actions. *Social Forces*, 13(2), 230-237.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 75-92.
- Lau, W. K. E. (2011, March). The effect of employee engagement on continuance and normative commitment to the organization. Paper presented at Southwest Decision Sciences Institute 42nd Annual Conference, Houston, TX.
https://mds.marshall.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1101&context=mgmt_faculty (Erişim tarihi: 15 Mayıs 2022).
- Lawler, E. L. (1971). *Pay and organization effectiveness: A psychological view*. McGraw Hill.
- Leonard, D. ve Rayport, J. F. (1997). Spark innovation through empathic design. *Harvard Business Review*, 75, 102-115.
- Leung, S. O. (2011). A comparison of psychometric properties and normality in 4-, 5-, 6-, and 11-point Likert scales. *Journal of Social Service Research*, 37(4), 412-421.

- Lin, C. (2006). A study on the organizational innovations in Taiwan's logistics industry. *The Business Review, Cambridge*, 5(1), 270-275.
- Lin, S. L. ve Hsieh, A. T. (2002). Constraints of task identity on organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 23(2), 151-165.
- Litwin, G. H. ve Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Liu, C. H. (2013). The processes of social capital and employee creativity: empirical evidence from intraorganizational networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 3886-3902.
- Liu, F., Chow, I. H.-S., Zhang, J.-C. ve Huang, M. (2019). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: Exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13, 771–789.
- Lok, P., Westwood, R. ve Crawford, J. (2005). Perceptions of organisational subculture and their significance for organisational commitment. *Applied Psychology*, 54(4), 490-514.
- Luk, C. L., Yau, O. H. M., Tse, A. C. B. Chow, R. P. M. ve Lee, J. S. Y. (2008). The effects of social capital and organizational innovativeness in different institutional contexts. *Journal of International Business Studies*, 39(4), 589-612.
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 429-451.
- Lunenburg, F. (2013). Leadership Versus Management: A Key Distinction—At Least in Theory. *Main Issues of Pedagogy and Psychology*, 3(3), 15-18.

- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ. ve Peterson SJ. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R. ve Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. ve Norman, S. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
- Luthans, F., Luthans, K. W. ve Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans F. ve Youssef CM. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- MacCallum, R. C. ve Austin, J. T. (2000). Applications of structural equation modeling in psychological research. *Annual Review of Psychology*, 51(1), 201-226.
- Macey, W. H. ve Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.

- Magaji, N. (2015). Effect of job enrichment on employee motivation in selected private universities in South-West Nigeria. *Researchers World*, 6(4), 67-77.
- Marcinkiewicz, H. R. ve Regstad, N. G. (1996). Using subjective norms to predict teachers' computer use. *Journal of Computing in Teacher Education*, 13(1), 27-33.
- Menguc, B. ve Auh, S. (2006). Creating a firm-level dynamic capability through capitalizing on market orientation & innovativeness. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(1), 63-73.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mikdashi, T. (1999). Constitutive meaning and aspects of work environment affecting creativity in Lebanon. *Participation and Empowerment: An International Journal*, 7(3), 47-55.
- Miron-Spektor, E., Erez, M., ve Naveh, E. (2011). The effects of conformist and attentive-to-detail members on team innovation: Reconciling the innovation paradox. *Academy of Management Journal*, 54, 740-760.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K. ve Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 399-406.
- Morgeson, F. P. ve Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1329.
- Mumford, M. D. (2001). Something old, something new: Revisiting Guilford's conception of creative problem solving. *Creativity Research Journal*, 13, 267-276.

- Naqvi, S. R., Ishtiaq, M., Kanwal, N. ve Ali, M. (2013). Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: The moderating role of organizational culture in fast food sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 92-102.
- Narver, J. C. ve Slater, S. F. (1998). Creating a market orientation. *Journal of Market-Focused Management*, 2(3), 241–255.
- Nigah, N., Davis, A. J. ve Hurrell, S. A. (2012). The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891-905.
- Nijhof, A., Krabbendam, K. ve Looise, J. C. (2002). Innovation through exemptions: building upon the existing creativity of employees. *Technovation*, 22(11), 675-683.
- Nyabundi, G. O. ve Kagiri, A. (2016). Effects of task identity on the performance of employees of the Supreme Court of Kenya. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 4(2), 921-925.
- Nybakk, E., Crespell, P. ve Hansen, E. (2011). Climate for innovation and innovation strategy as drivers for success in the wood industry: Moderation effects of firm size, industry sector, and country of operation. *Silva Fennica*, 45(3), 415-430.
- Nybakk, E. ve Jenssen, J. I. (2012). Innovation strategy, working climate, and financial performance in traditional manufacturing firms: An empirical analysis. *International Journal of Innovation Management*, 16(02), 1-30.
- Obi–Nwosu, H. (2013). Job characteristics as predictors of organizational commitment among private sector workers in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Asian Social Science*, 3(2), 482-491.

- Ocak, M. ve Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49, 117-134.
- OECD/Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities* (4th Ed.), OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg, <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en> (Erişim tarihi: 18 Ağustos 2022).
- Oldham, G.R. ve Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
- Omid, M. K. ve Alborz, G. (2015). A study the relationship between job Characteristics (task significance and task identity) and organizational learning. *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 88-94.
- Orbell, S., Blair, C., Sherlock, K. ve Conner, M. (2001). The theory of planned behavior and ecstasy use: Roles for habit and perceived control over taking versus obtaining substances. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(1), 31-47.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik sermaye ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Turkish Studies: Economics, Finance and Politics*, 13(14), 141-151.
- Özer, G. ve Yılmaz, E. (2011). Comparison of the theory of reasoned action and the theory of planned behavior: An application on accountants' information technology usage. *African Journal of Business Management*, 5(1), 50-58.
- Paulus, P. B. ve Dzindolet, M. (2008). Social influence, creativity and innovation. *Social Influence*, 3(4), 228-247.
- Pee, L. G. (2011, December). The effects of job design on employees' knowledge contribution to electronic repositories. Proceedings of the International Conference on Information Systems, ICIS, Shanghai, China.

https://www.researchgate.net/publication/221598490_The_Effects_of_Job_Design_on_Employees'_Knowledge_Contribution_to_Electronic_Repositories (Erişim tarihi: 15 Eylül 2022).

- Peterson SJ, Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO. ve Zhang Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Pettigrew, A. M. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24(4), 570-581.
- Pettigrew, A. M. (1990). Longitudinal field research on change: Theory and practice. *Organization Science*, 1(3), 267-292.
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review*, 68, 73-93.
- Prabhu, V., Sutton, C. ve Sauser, W. (2008). Creativity and certain personality traits: Understanding the mediating effect of intrinsic motivation. *Creativity Research Journal*, 20(1), 53-66.
- Pratt, M. G. ve Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton ve R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 309-327). Berrett-Koehler.
- Rank, J., Nelson, N.E., Allen, T.D. ve Xu, X. (2009). Leadership predictors of innovation and task performance: Subordinates' self-esteem and self-presentation as moderators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 465-489.
- Reiman, A. J. ve Dotger, B. H. (2008). What does innovation mean for moral educators? *Journal of Moral Education*, 37(2), 151-164.

- Reiter-Palmon, T. ve Illies, J.J. (2004). Leadership and creativity: Understanding leadership from a creative problem-solving perspective. *Leadership Quarterly*, 15, 55-77.
- Rickards, T. (1999). Organizations interested in creativity. *Encyclopedia of Creativity*, 2, 319-324.
- Robbins, S. P., Judge, T. A. ve Sanghi, S. (2007). *Organizational behavior*. Prentice-Hall of India.
- Rueda, S., Moriano, J. A. ve Liñán, F. (2015). Validating a theory of planned behavior questionnaire to measure entrepreneurial intentions. In A. Fayolle, P. Kyrö ve F. Liñán (Eds.), *Developing, shaping and growing entrepreneurship* (pp. 60-78). Edward Elgar Publishing.
- Salau, O., Adeniji, A. ve Oyewunmi, A. (2014). Relationship between elements of job enrichment and organizational performance among the nonacademic staff in Nigerian Public Universities. *Management & Marketing Journal*, 12(2), 173-189.
- Sardana, G. D. (2016) Innovation and growth. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 5(1), 7-11.
- Schein, E. H. (1990). Organizational Culture: What it is and How to Change it. In Evans, P., Doz, Y., Laurent, A. (Eds.). *Human resource management in international firms*. Palgrave Macmillan.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G.ve Macey, W. H. (2011). Organizational climate research: Achievements and the Road Ahead. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom ve M. F. Peterson (Eds.), *The handbook of organizational culture and climate* (pp. 29-49). Sage.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388.

- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A. ve King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- 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, 580-607.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1998). Following the leader in R&D: The joint effect of subordinate problem-solving style and leader-member relations on innovative behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 45(1), 3-10.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In C. R. Snyder ve S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3–9). Oxford University Press.
- Seligman M. ve Csikszentmihalyi M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Seligman M. ve Schulman P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N. ve Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sertkaya, H. (2009). *Örgüt ikliminin muhtemel örgütsel krizleri önleme hazırlıkları ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Shalley, C.E. ve Zhou, J. (2008). Organizational creativity research: A historical overview. In J. Zhou ve C. E. Shalley (Eds.), *Handbook of organizational creativity* (pp. 3-31). Erlbaum.

- Sherman, S. J. ve Fazio, R. H. (1983). Parallels between attitudes and traits as predictors of behavior. *Journal of Personality*, 51(3), 308-345.
- Si, S. ve Wei, F. (2012). Transformational and transactional leaderships, empowerment climate, and innovation performance: A multilevel analysis in the Chinese context. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 299-320.
- Sin, N. L. ve Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487.
- Singh, J. (1998). Striking a balance in boundary-spanning positions: An investigation of some unconventional influences of role stressors and job characteristics on job outcomes of salespeople. *Journal of Marketing*, 62(3), 69-86.
- Sisodia, S. ve Das, I. (2013). Effect of job autonomy upon organizational commitment of employees at different hierarchical level. *Psychological Thought*, 6(2), 241-251.
- Slater, S. F. ve Narver, J. C. (1995). Market orientation and the learning organization. *Journal of Marketing*, 59(3), 63-74.
- Smetana, J. G. ve Adler, N. E. (1980). Fishbein's value x expectancy model: An examination of some assumptions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 6(1), 89-96.
- Snyder CR. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. Free Press.
- Snyder CR, Irwing L ve Anderson JR. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder ve D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The Health Perspective* (pp. 355-361). Pergamon Press.

- Sönmez, B., Bacaksız, F. E.ve Yıldırım, A. (2017). Yenilik iklimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(2), 75-82.
- Stajkovic A ve Luthans F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 44, 580-590.
- Steger, M. F., Dik, B. J. ve Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Sweetman, D. ve Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54–68). Psychology Press.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th Ed.). Allyn and Bacon.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. ve Ullman, J. B. (2007). *Using multivariate statistics* (5th Ed.). Pearson.
- Tagiuri, R., Litwin, G. H. ve Barnes, L. B. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and micro foundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350.
- Tichy, N. M. (1982). Managing change strategically: The technical, political, and cultural keys. *Organizational Dynamics*, 11(2), 59-80.

- Tierney, P. ve Farmer, S.M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- Thurstone, L. L. (1931). Multiple factor analysis. *Psychological Review*, 38(5), 406-427.
- Tsai, K. H. ve Yang, S. Y. (2013). Firm innovativeness and business performance: The joint moderating effects of market turbulence and competition. *Industrial Marketing Management*, 42(8), 1279-1294.
- Tuominen, M. ve Hyvönen, S. (2004). Organizational innovation capability: A driver for competitive superiority in marketing channels. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 14(3), 277-293.
- Tuominen, T. ve Toivonen, M. (2011). Studying innovation and change activities in KIBS through the lens of innovative behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 15(2), 393-422.
- Utterback, J. M. (1996). *Mastering the dynamics of innovation*. Harvard Business Press.
- Ünüvar, T. G. (2006). *An integrative model of job characteristics, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Valle MF, Huebner ES ve Suldo SM. (2004). Further evaluation of the children's hope scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 22(4), 320-337.
- Van de Ven, A. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32, 590-607.
- Van de Ven, A. H., Polley, D., Garud, R. ve Venkataraman, S. (1999). Mapping the innovation journey. *The Innovation Journey*, 21-25.

- Vanhaverbeke, W. ve Peeters, N. (2005). Embracing innovation as strategy: Corporate venturing, competence building and corporate strategy making. *Creativity and Innovation Management*, 14(3), 246-257.
- Varol, M. (1989). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 44(1), 195-222.
- Varoğlu, D. (1986). *Relationship of job characteristics to satisfaction and motivation: A study on academicians*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Vijay, M. V. ve Indradevi, R. (2015). A study on job enrichment and individual performance among faculties with special reference to a private university. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 252-252.
- Walsh, J. P., Weber, K. ve Margolis, J. D. (2003). Social issues and management: Our lost cause found. *Journal of Management*, 29(6), 859-881.
- Wang, C. L., Indridason, T. ve Saunders, M. N. (2010). Affective and continuance commitment in public private partnership. *Employee Relations*, 32(4), 396-417.
- Warner, H. (2006). *Factors influencing drivers' speeding behaviour*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uppsala Üniversitesi, Uppsala, İsveç.
- Weigel, F. K., Hazen, B. T., Cegielski, C. G. ve Hall, D. J. (2014). Diffusion of innovations and the theory of planned behavior in information systems research: A meta-analysis. *Communications of the Association for Information Systems*, 34(1), 619-636.
- West, M.A. (2002). Sparkling fountains of stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology: An International Review*, 79, 509-516.

- West, M.A., ve Farr, J.L. (1990). Innovation at work. In M.A. West ve J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 3-13). Wiley.
- Wicker, A. W. (1969). Attitudes versus actions: The relationship of verbal and overt behavioral responses to attitude objects. *Journal of Social Issues*, 25(4), 41-78.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. ve Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93-135.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. ve Griffin, R.W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Woodside, A. G. (2005). Firm orientations, innovativeness, and business performance: Advancing a system dynamics view following a comment on Hult, Hurley, and Knight's 2004 study. *Industrial Marketing Management*, 34(3), 275-279.
- Yang, C. C. (2012). Assessing the moderating effect of innovation capability on the relationship between logistics service capability and firm performance for ocean freight forwarders. *International Journal of Logistics Research and Applications*, 15(1), 53-69.
- Young, S. A ve Parker, C. P. (1999). Predicting collective climates: Assessing the role of shared work values, needs, employee interaction and work group membership. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1199-1218.
- 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, 323-342.
- Zanna, M. P., Olson, J. M. ve Fazio, R. H. (1980). Attitude-behavior consistency: An individual difference perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(3), 432-440.

- Zhang, Z., Liu, M. ve Yang, Q. (2021). Examining the external antecedents of innovative work behavior: The role of government support for talent policy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1-17.
- Zohar, D. ve Hofmann, D. A. (2012). Organizational climate and culture. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of organizational psychology*, Vol. 1, (pp. 643–666). Oxford University Press.
- Zuckerman, M. ve Reis, H. T. (1978). Comparison of three models for predicting altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36(5), 498-510.
- Zwetsloot, G. ve Pot, F. (2004). The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, 55(2), 115-12.

EK-1 ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ

For use by erkut iscanoglu only. Received from Mind Garden, Inc. on October 17, 2022

**Permission for erkut iscanoglu to reproduce 1 copy
within three years of October 17, 2022**

**Psychological Capital Questionnaire
Self-Rater Form, Other Rater Form, Scoring Key**

By Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey

Research Permission

Published by Mind Garden, Inc.

info@mindgarden.com
www.mindgarden.com

IMPORTANT NOTE

If you have purchased the Research Permission to reproduce or administer an existing Mind Garden instrument, you agree that it is your legal responsibility to adhere to the Research Permission terms of use which include but are not limited to the following:

You will only use the instrument for non-commercial unsupported research purposes. Your license to the content is personal to you and is solely for such non-commercial research purposes.

Reproduction includes all forms of physical or electronic administration including online survey, handheld survey devices, etc. The copyright holder has agreed to grant research permission to reproduce the specified number of copies of this document or instrument within three years from the date of purchase.

This instrument is covered by U.S. and international copyright laws as well as various state and federal laws regarding data protection. Any use of this instrument, in whole or in part, is subject to such laws and is expressly prohibited by the copyright holder. If you would like to request permission to use or reproduce the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.

Copyright © 2007 by Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all media.
Published by Mind Garden, Inc., www.mindgarden.com

EK-2 ETİK KURUL İZİNİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-300-00002334804
Konu : Erkut İŞCANOĞLU HK. (Etik Komisyon İzni)

12.08.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 27.06.2022 tarihli ve E-12908312-300-00002260769 sayılı yazımız.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Erkut İŞCANOĞLU'nun Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ danışmanlığında hazırladığı "Bilgisel Adaletin, Algılanan Örgütsel Destek ve İnovasyon Süreçlerinde Çiftüstalık Uygulamalarını Kullanma Eğilimi Arasındaki İlişkide Aracılık Rolü" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 26 Temmuz 2022 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 2D098E8B-1480-49F9-AFD6-551E9679BEC7

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Duygu Didem İLERİ

E-posta: yazim@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Bilgisayar İşletmeni

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Telefon: .

Kep: hacettepeuniversitesi@hu01.kep.tr



EK 4 GRUPLAR ARASI FARK ANALİZLERİ

Verilerin analiz sürecinde İlk olarak, araştırma değişkenlerinin, katılımcıların şu an çalışmakta oldukları kurumda çalışma süreleri açısından gruplar arasında anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA analizleri ile incelenmiştir. Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma süreleri değişkeni beş gruptan oluşmaktadır; 1 yıldan az, 1-3 yıl arası, 4-6 yıl arası, 7-10 yıl arası, 10 yıl üzeri. Analiz sonucunda yalnızca Psikolojik Sermaye ölçeğinin umut alt boyutunun güncel olarak çalışılan kurumda ne zamandır çalışıldığı açısından anlamlı olarak farklılaştığı gözlenmiştir, $F(4, 181) = 2,57, p < 0,05$. Gruplar arası farklar karşılaştırmalar, Tukey Post-Hoc testi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Karşılaştırma sonuçları, şu an çalışmakta oldukları kurumda 7 ila 10 yıl arasında çalışan bireylerin (Ort. = 4,45, SS = 0,50) umut alt ölçeğinden aldıkları puanların, kurumlarında 4 ila 6 yıl (Ort. = 4,00, SS = 0,75) ve 10 yıldan fazla (Ort. = 3,99, SS = 0,69) zamandır çalışan bireylere kıyasla anlamlı olarak daha yüksek olduğunu göstermiştir.

İkinci olarak, araştırma değişkenlerinin, katılımcıların eğitim düzeyleri açısından anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı ANOVA analizleri kullanılarak incelenmiştir. Değişken üç kategoriden oluşmaktadır; Lisans mezunları, Yüksek Lisans mezunları ve Doktora eğitimini tamamlamış olanlar. Analiz sonuçları, araştırma değişkenlerinin katılımcıların eğitim düzeyleri açısından anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir ($p > 0,05$).

Son olarak, araştırma değişkenlerinin, katılımcıların cinsiyetleri temelinde anlamlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığı T-test analizleri ile incelenmiştir. İlk olarak, erkeklerin (Ort. = 4,57, SS = 0,51) Psikolojik Sermaye Ölçeğinin öz yeterlik alt boyutundan aldıkları puanların, kadınların puanlarına (Ort. = 4,34, SS = 0,54) kıyasla anlamlı olarak daha yüksek olduğu gözlenmiştir, $t(176) = 2.90, p < 0,01$. Benzer olarak, erkeklerin (Ort. = 4,16, SS = 0,62) Psikolojik Sermaye Ölçeğinin umut alt boyutundan aldıkları puanlar, kadınların puanlarına (Ort. = 3,94, SS = 0,68) kıyasla anlamlı olarak daha yüksektir, $t(176) = 2.26, p < 0,05$. Ayrıca, Psikolojik Sermaye Ölçeğinin dayanıklılık ölçeğinden alınan puanlar, cinsiyetler

arasında kıyaslandığında da erkeklerin (Ort. = 3,98, SS = 0,56) kadınlara (Ort. = 3,73, SS = 0,67) kıyasla daha yüksek puan aldığı gözlenmiştir, $t(176) = 2.71$, $p < 0,01$. Son olarak, İş Tanısı Ölçeğinden alınan puanların da erkek katılımcılarda (Ort. = 3,67, SS = 0,59) kadınlara (Ort. = 3,45, SS = 0,70) kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir, $t(176) = 2.28$, $p < 0,05$.