

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



**PROAKTİF KİŞİLİĞİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE
YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN ARACI ROLÜ**

Ömer ÇAVUŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GAZİANTEP - 2023



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS KABUL VE ONAY FORMU

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İşletme Anabilim Dalı İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ömer ÇAVUŞ tarafından hazırlanan “PROAKTİF KİŞİLİĞİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN ARACI ROLÜ” başlıklı tez, 18/01/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucu **başarılı** bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Görevi	Unvanı, Adı ve Soyadı	Kurumu/Üniversitesi	İmzası:
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Başkanı	Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Fatma Gül Bilginer ÖZSAATCI	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Emre ÇOLAKOĞLU	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	

Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. M.Serhat YENİCE
Enstitü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

DECLARATION PAGE

I hereby declare that all information in this document has been obtained and presented in accordance with academic rules and ethical conduct. I also declare that, as required by these rules and conduct, I have fully cited and referenced all material and results that are not original to this work.

Ömer ÇAVUŞ

18.01.2023

**HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**PROAKTİF KİŞİLİĞİN İŞE TUTKUNLUK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN ARACI ROLÜ**

Ömer ÇAVUŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE**

ÖZET

Bu araştırma, proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ve bu etkide yenilikçi davranışın aracılık rolünün tespit edilmesi amacıyla yazılmıştır. Hemşirelerin iş yerlerinde birçok ani durumlarla karşılaştıklarından dolayı veri toplanacak meslek grubu olarak hemşireleri seçmiş bulunmaktayız. Bu sebepten Malatya eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 299 hemşire araştırmanın çalışma grubudur. Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ve bu etkide yenilikçi davranışın aracılık rolünü tespit etmek için 31 maddelik bir anket uygulanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm sosyo demografik özelliklere ilişkin ifadeler, ikinci bölümde ise ölçeklere ait ifadeler yer almaktadır. Anket formu aracılığıyla ulaşılan veriler “SPSS 26.0” “AMOS 26” ve “PROCESS MACRO 4.1” paket programında analiz edilmiştir. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri sayı ve yüzdelerle ifade edilmiştir. Proaktif kişilik, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Ayrıca hipotez testlerine yönelik regresyon analizlerine yer verilmiştir. Bu analizler sonucunda proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi olduğu ve bu etkide yenilikçi davranışın aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Kuruluşlara yenilikçi davranışı teşvik eden bir iş yeri oluşturulması önerilmektedir. Diğer araştırmacılara ise değişkenler arasındaki ilişkide otantik liderlik, örgütsel iletişim becerileri ve örgütsel değişime açıklık gibi kavramların etkisi araştırması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: proaktif kişilik, işe tutkunluk, yenilikçi davranış

**HASAN KALYONCU UNIVERSITY
GRADUATE EDUCATION INSTITUTE
DEPARTMENT of BUSINESS ADMINISTRATION**

**THE MEDIATING ROLE OF INNOVATIVE BEHAVIOUR IN THE
IMPACT OF PROACTIVE PERSONALITY ON WORK ENGAGEMENT**

Ömer ÇAVUŞ

MASTER THESIS

**Advisor
Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE**

ABSTRACT

This research was written to determine the effect of proactive personality on job engagement and the mediating role of innovative behavior in this effect. Since nurses encounter many sudden situations in their workplaces, we have chosen nurses as the occupational group to collect data. For this reason, 299 nurses working in Malatya training and research hospital are the study group of the research. A 31-item questionnaire was applied to determine the effect of proactive personality on job engagement and the mediating role of innovative behavior in this effect. The survey consists of two parts. In the first part, there are statements about socio-demographic characteristics, and in the second part, there are statements about the scales. The data obtained through the questionnaire form were analyzed in the "SPSS 26.0" "AMOS 26" and "PROCESS MACRO 4.1" package program. The descriptive statistics of the research are expressed in numbers and percentages. The relationships between proactive personality, innovative behavior and work engagement were evaluated with Pearson correlation analysis. In addition, regression analyzes for hypothesis testing are included. As a result of these analyzes, it has been determined that proactive personality has an effect on work engagement and innovative behavior has a mediating role in this effect. Organizations are recommended to create a workplace that encourages innovative behavior. Other researchers are advised to investigate the effects of concepts such as authentic leadership, organizational communication skills and openness to organizational change on the relationship between variables.

Keywords: proactive personality, passion for work, innovative behavior

ÖNSÖZ

Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde yenilikçi davranışın aracı rolü konusu üzerine yazmış olduğum bu araştırmada Albert Einstein'ın "Cevapları olan değil, soruları olan insanları dinleyin." sözünü değerli hocam Prof. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE sayesinde hissetmiş bulunmaktayım. Günün hangi saati olursa olsun tüm sorularıma meşgul dahi olsa cevap verdiği için ve bana akademik anlamda bir nosyon kazandırdığı için hayatım boyunca unutmayacağım bir akademisyen olacaktır. Hz. Ali'nin "Bana bir harf öğretenin kırk yıl kölesi olurum" ifadesi doğrultusunda hocama bana harcamış olduğu emeklerinden ve katkılardan dolayı minnettarım.

Tez dönemimde yardımlarından dolayı Fadime KARADUMAN, Gökçe Hatun UZUN ve Ayşe BİRGİN' in iyilikleri her zaman zihnimin bir köşesinde olacaktır.

Emekleri saymakla bitmeyecek olan ve her zaman yüzümün gülmesi için ellerinden gelenin fazlasını yapmaya çalışan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

En zor zamanlarımda bile yanımda olan değerli arkadaşım Buğra USTA' ya teşekkür etmeyi kendime borç bilirim.

Ömer ÇAVUŞ

Gaziantep-2023

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
KISALTMALAR LİSTESİ	xiii
BİRİNCİ BÖLÜM	
1.GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	3
1.1.1. Problem Cümlesi.....	3
1.1.2. Alt Problemler.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.5. Araştırmanın Yöntemi.....	5
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
1.7. Araştırmanın Tanımları.....	6
İKİNCİ BÖLÜM	
2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. İşe Tutkunluk Kavramının Tanımı Ve Önemi.....	7

2.1.1. İşe Tutkunluk Kavramının Boyutları.....	8
2.1.2.1. Dinçlik (Vigor).....	9
2.1.2.2. Adanmışlık (Dedication).....	9
2.1.2.3. Yoğunlaşma (Absorption).....	9
2.1.3. İşe Tutkunluk Kavramına Yönelik Yaklaşımlar.....	10
2.1.3.1. İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı.....	10
2.1.3.2. Tükenmişliğin Karşı Savı Yaklaşımı.....	10
2.1.3.3. Tatmin-Bağlılık Yaklaşımı.....	11
2.1.3.4. Çok Boyutlu Yaklaşım.....	11
2.2. Yenilik Kavramı.....	11
2.2.1. Yenilik Stratejileri.....	12
2.2.1.1. Saldırgan Yenilik Stratejisi.....	12
2.2.1.2. Savunmacı Yenilik Stratejisi.....	13
2.2.1.3. Taklitçi Yenilik Stratejisi.....	13
2.2.1.4. Bağımlı Yenilik Stratejisi.....	13
2.2.1.5. Geleneksel Yenilik Stratejisi.....	13
2.2.1.6. Fırsatçı Yenilik Stratejisi.....	14
2.2.2. Yenilik Türleri.....	14
2.2.2.1. Ürün Yeniliği.....	14
2.2.2.2. Süreç Yeniliği.....	15
2.2.2.3. Pazar Yeniliği.....	15
2.2.2.4. Organizasyonel Yenilik.....	15
2.2.4. Yenilikçi Çalışma Davranışı ve Belirleyicileri.....	16
2.3. Kişilik Kavramı.....	17

2.3.1. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler.....	18
2.3.1.1. Kalıtsal Faktörler.....	18
2.3.1.2. Çevresel Faktörler.....	18
2.3.2. Proaktif Kişilik ve Özellikleri.....	19
2.4. Proaktif Kişilik İşe Tutkunluk İlişkisi.....	20
2.5. Proaktif Kişilik Yenilikçi Davranış İlişkisi.....	21
2.6. Yenilikçi Davranış İşe Tutkunluk İlişkisi.....	22
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
3.YÖNTEM.....	24
3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler.....	24
3.2. Evren ve Örneklem.....	25
3.3. Veri Toplama Araçları.....	26
3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri.....	27
3.4.1.Proaktif Kişilik Ölçeği.....	28
3.4.2.Yenilikçi Davranış Ölçeği.....	33
3.4.3. İşe Tutkunluk Ölçeği.....	35
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
4.BULGULAR VE YORUM.....	38
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular.....	38
4.2. Ölçekler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular.....	45
BEŞİNCİ BÖLÜM	
5.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	52
5.1. Sonuç ve Öneriler.....	52
KAYNAKÇA.....	56

EKLER.....	72
ÖZGEÇMİŞ.....	75



TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. İyi Derece Uygunluk Değerleri.....	28
Tablo 2. Proaktif Kişilik Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	29
Tablo 3. Proaktif Kişilik Ölçeği Maddeler Arası Korelasyon Değerleri.....	30
Tablo 4. Proaktif Kişilik Ölçeği Güvenirlik Katsayısı Değerleri.....	31
Tablo 5. Yenilikçi Davranış Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	33
Tablo 6. Yenilikçi Davranış Ölçeği Maddeler Arası Korelasyon Değerleri.....	34
Tablo 7. Yenilikçi Davranış Ölçeği Güvenirlik Katsayısı Değerleri.....	34
Tablo 8. İşe Tutkunluk Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri.....	36
Tablo 9. İşe Tutkunluk Ölçeği Maddeler Arası Korelasyon Değerleri.....	36
Tablo 10. İşe Tutkunluk Ölçeği Güvenirlik Katsayısı Değerleri.....	37
Tablo 11. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 12. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 13. Basit Regresyon Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 14. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli.....	24
Şekil 2. Proaktif Kişilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	32
Şekil 3. Yenilikçi Davranış Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	35
Şekil 4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	38
Şekil 5. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı.....	39
Şekil 6. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	40
Şekil 7. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	40
Şekil 8. Katılımcıların Çalışma Pozisyonuna Göre Dağılımı.....	41
Şekil 9. Katılımcıların Birimine Göre Dağılımı.....	41
Şekil 10. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı.....	42
Şekil 11. Katılımcıların Günlük Ortalama Bakım Verdiği Hasta Sayısına Göre Dağılımı.....	42
Şekil 12. Katılımcıların Bu hastanede Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	43
Şekil 13. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	43
Şekil 14. Katılımcıların Mesleğimi Seviyorum Sorusuna Göre Dağılımı.....	44
Şekil 15. Katılımcıların Fırsatım Olsa Mesleğimi Değiştiririm Sorusuna Göre Dağılımı.....	45
Şekil 16. Basit Etki Modeli, Aracılık Etki Modeli ve Etkiler.....	48
Şekil 17. Aracılık Testine İlişkin Sonuçlar.....	50

KISALTMALAR LİSTESİ

DFA	:	Doğrulayıcı Faktör Analizi
GA	:	Güven Aralığı
İT	:	İşe Tutkunluk
İTÖ	:	İşe Tutkunluk Ölçeği
ORT	:	Ortalama
ÖİO	:	Ölçek İfadelerinin Ortalaması
PKÖ	:	Proaktif Kişilik Ölçeği
SS	:	Standart Sapma
YDÖ	:	Yenilikçi Davranış Ölçeği

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Birçok iş yeri, çalışanları arasında yenilikçi davranışları teşvik eder; bu, işletmelerinin ayakta kalmasına ve yeni fikirler üretmesine yardımcı olur. Yenilikçi davranışlar sayesinde çalışanların yeni fikirler üretmesi, birçok işletmenin paha biçilmez bulduğu bir şeydir. Çalışanların yenilikçi fikirleri, şirketlerin pazar taleplerine göre uyum sağlamasına ve değişmesine yardımcı olur. Yeni fikirler, kuruluşların rakiplerine karşı avantaj elde etmelerini sağlar. Bu nedenle başarı için çalışanların yenilikçi davranışları çok önemlidir (Alikaj vd., 2021: 857). Kuruluşlar, değişen trendler ve teknolojik değişimlerle rekabet edebilmek için bilgiye ve personele ihtiyaç duyar. Bilgiye ve insanlara duyulan ihtiyaç, insan kaynaklarını kuruluşların işleyişinin hayati bir parçası haline getirir (Jain ve Verma, 2022: 9117).

İşyerinde proaktivite, kişisel ve kurumsal başarı için kritik öneme sahiptir (Kim vd., 2009: 93). Etkili iş gücü sebebiyle birçok kuruluş, mevcut iş yeri ortamında yenilikçiliği bir rekabet avantajı olarak kabul etmektedir (Rodrigues ve Rebelo, 2019: 1). Yeni fikirler, şirketlerin rekabet avantajı kazanmasına ve bu sayede başarılı kalmasına ve uzun vadeli başarılı olmasına yardımcı olmaktadır (Kim vd., 2010: 37). Mevcut duruma uyum sağlamak yerine onları değiştirmeyi teşvik eden çalışanlar genellikle işyerinde yüksek performans gösterebilmektedirler. Bunun nedeni, önlerine çıkan zor koşullarla uğraşmak yerine olumlu bir değişim yaratmak istemeleridir (Shin ve Jeung, 2019: 1).

Proaktif kişilik, kişiyi doğal olarak çevre koşullarını kasıtlı olarak değiştirmeye eğilimli kılar. Bu, işe daha fazla bağlılıkla sonuçlanır çünkü bu özelliğe sahip insanlar, başarılı olana kadar çevrelerini değiştirmeye çalışırlar (Haynie vd., 2017: 450). Proaktif bir kişiliğe sahip olanlar, genellikle çevrelerindeki koşulları pek umursamazlar. Çevreyi değiştirerek yeni standartlar yaratabilir ve statükoyu geliştirebilirler. Proaktivite düzeyi düşük olanlar ise mevcut durumu kabul ederler (Su ve Zhang, 2020: 2).

Yüksek proaktiviteye sahip bireyler, yeni fırsatları belirlemek ve yeni fikirlerle ilerlemek için motivasyon ve azim gösterirler (Li vd., 2020: 196). Yenilikçi davranışa sahip çalışanlar, şirketlerinin ürün veya hizmetleri için yeni fikirler bulmasına yardımcı olurlar.

Çalışanların yenilikçi fikirleri, bir işletmenin performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Teng ve Chen, 2019: 110).

İşe bağlanma durumu modern çağın işgücünde büyüyen bir sorundur (Yang vd., 2017: 43). İşe tutkunluk, organizasyonun başarısına katkıda bulunduğu için en önemli pozitif örgütsel davranışlardan biridir. İş tutkusu ile motive olan çalışanlar, rollerini olumlu bir ruh hali içinde yerine getirmeye çalıştıkları için kurumun başarısına katkıda bulunurlar (Bektaş ve Karagöz, 2018: 279). İşlerine tutkuyla bağlı olan çalışanlar, yüksek düzeyde enerji, özveri ve işin taleplerine yeterince cevap verme yeteneğini kendilerinde görürler (Kalkın, 2021: 362).

Proaktif kişilik üzerine yapılan çok sayıda araştırma, bu kişilik eğiliminin işe bağlılık üzerindeki önemli etkisinden bahsetmektedir (Lin vd., 2022: 2). Ayrıca son zamanlarda, çalışanların işe tutkunluğu üzerine yapılan araştırmalar, bu kavramın iş başarısında da alakalı olduğunu göstermektedir (Cai vd., 2018: 1). Proaktif davranış, son yıllarda bilimsel araştırmalarda önemli ilgi görmeye başlamıştır (Crant, 2000: 435). Pek çok araştırmacı, örgütsel yeniliği anlamak için değişim odaklı davranışın öncüllerini, etkilerini ve sürecini incelemiştir. Bunlar proaktif davranışa katkıda bulunan çalışmalardır (Takaishi vd., 2019: 6).

Bu bağlamda tezimizde proaktif kişilik kavramı, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk kavramları üzerinde durulmuştur. Bu kavramlar arası ilişkiler teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın temel amacı proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ayrıca bu etkide yenilikçi davranışın aracılık rolünün tespit edilmesidir.

Çalışmanın ilk kısmında, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, yöntemi, sınırlılıkları ve tanımları açıklanmıştır. Çalışmanın sonraki kısmında, proaktif kişilik, işe tutkunluk ve yenilikçi davranış kavramlarına değinilmiş ve aralarındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, yöntem başlığı altında araştırmanın modeli, hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araçları, geçerlik ve güvenirlik analizlerine yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde elde edilen bulgular, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ait bulgular ve ölçekler arası ilişkilere ait bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise, araştırmaya ait sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin önerilere yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Proaktif kişilik; bireyin, kimsenin söylemesini beklemeden mevcut durumu gerekli gördüğünde değişimi gerçekleştirebilme özelliklerini kendinde bulundurmasıdır (Yolcu ve Çakmak, 2017: 427).

Örgütlerin rekabetçi doğasını algılamak ve mevcut yöntemleri değiştirmek için yaratıcı ve yenilikçi fikirlere ihtiyaç vardır. Yenilikçi davranışa sahip bireyler, istedikleri hedeflere ulaşmak, kaynak bulmak ve çalışma yöntemlerini uygulamak için yeni yollar bulmaya çalışmaktadırlar (Örücü ve Çınar, 2019: 278). İşe bağlanma durumu modern işgücünde büyüyen bir sorundur (Yang vd., 2017: 43). Yenilikçi davranışlara sahip çalışanlar yüksek düzeyde işlerine bağlanma eğilimindedir. Bu da onların işlerinde daha aktif ve hevesli olmalarını sağlar (Bai vd., 2022: 4).

Bu bağlamda, proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde yenilikçi davranış ile nasıl bir ilişkisi olduğuna dair araştırmaya gereksinim duyulmuştur.

1.1.1. Problem Cümlesi

Literatür incelemesinde proaktif kişilik, işe tutkunluk ve yenilikçi davranış kavramlarının birbirleriyle ilişkili olduğu görülmüştür. Bu sebepten bu araştırmanın temel problem cümlesi “Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın temel probleminden yola çıkarak alt problem cümleleri oluşturulmuştur. Bunlar:

- Proaktif kişilik işe tutkunluğu etkilemekte midir?
- Proaktif kişilik yenilikçi davranışı etkilemekte midir?

- Yenilikçi davranış işe tutkunluğu etkilemekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada proaktif kişilik kavramı, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk kavramları üzerinde durulmuştur. Bu kavramlar arası ilişkiler teorilerle açıklanmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın temel amacı proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ve bu etkide yenilikçi davranışın aracılık rolünün tespit edilmesidir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Proaktif kişilik özelliğine sahip birey; çalışanın, işe bağlılık kazanması için bulunduğu durumu iyileştirmeye yönelik yeni fikirlere önem vermektedir (Alshamsi, 2017: 268). Proaktif kişilik özellikleri, yenilikçi davranışı teşvik eder. Bu özelliklere sahip kişiler, mevcut duruma uyum sağlamak yerine ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için çevrelerini değiştirmeye odaklanırlar. Bu nedenle proaktif kişilikler genellikle değişim odaklı bir kişilik özelliğine sahiptirler (Alikaj vd., 2021: 859). Çalışanların yenilikçi davranış sergileyebilmeleri ve yeni fikirler oluşturabilmeleri ve sürekli olarak yeni fikirler üretebilmeleri için işlerine tutkun olmaları gerekmektedir (Zhou ve Yang, 2020: 1776). Yapılan literatür taramasında proaktif kişilik, işe tutkunluk ve yenilikçi davranış arasında bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada ilgili kavramların farklı bir perspektiften ele alınması ile literatüre katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Proaktif kişiliğin işe tutkunluğa etkisi ve yenilikçi davranışın aracılık rolünün tespit edilmesini amaçlayan bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir.

- Araştırmada kullanılan örneklemin yeterli olduğu ve evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

- Araştırma kapsamına alınan katılımcıların araştırmada kullanılan ölçme araçlarına samimi ve gerçeğe uygun yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma nicel araştırma yöntemi ile oluşturulmuştur. Verilerin toplanması için anket kullanılmıştır. Anket formlarının dağıtım işleminde kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu örnekleme tekniği, veri elde etmenin en hızlı ve en ucuz yolunu sağlamaktadır. Bu nedenle, olasılığa dayalı yöntemlere kıyasla hızla popülerlik kazanmaktadır. Kolayda örnekleme de görüşmeci kimi isterse onu seçerek kişiye anket doldurmasını teklif eder (Karagöz, 2021: 236).

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formlarından faydalanılmıştır. Oluşturulan anket formu 2 kısımdan meydana gelmektedir. Formun ilk kısmında katılımcıların sosyo - demografik bilgilerine ilişkin sorular mevcuttur. İkinci kısımda “Proaktif Kişilik Ölçeği”, "Yenilikçi Davranış Ölçeği" ve “İşe Tutkunluk Ölçeği" ne ait ifadeler yer almaktadır.

Elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 26, AMOS 26 ve PROCESS MACRO 4.1 istatistiksel analiz paket programından yararlanılmıştır. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri sayı ve yüzdelerle ifade edilmiştir. Proaktif kişilik, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Ayrıca hipotez testlerine yönelik regresyon analizleri yer almaktadır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma kapsamında elde edilen veriler toplanan anketlerle sınırlıdır.
- Katılımcıların meslek grubu hemşirelerle sınırlıdır.

1.7. Araştırmanın Tanımları

Araştırma konusu ile ilgili ve araştırmada kullanılan temel kavramlar aşağıda sunulmuş ve açıklanmıştır.

Proaktif Kişilik: Birçok durumda inisiyatif kullanan ve değişen müşteri ihtiyaçlarına ve değişen kalite standartlarına yaratıcı bir şekilde çözümler üretme yeteneğine sahip kişiliktir (Osmanoğlu vd., 2021: 815).

İşe Tutkunluk: İşe yerinde, bir çalışan derinden önemsemiği işiyle ilgili bağlılık konusunda bir dizi yoğun olumlu duygu yaşar. Bu yaşamış olduğu yoğun duyguların birleşimine işe tutkunluk denir (Örücü vd., 2021: 3).

Yenilikçi Davranış: Kişisel düzeyde mevcut prosedürleri iyileştirmenin yanı sıra yeni fikirler, yeni süreçler ve yeni ürünler geliştirmek maksadıyla yapılan davranışların tümüdür (Küçük ve Günaydın, 2021: 544).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde işe tutkunluk, yenilikçi davranış ve proaktif kişilik kavramlarına ve bu kavramlar arasındaki ilişkilere değinilmiştir.

2.1. İşe Tutkunluk Kavramının Tanımı Ve Önemi

Türkçe’de “işe veya çalışmaya tutkunluk” olarak geçen bu kavram, İngilizcede “work engagement” şeklinde telaffuz edilmektedir (Gümüş ve Gönül, 2022: 79). İşe tutkunluk şeklinde ifade edilen kavram kaynaklarda işle bütünleşme, işe gönülden adanma, işe adanmışlık, işe angaje olma, işe kapılma, işe ilgi duyma, işe bağlılık gibi farklı kavramlarla tanımlanmaktadır (Güzel ve Uyar, 2019: 45).

İşe tutkunluk kavramı Türkçe’de ilk kez “cezbolma” şeklinde (Doğan, 2002) aracılığıyla ifade edilmiş; bu kavramı takiben diğer çalışmalarda sırasıyla; “işle bütünleşme” (Ardıç ve Polatçı, 2009), ‘işe gönülden adanma’ (Bal, 2009), ‘çalışmaya-işe tutkunluk’ (Turgut, 2011) “cezbolma” (Esen, 2011) , ‘işe angaje olma’ (Arslan ve Demir, 2017) biçiminde ifade edilmiştir (Şen, 2019: 265).

Literatürde ilk kez Kahn (1990), tarafından ele alınan işe tutkunluk kavramı, çalışanların fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak işlerine kendilerini adapte etmesidir (Koçer ve Bostancı, 2021: 122). Örgütsel tükenmenin tam karşıtı bir kavram olarak da ele alınabilen işe tutkunluk enerjik olma, bir şeye ait olma ve öz yeterlilik ile nitelendirilmektedir (Demirci, 2022: 232). Çalışan iş yerindeki işini derinden önemseydiğinde işiyle ilgili bağlılık konusunda bir dizi yoğun olumlu duygu yaşar. Yaşamış olduğu bu yoğun duyguların birleşimine işe tutkunluk denir (Örücü vd., 2021: 3). Bir başka tanıma göre; işe tutkunluk, kişinin çalışma faaliyetini gerçekleştirirken hem kendi benliğini yaşaması hem de yaşaması gerekenleri eş zamanlı olarak birlikte yürütmesini ifade eden davranışları belirtmektedir (Örücü ve Hasırcı, 2021: 1029). Kahn yaptığı araştırmada işe tutkunluk söz konusu olduğunda bireylerin kişisel

özelliklerinin önemli olduğunu ve iş yerindeki göreviyle bağlantılı olduğunu belirtmiştir (Kaplanseren ve Örücü, 2018: 1).

İşe tutkunluğu etkileyen faktörlerle ilgili iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. İlki; ihtiyaçlar, kişinin değerleri ve kişilik özelliklerinin işe tutkunluk üzerinde daha fazla etkiye sahip olduğu görüşü bulunmakta; ikinci bakış açısı ise çalışma ortamı ve çalışma rolünün, işe tutkunluk üzerindeki etkisinin daha önemli olduğu görüşüdür (Yılmaz ve Ük, 2019: 591).

İşe tutkunluk, kuruluşların başarıya ulaşmak için ihtiyaç duyduğu önemli bir olumlu davranıştır. İşini tutkuyla yapan çalışanlar, olumlu bir ruh hali içinde başarılı olmak için çabaladıklarından, kurumlarının başarısına katkıda bulunurlar (Bektaş ve Karagöz, 2018: 279). İşe tutkunluk hem bireyleri hem de örgütleri birçok yönden etkiler. Bu etkiler; bireysel sağlık, yaratıcılık, deneyim, işine karşı özen ve şirketlerin karlılığı ve performansı gibi durumlardır (Özgüleş, 2019: 76). İşe tutkunluk, iş doyumunu ve işi ile ilgili motivasyonu doğrudan ilişkilidir. İşe tutkunluk değişkeni, hem zihinsel hem de fiziksel genel refahın yanı sıra çalışan sağlığını ve yaşam kalitesini iyileştirmek için önemlidir (Özarallı, 2017: 1262). Ayrıca işe tutkunluk; inisiyatif almaya, proaktif olarak olumlu davranışlarda bulunmaya ve motivasyona olumlu bir etki sağlamaktadır (Erkal, 2021: 41). Schaufeli ve Bakker'a (2004: 296) göre işe tutkunluğu yüksek çalışanlar daha fazla iş doyumuna sahiptir ve kuruluşlarına karşı daha ilgilidir (Erkal, 2021: 41). İşe tutkun çalışanlar, işine karşı yüksek düzeyde adanmışlık, enerji ve yeteneğe sahip olmakla birlikte günlük sorumlulukları kolaylıkla yerine getirme yeteneğini elinde bulundururlar (Kalkın, 2021: 362).

2.1.1. İşe Tutkunluk Kavramının Boyutları

İşe tutkunluk kavramı üç faktör şeklinde irdelenmektedir. Bunlar; “Dinçlik (vigor)”, “Adanmışlık (dedication)” ve “Yoğunlaşma (absorption)” şeklinde isimlendirilmiştir (Atilla ve Yıldırım, 2019: 190).

2.1.2.1. Dinçlik (Vigor)

Dinçlik, yüksek zihinsel dayanıklılık, işine karşı göstermiş olduğu çaba ve yüksek enerjiyle bağlantılıdır (Akın, 2019: 4). Dinçlik (Vigor) bu özelliği sergileyen biri, işini kişisel bir yatırım olarak görür; ayrıca görevlerini yerine getirirken kendini enerjik ve zihinsel olarak dirençli hisseder (Kılıçaslan vd., 2022: 609). Dinçlik kavramı, işine karşı göstermiş olduğu performansında enerji kaybı veya zihinsel yorgunluk olmaksızın kendini tamamen işe adanmayı içermektedir. (Cinnioğlu ve Ertoğrul, 2022: 2604). Dinçlik bireyin çalışırken enerji dolu ayrıca azimli olmasını içermektedir (Şanlı, 2018: 292).

2.1.2.2. Adanmışlık (Dedication)

Adanma; üstlenilen bir görevi gerçekleştirmek için veya belirlenen amaca ulaşmak için istikrarlı hareket ederek o görev veya amaca yoğunlaşmak olarak açıklanabilir (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018: 138). Adanmışlık boyutu, kendini azimli, motive olmuş ve işleriyle meşgul hisseden çalışanı ifade eder. Ayrıca adanmışlık boyutunda bir başarı, coşku ve meydan okuma duygusu yaşarlar (Topaloğlu vd., 2019: 61). Adanmış birey, işinin amaçlı ve değerli olduğuna inanarak işine anlam yükler. Yüklemiş olduğu anlamlar sırasında gurur, ilham ve coşku ile motive olurlar. Bu duyguları yaşayan bir kişi, doğal olarak işine güçlü bir bağlılık geliştirir. (Turgut, 2013: 2).

2.1.2.3. Yoğunlaşma (Absortpion)

Yoğunlaşma boyutunda, kişi çalışırken mevcut düşüncelerinden uzaklaşarak işine karşı odaklanır. Bu kişi tüm düşüncelerini işine verdiği için mevcut sorunlarını veya sıkıntılarını geçici olarak çözer (Topaloğlu vd., 2019: 61). Yoğunlaşma boyutunda; işine odaklanan bir çalışan, yaptığı işten zevk alır ve yaptığı işten doyum ve mutluluk duyar. Bir çalışan, dışarıdan bir etki nedeniyle değil, işinden zevk aldığı için işine odaklanır. Bu odaklanma sonucunda zamanın nasıl geçtiğinin farkında değildir. Ayrıca çalışan, iş yerinde karşılaştıkları engellerle mücadele ederek bunları hızla aşmaya çalışır (Özsoy vd., 2013: 62).

Çalışırken çevresinde olup bitenlere dikkat etmez. Örneğin, iş arkadaşlarının birbirleri arasında sohbet edip etmediğinin bile farkında değildir (Topaloğlu vd., 2019: 61).

2.1.3. İşe Tutkunluk Kavramına Yönelik Yaklaşımlar

İşe tutkunluğun kavramsallaştırmanın dört yolu olduğu iyi bilinmektedir. Bu yollar; “ihtiyaçları tatmin etme yaklaşımı”, “tükenmişliğin karşı savı yaklaşımı”, “tatmin-bağlılık yaklaşımı” ve “çok boyutlu yaklaşım” şeklindedir (Başoda, 2017: 77).

2.1.3.1. İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımı

William Kahn (1990, 1992) bu yaklaşımın ileri gelenidir. Bu yaklaşımın temeli rol teorisidir. Bu teoremin kilit kelimesi “rol”dür (Schaufeli vd., 2002). Kahn (1990)’a göre işe bağlılık, bir çalışanın işine duyduğu duygusal bağlılıktır. Çalışanlar işleriyle ilgili belirli psikolojik ihtiyaçlarını karşılarılarsa işleriyle güçlü bir duygusal bağ geliştirebilirler. Ayrıca bu durum, çalışanlar işleriyle eş zamanlı olarak fiziksel, zihinsel ve duygusal bir bağ geliştirirken de devam edebilir. İşe adanma, bireyin işine veya kurumsal özelliklerine karşı tutumundan ziyade, bireyin kendisi ile iş rolü arasında kurduğu güçlü duygusal, psikolojik ve fizyolojik psikolojik bir bağdır (Başoda, 2017: 77).

2.1.3.2. Tükenmişliğin Karşı Savı Yaklaşımı

Bu yaklaşımın ileri gelenleri Christina Maslach ve arkadaşlarıdır (Maslach ve Leiter, 1997; Maslach vd., 2001; Leiter ve Maslach, 2003; Maslach ve Leiter, 2008). Bu yaklaşımın dayanağı, mesleki sağlık psikolojisi teorisidir. Kilit sözcüğü “iş”tir (Schaufeli, 2013) ayrıca ilk kez Maslach ve Leiter (1997) tarafından başlatılan çalışmada bu fikir ortaya çıkmıştır. Çalışma, işe tutkunluğa farklı bir bakış açısının yanı sıra kavramdan farklı bir tükenmişlik anlayışı ortaya koymaktadır. Kendi potansiyelini kullanarak başarıya teşvik eden, çalışan için anlamlı ve önemli olan bir iş, tükendiğinde anlamsız, önemsiz ve gerçek potansiyelden

yoksun hale gelir. Bu da duygusal tükenme, bağıllık eksikliği gibi durumlara neden olur. Dolayısıyla tükenmişlik, işe bağıllığın değersizleşmesinden meydana gelmektedir (Başoda, 2017: 80).

2.1.3.3. Tatmin-Bağıllık Yaklaşımı

Bu yaklaşımın ileri gelenleri Gallup Şirketler Grubu yöneticileridir. Şirket yöneticileri, işe tutkunluk fikrinin iş doyumunu kavramından kaynağını aldığını iddia etmektedir. Akademik literatürde Harter vd. (2002), bu görüşün destekçisi olmuştur. Harter vd. (2002: 269), işe tutkunluğu, işgören tutkunluğu biçiminde incelemekte ve kişinin işe kendini adanması, işe yönelik doyumunu ve ilgisi biçiminde açıklamaktadırlar (Başoda, 2017: 84).

2.1.3.4. Çok Boyutlu Yaklaşım

Bu yaklaşımın ileri geleni Alan M. Saks'tır (2006). Bu yaklaşımın alt yapısını, sosyal değişim teorisi sağlamaktadır. Teori, insanların şirketten hem maddi hem de duygusal destek aldıklarında maddi olmayan varlıkları ile teşekkür ettiklerini belirtir. Bu şekilde, herhangi bir kişinin işine yatırım yapmayı seçtiği özveri miktarı, işletmenin sunduğu mali ve duygusal desteğe bağlıdır (Başoda, 2017: 84).

2.2. Yenilik Kavramı

1910'lu yıllardan bu yana, birçok insan literatürde ve uygulamada yenilik konusuna değinilmeye başlanmış olsa da önemi tam olarak anlaşılmamıştır. 2000'li yıllardan sonra bu kavramın popülaritesi artmıştır (Fırat ve Yeşil, 2020: 45). 1911'de Joseph Schumpeter, "Kalkınmanın İtici Gücü" adlı kitabıyla yenilik kavramını ortaya atmıştır. Schumpeter yeniliği; bir fikrin ürün veya buluş şeklinde ortaya çıkması olarak ifade etmiştir (Uysal ve Şıbu, 2020: 42). "Innovatus" (Yenilik) kelimesi Latince kökenli olup; sosyal, kültürel ve idari alanlara yeni yöntemler getirilip kullanılması anlamına gelmektedir (Birekul, 2006: 182).

Drucker yeniliği; birinin daha önce kullanılmayan bir bilgiyi ilk kez kullanması şeklinde açıklamış, ek olarak yeniliğin, birlikte çalışan insanların bilgi ve yeteneklerini daha kullanışlı hale getirdiğini ifade etmiştir (Demirel ve Tohum, 2017: 10).

Örgütlerin yenilik yapması için gereken şey yeni ve farklı ürünler, hizmetler, süreçler ve pazarlama yaklaşımlarının tümünü fırsata çevirip bunlardan yararlanarak yeni ve farklı bir ürün yaratmaktır (Öner ve İşcan, 2022: 55). Büyümek ve hayatta kalmak isteyen işletmeler için yeni fikirler hayati önem taşımaktadır (Karabacak ve Kazancı, 2019: 52).

Sürekli değişen dünyayla birlikte değişmek ve gelişmek için kuruluşların günlük yenilikçi uygulamaları yaşamlarına dahil etmeleri gerekmektedir. Günlük faaliyetlerini de yeniliklere ve değişimlere göre düzenlemek zorundadırlar (Karataş vd., 2015: 168). Müşteriler ve çalışanlar arasında bir denge sağlamak için işletmelerin yenilikten faydalanması gerekmektedir. Bu denge, insanların sürekli değişen çevreye uyum sağlamasına yardımcı olur (Bozkurt, 2015: 92).

2.2.1. Yenilik Stratejileri

Yenilik stratejileri çeşitleri 6 maddede incelenebilir (Atakan, 2017: 33).

2.2.1.1. Saldırgan Yenilik Stratejisi

Saldırgan stratejiyi benimseyen işletmeler, yenilikler gerçekleştirme ve pazara herkesten önce lider olma amacıyla kaynaklarının ve enerjisinin büyük bir bölümünü Ar-Ge'ye ayırmaktadır (Özaydın ve Çelik, 2020: 184). Ar-Ge, Saldırgan yenilik stratejisinde önemli bir rol oynamaktadır; bu nedenle, birçok işletme yeni fikirler geliştirmek için enerji ve kaynaklarının büyük kısmını buraya ayırmaktadır (Bozkurt ve Göral, 2013a: 3).

2.2.1.2. Savunmacı Yenilik Stratejisi

Savunmacı yenilik stratejileri; işletmenin pazarda lider olmak için rekabet eden her rakibin yeniliklerine karşı cevap vermesini amaçlamaktadır (Özaydın ve Çelik, 2020: 184).

Bu stratejiyi izleyen şirketler için, mevcut teknolojiyi; daha fazla geliştirme ve tam olarak kullanma, teknolojik yenilikten daha önemlidir (Zerenler vd., 2007: 663).

2.2.1.3. Taklitçi Yenilik Stratejisi

Taklitçi yenilik stratejisini benimseyen işletmelerde; malzeme, işçilik, enerji ve yatırım maliyetlerinin tümü düşük oranlarda çalışılmaktadır (Özaydın ve Çelik, 2020: 184). Bu stratejiyi benimsemiş firmaların pazardaki başarı şansı düşük maliyet ile faaliyet göstermelerine bağlıdır (Deniz, 2011: 155).

2.2.1.4. Bağımlı Yenilik Stratejisi

Akademik araştırmaların ön saflarına mesleki becerileri koyan bir stratejidir. Yenilikçi üretim, esas olarak pazarın bu yöndeki talebi ve rekabetin yeniliği zorlaması gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır. Ortaya çıkan yenilik, teknolojiden çok "moda" olarak tanımlanabilecek tasarımla ilgilidir (Bozkurt ve Göral, 2013b: 99). Yani bağımlı yenilik stratejilerini benimseyen işletmeler, müşteri talebi sonucunda ürün ve hizmet konusunda yenilikler yapmaktadır. Genellikle ürün tasarımı ve ilgili konuda Ar-Ge gerçekleştirmezler (Özaydın ve Çelik, 2020: 184).

2.2.1.5. Geleneksel Yenilik Stratejisi

Geleneksel yenilik stratejisindeki sınırlı rekabet ve seyrek müşteri talepleri nedeniyle bu stratejiyi benimseyen şirketler de değişim bazen görülür. Sonuç olarak, Ar-Ge'ye

odaklanılmaz; bunun yerine şirketler eski teknolojiyle hareket ederler (Atakan, 2017: 34). Yeni ürünler veya süreçler oluşturmak, bilimsel ve teknik bilgi gerektirir. Geleneksel yenilik stratejilerini benimseyen şirketlerde bir ürün veya süreç yeniliği yapabilecek bilimsel ve teknik yeteneklere sahip değildir. Bu nedenle pazarlarında herhangi bir değişim sistemleri yoktur ve rekabeti teşvik edici fikirler üretmezler. (Özaydın ve Çelik, 2020: 184).

2.2.1.6. Fırsatçı Yenilik Stratejisi

Başka firmaların bilmediği trendleri gözlemleyerek yeni bir ürün icat etmek ve pazardaki bir boşluğu doldurmak bu pazarlama stratejisinin bir parçasıdır. Bu yaklaşımla, pazarda kendilerine yönelik tüketiciler tarafından talep ve çekicilik oluşturur (Bozkurt ve Göral, 2013a: 4). Fırsatçı yenilik stratejileri pazar payını artırmak ve rakibinin eksikliklerini tespit etmek için pazarı analiz eder ve rakibiyle aynı teknolojik yeniliği kullanır. Böylelikle rakibin zayıf yönlerinde üstünlük sağlar ayrıca kendinin pazar payını büyütür (Özaydın ve Çelik, 2020: 184).

2.2.2. Yenilik Türleri

Sundbo'ya (2007) göre “hizmet sektöründeki yenilik; ürün yeniliği, süreç yeniliği, pazar yeniliği ve organizasyonel yenilik” şeklinde dört parça olarak incelenmektedir (Çınar, 2017: 39). Aynı şekilde OECD Oslo kılavuzunda (2005), bu dört farklı yenilik türünden söz edilmektedir (Çınar, 2017: 39).

2.2.2.1. Ürün Yeniliği

Ürün yeniliği, bir ürüne yeni veya geliştirilmiş işlevler ekler. Bunlar, malzemelerde, bileşenlerde, ürün yazılımında veya amaçlanan kullanımda iyileştirmeler içerebilir. Ürün yenilikleri ayrıca ürünlerdeki işlevlerde önemli iyileştirmeler içerebilir; örneğin, daha fazla kullanım kolaylığı eklenmesi şeklindedir (Öner ve İşcan, 2021: 157). Mevcut bir ürüne yeni

özellikler eklemek, yeni ürünler yaratmak ürün yeniliği olarak adlandırılır. Bu yenilik türü belirli bir müşteri grubunun ihtiyaçlarını karşılamaktadır (Torun ve Yılmaz, 2021: 91).

2.2.2.2. Süreç Yeniliği

Süreç yeniliği, yeni veya geliştirilmiş hizmetler tasarlanmanın yanı sıra satın alma, muhasebe, hizmetin hesaplanması ve sürdürülmesi gibi yardımcı birimlerdeki iyileştirmeleri ve geliştirmeleri de içermektedir (Kaya ve Peker, 2021: 103). Yeni veya geliştirilmiş ürünler, maliyetlerin düşürülmesi ve kalitenin artırılması süreç yeniliğinin amaçlarıdır (Ünlü ve Yıldız, 2013: 76).

2.2.2.3. Pazar Yeniliği

Pazarlama yeniliği; yeni veya belirgin halde değiştirilmiş bir pazarlama stratejisinin veya kavramının pazarlama sürecine dahil edilmesidir (Sarıhan ve Tepeci, 2017: 869). Pazarlama yeniliği, diğer yenilik türlerinden daha kolay değiştirilebilir. Bu, ürün ambalajı, ürün promosyonu veya ürün tasarımı yoluyla görülebilir. Pazarlama yeniliği, bir ürünün fiyatını, konumunu veya işlevselliğini de değiştirebilir (Demirel ve Tohum, 2017: 11).

2.2.2.4. Organizasyonel Yenilik

Kuruluşlardaki yenilikler; pazarlama, hizmet, ürün ve idari alanlardakiler gibi süreçlerden gelir ve bu alanlardaki yeniliklerle etkileşime girmektedirler (Akgöz vd., 2014: 4). İşletmelerin örgütlenmesinde ve ticari uygulamalarında yeni yöntemler ve yeni ticari uygulamalar yapılmasına organizasyonel yenilik denir (Konakay vd., 2021: 982).

2.2.4. Yenilikçi Çalışma Davranışı ve Belirleyicileri

İşyerindeki günlük olarak gerçekleştirilen yenilikler, bir kuruluşun başarısı ve büyümesi için önemlidir. Birçok çalışan bunun farkında olmayabilir, ancak şirketin büyümesini sürdürmek için insan kaynakları uzmanları, yöneticiler ve sosyal bilimcilerin yenilikçi davranışı teşvik etmesi gerekir (Turgut ve Begenirbaş, 2013: 108). Yenilikçi iş davranışı, kişisel düzeyde kasıtlı olarak geliştirilen yeni fikirler, ürünler veya prosedürlerin toplamıdır (Küçük ve Günaydın, 2021: 544).

Yenilikçi davranış, örgütsel rekabeti artıran stratejik bir faaliyet olarak görülmektedir. Bu davranış, çalışanların uygulamada ve davranışta yaratıcı yeni fikirler sergilemesini, çalışanlara rehberlik etmesini, çalışma yöntemlerini uygulamasını ve yeni seçenekler önererek ve yeni kaynaklar bularak hedeflere ulaşmasını gerekli kılmaktadır (Örücü ve Çınar, 2019: 278). Çalışanlar yenilikçi davranış sergileyerek şirkete yeni fikirler ve yaklaşımlar uygularlar. Bu, şirketin ürün ve hizmet kalitesinde önemli bir büyümeye yol açar (Begenirbaş ve Turgut, 2016: 64). Çalışanlar, yeni fikirleri destekleyerek, yeni teknolojileri araştırarak ve yeni çalışma yöntemlerini uygulayarak yenilikçi çalışma davranışlarını sergileyebilmektedir (Tura ve Akbaşlı, 2021: 6786). Örgütlerin yenilikçi performans sergileyebilmeleri için en önemli şey çalışanların davranışları, tepkileri ve yaptıkları değişikliklerle yeni fikirler üretmeleri ve böylelikle yenilikçi davranış sergilemeleridir (Sart, 2021: 23).

Yaratıcılık, herhangi bir yenilikçi davranışın arkasındaki en önemli faktörlerden biridir (Tekin ve Akgemci, 2019: 1678). Çalışanların yenilikçi iş davranışları, yeni ürün ve hizmetlerin ve yeni iş uygulamalarının önünü açar. Bu, işletmelerin çevrelerindeki değişen ortamla birlikte değişmesine olanak tanır. Aynı zamanda daha parlak bir gelecek yaratma şansı da sağlar (Biçer, 2021: 333). Yenilikçilik sürecinde başarıya ulaşmak için birçok aşama vardır. Bu aşamalar; “SWOT Analizi Yapmak, Fikir Üretmek, Pazar Araştırması Yapmak, Kaynak İhtiyaçlarını Belirlemek, Kaynak Kullanılabilirliğini Belirlemek, Faktör Değerlendirmesi Yapmak ve Ürün Ortaya Koymak” şeklindedir (Sart, 2021: 23).

2.3. Kişilik Kavramı

Kişilik, insan davranışının birçok yönünü tanımlayan karmaşık ve çok yönlü bir terimdir. Bu nedenle kişiliğin tanımı defalarca yazılmıştır (Tatlılıoğlu, 2013: 130). Sigmund Freud'un ortaya koyduğu teoriye göre, bir kişinin kişiliği üç ana bölümden oluşur: id, ego ve süpereo (Özdemir vd., 2012: 570). İd haz temelli hareket eder. Ego gerçeklere dayalı hareket eder ve süpereo mükemmel olma yolunda hareket eder ve vicdanın merkezidir (Lapsley ve Stey, 2011: 1). Erik H. Erikson, tıpkı Freud gibi kişilik gelişimini belirli aşamalar halinde açıklamıştır. Ancak bireyin cinsel gelişimine odaklanmak yerine toplumsal gelişimine odaklanmıştır. Bu sebeple kuramının ismi, psikososyal kuram şeklindedir (Özdemir vd., 2012: 571).

Psikososyal gelişim kuramına göre, bir dönemde görülen çatışmalar, daha sonraki dönemlerden herhangi birinde tekrardan yaşanarak üstesinden gelinebilmektedir (Atak, 2011: 168). Allport (1937), felsefe, teoloji, sosyoloji ve psikoloji gibi birçok farklı disiplinin bakış açısıyla yola çıkmış ve kavramın içeriğini açıklamak için birbirine çok yakın olmayan elliden fazla tanımın kullanılabileceğini öne sürmüştür (Develioğlu ve Tekin, 2013: 16).

Luthans (2010)'a göre kişilik, sessiz veya neşeli olmak gibi özellikler listesiyle tanımlanmaz. Psikologlar, kişiliği tanımlarken bunların küçük etkenler olduğunu belirtmektedir (Özsoy ve Yıldız, 2013: 2). Kişilik, her birey tarafından sergilenen orijinal ve tutarlı davranış, duygu ve düşünce kalıbıdır. Orijinal benlik veya bir kişinin kişilik özellikleri olarak adlandırılabilir (Tasdemir vd., 2016: 421). Kişilik, zihinsel, fiziksel, sosyal ve ahlaki gibi birçok farklı özelliğin toplamıdır ve bu nitelikler dinamiktir (Yıldız ve Dilmaç, 2012: 123). Kişilik, bireyin sahip olduğu tüm fiziksel ve psikolojik yeteneklerin, içgüdülerin, duyguların, güdülerin, arzuların ve alışkanlıkların toplamıdır. Ayrıca kalıtsal yetenekleri, dürtüleri ve ruh halleri ile edindikleri davranışları da içermektedir (Yelboğa, 2006: 198). Kişilik, insanların dış dünyayla ilişki kurmasına ve benzer koşullarla karşılaştıklarında benzer şekilde tepki vermesine yardımcı olmaktadır (Çiçek ve Aslan, 2020: 139). Kişiliği açıklamak için ona katkıda bulunan faktörleri göz önünde bulundurmak gereklidir (Çetin ve Beceren, 2007: 113).

2.3.1. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler

Kuramcılar, kişiliğin farklı yönlerini vurgulamaktadır. Kişiliğin oluşması için tek bir neden yoktur yani kişiliği birçok değişken belirlemektedir (Bozkurt, 2006: 97). Kişilik özellikleri, kalıtsal ve çevresel boyutlara bağlı olarak değişiklikte bulunmaktadır (Arsoy vd., 2018: 128).

2.3.1.1. Kalıtsal Faktörler

Genler aracılığıyla aktarılan özellikler kişilik üzerindeki en önemli etkilerden biridir. Genler, vücut şekli ve yapısı, yüz özellikleri ve hatta duruş gibi fiziksel özellikleri belirler. İnsanlar bu özellikleri ebeveynlerinden alır ve çocuklarına aktarır (Tasdemir vd., 2016: 422).

2.3.1.2. Çevresel Faktörler

Anne rahmine düştüğü andan itibaren çevresel faktörler kişinin hayatını etkilemeye başlamaktadır. Bu çevresel faktörler; Doğum öncesinde annenin yaşı, kilosunu, kan grubu, kronik hastalığı, sigara ve alkol kullanımı, hamilelik sırasında geçirdiği hastalıklar ve radyasyon maruziyetini gibi durumları içermektedir. Doğum sırasında ise; erken veya geç doğumlar ve annenin doğum sırasında yaşadığı koşullar çocuğun yaşamı üzerinde önemli etkilere neden olabilir. Doğum sonrası faktörler arasında bebek beslenmesi, bebeklik dönemindeki hastalıklar ve komplikasyonlar, coğrafi konum, kardeş sayısı ve kazalar gibi durumlar yer alır. Ek olarak, ebeveynlerin eğitim düzeyi ve içinde buldukları toplumun özellikleri önemli etkiler yapabilir (Uzun, 2020: 435).

2.3.2. Proaktif Kişilik ve Özellikleri

Proaktivite, insanların eyleme geçme veya çevrelerini etkilemeye çalışma konusundaki ruhsal yapılarındaki farklılıklar şeklinde açıklanmaktadır (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1224). Covey (2010), proaktif olmayı; koşullara ve duygulara göre değil; değerlere ve ilkelere dayalı, belirli bir davranış kapasitesi ile tepki verebilmek olarak değerlendirmiştir (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1224).

Proaktif kişilik, proaktivite eğiliminde olan ve herkesin sahip olmadığı bir kişilik özelliği biçiminde açıklanmaktadır (Gerni ve Denizli, 2021: 4). Farklı eylem ve durumlarda kişisel inisiyatif kullanabilen proaktif kişilik; Çok çeşitli ve hızla değişen müşteri ihtiyaçlarını ve kaliteli hizmeti sağlamada işlev görebilen kararlı bir kişiliktir (Osmanoğlu vd., 2021: 815). Başka bir ifade ile birey, yapılması gerektiğine karar verdiği herhangi bir değişikliği yapacak özelliğe sahiptir (Yolcu ve Çakmak, 2017: 427).

Proaktif kişiliğe sahip bireyler genellikle yaşadıkları yerleri ve içinde buldukları durumları değiştirme eğilimindedir (Karabay vd., 2020b: 103). Proaktif bireylerin, fırsatları yakalama, hedefler belirleme ve zorluklara rağmen yılmama gibi özellikleri bulunmaktadır (Özdemir, 2019: 511). Proaktif kişilik özelliği gösteren bireyler; yeni yapıcı fikirleri savunan, çevrelerini değiştirmek için yenilikçi yollar bulan ve yeni hedefler için olumlu değişim yaratma niteliklerine sahiptir (Mansur ve Gedik, 2021: 19). Proaktif kişiler, problemin nedenlerine ve bunu ilişkin çözümüne odaklanırlar (Karabatak, 2018: 51).

Proaktif kişiler süreçleri iyileştiren çözümler üretebilir, kurumsal etkinliği arttıran büyük ölçekli girişimlere öncülük edebilirler (Oran, 2022: 642). Proaktif kişilikleri olan bireyler, bir şeyleri değiştirme gücüne sahip olduklarını bilirler. Mevcut koşulları aktif olarak geliştirir veya değiştirirler (Çetin ve Köse, 2017: 70). Kuruluşlar, "hedeflerimize ulaşmak için yeni bir yol bulabiliriz" gibi olumlu ifadeler sunan proaktif bireylerden ilham almalıdır. Buna karşılık, işlerinde olumsuz ifadeler üreten reaktif insanlar verimliliği azaltabilir (Kara ve Erdem, 2016: 93).

2.4. Proaktif Kişilik İşe Tutkunluk İlişkisi

Bakker vd. (2012), proaktif kişiliğe sahip bireylerin bulunduğu ortamlarda, kendileri için uygun koşullar ve fırsatlar oluşturduğunu savunmaktadırlar. Bu koşul ve fırsatları kendi yetenekleri doğrultusunda biçimlendirirler (Bakker vd., 2012: 1362). Bireylerin çalışmış oldukları kuruluşlara tutkunluklarının ana nedeni, ihtiyaç hisleridir. Bu hissin oluşma sebebi çalıştıkları yere ellerinden gelenin en iyisini yapmak için harcadıkları emektir (Aytekin ve Akıncı, 2019: 259).

Proaktif-Kişilik, çalışanın işe bağlılık kazanmasını sağlaması için yenilikçi bir yaklaşımla çevreyi iyileştirir (Alshamsi, 2017: 268). Kişi-çevre uyumu, kuruluşlar veya çalışma grupları gibi ortamların, içinde yaşayanlarla uygunluğu ve uyumluluğunun derecesine denir (Irak, 2012: 14). Kişi-çevre uyumu teorisinin temel savı, birey ve çevresi arasındaki yüksek bağlantının yüksek iş tatmini, kariyer başarısı ve yüksek iş performansı gibi olumlu sonuçlar üreteceği düşüncesidir (Gürlek, 2020: 260). Proaktif olan insanlar daha fazla inisiyatif alırlar ve kimseden direktif almadan bilgi ararlar. Sorunları çözmek ve anlamlı bir değişiklik yapmak için inisiyatiflerini kullanırlar (Cai vd., 2018: 4).

Organizasyonların başarısında önemli bir yere sahip olan kişi-iş uyumu, kişi-çevre uyumu boyutu içerisinde bulunmaktadır (Yazıcı ve Esen, 2018: 75). Kişi-iş uyumu, yapılması gereken işin gereklilikleri veya işe ait özelliklerin o işi yapacak bireyin yetenekleri ile örtüşmesidir (Polatçı vd., 2015). Shane (2010)' ye göre kişi-iş uyumunu farklı bir görüşle irdeleyerek, belirli işler için doğru insanları tespit ederek onların örgüt kültürüne dahil edilmesi şeklinde açıklamıştır (Yazıcı ve Esen, 2018: 75). İşyerinde, proaktif bireylerin yeni fikirler ve bilgiler arama, kişisel gelişim fırsatlarını takip etme ve iş faaliyetlerine katılma olasılıkları daha yüksektir (Cai vd., 2018: 4).

Bağlılık üzerine yapılan araştırmalar genellikle iş talepleri-kaynakları modelini temel alır (Caniëls vd., 2018: 50). Organizasyonlarda, devamlı fiziksel ve psikolojik emek gerektiren, belirli fizyolojik ve psikolojik maliyetlerle ilgili olan ve icra edilen mesleğin yönlerini ifade eden kavram iş talepleridir. İş kaynakları ise işle ilgili hedeflere ulaşmada; iş taleplerini, iş talepleriyle ilişkili fizyolojik, psikolojik maliyetleri düşürmek ve kişisel gelişimi teşvik etmek için uygulanan fiziksel, sosyal veya örgütsel niteliklerden meydana gelmektedir (Doğan ve Kayar, 2022: 339). Başka bir tanıma göre iş talepleri; iş için gereken fiziksel ve

zihinsel çabının fiziksel, sosyal ve psikolojik etkileri ile karakterizedir, iş kaynakları ise, iş taleplerinin etkilerini azaltan işe ait kazanımlar şeklinde açıklanabilir (Alcan, 2020: 88).

Kişisel kaynaklar bağlılığı artırma rolüne de sahip olabilmekte ve proaktif kişiliğe sahip bireylerin, işlerini ve kişisel kaynaklarını etkili bir şekilde yönetmelerine olanak sağlayan fırsatları yaratma konusunda istikrarlı bir eğilime sahip olduğu bilinmektedir (Caniëls vd., 2018: 51). Proaktif kişiliğe sahip bireyler kişilik özelliklerinden kaynaklı işlerine daha motive olmakla beraber kendilerini işe vermektedirler. Bu sebeple işe bağlılık oranları fazladır (Bai vd., 2022: 4). Proaktif bir kişilik, çalışanları inisiyatif almaya ve fırsatları aramaya yatkınlaştırır ve yüksek proaktif kişiliğe sahip çalışanlar, hedeflerine ulaşana kadar iş sorumluluklarına bağlı kalma eğilimindedir (Chong vd., 2020: 5). İşe bağlılığı etkileme yeteneği, proaktif kişiliğin önemli bir yönüdür ve işteki beceriklilikle ilişkili olabilir. Proaktif kişilik özelliklerine sahip birey, ilgi alanlarına ve ihtiyaçlarına göre bulunduğu ortamı düzenleme - değiştirme eğilimindedir. Bu nedenle, bu bireylerde işe tutkunluk durumu gözlenir (Ahsan vd., 2019: 96).

Tims vd. (2012), proaktif bir kişiliğe sahip çalışanların işlerini daha iyi yapma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ve bu nedenle proaktif bir kişiliğe sahip olmayan çalışanlara göre işlerine katılma ve daha iyi performans gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu ileri sürmektedir. (Kong ve Li, 2018: 434). Proaktif özelliklere sahip çalışanlar, işte başarılı olmanın olumlu iş sonuçlarıyla ilişkili olarak işlerine tutkuyla bağlıdır. Yüksek düzeyde proaktif bir kişilik, daha yüksek işe tutkunluk ile sonuçlanabilir (Syara ve Syah, 2022: 333).

2.5. Proaktif Kişilik Yenilikçi Davranış İlişkisi

Proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki, çoğunlukla proaktif kişilik özelliklerine dayanmaktadır. Proaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler değişim odaklıdır, yani ortamdaki mevcut düzene uyum sağlamak yerine buldukları ortamı ihtiyaçlarına uygun şekilde değiştirme eğilimindedirler (Alikaj vd., 2021: 859).

Proaktif kişilik, genellikle yenilikçi davranışın öncülü olarak kullanılmıştır. Çünkü proaktif kişilikte; gelişmeye açık, fırsatları değerlendiren, inisiyatif sahibi gibi özellikler mevcuttur. Proaktif kişilik; yaratıcılık, etkileşim ve işbirliğine yönlendirir. Bu nedenle

proaktif kişiliğe sahip bir kuruluş, yenilikçi davranışlar sergiler (Andri vd., 2020: 3). Proaktif kişiliğe sahip bireyler, proaktif çalışanlar vasıtasıyla çalışanlar yenilikçiliği başlatmaya teşvik edilir (Yamak ve Eyupoglu, 2021: 6).

Hedef belirleme teorisi (Locke ve Latham, 1984, 1990), insan davranışının bilinçli ve amaçlı olduğunu söyler. Bireyin hedefleri kendisi tarafından düzenlenir. Binswanger (1990), hedefe yönelik eylemin üç nitelikle tanımlamıştır: 1) Kendini üretme: Enerji kaynağı organizmanın ayrılmaz bir parçasıdır. 2) Değer-önemi: Eylemler sadece mümkün kılmakla kalmaz, aynı zamanda bir organizmanın hayatta kalması için de gereklidir. 3) Hedef-nedensellik: Ortaya çıkan eylem bir hedeften kaynaklanır (Latham ve Locke, 1991: 212).

Hedef belirleme teorisine göre, proaktif kişiliğe sahip bireyler hedefler belirler ve ardından bu hedeflere ulaşmak için çaba gösterir. Bu çaba sonucunda yenilikçi davranışlar üretirler. Bu nedenle proaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler; hedefler belirleme, yenilikçi fikirler üretme ve bunları hayata geçirme konusunda güçlü bir istek duymaktadır (Su ve Zhang, 2020: 2).

2.6. Yenilikçi Davranış İşe Tutkunluk İlişkisi

İşe tutkunluk, yaratıcılık ve yenilikçiliğin temel ön koşullarından biridir. Kendini işine adanmış çalışanlar işlerini daha istekli yapmaktadır. Genellikle bu çalışanlar yenilik yaratmak için kendilerini işlerine adanmışlardır (Zhou ve Yang, 2020: 1776). Öğrenen Organizasyon, sorgulayıcı-eleştirel, yenilikçi-atılımcı ve bir durumu incelerken ilgili bütün olasılıkları göz önünde bulunduran ve düşünebilen bireylerden oluşan organizasyon türüdür (Coşkun, 2000: 112). Öğrenen organizasyon, kuruluşlarda yenilikçi davranışı teşvik etmekte ayrıca öğrenen organizasyon, kuruluşlarda işe tutkunluğu artırmaktadır (Anwar ve Niode, 2017: 161). Bununla ilgili olarak; Şkerlavaj vd. (2010), örgütsel öğrenmenin yenilikçilik üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olduğunu belirtmektedir.

Sosyal mübadele teorisinin ana düşüncesi, bireylerin, ödüllendirilme umuduyla (saygı görme, onur, arkadaşlık, dikkate alınma vb.) içinde bulunduğu toplum ile karşılıklı diyaloga girdiği ve bundan oluşan ilişkileri devam ettirdiğidir (Ertürk ve Bedük, 2015: 5). Çalışan bağlılığının, çalışanları kişisel girişimlerde bulunmaya ve işyerinde yeni fikirler oluşturmaya teşvik edebileceği düşünülmektedir. Bu durum bir bütün olarak işyerinde daha fazla yeniliğe

yol açmakta aynı zamanda çalışan bağlılığını da arttırmaktadır (Sari ve Palupiningdyah, 2020: 154).

Gichohi (2014)'ye göre, çalışanların işe bağlılığı işyerinde yaratıcılık ve yenilikçilikte için önemli bir role sahiptir (Rao, 2016: 3). Sosyal Mübadele Teorisi'ne göre, çalışanlara yetki ve eğitim yoluyla değer verildiğinde, çalışanlar kendilerini önemli hissederler ve işine karşı ilgili davranış göstererek kuruluşa bağlılıklarını gösterirler. Çalışanların bu işine bağlılığı, kendilerini mevcut sorumluluklarından daha fazlasını yapmaya motive eder ve organizasyonda yaratıcılık ve yenilikçilik ile sonuçlanır (Rao, 2016: 3).

Yüksek düzeyde işine bağlı insanların daha verimli çalışma, yenilikçi fikirlerle meşgul olma ve sorunların üstesinden gelmek için yeni çözümler bulma olasılıkları daha yüksek olmaktadır. İşyerindeki yeni fikirler, yenilikçi davranışa uygun bir harekettir. İşine bağlı çalışanlar, işleri hakkında daha motive ve hevesli olma eğilimindedir. İşe tutkunluk, büyük ölçüde yenilikçi iş uygulamalarıyla ilişkilidir (Bai vd., 2022: 4).

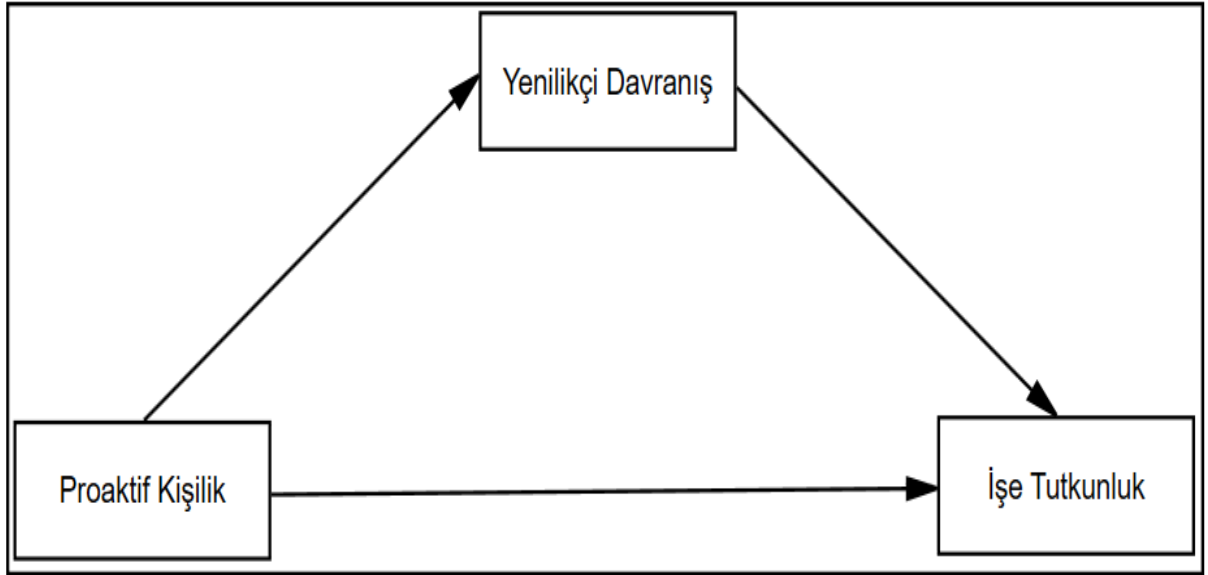
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli ve hipotezleri verilmiş; evren, örneklem, veri toplama araçları, geçerlik, güvenirlik ve veri değerlendirme teknikleri açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında oluşturulan modelde, proaktif kişiliğin işe tutkunluğu etkileyeceği ve bu etkiye yenilikçi davranışın aracı rolü olacağı düşünülmüştür. Bu bağlamda oluşturulan modeli Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1: Proaktif kişilik işe tutkunluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 2: Yenilikçi davranış işe tutkunluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 3: Proaktif kişilik yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Hipotez 4: Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bir araştırmacının bir olayı veya olguyu incelemek için önce onun hakkında bilgi toplaması gerekir. Bunun için en iyi temsil eden grupları seçmeyi düşünür. Bu gruplara evren denir (Baltacı, 2018: 234).

Örneklem, çalışma amaçları için tüm olası evren öğelerinden bir grup seçme ve çeşitli teknikler kullanılarak analiz edilen birey gruplarıdır. Bir konunun veya evrenin her parçasını bir araştırmaya dahil etmek nadiren gereklidir; bunun yerine evrenden seçilen gruplar kullanılır (Özen ve Gül, 2007: 397).

Hemşirelerin iş yerlerinde birçok ani durumlarla karşılaştıklarından dolayı veri toplanacak meslek grubu olarak hemşireleri seçmiş bulunmaktayız. Bu sebepten araştırmamızın evrenini Malatya eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 1029 hemşire oluşturmaktadır. Kline (1994) göre, örneklem sayısı ölçek de bulunan ifade adedinin en az iki olmakla beraber on katı olması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2005: 142). Buna göre kullanmış olduğumuz ölçeklerdeki toplam ifade sayısı olan 19'un 10 katı yani 190 katılımcı örneklem için yeterli görülmüştür. Bu bağlamda Malatya eğitim ve araştırma hastanesinde gönüllülük esasına bağlı olarak mesai saatleri dışında 350 anket formu dağıtılmıştır. Bu dağıtım işleminde kolayda örnekleme tekniği kullanılmıştır. Bu örnekleme tekniği, veri elde etmenin en hızlı ve en ucuz yolunu sağlamaktadır. Bu nedenle, olasılığa dayalı yöntemlere kıyasla hızla popülerlik kazanmaktadır. Kolayda örnekleme de görüşmeci kimi isterse onu seçerek kişiye anket doldurmasını teklif eder (Karagöz, 2021: 236). Bu dağıtılan formlardan 308 adedi elimize ulaşmıştır. Bu 308 anket formunda eksik ve hatalı doldurulan 9 adet form çıkarılmıştır. Böylelikle eksiksiz 299 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formlarından faydalanılmıştır. Oluşturulan anket formu 2 kısımdan meydana gelmektedir. Formun ilk kısımda katılımcıların sosyo - demografik bilgilerine ilişkin sorular mevcuttur. İkinci kısımda “Proaktif Kişilik Ölçeği”, “Yenilikçi Davranış Ölçeği” ve “İşe Tutkunluk Ölçeği” ne ait ifadeler yer almaktadır.

Proaktif Kişilik Ölçeği (PKÖ): Çalışmada hemşirelerin proaktif kişilik düzeylerini ölçmek amacıyla Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ve Claes vd. (2005) tarafından 10 madde olarak kısaltılan Proaktif Kişilik Ölçeğinden faydalanılmıştır. Türkçeye uyarlanması araştırmacılar tarafından yapılmış olup örnek ifade “Sürekli olarak hayatımı iyileştirmenin yeni yollarını ararım” şeklindedir. 10 ifadeli olan bu ölçek tek boyutludur. 7’li Likert tipine sahip olan bu ölçek araştırmacılar tarafından 5’li Likert olarak düzenlenerek kullanılmıştır (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte ters puanlanmış ifade bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilen puanların yükselmesi, proaktif kişilik özelliği gösterme düzeyinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017: 796).

Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ): Çalışmada hemşirelerin yenilikçi davranış eğilimini ölçmek amacıyla Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen; Çalışkan vd. (2019), tarafından Türkçeye uyarlanan 6 soruluk tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal formu, 5’li Likert tipi (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) bir ölçektir. Ölçekte ters puanlanmış ifade bulunmamakta ve ölçekten elde edilen puanların yükselmesi, yenilikçi davranış eğilim düzeyinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

İşe Tutkunluk Ölçeği (İAÖ): Çalışmada hemşirelerin işe tutkunluğunu ölçmek amacıyla Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilmiş olan Utrecht İş Bağlılığı Ölçeğinin, Bilginoğlu ve Yozgat (2019) tarafından uyarlanan 3 ifadeli ultra-kısa formundan faydalanılmıştır (Bilginoğlu ve Yozgat, 2019). Bu ölçek tek boyutludur. Araştırmamızda ölçek 5’li Likert tipi (1-Kesinlikle katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum) olarak kullanılmıştır. Ölçekte ters puanlanmış ifade bulunmamakta ve ölçekten elde edilen puanların yükselmesi, işe tutkunluk düzeyinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Aynı evrende olmak koşuluyla; farklı yer, zaman ve örnekleme uygulanan ölçüm aracının aynı veya yakın sonuçlar vermesi güvenilirlik olarak adlandırılır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 155). Ölçüm aracının söz konusu özelliği ölçebilme yeteneği ise geçerlilik olarak adlandırılır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 160).

Güvenirliği bulmak için çeşitli teknikler mevcuttur. Ama birçok uygulamaya ihtiyaç duyulmadan, ölçme aracıyla yapılan tek ölçümün, kendi içinde ne kadar tutarlı olduğunun göstergesi olan Cronbach's Alpha (α) güvenilirlik katsayısına araştırmamızda SPSS programı üzerinden bakılmıştır (Can, 2020: 394).

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA); daha evvel tasarlanan bir model vasıtasıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizli değişken oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Çoğunlukla ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde faydalanılmakta veya daha evvel belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Karagöz, 2021: 714). Araştırmamızda ölçeklerin geçerliliğinde kullanılan DFA'ya AMOS programı üzerinden bakılmıştır.

Bir ölçeğin α güvenilirlik katsayısına ilişkin olarak (Can, 2020: 397);

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ Güvenilir değil
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ Düşük derecede güvenilir
- $0.60 \leq \alpha < 0.90$ Oldukça güvenilir
- $0.90 \leq \alpha < 1.00$ Yüksek derecede güvenilir; anlamlarına gelmektedir.

Geçerlilik için yapılan DFA'da aranan uygunluk değerleri ise Tablo 1'de gösterilmiştir (Yaşlıoğlu, 2017: 77).

Tablo 1. İyi Derece Uygunluk Değerleri

Örneklem Büyüklüğü	N < 250			N > 250		
<i>Gözlemlenebilir Değişken (observed variable) Sayısı</i>	$m \leq 12$	$12 < m < 30$	$m \geq 30$	$m \leq 12$	$12 < m < 30$	$m \geq 30$
<i>CMIN (χ^2)</i>	Anlamsız p değeri	Uygunluk iyi dahi olsa anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri	Uygunluk iyi dahi olsa anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri	Anlamlı p değeri
<i>CMIN/df</i>		$\chi^2/df < 2.5$			$\chi^2/df < 5$	
<i>GFI</i>	> 0,95	> 0,90	> 0,90	> 0,90	> 0,90	> 0,90
<i>CFI</i>	> 0,97	> 0,95	> 0,92	> 0,95	> 0,92	> 0,90
<i>NFI - TLI</i>	> 0,97	> 0,95	> 0,92	> 0,95	> 0,90	> 0,80
<i>RMSEA</i>	< 0,08	< 0,08	< 0,08	< 0,07	< 0,07	< 0,07

3.4.1. Proaktif Kişilik Ölçeği

Elde edilmiş veriler doğrultusunda da ifadelerin normalliğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerinin -2.0 +2.0 arasında olması dağılımın normal olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2010). Proaktif kişiliğe ait standart sapma, ortalama, çarpıklık ve basıklık değerlerine ait bilgiler Tablo 2’de gösterilmiştir. Tablo 2’de bulunan değerlerimizin -2.0 ve +2.0 aralığında olduğu için normal olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 2. Proaktif Kişilik Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1. Sürekli olarak hayatımı iyileştirmenin yeni yollarını ararım.	-0,839	0,209
2. Nerede olursam olayım, yapıcı değişim için güçlü bir kaynak olurum.	-0,610	0,001
3. Hiçbir şey fikirlerimin gerçeğe dönüştüğünü görmekten daha heyecan verici değildir.	-0,832	0,690
4. Hoşuma gitmeyen bir şey görürsem düzeltirim.	-0,972	1,379
5. Her ne olursa olsun, bir şeye inanırsam onu gerçekleştiririm.	-0,799	0,781
6. Başkalarının muhalefetine karşı bile fikirlerimin savunucusu olmayı severim.	-0,896	0,726
7. Fırsatları belirlemede mükemmelim.	-0,690	0,440
8. Her zaman işleri yapmanın daha iyi yollarını ararım.	-0,935	2,113
9. Bir fikre inaniyorsam, onu gerçekleştirmekten hiçbir engel beni alıkoyamaz.	-0,525	0,357
10. İyi bir fırsatı, başkalarından çok önce fark edebilirim.	-0,287	0,056

Ölçek maddelerinin normalliği sağladığının tespitinden sonra ölçeğe ait maddeler arası korelasyon değerleri ve α güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Ölçeğe ait maddeler arası korelasyon değerleri Tablo 3’de gösterilmiştir. Proaktif kişilik ölçeğinin maddeleri arasındaki korelasyon değerleri Tablo 3’de gösterilmiştir. Maddeler arası korelasyon değerlerinin; 0,144 ile 0,537 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 3. Proaktif Kişilik Ölçeği Maddeler Arası Korelasyon Değerleri

İfadeler	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10
S1	1									
S2	,35**	1								
S3	,30**	,36**	1							
S4	,34**	,41**	,33**	1						
S5	,28**	,30**	,38**	,38**	1					
S6	,19**	,40**	,33**	,39**	,39**	1				
S7	,21**	,43**	,28**	,44**	,41**	,39**	1			
S8	,33**	,47**	,33**	,46**	,41**	,45**	,46**	1		
S9	,24**	,37**	,24**	,38**	,53**	,34**	,38**	,40**	1	
S10	,18**	,42**	,14**	,23**	,30**	,24**	,45**	,34**	,38**	1

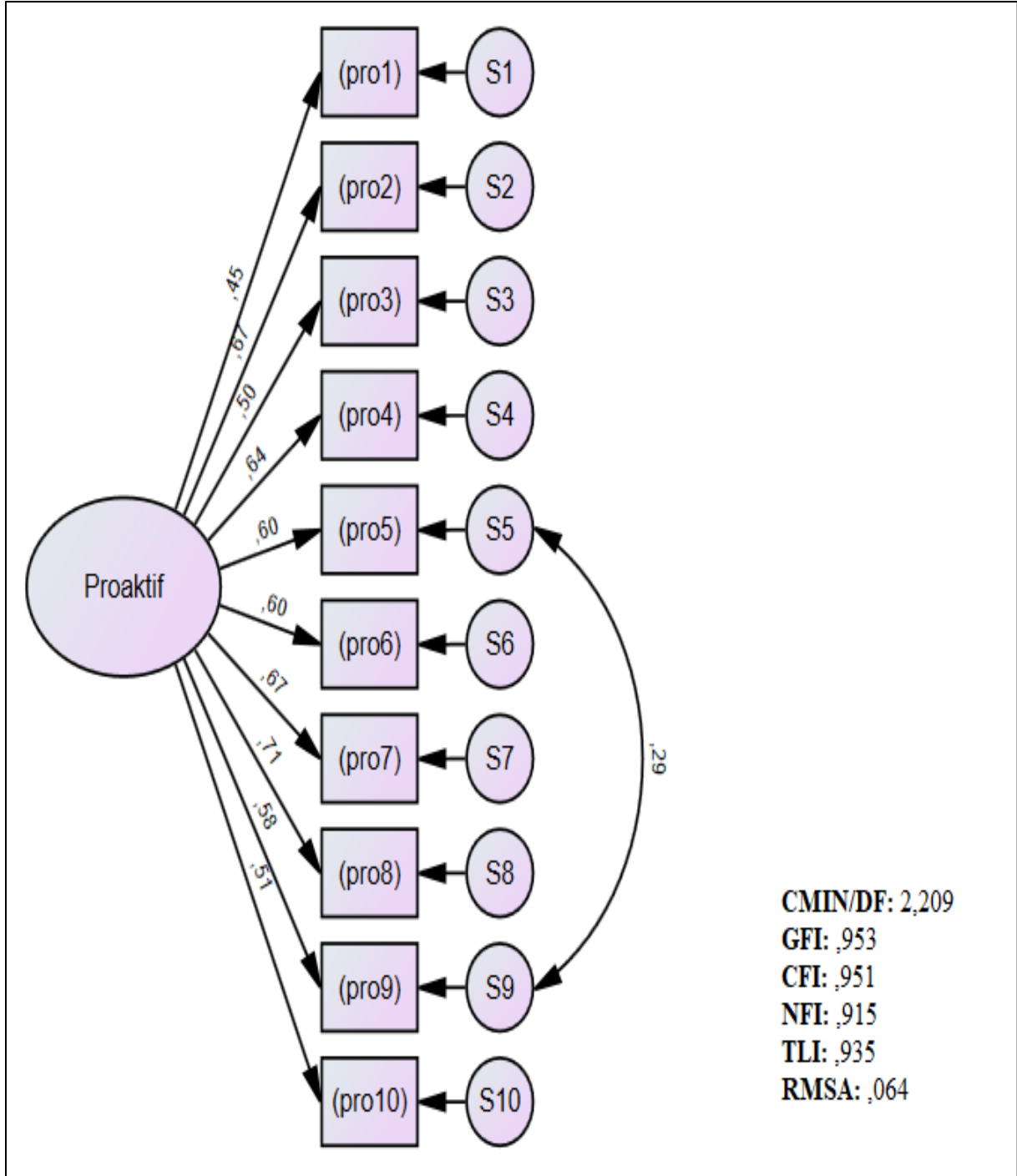
Not: ** p <.01

Ölçeğin α güvenirlik katsayısı, ifadelerin ortalamaları, standart sapmaları ve maddeler arasındaki Ölçek İfadelerinin Ortalaması (ÖİÖ) Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. Proaktif Kişilik Ölçeği Güvenirlik Katsayısı Değerleri

İfadeler	Ort	SS	ÖİÖ	α
1. Sürekli olarak hayatımı iyileştirmenin yeni yollarını ararım.	3,80	1,08	0,355	,842
2. Nerede olursam olayım, yapıcı değişim için güçlü bir kaynak olurum.	3,59	1,01		
3. Hiçbir şey fikirlerimin gerçeğe dönüştüğünü görmekten daha heyecan verici değildir.	3,90	0,92		
4. Hoşuma gitmeyen bir şey görürsem düzeltirim.	3,95	0,87		
5. Her ne olursa olsun, bir şeye inanırsam onu gerçekleştiririm.	3,86	0,91		
6. Başkalarının muhalefetine karşı bile fikirlerimin savunucusu olmayı severim.	3,77	0,97		
7. Fırsatları belirlemede mükemmelim.	3,67	0,97		
8. Her zaman işleri yapmanın daha iyi yollarını ararım.	4,01	0,74		
9. Bir fikre inanıyorsam, onu gerçekleştirmekten hiçbir engel beni alıkoyamaz.	3,75	0,90		
10. İyi bir fırsatı, başkalarından çok önce fark edebilirim.	3,62	0,86		

Tablo 4’de; ölçek ifadelerinin ortalaması 0,355 ve proaktif kişilik ölçeğine ait iç tutarlılık güvenirlilik değeri olan α değeri 0,842 olarak görülmektedir. Bu değer $0.60 \leq \alpha < 0.90$ aralığında olduğu için oldukça güvenilir anlamı taşımaktadır. Proaktif kişilik ölçeğine ait DFA’ya ilişkin bulgular Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2. Proaktif Kişilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 1’de belirtilen uyum indekslerine göre; Şekil 2’de mevcut olan değerler uyum indeksleri içerisinde yer almaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda proaktif kişilik ölçeği hem güvenilirlik hem de geçerlilik analizlerinde kabul edilebilir değerlere sahiptir.

3.4.2. Yenilikçi Davranış Ölçeği

Elde edilmiş veriler doğrultusunda da ifadelerin normalliğini belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerinin -2.0 +2.0 arasında olması dağılımın normal olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2010). Yenilikçi davranışa ait standart sapma, ortalama, çarpıklık ve basıklık değerlerine ait bilgiler Tablo 5’de gösterilmiştir. Tablo 5’de bulunan değerlerimizin -2.0 ve +2.0 aralığında olduğu için normal olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 5. Yenilikçi Davranış Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1. Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırırım ve fikirler üretirim.	-0,783	0,575
2. Yaratıcı fikirler üretirim.	-0,592	0,496
3. Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.	-0,926	1,194
4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.	-0,562	0,141
5. Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.	-0,618	0,129
6. Yenilikçiyim.	-0,845	1,038

Ölçek maddelerinin normalliği sağladığının tespitinden sonra ölçeğe ait maddeler arası korelasyon değerleri ve α güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Ölçeğe ait maddeler arası korelasyon değerleri Tablo 6’da gösterilmiştir. Ölçeğin α güvenilirlik katsayısı, ifadelerin ortalamaları, standart sapmaları ve ölçek ifadelerinin ortalaması Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 6. Yenilikçi Davranış Ölçeği Maddeler Arası Korelasyon Değerleri

İfadeler	S1	S2	S3	S4	S5	S6
S1	1					
S2	,492**	1				
S3	,305**	,364**	1			
S4	,518**	,503**	,403**	1		
S5	,530**	,459**	,311**	,603**	1	
S6	,461**	,467**	,351**	,526**	,475**	1

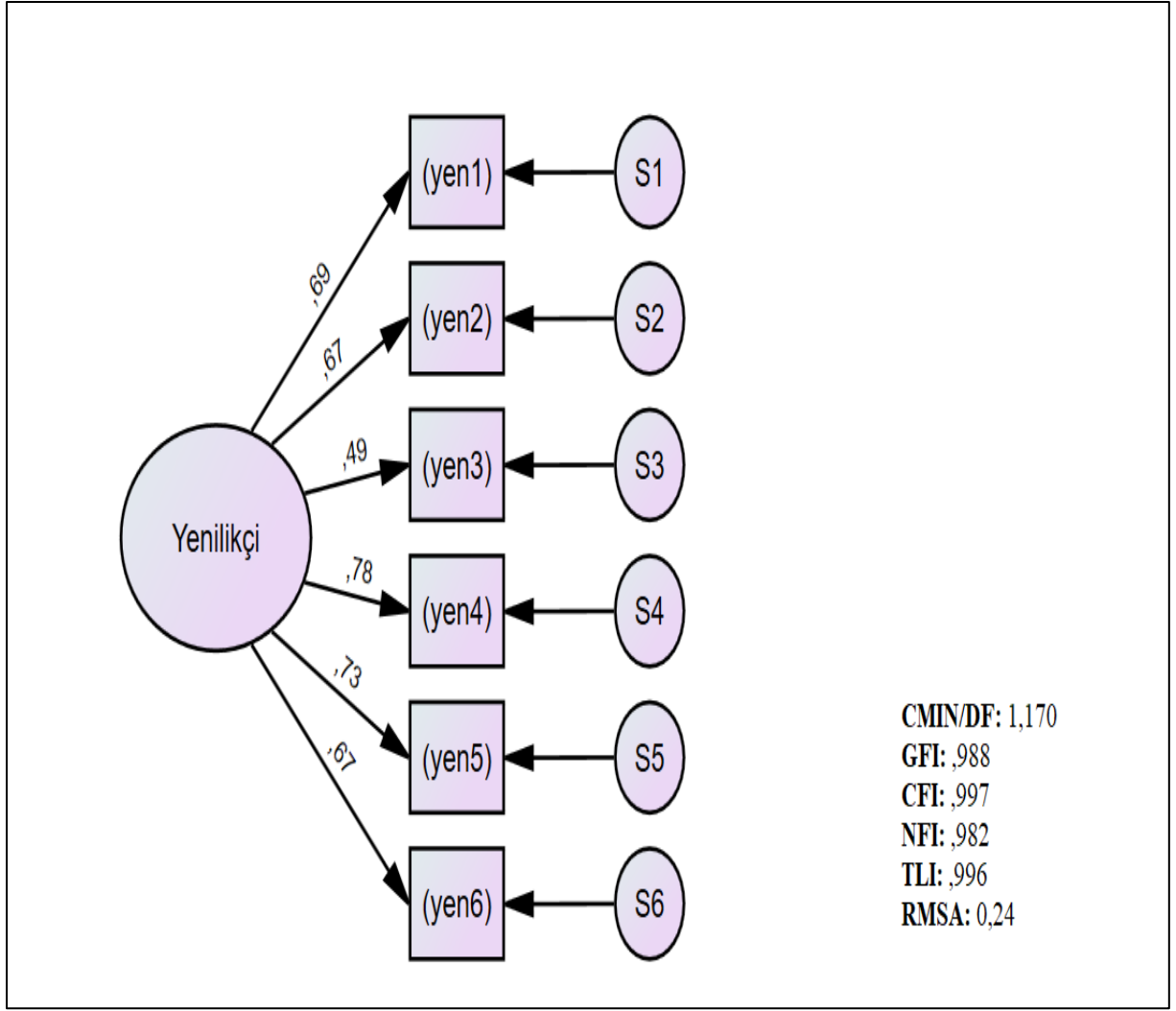
Not: ** p <.01

Yenilikçi davranış ölçeğinin maddeleri arasındaki korelasyon değerleri Tablo 6’da gösterilmiştir. Maddeler arası korelasyon değerlerinin; 0,305 ile 0,603 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 7. Yenilikçi Davranış Ölçeği Güvenirlik Katsayısı Değerleri

İfadeler	Ort	SS	ÖİO	α
1. Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretirim.	3,67	0,97	,451	,831
2. Yaratıcı fikirler üretirim.	3,88	0,83		
3. Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.	3,80	0,89		
4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.	3,64	0,93		
5. Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.	3,62	1,00		
6. Yenilikçiyim.	3,98	0,86		

Tablo 7’de; ölçek ifadelerinin ortalaması 0,451 ve yenilikçi davranış ölçeğine ait iç tutarlılık güvenilirlik değeri olan α değeri 0,831 olarak görülmektedir. Bu değer $0.60 \leq \alpha < 0.90$ aralığında olduğu için oldukça güvenilir anlamı taşımaktadır. Yenilikçi davranış ölçeğine ait DFA’ya ilişkin bulgular Şekil 3’de gösterilmiştir.



Şekil 3. Yenilikçi Davranış Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Tablo 1’de belirtilen uyum indekslerine göre; Şekil 3’de mevcut olan değerler uyum indeksleri içerisinde yer almaktadır.

Bu sonuçlar doğrultusunda yenilikçi davranış ölçeği hem güvenilirlik hem de geçerlilik analizlerinde kabul edilebilir değerlere sahiptir.

3.4.3. İşe Tutkunluk Ölçeği

Elde edilmiş veriler doğrultusunda ifadelerin normalliğini belirlemek maksadıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerinin -2.0 +2.0

arasında olması dağılımın normal olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (George ve Mallery, 2010). İşe tutkunluğa ait standart sapma, ortalama, çarpıklık ve basıklık değerlerine ait bilgiler Tablo 8’de gösterilmiştir. Tablo 8’de bulunan değerlerimizin -2.0 ve +2.0 aralığında olduğu için normal olduğu kabul edilmektedir.

Tablo 8. İşe Tutkunluk Ölçeği Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

İfadeler	Çarpıklık	Basıklık
1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	-0,525	-0,486
2. İşime karşı istekli ve hevesliyim.	-0,631	-0,310
3. Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	-0,866	0,798

Ölçek maddelerinin normallığı sağladığının tespitinden sonra ölçeğe ait maddeler arası korelasyon değerleri ve α güvenilirlik katsayısı incelenmiştir. Ölçeğe ait maddeler arası korelasyon değerleri Tablo 9’da gösterilmiştir. Ölçeğin α güvenilirlik katsayısı, ifadelerin ortalamaları, standart sapmaları ve ölçek ifadelerinin ortalaması Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 9. İşe Tutkunluk Ölçeği Maddeler Arası Korelasyon Değerleri

İfadeler	S1	S2	S3
S1. İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	1		
S2. İşime karşı istekli ve hevesliyim.	,659**	1	
S3. Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum.	,422**	,432**	1

Not: ** p <.01

İşe tutkunluk ölçeğinin maddeleri arasındaki korelasyon değerleri Tablo 9’da gösterilmiştir. Maddeler arası korelasyon değerlerinin; 0,422 ile 0,659 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 10. İŖe Tutkunluk Ölçeği Güvenirlik Katsayısı Değerleri

İfadeler	Ort	SS	ÖİO	α
1. İŖimde kendimi enerji dolu hissederim.	3,43	1,14	,504	,756
2. İŖime karŖı istekli ve hevesliyim.	3,57	1,10		
3. Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	3,87	,92		

Tablo 10'da; ölçek ifadelerinin ortalaması 0,504 ve işe tutkunluk ölçeğine ait iç tutarlılık güvenirlik değerleri olan α değerleri 0,756 olarak görölmektedir. Bu değer $0.60 \leq \alpha < 0.90$ aralığında olduğu için oldukça güvenilir anlamı taşımaktadır. İŖe tutkunluk ölçeği 3 ifadeli olduğu için Amos yazılımında DFA değerleri hesaplanamamıştır.

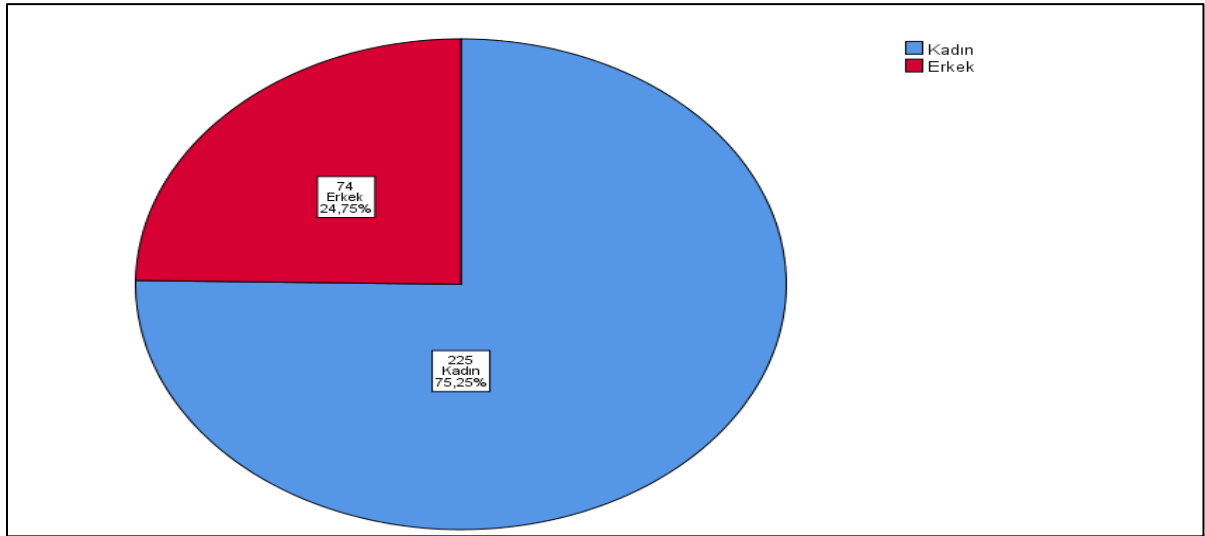
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde anket sorularını yanıtlayan 299 katılımcının sosyo - demografik bilgilerine ilişkin bulgular ve ölçekler arası ilişkilere yönelik bulgular yer almaktadır. Anket formu aracılığıyla ulaşılan veriler “SPSS 26.0” ve “Process macro 4.1” paket programında analiz edilmiştir. Araştırmanın tanımlayıcı istatistikleri sayı ve yüzdelerle ifade edilmiştir. Proaktif kişilik, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analiziyle değerlendirilmiştir. Ayrıca hipotez testlerine yönelik regresyon analizlerine yer verilmiştir.

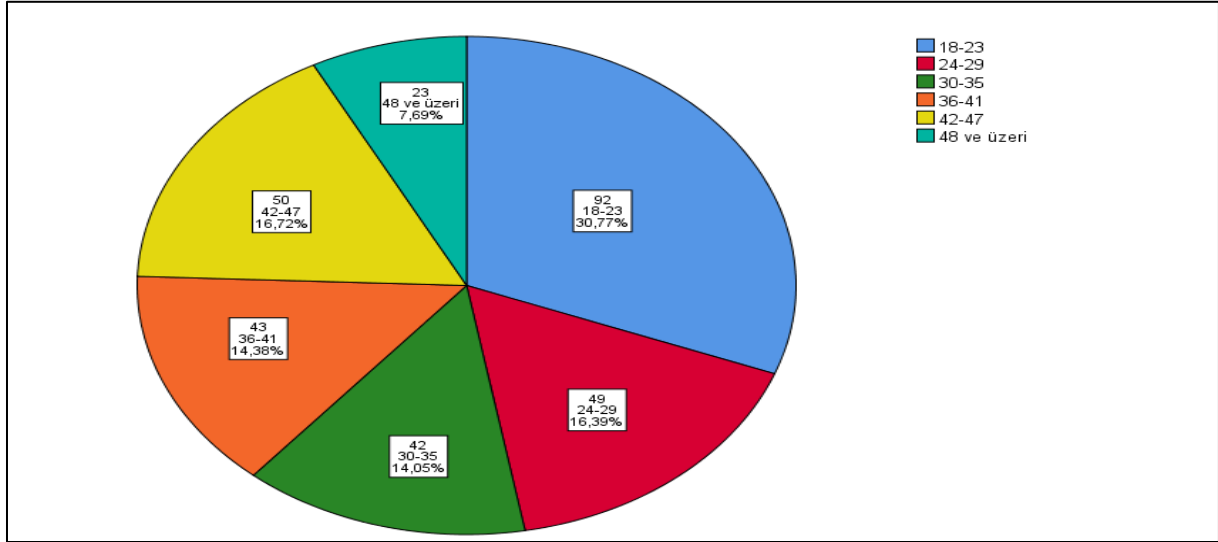
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin bulgular Şekil 4’de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; Katılımcıların 74’ü (%24,75) Erkek, 225’i (%75,25) Kadındır.



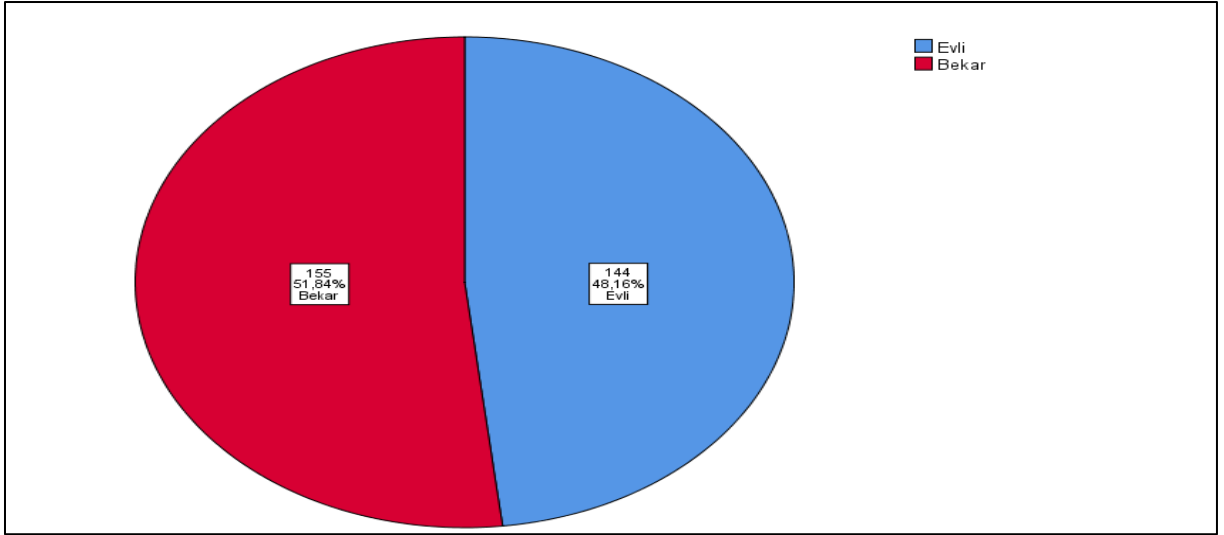
Şekil 4. Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular Şekil 5’de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; 18-23 yaş aralığında 92 (%30,77), 24-29 yaş aralığında 49 (%16,39), 30-35 yaş aralığında 42 (%14,05), 36-41 yaş aralığında 43 (%14,38), 42-47 yaş aralığında 50 (%16,72), 48 ve üzerinde ise 23 (%7,69) kişi bulunmaktadır.



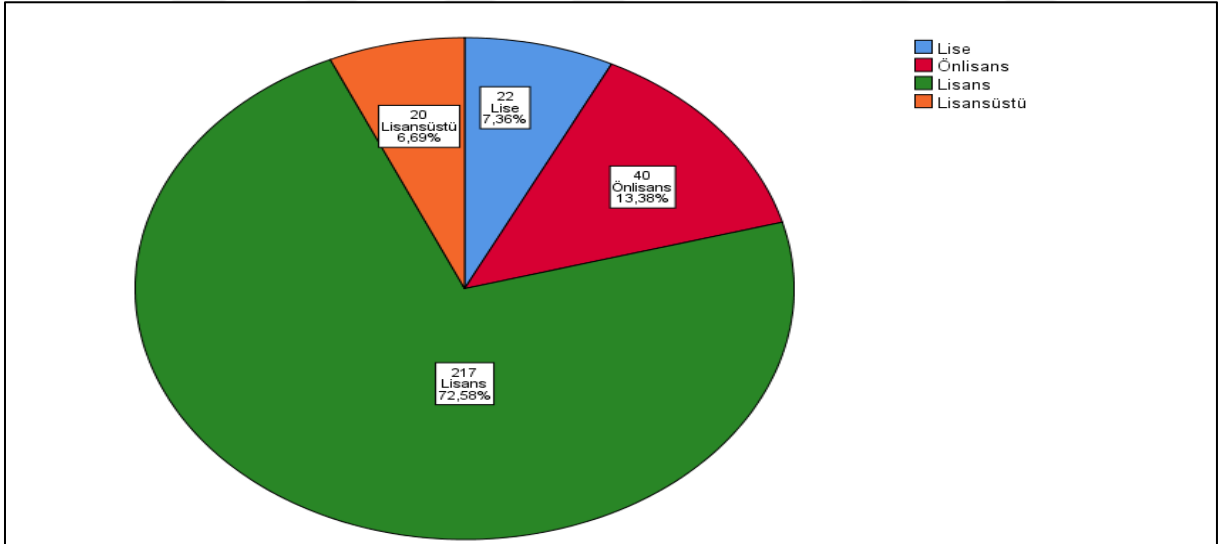
Şekil 5. Katılımcıların Yaşa Göre Dağılımı

Katılımcıların medeni durumuna ilişkin bulgular Şekil 6’da gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; 144 (%48,16) kişi evli, 155 (%51,84) kişi bekarıdır.



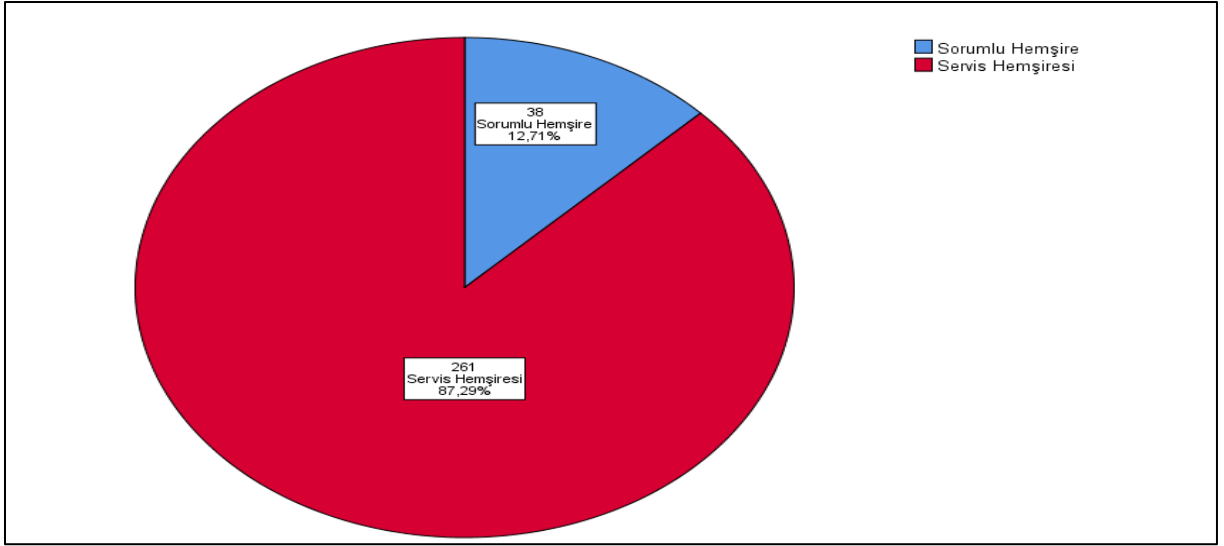
Şekil 6. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların öğrenim durumuna ilişkin bulgular Şekil 7’de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; Lise mezunu 22 (%7,36), önlisans mezunu 40 (%13,38), lisans mezunu 217 (%72,58), lisansüstü mezunu 20 (%6,69) kişi bulunmaktadır.



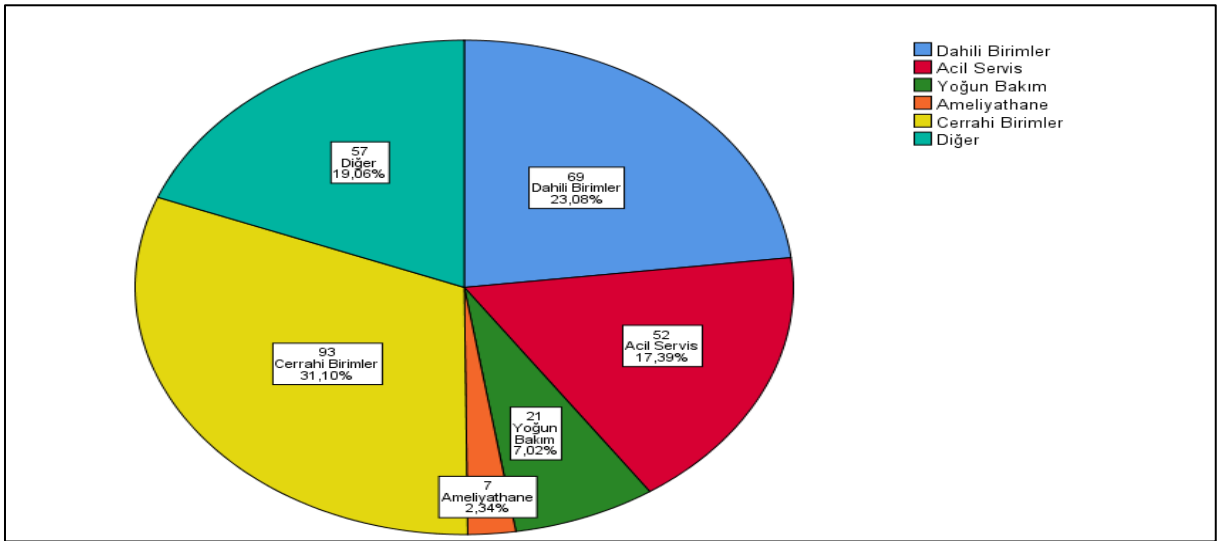
Şekil 7. Katılımcıların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların çalışma pozisyonuna ilişkin bulgular Şekil 8’de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; Sorumlu hemşire 38 (%12,71) , servis hemşiresi 261 (%87,29) kişidir.



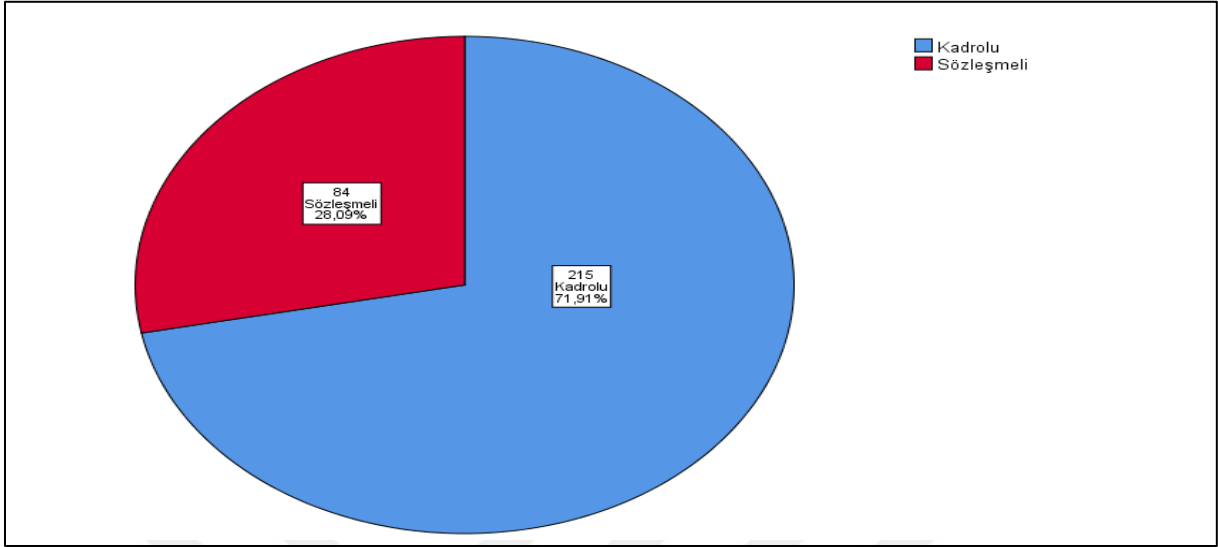
Şekil 8. Katılımcıların Çalışma Pozisyonuna Göre Dağılımı

Katılımcıların birimine ilişkin bulgular Şekil 9’da gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; Dahili birimlerde çalışan hemşire sayısı 69 (%23,8), acil serviste çalışan hemşire sayısı 52 (%17,39), yoğun bakım da çalışan hemşire sayısı 21 (%7,02), ameliyathane de çalışan hemşire sayısı 7 (%2,34), cerrahi birimlerde çalışan hemşire sayısı 93 (%31,10), diğer birimlerde çalışan hemşire sayısı 57 (%19,06) olarak elde edilen verilere göre tespit edilmiştir.



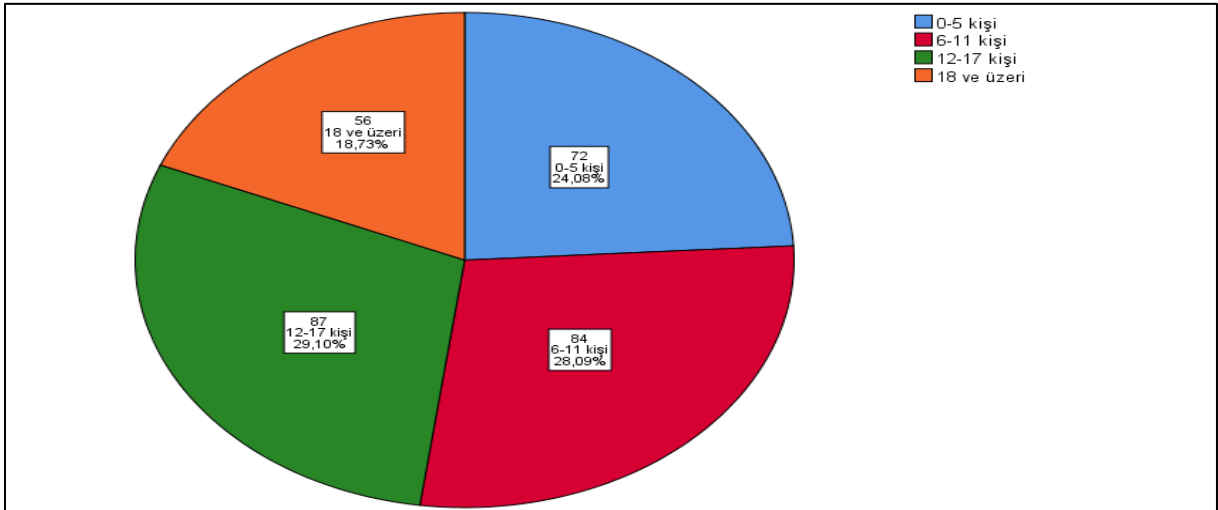
Şekil 9. Katılımcıların Birimine Göre Dağılımı

Katılımcıların çalışma şekline ilişkin bulgular Şekil 10'da gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; Kadrolu 215 (%71,91), sözleşmeli 84 (%28,09) kişi bulunmaktadır.



Şekil 10. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Dağılımı

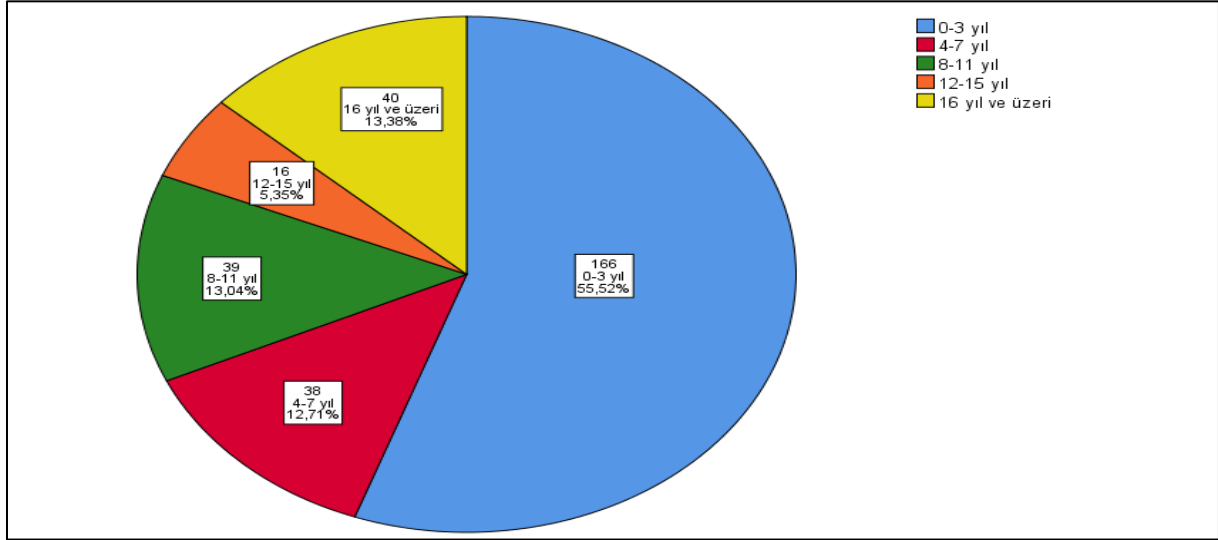
Katılımcıların günlük ortalama bakım verdiği hasta sayısına ilişkin bulgular Şekil 11'de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; 0-5 arası 72 (%24,08), 6-11 arası 84 (28,09), 12-17 arası 87 (%29,10), 18 ve üzeri 56 (%18,73) kişidir.



Şekil 11. Katılımcıların Günlük Ortalama Bakım Verdiği Hasta Sayısına Göre Dağılımı

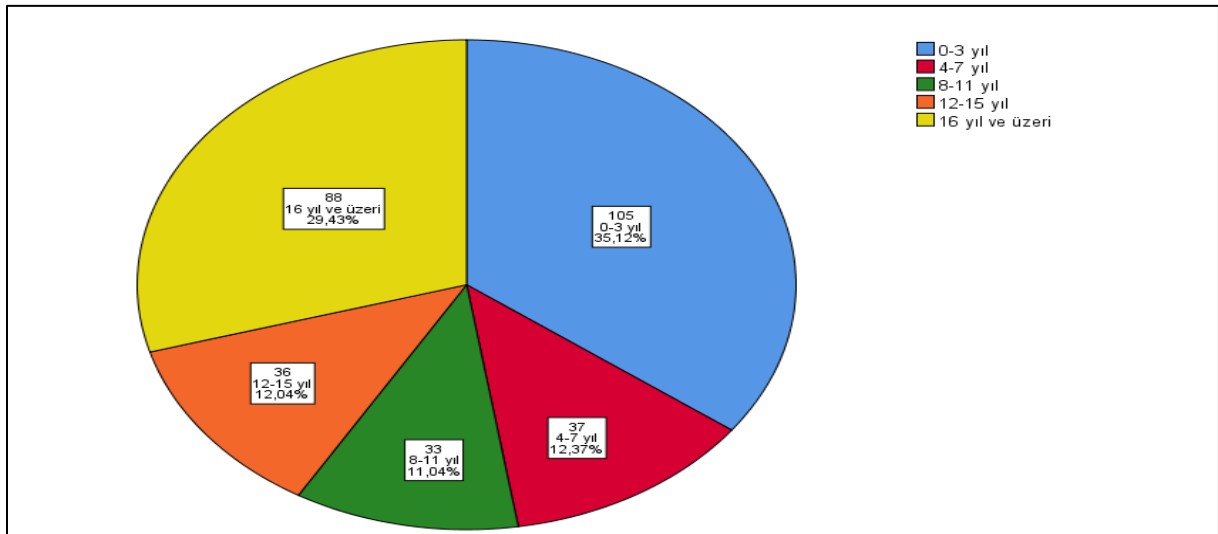
Katılımcıların bu hastanede çalışma süresine ilişkin bulgular Şekil 12'de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; 0-3 yıl arası 166 (%55,52), 4-7 yıl arası 38

(%12,71), 8-11 yıl arası 39 (%13,04), 12-15 yıl arası 16 (%5,35), 16 yıl ve üzeri 40 (%13,38) kişi bulunmaktadır.



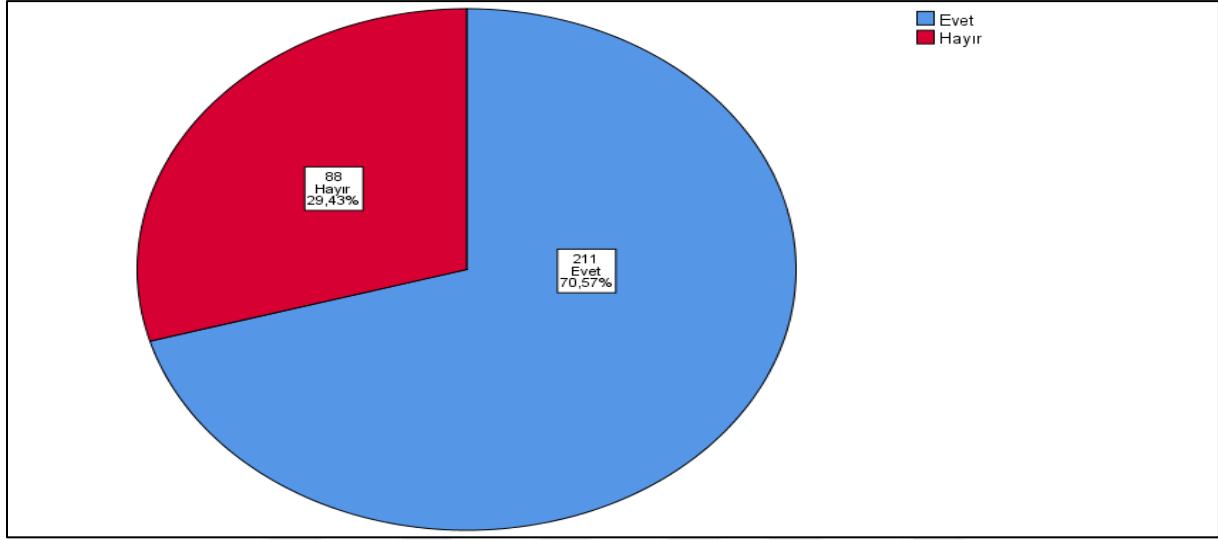
Şekil 12. Katılımcıların Bu hastanede Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Katılımcıların toplam çalışma süresine ilişkin bulgular Şekil 13’de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; 0-3 yıl arası 105 (%35,12), 4-7 yıl arası 37 (%12,37), 8-11 yıl arası 33 (%11,04), 12-15 yıl arası 36 (%12,04), 16 yıl ve üzeri 88 (%29,43) kişi bulunmaktadır.



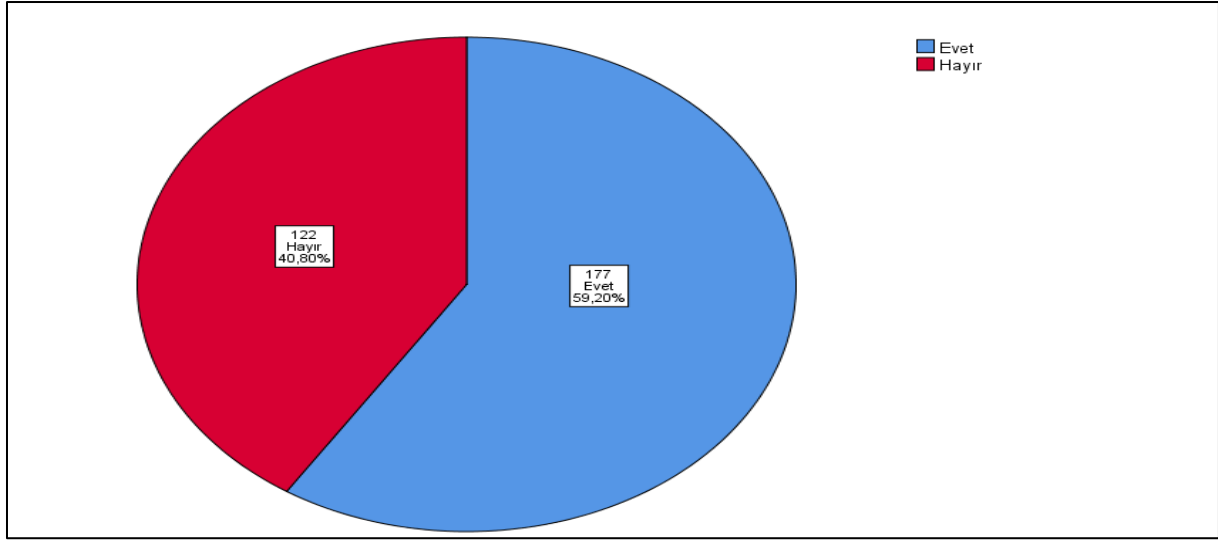
Şekil 13. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Katılımcıların “Mesleğimi seviyorum” sorusuna ilişkin bulgular Şekil 14’de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; Evet 211 (%70,57), Hayır 88 (%29,43) kişi şeklinde cevaplamıştır.



Şekil 14. Katılımcıların Mesleğimi Seviyorum Sorusuna Göre Dağılımı

Katılımcıların “Fırsatım olsa mesleğimi değiştirim” sorusuna ilişkin bulgular Şekil 15’de gösterilmiştir. Gösterilen daire grafiğine göre; Evet 177 (%59,20), Hayır 122 (%40,60) kişi şeklinde cevaplamıştır.



Şekil 15. Katılımcıların Fırsatım Olsa Mesleğimi Değiştiririm Sorusuna Göre Dağılımı

4.2. Ölçekler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular

Araştırma kapsamında proaktif kişilik, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk değişkenlerinin kendi aralarındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort	SS	Proaktif	Yenilikçi	İşe Tutkunluk
Proaktif	3,79	,59	1		
Yenilikçi	3,77	,67	,780**	1	
İşe Tutkunluk	3,63	,87	,510**	,467**	1

Not: ** $p < .01$

Tablo 11’de gösterildiği üzere; hemşirelerin proaktif kişilik, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk özellikleri arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur ($r(299) = .78, p < .01$). Ayrıca proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur ($r(299) = .51, p < .01$). Son olarak yenilikçi davranış ile işe

tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur ($r(299) = .467, p < .01$). Bu sonuçlar doğrultusunda proaktif kişilik arttıkça yenilikçi davranış artmaktadır. Benzer şekilde proaktif kişilik arttıkça işe tutkunluk artmaktadır. Son olarak yenilikçi davranış arttıkça işe tutkunluk artmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 266).

Proaktif kişilik ile yenilikçi davranış, proaktif kişilik ile işe tutkunluk, yenilikçi davranış ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğunu açıklayan pek çok çalışma görülmüştür. Tunca vd. (2018) çalışmalarında, proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Buna benzer şekilde Kale (2019), çalışmasında proaktif kişilik yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif olarak etkili olduğunu tespit etmiştir. Osmanoğlu vd. (2021), çalışmalarında proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Park vd. (2014), çalışmalarında yenilikçi davranış ile iş tutkunluğu arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Hemşirelerde proaktif kişilik ve yenilikçi davranış düzeylerinin işe tutkunluğu ne kadar belirlediğini incelemek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu regresyon sonuçları Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 12. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	β
Proaktif Kişilik	,54	,11	,37**
Yenilikçi Davranış	,22	,10	,17*
Sabit	,714	,281	

Not: $R^2 = ,52$; Düz. $R^2 = ,27$; $F_{(2,296)} = 55,424$; ** $p < .01$, * $p < .05$

Çoklu regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [$F_{(2,296)} = 55,424, p < .01$]. Düzeltilmiş R^2 değeri 0,27’dir. Bu değer, işe tutkunluktaki %27 oranındaki varyansın proaktif kişilik ve yenilikçi davranış tarafından açıkladığını göstermektedir. Tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde, tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline dahil edildiği zaman işe tutkunluğu açıklamada; proaktif kişiliğin ($\beta = .37, p < .01$) ve yenilikçi davranışın ($\beta = .17, p < .05$) anlamlı katkısı olduğu görülmektedir. Bu analizler sonucunda; “Hipotez 1: Proaktif kişilik işe tutkunluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir ve Hipotez 2: Yenilikçi davranış işe tutkunluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.” doğrulanmıştır.

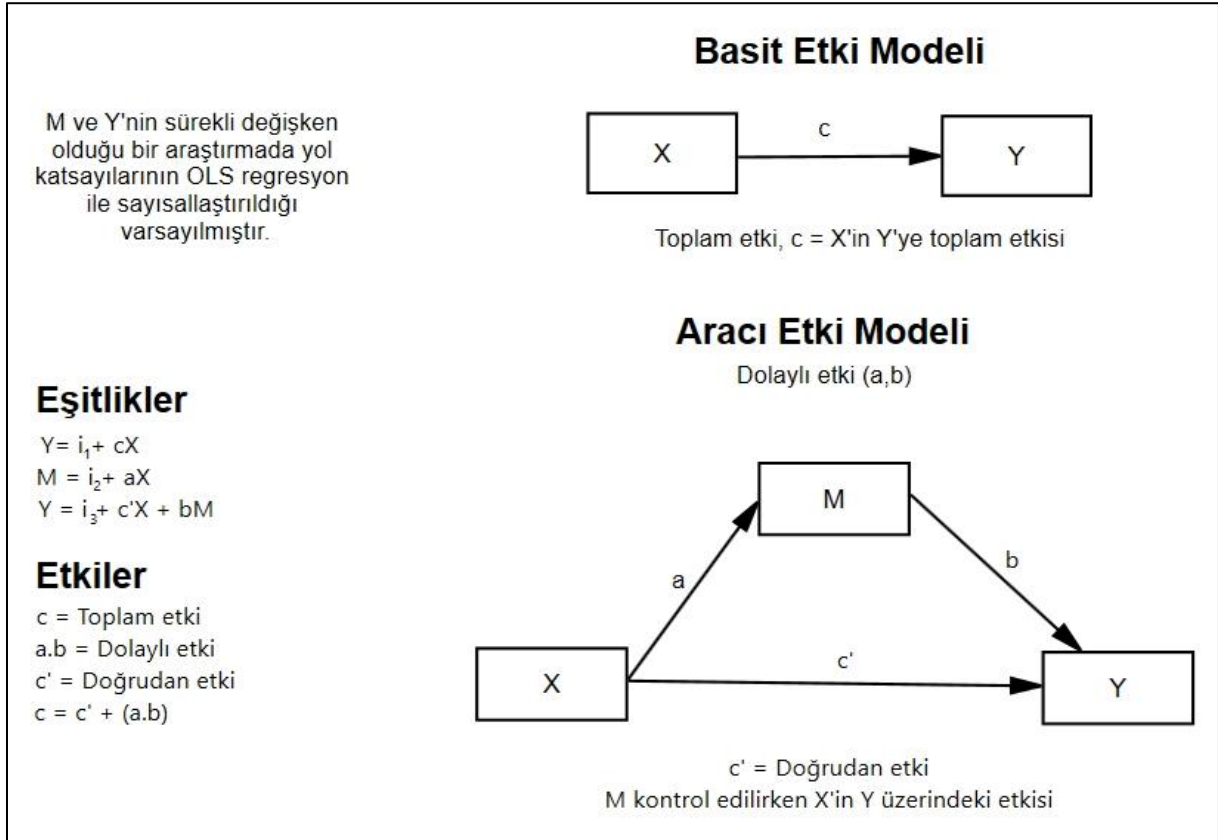
Hemşirelerde proaktif kişiliğin yenilikçi davranışı ne kadar belirlediğini incelemek üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon sonuçları Tablo 13’de yer almaktadır.

Tablo 13. Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	β
Proaktif Kişilik	,88	,04	,78**
Sabit	,414	,158	

Not: $R^2=,78$; Düz. $R^2=,60$; $F_{(1,297)} = 462,222$; $**p < .01$

Tablo 13’de gösterilmiş olan basit regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [$F_{(1,297)} = 462,222, p < .01$]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi Yenilikçi davranış= $0,414 + 0,88$ (proaktif kişilik) şeklindedir. Tablo 13’de Düzenlenmiş R^2 değeri 0.60’dır. Bu değere göre, yenilikçi davranıştaki %60’lık varyansın proaktif kişiliği bağlı olduğunu ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 273). Bu analiz sonucunda; “Hipotez 3: Proaktif kişilik yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.” doğrulanmıştır.



Şekil 16. Basit Etki Modeli, Aracılık Etki Modeli ve Etkiler

Kaynak: Gürbüz, 2021: 51

X bağımsız, Y bağımlı ve M aracı değişken olmak üzere; Boron ve Kenny'e göre aracı değişken den söz edebilmek için M olduğu öne sürülen bir değişken birtakım koşulları sağlıyor olması gerekmektedir. Şekil 16'da temsil edilen ve geleneksel aracılık olarak da bilinen modeldeki aracılık etkisini test etmek için şu sıra uygulanmalıdır (Gürbüz, 2021: 54),

1. X, Y'yi anlamlı olarak etkilemelidir (c yolu)
2. X, M'yi anlamlı olarak etkilemelidir (a yolu)
3. X ile M beraber regresyon analizine katıldığında M, Y'yi anlamlı olarak etkilemelidir (b yolu). Bu pozisyonda, X ile Y arasında anlamlı olmayan ilişki görülürse tam aracılık etkisi, X ile Y arasındaki ilişkide azalma durumu oluşursa kısmi aracılık etkisi oluşmaktadır.

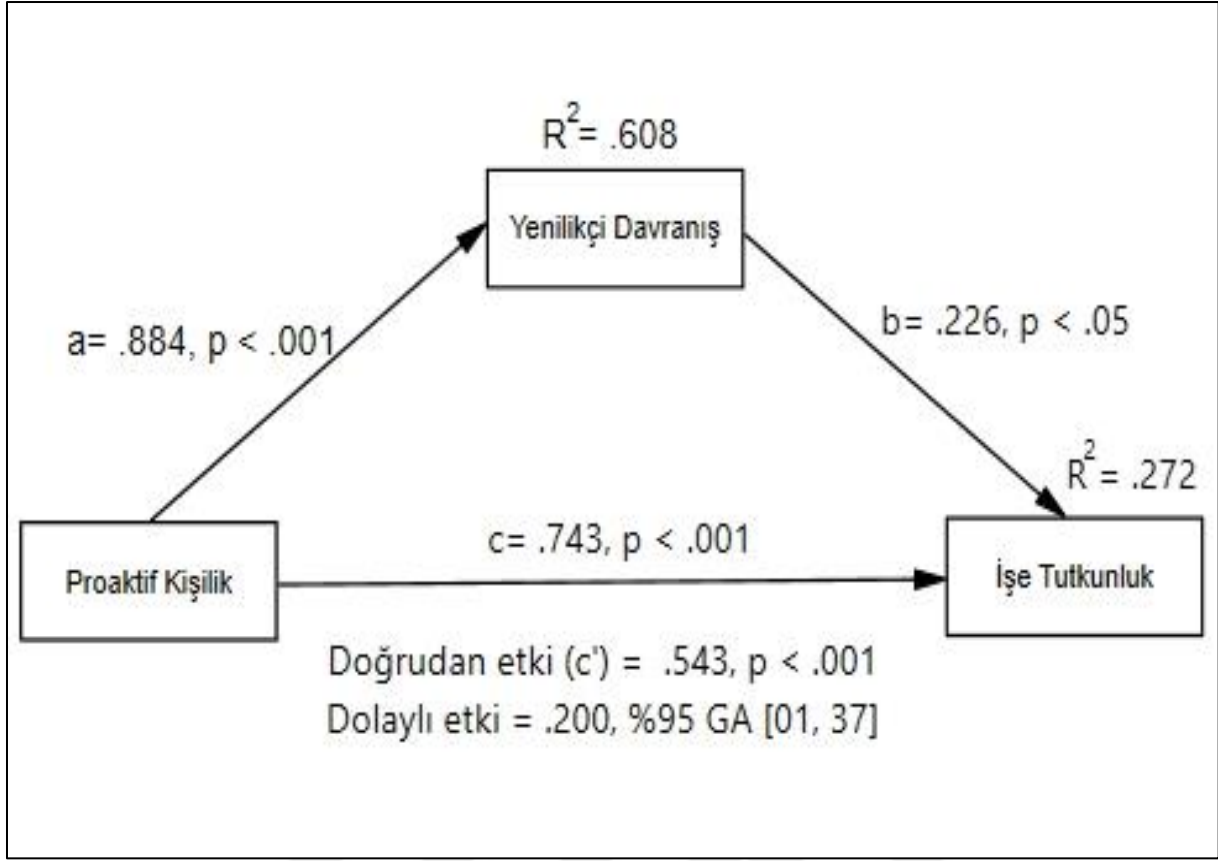
Hemşirelerde proaktif kişiliğin, işe tutkunluk üzerindeki etkisinde, yenilikçi davranışın aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan regresyon

analizi yapılmıştır. Bootstrap yönteminin; Baron ve Kenny'nin (1986), geleneksel yöntemden ve Sobel testinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir (Preacher vd., 2007; Zhao vd., 2010; Hayes, 2018; Gürbüz, 2021). Bu bağlamda aracılık etkisinin test edilmesi için (Hayes, 2022) tarafından geliştirilen ve SPSS programı üzerinden kullanılan Process v4.1 versiyonundan faydalanılmıştır. Bu yazılımın kullanılmasının nedeni, Baron ve Kenny (1986)'nin önerdiği koşulları tek bir işlem kullanarak, doğrudan ve dolaylı etkileri göstermesidir. Böylelikle analize pratiklik kazandırmış olur (Muratoğlu ve Erkmen, 2022: 454). Yapılan analiz sonuçları Tablo 14 ve Şekil 17'de gösterilmiştir.

Tablo 14. Aracılık Testine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Sonuç Değişkenleri					
M (Yenilikçi Davranış)			Y (İşe Tutkunluk)		
Tahmin Değişkenleri	<i>b</i>	S.H.		<i>b</i>	S.H.
X (Proaktif Kişilik)	a .884***	.041		c' .543***	.115
M (Yenilikçi Davranış)	-	-		b .226*	.101
Sabit	i _M .414**	.158		i _Y .713*	.280
	R ² = .608			R ² = .272	
	F(1;297)= 462,2218			F(2;296)= 55,4238	

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$; S.H.: Standart Hata. Standardize edilmemiş beta katsayıları (*b*) raporlanmıştır. GA=Güven aralığı, R² değerleri açıklanan varyansı göstermektedir.



Şekil 17. Aracılık Testine İlişkin Sonuçlar

Process makro da model numarası 4 olarak gerçekleştiren analizde değişkenlerin isimleri “Y: İşe Tutkunluk, X: Proaktif Kişilik ve M: Yenilikçi Davranış” şeklindedir. Tahmin değişkeni, aracı değişken olan yenilikçi davranış etkisini gösteren regresyon analiz sonuçları yer almaktadır (a yolu). Buna göre: proaktif kişiliğin, yenilikçi davranışa anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($b = .884$, %95 GA [.8036, .9656], $t = 21,4993$, $p < .001$) b (Standardize olmayan beta) değerinin anlamlı olduğu hem tabloda yer alan p değerinin .001’den küçük olmasından hem de güven aralığına (GA) ait değerlerin 0 (sıfır) değeri kapsamamasından anlaşılmaktadır. Proaktif kişiliğin yenilikçi davranıştaki değişimin yaklaşık %60’ını ($R^2 = .608$) açıklamaktadır. Aracı değişken olan yenilikçi davranış (b yolu) ile proaktif kişilik değişkeninin (c’ yolu), sonuç değişkeni olan işe tutkunluk üzerindeki birlikte etkileri görülmektedir. Buna göre yenilikçi davranışın işe tutkunluğu anlamlı düzeyde ve olumlu yönde etkilediği görülmektedir ($b = .226$, %95 GA [.0257, .4269], $t = 2,2206$, $p < .05$). Ayrıca proaktif kişiliğin ise işe tutkunluk üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($b = .543$, %95 GA [.3162, .7709], $t = 4.7042$, $p < .001$). Proaktif kişilik ve yenilikçi davranış, işe tutkunluk değişiminin yaklaşık %27’sini açıklamaktadır ($R^2 = .272$).

Yenilikçi davranışın olmadığı bir modelde, proaktif kişiliğin, işe tutkunluk üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, yenilikçi davranış olmadığı durumda proaktif kişilik, işe tutkunluk üzerinde olumlu yönde anlamlı etkisi olduğu görülmektedir ($b = .743$, %95 GA [.6006, .8869], $t = 10.2241$, $p < .001$). Son olarak proaktif kişiliğin, işe tutkunluk üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre proaktif kişilik, işe tutkunluk üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da yenilikçi davranışın, proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir ($b = .200$, %95 GA [.0152, .03753]). Zira, yüzdeler yöntemi ile elde edilmiş Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, 0 (sıfır) değerini kapsamamaktadır (Gürbüz, 2021: 72). Ayrıca, elde edilen veriler doğrultusunda proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasında anlamlı bir ilişki görüldüğü için ve proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasındaki ilişkide azalma durumu olduğundan dolayı kısmi aracılık etkisi oluşmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda “Hipotez 4: Proaktif kişiliğin işe tutkunluk etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.” desteklenmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada öncelikle proaktif kişilik, yenilikçi davranış ve işe tutkunluk kavramlarına ilişkin genel bilgiler verilmiş ardından kavramlar arası ilişkiler teorilerle açıklanmıştır. Proaktif kişilik, bireyleri durumsal faktörler tarafından kısıtlanmaktan kaçınmak için harekete geçmeye iten olumlu bir kişilik özelliğidir (Zhu vd., 2021: 2). Kuruluşlarda etkili bir şekilde tanımlan faydalı ve yeni fikirlerin üretilmesi veya benimsenmesine gösterilen davranış yenilikçi davranış olarak tanımlanabilir (Purc ve Laguna, 2019: 2) Adanmışlık, bireyin tüm gücünü ve gayretini belirli bir hedefe tamamen odaklamasıdır. İşe adanmışlık ise çalışanın kuruluşun amaçlarını içselleştirmesi ve bütün güç ve gayretini kuruluşun hedefleri doğrultusunda odaklaması şeklinde açıklanabilir (Büyükbeşe vd., 2022: 26).

Araştırmanın temel amacı olan proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi ve bu etkide yenilikçi davranışın aracılık rolünün belirlenmesi için 299 hemşireden toplanan anket verileri ile SPSS programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; Proaktif kişilik ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3.79, yenilikçi davranış ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3.77 ve son olarak işe tutkunluk ölçeğine verilen cevapların ortalaması 3.63 olarak tespit edilmiştir. Genel olarak hemşirelerin proaktif kişilik özelliklerinin, yenilikçi davranışlarının ve işe tutkunluklarının (5 puan üzerinden değerlendirildiğinde 3'ün üzerinde) ortalamasının üzerinde değere sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca elde edilen veriler doğrultusunda proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcut olduğu ($r(299) = .78, p < .01$), proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu ($r(299) = .51, p < .01$) ve son olarak yenilikçi davranış ile işe tutkunluk arasında ($r(299) = .46, p < .01$) anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar

doğrultusunda proaktif kişilik arttıkça yenilikçi davranış artmaktadır. Benzer şekilde proaktif kişilik arttıkça işe tutkunluk artmaktadır. Son olarak yenilikçi davranış arttıkça işe tutkunluk artmaktadır. Ayrıca işe tutkunluktaki %27 oranındaki varyansın proaktif kişilik ve yenilikçi davranış tarafından açıklandığını ve yenilikçi davranıştaki %60'lık varyansın proaktif kişiliği bağlı olduğunu tespit edilmiştir. Son olarak proaktif kişiliğin, işe tutkunluk üzerinde dolaylı etkisi olup olmadığı bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıklarına göre tespit edilmiştir. Buna göre proaktif kişilik, işe tutkunluk üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu, dolayısıyla da yenilikçi davranışın, proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir. Bu analizler sonucunda “Hipotez 1: Proaktif kişilik işe tutkunluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.” “Hipotez 2: Yenilikçi davranış işe tutkunluğu pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.” “Hipotez 3: Proaktif kişilik yenilikçi davranışı pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.” “Hipotez 4: Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde yenilikçi davranışın aracılık rolü vardır.” kabul görmüştür.

Proaktif kişilik ile yenilikçi davranış, proaktif kişilik ile işe tutkunluk, yenilikçi davranış ile işe tutkunluk arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğunu açıklayan pek çok çalışma görülmüştür. Tunca vd. (2018), çalışmalarında proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir. Buna benzer şekilde Kale (2019) çalışmasında proaktif kişilik yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif olarak etkili olduğunu tespit etmiştir. Osmanoğlu vd. (2021), çalışmalarında proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Park vd. (2014), çalışmalarında yenilikçi davranış ile işe tutkunluğu arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Kong ve Li (2018), çalışmalarında proaktif kişilik ile yenilikçi davranış arasında 0.61 ($p < .01$) korelasyon değerini tespit etmiştir. Proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasında 0.43 ($p < .01$) korelasyon değerini tespit etmiş ve son olarak yenilikçi davranış ve işe tutkunluk arasında 0.57 ($p < .01$) korelasyon değerini tespit etmiştir. Su ve Zhang (2020), çalışmalarında proaktif kişilik ve yenilikçi davranış arasında 0.37 ($p < .01$) korelasyon değerini tespit etmiştir. Li vd. (2017), çalışmalarında proaktif kişilik ile işe tutkunluk arasında 0.47 ($p < .01$) korelasyon değerini tespit etmiştir. Bu çalışmalarda görüldüğü üzere, çalışmamız benzer çalışmalarda bulunan değerlere yakındır.

Bu çalışmayla birlikte; proaktif kişilik ile işe tutkunluk, yenilikçi davranış ile işe tutkunluk arasındaki etkileşimi anlayışını genişletiyor. Bu çalışmanın bulgularının insan kaynakları için iki önemli çıkarımı vardır. Birincisi, insan kaynakları; yenilikçi davranışı

teşvik eden bir iş yeri oluşturarak çalışanların işe tutkunluğunu arttırabilir. Ayrıca organizasyonda işe tutkunluğu teşvik etmek için proaktif kişilik özelliklerini dikkate almalıdır. İkincisi, analiz sonuçları, çalışanların işe bağlılıklarının faydaları hakkında önemli bilgiler sağlar. İşe tutkunluk, çalışanların işine karşı bağlılık konusunda göstermiş olduğu davranışlardır; bu nedenle, insan kaynakları, çalışanların işlerine değer katmalarını teşvik ederek işe bağlılıklarını arttırabilir.

İnsanlar benzersiz kişilikleriyle gelirler, bu nedenle kişisel yönler ve kişilik dikkate alınmalıdır. Kişiliği tanıyarak, kuruluşlar uygun bir kişi-iş uyumu elde edebilir. Kuruluşlarda; seçme, geliştirme ve eğitim aracılığıyla yenilikçi bir iş gücü tasarlamak isteyen idareciler kişisel ve kurumsal unsurları önemsemek durumundadır. Bir kuruluştaki takım çalışması, çalışanların işlerini daha karmaşık bir şekilde anlamalarına sebep olabilir ve bu durum yenilikçiliği teşvik edebilir (Karabay vd., 2020a: 69).

Kuruluşların, proaktif kişilik özelliklerinin işe bağlılıklarıyla nasıl uyumlu hale getirilebileceğini düşünmeleri ve çalışanlarının yenilikçi kapasitesini geliştirmek için gerekli çevresel düzenlemeleri sağlamaları gerekir. Bireyler sorunlarla karşılaştıkları zaman yaratıcı veya yenilikçi çözümler bulmaları gerekebilmektedir. Kuruluşların tüm yaratıcı ve yenilikçi çözümleri dinlemeleri ve buna ilişkin geri bildirim sağlamaları çalışanlarda yenilikçi davranışların artmasına sebep olabilir. Liderler çalışanlara yenilikçi davranış sergileyebileceği görevler vererek çalışanları yenilikçi davranışa sevk edebilir. Ayrıca liderlerin proaktif kişiliğe sahip bireyleri tespit ederek, onları diğer çalışanlarla uyum sağlayacak şekilde yetenekleri doğrultusunda pozisyonlara konumlandırarak diğer çalışanlarında yenilikçi davranış sergilemelerine olanak sağlayabilir.

Proaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler, gelecek odaklıdır ve uygulamak istedikleri değişiklikler hakkında fikir sahibi olmakla beraber amaçları doğrultusunda çalışabilmektedirler. Proaktif bireyler bir sorunla karşılaştığında o durumu iyileştirirler ve sorunun tamamen ortadan kalkma durumu olabilir. Kuruluşlar proaktif bireylere bu konuda geri bildirim sağlayarak onları destekleyebilir ve böylelikle kuruluşlardaki problemler minimize hale gelebilir. Böylelikle çalışanların işe bağlılığı artabilir. Ayrıca kuruluşlar çalışanlara yapılan yenilikler sonucunda çeşitli hediyeler (terfi, ikramiye, taltif vb.) sunarak çalışanlara bir geri dönüş sağlamış olur ve çalışanlar daha bağlı bir şekilde işe adapte olabilir.

Diğer araştırmacılar incelenen değişkenler arasındaki ilişkide otantik liderlik, örgütsel iletişim becerileri ve örgütsel değişime açıklık gibi kavramların etkisi araştırılabilir. Daha

farklı bir evren, örneklem ile çalışmalar yapılabilir. Genel olarak kuruluşlara ve araştırmacılara öneriler;

Kuruluşlar

- Çalışana geri dönüş sağlamalı
- Çalışana ödül vermeli
- Çalışana uygun ortam sağlanmalı
- Çalışanın yetenekleri bilinmeli
- Çalışana inisiyatif verilmeli

Araştırmacılar

- Değişkenlerin, otantik liderlik ile ilişkisi
- Değişkenlerin, örgütsel iletişim becerileri ile ilişkisi
- Değişkenlerin, örgütsel değişime açıklık ile ilişkisi
- Değişkenlerin, örgüt kültürü ile ilişkisi
- Farklı evren ve örneklem de çalışılabilir

KAYNAKÇA

- Ahsan, U., Haq, M. A., & Ahmad, M. A. (2019). Job autonomy and work engagement: the mediating role of job crafting and the moderating role of proactive personality. *Gmjacs*, 9(2), 91-111.
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2017). Proaktif kişiliğin politik beceri üzerine etkisi. *Business & Management Studies: an International Journal*, 5(3), 786-807.
- Akgöz, E., Göral, R., & Gürsoy, Y. (2014). Yenilik kapsamında turistik ürün çeşitlendirmesi ve kurban bayramı örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (31), 1-12.
- Akın, Ö. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Journal of Politics Economy and Management*, 2(2), 1-18.
- Alcan, G. (2020). İş talepleri ve iş kaynakları modeli ile çalışanların psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86-103.
- Alikaj, A., Ning, W., & Wu, B. (2021). Proactive personality and creative behavior: examining the role of thriving at work and high-involvement hr practices. *Journal of Business and Psychology*, 36, 857-869.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: psychological interpretation holt*. New York: Rinehart and Winston.
- AlShamsi, S. S. (2017). The proactive-personality with curiosity effects on the innovative work behavior mediated by work engagement. *In International Conference on Advances in Business and Law (Icabl)*,1(1), 266-283.
- Andri, G., Adawiyah, W. R., Purnomo, R., & Sholikhah, Z. (2020). The minang - nomads businesses' performance: The role of proactive personality, creativity and innovative work behavior. *Jurnal Pengurusan*, (58), 1-16.
- Anwar, R., & Niode, S. H. M. (2017). The effects of of Learning Organization towards Employes' Innovative Behavior Mediated by Work Engagement (A Study in Indonesia). In *2017 International Conference on Organizational Innovation (ICOI 2017)*, 89-94. Atlantis Press.

- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (32), 21-46.
- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). İşe angaje olma ve iş tatmini arasındaki ilişki: hekim ve hemşireler üzerine nicel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 24(2), 371-389.
- Arsoy, A. P., Uysal, T. U., & Kılınçarslan, T. B. (2018). Muhasebe akademisyenlerinin kişilik özelliklerinin iş performansları üzerindeki etkisi. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 17(53), 127-142.
- Atak, H. (2011). Kimlik gelişimi ve kimlik biçimlenmesi: kuramsal bir değerlendirme. *Current Approaches in Psychiatry*, 3(1), 163-213.
- Atakan, S. C. (2017). Yenilik stratejileri ile yenilik performansı arasındaki ilişki. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 1(2), 29-42.
- Atilla, G., & Yıldırım, G. (2019). Öznel iyi oluş halinin işe tutkunluğa etkisi: Sinop ili tekstil sektörü örneği. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 188-205.
- Aytekin, A. E., & Akıncı, G. (2019). Motivasyon ile kurumsal bağlılık arasındaki ilişki ve bir uygulama. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(56), 255-270.
- Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., & Wang, Y. (2022). The impact of authentic leadership on innovative work behavior: Mediating roles of proactive personality and employee engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12.
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 65, 1359-1378.
- Bal, E. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi. *E. O. Kongresi (Dü.)*, 546-552.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsali üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baron, M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: kavramsal açıdan bir inceleme. *Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 71-98.
- Bateman, T. S., & Crant, M. J. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Begenirbaş, M., & Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2018). İzlenim yönetimi davranışının işe tutkunluğa etkisinde sosyal görünüş kaygısının aracılık rolü. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 275-299.
- Biçer, M. (2021). Lider-üye etkileşimi ve yenilikçi davranış ilişkisinde personel güçlendirmenin aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 330-342.
- Bilginoğlu, E., & Yozgat, U. (2019). Ultra-kısa işe angaje olma ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2863-2872.
- Binswanger, H. (1990). *The biological basis of teleological concepts*. Los Angeles: Ayn Rand Institute.
- Birekul, M. (2006). Öğretmenlerin yenilik yönetimine ilişkin yeterlikleri. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 181-201.
- Bozkurt, Ö. (2006). Girişimcilik eğiliminde kişilik özelliklerinin önemi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 93-111.
- Bozkurt, Ö. (2015). Sosyal hizmet işletmelerinde yenilik yönetimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, (Sosyal hizmet özel sayısı), 89-106.
- Bozkurt, Ö., & Göral, M. (2013a). Modern liderlik tarzlarının yenilik stratejilerine etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(4), 1-14.
- Bozkurt, Ö., & Göral, M. (2013b). *Otel işletmelerinde yenilik stratejileri*. M. Mesci, & Ö. Bozkurt içinde, *Otel İşletmelerinde Yenilik Yönetimi* (s. 91-108). Sidaş.

- Büyükbeşe, T., Dikbaş, T., & Çıkmaç, G. (2022). Çalışanların işe adanmışlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Kamu kurumunda bir alan çalışması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 22-54.
- Büyükbeşe, T., & Gökaslan, M. O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime*, 9(2), 135-153.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme . *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* , 3 (2) , 133-151 .
- Cai, D., Cai, Y., Sun, Y., & Ma, J. (2018). Linking empowering leadership and employee work engagement: The effects of person-job fit, person-group fit, and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12.
- Can, A. (2020). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (9 b.). Ankara: Pegem Akademi.
- Caniëls, M. C., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48-66.
- Chong, S., Dyne, L. V., Kim, Y. J., & Oh, J. K. (2020). Drive and direction: empathy with intended targets moderates the proactive personality–job performance relationship via work engagement. *Applied Psychology: an International Review*, 1-31.
- Cinnioğlu, H., & Ertoğrul, R. (2022). Konaklama işletmelerinde çalışanların çevik liderlik algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde işe adanmışlığın aracılık rolü: Antalya örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2599-2626.
- Claes, R., Beheydt, C., & Lemmens, B. (2005). Unidimensionality of abbreviated proactive personality scales across cultures. *Applied Psychology: an International Review*, 54(4), 476-489.
- Coşkun, R. (2000). Geleneksel organizasyondan öğrenen organizasyona geçiş: Teorik çerçeve ve uygulamaya yönelik öneriler. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 109 -116.
- Covey, S. R. (2010). *Etkili insanların 7 alışkanlığı* (O. Deniztekin, F. N. Deniztekin, Çev.). İstanbul: Varlık Yayınları.

- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Çalışkan, A., Akkoç, I., & Turunç, Ö. (2019). Yenilikçi davranış: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 94-111.
- Çelik, E., & Topçuoğlu, P. (2017). Proaktif kişiliğin öznel zindelik ile merak arasındaki ilişkide aracılık etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1221-1240.
- Çetin, N. G., & Beceren, E. (2007). Lider kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 110-132.
- Çetin, S., & Köse, M. S. (2017). Proaktif kişiliğin stratejik düşünce becerisine etkisi. *Bartın Üniversitesi İ.i.b.f. Dergisi*, 8(16), 65-84.
- Çiçek, İ., & Aslan, A. E. (2020). Kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri: kuramsal bir çerçeve. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 10(1), 137-147.
- Çınar, K. (2017). Otel işletmelerinde yenilik algısı ve uygulamaları. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 37-50.
- Demirci, U. (2022). İşbirliği sürecinde iş doyumunu ve işe tutkunluk. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(2), 229-249.
- Demirel, Y., & Tohum, E. U. (2017). Kobi'lerdeki yenilik uygulamaları ve yenilik engellerinin belirlenmesi ve analizi üzerine bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 7-27.
- Deniz, M. (2011). Kobi'lerde yenilik, yenilik stratejileri ve bir uygulama. *Sü İibf Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(22), 141-176.
- Develioğlu, K., & Tekin, Ö. A. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve yabancılaşma arasındaki ilişki: beş yıldızlı otel çalışanları üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 15-30.
- Doğan, E. (2002). *Çalışanların işine cezbolması: Dönüştürücü liderlik tarzının lidere olan güvenin güçlenmesine ve negatif / pozitif duygulanımın etkileri*. [Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi]. Yüksek Öğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. (Tez No: 110767)

- Doğan, S., & Kayar, M. Ő. (2022). Rol içi ve rol dıŐı performansta iş taleplerinin ve iş kaynaklarının etkisinde psikolojik sözleŐmenin aracı rolü. *İŞletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 337-352.
- Erkal, P. (2021). Örgütsel destek algısının işe tutkunluk üzerindeki etkisi: cinsiyetin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 37-56.
- Ertürk, E., & Bedük, A. (2015). Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *The Journal of Business Science*, 3(1), 1-19.
- Esen, E. (2011). Çalışanların örgüte cezbolması. *Marmara Üniversitesi İİbf Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Fırat, İ., & Yeşil, S. (2020). Dönüşümcü liderlik özelliklerinin işletmenin yenilik yeteneği ve performansı üzerindeki etkisi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 40-57.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *Spss for windows step by step: A simple guide and reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gerni, G. M., & Denizli, A. A. (2021). Öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü. *DođuŐ Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 1-19.
- Gichohi, P. M. (2014). The role of employee engagement in revitalizing creativity and innovation at the workplace: A survey of selected libraries in meru county - kenya. *Library Philosophy and Practice*, 1, 1-33.
- Gümüş, A., & Gönül, F. (2022). Çalışmaya tutkunluk, iş performansı ve işe gömülmüşlük arasındaki ilişki. *Dicle Akademi Dergisi*, 2(2), 77-94.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri* (2 b.). Ankara: Seçkin.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe - yöntem - analiz* (5 b.). Ankara: Seçkin.
- Gürlek, M. (2020). Kişi-evre uyumu ve kariyer tatmini arasındaki iliŐkilerin modellenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 255-281.

- Güzel, Ş., & Uyar, S. (2019). Tükenmişliğin antitezi işe angaje olmak: kavramsal açıdan bir inceleme. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, (1), 44-52.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2 b.). New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2022, Ağustos 16). *The process macro for spss, sas, and r*: <https://www.processmacro.org/download.html> adresinden alındı
- Haynie, J. J., Flynn, C. B., & Mauldin, S. (2017). Proactive personality, core self-evaluations, and engagement: The role of negative emotions. *Management Decision*, 55(2), 450-463.
- Irak, D. U. (2012). İşyerinde birey-çevre uyumu: kuramsal yaklaşımlar ve örgütsel psikolojideki yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 12-22.
- Jain, N., & Verma, P. (2022). The mediating effect of talent retention on resilience, proactive personality, employee empowerment and business performance: A conceptual framework and review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 9117-9123.
- Kahn, W. (1992). To be fully there: psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kale, E. (2019). Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154.
- Kalkın, G. (2021). İş-yaşam dengesinin işe tutkunluk üzerine etkisi: yer hizmetleri çalışanları üzerinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (60), 359-379.
- Kaplanseren, S., & Örucü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, 7(1), 1-19.

- Kara, N. O., & Erdem, A. V. (2016). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik yapıları ile duygusal bulaşma durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, (2016 Özel Sayı), 91-103.
- Karabacak, Z. İ., & Kazancı, M. (2019). Türkiye'deki dergi reklamlarında görsel iletişim aracılığıyla yenilik türlerinin sunumu: Tüketim toplumu bağlamında bir değerlendirme. *Beykoz Akademi Dergisi*, 7(2), 50-64.
- Karabatak, S. H. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, (5), 48-64.
- Karabay, M., Akpınar, Ö., & Görmüş, İ. (2020a). Sigorta şirketlerinde çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışa etkisinin araştırılması. *İktisat Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 64-77.
- Karabay, M. E., Demirbilek, İ., & Görmüş, İ. (2020b). Türk sigorta şirketlerinde çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin bağlamsal ve görev performanslarına etkisinin araştırılması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (28), 101-118.
- Karagöz, Y. (2021). *Spss - amos - meta uygulamalı nicel - nitel - karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği* (3 b.). Ankara: Nobel Yayın Grubu.
- Karataş, S., Gök, R., & Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (33), 167-185.
- Kaya, E., & Peker, K. (2021). Yenilik yönetimi: mobilya sektörü örneği. *Fırat üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 99-123.
- Kılıçaslan, S., Derin, N., & İlkım, N. (2022). Algılanan örgütsel destek ile işe adanmışlık arasındaki ilişkide kişiliğin aracılık etkisi. *İzmir İktisat Dergisi*, 37(3), 607-629.
- Kim, T. Y., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93-103.
- Kim, T. Y., Hon, H., A., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37-45.

- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Koçer, M. C., & Bostancı, A. B. (2021). Okul yöneticilerinin vizyoner liderlik yeterlikleri ile öğretmenlerin işe tutkunculukları arasındaki ilişki. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 119-143.
- Konakay, G., Akdemir, A., & Mercanlioğlu, A. Ç. (2021). Organizasyonel yeniliğin ve personel güçlendirmenin iş performansına etkisi: Bir sanayi firması uygulaması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 980-993.
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: the mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 431-446.
- Küçük, B. A., & Günaydın, C. (2021). Lider ile örgüt düzeyindeki güven duygusunun yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi: Değişime direncin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(2), 540-576.
- Lapsley, D. K., & Stey, P. C. (2011). *Id, ego, and superego*. To appear in V.S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behavior*, 2nd Ed. Elsevier.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (1991). A theory of goal setting & task performance. *The Academy of Management Review*, 212-247.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91-134.
- Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2020). Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high-involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55.
- Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, Y. C., & Wu, M. H. (2022). The relationships among proactive personality, work engagement, and perceived work competence in sports coaches: the moderating role of perceived supervisor support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(19), 1-14.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works!* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach*, Mcgrow Hill. N.Y.
- Mansur, F., & Gedik, Ö. (2021). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 17-42.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.* San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Muratoğlu, M., & Erkmen, T. (2022). Duygusal zekâ ile iş performansı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: Sigortacılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. *Ibad Journal of Social Sciences*, (13), 438-464.
- Oran, F. Ç. (2022). Afet yöneticisi adaylarının proaktif kişilik özelliklerinin takım çalışmasına yatkınlıkları üzerine etkisi. *Afet ve Risk Dergisi*, 5(2), 640-655.
- OECD (2005). *Oslo Manual: Guidelines for collecting and interpreting innovation data.* OECD, Paris. 3rd edition. ISBN978-92-64-01308-3
- Osmanoğlu, H., Çağlın, C., & Kılıç, B. (2021). Proaktif kişiliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde çalışan sesliliğinin aracılık rolünün belirlenmesi: Gençlik ve spor bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(3), 814-829.
- Öner, N., & İşcan, Ö. F. (2021). Stratejik liderlik ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 152-172.

- Öner, N., & İşcan, Ö. F. (2022). Örgüt kültürü ile yenilik yönetimi arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 53-66.
- Örücü, E., & Çınar, B. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 275-291.
- Örücü, E., & Hasırcı, I. (2021). Örgütsel destek algısı ve işe tutkunluk ilişkisi: Bankacılık sektörü ile ilgili bir araştırma örneği. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 1023-1044.
- Örücü, E., Gizlier, Ö., & Akın, F. (2021). Duygusal emeğin işe tutkunlukla ilişkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 19(3), 1-21.
- Özarallı, N. (2017). İşe tutkunluğun, yapısal güçlendirme, örgütsel özdeşleşme ve hedeflerin içselleştirilmesi yoluyla geliştirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(4), 1258-1273.
- Özaydın, G., & Çelik, Y. (2020). Liderlik tarzları ve görev performansının tarım işletmelerinde yenilik stratejileri üzerine etkisi (Çumra ilçesi örneği). *Ksü Tarım ve Doğa Derg*, 23(1), 181-193.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Current Approaches in Psychiatry*, 4(4), 566-589.
- Özdemir, S. (2019). Proaktif kişiliğin kariyer uyum yeteneğine etkisinde kendini yetiştirmenin rolü. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 507-526.
- Özen, Y., & Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 0(15), 394-422.
- Özgüleş, B. (2019). İşe bağlılık ve iş yaşamında mutluluk kavramlarının epistemik olarak incelenmesi. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 6(14), 72-83.
- Özsoy, E., & Yıldız, G. (2013). Kişilik kavramının örgütler açısından önemi: Bir literatür taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.

- Özsoy, E., Filiz, B., & Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. W., & Kim, J. (2014). Learning organization and innovative behavior the mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75-94.
- Polatçı, S. , Sobacı, F. & Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: Taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma . *Journal of Organizational Behavior Review*, 2 (1) , 12-30
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses; Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185-227.
- Purc E., & Laguna M (2019) Personal Values and Innovative Behavior of Employees. *Front. Psychol.*
- Rao, V. (2016). Innovation through employee engagement. *Second Asia Pacific Conference on Advanced Research*, 1-9.
- Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2019). Predicting innovative performance through proactive personality: examining its criterion validity and incremental validity over the five-factor model. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(1), 1-8.
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sari, F. K., & Palupiningdyah. (2020). The effect of mediation work engagement to procedural justice and organizational learning on the innovative behavior. *Management Analysis Journal*, 9(2), 152-160.
- Sarihan, A. Y., & Tepeci, M. (2017). Manisa ilindeki ihracatçı firmaların yenilik yeteneklerinin ihracat performanslarına etkileri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Icmeb17 özel sayısı, 867-879.
- Sart, G. (2021). Akademisyenlerde yenilikçi iş davranışının örgütsel yaratıcılığa etkisi. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 2(1), 21-29.

- Schaufeli, W. (2013). What is engagement?. In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee engagement in theory and practice*. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Scott, S., & Bruce, R. (1994). Determinants of innovative behaviour : A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Shane, S. (2010). *Born entrepreneurs, born leaders how your genes affect your work life*. New York: Oxford University Press.
- Shin, I., & Jeung, C. W. (2019). Uncovering the turnover intention of proactive employees: The mediating role of work engagement and the moderated mediating role of job autonomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 1-16.
- Škerlavaj, M., Song, J. H., & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in south korean firms. *Expert Systems with Applications*, 37, 6390-6403.
- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: a moderated mediation model. *Social Behavior and Personality*, 48(3), 1-12.
- Sundbo, J. (2007). *Innovation and learning in services. the involvement of employees. Advances in services innovations*, Springer, Berlin, Heidelberg, 131-150. Book Of Proceedings, Sayı:1- International Conference On Tourism & Management Studies- Algarve 2011.
- Syara, & Syah, T. Y. (2022). The effect of proactive personality, work-life balance and work engagement on turnover intention. *Asia-Pacific Management and Business Application*, 10(3), 331-344.
- Şanlı, Ö. (2018). Öğretmenlerin tükenmişlik algılarının çalışmaya tutkunluğa etkisinin incelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 0(74), 287-308.

- Şen, N. (2019). Liderlik özelliklerinin işe tutkunluk üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 4(2), 264-282.
- Takaishi, K., Sekiguchi, K., Kono, H., & Suzuki, S. (2019). Interactive effects of work autonomy and proactive personality on innovative behavior. *Asian Business Research*, 4(1), 6-16.
- Tasdemir, G., Keskin, G., & Aktekin, E. (2016). Örgüt ortamındaki kişilik yapılarının önemi. *Global Business Research Congress (Gbrç)*, 420-426. İstanbul: Pressacademia Procedia.
- Tatlılıoğlu, K. (2013). Beş faktör kişilik kuramı bağlamında kişilik kavramına genel bir bakış. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 127-146.
- Tekin, İ. Ç., & Akgemci, T. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1674-1692.
- Teng, H.-Y., & Chen, C.-Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter? *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110-116.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Topaloğlu, E. Ö., Sönmez, R., & Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: banka çalışanları üzerine. *Bddk Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 13(1), 59-76.
- Torun, M. T., & Yılmaz, M. K. (2021). Girişimci pazarlamanın yenilik türleri ve sürdürülebilir rekabet üstünlüğü üzerindeki etkileri: Kobi'ler üzerinde bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 10(1), 81-110.
- Tunca, S., Elçi, M., & Murat, G. (2018). Proaktif kişilik yapısının ve yenilikçi davranışın görev performansına etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 325-335.
- Tura, B., & Akbaşlı, S. (2021). Örgütsel zekâ düzeyinin öğretmenlerin yenilikçi çalışma davranışları üzerindeki etkisi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(43), 6780-6805.

- Turgut, E., & Begenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kho Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Turgut, T. (2013). Başarı hedef yönelimleri ve iş özelliklerinin çalışmaya tutkunluk üzerindeki katkıları. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(1), 1-25.
- Uysal, G., & Şıbu, A. A. (2020). Kobilerde örgütsel yenilik ve örgütsel yaratıcılık stratejileri: dönüşümcü liderlik etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 41-49.
- Uzun, S. (2020). Yaşlılarda, kadınlarda ve adölesanlarda kişilik algısı değişimi ve nedenleri. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 431-449.
- Ünlü, F., & Yıldız, R. (2013). Kayseri organize sanayi bölgesindeki firmaların yenilik faaliyetleri üzerine bir alan çalışması. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2), 69-87.
- Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic leadership and service innovative behavior: Mediating role of proactive personality. *Sage Open*, 11(1), 1-15.
- Yang, K., Yan, X., Fan, J., & Luo, Z. (2017). Leader-follower congruence in proactive personality and work engagement: A polynomial regression analysis. *Personality and Individual Differences*, 105, 43-46.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.
- Yazıcı, U., & Esen, Ş. (2018). Kişi iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: Bartın üniversitesi örneği. *Business and Organization Research*, (s. 73-82). Karabük.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İsguc The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.

- Yıldız, M., & Dilmaç, B. (2012). Öğretmen adaylarının sahip oldukları değerler ile kişilik özellikleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 122-134.
- Yılmaz, E., & Ük, Z. Ç. (2019). Muhasebe meslek mensuplarının kişilik özellikleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Accounting and Taxation Studies*, 12(3), 585-603.
- Yolcu, İ. U., & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.
- Zerenler, M., Türker, N., & Şahin, E. (2007). Küresel teknoloji, araştırma-geliştirme (ar-ge) ve yenilik ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 653-667.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering baron and kenny: myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37, 197-206.
- Zhou, S., & Yang, S.-C. (2020). Relationship between spiritual leadership and innovative behavior in chinese drone companies: the mediating effect of employee engagement. *Proceedings of Rsu International Research Conference*, 1775-1782. Thailand: Rangsit University.
- Zhu, G., Zhou, Y., Zhou, F., Wu, M., Zhan, X., Si, Y., Wang, P., & Wang, J. (2021). Proactive personality measurement using item response theory and social media text mining. *Frontiers in Psychology*, 2784.

EKLER

EK- 1. Anket Formu

Değerli Katılımcı

Bu çalışma akademik bir çalışmaya veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Hissettiğiniz biçimde cevaplamanız büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın başarısı sorulara vereceğiniz samimi cevaplara bağlıdır.

Ankette kimliğinizi ortaya çıkaracak sorular **bulunmamaktadır**. Lütfen forma adınızı ve soyadınızı **yazmayınız**. Araştırma açısından kimliğiniz değil cevaplarınız önem taşımaktadır. Soruları cevaplandırırken ‘olması gerekeni’ değil de ‘olanı’ belirtmeniz doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Lütfen tüm soruları cevaplandırınız. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyunuz. Her maddedeki durumu aşağıdaki ölçekten yararlanarak uygun bölüme X işareti koyarak belirtiniz. Katkılarınız için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Demografik Sorular

- 1.Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
- 2.Yaşınız: 18-23 () 24-29 () 30-35 () 36-41 () 42-47 () 48 ve üzeri ()
- 3.Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()
- 4.Öğrenim Durumunuz: Lise () Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()
- 5.Çalışma pozisyonunuz: Sorumlu hemşire () Servis hemşiresi ()
- 6.Hangi Birimde Çalışıyorsunuz?
Dahili Birimler () Acil Servis () Yoğun Bakım () Ameliyathane ()
Cerrahi Birimler () Diğer ()
7. Çalışma şekli: Kadrolu () Sözleşmeli () Diğer.....
8. Günlük ortalama bakım verdiğiniz hasta sayısı: 0-5 () 6-11 () 12-17 () 18 ve üzeri ()
- 9.Bu hastanede çalışma süreniz: 0-3 yıl () 4-7 yıl () 8-11 yıl ()
12-15 yıl () 16 yıl ve üzeri ()
- 10.Toplam Çalışma Süreniz: 0-3 yıl () 4-7 yıl () 8-11 yıl () 12-15 yıl () 16 yıl ve üzeri ()
- 11.Mesleğimi seviyorum. Evet () Hayır ()
12. Fırsatım olsa mesleğimi değiştirim. Evet () Hayır ()

1**2****3****4****5****Kesinlikle Katılmıyorum Katılmıyorum Kararsızım Katılıyorum Kesinlikle Katılıyorum****PROAKTİF KİŞİLİK ÖLÇEĞİ**

İfadeler	1	2	3	4	5
1)Sürekli olarak hayatımı iyileştirmenin yeni yollarını ararım.					
2)Nerede olursam olayım, yapıcı değişim için güçlü bir kaynak olurum.					
3)Hiçbir şey fikirlerimin gerçeğe dönüştüğünü görmekten daha heyecan verici değildir.					
4)Hoşuma gitmeyen bir şey görürsem düzeltirim.					
5)Her ne olursa olsun, bir şeye inanırsam onu gerçekleştiririm.					
6)Başkalarının muhalefetine karşı bile fikirlerimin savunucusu olmayı severim.					
7)Fırsatları belirlemede mükemmelim.					
8)Her zaman işleri yapmanın daha iyi yollarını ararım.					
9)Bir fikre inanıyorsam, onu gerçekleştirmekten hiçbir engel beni alıkoyamaz.					
10)İyi bir fırsatı, başkalarından çok önce fark edebilirim.					

İŞE TUTKUNLUK ÖLÇEĞİ

İfadeler	1	2	3	4	5
1)İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
2)İşime karşı istekli ve hevesliyim.					
3)Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ

İfadeler	1	2	3	4	5
1)Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırmam ve fikirler üretirim.					
2)Yaratıcı fikirler üretirim.					
3)Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.					
4)Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.					
5)Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.					
6)Yenilikçiyim.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ömer ÇAVUŞ
Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

Derece	Adı	Bitirme Yılı
Üniversite	1)Sivas Cumhuriyet Üniversitesi/Eğitim Fakültesi/Okul Öncesi Öğretmenliği	2018
	2) Anadolu Üniversitesi/İktisat Fakültesi/Uluslararası İlişkiler	2023
Yüksek Lisans :	Hasan Kalyoncu Üniversitesi/Lisansüstü Eğitim Enstitüsü/İşletme	2023

YAYINLAR

- Büyükbeşe, T., & Çavuş, Ö. (2022). Yapay zekaya yönelik genel tutumların bireysel yenilikçilik üzerine etkisi: Bir uygulama. İ. Bakan, & E. Kocagöz (Dü.), *21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi* içinde (s. 491-496). Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Büyükbeşe, T., & Çavuş, Ö. (2022). Dindarlığın iş doyumu iş stresi ve iş performansı üzerine etkisi: Bir alan çalışması. M. Çelik, & M. Kaygusuzoğlu (Dü.), *İslami Finans ve Muhasebede Güncel Araştırmalar* içinde (s. 617-635). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Değirmenci, B., Durmaz, Y., & Çavuş, Ö. (2021). Covid-19 Sürecinde Uzaktan Eğitimden Duyulan Memnuniyetin İncelenmesi: Türkiye’de Öğrenciler Üzerinde bir Uygulama. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 162-170.
- Durmaz, Y., & Çavuş, Ö. (2022). The effect of green advertising and environmental ethics on consumer purchase behavior. *Revista Produção E Desenvolvimento*, 8(1), e597-e597.
- Durmaz, Y., Çavuş, Ö., & Wilk-Jakubowski, G. (2023). The Effect of Influencer Marketing on Trust, Trust Tendency and Consumer Purchase Intention: Instagram Example. *Research in Economics and Management*, 8(1), 1-10. doi:<https://doi.org/10.22158/rem.v8n1p1>