

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
PROGRAMI
DOKTORA TEZİ

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AKIŞ DENEYİMİ VE YENİLİKÇİ
DAVRANIŞ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM: BİR KARMA
YÖNTEM ARAŞTIRMASI

Nuray TURAN

Danışman
Doç. Dr. Barış SEÇER

İZMİR-2021

YEMİN METNİ

Doktora Tezi olarak sunduğum “alışma Yaşamında Akış Deneyimi ve Yenilikçi Davranış Arasındaki Etkileşim: Bir Karma Yöntem Araştırması” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../2021

Nuray TURAN



ÖZET

Doktora Tezi

Çalışma Yaşamında Akış Deneyimi ve Yenilikçi Davranış Arasındaki Etkileşim:

Bir Karma Yöntem Araştırması

Nuray TURAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Programı

İçinde bulunduğumuz 2000'li yıllarda, çalışma yaşamında akış deneyimi ile yenilikçi davranış konuları gündemde olan, araştırmacılar tarafından tartışılan ve araştırılan konulardır. Bahsi geçen iki konu pozitif psikoloji ve davranış bilimleri disiplinleri içinde ele alınmış ve gelişim göstermiştir. Her iki konuya ilişkin ulusal ve uluslararası literatürde farklı yönelimler bulunmaktadır. Bu bağlamda, tez çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşimi ortaya koyma amacı taşımaktadır. Bu gaye ile öncelikle akış deneyimi ve çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış kavramları ele alınmış, ardından literatürden elde edilen bulgular ışığında çalışma yaşamında akış deneyimi ve yenilikçi davranış etkileşimine yönelik bir karma yöntem araştırması uygulanmıştır. Tasarlanan bu araştırma için nicel araştırma Karaman ilinde gıda makinesi imalatında çalışan 374 kişi üzerinde, nitel araştırma ise 374 kişi arasından 23 kişiye uygulanmıştır.

Nicel araştırmadan elde edilen bulgulara göre; çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışmada içsel keyfin çalışmaya kendini verme ile fikir üretme, fikir arama, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme ve yenilikçi çıktı arasında kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Nitel araştırma sonucunda ise yenilikçi davranışın ve boyutlarının çalışmada akış deneyimine imkân verdiği gözlenmiştir. Çalışmada akış deneyiminin en fazla fikir arama sırasında deneyimlendiği, en az ise diğerlerini dâhil etme sırasında deneyimlendiği sonucuna varılmıştır. Bunun yanında, çalışmada içsel keyfin en fazla uygulamaya başlama faaliyetleri sırasında, en az engellerin üstesinden gelme sırasında ortaya çıktığı görülürken; çalışmaya kendini

vermenin ise en fazla fikir arama sırasında ortaya çıktığı görülmüştür. Çalışmaya kendini vermeyi en az sağlayan boyut ise yenilikçi çıktı boyutudur. Genel olarak çalışmada akışın deneyimlenmesine en fazla imkân veren boyutun fikir arama; en az imkân veren boyutun ise engellerin üstesinden gelme boyutu olduğu gözlenmektedir. Böylece nicel ve nitel analizlerden elde edilen sonuçlara göre çalışmada akış deneyiminin yenilikçi davranışı sağladığı; yenilikçi davranışın da çalışmada akış deneyimine imkân veren bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akış Deneyimi, Çalışmada Akış Deneyimi, Yenilikçi Davranış, Karma Yöntem Araştırması



ABSTRACT
Doctoral Thesis
Doctor of Philosophy (PhD)
Interaction between Flow at Work and Innovative Behavior in Working Life: A
Mixed Method Research
Nuray TURAN

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Department of Labor Economics and Industrial Relations
Labor Economics and Industrial Relations Program

In the 2000s, when we were involved in flow at work and innovative behavior are the subjects that are on the agenda, discussed and researched by researchers. The two topics mentioned were discussed and developed within the disciplines of positive psychology and behavioral sciences. There are different orientations in the national and international literature on both subjects. In this context, the thesis aim to reveal the interaction between flow at work and innovative behavior. With this aim, first of all, the concepts of innovative behavior were discussed with the flow experience and the flow at work and then a mixed method research was applied for flow at work and innovative behavior interaction in light of the findings obtained from the literature. This research was applied on 374 people working in food machine manufacturing in the Karaman province for quantitative; the qualitative research was applied to 23 people out of a total of 374 people.

According to the findings of quantitative research, it was seen that there is a positively significant relationship between flow at work and innovative behavior. It was found that intrinsic enjoyment at work has a partial mediation effect between absorption to work and idea generation, idea search, implementation starting activities, including others and innovative output. As a result of qualitative research, innovative behavior and its dimensions have been observed to allow for flow at work. The flow at work was most experienced during the idea search, while the least were experienced, it has been conclusioned that it was experienced during the including others. In addition, while the intrinsic enjoyment at work occurs during the

implementation starting activities the most, during overcoming obstacles the least, it has been observed that absorption to work occurs during overcoming obstacles the most. The least important dimension to absorption to work is the innovative output size. In general, the dimension that allows the flow at work is the search for ideas; the least giving size; it is observed that there is a dimension of overcoming obstacles. Thus, with this study, it is under the conclusion that the flow at work provides innovative behavior and that enables flow at work.

Keywords: Flow Experience, Flow at Work, Innovative Behaviour, Mixed Method Research



ÇALIŞMA YAŞAMINDA AKIŞ DENEYİMİ VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM: BİR KARMA YÖNTEM ARAŞTIRMASI

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
EKLER LİSTESİ	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

AKIŞ DENEYİMİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ

1.1. AKIŞ DENEYİMİ, TEORİK GELİŞİMİ VE ARAŞTIRMA ALANLARI	4
1.1.1. Akış Deneyimi	4
1.1.2. Teorik Gelişimi	10
1.1.2.1. Motivasyon Teorileri Bağlamında Hümanist Psikolojideki Yeri	12
1.1.2.2. Pozitif Psikoloji Bağlamında Güncel Psikolojideki Yeri	13
1.1.3. Araştırma Alanları	13
1.2. AKIŞ DENEYİMİNİN BOYUTLARI	19
1.2.1. Zorluklar ve Beceriler Arasındaki Denge	22
1.2.2. Faaliyet ve Farkındalığın Birleşmesi	23
1.2.3. Net hedefler	24
1.2.4. Anında Geri Bildirim	24
1.2.5. Kendini Verme	26
1.2.6. Kontrol Hissi	26
1.2.7. Öz Bilinç Kaybı	27
1.2.8. Zaman Çarpıtması	28
1.2.9. Ototelik Deneyim	29
1.3. AKIŞ DENEYİMİ MODELLERİ	30

1.3.1. Kavramsal Akış Deneyimi Modeli	30
1.3.2. Akış Deneyiminin Kanal Modelleri	31
1.3.2.1. Üç Kanallı Akış Deneyimi Modeli	32
1.3.2.2. Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli	33
1.3.2.3. Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli	34
1.3.3. Nedensel Akış Deneyimi Modelleri	36
1.3.4. Akış Deneyiminin Regresyon Modeli	36
1.3.5. Akış Deneyiminin Bileşen Çözümleme Modeli	37
1.4. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE, BOYUTLARI VE ÖNEMİ	37
1.4.1. Çalışmada Akış Deneyimi	38
1.4.2. Çalışmada Akış Deneyiminin Boyutları	42
1.4.2.1. Çalışmaya Kendini Verme	42
1.4.2.2. Çalışmadan Keyif Alma	43
1.4.2.3. İçsel Çalışma Motivasyonu	44
1.5. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ İLE YAKIN İLİŞKİLİ KAVRAMLAR VE	46
1.5.1. Yakın İlişkili Kavramlar	46
1.5.1.1. İşe Tutkunluk	47
1.5.1.2. İşe Bağlılık	48
1.5.1.3. İşkoliklik	48
1.5.2. Yakın İlişkili Teoriler	49
1.5.2.1. Karesek'in İş Talep-Kontrol Modeli	49
1.5.2.2. Öz-Belirleme (Özerklik) Teorisi	49
1.5.2.3. İş Talepleri-Kaynakları Modeli	51
1.5.2.4. Genişlet-İnşa Et Teorisi	52
1.5.2.5. Çalışmada Akış Deneyimi Boyutları ile Akış Deneyimi Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir İnceleme	53
1.6. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİNİN SONUÇLARI	55

İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ

2.1. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ, KAPSAMI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA GİDEREK ARTAN ÖNEMİ	59
2.1.1. Yenilikçi Davranış	60
2.1.2. Yenilikçi Davranışın Psikolojisi ve Davranış Bilimleri İçindeki Yeri	65
2.1.3. Yenilikçi Davranışın Çalışma Yaşamında Artan Önemi	68
2.2. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ İLE BENZER KAVRAMLAR VE YAKIN İLİŞKİLİ TEORİLER	73
2.2.1. Benzer Kavramlar	74
2.2.1.1. Yaratıcılık	74
2.2.1.2. Yenilikçilik	76
2.2.1.3. Proaktif İş Davranışı	77
2.2.1.4. Yaratıcı Davranış	79
2.2.1.5. Yenilik	79
2.2.2. Yakın İlişkili Teoriler	81
2.2.2.1. Planlanmış Davranış Teorisi	81
2.2.2.2. Yeniliğin Yayılması Teorisi	84
2.2.2.3. Beş Büyük Kişilik Özelliği Teorisi	85
2.2.2.4. Motivasyon Teorileri	86
2.2.2.5. Kişi- Çevre Uyumu Teorisi	92
2.2.2.6. İş Özellikleri Teorisi	94
2.3. YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN BOYUTLARI	95
2.3.1. Fikir Üretme	97
2.3.2. Fikir Arama	102
2.3.3. Fikir İletişimi	103
2.3.4. Uygulamaya Başlama Faaliyetleri	106
2.3.5. Diğerlerini Dâhil Etme	108
2.3.6. Engellerin Üstesinden Gelme	109
2.3.7. Yenilikçi Çıktı	110
2.3. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM	110

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
ÇALIŞMA YAŞAMINDA AKIŞ DENEYİMİ VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ
ARASINDAKİ ETKİLEŞİME YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	115
3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ	115
3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE PROBLEMLERİ	115
3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE DESENİ	116
3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	120
3.6. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	120
3.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	123
3.7.1. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği	124
3.7.2. Yenilikçi Davranış Ölçeği	125
3.7.3. Yapılandırılmış Görüşme Formu	125
3.8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	126
3.8.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular	126
3.8.1.1. Nicel Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bulgular	126
3.8.1.2. Nitel Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bulgular	130
3.8.2. Nicel ve Nitel Analizler	132
3.8.2.1. Nicel Analizler	133
3.8.2.1.1. Ölçek Faktörlerine İlişkin Bulgular	133
3.8.2.1.2. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)	135
3.8.2.1.3. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	138
3.8.2.1.4. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) için Oluşturulan Faktörler ile Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri	139
3.8.2.1.5. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Tanımlayıcı İstatistikler	140
3.8.2.1.6. Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Faktör Analizi	142
3.8.2.1.7. Yenilikçi Davranış Ölçeği YDÖ İçin Açımlayıcı Faktör Analizi	142
3.8.2.1.8. Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	145

3.9.2.1.9. Yenilikçi Davranış (YDÖ) için Oluşturulan Faktörler, Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri	146
3.8.2.1.10. Normallik Dağılım Testi	149
3.8.2.1.11. Korelasyon Analizleri	154
3.8.2.1.12. Aracı Değişken Analizleri	156
3.8.2.1.12.1. Aracı Değişken Olarak Çalışmada İçsel Keyif	157
3.8.2.2. Nitel Analizler	168
3.8.2.2.1. Ana Tema ve Alt Temaların Belirlenmesi	169
3.8.2.2.2. Temalara Göre İfade Sıklıkları	170
3.8.2.2.3.1. Fikir Üretmede Çalışmada Akış Deneyimi	171
3.8.2.2.3.2. Fikir Aramada Çalışmada Akış Deneyimi	172
3.8.2.2.3.3. Fikir İletişiminde Çalışmada Akış Deneyimi	173
3.8.2.2.3.4. Uygulamaya Başlama Faaliyetlerinde Çalışmada Akış Deneyimi	174
3.8.2.2.3.5. Diğerlerini Dâhil Etmede Çalışmada Akış Deneyimi	176
3.8.2.2.3.6. Engellerin Üstesinden Gelmede Çalışmada Akış Deneyimi	177
3.8.2.2.3.7. Yenilikçi Çıktıda Çalışmada Akış Deneyimine	177
3.9. TARTIŞMA	178
SONUÇ	187
KAYNAKÇA	192
EKLER	

KISALTMALAR

ÇADÖ	Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
PDT	Planlanmış Davranış Teorisi
YDÖ	Yenilikçi Davranış Ölçeği
YYT	Yeniliğin Yayılması Teorisi



TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Çalışmada Akış Deneyimi Tanımları	s. 39
Tablo 2: Akış Deneyimi Boyutları İle Çalışmada Akış Deneyimi Boyutlarının Karşılaştırması	s. 53
Tablo 3: Yenilikçi Davranış Tanımları	s. 61
Tablo 4: Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Sorulara İlişkin Bilgilendirme Tablosu	s. 124
Tablo 5: Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	s. 126
Tablo 6: Nitel Araştırmaya Katılanlar İçin Demografik Değişkenler	s. 131
Tablo 1: Çalışmada Akış Deneyimi ve Yenilikçi Davranış Ölçeklerinin KMO Ölçütü ve Bartlett's Testi Sonuçları	s. 134
Tablo 8: Çalışmada Akış Deneyimi (ÇADÖ) İçin Varimax Eksen Döndürmesi Sonucu Ortaya	s. 136
Tablo 9: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Faktörler, Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri	s. 140
Tablo 10: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları	s. 141
Tablo 11: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Boyutları Ortalamaları, Minimum, Maksimum ve Standart Sapmaları	s. 141
Tablo 12: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Varimax Eksen Döndürmesi Sonucu Ortaya Çıkan Faktör Yüğü Dağılımı	s. 143
Tablo 13: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Faktörler, Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri	s. 146
Tablo 14: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları	s. 148
Tablo 15: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) Boyut Ortalamaları, Minimum ve Maksimum Değerleri ve Standart Sapmaları	s. 149
Tablo 16: Normallik Dağılım Testleri: One-Sample Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi	s. 149
Tablo 17: Çalışmada Akış Deneyimi (ÇADÖ) ve Boyut Ortalamaları İçin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	s. 151
Tablo 18: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) Ortalamaları İçin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	s. 152
Tablo 19: Değişkenler Arası Pearson Korelasyon Analizi	s. 155

Tablo 20: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir Üretme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri	s. 158
Tablo 21: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir Arama İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri	s. 160
Tablo 22: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir İletişimi İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri	s. 162
Tablo 23: Çalışmaya Kendini Verme İle Uygulamaya Başlama Faaliyetleri İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri	s. 163
Tablo 24: Çalışmaya Kendini Verme İle Diğerlerini Dâhil Etme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri	s. 165
Tablo 25: Çalışmaya Kendini Verme İle Engellerin Üstesinden Gelme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri	s. 166
Tablo 26: Çalışmaya Kendini Verme İle Yenilikçi Çıktı İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri	s. 168
Tablo 27: Ana Tema ve Alt Temalar	s. 170
Tablo 28: Ana ve Alt Temalara Göre İfade Sıklıkları	s. 171
Tablo 29: Fikir Üretmede Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri	s. 172
Tablo 30: Fikir Aramada Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri	s. 172
Tablo 31: Fikir İletişimi Etkileşiminde Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri	s. 174
Tablo 32: Uygulamaya Başlama Faaliyetlerinde Çalışmada Akış Deneyimi	s. 175
Tablo 33: Diğerlerini Dâhil Etmede Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri	s. 176
Tablo 34: Yenilikçi Çıktıda Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri	s. 178

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Akış Deneyimi Döngüsü	s. 22
Şekil 2: Kavramsal Akış Deneyimi Modeli	s. 31
Şekil 3: Üç Kanallı Akış Deneyimi Modeli	s. 32
Şekil 4: Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli	s. 33
Şekil 5: Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli	s. 35
Şekil 6: Yaratıcılık ve Yenilik Arasında: Yenilikçilik	s. 77
Şekil 7: Yenilik Üretme Modeli: Biyo-Psikososyal Yaklaşım (The Novelty Generation Model (NGM): A Biopsychosocial Approach)	s. 100
Şekil 8: Fikir Üretme Döngüsü	s. 107
Şekil 9: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin AFA Sonucunda Oluşturulan Faktör Sayısına İlişkin Özdeğer Grafiği	s. 135
Şekil 10: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	s. 138
Şekil 11: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin AFA Sonucunda Oluşturulan Faktör Sayısına İlişkin Özdeğer Grafiği	s. 142
Şekil 12: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	s. 145
Şekil 13: Temel Aracılık Modeli	s. 157
Şekil 14: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir Üretme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfinin Aracılık Modeli Sonuçları	s. 158
Şekil 15: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir Arama İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeli Sonuçları	s. 160
Şekil 16: Çalışmaya Kendini Verme İle Uygulamaya Başlama Faaliyetleri İlişkisinde İçsel Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeli Sonuçları	s. 163
Şekil 17: Çalışmaya Kendini Verme İle Diğerlerini Dâhil Etme İlişkisinde İçsel Çalışma Keyfinin Aracılık Modeli Sonuçları	s. 164
Şekil 18: Çalışmaya Kendini Verme İle Yenilikçi Çıktı İlişkisinde İçsel Çalışma Keyfinin Aracılık Modeli Sonuçları	s. 167

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Formu

ek s. 1

Ek 2: Görüşme Formu

ek s. 3



GİRİŞ

Bu tezin çıkış noktası “Çalışmada akış deneyimi yenilikçi davranışı nasıl etkiler?”, “Çalışmada akış deneyimi yenilikçi davranışı geliştirir mi?”, “Çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasında nasıl bir etkileşim vardır ve bu durum nasıl açıklanabilir?” gibi soru ve sorgulamalardır. Bu sorulardan yola çıkılarak yapılan literatür incelemesi sonucunda çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranışın güncel tartışmalar arasında yer aldığı, her iki araştırma konusuna ilişkin birbirinden bağımsız çok sayıda araştırma yapılmış olsa da çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasındaki etkileşime, bu etkileşimin nasıl olduğuna yönelik kapsamlı bir araştırmanın olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, böyle bir araştırma tasarlanmış ve bu tez ortaya çıkmıştır.

Akış deneyimi, 1960'larda Maslow'un motivasyon teorileri ile doruk deneyim ışığında gelişim gösteren, 1970'lerde Csikszentmihaly tarafından isimlendirilen ve günümüzde pozitif psikoloji alanında çalışılan bir konudur. Yenilikçi davranış ise 1940'larda Schumpeter'in yeniliğin üstlendiği temel role atfettiği önemin ardından, 1980 ve 2000'li yıllar arasında, organizasyonların sürdürülebilir yenilikler yapabilmelerinin çalışanlarının yenilik algıları ve yenilikçi olma eğilimleri ile ilişkili olduğu üzerinde durulması ile odak noktası haline gelen bir araştırma konusudur.

Yenilikçilik tanım ve içeriğini gözden geçiren araştırmacılar, yenilikçi davranışa odaklanmakta, yenilikçi davranışa ilişkin gelecekte araştırma ve uygulamalar için yeni yönelimler belirlemektedirler (Palazzeschi ve diğerleri, 2018). Fakat yenilikçi davranışın önemi bilinmesine rağmen, bunu bilimsel çalışmalara dâhil etmenin ve psikolojinin geleneksel deneysel modeli içinde çalışmanın zor olduğu düşünülmüştür (Greenberg, 1983). Öte yandan günümüz yaşamı, mutluluk ekonomisi ve pozitif psikoloji olarak iki mutluluk araştırması alanı geliştirmiştir (Veenhoven, 2019). İnsanların mutluluğu ve iyilik hallerine yönelik çabaların gerekliliği üzerinde durulmuştur. Bahsi geçen mutluluk ve iyilik hali sınırlı kaynakların insanların sınırsız taleplerini karşılama derecesi odağında ele alınmıştır (Eskiler ve diğerleri, 2016: 53).

İnsanların günlük yaşamı, dünyanın her yerinde kültürlerin çeşitli bağlamlarında, düşünce ve duygular ile karakterize edilen, gittikleri yerlerde onları çevreleyen ve ait oldukları gruplar arasında akıp giden bir süreçtir (Inghilleri, 2014: 6). İnsan yaşamındaki bu dinamiklik göz önünde bulundurularak akış deneyimi sıklıkla farklı alanlarda işlenmiş, bu alanlarda farklı yöntemler ile ölçülmüş, işlevsel

hâle getirilmiş, test edilmiş ve bölümlenmiştir (Aleksić ve diğerleri, 2016: 6). Öte yandan gelişim çağındaki kişilerin davranışları incelenerek, insanların kendi kültürel donanımlarını deneyimler yoluyla ve dışarıdan öğrenerek nasıl kurdukları ortaya konmuştur. Böylece, insanların stres, endişe veya can sıkıntısına neden olabilecek durumlardan kaçınarak pozitif psikolojik durum üretebilen deneyimlerinin çoğalacağı öngörülmüştür. Bu düşüncelerin merkezi ise akış deneyimi ile ilgilidir (Csikszentmihalyi, 1990).

Mutluluk araştırmalarının ana odağı insanları neyin mutlu edeceği ile ilgili olmasına rağmen, bir diğer mesele mutluluğun insanlar üzerindeki etkisidir (Veenhoven, 2019). Günümüz yaşamı artan karmaşıklığın zorluklarını da beraberinde getirmekte, insanlar; küresel vatandaş, iş, aile ve sosyal çevrenin talepleri ile sürekli olarak karşı karşıya kalmaktadır. Eş zamanlı olarak, yoğun ve telaşlı olan bu yaşam içinde kendileri için zaman bulmanın ve fiziksel ve zihinsel sağlıklarını geliştirmenin, serbest zaman aktiviteleri ile hobilerine, arkadaşlarına, ailelerine zaman ayırmanın önemini içselleştirmişlerdir. Başka bir ifade ile genel olarak sosyal yaşamlarına yer açmanın gerekli ve hayatlarının anlam kazanmasının ne kadar önemli olduğunun farkına varmışlardır (Csikszentmihalyi, 1990). Bu kapsamda, araştırmacılar akış deneyimini araştırma alanlarına dâhil etmişlerdir. Çalışma yaşamında akış deneyimi çalışmaları hız kazanmış ve çoğu zaman en yüksek performansla eş anlamlı kullanılmıştır (Aubé ve diğerleri, 2014). Akış deneyimi, kendiliğinden otomatik biçimde elde edilebilir (Oliveira, 2019), kişinin ve kültürün gelişim süreçlerini temel noktalarda etkileyebilir (Csikszentmihalyi, 2014: 12). Kişinin işyeri ekosistemini anlamak için motivasyonel uyumunu sağlamada akış deneyimi anahtar bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Lowe, 2019: 2). Tüm bunların yanı sıra dinamik, sürekli değişen ve karmaşık bir ortamda, organizasyonların hayatta kalmak ve büyümek için yenilik yapmaları gerekmektedir. Organizasyonel bağlamdaki yenilikçilik için başarının temeli çalışanların zihninde yatmakta olduğu bilinmekte iken; yeni fikirler ortaya çıktığında bu fikirleri uygulamak için destek ve kaynaklar çalışanlara sağlandığı zaman yenilikçilikteki çabalar meyve verir (Swaroop, 2017: 463).

Akış deneyiminde, eldeki göreve tam katılım gerçekleşir, saatler birkaç dakika gibi geçer ve çalışan görevi ilgilendirmeyen konularda bir endişe duymaz ve odak yalnızca ilgili görevde olur, dış faktörler unutulur. Görevleri çok odaklı bir yaratıcılık ve problem çözme gerektiren mühendisler ve bilim adamları gibi bilgi

Çalışanları da dâhil olmak üzere hemen hemen her çalışan bir noktada ya da bir yerde akışı deneyimler. Başka bir açıdan ise teknoloji bu zihin durumunu tanımlamaya yardımcı olabilir (Yano ve diğerkleri, 2012). Yenilikçi davranışın doğası gereği belirsiz olduğu genel olarak kabul edilmiş olsa da, mevcut araştırmalar aslında yenilikçi davranışın başkaları tarafından nasıl algılandığına dair çok az bilgi üretmiştir (Schuh ve diğerkleri, 2018). Bazı psikologlar, yenilikçilik-yaratıcılıkta duygulanım ve ikna gibi alanlarda değişim sürecini incelemişlerdir (Knight, 1967: 497). Csikzentmihaly gibi araştırmacılar da yenilikçilik-yaratıcılıkta akış deneyimini incelemiştir. Csikzentmihaly'nin çalışmalarından yola ıkılarakbu çalışmanın amacı, çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasındaki etkileşim ile bu etkileşimin nasıl olduğunu araştırmaktır. Başka bir ifadeyle çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşimi ortaya koyarak, bu etkileşimin nasıl olduğuna, yenilikçi davranış sürecinde akış deneyiminin nasıl gözlenebildiğine yönelik bir inceleme imkânısağlamaktır.

Yukarıda bahsedilen gerekçeler doğrultusunda, tez üç bölümde oluşturulmuştur. Birinci bölümde ilk olarak akış deneyimi kavramı kapsamlı biçimde ele alınmış, teorik gelişimi ile araştırma alanlarına değinilerek, akış deneyiminin modellerine yer verilmiştir. Ardından, çalışmada akış deneyiminin kavramsal erevesi ile boyutları ve öneminden bahsedilmiş, çalışma yaşamı bağlamında yakın ilişkili kavramlara ve teorilere değinilmiştir. Bu bölümde son olarak, çalışmada akış deneyiminin sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise yenilikçi davranıştan bahsedilmektedir. Bu bağlamda öncelikle yenilikçi davranış tanımına, yenilikçi davranışın psikoloji ve davranış bilimleri içindeki yerine, çalışma yaşamında artan önemine yer verilmiştir. Bunların yanı sıra, yenilikçi davranış ile benzer kavramlar ve yakın ilişkili teoriler ele alınarak, yenilikçi davranışın boyutlarına değinilmiştir. Son olarak, çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasındaki etkileşim incelenmiştir.

Çalışmanın uygulama aşaması olan üçüncü bölümde ise çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşime yönelik alan araştırmasının sonuçları yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak, araştırmanın amacı ve modeli açıklanmaktadır. Ardından, araştırmanın hipotezleri ile problemlerine yer verilmektedir. Daha sonra, araştırmanın yöntemi, deseni ve sınırlılıklarından bahsedilerek, evren ve örneklem ile veri toplama araçları tanılmaktadır. Bu bağlamda, nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

AKIŞ DENEYİMİ VE ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ

Bu bölümde öncelikle akış deneyiminin tanımı, teorik gelişimi ve odaklandığı araştırma alanları ile akış deneyimini oluşturan unsurlara ve akış deneyimi modellerine değinilecek, ardından çalışmada akış deneyiminin kavramsal çerçevesi ile boyutlarına ve önemine yer verilecektir.

1.1. AKIŞ DENEYİMİ, TEORİK GELİŞİMİ VE ARAŞTIRMA ALANLARI

Akış deneyimi 70'li yıllarda Csikszentmihalyi tarafından isimlendirilen geliştirilen, pozitif psikoloji içinde incelenen bir olgudur ve araştırmaları günümüzde artarak devam eden güncel bir konudur. Oldukça geniş bir kapsama sahip olan akış deneyimine ilişkin kavramsal çerçeve ve teorik gelişim ile odaklandığı araştırma alanları bu bölümde incelenecektir.

1.1.1. Akış Deneyimi

Akış deneyimi bir psikolojik kapasiteyi ve durumu ifade eden (Xu ve diğerleri, 2016: 1703) önemli bir pozitif psikoloji kavramı ve araştırma alanıdır (Rich, 2016: 7). Aynı zamanda ototelik-kendine has amacı olan deneyim olarak adlandırılmakta (Fullagar ve Kelloway, 2009: 595), en uygun insan deneyiminin bilişsel modelini temsil etmektedir (Šimleša ve diğerleri, 2018: 235). Akış deneyimine ilişkin kavramsal karmaşayı ortadan kaldırmayı amaçlayan bir çalışmada, akış deneyiminin, sadece oldukça keyifli "optimal" bir bilinç durumu olarak kavramsallaştırılması ve bu kavramı ortaya çıkaran koşullardan hariç tutulması gerektiği öne sürülmüştür (Abuhamdeh, 2020: 1).

Akış deneyimi, basit anlamda bir faaliyete keyifle dalma (Schaufeli ve diğerleri, 2002), maksimum bağlılık durumu (Perschel, 2010: 17), içsel motivasyon (Liao, 2006: 47) ve iyilik hali (Ilies ve diğerleri, 2016: 3; Deci ve Ryan, 2008a: 1), meşgul olma (Kümbül Güler, 2008: 220) olarak tanımlanmaktadır. Daha geniş kapsamda ise kişinin gündelik yaşamını daha tatmin edici kılan olumlu psikoloji hareketi (Kasa ve Hassan, 2015: 101); hedeflerinin peşinde koşarak anlam bulduğu keyifli ve hoş bir durumdur (Lambert ve diğerleri, 2015: 313). Bir diğer ifadeyle,

kişinin bir faaliyete tamamen kendini verdiği zaman hissettiği keyifli durumu (Bakker ve diğerleri, 2017: 147; Rheinberg ve Engeser, 2018: 579), tam bir bağlılıkla hareket ettiği zaman ortaya çıkan bütünsel deneyimi temsil eder (Yoshida, 2014: 81). Aynı zamanda, kendini verme ya da dalma (Demerouti ve diğerleri, 2012b: 558), yoğunlaşma (Ghani ve Deshpande, 1994: 381) ve belli bir alanda olma (Jackson, 2000) kavramları ile yakından ilişkilidir. Bunların yanında akış deneyimi, olumlu bir psikolojik durum olarak optimal performansla ilgili psikolojik bir motivasyon teorisi olarak ele alınmakta ve kişinin bu olumlu psikolojik durumun etkisinde kaldığı öne sürülmektedir (Panebianco-Warrens, 2014: 58). Bir başka açıdan akış deneyimi kişiyi iyi hissettiren ve motive eden faaliyetleri, yalnızca bu faaliyetler uğruna yapmaya yönelten psikolojik bir deneyimdir (Rodríguez Sánchez, 2009: 13). Kişinin içsel olarak motive olduğu, keyif aldığı durum (Blood, 2006: 8-9), günlük ve gelecek yaşamı için nasıl hissettiğini, düşündüğünü ve davrandığını biçimlendiren dinamik bir faktördür (Asakawa, 2010: 207). Tatmin edici bilinci (Csikszentmihalyi, 2008), zihin ve bedenin en iyi performansı oluşturacak biçimdeki anlık psikolojik durumunu temsil eder (Hefferon ve Ollis, 2006: 141). Başka bir ifadeyle bilişsel, motivasyonel ve duygusal bileşenlerin birbirini destekleyici biçimde bir arada olduğu pozitif ve karmaşık bir durumu ifade etmektedir. Kişinin elindeki kaynakları yönlendirmesine ve becerisini geliştirmesine yardımcı olan, zahmetsiz yoğunlaşma ve içsel motivasyon yoluyla anlamlı etkinliklere katılımını kolaylaştıran, kişinin iyilik halini artırmaya yönelik, kişiyi harekete geçiren bir durumdur (Delle Fave, 2009). Akış deneyiminin bir kişinin yaşamındaki memnuniyet verici durumları kapsadığı ve geliştirdiği söylenebilir.

Akış deneyimi, kişinin bir aktivite/göreve kendini vererek katılım sağladığında hissettiği bütünsel ve kendine özgü amaçlı deneyim (Csikszentmihalyi, 1975: 9); performansının optimum seviyede olduğu zamanlarda ortaya çıkan durumdur (Privette, 1983: 1361). Bu durumu yaşayan kişi maksimum düzeyde iyilik hali ve memnuniyet deneyimler, odaklanarak dikkatini faaliyete/göreve verebilir, can sıkıntısı ve kaygı yaşamaz. Aynı zamanda, kişi bahsi geçen psikolojik durum içerisinde içsel motivasyona sahiptir ve zaman algısı değişmektedir. Bu sayede faaliyete/göreve kendini verebilmektedir. Bu durumda kişi, zaman ve başarısızlık endişesinin kaybolacağı kadar tutkuludur. Görevi dışında hiçbir şeyi göremeyecek kadar yoğun, göreve ilişkin algı ve düşüncelerinin filtrelendiği ve faaliyet ile farkındalığın zamansal olarak birleştiği, öz bilinç kaybının olduğu, faaliyet/görevle

ilgili bilgi ve becerilerin kendiliğinden uygulandığı durumu yaşar (Csikszentmihalyi, 1975; Csikszentmihalyi, 1990; Dietrich, 2004: 746; Quinn, 2005: 615). Bahsi geçen bu durum akış deneyimini temsil etmektedir.

Akışın deneyimlenmesi sırasında dikkat dağıtıcı olmayan, faaliyet ve farkındalığın performansta bir araya geldiği, zaman algısının çarpıtıldığı ve ilgilenilen faaliyet ya da eldeki görev üzerinde yoğun bir odaklanma yaşanır. Bu durumda faaliyete/göreve kendini verme kişiye sıradan bir deneyimi aşan katılım ve bağlılık duygusu sağlar (Celsi ve diğerleri, 1993: 11; Fullagar ve diğerleri, 2013: 237). Kişinin bu süreçte içsel olarak motive olmuş biçimde faaliyette bulunma deneyimi ve bazı faaliyetleri yapmaktan sadece keyif aldığı için onları deneyimleme arzusu, dikkatin faaliyete zahmetsizce odaklanmasını sağlar. Bu sayede akış deneyimi ortaya çıkar (Schafer, 2013: 3-4). Sonuç itibarıyla kişi, kendisini ilgili faaliyetin komutasında hisseder ve zahmetsizce/zorluk hissetmeden elinden gelenin en iyisini yaptığı durum ortaya çıkar (Goleman, 2013). Bu bağlamda akış deneyimi kişinin optimal keyfe ve içsel motivasyona sahip olarak bir aktiviteye dalmış zihinsel durumunu, bu aktiviteye odaklandığı ve kendisini enerjik hissettiği zaman ortaya çıkan bütünsel deneyimi ifade eder (Bonaiuto ve diğerleri, 2016: 1; Yoshida, 2014: 81). Bu tanımlara göre, akış deneyiminin keyif ve içsel motivasyon ile ortaya çıktığına yine keyif ve motivasyon ile devam ettiğine yönelik vurgu yapıldığı görülmektedir.

Akış deneyiminde, odak noktası o kadar nettir ki, faaliyet/görev ile "bir olunur". Kişinin kendinden şüphe duyan düşünceleri yoktur ve kişi oldukça sezgisel bir motivasyonel davranış kontrol seviyesinden anında geri bildirim alır. "Bölgede" olmak anlamına gelen "o belirli an" kişi için mükemmel mücadele gücünü bulmayı ifade eder (Schmid, 2015: 2). Bir aktiviteyi gerçekleştirirken belirli zaman ve yoğunluk seviyesinde ortaya çıkan, zihnin psikolojik olarak yaşadığı geçici durumu ifade eden akış deneyimi (Fullagar ve Kelloway, 2009: 597) kişiye bu aktivitede mutlak biçimde odaklanma sağlar (Csikszentmihalyi, 1990: 4). Bu sürece ilişkin keyif alma ve mutluluk hissinin ötesinde tam bir tatmin duygusuna yol açan kişisel deneyim (Clarke ve Haworth, 1994), kişinin bilişsel açıdan verimli ve motive olmuş hissettiği, mutlu olduğu (Moneta ve Csikszentmihalyi, 1996: 277; Boyle ve diğerleri, 2012: 779; Asakawa, 2004: 124) psikolojik durumu ifade eder. Başka bir ifadeyle, akış deneyimi kişinin içsel olarak motive edici bir faaliyette bulunduğu zaman ortaya çıkan durumu temsil eder (Kawabata ve diğerleri, 2008: 466), kişinin bir faaliyette

bulunduğunda ve onu aradığından daha mutlu olmasını sağlar (Jarden ve diğerleri, 2020: 74). Bu tanımlarda akış deneyiminde motivasyon ve mutluluğun öne çıktığı görülmektedir

Kişi, akış deneyiminde işlerin neredeyse otomatik ve zahmetsizce ilerlediğini hissetmektedir (Csikszentmihalyi, 1996: 110). Bu durumdaki kişi bir faaliyette tamamen ve odaklanmış motivasyon ile başarıyı güvence altına almak için, duygu kısıtlamasının doruğunu temsil eden bir tutuma sahiptir (Nešić ve diğerleri, 2014: 144). İlgili faaliyeti gerçekleştiren kişi, enerjik bir biçimde odaklanmaya ve aktivite sürecinde keyif alma duygusuna kendini tamamen verir, kendisini faaliyetin içine çekilmiş hisseder (Tandon, 2017: 90; Nah ve diğerleri, 2014: 84). Sonuç olarak kişinin faaliyeti gerçekleştirirken iyi hissetmesini ve motive olmasını sağlayan bir deneyim ortaya çıkar (Fullagar ve Delle Fave, 2017: 107). Bu sayede akış deneyimi oluşur, odaklanma ve keyif zahmetsiz bir biçimde ortaya çıkar. Çünkü akış deneyimi kişinin faaliyetin kendisi dışında hiçbir sonuca sahip olmasa bile, yalnızca bu faaliyet uğruna yapmaya değer bulduğu, son derece çekici ve keyifli algıladığı bir deneyimdir (Csikszentmihalyi, 1999: 824). Kişi ilgilendiği bir faaliyete kendini verirken konudan bağımsız olan ilgisiz düşünce ve algılar elenir (Rha ve diğerleri, 2005: 50); hem zaman hem de benliğin izi kaybolur, bütünleşme ve farkındalık oluşur (Schmidt, 2010: 605); göreve tamamen kendini verdiği zihin hali ortaya çıkar (Rodríguez Sánchez ve diğerleri, 2011: 759). Bu tanımlardaki ortak noktanın, akış deneyiminin kişinin elindeki ya da sorumluluğundaki bir faaliyete/göreve tam olarak kendini vermesi ve yoğunlaşması durumunu vurguladığı dikkat çekmektedir.

Akış deneyimi gerektiğinde zorlu faaliyetler sırasında mücadelenin sürdürülmesine yardımcı olan çok fonksiyonlu bir deneyim (Lazarus ve diğerleri, 1980: 189), beceriler ile işin zorluklarının dengede olduğu zaman (Kawabata ve diğerleri, 2008: 466) kişinin içinde bulunduğu faaliyete/göreve ilişkin zihinsel durumudur. Bir faaliyetin algılanan zorlukları ile kişinin algılanan becerilerinin eşleştiği durumdur (Csikszentmihalyi, 1998). Bu durumu deneyimleyen kişide hedefe yönelik nasıl performans gösterdiğine dair net ipuçları sağlayan, belirli kurallar çerçevesindeki bir faaliyet sisteminde karşılaştığı mevcut zorluklarla mücadele edebilmek için yeterli olduğu duygusu oluşur (Bryce ve Higgins, 2007: 198). Bu noktada, ilgili görev için kişinin yüksek düzeyde bir zorluk algılaması ve bu zorlukla mücadele etmede kişisel becerilerinin yeterli olduğunu düşünmesi; sonunda işe adapte olduğunu, uyarıldığını, keyif aldığını ve özerk hissettiğini belirttiği bir

durum (Huppert ve diğeri, 2005: 382) olarak akış deneyimi ortaya çıkar. Ayrıca, akış deneyimi kişinin bir faaliyetteki değerli gördüğü ve açık hedeflere sahip, beceri ve zorlukların birbirine uygun olduğu, faaliyetten hızlıca geri bildirim aldığı, faaliyetin çıktıları üzerinde kontrole sahip olduğu zaman, artması beklenen yoğun bir bağlılık durumudur (Pekrun ve diğeri, 2010: 531). Bu kapsamda akış deneyimi, yüksek düzeydeki performansla eş anlamlı da kullanılmaktadır ve bu doğal bir bütünleşme noktasını oluşturmaktadır (Wrigley ve Emmerson, 2013).

Kişinin yüksek performans, güven, odaklanma, kolaylık ve kendiliğindenlik düzeyleri ile ilişkilendirilen bir faaliyete yoğun katılım durumu (Harris ve diğeri, 2017), ilgiyle hareket ettiğinde hissettiği bütünsel deneyimdir. Bu deneyim öyle eğlencelidir ki; kişi bu deneyim pahasına büyük bir zahmete katlanmayı göze alabilir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005). Yüksek zorluk ve beceriler arasında algılanan bir denge oluştuğunda ortaya çıkan psikolojik durum, eldeki göreve kendini verme akış deneyimini ifade etmektedir (Jeong, 2012: 12). Akış deneyimi özel bir çaba olmaksızın kendiliğinden gelişen, kişiye kontrol hissi veren, kişinin amaçlarının net olduğu ve performansına dair geri bildirim aldığı durumdur. Bahsi geçen koşullar içinde kendisinin dışarıya nasıl yansıdığına ilişkin endişesinin ve başkaları tarafından değerlendirilme korkusunun düşük olduğu, zamanın olduğundan hızlı geçtiği hissini yaşadığı, son derece keyifli bir deneyim ve kişiyi olumlu etkileyen, kişiye yüksek performans sağlayan zihinsel durum akış deneyimini temsil eder (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2005).

Zihnin faaliyetin çekim alanına alındığı, deneyimin canlandırıcı olduğu durum (Norman, 2010: 35); yoğun bir odaklanma, kontrol, ilgi ve beceri-mücadele dengesi ile karakterize edilen ve bir görevde daha iyi bir performans göstermeye olanak sağlayan optimum deneyim akış deneyimidir (Mirlahi ve diğeri, 2011: 251). Aktif görev performansı sırasında ortaya çıkan keyif, dikkat toplama ve düşük öz-farkındalık akış deneyimini temsil eder. Kişinin özellikleri, hisleri, ruh hali ve arzuları hakkında bilinçli bilgi deneyiminin düşük olması durumu (Cseh, 2016); olumlu duygusal deneyim, girişkenlik ve heyecan arama gibi dışa dönüklük özelliklerinin birçoğunu temsil eden durum (Ross ve Keiser, 2014: 3-8) akış deneyimini oluşturur. Bu durum kişinin rahat, mutlu ve tatmin olmuş hissettiği an, bu anda görülen olumlu durumu yansıtır (Vorkapić ve Gović, 2016). Bir başka açıdan, akış deneyimi kişinin bir hedefe ulaşmak ya da bir zorlukla mücadele etmek için temel yetkinliklerini tam olarak kullanabildiği zaman ortaya çıkan durumdur (Cranston ve Keller, 2013).

Yüksek zorluklar ve yüksek beceri kullanımı gerektiren durumlarda ortaya çıkabilecek keyif, içsel motivasyon ve kendini verme deneyimi (Fagerlind ve diğerleri, 2013); kişinin ilgili zorluklar ile bu zorlukların taleplerini karşılayabilme kabiliyeti arasında bir denge algıladığı zaman ortaya çıkan olumlu psikolojik durum akış deneyimini temsil eder (Beard, 2015: 353). Kişinin bir faaliyete tam olarak kendini vermesiyle sonuçlanan ve faaliyetin zorluklarıyla uygun biçimde mücadele edebildiği hoş bir durum (Kuhlkamp, 2015: 2); faaliyetin/görevin yerine getirilmesinin kendisinin bir ödül olduğu zorlu bir faaliyete yoğun katılımın psikolojik hali akış deneyimidir (Clapp ve diğerleri, 2018).

Genel olarak, çoğu akış deneyimi tanımının üç ortak unsuru olduğu dikkat çekmektedir. Birinci unsur; bir faaliyete/göreve tamamen kendini verme, ikinci unsur gerekli olduğunun farkına varmadan en üst düzeyde keyif alma ve üçüncü unsur içsel motivasyondur (Csikszentmihalyi, 1997; Larson ve Richards, 1994; Bakker, 2008). Akışı deneyimleyen kişi yaptığı faaliyete/göreve tamamen yoğunlaşmış olduğu için, zaman algısının kaybolduğunu ifade eder. Deneyimi o kadar keyiflidir ki; faaliyete devam etmek için içsel olarak motive olur ve faaliyet kendi içinde ödüllendirici hâle gelir. Bu yüzden, kişi akış deneyimi yaşadığında mevcut aktiviteyi doğal bir keyif ve memnuniyeti deneyimleme amacı ile gerçekleştirir (Deci ve Ryan, 2000). Bu deneyimin ortaya çıkışı ise kişi uygun yanıtlar gerektiren net bir hedef grubuyla karşılaştığı zaman olur. Örneğin; satranç, tenis ya da poker gibi oyunların oyuncunun ne yapması gerektiğini sorgulamadan hareket etmesini sağlayan hedef ve kurallara sahip olmasından dolayı, insanların bu oyunlarda akışı deneyimlemeleri kolaydır. Aynı hedef netliği, kişinin dini inancının gerektirdiği bir eylemi gerçekleştirirken, bir müzik parçası çalarken, bir halı dokurken, bir bilgisayar programı yazarken, dağa tırmanırken veya ameliyat yaparken de mevcuttur. Bu faaliyetler kişinin net hedeflere odaklanmasını ve anında geri bildirim almasını sağlar (Csikszentmihalyi, 1997: 2).

Bir kişinin sahip olduğu becerilerin bir hedefe yönelik zorlukların üstesinden gelmede yeterli olduğu hissi, nasıl performans gösterdiğine dair net ipuçları sağlayan kurallı bir eylem sistemidir. Bu koşullarda yoğunlaşma o kadar fazladır ki, o anki konuyla ilgisi olmayan bir şey hakkında düşünmek veya diğer problemler hakkında endişelenmek gibi bir durum kalmaz, öz bilinç kaybolur ve zaman duygusu bozulur. Kişi bu tür deneyimleri yaşamayı sağlayan faaliyetleri kendisi için zor ve tehlikeli bile olsa, keyif aldığı ve iyi hissettiği için, yani kendi iyiliği için yapmaya

istekli olur, sonucunda ne elde edeceği konusunda çok az endişe duyar (Csikszentmihalyi, 1990). Ayrıca, bu kişi bu süreçte hem başarılı olacağına inandığı hem de olası bir başarısızlığı kabul ettiği için faaliyetlerinden anlam çıkarır (Chalofsky, 2003: 75-76) ve zihni tam kapasitede çalışır (DeCharms, 1968). Ancak, bu durum kişinin tamamlayabileceği net hedefleri olan faaliyetlerde bulunduğu zaman mümkündür. Bu iki özellik, tüm unsurların faaliyet ve farkındalık ile daha fazla özdeşleşmesine olanak sağlar. Ayrıca, insanların faaliyetin tamamlanmasına yönelik ilerlemeye ilişkin anında geri bildirim alması söz konusudur (APA Dictionary of Psychology, 7.11.2018). Öte yandan, ilgili faaliyet içinde kendiliğinden keyifli olan deneyim zaman çarpıtmasına neden olur ve kişi bilincini kaybeder, sonuçta keyif ve benliğin inşası olan olumlu bir durum olarak ortaya çıkar (Blood, 2006: 47).

Akış deneyimine ilişkin bu kadar çok tanım olmasına ya da ilk bakışta içeriği ve tanımı net bir kavram gibi görünmesine rağmen, işlevselleştirilmesinde bazı problemler vardır. Bu durum akış deneyiminin doğası gereği geçici olması ve anlık değerlendirilmesi veya anı yakalamanın zorluğundan kaynaklanmaktadır. Bu yüzden akış deneyiminin yakın öncülleri ve kavramın kendisi arasında ayırım yapmak zordur. Bu durum aynı zamanda akış deneyiminin işleyişini de zorlaştırır (Rodríguez Sánchez ve diğerleri, 2011: 76). Akış deneyiminin ölçümünün ya da gözlemlenmesinin görece zor olduğu söylenebilir. Farklı akış deneyimi tanımlarına yönelik genel bir değerlendirme yapmak gerekirse, bahsi geçen tanımlarda en sık kullanılan kavram ya da ifadelerin benzer ya da aynı olduğu görülmektedir. Bu ifadeler psikolojik/zihinsel/bilişsel durum, deneyim, herhangi bir faaliyette bulunma, yoğun katılım ya da yoğunlaşma, keyif alma, kendini verme, zorluklarla mücadele, optimal deneyim, motive olmuş hissetme, hedef, ilgili faaliyet ile uyumlu beceri, tatmin olmuş hissetme ve geri bildirimdir (Turan, 2019: 181).

1.1.2. Teorik Gelişimi

Csikszentmihalyi, 40 yılı aşkın bir süredir genel olarak hayatlarında, özellikle çalışma ortamında, kişisel yaratıcılık ve mutluluğun kaynaklarını anlamaya çalışan binlerce kişiyle yaptığı görüşmelere ve sohbetlere odaklanmıştır. Bu süreçte, insanların, yaptıkları faaliyetlerin sadece geçimlerini sağlamak için değil, bu faaliyetlerin tek başına onları ödüllendirdiği için mutlu olduklarını gözlemlemiştir. Csikszentmihalyi'nin araştırmalarına katılan kişiler, tam olarak odaklandıkları ve

keyif aldıkları etkinliklere girdiklerinde yaşadıkları duyguları sıklıkla “bir nehir tarafından götürölmek gibi zahmetsizce akan şeyler” olarak tanımlamışlardır. Bu nedenle araştırmacı bu duruma “akış” adını vermiştir (Buzády ve Marer, 2016: 6). Ancak, çalışma yaşamı bağlamında yapılan araştırmaların akış deneyimi çalışmaları öncesinde veya eş zamanlı olarak motivasyon ve pozitif psikoloji konuları içinde ele alındığı bilinmektedir (Farina ve diğerleri, 2018: 637).

Akış deneyimi, son yıllarda pozitif psikoloji içinde araştırma ve teorik gelişim açısından önemli bir odak noktası olmuştur. Ancak duygusal, motivasyonel, bilişsel ve fizyolojik boyutlarıyla tam olarak açıklığa kavuşmuş bir konu değildir (Freire, 2011: 55). Esasında 1970'lerde başlayan 1980'lerde ve 1990'larda yaygınlaşan, günümüzde hâlen Csikszentmihályi ve meslektaşlarının üzerinde çalıştığı akış deneyimi araştırmaları oldukça yoğun bir ilgi görmüştür. Optimal deneyimlerle ilgilenen ve özellikle okul ve işyeri gibi yerlerde pozitif deneyimleri vurgulayan araştırmacılar bu dönemlerde akış deneyimini incelemeye başlamışlardır (Tandon, 2017: 91). Ancak bu dönemlerin öncesi motivasyon teorilerine dayanan, temelini motivasyon teorileri çerçevesinde yapılan gözlem, görüşme ve araştırmalardan alan akış deneyiminin (Csikszentmihályi, 1988), varlığını esasen motivasyon alanındaki araştırmalara borçlu olduğu söylenebilir. Bu sayede zengin bir akademik kökene sahiptir (Kefor ve diğerleri, 2015: 19).

Akış deneyimi araştırmaları, kişiyi bir bütün olarak hümanist açıdan ele alan ve kişiyi amaç, hedef, değer, arzu ve kendini ispat yönleriyle ayıran (Aytaç, 2004: 11) hümanist psikolojiden etkilenmiştir. Aynı zamanda kişilik ve motivasyon üzerine bir yaklaşım olan, kişi ile sosyal bağlam arasındaki etkileşimi temel alarak davranış, deneyim ve gelişim hakkında çıkarımlarda bulunan (Ryan ve Deci, 2000: 13) motivasyon teorilerinden etkilenmiştir (Rodríguez Sánchez, 2009: 13).

Hümanist psikoloji ve motivasyon teorilerinin yanı sıra akış deneyiminin çalışıldığı, araştırıldığı ve ilişkili olduğu diğer önemli alan ise pozitif psikolojidir. Akış deneyimi, pozitif psikoloji içinde önemli bir yere sahiptir (Kefor, 2015: 19). Pozitif psikolojiyi temsil eden deneysel bir yaklaşım (Nakamura ve Csikszentmihályi, 2009), pozitif psikolojinin alt bir bölümü olarak incelenmektedir (Linley ve diğerleri, 2006). Pozitif psikoloji bağlamında akış deneyimi 2000'li yılların yeni araştırma konularındandır (Llorens ve diğerleri, 2012: 125) ve pozitif psikoloji alanında açıklanmaya, anlaşılmaya çalışılan güncel bir konudur (Jarden, 2012: 72).

Akış deneyimi ile ilgili çalışmalar Czikzentmihally ile başlamış, optimal ya da en uygun deneyim olarak adlandırılmış, pozitif psikoloji içinde yer alarak giderek yaygınlaşmıştır (Bonaiuto ve diğerleri, 2016). Öte yandan, yaratıcılık ve mutluluk gibi konuların araştırılması psikoloji biliminde nispeten yeni ortaya çıkan alt alan konularındandır. Pozitif psikoloji iyi ve sosyal olarak verimli bir yaşamın sağlanmasına yardımcı olma yönünde bir bilimsel anlayışa, etkili müdahaleye dayanan bir disiplindir (Buzady ve Marer, 2016: 7). Bu kapsamda pozitif psikologların hedefleri arasında, olumlu ve iyi kavramları birleştiren ilkeleri keşfetme, insanın varoluşu için meta-teorik bir temel oluşturacak pozitif psikolojik olguların sistematik anlayışa doğru hareket etmesine izin verme vardır (Linley ve diğerleri, 2006: 9-10) ve bu olumlu psikolojik yöntem bilim çok sayıda araştırmacı ortaya çıkarmıştır. Bahsi geçen araştırmacılardan biri de akış deneyimini adlandıran ve tanımlayan Mihaly Csikszentmihalyi'dir (Kefor, 2015).

1.1.2.1. Motivasyon Teorileri Bağlamında Hümanist Psikolojideki Yeri

Akış deneyimi, Csikszentmihalyi'nin araştırmalarından daha önce 1960'larda Maslow tarafından, psikolojik bir durum olarak doruk deneyim adı altında ele alınmıştır (Hoffman ve 2011). Doruk deneyim, yoğun mutluluğun ve esenliğin ani hissi, nihai gerçekliğin muhtemel farkındalığı, kişiyi merak ve hayranlıkla dolduran deneyimdir. Kişinin kendisini dünya ile bir bütün halinde hissettiği, bu hissiyattan memnun ve mutlu olduğu, hatta kendinden geçtiği, tüm hislerini birbirine bağlı ve uyum içinde hissettiği bir tür mistik deneyim (Maslow, 1962: 9); en yüksek mutluluk ve uyum düzeyi hissettiği, saniyelerden dakikalara kadar süren anlardır (Charlton, 1998).

Akış deneyimi de, Maslow'un (1962,1971) doruk deneyim ve bu deneyimin bilinç, mutluluk, ilham ve yaratıcılık üzerindeki etkileriyle ilgili araştırmaların ortak noktası olarak ortaya çıkmıştır. Ancak, doruk deneyim ve akış deneyimi arasında farklılıklar bulunmaktadır. Maslow, doruk deneyimi kişinin kendini gerçekleştirme ve bireysel aşkınlık aracı olarak görürken; Csikszentmihalyi bu kavramın sosyal ve evrimsel etkilerini öne sürerek daha geniş bir alanda akış deneyimi olarak ele almıştır. Csikszentmihalyi için akış deneyimi daha fazla bireysel mutluluğa ve aşkınlık duygusuna yol açar ve kişi bilincinin karmaşıklığını artırabilir (Bernard, 2009: 8). Doruk deneyimi ve akış deneyimi arasındaki bir diğer farklılık ise akış

deneyimi, aşırı bir durum değildir, doruk deneyimin aksine sıra dışı veya ender bir durum olmaktan çok uzaktır ve kişinin günlük yaşamının bir parçasıdır (Delle Fave ve diğerleri, 2003: 83).

1.1.2.2. Pozitif Psikoloji Bağlamında Güncel Psikolojideki Yeri

Pozitif psikoloji bağlamında akış deneyimi 2000'li yılların yeni araştırma konularındandır (Llorens ve diğerleri, 2012: 125). Akış deneyimi ile ilgili çalışmalar Czikzentmihally ile başlamış, optimal ya da en uygun deneyim olarak adlandırılmıştır. Pozitif psikoloji alanında yer alan ve giderek yaygınlaşan (Bonaiuto ve diğerleri, 2016), açıklanmaya ve anlaşılmaya çalışılan güncel bir konudur (Jarden, 2012: 72).

Güncel çalışmalarda, pozitif psikolojinin ilgili alanlarından pozitif örgütsel davranış araştırmaları, çalışanların gelişimi ile işe bağlanma ve akış deneyimi gibi olumlu çalışma durumlarını anlamaya odaklanmıştır (Demerouti ve diğerleri, 2012a: 276). Kişi, akış deneyimi sırasında başka hiçbir şeyin önemli olmadığı; yalnızca amaca yönelik faaliyete dâhil olduğu pozitif psikolojik bir durum yaşar (Perttula ve diğerleri, 2017: 57). İş, çalışma, konuşma, sosyalleşme sırasında akış deneyimi yaygındır ve hobilerle uğraşırken, spor yaparken ve film seyrederken yaşanan psikolojik deneyimin en tipik halini oluşturur (Magyaródi ve Oláh, 2015: 633). Bu alandaki araştırmalar çalışanlar arasındaki olumlu davranışlar ve örgütsel aidiyet duygusuyla akış deneyiminin ortaya çıkabileceğini savunmakta (Hou ve Fan 2013: 131); akış deneyimini yeni bir insan kapasitesi ve pozitif psikolojik kapasite olarak ele almaktadır. Böylece, akış deneyimi pozitif psikoloji araştırmalarına dâhil edilen önemli bir konu haline gelmiştir (Xu ve diğerleri, 2016: 1697-1698).

1.1.3. Araştırma Alanları

Akış deneyiminin ilk çalışıldığı gruplar ressamalar, kaya tırmanışçıları, dansçılar ve müzisyenlerden oluşmaktadır. Bu çalışmalar resim çizen, dans eden ya da şarkı söyleyen, tırmanış yapan kişilerin ilgili faaliyetleri yerine getirirken ne hissettiklerini anlamayı hedeflemiştir (Fullagar ve Kelloway, 2009: 595). Zaman içerisinde, akış deneyimi çalışmaları sporda (Jackson, 1992; Kimiecik ve Stein, 1992; Martin ve Gill, 1991; Stein ve diğerleri 1995), dans ve müzikte (Demetriou ve

diğerleri, 2016), sanatta (Reynolds ve Prior, 2006: 255), gönüllülükte ve serbest zamanda (Heo ve diğerleri, 2010a: 413) yaşanan keyifli deneyimlere odaklanmıştır.

Akış deneyimine ilişkin ilk çalışmalar sanat, spor ve serbest zaman faaliyetleri üzerine yapılmış olmasına rağmen; spor, sanat faaliyetleri ve oyun ile çalışma ortamları arasında oldukça benzerlik olduğu gözlenerek çalışırken de akış deneyimi yaşanabileceği öngörülmüştür (De Spiegelaere ve diğerleri, 2014: 613). Yapılan bir araştırma sonucu bu öngörüyü desteklemektedir. İlgili araştırmanın sonucuna göre; çalışanın serbest zaman aktiviteleri yerine, işle ilgili bir faaliyette bulunurken akışı deneyimlediği ortaya çıkmıştır (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989: 816). Benzer biçimde çalışma ve ortamının oyuna benzediği ve bundan alınan keyfe vurgu yapan bir diğer bilim insanı da McGregor'dır. McGregor'ın X ve Y Teorisi de çalışan için gerekli ortam sağlanırsa çalışmanın keyif haline gelebileceğini çünkü çalışmanın insanlar için oyun ve eğlence kadar doğal bir faaliyet olduğunu ileri sürmektedir (Kopelman ve diğerleri, 2012: 120-121; Simionel, 2011: 232).

Akış deneyiminin, karmaşık bir sosyal alan olan spor ile yakından ilişkili olduğu gözlenmiştir (Swann ve diğerleri, 2018: 249). Voleybol, atletizm ve tenis dallarında toplamda 506 profesyonel sporcu ile yapılan bir araştırma sonucu, daha uzun süredir spor yapanlar ile takım sporlarında olanların daha fazla akış deneyimlediği ortaya çıkmıştır. Başka bir ifadeyle, uzmanlık arttıkça akışın deneyimlenme durumu da artış göstermektedir (Özdemir ve Ayyıldız Durhan, 2020). 26 sporcu ile yapılan bir başka çalışmada sporcuların yüksek performanslarının altında yatan psikolojik durum araştırılmıştır. Sonuçlara göre; akış deneyimi ve yüksek performans arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür (Swann ve diğerleri, 2017: 392). Ayrıca, spor psikologları akış deneyiminin rekabette performansı olumlu yönde etkileyeceğini ön görmüşlerdir (McInman ve Grove, 1991; Jackson ve Marsh, 1996). Öte yandan spor, hem zihinsel hem de fiziksel zorlukları ortaya çıkararak akışı deneyimlemek için zengin fırsatlar sunmaktadır (Swann, 2016: 51). Örneğin, dağcıların kaya tırmanışları sırasında akışı deneyimleme durumları incelenen 134 kişi, akışın deneyimlenmesi sırasında ortaya çıkan düşünce ve duygularının açık hedeflere ve yeteneğe sahip olma duygusu, doğayla birleşme, faaliyet- farkındalık birleşimi, öz-farkındalık, zamanın dönüşümü ve başarı duygusu yaşadıklarını belirtmişlerdir (Harimoto ve diğerleri, 2000: 27).

Araştırmalarda, akışı deneyimleyen sporcuların tam olarak ne yaptıklarına odaklandıkları (<https://psychology.iresearchnet.com/sports-psychology/sports-emotions/sports-psychology-flow/>, 19.07.2019), başarılı bir biçimde hedeflerine ulaşmak için gerekli tüm algılamaların daha da yoğunlaştığı ve bu durumun netlik duygusuna yol açtığı sonuçları elde edilmiştir. Çünkü sporcu bu durumda kendini unutmakta ve kendisini çok daha büyük bir şeyin bir parçası olarak hissetmekte, zaman duygusu kaybolmaktadır. Zihninin bu hali de akış deneyimini temsil etmektedir. Akış deneyiminin spor alanına yansımalarının, bir sporcunun özel bir psikolojik ve fiziki durumu, bir tür yaratıcı ilhamı, iç tatmin ve tam bir özveri ile belirli bir spor aktivitesine odaklanabilme yeteneği olarak görülebileceği öne sürülmektedir. Bir başka araştırma sonucunda da; sporcular için akış deneyiminin odaklanmış bir motivasyon, tutkulu bir bağlılık ve neşeli olma hali olduğu sonucuna varılmıştır (Nešić ve diğerleri, 2014: 144-146). Spor ve akış deneyimine ilişkin yapılmış olan araştırmalarda çıkarılabilecek ortak sonucun, sporda akış deneyiminin içsel motivasyon, net hedefler, yoğunlaşma, keyif alma, zaman algısının kaybolması gibi akış deneyimi unsurlarının gözlemlenebildiği söylenebilir.

Akış deneyimi araştırmalarının odaklandığı bir diğer alan ise oyundur ve ağırlıklı olarak sanal oyunlarda (Perttula ve diğerleri, 2017: 75), eğitici-öğretici oyunlarda (Lee ve Kwon, 2005) deneyimlenen akış üzerine çalışılmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarında, akış deneyiminde oyunun oldukça etkili ve çekici olduğu gözlenmiştir. Örneğin, bir araştırmada eğitici oyunlar oynayan bir gruba, içinde bulundukları durum hakkında sorular yöneltilmiş ve hemen hemen tüm oyuncular zaman çarpıtması yaşadıklarını, dikkatlerini ellerindeki işe odaklamayı başarabildiklerini ve bunun bir keyif duygusuyla sonuçlandığını ifade etmişlerdir (Kiili ve diğerleri, 2005: 192-193). Rollings ve Adams (2003) da "Tetris Trance" adlı bir oyunu tasarladıkları sırada zaman duygularını kaybeder ve tüm oyun alanına bir bütün olarak yoğunlaşmış olurlar. Bir başka araştırma sonucunda ise akış deneyiminin gelecekte oyun oynama ya da oyuna devam etme niyetinin önemli belirleyicilerinden biri olduğu tespit edilmiştir (Hsu ve Lu: 2004: 862). Oyun alanındaki keyfi değerlendirmek için geliştirilen GameFlow Modeli; yoğunlaşma, zorluk, beceri, kontrol, açık hedefler, geri bildirim, kendini verme ve sosyal etkileşim unsurlarından oluşmaktadır. Bu unsurların her biri, kişinin oyunda keyif alıp almadığını ölçen kıstastır (Sweetser ve Wyeth, 2005: 33). Eğitsel oyunlarla ilgili, yapılan bir başka araştırmada; deneyimsel öğrenme kuramı, akış deneyimi ve oyun tasarımına

dayanan bir oyun modeli önerilmiştir. Bu modelde, akış deneyiminin eğitsel oyunların etkisini en üst düzeye çıkarmak için, olumlu kullanıcı deneyimlerini kolaylaştıran bir çerçeve olduğu ortaya konmuştur (Kiili ve diğerleri 2005: 195). Aynı araştırmacıların yaptığı bir başka araştırmada da eğitim oyunlarının analizini kolaylaştırmayı ve tasarım desteği sağlamayı amaçlayan eğitim oyunları için akış deneyimi çerçevesi önerilmiştir (Kiili ve diğerleri, 2014). Bir başka açıdan, hızla gelişmiş ola teknoloji çağında akıllı telefon kullanımında akış deneyimine ilişkin 3589 kişi ile yapılan araştırma sonucu, aşırı derece dalgın olarak akıllı telefon kullanımının stres, depresyon ve anksiyete gibi hisleri arttırdığını, akış deneyimini ise azaltarak olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur (Marty-Dugas ve Similek, 2020).

Spor ve oyunun ardından akış deneyiminin bir diğer araştırma alanı serbest zamandır. Serbest zaman bağlamında akış deneyiminin yetişkinlerin günlük yaşamlarına nasıl bir etkisi olduğuna yönelik yapılan bir çalışmada bu kişilerin serbest zamanlarında akışı deneyimlemedikleri sonucu elde edilmiştir. Bu durumun sebebi ise serbest zaman dahi olsa akış deneyiminin herhangi bir yerde oluşan çeşitli aktivitelere bağlı olması ile açıklanmaktadır. Burada önemli olan kişinin serbest zamanını nasıl geçirmiş olduğudur. Bu bir ev işi ya da sosyal bir faaliyet olabilir (Heo ve diğerleri, 2010a: 413). Ancak buradaki serbest zaman “ciddi serbest zaman” dır. Ciddi serbest zaman, faaliyette bulunan insanlar tarafından ilgili serbest zamanda, önemli ve ilgi çekici bulunduğu amatör, hobi veya gönüllü bir etkinliğin sistematik olarak takip edilmesidir. Genel olarak kişinin kendini, özel yeteneğini, bilgisini ve deneyimini ifade etme üzerine odaklanmış bir zaman dilimidir (Stebbins, 1982). Örneğin, günlük yaşamda akış deneyiminin ılımlı stres ile ilişkili olduğu ve tekrarlanarak zihinsel sağlığı iyileştirdiği bulguları elde edilmiştir (Hirao ve diğerleri, 2011: 13). Aynı araştırmacılar tarafından, ruhsal sağlıkla ilişkili yaşam kalitesi ve stres arasındaki ilişkide akış deneyimini araştırmak amacıyla yapılan bir çalışmada; günlük yaşam aktivitelerinde akış deneyimi boyutlarından biri olan beceri-zorluk eşleşmesinin yaşlı Japonların fiziksel sağlığı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Hirao ve diğerleri, 2012: 46). Böylece ciddi serbest zaman aktivitelerinin akışı deneyimlemede önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra, akış deneyiminin yaşam doyumu, performans, öğrenme ve olumlu duygulanıma katkı sağlayan sonuçlarının olduğu bilinmektedir. Ancak, kişiler nasıl akış deneyimi yaratacaklarının farkında değillerdir. Bu olumsuz durumu ortadan kaldıracak durum ise boş zaman eğitimleridir. Boş zaman eğitimleri yoluyla kişiler akış deneyimlerini

öğrenebilirler ve boş zaman yaşam stillerini geliştirebilirler (Dattilo, 2016). Başka bir ifade ile kişiler akışı deneyimleyerek ciddi boş zaman aktivitelerini nitelikli hâle getirebilirler.

Akış deneyiminin diğer iki araştırma alanı ise sanat ve danstır. Bu alandaki araştırmalara göre; optimal dikkat ve bağlılığın psikolojik durumunu tanımlayan akış deneyiminin, sanat alanında yaşanması mümkündür. Sanat ve akış deneyiminin ortak noktasının yaratıcılık ve iyilik hali olmasından dolayı, akış deneyiminin sanat araştırma ve uygulamalarında etkileri vardır (Chilton, 2013: 64). Sanatta akış deneyimleme başarı, kontrol ve özerklik duygularına bağlıdır (Reynolds ve Prior, 2006: 255). Örneğin, sanat terapisinde bütün beyin algısal, intrapsişik (ruh, akıl ya da kişilik içinde oluşturma ya da olmak) fiziksel ve sanatsal süreçlerin yaratılmasında kullanılır. Oldukça bütüncül yollarla yaratıcılığı teşvik ettiği için, sanat terapisi beynin herhangi bir alanına veya işlemine bağlı olmayan bir beyin aktivitesi olarak düşünülebilir. Bu noktada sanatta akış deneyimi yaşanabilir (Chilton, 2013: 68). Öte yandan, sanatın yanısıra dans alanında da akış deneyimlenmektedir ve bu deneyim dansçı için olumlu etkilere sahiptir. Yapılan araştırmalarda, dansa akış deneyiminin göreve tam olarak kendini verme, beceri-zorluk eşleşmesi ve ototelik deneyim boyutlarının gerçekleştiği sonucu elde edilmiştir (Hefferon ve Ollis, 2006: 141). Ayrıca, akış deneyimi başlı başına dansa devam etmek için içsel motivasyon sağlayan değerli ve olumlu deneyimlerden biri olarak görülür ve bu durumun dansçılarda daha yüksek bir yaşam kalitesine yol açacağı kabul edilir (Jeong, 2012: 221). Bunun yanı sıra, akış deneyimine giden koşullardan biri, eldeki göreve tamamen kendini vermektir (Ilies ve diğerleri, 2016). Müzik içeren bir etkinlik sırasında kendini verme, dikkat toplama, eylem ve farkındalığın birleşmesi, zaman çarpıtması ve içsel olarak keyifli hissetme alışılmadık bir durum değildir. Bu bağlamda sanat, dans ve müzik ile akış deneyimi arasında özel bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bazı pozitif psikoloji araştırmacılarına göre; müzik insanların içsel motivasyonunu devam ettireceği için akış deneyimi ile önemli ölçüde ilişkilidir (Chirico ve diğerleri, 2015). Örneğin yapılan bir araştırma, müzikte yaratıcılık ve akış deneyimi arasında olumlu yönde ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Byrne ve diğerleri, 2002). Bunun sebebi, günlük yaşam içinde müzikte de, tıpkı akış deneyimindeki gibi faaliyet ile farkındalık birleşmesi, kişinin öznel beceri düzeyinin aktivitenin zorluğu ile dengelendiği duygusunu hissetmesi ile açıklanabilir (Demetriou ve diğerleri, 2016: 291).

İnsan yaşamının bir başka önemli alanı olan eğitim alanında da, spor, oyun, ciddi serbest zaman, sanat ve müzikteki gibi akış deneyimi araştırılmaktadır. Bu konudaki bir araştırma, öğrencilerin akademik görevlerde bulunduklarında ve öznel öğrenme deneyimlerine sahip olduklarında akışı deneyimlediklerini ortaya çıkarmıştır. Bu olumlu deneyimlerin öğrencileri keyif aldıklarını hissettikleri ve akışı deneyimleme durumlarını tekrar tekrar yaşamak istedikleri için görevlerine bağlılıklarını sürdürmeye motive ettiği sonucu elde edilmiştir. Aynı çalışma, sınıf ortamının sunduğu artan zorluklarla bir öğrencinin becerilerini dengede tutabilmek için öğrenmenin gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Böylece, bahsi geçen durum, akış deneyimi, zamanla belirli akademik çabalara uzun vadeli bağlı olmak ve ideal olarak ilgili akademik görevlerde başarıyı artırmak için geliştirilebilir (Schmidt, 2010: 607). Eğitim alanındaki diğer çalışmalar akış deneyiminin öğrenme üzerindeki etkilerine ve sürdürülebilirliğine (Kiili ve diğerleri, 2012: 89), eğitimde öğretme etkinliğine, öğrencilerin performansının iyileştirilmesine (Giasiranis ve Sofos, 2017) odaklanmıştır. Akış deneyimi doğası gereği öğrenme ile ilişkilidir (Shernoff ve Csikszentmihaly, 2009: 133) ve akış deneyimi, ödülünün öğrenme olduğu belirtilir. Öğrenme sayesinde kişi yeteneklerini, öğrenme tarzını ve güçlü motive edici faktörleri göz önünde bulundurarak öğrenmesini mümkün kılan biçimde zorluklarla mücadele edebilir ve iyi seviyelere gelebilir (Dickinson, 2007: 3). Örneğin, 23 katılımcı ile yapılan bir araştırmada İngilizce kelime öğrenme görevi talep edilmiş ve düşük, orta ve yüksek görev talepleri olarak üç koşul sınıflanmıştır. Sonuçlar, düşük görev talebi uyarılarının eğitim bağlamında akış için en uygun olduğunu ortaya koymuştur. Bunun nedeni, öğrenme görevinin diğer görevlerden çok daha fazla görev talebi gerektiriyor olmasındandır (Wang ve diğerleri, 2020: 1). Bir başka açıdan doktora eğitimi sırasında öğrencilerin eserlerine odaklanmaları ve başarılı çalışmalar yapabilmeleri, temel hedefi gözden kaçırmamaları için akışın deneyimlenmesinin önemine ilişkin bir çalışma yapılmıştır (Tandamrong ve Ford, 2019).

İnsan yaşamının diğer önemli bir alanı olarak çalışma yaşamında da akış deneyimi araştırmaları yapılmıştır. Csikszentmihalyi, insanların çalışma ortamında yaşamları süresince çok fazla zaman harcadığını; ancak çoğu zaman çalışmaktan gerçekten mutlu olmadıklarını düşündüğü için bu alana odaklanmıştır. Araştırmacı, insanların işten mümkün olduğunca çabuk eve dönmek istediklerini, işte kalmak istemediklerini gözlemlemiştir (Beard, 2015: 356). Ancak, insanların çalışmayı ve işlerini bir sanat ya da oyun gibi görürlerse yaşamlarının daha iyi olacağını

öngörmüştür (Csikszentmihalyi ve Lebud, 2017: 335). Çünkü akışı deneyimleme, bir anlamda çocuğun oyun oynarken kendinden geçme durumu gibidir. Sonuç olarak çalışmayı oyuna dönüştürmek, çalışırken akışı deneyimlemeyi sağlayıp çalışmayı keyifli hâle dönüştürmeye imkân sağlayan önemli bir unsurdur (Kümbül Güler, 2018: 221). Ancak, çalışmada akış deneyimine yönelik nispeten daha az sayıda çalışma yapılmıştır (Fullagar ve Kelloway, 2009: 596). Özellikle insan kaynaklarını geliştirme alanında akış deneyimi hakkında pek fazla şey bilinmemektedir (Kasa ve Hassan, 2013). Esasında, gerçekten çalışma günlük hayatta bir oyun gibi yapılandırılmıştır. Çalışma yaşamında da net hedefler ve anında geri bildirimler vardır. Bu nedenle, çalışanlar becerilerini kullanabilirse ve görevlerinin zorlukları becerilerine uygun ise çalışma yaşamında akışı deneyimlemeleri mümkündür (Beard, 2015: 356). Çalışma yaşamında akış deneyimi ayrıca aşağıda detaylı olarak incelenmektedir.

1.2. AKIŞ DENEYİMİNİN BOYUTLARI

Akış deneyimini araştırma, ölçme ve işlevselleştirme oldukça zor ve karmaşıktır (Faiola ve diğerleri, 2013: 1114). Bu nedenle alandaki bazı araştırmacılar çeşitli sayılarda boyutlar öne sürmüş ve kullanmışlardır (Ho ve Kuo, 2010: 25). Ölçüme yönelik bu görüşlerde, hem tek ve hem de çok boyutlu sınıflamalar yapılmıştır (Hoffman ve Novak, 2009: 26). Genellikle ölçümler çok boyutlu ele alınmıştır (Faiola ve diğerleri, 2013: 1114).

Boyutlarla ilgili çalışmaların amacı akış deneyiminin oluşumunu ve gelişimini ortaya koyabilmeye odaklanmıştır. Akış deneyiminin boyutları “hedeflerin netliği ve anında geri bildirim, zorluk seviyesi ve kişisel yetenek arasındaki denge, eylem ve farkındalığın bir araya getirilmesi, eldeki görev üzerinde yoğunlaşma, potansiyel kontrol duygusuna sahip olma, öz bilinç kaybı, zaman çarpıtması ve ototelik deneyim (kendine has amacı olma)” olarak sekiz tane belirlenmiştir. En son yapılan bir çalışma ile bu boyut sayısı dokuz çıkarılmıştır. Bahsi geçen dokuz boyut; “zorluk ve beceri arasındaki denge, faaliyet ve farkındalığın birleşimi, açık hedefler, derhal geribildirim, toplam yoğunlaşma, kontrol hissi, öz bilinç kaybı, zaman dönüşümü ve ototelik deneyim (Csikszentmihalyi, 2000)” olarak belirlenmiştir.

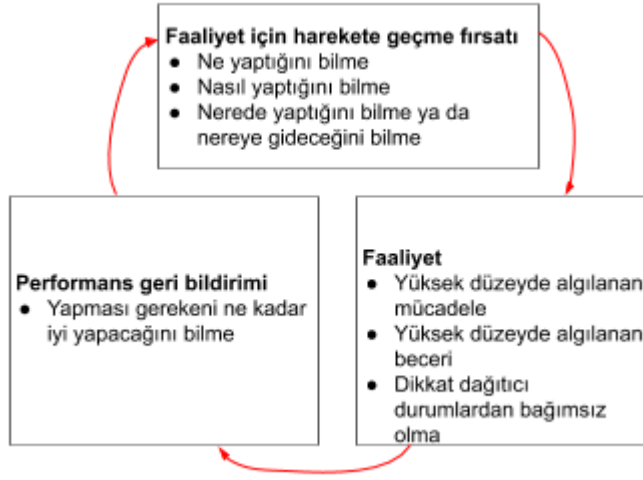
Akış deneyimi boyutlarının ortaya çıkmasında izlenen yöntem, insanlara yaptıkları iş, spor ya da oynadıkları oyuna devam ederken tekrar ne zaman keyif aldıkları ve eğlendikleri sorulduğunda genel olarak bahsettikleri konuların

sınıflanmasıdır (Jackson ve Marsh, 1996). Örneğin Amerikalı cerrahlar ve basketbolcular, Avustralyalı denizciler ve Navajo çobanları ve satranç ustaları bu aktivitelerde ya da görevlerde bulunurken deneyimledikleri hislerine ilişkin benzer ifadeler kullanmışlardır. Böylece, bu tür araştırma sonuçları akış deneyiminin genel boyutlarının belirlenmesine olanak sağlamıştır (Csikszentmihalyi, 1993: 179). Ayrıca bu araştırmalar izlenen kişiler arasında meslek, aktivite, ülke gibi farklılıklar olmasına rağmen uygun koşul ve görevlerde herkes için akış deneyimi oluştuğunu, sosyo-ekonomik durum, yaş, kültür ve etnik köken ne olursa olsun akış deneyiminin birbirine oldukça benzer şekilde tarif edildiğini ortaya koymuştur (Asakawa, 2004; Bassi ve Delle Fave, 2004). Bu durum, kültürden bağımsız olarak tüm insanların psikolojik olarak paylaştığı ortak şeylerin en açık örnekleri olan temel duygularla açıklanmaktadır. Örneğin; korku, iğrenme, öfke ya da utanç olarak olumsuz hisler; neşe, merak ya da eğlence gibi olumlu durumlar da evrensel olarak ortaya çıkar (Csikszentmihalyi ve Asakawa, 2016: 5). Cinsiyet, yaş, ülke veya kültürün ötesinde, bir diğer ifadeyle demografik özelliklerden bağımsız genel geçer bir yapıdır (Bonaiuto ve diğerleri, 2016: 2). Buna rağmen, bir grup araştırmacı akış deneyiminin evrensel bir deneyim olsa da kültüre bağlı olmasının mümkün olduğunu savunmaktadır (Kasa ve Hassan, 2013). Bunun yanında, akış deneyiminin kişisel ve kültürel bağlamdan elde edilen değer yapılarına dayanan; bazı değişmez kültürel değerler kümesine dayanmayan anlamlı deneyimler olduğu ileri sürülmektedir (Salisbury ve Tomlinson, 2016: 55). Öte yandan akış deneyimi “ya hep ya hiç deneyimi” değildir, genel olarak kişi akış deneyimi boyutlarını düşük seviyeden yüksek seviyeye doğru bir süreklilik içinde yaşar (Bakker ve MacDonald, 2013: 131). Akış deneyiminin evrensel olup olmadığına yönelik farklı görüşlerin olduğu görülmekle beraber; ağırlıklı görüşün evrensel bir duygu durumunu savunduğu görülmektedir.

Akış deneyiminin boyutlarında ortak noktaların üzerinde çalışılan bir görevde ya da yapılan işte kontrol hissinin olması, odaklanma, merak ve içsel ilgi, eğlence, keyif ve zaman çarpıtması (Voiskounsky ve diğerleri, 2004: 277; Shoham, 2004; Huang, 2003: 429; Csikszentmihalyi, 1993: 179; Hoffman ve Novak, 1996: 18-26; Trevino ve Webster, 1992: 539; Csikszentmihalyi, 1990/2000) olduğu görülmektedir. Başka bir açıdan, akış deneyimi boyutları akış deneyiminin koşulları (Schafer, 2013) ya da özellikleri (Farmer, 1999) olarak sınıflanmıştır. Örneğin, Csikszentmihalyi'nin 2000 yılında önerdiği dokuz boyut çalışma koşulları, özellikleri ve sonuçları olarak üç

aşamalı incelenmiştir. Akış deneyimi koşulları, akış deneyiminin ortaya çıkışındaki gerekli koşulları tanımlar. Bu koşullar “zorluklar ile beceriler arasındaki denge, açık hedefler ve anında geri bildirim” (Swan ve diğerleri, 2017: 809) boyutlarını içerir. Akış deneyimi özellikleri, akış deneyimi sırasında algılananlar olarak ifade edilmekte iken; bu özellikler “toplam yoğunlaşma, faaliyet ve farkındalığın birleşmesi, öz-bilinç kaybı ve kontrol hissi”dir (Chen ve diğerleri, 1999: 589). Akış deneyimi sonuçları ise kişinin içsel deneyimini ifade eder ve akış deneyiminin etkilerine odaklanır, “zamanın dönüşümü ve ototelik deneyimi” kapsar (Swan ve diğerleri, 2012: 809). Bu sonuçlar içinde akış deneyiminin sürekliliği, bağlılığı ve başarısı yer alır (Šimleša ve diğerleri, 2018: 234). Başka bir araştırmada ise bu sınıflama akış deneyiminin ön koşulları, bileşenleri ve sonuçları şeklinde yapılmış, bahsi geçen sınıflamada akış deneyiminin ön koşulları “hedefler, geribildirim, zorluk-beceri dengesi”; bileşenleri “kontrol duygusu, azaltılmış öz-bilinç” durumunu içermektedir. Akış deneyiminin sonuçları ise “duygusal, bilişsel, fizyolojik ve performansın kalitesini” kapsar (Landhäusser ve Keller, 2012). Fakat koşullar, özellikler ve sonuçlar arasındaki bu farklılıklara doğrudan teorik bir model bakış açısı ile yer verilmemiştir (Šimleša ve diğerleri, 2018: 234). Ancak; akış deneyimi boyutlarının özelliği ile ilgili vurgulanması gereken önemli bir husus boyutların tek başına anlam ifade etmediği, birbiriyle bütünleşmiş olmayı gerektiriyor olmasıdır (Fullagar ve Kelloway, 2009: 18). Başka bir ifadeyle, kişinin akışı deneyimlemesi için tüm boyutların aynı anda bulunması gerekmez. Sadece boyutlar arasında koordinasyon ve uyum olmalıdır. Sonuçta, mevcut boyutların göreceli önemi, kişiden kişiye ve faaliyetten faaliyete farklılık gösterecektir (Buzady ve Marer, 2016: 18). Bunların yanı sıra akış deneyimi boyutlarının birbirini tamamlayan yapılara sahipliği Akış Deneyimi Döngüsü Modeli (Schaffer, 2013: 7) ile kısaca açıklanmıştır. Bu model, Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1: Akış Deneyimi Döngüsü



Kaynak: Human Factors International, 2013: 7.

Şekil 1’de görüldüğü üzere, akış deneyimi döngüsel bir süreç içinde birbirini destekleyen boyutlara sahiptir. İster özellik ister koşul olarak sınıflama yapılsın, akış deneyimini var eden özellik ve koşullar genel olarak akış deneyiminin boyutlarını oluşturur. Bu nedenle bu sınıflamalar bu tezin içinde akış deneyiminin boyutları olarak ele alınacaktır.

1.2.1. Zorluklar ve Beceriler Arasındaki Denge

Akış deneyiminin boyutlarından biri olan zorluklar ve beceriler arasındaki denge, bir faaliyeti gerçekleştirmek için gerekli beceriler ile bu faaliyetin zorlukları arasındaki uyumu ifade eder (Aubé ve diğerleri, 2014: 121). Bu boyutta kişisel beceriler yapılan işin zorluğuna oldukça uygun olmalıdır (Chen ve diğerleri, 1999: 499). Başka bir ifadeyle kişinin becerileri faaliyetin zorlukları ile mücadele edebilmesine ya eşit ya da neredeyse eşit düzeyde olmalıdır (Aubé ve diğerleri, 2013: 121). Kişinin mevcut becerilerinin görevin/faaliyetin mevcut zorluklarıyla mücadele edebilmesine olanak sağlayan düzeyde olması gerekmektedir denilebilir.

Zorluklar ve beceriler bir denge noktasında olduğu zaman, kişi her şeyin kontrolü altında olduğu konusunda kendinden emin ve kendini zorluklarla mücadele edebilir hisseder (Rheinberg ve Engeser, 2008: 158) ve sonuç olarak akış deneyimi boyutlarından biri ortaya çıkar (Ceja ve Navarro, 2011). Fakat bu denge akış deneyimi yaşanması ya da ortaya çıkması için gerekli olmasına rağmen tek başına

yeterli değildir (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002: 91). Başka bir açıdan, zorluklar ve beceriler arasındaki denge boyutunun işlevselliği, kişinin becerilerinin yönetilebilir bir zorluğun üstesinden gelmeye uygun olduğu zaman ortaya çıkar. Bu nedenle akış deneyimi, kişinin yeni becerileri ve artan zorlukları öğrenmesinde bir miknatıs görevi üstlenir. Kişi zorluklar çok düşükse onları artırarak; zorluklar çok yüksekse, yeni beceriler geliştirerek akışı deneyimleyebilir (Csikszentmihalyi, 1997: 2).

Akışı deneyimlemek ve tekrar tekrar deneyimlemek karmaşık ve dinamik bir süreçtir. Zorluk düzeyinin çok yüksek olduğu durumlarda kişi kendini endişe ya da uyarılma içinde bulabilir; bu durumda akışı deneyimlemiyordur. Bu durumun tersi olarak; kişinin beceri düzeyi karşılaşılan zorlukları aşarsa, kişi can sıkıntısı ya da rahatlama hissedebilir (Van Hooff ve Van Hooff, 2016: 134) ve akışı yine deneyimlemiyordur (Buzady ve Marer, 2016: 20). Burada sadece, endişenin yokluğu söz konusudur. Durum strese, çatışmaya veya korkuya neden olmaz. Kişide dış dünya ile beceri ve farkındalıkla yüzleşme algısı vardır. Çünkü kişi kendini bütünlük duygusu ile iyi, ilgili, girişken hisseder, sonuç olarak can sıkıntısı olmaz ve durum heyecan verici hâle gelir, bu da kişinin kendi potansiyelinin açığa çıkmasını sağlar (Inghilleri ve diğerleri, 2014: 2). Bu bağlamda, zorluklar-beceriler arasındaki denge aracılığı ile akışı deneyimlemenin kişinin becerilerinin faaliyetin gerektirdiği zorluğu; faaliyetin de kişinin beceri gereklerini karşılaması ile ilgili olduğunu söylenebilir (Turan, 2019: 189).

1.2.2. Faaliyet ve Farkındalığın Birleşmesi

Faaliyet ve farkındalığın birleşmesi boyutu, akışı deneyimleyenlerin belirli bir aktiviteye tamamen yoğunlaştığını öne süren öz-bilinç kaybı ile yoğunlaşma boyutlarına çok yakındır. Dikkatin ana rolü, kişinin faaliyetlerini kontrol etmesidir (Norman ve Shallice, 1980: 26). Bu boyut kişinin sadece içinde bulunduğu bir faaliyete neredeyse otomatik olarak ve kendiliğinden odaklanmış olduğunu hissedeceği şekilde ve çok derindendâhil olmasını ifade eder (Csikszentmihalyi 1996, 1997, 2000). Başka bir ifadeyle, benlik ve çevre arasında düzenli ve iki taraflı bilinçli bir kaynaşma ve birleşme duygusu vardır (Inghilleri ve diğerleri, 2004: 2). Bu noktada, faaliyet ve farkındalığın birleşmesi boyutunun kişinin odaklandığı ve kendini verdiği bir görev/iş ile bütünleşmesini ifade ettiği söylenebilir.

Faaliyet ve farkındalığın birleşmesi boyutunda kişi faaliyete tamamen dalmaya; başka bir ifadeyle kendini ilgili faaliyete vermeye başlar. Ne yapıyor olduğundan ziyade yaptığı şeyle bütünleşir (Procci ve diğerleri, 2012: 2309). Bir diğer ifadeyle ne yapıyor olduğundan çok, nasıl yapıyor olduğuna odaklanır (Turan, 2019: 190). Sonuç olarak, kişinin elindeki göreve kendisini kolayca vererek farkındalığını bu görev üzerine yoğunlaştırabildiğini söylemek mümkündür.

1.2.3. Net hedefler

Akış deneyiminin üçüncü boyutu net hedeflerdir. Zorluklar ve beceriler arasındaki denge ile faaliyet ve farkındalığın birleşmesi boyutları gibi akışın deneyimlenmesi için gerekli kabul edilen bir boyuttur (Csikszentmihalyi, 1990).

Net hedefler boyutunda kişinin ne yapması gerektiğini bilmesi için ilgili aktivitenin açık ve net hedeflere sahip olması gerekir (Csikszentmihalyi, 1998). Aktivitedeki hedeflerin açıkça tanımlanmış olması kişiye ne yapacağına yönelik güçlü bir his verir (Jackson ve Marsh, 1996: 18). Açıkça tanımlanmış hedeflerin ve zorluğun belirlenmesi faaliyetlerin niteliğine bağlıdır (Jackson ve Eklund, 2011). Net hedefler boyutunun bu özelliğinin zorluklar ve beceriler arasındaki dengeyi öne çıkardığı söylenebilir.

Belirli bir hedefe yönelmek için, onu planlayabilmek ve ona bağlı tüm detayları anlayabilmek gerekir. Örneğin, kişi faaliyetin gerektirdiklerinden emin olduktan sonra daha fazla yoğunlaşabilir ve zorluk çekmeden akışı deneyimleyebilir (Jackson ve Eklund, 2011). Burada, planın bireysel adımları takip edilirken, odaklanma yalnızca hedefte olduğu için, çevreden gelen uyarıcılar faaliyetin açık bir şekilde öngörülen nihai sonuçlarından dolayı karmaşık olsa bile dikkat çekmez (Sidorová, 2015: 12). Kişinin hedefleri net olduğunda kişi ne için çaba gösterdiğini bilir, bir düzen ve motivasyon sağlar (Procci ve diğerleri, 2012: 2310). Net hedefler boyutunun kişinin gerçekten ne yapacağını bilmesini ifade ettiği öne sürülebilir.

1.2.4. Anında Geri Bildirim

Anında geri bildirim boyutu, gerçekleştirilen faaliyetin kişinin performansı ile ilişkili net ve derhal geri bildirim almasına izin verdiği durumu ifade eder ve net hedefler boyutu ile yakın ilişkilidir (Csikszentmihalyi 1996). Kişinin ne kadar iyi

performans gösterdiğini bilmesini sağlamak için hızlı ve açık bir geri bildirim gereklidir (Celsi ve diğerleri, 1993: 11). Bu boyut ortaya çıktığında genel olarak faaliyetin kendisinden derhal ve net bir geri bildirim alınır, bahsi geçen geri bildirim kişinin belirlenen hedefte başarılı ya da başarısız olduğunu bilmesini sağlar (Jackson ve Marsh, 1996: 18). Anında geri bildirim boyutunda faaliyetin kendisi, kişiye özel olarak hedefe doğru ilerlemesi hakkında bilgi veren, görevi nasıl başarıyla tamamlayacağını veya bunları yapabilmesi için nasıl uygulayacağını açıklayan net, anlık ve açık geri bildirimler sağlar (Finneran ve Zhang, 2003: 13). Anında geri bildirim boyutunun, net hedefler boyutu ile iç içe olduğu görülmektedir.

Anında geri bildirim, akış deneyimini sürdürmek için gereklidir ve kişinin kendi eylemlerinden veya çevresel faktörlerden üretilmektedir (Bakker ve diğerleri, 2013: 65). Bununla birlikte, kişinin amacı bir faaliyette daha iyi olmak olduğunda, becerilerinin üzerinde çalışır, becerilerini geliştirmek için çaba gösterir ve geri bildirim olumlu ya da olumsuz sonuçlarına odaklanır. Burada, olumsuz geri bildirim, geliştirilebilecek becerilerin ve performansın zayıf noktalarını tanımlamaya yardımcı olur, daha sonra bunlar üzerinde sistematik olarak iyileştirmeler üzerine odaklanılır. Bu noktada zorluklar-beceriler dengesi bozulduğu için başarısızlık ortaya çıkar; ancak beceri geliştirme ile optimal performansa ulaşmak ve akışı deneyimlemek için daha büyük fırsat yaratan yeni bir denge kurulabilir. Çünkü olumlu ya da olumsuz geribildirim ve öğrenme arasında güçlü yönde pozitif bir ilişki vardır (Bangert-Drowns ve diğerleri, 1991: 202). Sonuç olarak, anında geri bildirim beceri-zorluk dengesinin gözlemlenmesine, var olan dengenin korunmasına ve geliştirilmesine olanak sağladığı belirtilebilir.

Anında geri bildirimde hedefler içsel bir motivasyon faktörü, geri bildirimler ise ilerlemeyi ve başarıyı onaylayan faktörlerdir (Jackson ve diğerleri, 1998: 376). Performansa ilişkin geri bildirim iki kaynaktan (iç ve dış) olabilir. Dış kaynaklara, başkalarından bir değerlendirme ya da bir ödül kazanıldığı zaman oluşan duygular, fiziksel durumlar örnek verilebilir; bu durumların sonuçları da iç kaynaklara örnektir (Sidorová, 2015: 13). Anında geribildirim, genel olarak faaliyetteki ilerlemenin bir değerlendirmesini ifade eder, kişinin hedefe yaklaşmakta olduğunu değerlendirmede önemli bir rol oynar. Bu boyut içindeki başarı hissi, bilincin düzenini oluşturmaktadır ve bu his akışı deneyimleme sırasında, ilgili faaliyete kişinin kendini vermesini sağlar (Csikszentmihalyi, 2008). Anında geri bildirim kişinin potansiyel ve performansına yönelik bir değerlendirme için geri bildirim olduğu söylenebilir.

1.2.5. Kendini Verme

Kendini verme, akış deneyiminin sınırlı ilgi alanındaki yüksek yoğunlaşma derecesi ile karakterize edilir. Bu boyutta, kişi geçmiş veya gelecek hakkında düşünmez sadece mevcut duruma odaklanır, dikkat ve enerjisini sadece elindeki görevi yerine getirmek için kullanır (Maeran ve diğerleri, 2013: 16). Kendini verme, kişinin hipnotize edilebilirliğini öngören kişilik özelliklerini tanımlamak için bir ölçeğin geliştirilmesi sırasında tespit edilmiştir. Bir faaliyete/duruma derinden katılım ve bağlılık eğilimini temsil ettiği gözlenen kendini verme “algılanan faaliyet/durumun birleşik temsiline yönelik algısal, motorik, yaratıcı ve düşünsel kaynakların tam katılımını içeren bütünsel ilgi olarak tanımlanmıştır (Tellegen ve Atkinson, 1974).

Kendini vermenin gerçekleşmesi sırasında, dışsal düşünceler yoktur (Singh ve Malik, 2017: 3). Başka bir ifadeyle kişinin dikkat odağı, faaliyet ya da görevle ilgili sınırlı bir uyaran alanına kadar daraltılır, alakasız düşünceler dışarıda bırakılır. Kişi kendi zihinsel süreci hakkında farkındalığını artırırken, elindeki faaliyete, etkinliğe veya göreve kendini verir (Csikszentmihalyi, 1975). Bu durum kişinin tam olarak kendine yönelmesine ve etkinlik üretmesine izin verir (Celsi ve diğerleri, 1993: 11). Kendini verme boyutunun, faaliyet ve farkındalığın birleşmesine, faaliyet ve farkındalığın birleşmesinin ise kendini vermeye imkân sağladığı söylenebilir.

1.2.6. Kontrol Hissi

Kontrol hissi, zorluklar ve beceriler arasındaki denge gibi akış deneyiminin bir bileşenidir (Singh ve Malik, 2017: 3). Kişi, akışı deneyimleme sırasında zorluklarla mücadele edebilmesi ve zorlukları aşabilmesi için gereken becerilere sahip olduğu algısı ile çevresi üzerinde kontrolde olduğunu hisseder (Rogatko, 2009: 134). Zorluklar ve beceriler arasındaki dengenin kişi tarafından algılanmasının kontrol hissi sağladığı söylenebilir.

Kontrol hissi, kişinin başarısızlık düşüncesinin olmadığı ve güçsüz hissetmediği durumu ifade eder (Procci, 2012: 2307). Kişinin, akış deneyiminin yeterince kontrolü altında olduğunu algılayabilmesi gerekmektedir. Bu durum riskli bir spor yaparken, sporcunun sonucun kontrolü altında olduğuna inanması ve böylece sporun riskli olmadığını düşünerek hareket etmesi ile örneklendirilebilir. Bu durumun sonucunda, sporcunun akışı deneyimlemesi kolaylaşır (Arnould ve Price,

1993: 36). Fakat dikkat edilmesi gereken, bu boyut içinde kontrol duygusu sadece kısa bir süre devam eder. Bu nedenle sonrasında kişinin sıkıntıya düşmesini önlemek için yeni zorlukların ortaya çıkması ya da çıkarılması gerekir (Jackson ve Eklund, 2002). Bu noktada, akışı deneyimleme sırasında kontrol hissinin varlığını devam ettirebilmek için beceri-zorluk dengesinin iyi gözlemlenmesinin gerektiği söylenebilir. Bunun yanında, kontrol hissi kişinin faaliyetlerine ilişkin geri bildirimlerine uyum ve alternatifler arasında açık seçimler sağlayarak ortam tarafından kolaylaştırılır (Webster ve diğerleri, 1993: 213). Bu noktada, kendiliğinden bir kontrol anlayışı ortaya çıkar ve kişi devam eden faaliyetin tam olarak kontrolünde olduğu hissine sahip olur. Burada kontrol bilişsel çaba olmadan ve kendiliğinden gerçekleşir (Inghilleri ve diğerleri, 2014: 2).

1.2.7. Öz Bilinç Kaybı

Öz bilinç kaybı boyutunda kişinin zihni, içinde bulunduğu faaliyete tamamen odaklandığı için, kişi geçmiş olayları düşünemez ya da gelecekteki faaliyetleri planlayamaz. Ancak, bu durum patolojik bir duyarsızlaşmanın olduğu anlamına gelmez. Aksine, bunun kontrolü kişinin akışı deneyimlemesi için oldukça önemlidir; çünkü insanlar benliğinin aşkınlığını yaşamalıdır (Sidorová, 2015: 15) ve öz bilinç kaybının daha güçlü bir benliğe yol açtığı ifade edilir (Csikszentmihalyi, 2008).

Kişi, zorlayıcı bir faaliyette bulunurken, vücudunun her hareketini veya faaliyetin koşullarını tanımlayabilir, faaliyeti bir bütün olarak değerlendirebilir; fakat kim olduğunu merak etmek için herhangi bir psişik enerjiye yatırım yapmaz, günlük sorunlar için endişe duymaz (Sidorová, 2015: 15). Eğer kişinin akli geçmişte veya gelecekte olursa anı ve andaki mutluluğu kaçırabilir (Aherne ve diğerleri, 2011: 177; Bernier ve diğerleri, 2009: 321). Bu noktada, özbilinç kaybının anı yaşamayı kolaylaştırdığı belirtilebilir. Birçok çalışma akış deneyimi ile 'o anda' bulunma eğilimi arasındaki pozitif ilişkiyi göstermektedir (Jacobson, 1994: 52-55). Örneğin, "an"a odaklanma ile akış deneyiminin ortaya çıkışı arasında var olan güçlü ilişki, spor ve fiziksel aktivite alanında yapılan araştırmalarla doğrulanmıştır (Aherne ve diğerleri, 2011: 177; Bernier ve diğerleri, 2009: 321).

1.2.8. Zaman Çarpıtması

Zaman çarpıtması, zamanın büyük bir hızla ya da aşırı yavaşlık ile geçtiği görülen ve değişen bilinç durumlarında deneyimlenen bir tür algısal dönüşümü ifade eder (APA Dictionary, 08.09.2018). Akış deneyimi bağlamında ise zamanın normalden daha hızlı geçtiği hissini ifade eder (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2009: 90). Zamanın geçtiğine ilişkin öznel his, akış deneyiminin karakteristik bir özelliğidir (Christandl ve diğerleri, 2018: 246). Başka bir ifadeyle akış deneyimi boyutu olarak zaman çarpıtması zamanın kişi tarafından sübjektif algısını belirtmektedir.

Akış deneyimi, potansiyel olarak zaman çarpıtmasına neden olabilir ve zamanı öznel hâle getirebilir. Bu durum kişi için ilgi çekici ve keyifli olduğunda, zamanın nasıl geçtiği fark edilmez (Arnould ve Price, 1993: 39) ve zaman dönüşümünün son seçeneği olan zamanın durduğu hissi gerçekleşir (Jackson ve Eklund, 2004: 29). İnsanlar zamanın beklenmedik şekilde çabuk geçtiğine inandıklarında, işleri daha ilgi çekici bulur ve daha az yorucu olarak değerlendirir (Sackett ve diğerleri, 2010: 111). Bu bağlamda, aynı zaman diliminin akış deneyimi yaşayan ile yaşamayan arasında farklı algılandığı ileri sürülebilir.

Zamanın farklı algılanmasının ayrı bir akış deneyiminin boyutu mu, yoksa belirli bir görevdeki derin yoğunlaşmanın bir sonucu mu olduğu konusunda tartışmalar vardır. Örneğin; zaman, rekabet etme durumunda performans için bir değerlendirme faktörüdür. Böylece zamanın doğru algılanması, kazanma sürecinin önemli bir parçasıdır. Fakat başka bir açıdan zamanın değişen algısı genel özgürlük hissiyle yakından bağlantılıdır. Örneğin, kişi gerçek zamanın sınırlamalarından ve baskılarından kurtulmak için bir rekabet etme motivasyonu hissedebilir (Brymer ve Schweitzer, 2013: 869). Örneğin, zaman çalışanlar için daha hızlı aktığında, çalışanların işlerini yapma yetenekleri artar (Štreimikienė ve Grundey, 2008: 9). Bir görev üzerinde çalışırken zamanın hızla aktığı hissi, bir sonraki benzer görevde daha iyi performansa yol açar, akış deneyiminin döngü halinde ilerlemesine olanak sağlar, örgütsel psikoloji için uygulanabilir çıkarımlar sunar (Christandl ve diğerleri, 2018: 246).

Zamanın öznel algısı bilişsel bir tarz olarak kabul edilir. Zihinsel kareler veya kategoriler oluşturarak akış deneyiminin tanımlanmasına olanak sağlayan kişisel bir faktördür. Bu farklı kategoriler aslında kişinin zaman perspektifidir (Budán, 2019:

12). Bunun yanında tüm algılanabilir çevresel faktörler arasında zaman, insanoğlunun henüz değiştiremediği birkaç faktörden biri gibi görünmektedir. Çünkü zaman ne geri çevrilebilir ne durdurabilir, ne hızlandırabilir ne de yavaşlatılabilir; ancak zamanın ilerleyişi son derece değişkendir, yine de öznellik süresinin ilerlemesi, zamanın nasıl harcandığına bağlı olarak son derece değişkendir (Gable ve Poole, 2012).

1.2.9. Ototelik Deneyim

Kendine has amaca sahip olma anlamına gelen ototelik (otomatik-öz, telos-hedef) deneyim nihai sonuca ya da herhangi bir dışsal ödüle göre; kişinin bir faaliyet sürecine daha fazla odaklandığını gösterir (Csikszentmihalyi, 1988). Ototelik deneyim, faaliyeti içsel olarak motive edebilen ve ödüllendiren, olumlu bir etkinin uyarılmış halidir. Burada, faaliyeti gerçekleştirme keyifli hâle gelir ve kendi içinde bir amaç oluşturur (Manzano ve diğerleri, 2010: 301). Ototelik deneyim, genel olarak akışı deneyimleyen kişilerde dikkatleri sınırlı bir uyarıcı alanına odaklandığında oluşan ortak duyguyu ifade eder (Failo ve diğerleri, 2013: 1114).

Ototelik deneyim, önceki sekiz boyutta ortaya çıkan ve her bir boyutu kapsayan deneyimdir. Kendine has amacı olan bir faaliyete atıfta bulunurken, bu boyutta kişiler gelecekteki bazı faydaların beklentisi ile değil; sadece o andaki faaliyeti yapmanın kendileri için ödüllendirici bir durum olduğu gerekçesi ile bu faaliyette bulunurlar (Nakamura ve Csikszentmihalyi, 2002).

Faiola'ya göre (2019), akış deneyimini anlamının anahtarı “ototelik deneyim” kavramıdır ve bu kavram Antik Yunanlılarda bağımsız veya öz-amaçtan gelmektedir (Oliveira, 2019). Ayrıca ototelik deneyim, kendi içsel motivasyonunu, ödülleri veya teşviklerini, özellikle de dış hedefleri veya ödülleri olmadan, kendi içsel motivasyonunu üreten bir faaliyet veya durumun sonucudur (Faiola ve diğerleri, 2013). Başka bir ifadeyle içsel motivasyona sahip olmak, akışı daha fazla deneyimleme olanağı sağlar (Hefferon ve Ollis, 2006: 147-149).

Öte yandan, ototelik deneyim bir kişilik özelliğidir. Bu kişilik özelliği, dışa açıklık ve sabır gibi aktif niteliklerin birleşiminden oluşur (Bauman, 2012: 167). Bu konuda kapsamlı araştırmalar yapılmış ve ototelik kişiliğin bazı özellikleri belirlenmiştir. Ototelik kişilik, ortalama insanlara göre akışı deneyimlemeyi daha iyi başarabilen insanların bir kişilik özelliğidir. Ototelik kişilik özelliğine sahip kişinin

dikkati, onun daha kolay farkındalık uygulamalarına geçebilmesini sağlayacak ve böylece bu durum bu kişinin akışı deneyimlemesine daha fazla izin verecektir (Hefferon ve Ollis, 2006: 147-149).

1.3. AKIŞ DENEYİMİ MODELLERİ

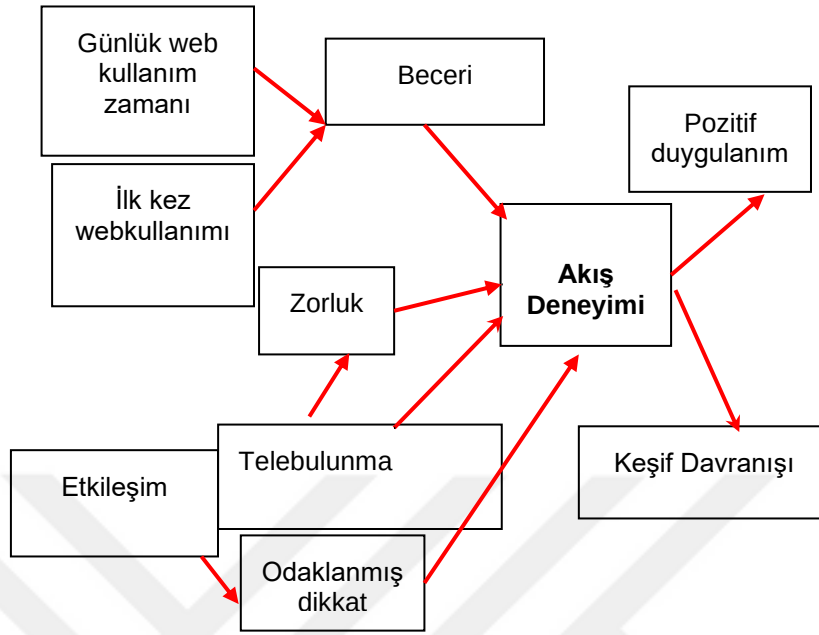
Akış deneyimi modelleri, akış deneyimine ilişkin ele alınan tanımlar ile akış deneyimi ölçüm yöntemlerinden türetilmiştir. Bu modeller akış deneyiminin nedenlerini, etkilerini ve bağıntılarını inceler (Novak ve Hoffman, 1997: 7-8).

Literatürde “Kavramsal Model, Kanal Modelleri, Nedensel Modeller, Regresyon Modeli ve Bileşen Çözümleme Modeli” olmak üzere beş farklı akış deneyimi modeli bulunmaktadır. Bahsi geçen akış deneyimi modellerine bu kısımda yer verilecektir.

1.3.1. Kavramsal Akış Deneyimi Modeli

Kavramsal Akış Deneyimi Modeli, Hoffman ve Novak (1996) tarafından web kullanıcıları arasında akışın deneyimlenmesini araştırmak amacıyla yapılan bir çalışmada ortaya atılmıştır. Bu modelin temel özellikleri; akış deneyiminin yüksek beceriler, zorluklar, telebulunma (sanal ortamda görevin başında olma) ve odaklanmış dikkat ile belirlendiği ve bunların etkileşimi ile akış deneyiminin artırıldığıdır. Kavramsal Akış Deneyimi Modeli Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2: Kavramsal Akış Deneyimi Modeli



Kaynak: Hoffman ve Novak, 1996: 8

Şekil 2’de yer alan modele göre; akışın deneyimlenmesi beceri, zorluk, sanal ortamda görevin başında olma ve odaklanmış dikkat ile mümkündür. Becerinin, ilk web kullanımından daha sonraki kullanımlara doğru geliştiği var sayılırken; görevin başında olma ve odaklanmış dikkat etkileşim halindedir. Akışın deneyimlenmesi sonucu ise pozitif duygulanım ve keşif davranışı ortaya çıkmaktadır (Hoffman ve Novak, 1996: 8).

1.3.2. Akış Deneyiminin Kanal Modelleri

Akış Deneyiminin Kanal Modelleri “Zorluklar ve Beceriler Arasındaki Denge”boyutuna dayanmaktadır (Özkara, 2015: 39). Modeldeki “Kanal” ifadesi kişinin akışı deneyimlediği sırada ortaya çıkan endişe, ilgisizlik, can sıkıntısı ve akış deneyimi gibi psikolojik durumlara karşılık gelmektedir.

Daha önceki bölümlerde sıklıkla belirtildiği gibi akış deneyimi yüksek beceriler ve yüksek zorluklar arasında bir dengenin oluşmasıyla meydana gelmektedir. Beceri ve zorluklar arasındaki ilişki ise belirli bir faaliyetle etkileşimde bulunulduğunda hangi kanala karşılık geldiğini; yani hangi psikolojik durumun ortaya

çıkıldığını belirlemek için kullanılır. Örneğin, yüksek düzeyde beceri ve düşük düzeyde zorluk içeren faaliyetler, can sıkıntısı ile karakterize edilir. Beceri seviyesinin düşük olduğu ve zorluğun yüksek olduğu faaliyetler ise kaygı ile karakterize edilir (Lambert ve diğerleri, 2015: 395). Akış Deneyiminin Kanal Modelleri'nde, akış deneyiminin öncülü olarak sadece kişi tarafından faaliyetin zorluğuna ve kendibecerisine ilişkin algısı ile bunlar arasındaki denge ilişkisi göz önüne alınmaktadır. Literatürde “Üç, Dört ve Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli” olmak üzere üç farklı kanal modeli mevcuttur. Bu modeller aşağıdaki gibidir:

1.3.2.1. Üç Kanallı Akış Deneyimi Modeli

Akış Deneyiminin Kanal Modelleri, yüksek ya da düşük beceri ve zorlukların tüm olası birleşimlerini hesaba katmaya çalışan modellerdir. Bu modellerden ilki, Şekil 3'te yer alan Üç Kanallı Akış Deneyimi Modeli'dir.

Şekil 3: Üç Kanallı Akış Deneyimi Modeli



Kaynak: Araştırmacı tarafından Novak ve Hoffman'ın (1997) çalışmasından revize edilmiştir.

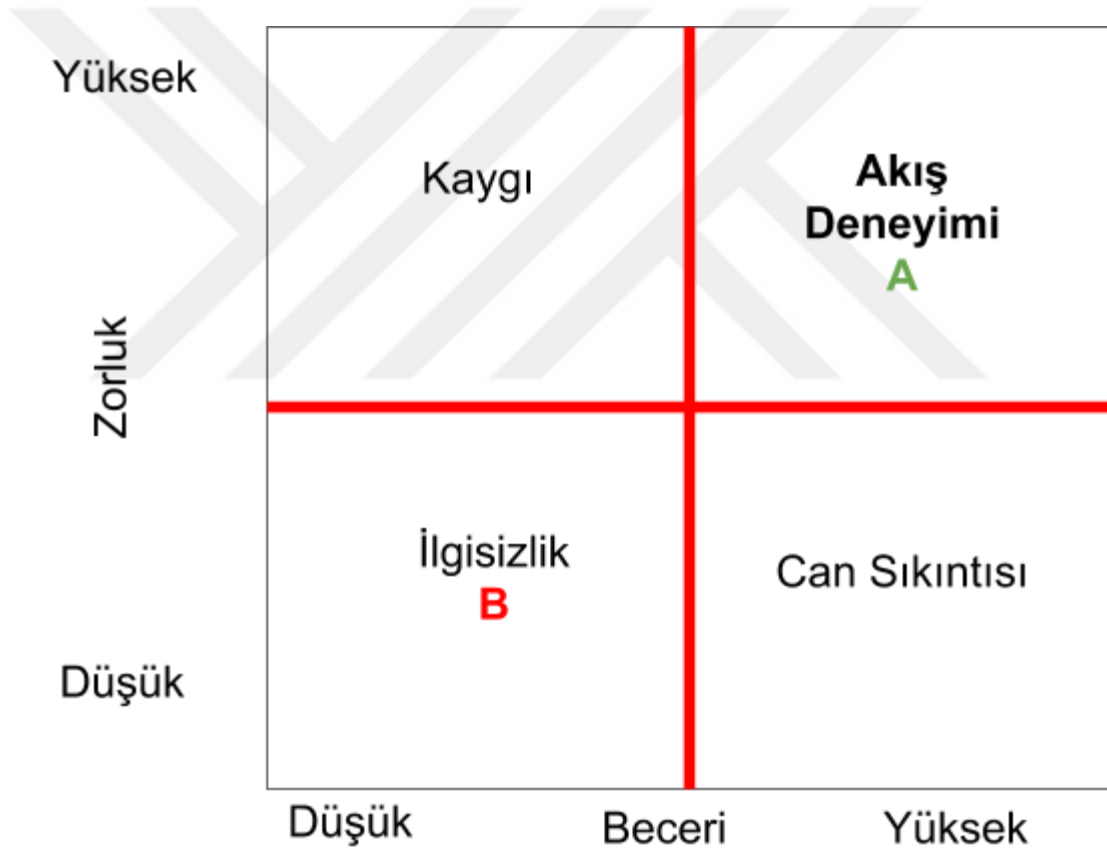
Şekil 3'te gösterilen yüksek zorluklar ve düşük beceriler kaygı; yüksek beceriler ve düşük zorluklar can sıkıntısı olarak tanımlanmaktadır (Hoffman ve Novak, 1996). Kişinin becerisi görevin zorluğundan düşük ise kaygının olduğu alan (A1), kişinin becerisi görevin zorluğundan yüksek ise can sıkıntısının olduğu alan

(A2) ortaya çıkmaktadır. Beceri ve zorluklar dengelendiğinde ise akış deneyiminin yaşandığı alan (A) oluşur.

1.3.2.2. Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli

Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli ya da Dörtlü Model ya da Kadran Modeli (Moneta, 2012: 32-33) olarak bilinen bu model düşük veya yüksek seviyeli beceri kavramına dayanan bir modeldir (Massimini ve Carli, 1986). Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli'ne Şekil 4'te yer verilmiştir.

Şekil 4: Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli



Kaynak: Araştırmacı tarafından Novak ve Hoffman (1996)'ın çalışmalarından revize edilmiştir.

Şekil 4'e göre; akış deneyiminin yüksek beceriler ve yüksek zorlukların bulunduğu alanda (A) mümkün olduğu, düşük beceriler ve düşük zorlukların bulunduğu alanda (B) ise ilgisizliğin ortaya çıktığı ifade edilmektedir (Novak ve Hoffman, 1997: 9). Bunun yanı sıra model aşağıdaki dört akış deneyimi kanalını işlevsel hâle getirmektedir (Jones ve diğerleri, 2003: 19).

- 1) Zorluklar ve beceriler kişiye uygun ise akış deneyimi,
- 2) Zorluklar kişinin becerilerinin üzerinde ise kaygı,
- 3) Kişinin becerileri zorlukların üzerinde ise can sıkıntısı,
- 4) Zorluklar ve becerilerin her ikisi de kişinin seviyesinin altında ise ilgisizlik oluşur.

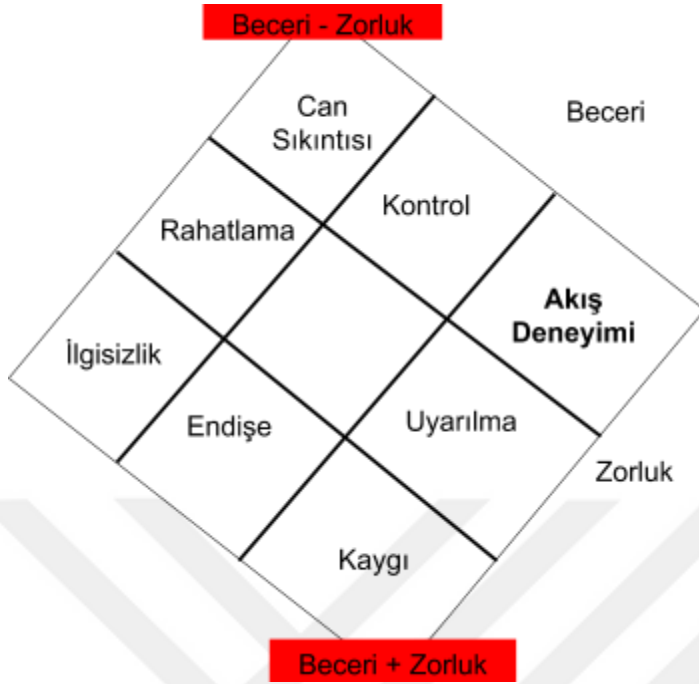
Örneğin, bir kişinin bir faaliyeti başarıyla yerine getirme gereksinimi becerisinden çok yüksek ise kişisel becerilerine göre deneyimlediği durum akış deneyimi yerine kaygı olur. Bunun yerine, görevin tamamlanması çok kolaysa, yani kişinin becerileri görevin gereklerinden çok daha fazla ise kişi can sıkıntısını deneyimler. Eğer, görevin gerektirdiği zorluklar ve beceriler kişinin yüklenebileceği zorluklar ve sahip olduğu becerilerden düşükse; kişi ilgisizliği deneyimler (Maeran ve Cangiano, 2013: 14). Ancak yine de her zaman bu denge var olduğu zaman, akış deneyiminin ortaya çıkması söz konusu olmayabilir; çünkü akış deneyiminin diğer boyutlarından biri ya da bir kaçısı da gerekli olmaktadır (Engeser ve Rheinberg, 2008: 159).

1.3.2.3. Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli

Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli'nin doğal bir uzantısı olarak orta düzeyde beceri ve zorluk seviyelerine izin veren ve dört ilave kanalı (psikolojik durumu) daha belirleyen model, Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modelidir. Bu model, Akış Deneyiminin Dalgalanma Modeli ya da Deneyim Dalgalanma Modeli (Moneta, 2012: 34) olarak da bilinmektedir. Bahsi geçen modelde Dört Kanal Modeli'ne ek olarak uyarılma, kontrol, rahatlama ve endişe durumları vardır (Ellis ve diğerleri, 1994).

Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli; Massimini, Carli ve Fave (1988) tarafından zorluklar ve becerilerin eşleşmesine ilişkin tüm göstergeler kullanılarak geliştirilmiştir. Modelin boyutları “uyarılma, akış deneyimi, kontrol, can sıkıntısı, rahatlama, ilgisizlik, endişe ve kaygı” olarak belirlenmiştir (Carli ve diğerleri, 1988: 288).

Şekil 5: Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli



Kaynak: Hoffman ve Novak, 1997: 11

Şekil 5'te yer alan Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli, beceriler ve zorluklar boyutlarını üst üste getirerek akış deneyiminin kavramsallaştırılmasına imkân veren bir modeldir. Model, Üç Kanallı Akış Deneyimi Modeli'ndeki 45 derecelik bir dönüşü temsil eder. Böylece Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli'nde yatay yön beceriler ve zorlukların toplamına (ilgisizlik + akış deneyimi) karşılık gelirken; dikey yön beceriler ile zorlukların farkına karşılık gelir (can sıkıntısı-kaygı). Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli, iki boyutlu bir alanda bulunan dört çift kutuplu bir yapı önerir ve bu alan beceriler ve zorluklar için dikey taşıyıcılar tarafından yayıldığı alanı ifade eder (De Spiegelaere ve diğerleri, 2014: 10). Zorluklar-beceriler dengesi boyutunun koşullarını karşılamak için, kişilerin öznel olarak algıladıkları beceriler ile zorluklar arasında bir denge hissettiklerinde bir uyarılmaya ihtiyaçları vardır. Aksi halde, endişe ya da can sıkıntısı ortaya çıkar. Bu duruma yanıt vermeye hazır olmanın seviyesi ise kişiden kişiye değişir, herkes farklı bir uyaran seviyesine yanıt verir (Sidorová, 2015: 10).

1.3.3. Nedensel Akış Deneyimi Modelleri

Nedensel Akış Deneyimi Modelleri, akış deneyimi için üçüncü bir yaklaşım sağlamaktadır. Anket yöntemi kullanan akış deneyimi araştırmacıları genellikle anket verilerinin sonuçlarını analiz etmek için bu modelleri kullanmışlardır. Nedensel Akış Deneyimi Modelleri, Kavramsal Akış Deneyimi Modeli'ne oldukça benzerdir; fakat hipotez kurulmuş ilişkilerin büyüklüğünü ve yönelimlerini deneysel bir şekilde test eder. Literatürde sunulan üç Nedensel Akış Deneyimi Modeli mevcuttur (Novak ve Hoffman, 1997: 8).

Birinci model; keyif ve yoğunlaşmayı akışı deneyimleme sırasında işlevsel hâle getirerek, kontrol ve zorlukların akış deneyimini açıkladığını belirtir (Ghani ve diğerleri, 1991: 232).

İkinci model; zorlukların yanı sıra becerileri de kapsar. Burada beceriler akışı deneyimlemeye giden kontrol üzerinde denetleyici durumdadır. Algılanan beceriler tıpkı zorluklar gibi akış deneyimini doğrudan etkiler. Bu modelin iddiası, zorluklar ve becerilerin her ikisi de yüksek olduğunda akışın deneyimlediği yönündedir; çünkü beceriler ve zorluklar bağımsız olarak kişinin akışı deneyimlemesine katkıda bulunur (Ghani ve Deshpande, 1993: 386; Ghani ve Deshpande, 1994).

Üçüncü model; kontrol, dikkat odağı, merak ve içsel ilgiyi ölçen dört maddeden oluşan farklı bir akış deneyimi tanımı kullanır. Bu modelde beceriler ölçülmüş; fakat zorlukların ölçümüne yer verilmemiştir. Zorluklar yerine; görevi yerine getirme kolaylığı, beceri ve akış deneyimi arasında aracı bir değişken olarak tanımlanmıştır (Novak ve Hoffman, 1997: 8).

1.3.4. Akış Deneyiminin Regresyon Modeli

Bazı araştırmacılar Dört Kanallı Akış Deneyimi Modeli'nin ve Sekiz Kanallı Akış Deneyimi Modeli'nin akışın deneyimlenmesine yönelik tahminleri test etmede yeterli olmadığını iddia ederek, Akış Deneyiminin Regresyon Modeli'ni geliştirmişlerdir. Bu modelin üç amacı vardır. Birincisi, zorluklar ve beceriler dengesinin önemli olup olmadığını anlamaktır. İkincisi, Deneyim Örnekleme Yöntemi (Experience Sampling Method-ESM) verilerini kullanarak tahmin edilen öznel bir deneyim modeli tanımlamaktır. Üçüncü amaç ise zorluklar ile becerilerin en uygun oranını, zorluk-beceri dengesinin öznel deneyimler üzerindeki etkilerinin kişilere göre

ne ölçüde değiştiğini belirlemede uygulanan modelin aksine, tahmini bir modelin kullanılmasıdır (Moneta, 2012: 36-37).

1.3.5. Akış Deneyiminin Bileşen Çözümleme Modeli

Yapı geçerliliği, herhangi bir ölçüm yönteminin önemli bir özelliğidir. Akış Deneyiminin Bileşen Çözümleme Modeli, birbiriyle ilişkili faktörlere sahip dokuz faktörlü modeldir. Burada, akış deneyiminin birbiriyle ilişkili gizli yönleri, ölçülen göstergeler üzerinde tepkilere neden olur. Yani, anketin öğeleri tarafından tanımlanan davranışlar, dokuz gizli yönün ortaya çıkarılmasıdır (Moneta, 2012: 41). Kısaca bu model, akış deneyiminin, genel olarak kabul görmüş dokuz boyutunu açıklayan bir modeldir.

Bileşen Çözümleme Modeli, akış deneyiminin gizli yapısının ölçülen göstergelere tepki vermesine yol açan klasik bir test teorisi modelidir, yani anketin maddeleri tarafından açıklanan davranışlar, tek bir gizli yapının ortaya çıkışıdır ve model, tek bir yapı olarak akış deneyimini temsil eder (Moneta, 2012: 43).

1.4. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ: KAVRAMSAL ÇERÇEVE, BOYUTLARI VE ÖNEMİ

İnsanların akışı deneyimledikleri zaman hissettiklerinin, gerçekleştirdikleri faaliyetlerden (oyun, sanat, spor vb.) bağımsız olarak birbirine benzerlik gösterdiği dikkat çekmektedir. Buradan hareketle, araştırmacılar insan yaşamının diğer alanlarında olduğu gibi çalışma yaşamında da akış deneyimine ilgi duymaya başlamış ve ilgili araştırmaları zenginleştirmek için çalışmalar yapmışlardır (Yaşın, 2016: 54). Böylece, çalışma yaşamının iyileştirilmesine yönelik çalışmalarda pozitif psikoloji araştırmaları içinde çalışmada akış deneyimi araştırmalarına eğilim artmış, bu konudaki psikolojik çalışmalar için önemli bir araştırma alanı olmuştur (Salonova ve diğerleri, 2006: 1). Örneğin, Seligman (2002) çalışmada akış deneyiminin gelecek için bir psikolojik sermaye olduğunu savunmaktadır. Bunun yanı sıra araştırmalarda pozitif psikolojinin üzerinde durduğu diğer bir iş algısı kavramı olarak ele alınmaktadır (Akçakanat ve diğerleri, 2019: 82).

Çalışmada akış deneyimi, becerilerin eşit zorluklarla karşılaşması ve çoğu zaman düzensiz aralıklarla ortaya çıkan yaratıcılık ile üstün performansın örtüşmesi

durumudur. Bu durum, akış deneyiminin çalışma psikolojisi ve yönetim literatüründe dikkat çekmeye başlamasının ve araştırmaların devam etmesinin bir nedenidir (Fullagar ve diğerleri, 2017).

1.4.1. Çalışmada Akış Deneyimi

Akış deneyimi ve çalışma arasındaki ilişki, ilk defa Csikszentmihalyi ve LeFevre tarafından 1989 yılında “Çalışma ve Serbest Zaman Etkinliğinde En Uygun Deneyim (Optimal Experience in Work and Leisure)” isimli bir araştırmada ele alınmıştır. Araştırmacılar, çalışma ortamında akış deneyiminin serbest zamanlara nazaran üç kat daha fazla gerçekleştiğini öne sürmüşlerdir. Elde edilen bulgular akış deneyiminin çalışanlar üzerinde oldukça önemli bir rolü olduğunu göstermiştir. Çoğu insanın hayatının büyük bir bölümünü oluşturan çalışma yaşamında akış deneyimlemesinin hayatlarının diğer bölümlerine de olumlu etki edeceği öngörülmüştür (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989: 815).

Ayrıca, çalışmada akış deneyimi çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkiler yaratması sebebiyle örgütsel davranış ve yönetim alanındaki araştırmacıların ilgisini, son yıllarda daha fazla çekmeye başlamıştır (Müceldili ve diğerleri, 2019: 2845). Bunların yanı sıra, akış deneyiminin çalışma ortamlarında memnuniyet ve performans üzerindeki olumlu etkileri kanıtlanmış, araştırmalarda serbest zaman etkinliklerine göre iş ile ilgili faaliyetlerde akış deneyiminin yaygın olduğu görülmüş, ön koşulları araştırılmıştır (Lowe, 2009). Çalışma yaşamında olumlu çıktılar elde edilmesinin ve akış deneyiminin pozitif etkilerinin gözlenmiş olmasının, araştırmacıları çalışma yaşamı bağlamında akış deneyimi çalışmalarına yöneltmiştir denilebilir.

Akış deneyimi bir insanın şu anda keyif, neşe, yaratıcılık ve hayata katılım, bağlanma ile yaşadığı bir durumdur. Bu durum, herhangi bir faaliyet ve dolayısıyla iş ve çalışma da dâhil olmak üzere herhangi bir yaşam alanı için de geçerlidir (Perschel, 2010: 19). Çalışmada akış deneyimine yönelik yapılan bir araştırma sonucu, çalışanların becerileri ile uyumlu olarak artan iş/görev zorluklarının derecesinden hoşlandıklarını ortaya çıkarmıştır. Çalışanlar bu dengede zor; fakat yönetebilecekleri bir durum olduğunu algırlar. Böylece, bu durumun çalışmayı kendileri için ilginç hâle getirdiğini düşündükleri için, ortaya çıkan zorluk ve beceri uyumundan keyif alırlar. Bu sayede çalışanlar kapasitelerinin sınırlarında dolaşarak

sahip oldukları becerileri daha fazla geliştirme imkânı bulabilirler (Eisenberger ve diğerleri, 2005: 757-758). Bazı insanlar çalışmayı akışı deneyimlemek için bir fırsat olarak algılayarak (Bassi ve Delle Fave, 2012: 533), yüksek seviyede zorluklar ile yüksek seviyede becerilerin bir araya gelmesi sayesinde çalışanların kendi potansiyellerini sürekli olarak geliştirme çabaları, onların başarı odaklı çalışanlar haline gelmelerini sağlayacaktır (Eisenberger ve diğerleri, 2005: 757-758).

Çalışmada akış deneyimi, pozitif bir deneyimdir. Bu deneyim çalışan performansının artırılmasına ve hedeflere ulaşmanın tatmin edici duygusunu yaşamaya, yoğun bir keyifle eşlik eder (Csikszentmihalyi, 1988). Bunun yanında, çalışmada akış deneyimi kolektif bir olgu olabilir, bir ekibi kapsayacak şekilde ölçeklendirilebilir hatta tüm bir organizasyonun gelişimini, verimliliğini ve performansını arttırabilir (Perschel, 2010: 19). Bir araştırma sonucuna göre; çalışanların işyerinde geçirdikleri sürenin %54'ünde keyif aldıkları ve akışı deneyimledikleri tespit edilmiştir. Buna karşılık, çalışma saatleri dışında eğlenceli aktivitelerde bulunurken serbest zamanlarının sadece %18'inde akışı deneyimledikleri bulunmuştur (Adamus, 2020). Akış deneyiminin çalışma yaşamı için önemli olduğu dikkat çekmektedir (Sutton, 2014: 181). Çalışmada akış deneyiminin etki ve sonuçlarından yola çıkılarak yapılan araştırmalarda farklı tanımlar ortaya konmuştur. Bu tanımlara Tablo 1'de yer verilmektedir.

Tablo 2: Çalışmada Akış Deneyimi Tanımları

Tanım
Çalışmada akış deneyimi;
Boş zaman deneyimlerine göre, çalışırken daha fazla motive olma, işyerinde olumlu çıktılar elde edilmesini sağlayan deneyim ve günlük yaşam kalitesini arttırmaya imkân veren durumdur (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989).
İşyerinde psikolojik olarak var olma hissidir (Kahn, 1992).
Çalışmada anlamlılığın psikolojik koşulları ile insan ruhunun ilgili göreve katılım ve bağlılığını ifade eder (May ve diğerleri, 2004: 11).
En uygun ve ideal iş çevresi yaratma ve çalışma yaşamı kalitesini ifade eder (Basom ve Frase, 2004).
Çalışmaya kendini verme, çalışma keyfi ve içsel çalışma motivasyonu ile karakterize kısa vadeli doruk deneyimdir (Bakker, 2005: 400).
Çalışma yaşamında algılanan yüksek düzeyde beceri ve zorlukla mücadele edebilme durumunun birleşiminden oluşan, özünde ödüllendirici ve tatmin edici öznel bir durumdur (Eisenberger ve diğerleri, 2005: 756).
Çalışmada keyif ve mutluluk gibi duygusal bileşenlerin yanı sıra motivasyon ve bilişsel faktörler tarafından karakterize edilen en uygun deneyimdir (Salanova ve diğerleri, 2006: 2).
İşle ilgili faaliyetlere tam olarak katılım ve bağlılık ile hareket ettiğinde, çalışanın hissettiği bütünsel duygu; daha yüksek üretkenliğe ve yeniliğe yol açan durumdur (Csikszentmihalyi, 1997).
Çalışanın refahı, iyilik hali ve işyerinde yenilikçiliği için olumlu etkileri olan, arzulanan bir durumdur (Nielsen ve Cleal, 2010: 180).
İşte memnuniyet deneyimleridir (Bakker ve Oerlemans, 2011: 23).
Çalışanın işe tamamen kendini vermesidir (Demerouti ve diğerleri, 2012b: 558).
Çalışanın bilgi paylaşımı ve çalışanlar arası yardım gibi karşılıklı aktivitelerini kolaylaştıracak şekilde çalışmaya kendini vermesi ile hissettiği bütünsel durumdur (Lin ve Joe, 2012: 439).
Hafızanın içine gömülü geçici bilgidir (Chu ve Lee, 2012: 156).
Görev ve farkındalığın keyifli bir şekilde birleşmesidir (Ceja ve Navarro, 2012: 1102).
Çalışırken kişinin enerji düzeyini etkilemekle kalmayıp, çalışma dışı zaman boyunca da enerji düzeyini olumlu yönde etkileyen günlük iş deneyimidir (Demerouti ve diğerleri, 2012a: 290).
Görevin zorluğu ile çalışan becerileri arasında bir denge oluştuğunda yaşanan deneyimdir (Kasa ve diğerleri, 2013).
Üst düzeyde iş gerekleri ile mesleki beceriler dengeli olduğunda ortaya çıkan durumdur (Llorens ve diğerleri, 2012).
Kişinin işinde kendini enerjik hissetmesi ve işine kendini vermesiyle ilgili deneyimdir (De Spiegelaere, 2014: 172).
Örgütsel olarak işle ilgili pozitif çıktılara benzetilen pozitif bir olgudur (Debus ve diğerleri, 2014: 713).
Çalışmadan keyif almanın yeni bir yoludur (Peters ve diğerleri, 2014: 271).
Kişinin görevinde kendini kaybettiği, o an'ın en mutlu hissettiği an olduğu düşüncesi, zamanın uçtuğunu hissetmesi ve saati fark etmemesi, zamanın nasıl geçtiğine şaşırması durumudur (Little, 2014).
İlgili göreve katılım ve bağlılığın özel bir şeklidir (Ittersum, 2015: 18).
Yüksek performans, güven, odaklanma, kolaylık ve otomatiklelik düzeyleriyle ilişkilendirilen bir etkinliğe yoğun katılım halini ifade eder (Harris ve diğerleri, 2017: 104).
Kendini verme, işten keyif alma ve içsel çalışma motivasyonu ile karakterize edilen kısa vadeli doruk deneyimdir (Bakker ve Woerkm, 2017: 47).
Yüksek düzeyde çalışan verimliliği ve refahı ile sonuçlanan arzu edilen bilişsel bir durumdur (Clapp ve diğerleri, 2018).

Kaynak: Araştırmacı tarafından literatür taramasından elde edilen bulgular ışığında oluşturulmuştur.

Tablo 1’de görüldüğü üzere; Bakker (2005), Salanova ve diğerleri (2006), Bakker ve Woerkm (2017) gibi araştırmacılar, çalışmada akış deneyimini “motivasyon ile içsel motivasyon, keyif ve mutluluk, işten/çalışmadan keyif alma” açısından; Csikszentmihalyi (1988), Harris ve diğer araştırmacılar (2017) ise “performans” açısından tanımlamaktadır. Bu tanımlarda, öne çıkan “içsel çalışma

motivasyonu ve katılım ya da bağlılık; akış deneyiminin köşe taşları olarak görülmektedir (Bakker, 2005).

Öte yandan, çalışmada akış deneyimi motivasyon teorilerinde bilinen koşulların birçoğunu içerir, bu nedenle akış deneyimi, çalışmada motivasyonu anlayabilmek için yararlı bir yapı olarak ortaya çıkar (Holt, 2012: 49). Kişi motivasyon ile yeni beceri ve yetkinlikler kazanır, başkalarıyla ve toplumla bağlantı kurar, yaşamda amaç ve anlam bulur (Law, 2002: 640). Böylece, çalışmaya katılım/bağlılık insan yaşamında önemli etkilere sahip olacaktır. Csikszentmihalyi ve pek çok araştırmacı insanların çalışmaya katılım ya da işe bağlılık ile akışı nasıl deneyimlediklerini incelemiştir (Law, 2002: 642).

Çalışmada akış deneyimini Eisenberger ve diğerleri (2005) ile Kasa ve diğerleri (2013) ise çalışanın becerisi ile görevin zorluğu arasındaki dengeye odaklanarak tanımlamaktadır. Bu vurguyu destekleyen bir araştırma sonucuna göre çalışmada akış deneyimi, çalışan tarafından kendi becerileri ile işin zorluğundengesesi algılandığı zaman ortaya çıkmaktadır. Özellikle iş gereklerinin zorluğu ile çalışanın profesyonel becerileri eşleştğinde akış deneyimlenmektedir (Bakker, 2008). Bunun yanı sıra çalışan için organizasyonel destek, performans geri bildirimi, işte özerklik, pozitif iklim gibi kaynaklar yeterli miktarda sağlandığında akış deneyimlenir (Csikszentmihalyi, 2003).

Çalışmada akış deneyimini Csikszentmihalyi (1997), Lin ve Joe (2012) ve Harris ve diğerleri (2017) göreve veya faaliyete yoğun bir şekilde odaklanmaya ve yoğun katılıma; Bakker (2005), Demerouti ve diğerleri (2012), Lin ve Joe (2012) ile Bakker ve Woerkom (2017) ilgili işe/göreve kendini vermeye ağırlık vererek tanımlamaktadırlar. Bunun yanında, Csikszentmihalyi (1988), Bakker (2005), Salanova ve diğerleri (2006), Bakker ve Woerkom (2017); çalışmada akış deneyimini, pozitif bir deneyim olarak tanımlar. Bu tanımlardaki ortak noktanın ise akışın deneyimlenmesinde çalışmaya odaklanma, yoğun katılım ve kendini verme sonucu yaşanan pozitif bir deneyim olduğu görülmektedir. Genel olarak tüm tanımlarından çıkarılabilecek sonuç ise çalışmada akış deneyiminin çalışmadan keyif alma ve içsel olarak motive olma, ilgili işe/göreve kendini verme, odaklanma, yoğunlaşma sonucu ortaya çıkan pozitif bir deneyimle açıklanabildiğidir.

Literatürden elde edilen bilgiler ışığında çalışmada akış deneyimi için bu araştırmaya özgü bir tanım yapmak gerekirse; “çalışma yaşamı bağlamındaki iş/görevin çalışan tarafından keyif alınarak yerine getirilmesi ve bu süreçte zaman

algısının kaybolması, çalışanın yalnızca işe/göreve ve işi ilgilendiren durumlara odaklanması, hedefine ulaşmaktan çok hedefe ulaştıracak sürece kendini vermesi” çalışmada akış deneyimini ifade ettiği söylenebilir.

1.4.2. Çalışmada Akış Deneyiminin Boyutları

Bakker (2005) çalışma ortamı göz önünde bulundurulduğunda, akış deneyiminin temelde üç ortak boyutu olduğunu ileri sürmektedir (Bakker, 2005: 27-28). Çalışmada akış deneyimi tanımlarında sıklıkla vurgulanan unsurların işe/göreve kendine verme, çalışmadan keyif alma ve motivasyon olduğu dikkat çekmektedir. Bu unsurlar ise çalışmada akış deneyiminin boyutları olarak “çalışmaya kendini verme, çalışmadan keyif alma ve içsel çalışma motivasyonu” biçiminde belirginlik kazanmıştır. Çalışmadan keyif alma duygusal boyut, çalışmaya kendini verme bilişsel boyut; içsel çalışma motivasyonu ise içsel ilgi boyutudur (Fullagar ve diğerleri, 2017: 107). Bu üç boyuta aşağıda değinilmektedir.

1.4.2.1. Çalışmaya Kendini Verme

Çalışmaya kendini verme, çalışmada akış deneyiminin zihnin bilinçlilikle sınırlandırılmış boyutunu temsil eder (Sheldon ve diğerleri, 2015: 2). Faaliyetin sonucunu göz önünde bulundurmadan, derin bir keyif ve motivasyonla harekete geçen çalışanın tamamen dalmış zihin durumu (Csikszentmihalyi, 1990) ve çalışmaya derin bir bağlılık hali olarak tanımlanır (Agarwal ve Karahanna, 2000: 673). Çalışanın işi ile mutlu bir biçimde meşgul olması anlamına gelir (Balducci ve diğerleri, 2010: 143). Başka bir ifadeyle, çalışmaya kendini vermenin kişinin işi ile keyifli meşguliyetini ifade ettiği söylenebilir.

Çalışmaya kendini verme boyutunda, çalışanın işine son derece gömüldüğü bir dikkat toplanması oluşur. Çalışan etrafındaki her şeyi unuttur, zaman onun için hızlı geçer (Colombo ve Zito, 2014: 256) ve kendini işine verir (Rodríguez-Sánchez ve diğerleri, 2011: 75). Bu noktada çalışan için zaman hızlıca akıp geçer ve çalışan etrafındaki her şeyi unuttur (Csikszentmihalyi, 1990). Akış en yüksek düzeyde deneyimlenir ve çalışan giderek daha fazla akış deneyimlediği için, etkinlikten keyif alır ve başka bir şey yapmak istediğini belirtmez (Engeser ve Baumann, 2014). Başka bir ifadeyle, zamanın hızlı bir şekilde geçtiği ve çalışanın işyerindeki

görevinden ayrılmasının zor olduğunu düşündüğü, tamamen yoğunlaşmış bir kendini verme durumu oluşur (Schaufeli ve diğerleri, 2002). Ayrıca çalışmaya kendini verme; çevreden kopma, çalışmaya yoğunlaşma ve çalışmada harcanan zaman hakkında farkındalık hissini içerir (Garg ve diğerleri, 2017: 3). Böylece, çalışmaya kendini verme boyutunda, çalışmaya odaklanmanın verdiği keyif ve farkındalığın çalışan tarafından hissedildiği, sonuç olarak akışı daha çok deneyimlediği söylenebilir.

Çalışmaya kendini verme, işe bağlılığın (Schaufeli ve diğerleri, 2002) ve tutkunun (Panigrahy ve Pradhan, 2016: 222) bir boyutu, işe bağlılığın yüksek düzeyinin bir sonucu olarak görülür (Langelaan ve diğerleri, 2006: 522). Ayrıca, çalışmaya kendini verme çalışanın öz bilincini kaybetmesi ve içsel keyfi ile ilişkilendirilir (Alarcon ve Edwards, 2011). Bu noktada, çalışmaya kendini veren çalışan işten keyif alır ve öz bilinç kaybı yaşar.

1.4.2.2. Çalışmadan Keyif Alma

Çalışmada akış deneyiminin diğer boyutu ise çalışmadan keyif almadır. Çalışmadan keyif alma ilk kez Spence ve Robbins'in (1992) işkoliklerin sınıflandırılmasını amaçlayan bir araştırmada tanımlanmış ve işkolikliğin üç boyutundan biri olarak ortaya konmuştur (Spence ve Robbins, 1992: 166).

Çalışmadan keyif alma; çalışanın işini sevdiği ve işine karşı olumlu duygular hissettiği, çalışma yaşamının kalitesini olumlu değerlendirdiği durum anlamına gelir, akış deneyiminin bilişsel ve duyuşsal değerlendirmelerinin bir sonucudur (Colombo ve Zito, 2014: 256). Keyif ve ilgi gibi duygusal unsurları içerir (Graves ve diğerleri, 2012: 1656). İki farklı araştırma alanı açısından çalışmadan keyif almanın, geçmişte olumsuz çalışma davranışları içinde ele alındığı, günümüzde ise olumlu davranışlar içinde incelendiği görülmektedir.

Çalışmadan keyif alma boyutunda, çalışan yapmakta olduğu işi kendine özgü ve keyifli bulduğu için (Johnstone ve Johnston, 2005: 181), işinden keyif alır ve mutlu olur (Diener ve Diener, 1999), içsel olarak motive olur. İçsel motivasyon çalışmadan keyif almanın önemli bir yönüdür (Deci ve Ryan, 2000). Bir araştırma sonucuna göre çalışmadan keyif alma yüksek olduğunda, çalışanın işe yönelmesinin performans ya da zorlukla bir ilgisi olmadığı; işin keyfi düşük olduğunda ise çalışanın işe gitme oranındaki artışın hem performanstaki hem de zorluktaki artışlarla ilişkili

olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar, genel olarak işten keyif alarak motive olmanın hem faaliyeti hem de iyilik halini kolaylaştırdığını göstermektedir (Graves ve diğerleri, 2012: 1655). Ayrıca, çalışmadan keyif alma çalışanların organizasyonda kalma eğilimlerinin gerekçelerinden biri olduğu için, çalışmadan keyif alan çalışanı elde tutmak daha kolaydır (Singh ve Malik, 2017: 54510).

Çalışmadan keyif almanın kişiye çalışma sırasında verdiği iyilik hali ve enerji kadar, sonuçta elde edilen yüksek düzeyde canlılık ve düşük düzeyde tükenmişlik üzerinde de etkili olduğu görülmektedir (Demerouti ve diğerleri, 2012: 289a). 474 fayans işçisi ve 483 öğretmen ile yapılan bir araştırmada akışı deneyimleme sıklığının hem zorluklar hem de beceriler yüksek ve dengeli olduğunda üretildiği, öğretmenlerin işçilere göre çalışmada daha sık akış deneyimledikleri sonucuna varılmıştır (Llorens ve diğerleri, 2012: 125). Öte yandan iş aktiviteleri keyifli veya ilginç bir şekilde deneyimlendiği için, çalışmadan keyif alma iş aktivitelerini takip etme ile de ilişkilidir (Graves ve diğerleri, 2012: 1660). İş talepleri ve kaynaklarının motive edici olabileceği ve ikisi arasındaki dengenin işten keyif almayı teşvik edebilecek aktif iş (Karasek, 1979) sağlayabileceği öngörülebilir. İlerleyen bölümlerde, konu ile ilgili teorilerde bahsedilen Karasek'in İş Talepleri-Kontrol modelinde belirttiği gibi aktif işler, yüksek iş taleplerinin ve zorluğunun olduğu, kontrol hissi ve becerisinin olduğu işlerdir (Karasek, 1979: 301). Öte yandan, akış deneyimi sadece keyifli bir durum değil, aynı zamanda yaratıcılığı, göreve bağlılığı ve performansı artıran bir deneyimdir (Csikszentmihalyi ve diğerleri, 2018). Dolayısıyla, çalışmadan keyif almanın çalışanın işe yönelik tutum ve davranışları üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

1.4.2.3. İçsel Çalışma Motivasyonu

Motivasyon, insan davranışının yönünü, yoğunluğunu ve kalıcılığını açıklar ve bu nedenle mevcut enerjinin seferber edilmesi ve tahsis edilmesinde çok önemli bir rol oynar. Motive edilmiş faaliyet/görev sırasında ortaya çıkan deneyim ise akış deneyimini temsil eder (Peifer ve diğerleri, 2020: 204).

Çalışmada akış deneyiminin bir diğer boyutunu, içsel çalışma motivasyonu, oluşturmaktadır (Moneta, 2012: 491). İçsel çalışma motivasyonu faaliyetle ilgili motivasyon olarak da bilinir (Rheinberg ve Engeser, 2018: 579) ve içsel çalışma motivasyonunun akış deneyimini beslemesi ve geliştirmesi gerektiği savunulur. Bu

nedenle, içsel çalışma motivasyonu akış deneyiminin temel bir boyutu (Deci ve Ryan, 1985) ve çalışma motivasyonunun bir öncülü olarak kabul edilir (Moneta, 2012: 491). Çalışmada akış deneyiminin temelinde, içsel motivasyonun olduğunu söylemek mümkündür.

İçsel çalışma motivasyonu, işin ya da çalışmanın içsel yönünden gelir, çalışanın keyif ve memnuniyet yaşamak istediği bir etkinliğin performansını ifade eder (Colombo ve Zito, 2014: 256). İçsel olarak motive olan çalışan, işini heyecan verici, tatmin edici bir durum ve kişisel olarak zorlayıcı bir mücadele unsuru olarak görür (Doran ve Ryan, 2017: 35). İçsel motivasyon kişiyi işin zorlukları ile mücadele etmeye teşvik eden bir unsurdur denilebilir.

Motive olmuş çalışan, işiyle sürekli ilgilenmek ve bu ilgiyi sürdürmek istediği için (Colombo ve Zito, 2014: 256), çalışanı teşvik etmenin bir yolunun çalışanı işinden daha memnun ve işine daha bağlı kılan etkili motivasyon yöntemlerini kullanmak olduğu bilinmektedir (Tella, 2009: 2). Örneğin, bir faaliyetin gerektirdiği performans başlı başına olumlu teşviklere sahip olabilir ve çalışan yalnızca keyif almak için bile bir faaliyette bulunabilir. Bu faaliyette bulunmanın verdiği keyiften dolayı işe bağlanmaya da genel olarak içsel motivasyondendir (Rheinberg ve Engeser, 2018: 579). Özellikle, zorlu faaliyetlerde bulunurken ustalık edinme fırsatı olarak karmaşıklığın mücadele unsuru olarak benimsenmesi gerekir (Deci ve Ryan, 1985) ve çalışmada akış deneyiminin çalışma psikolojisine olan katkısında içsel motivasyon oldukça önemlidir (Fullagar ve diğerleri, 2017).

Çalışma yaşamında içsel motivasyon, akış deneyiminin çalışmaya kendini verme yönü ile paraleldir (Šimleša ve diğerleri, 2018: 240). Yapılan araştırmalarda, içsel çalışma motivasyonu ile çalışmaya kendini verme arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Demerouti ve diğerleri, 2012a: 284). Akış deneyimi içsel motivasyon için verimli bir yaklaşım olarak görülmüş, görev taleplerine uygun koşullar altında kişinin becerileri ile ilgili faaliyetlerde bulunduğu zaman ortaya çıkan deneyimsel bir durum olarak tanımlanmıştır (Keller ve Bless, 2008: 198). Bir başka açıdan yaratıcılığa bağlı olarak, içsel motivasyonunun çalışmada akışı deneyimleme olasılığı ile ilişkili olduğu ve bir işin yaratıcılığa fırsat yaratma derecesinin bu ilişkiyi yöneteceği varsayılmaktadır (Moneta, 2012: 491). İçsel çalışma motivasyonu, doğal keyif ve tatmin olma amacı ile belirli bir işle ilgili faaliyet gerçekleştirme ihtiyacını ifade eder (Deci ve Ryan, 1985) ve içsel olarak motive olmuş çalışan, yaptığı işe sürekli olarak ilgi duyabilir (Harackiewicz ve Elliot, 1998). Böylece, çalışan işine

devam etmek ister ve gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenir (Csikszentmihalyi, 1997).

İçsel çalışma motivasyonu, çalışanın iş ilişkilerini geliştirmesinde de önemli bir rol oynar. Bu nedenle, işverenlerin rahat bir çalışma ortamı yaratma ve işleri daha ilginç ve anlamlı kılmaları, çalışanın daha fazla işe bağlanmasına yardımcı olacaktır. Bunun sonucunda ise çalışanın içsel motivasyonu artacaktır (Putra ve diğerleri, 2015: 1). Bu bağlamda, çalışma ortamında akışın deneyimlenmesi için organizasyona düşen görev ve sorumlulukların olduğunu söylemek mümkündür. Öte yandan, akış deneyimi genel olarak bir tür dışsal hedef ile motive edilse de, görevi yürütme sırasında dışsal hedef ya da etkenlerin düşünülmesine bilinçte yer yoktur (Šimleša ve diğerleri, 2018: 240). İçsel çalışma motivasyonuna sahip çalışan görevinin daha ilginç ve anlamlı olduğunu, mücadele gerektirdiğini düşünür (Amabile ve diğerleri, 1994). Bu durumda, hem keyifli hem de zorlu bir işin sonucu olarak içsel motivasyon ortaya çıkar (Ryan and Deci, 2000). Böylece, akış deneyimi, davranışın kendisinin bir sebebi olur; kişi, kendi içinde tamamen ödüllendirici olan durumda kalır. Bu aşamada derin bir motivasyon ve öz-belirleme duygusu vardır (Inghilleri ve diğerleri, 2014: 2). Başka bir ifadeyle içsel çalışma motivasyonu bağlamında akış deneyimlemeyi sağlayan bir faaliyete dâhil olmak, belli bir motivasyon düzeyini gerektirir. Net ve ulaşılabilir hedefler, ortaya çıkan yüksek dereceli motivasyonun gerçekleşmesini, akış deneyiminin harekete geçmesini sağlar (Šimleša ve diğerleri, 2018: 239) ve içsel motivasyon dışsal motivasyonun gelişmesine olanak sağlar (Amabile, 1993: 185).

1.5. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ İLE YAKIN İLİŞKİLİ KAVRAMLAR VE TEORİLER

Çalışmanın bu kısmında, akış deneyiminin yakın ilişkili olduğu yakın ilişkili kavramlar ile teorilere yer verilecektir.

1.5.1. Yakın İlişkili Kavramlar

Literatürde zaman zaman akış deneyimi ile yakın ilişkili kullanılan, zaman zaman benzerlik ve farklılıklarına değinilen bazı kavramlar mevcuttur. Bu kavramlar işe tutkunluk (Ittersum, 2015: 4), işe bağlılık (Macey ve Schneider, 2008: 5) ve

işkoliklik (Wijhe ve diğerleri, 2011: 254) olarak belirginlik kazanmaktadır. Bahsi geçen kavramlara aşağıda değinilmektedir.

1.5.1.1. İşe Tutkunluk

İşe tutkunluk, akış deneyimine benzer biçimde pozitif psikoloji ve örgütsel davranış alanı kapsamında ele alınan (Nilsen ve Cleal, 2010); çalışanın kendisini, çalıştığı süre boyunca iyi hissettiği ruhsal bir durum olarak nitelenmektedir (Yener ve Çankır, 2017). İşe tutkunluk kavramı Kahn'ın (1990) Psikolojik Koşullar Teorisine dayanmaktadır (Kahn, 1990) ve Türkçe'ye "işe cezbolma", "işe bağlanma", "işle bütünleşme", "işe gönülden adanma", "işe adanma" ve "işe angaje olma" anlamlarında da çevrilmiştir (Gürlek ve Tuna, 2019: 36). Keser ve Yılmaz'a göre (2012) işe tutkunluk, çalışanın kendisini işine tamamen vermesi, işinde coşku ve şevkle çalışması, enerjik olarak iş süreçlerinin üstesinden gelmesi anlamına gelmektedir. İşe tutkunluk, bir organizasyonda çalışanların işle ilgili rollerinde fiziksel, duygusal ve bilişsel olarak kendilerini vermelerini ve bunu göstermelerini ifade etmekte (Kahn,1990); aynı zamanda tükenmişliğin zıttı bir kavram olarak ele alınmaktadır (Schaufeli ve Bakker, 2004:294).

İşe tutkunluğun, dinçlik, adanmışlık ve kendini verme olmak üzere üç boyutu vardır (Schaufeli ve Bakker, 2004: 294-295). Dinçlik boyutu; kişinin çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel direncini, işi için çaba sarf etme isteğini ve zorluklar karşısında sabırlı olmasını ifade ederken; adanmışlık boyutu coşkuyu, ilhamı, gururu ve meydan okumayı ifade etmektedir. Kendini vermeboyutu ise odaklanmış dikkat, açık bir zihin, zihin ve beden bütünlüğü, zahmetsizce odaklanma içeren, öz bilincin kaybolduğu, zaman kavramının yitirildiği içsel mutluluk durumudur (Schaufeli ve Bakker, 2004: 295) ve akış deneyimi ile çok yakın ilişkilidir. Ancak akış deneyiminden farklıdır (Basoda, 2017: 71). Genel olarak akış deneyimi, birçok yönü içeren daha karmaşık bir kavramdır. Daha yaygın, kalıcı bir zihin durumu yerine kısa vadeli doruk deneyimlere atıfta bulunur (Schaufeli ve Bakker, 2004: 294; Schaufeli ve Bakker, 2010). İşe tutkunluk ise işe yönelik devam eden ne kadar süreceği belli olmaksızın sürüp giden ve istikrarlı olumlu duygusal-zihinsel bir durum iken; akış deneyimi, daha kısa süreli zamanlarda çabuk ilerleyen geçici bir durumdur (Wefald, 2008). Akış deneyimi ile işe tutkunluğun ortak noktası ise organizasyonlarda daha iyi çalışma koşulları oluşturmak, her çalışanın performansı ve yaşam memnuniyetinde

daha yüksek sonuçlar ortaya koyabilmek amacına sahip olmalarıdır (Nilsen ve 2010; Vazquez ve diğerleri, 2015).

1.5.1.2. İşe Bağlılık

Çalışmada akış deneyimi ile yakın ilişkili bir diğer kavram işe bağlılıktır. İşe bağlılık, çalışanın işi ile ilgili olumlu değerleri benimsemesi, kişinin değerlerinin işiyle duygusal olarak birleşmesi, iç içe geçmesi, çalışanın işini hayatının bir parçası olarak görmesidir (Uygur, 2015: 56). İşe bağlılık, kişinin işini psikolojik anlamda benimsemesi sonucu oluşan bilişsel bir farkındalık; genel olarak, işe ve/veya çalışmaya karşı değer ve tutumlarını ifade eden bir durumdur (Uyguç ve Çımrın, 2004: 93). Çalışmada akış deneyimi ise daha önce de belirtildiği üzere çalışma sırasında yaşanan psikolojik bir durumdur.

İşe bağlılık, işe duygusal olarak yaklaşmayı, iş ve kişi arasındaki doğru uyumu sağlamak anlamına gelmektedir (Çakır, 2001). Akış deneyimi, işe bağlılığı arttırmak için teşvik edilecek bir unsurdur (Kasa ve Hassan, 2014: 10). Bir araştırmada, öz-belirleme teorisinden yola çıkılarak, çalışmada akış deneyimi işe bağlılığın duygusal bağlılık boyutunu teşvik eden bir unsur olarak ortaya çıkmıştır (Rivkin ve diğerleri, 2018: 99). Böylece, akış deneyiminin işe bağlılığı olumlu yönde etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir.

1.5.1.3. İşkoliklik

Akış deneyiminin yakın ilişkili olduğu bir diğer kavramın da işkoliklik olduğunu söylemek mümkündür. Akış deneyimi tanımlarında sıklıkla karşımıza çıkan çalışmadan keyif alma unsuru ilk olarak Spence ve Robbins (1992) tarafından işkoliklerin sınıflandırılmasına yönelik bir çalışmada kullanılmıştır. İşkolikliğin, üç özelliği vardır. Bunlar işe bağlanma, çalışmaya mecbur olma hissi ve çalışma keyfidir (Spence ve Robbins, 1992). İşkolikler; coşkulu işkolikler ve coşkulu olmayan işkolikler olarak ikiye ayrılır. Coşkulu işkolikler, çalışmak için içsel bir güdü ile yönlendirilir, işle oldukça ilgilidir ve çalışmaktan büyük keyif alırlar. Coşkulu olmayan işkolikler; işle ilgili faaliyetlerde büyük oranda yer alsalar da, işle uğraşmaktan ve işe gitmekten keyif almazlar (Andreassen ve diğerleri, 2010). Akış deneyiminde ise işkoliklikten farklı olarak sadece işten keyif alma durumu yaşanır ve bu durum takıntılı bir tutku değil, uyumlu bir tutkuyla ilişkilendirilen olumlu duygular ve içsel

keyif, kişiyi gelişmeye sevk eden durumdur (<http://www.fulfillmentdaily.com/workaholism-doesnt-work-embracing-flow-way-go/>, 27.09.2020).

İşkoliklikte çalışmanın içsel zorlayıcı bir dürtü ve saplantılı bir şekilde kontrol edilemez bir bağımlılık olması söz konusu iken (Aybas, 2014: 21); akış deneyiminde içsel motivasyon ve kendiliğinden severek işe bağlanma söz konusudur. Çünkü keyif alma, insanların iyilik hali için önemlidir ve işten keyif alma yalnızca isteğe bağlı ekstra bir arzu değildir (Bryce ve Haworth, 2002). Ücretli çalışma birçok insanın hayatını olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Aşırı iş yükü pek çok insan için bir baskı olarak algılansa da, esasında çalışma yaşamı insanların zamanlarını harcadığı ve yapmaktan keyif aldığı şeylerin olduğu bir ortamdır (Lewis, 2003). Bu konudaki benzer görüş akış deneyimini isimlendiren Csikszentmihaly tarafından da savunulmaktadır. Araştırmacının çıkış noktası insanların çalışmayı oyun olarak gördüğü sürece keyif alacağını öngörmesidir. Sonuç olarak, işkoliklik akış deneyiminden farklıdır ve keyif alma işkoliklik değildir (Schaufeli ve diğerleri, 2009: 323). İşten keyif alma akış deneyiminin optimal bir boyutu (Davidson, 2018: 22), akış deneyimini oluşturan unsurlardan biridir (Ghani ve Deshpande, 1994).

1.5.2. Yakın İlişkili Teoriler

Çalışmada akış deneyiminin yakın ilişkili olduğu teoriler Karesek'in İş Talep-Kontrol Modeli (Salanova ve diğerleri, 2006); Öz-Belirleme (Özerklik) Teorisi (Bakker ve Woerkm, 2017); İş Talepleri-Kaynakları Modeli (Bakker ve Demerouti, 2007) ve Genişlet-İnşa Et Teorisi'dir (Fredrickson, 1998). Bu teorilere ve akış deneyimi ile ilişkilerine aşağıda değinilmektedir.

1.5.2.1. Karesek'in İş Talep-Kontrol Modeli

Dört kanallı akış deneyimi modeli Karesek'in İş Talep-Kontrol Modeli'ne de benzetilebilir. Bu modelde ortaya çıkan işyeri stresi, çalışanın işinin ne kadar zorlu olduğunun ve kişinin kendi sorumlulukları üzerinde ne kadar kontrol sahibi olduğunun bir fonksiyonudur ve pasif iş, aktif iş, düşük zorlanmalı iş ve yüksek zorlanmalı iş olarak dört tür iş ortaya çıkarır (Karasek, 1979: 288).

İş kaynakları, çalışma koşulları özellikle zor olduğunda akış deneyimini iyileştirmek için özellikle önemli olabilirken kendi başlarına o kadar değerli olmayabilir. Bu durum, Karesek'in hem iş taleplerinin zorluğunun hem de yüksek iş

kararı serbestliğinin (yani, özerklik ve çeşitlilik) mevcut olduğu "aktif işler" (1979) kavramı ile tutarlıdır. Bu tür işler, hem iş başında hem de iş dışı kişisel gelişim ile ilişkilidir (Habe ve Tement, 2016: 31). Yapılan araştırmalar, aktif işlerde çalışmada akışı deneyimleme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir (Fagerlind ve diğerleri, 2013). Çünkü aktif işlerdeki özerklik ile zorlayıcılık işten keyif alma ve çalışmada içsel motivasyonu artırırken, özerkliğin çalışmada akış deneyimi boyutlarının en önemli yordayıcısı olduğu görülmüştür (Habe ve Tement, 2016: 29).

1.5.2.2. Öz-Belirleme (Özerklik) Teorisi

Öz-belirleme/Özerklik (Self-Determination), kişilerin kendi davranışlarını başlatma ve düzenlemelerinde seçim duygusu yaşamalarını ifade eder (Deci, Connell ve Ryan, 1989). Teori, insanların özünde tutarlı bir benliğe sahip olduğu, psikolojik gelişme eğilimleri olan, yaşantılarını bütünleştirmek ve var olan engellerin üstesinden gelmek için çabalayan aktif varlıklar olduğu vurgulamaktadır (Ryan ve Deci, 2000; Deci ve Ryan, 2002). Teori içerisinde, özerklik, yetkinlik ve ilişkide olma olarak adlandırılan üç temel psikolojik ihtiyaç yer almaktadır. Kurama göre bu temel psikolojik ihtiyaçların evrensel olduğu kabul edilmektedir (Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Deci, 2000). Öte yandan, bu teoriye göre, kişilik kendi gelişimini sürdürecektir. Bu gelişim ya da kendi kendine düzenleme kişi kendini bütünleştirmeye ve daha yüksek bir varlığa ulaşma arzusuna doğuştan gelen bir eğilime sahip olduğu için kişinin genetik kodlarında vardır (Edmunds ve diğerleri 2006).

Özerklik, yetkinlik ve ilişkide olma ihtiyacı, içsel motivasyonu destekleyici psikolojik bir temeldir ve bu unsurlar akış deneyimi üreten koşullarda mevcut olabilir (Seifert ve Hedderson, 2010: 278). Örneğin yapılan bir araştırmada, çalgı aleti çalma performansı incelenen öğrencilerin yüksek düzeyde akış deneyimi, algılanan yeterlilik ve özerklik, içsel motivasyon deneyimlediğini bildirdiği ortaya çıkmış ve Öz-Belirleme Teorisi'nin akış deneyimi üzerinde doğrudan etkisi olduğu sonucuna varılmıştır (Valenzuela ve diğerleri, 2017:1). Bir başka araştırma sonucunda ise özgürlük hissi ve özerkliğin bir etkinliğine katılma ve akışı deneyimlemede önemli unsurlar olduğu ortaya çıkmıştır (Seifert ve Hedderson, 2010). Bununla birlikte, hedef netliği, anında ve net geribildirim, beceri ile zorluklar arasında bir denge olduğunda akış deneyiminin meydana geldiği düşünülmektedir (Csikszentmihalyi 1988, 1997; Csikszentmihalyi ve diğerleri, 2005). Bu kapsamda, akış deneyiminin Öz-Belirleme Teorisi ışığında çalışıldığını söylemek mümkündür.

1.5.2.3. İş Talepleri-Kaynakları Modeli

Akış deneyimi ile ilişkili olan bir diğer teori ise İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) Modelidir. İş Talepleri-Kaynakları (JD-R) Modeli birçok iş sonucunu araştırmak için kullanılmıştır (Kasa ve diğerleri, 2020: 168) ve çalışma ortamında çalışanın iyilik halinin nasıl üretebileceğini ön görmeye dayalı bir modeldir (Bakker ve diğerleri, 2003; Demerouti ve diğerleri, 2020). İş talepleri, işin sürekli fiziksel ve / veya psikolojik (bilişsel ve duygusal) çaba veya beceri gerektiren ve bu nedenle belirli fizyolojik ve / veya psikolojik maliyetlerle ilişkilendirilen psikolojik, sosyal ve organizasyonel yönlerini ifade etmekte iken; iş kaynakları; işin hedeflerine ulaşmayı işlevsel kılan, kişisel büyümeyi, öğrenmeyi ve gelişimi teşvik eden fiziksel, psikolojik, sosyal ve organizasyonel yönleri ifade etmektedir (Bakker ve Demerouti, 2007:312).

Çalışma ortamında çalışanlardan beklenen iş talepleri ile çalışanların sahip oldukları beceri ve profesyonel yetenekler uyumlu olduğu durumda akış deneyimi ortaya çıkmaktadır (Bakker, 2008). Bunun yanı sıra, çalışanlara sağlanan iş kaynakları çalışanlardan beklenen talepleri karşılayabilecekleri inancını ortaya koymakta (Bakker, Demerouti ve Euwema, 2005), verilen görevlerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesini sağlamaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007). Böylece, akışın deneyimlenmesinde etkili olmaktadır (Mäkikangas ve diğerleri, 2010).

Çalışma koşulları ve bu koşulların, çalışanların iyilik hallerine olan etkileri 1960'lı yılların başından beri çalışılmaktadır. Ancak, çalışma koşullarına odaklanan çalışmaların büyük çoğunluğu olumsuz sonuçlara odaklanmıştır. 1990'lı yıllara gelindiğinde, pozitif psikoloji akımının etkisi ile birlikte çalışma koşulları ile ilgili olumsuz boyutların yanı sıra olumlu boyutlara odaklı bir yaklaşım gelişmiştir (Kaya, 2016: 3). Böylece, pozitif psikoloji akımı içinde gelişim gösteren akış deneyimine ilişkin çalışmalar bu alana odaklanmıştır.

Genel anlamda, akışı deneyimleyen çalışanlar, tipik olarak tamamen ödüllendirici ve değerli olarak algılanan görevi tamamlamaya kendini adanmıştır. Bu süreçte de, iş özellikleri iş kaynakları, kişisel ve örgütsel kaynaklar (Schaufeli ve Bakker, 2004) gibi öncüllerin akış deneyimi ile olumlu ya da olumsuz biçimde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Kasa ve diğerleri, 2020: 172). Akış deneyimi ve İş Talepleri-Kaynakları Modeli odağında yapılan araştırmalar iş kaynaklarının akış deneyiminin ana öncülü olduğunu göstermekte ve insan kaynakları yöneticileri için, kaynakların kullanılabilirliğini desteklemek ve iş taleplerini izlemek için iş yerinde akış deneyimini

teşvik etmeye yönelik öneriler sunulmaktadır (Colombo ve Zito, 2014: 255).) Çünkü yeterlilik ve sahip olunan beceri inançları gibi kişisel kaynaklar ile sosyal destek iklimi ve net hedefler gibi organizasyonel kaynaklar çalışmada akış deneyimini kolaylaştırır. Aynı zamanda, çalışmada akış deneyimi, kişisel ve organizasyonel kaynaklar üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Salonova ve diğerleri, 2006: 1).

1.5.2.4. Genişlet-İnşa Et Teorisi

Akış deneyimi ile ilişkili olduğu görülen diğer teori Fredrickson'ın (1998, 2002) Genişlet-İnşa Et Teorisidir. Teoriye göre akış deneyimi gibi olumlu deneyimler, bir kişinin biliş, dikkat ve davranışını düzenlemede önemli bir rol oynar (Fredrickson, 1998). Genişlet-İnşa Et Teorisi, akış deneyimi tarafından ortaya çıkarılan potansiyel yaratıcılıkla ilgili süreçlere daha derin bir bakış açısı sağlar ve akış deneyimi gibi olumlu deneyimlerin bir kişinin düşünce-eylem birikimlerini genişlettiğini, böylece artan direnç, işleyiş ve davranışa katkıda bulunabilecek kişisel kaynakları ve becerileri geliştirdiğini iddia etmektedir (Stollberger ve Debus, 2019: 3). Çünkü akış deneyimi kişinin kendi iyiliği için son derece ödüllendirici olarak algılanır ve bu nedenle, akış deneyiminde tüm dikkat eldeki göreve yönlendirilerek bir dalma durumuna yol açar. Aynı zamanda, dikkat görevden ilgisiz uyaranlardan korunur ve aktivite kolay ve zahmetsizdir. Bu, akış deneyiminin enerji harcaması açısından oldukça verimli bir durum olduğunu göstermektedir. Buna göre de, optimum enerji kullanımı için, ilgili iş süreçlerinde akışı teşvik etmek yararlı bulunmaktadır (Prefier ve diğerleri, 2020: 204).

Genişlet-İnşa Et Teorisi'ne göre; olumlu duygular, insanların anlık düşünce-eylem birikimini genişletir ve kalıcı kişisel kaynaklarını oluşturur. Araştırmalar, sevinç, mutluluk ve ilgi gibi olumlu duyguların uzun vadeli uyarlanabilir faydalara sahip olduğunu ortaya koymuştur (Fredrickson ve Branigan, 2005). Yapılan araştırmalarda iş kaynakları elde edildiğinde, çalışanların onları korumak için motive olduğu, böylece çalışmada akışın deneyimlendiği ve bu durumun zamanla daha fazla kişisel ve örgütsel kaynaklara yol açarak gelişim gösterdiği gözlenmiştir, Genişlet-İnşa Et Teorisi'nin akış deneyiminin gelişimi ile tutarlı hâle geldiği sonucuna varılmıştır (Salonov ve diğerleri, 2006: 6). Çünkü akışı deneyimleyen çalışanlar görevlerinde istekli oldukları ve görevlerini yerine getirebildikleri süreyi arttırırlar (Fredrickson, 1998). Örneğin, Genişlet-İnşa Et Teorisi keyif ve yaratıcı oyunun ikili olarak ilişkili olduğunu öngörür. Artan neşe, yüksek düzeyde özerkliğe sahip

oyuncuların tepkilerini genişletir ve bu da gerçek zorluk seviyesini yükseltir (Walker, 2010: 8). Böylece, Genişlet-İnşa Et Teorisi'nin çalışmada akış deneyimini açıklamada etkili olduğu söylenebilir.

1.5.2.5. Çalışmada Akış Deneyimi Boyutları ile Akış Deneyimi Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir İnceleme

Csikszentmihalyi 1990 yılındaki bir çalışmasında, akış deneyimini işyerinde uygulayarak çalışanın algıladığı beceri ve işin zorluklarını, olumlu duygu durumlarını, içsel görev ilgisini, ekstra rol performansı ile başarıya yönelik ihtiyaçlarını incelemiştir (Csikszentmihalyi, 1990). Bu incelemenin sonucunda “anında geri bildirim, orantılı zorluklar ve beceriler ile net hedefler” gibi akış deneyimi boyutlarının çoğu iş aktivitelerinde bulunduğu için çalışmada akışın deneyimlenmesini olası görmüştür (Fullagar ve Kelloway, 2009: 596). Ancak, genel anlamda akış deneyimi için dokuz boyut sınıflaması yapılırken; çalışmada akış deneyimi için üç boyut sınıflandırılmıştır. Öte yandan, çalışmada akış deneyiminin üç boyutu içinde, genel olarak dokuz akış deneyimi boyutunun bir araya getirilmiş olduğu görülmektedir. Bu boyutların, çalışmada akış deneyimi kapsamında hangi boyutlar içinde yer aldığını görebilmek için bir karşılaştırma yapılmış ve bu karşılaştırmaya Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 3: Akış Deneyimi Boyutları ile Çalışmada Akış Deneyimi Boyutlarının Karşılaştırması

Akış Deneyiminin Boyutları	Çalışmada Akış Deneyimi Boyutları		
	1. Çalışmaya Kendini Verme	2.İçsel Çalışma Motivasyonu	3. Çalışmadan Keyif Alma
1.Zorluklar ve Beceriler Arasındaki Denge		...Çalışmada akış deneyimleme sıklığı hem zorluklar hem de beceriler yüksek ve dengede olduğunda üretilir (Llorens ve diğerleri, 2012: 125)...	...Hem eğlenceli hem de zorlu işin sonucu (Ryan and Deci, 2000)... ...Zorlu faaliyetlerde bulunurken ustalık edinme fırsatı (Deci ve Ryan, 1985)... ...Görev taleplerine uygun koşullar altında çalışan becerileri ile ilgili faaliyetler (Keller ve Bless, 2008: 198)...
2.Faaliyet ve Farkındalığın Birleşmesi			... Çalışan yaptığı işe sürekli olarak ilgi duyabilir ve bağlılık gösterebilir (Harackiewicz ve Elliot, 1998)... ...Çalışan gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenir (Csikszentmihalyi, 1997)... ...Çalışan işlerinin daha ilginç ve anlamlı olduğunu düşünür (Amabile

Akış Deneyiminin Boyutları	Çalışmada Akış Deneyimi Boyutları		
	1. Çalışmaya Kendini Verme	2. İçsel Çalışma Motivasyonu	3. Çalışmadan Keyif Alma
			ve diğerleri, 1994)...
2. Net Hedefler			...Açık hedefler (Keller ve Bless, 2008: 198).. ...Açık ve yakın hedefler (Šimleša ve diğerleri, 2018: 239)...
4. Anında Geri Bildirim			...Anında geri bildirim (Keller ve Bless, 2008: 198)...
5. Kendini Verme	...Tamamen kendini vermiş zihin durumu (Csikszentmihalyi, 1990).. ...Çalışan kendini tamamiyle işine verir (RodríguezSánchez ve diğerleri, 2011: 75)...		
6. Kontrol Hissi			
7. Öz Bilinç Kaybı	...Zihnin bilinçlilikle sınırlandırılmış olan boyutu (Sheldon ve diğerleri, 2015: 2).. ...Çalışmaya kendini verme, çalışanın öz bilincinikaybetmesine neden olur(Alarcon ve Edwards, 2011)...		
8. Zaman Çarpıtması	...Çalışan zamanın hızla geçtiğini hisseder (Basikin, 2007: 5).. ...Zamanın hızlı bir şekilde geçtiğini düşündüğü, kendini verme durumu oluşur (Schaufeli ve diğerleri, 2002).. ...Çalışmada harcanan zaman hakkında farkındalık hissini içerir (Garg ve diğerleri, 2017: 3).. ...Çalışan etrafındaki her şeyi unuttur, zaman onun için hızlı geçer (Colombo ve Zito, 2014: 256)...		
9. Ototelik Deneyim			...Akış deneyimi, kendisi ödül olan, çözümlerinden ve sonuçlarından daha fazla içsel olarak motive edici veya ototelik faaliyeti anlama arzusundaki bir yapıdır (Primus ve Soennenburg, 2018: 106).

Kaynak: Araştırmacı tarafından literatürden elde edilen bulgular ışığında hazırlanmıştır.

Tablo 2'ye göre; akış deneyiminin “kendini verme, öz bilinç kaybı ve zaman çarpıtması” boyutlarının “çalışmaya kendini verme” boyutu kapsamında ele alınabildiği; “zorluklar ve beceriler arasındaki denge” boyutunun “çalışmadan keyif alma” boyutu içerisinde ve “net hedefler, anında geri bildirim, kontrol hissi ve ototelik deneyim” boyutlarının ise içsel çalışma motivasyonu içinde yer aldığı görülmektedir.

1.6. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİNİN SONUÇLARI

Akış deneyimi, insan yaşamında olumlu duygulanımı, yaratıcılığı, yoğunlaşmayı, öğrenmeyi, anlam-amaç bulmayı ve bağlanma hissinin teşvik eden psikolojik bir durumdur (Boniwell ve Ayers, 2013). İnsan yaşamının hemen hemen tüm alanlarında gözlemlenebilen bir durumdur. İnsanı ilgilendiren spor, sanat, müzik, dans ve ciddi boş zaman deneyimlerimde olduğu kadar çalışma yaşamı bağlamında da etki ve sonuçlarına yönelik çalışmalar mevcuttur. Bu bağlamda, çalışmada akış deneyimi ve etkilerine yönelik yapılmış araştırmalarda vardır. Günümüze değinyapılmış, literatürden ulaşılabilen araştırmalarda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmektedir.

Çalışmada akış deneyimi iş performansının göstergeleri ile pozitif yönde ilişkilidir (Bakker ve van Woerkom, 2017: 47). Bunun yanında, insanların akışı deneyimleme düzeyi, bir kişinin yaptığı işin türü veya performans yönetimiyle ilgili diğer faktörlerden etkilenebilir. İnsanların kontrol duygusu akış deneyimi ile artar, bir faaliyetin gereklerine her uygun cevap çalışanın kendi performansına olan güvenlerini artırır. Bu noktada insanlar aktiviteden keyif alır ve akışı deneyimler, hedefe ulaşmada tatmin bulurlar ve tekrarlanan mikro-kazançlar ile yinelenen tatmin ortaya çıkarır (Quinn, 2005: 629). Akış deneyiminin hem bir döngü halinde deneyimlendiği belirtilebilir.

Çalışma yaşamında akış deneyiminin sonuçlarına ilkin Türkiye’de de yapılmış araştırmalara mevcuttur. Bu araştırmalara göre çalışmada akış deneyimi iş ile bütünleşme hissi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda, iş ile bütünleşme ve iş doyumunu arasında anlamlı bir aracılık etkisi vardır (Güzel ve diğerleri, 2020: 457). Başka bir ifadeyle, çalışmada akış deneyimi dolaylı olarak iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bir başka araştırma sonucuna göre çalışmada akış deneyiminin, meslek aşkı ile iş tatmini arasında aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı araştırma sonucunda, çalışmada akış deneyiminin

meslek aşkı ile iş tatmininin tüm boyutları ile olan ilişkisi de pozitif yönlü ve anlamlıdır (Akçakanat ve diğerleri, 2020: 92-94).

Bir araştırmada kullanıcının teknoloji üzerinde algılanan kontrolü ve kullanıcıyı sanal ortama taşıyabilme kabiliyetinin akış deneyimini kolaylaştırdığı; ancak kendi içinde akış deneyiminin, kullanıcılarda beklenen yaratıcılık algısını etkilemediği; sadece keşifsel davranış ve olumlu etki yoluyla beklenen yaratıcılık algısını dolaylı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır (Zaman ve diğerleri, 2010: 1). Başka bir araştırma sonucu ise dışadönüklük ve sorumluluk bilincinin akış deneyimi ile iş performansı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiğini, bu sayede akış deneyiminin iş performansını arttığını göstermiştir (Lin ve diğerleri, 2013: 33). Örneğin, rekabetçi performans üzerinde farklı etki faktörlerini incelenmek için tasarlanan bir araştırmada her oyuncu oyunun sonucunda elde ettiği kazanç veya kayıp açısından değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlarda düşük ve orta derecede fizyolojik uyarılmanın, e-spor sırasında en iyi performansı elde etmek akış deneyiminin önemli olduğu görülmüştür (Schmidt ve diğerleri, 2020: 1). Bir başka araştırma ise maraton yarışı sırasında akış deneyiminin gelecekteki motivasyonla ilgili olduğunu; ancak doğrudan yarış performansı ile bağlantılı olmadığını ortaya koymuştur (Schüler ve Brunner, 2009: 168). Bir başka açıdan ise proje yönetimi simülasyonuna katılan 85 kişi ile oluşturulan ekip ile yapılan araştırma sonuçları; akış deneyiminin grup performansını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu ilişkiye grubun hedefe bağlılığı ve ekip üyeleri arasındaki bilgi alışverişi düzeyi aracılık etmektedir. Böylece, proje yönetiminde grup yöneticileri, gruplarındaki akış deneyimini teşvik eden müdahaleleri uygulamalıdır (Aubé ve diğerleri, 2014).

Bazı araştırmacılara göre akış deneyimi, çalışma yaşamında (Csikszentmihalyi ve LeFevre, 1989) ve yaratıcılık süreçlerinde (Csikszentmihalyi, 1996) önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Yapılan bir araştırma sonucuna göre; çalışmada akış deneyimi, yüksek düzeyde yaratıcılık ve yenilikçiliğin önemli bir öncülü olarak ele alınmıştır. 230 kişinin gözlemlendiği deneysel bir araştırmada günlük tasarım düşünme alıştırmalarında bireysel ve grup düzeyinde yaşanan akış deneyimi incelenmiştir. Katılımcıların lego parçalarıyla fikirlerinin üç boyutlu modellerini inşa ettikleri ve bu modeller hakkında hikâyeler anlattıkları bu uygulamada (Lego Serious Play) çalışma yaşamında yaratıcı düşünme ve iletişim becerilerinin geliştirilmesinde akış deneyiminin olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Primus ve Sonnenburg, 2018: 104). Çalışma yaşamında akış deneyimi,

maksimum performansa imkân sağladığı ve bu sayede yenilikçi çıktıları daha da güçlendirdiği (Ishimura ve Kodama, 2006), sık sık deneyimlenen akışın daha yüksek düzeyde yenilikçiliğe yol açtığı belirtilmektedir (Csikszentmihalyi, 2003). Dolayısıyla, yenilikçi çıktının, akış deneyiminin bir sonucu olduğunu söylemek mümkündür.

Tayvan'daki Kinmen savaş alanlarını ziyaret eden turistler için turist rehberinden memnuniyeti arttırmak için, tur rehberinin anlatımı ve yorumu ile algılanan oyun ve akış deneyiminin aracılık etkisi değerlendirilmiştir. Analizler sonucunda tur rehberinin anlatım ve yorumunun turist memnuniyeti üzerinde olumlu biçimde etkili olduğunu ve turist memnuniyetinin de varış yeri bağlılığını etkilediği ortaya çıkmıştır. Böylece, turizm deneyimlerinde yüksek derecede oyun hissi ve akış deneyimi turizmden hizmet memnuniyetini de arttırmıştır. Genel olarak, bu araştırma sonuçları Kinmen savaş alanındaki turizm yöneticilerine seyahat ürünlerinin ve hizmetlerinin tasarımlarını geliştirmelerine yardımcı olabilecek bilgiler sunmuştur (Kuo ve diğerleri, 2016). Benzer olarak başka bir araştırma ise gezginlerin sanal gerçeklik deneyimlerinde akışı nasıl deneyimlediklerini incelemek için anket ve deney uygulaması yapmıştır. Sonuçlara göre; kontrole kıyasla uyarılma, gezginlerin akış deneyimlerine aracılık etmede daha güçlü bir role sahiptir (Huang ve diğerleri, 2020: 736). Bunun yanı sıra, uzmanlık davranışları ile akış deneyimi arasında anlamlı bir ilişki vardır (Baumann ve Scheffer, 2010). Özellikle Ar-Ge çalışanları için akış deneyimi motive edici bir faktördür (Xu ve diğerleri, 2010: 1697).

Çalışmada akış deneyimi ve hemşirelerin memnuniyet düzeyi, bağlılık ve psikolojik iyi oluş göstergeleri arasındaki ilişkiyi 224 hemşireden toplanan verilerle inceleyen bir araştırma sonucuna göre, akış deneyimi çalışmadan daha fazla memnun olma ve işe bağlılık ile ilişkili görülmektedir (Burke ve diğerleri, 2016). Banka çalışanları arasında yapılan bir diğer araştırma sonucuna göre akış deneyiminin, tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında; işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kasa ve Hassan, 2017). Böylece, çalışanların akışı deneyimlemeleri için doğru koşulları yaratarak, örgütsel vatandaşlık davranışının düşme olasılığının azaltılabileceği görülmüş, organizasyon içinde tükenmişlik deneyimini en aza indirmek ve örgütsel vatandaşlık davranışını arttırmak için akış deneyimini geliştirmede profesyonel danışmanlık hizmetleri sağlanması önerilmiştir (Burke ve diğerleri, 2016: 688-689).

Tayvan'da 20 teknoloji şirketinde, 341 çalışan arasında yapılan bir araştırmanın sonuçları iş özelliklerinin, akış deneyimi üzerinde, akış deneyiminin de hizmet kalitesi üzerinde doğrudan ve önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Kuo ve Ho, 2010: 1). Çalışanların zorluk, beceri ve öznel deneyimleri; keyif, ilgi ve kendini verme açısından deneysel örnekleme yöntemi kullanılarak ölçülen bir çalışmada ve 60 çalışandan oluşan toplam 6981 gözlem gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, zorluklar ve becerilerin çalışmada akış deneyiminde öne çıkan faktörler olduğu görülmüştür (Ceja ve Navarro, 2012: 1101).

Pakistanda, sağlık sektöründe hem özel hem de kamu kurumlarında çalışan toplam 168 profesyonel çalışan arasında yapılan bir araştırmanın sonucu çalışmada akış deneyiminin tükenmişliği azalttığını ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışmadan keyif alan ve çalışmaya kendini veren çalışanların daha az tükenmişlik yaşadığı ve işlerinde algıladıkları baskı hissini düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Bajwa ve diğerleri, 2020: 2519-2521).

Görüldüğü gibi çalışmada akış deneyiminin çalışma ortamındaki etkileri üzerine yapılan araştırmalar özellikle 2000'li yılların başından itibaren araştırmacıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. Yukarıda bahsi geçen literatür bulguları ışığında çalışmada akış deneyiminin çalışma yaşamı bağlamında doğrudan ya da dolaylı biçimde olumlu sonuçlar ortaya çıkardığı söylenebilir. Bu sonuçlara göre, çalışma yaşamında akış deneyiminin iş yaşam dengesini sağladığı, işle bütünleşmeyi ve meslek aşkını olumlu yönde etkileyerek iş doyumuna imkân verdiği, çalışanın işi üzerinde kontrol duygusu yaratarak performans artışı sağladığı görülmektedir. Bunların yanında, çalışmada akış deneyiminin; işten ayrılma niyetini azalttığı ve örgütsel vatandaşlık davranışını, uzmanlık davranışlarını arttırdığı, bir motivasyon unsuru olduğu, keyif alma ve kendini çalışmaya vermenin çalışanların tükenmişlik düzeylerini düşürdüğü sonuçlarına ulaşılmıştır. Bir başka açıdan ise çalışma yaşamında akış deneyiminin yenilikçilik ve yaratıcılığı geliştirdiği, tekrar eden akış deneyiminin daha yüksek yenilikçiliğe yol açtığı, maksimum performansa imkân sağladığı ve bu sayede yenilikçi çıktıları daha da güçlendirdiği bulguları da mevcuttur. Bu bağlamda, daha önce literatürde de ele alınmış olan yenilikçilik ve yaratıcılık, yenilikçi çıktı üzerindeki olumlu etkilerine benzer biçimde fikir arama, fikir üretme, uygulamaya başlama faaliyetleri ve engellerin üstesinden gelme gibi yenilikçi davranış boyutları üzerinde de olumlu etkilere sahip olacağı öngörülebilir.

İKİNCİ BÖLÜM

YENİLİKÇİ DAVRANIŞ

Günümüz çalışma yaşamında organizasyonlar rekabet edebilir konumda olabilmek; uzun vadede ayakta kalabilmek için sürekli yenilik yapmak ve yenilikçi olmak zorundadırlar (Banbury ve Mitchell, 1995; Roberts, 2006: 655; Cefis ve Marsili, 2006: 627). Yenilik, organizasyonların başarısı ve uzun ömürlülüğü için önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Millet ve diğerleri, 2017: 1000). Bu nedenle, yenilik, yenilikçilik ve yaratıcılık hem teorik araştırmalarda ve hem de uygulamada öncelikli konular olarak görülmektedir. Öncelik verilen alanlardan biri ise çalışma yaşamıdır (<https://home.edweb.net/creative-brain-neuroscience-creativity/>, 01.10.2018).

Yenilik, yenilikçilik ve yaratıcılık üzerine yapılmış çalışmalar incelendiğinde, günümüz çalışma yaşamında yenilik ve yenilikçilik konularının gerekli, zorunlu ve yeni bir alan olduğuna yönelik pek çok tartışma mevcuttur. Ancak bu konuların geçmişte de oldukça önemli bir alan olarak kabul gördüğü ve çalışıldığı dikkat çekmektedir. Van de Ven (1986); Scott ve Bruce (1994); Sharma ve Chrisman (1999); Janssen (2000) ve De Jong ve Den Hartog (2007) gibi birçok bilim insanı herhangi bir organizasyonun sürdürülebilir yenilikler yapabilmesinin çalışanlarının yenilik algıları ve yenilikçi olma eğilimleriyle, başka bir ifadeyle yenilikçi davranışları ile bağlantılı olduğu üzerinde durmuştur (Van de Ven, 1986: 590; Janssen, 2000: 51; Scott ve Bruce, 1994: 584; Sharma ve Chrisman, 1999: 8; De Jong ve Den Hartog, 2007: 57). Yenilikçilik ve yenilikçi davranış alanındaki araştırmaların yaklaşık 80 yıldır yapıldığını söylemek mümkündür.

2.1. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ, KAPSAMI VE ÇALIŞMA YAŞAMINDA GİDEREK ARTAN ÖNEMİ

Geçmişten günümüze üzerinde önemle durulan, bilimsel araştırma ve tartışmalara konu olan yenilik çalışmalarının bir parçası olarak yenilikçi davranışın, öncelikle literatürdeki yerini incelemek ve ortaya koymak araştırmamızın alt yapısını oluşturmak açısından önemlidir. Bu amaçla bu bölümde yenilikçi davranışın tanımına, psikoloji ve davranış bilimleri içindeki yerine, çalışma yaşamında giderek

artan önemine, benzer kavramlar ile yakın ilişkili teorilere ve boyutlarına değinilecektir.

2.1.1. Yenilikçi Davranış

Yenilikçi davranış bağlamındaki çalışmalar ilk olarak, yenilik üzerine yapılan psikolojik araştırmalarla ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalar “yenilikçi iş davranışı”, “çalışanın yenilikçi davranışı” (Xerri ve diğerleri, 2009: 1), “çalışmada yenilikçi davranış/yenilikçi davranış” (Wojtczuk-Turek ve Turek, 2015: 397) kavramlarını ortaya koymuştur. Bu üç farklı kavram ya da ifade şekli aynı içeriğe sahiptir. Bu nedenle, bu tezde kavram karmaşasına yol açmamak için yalnızca “yenilikçi davranış” kavramını kullanmak tercih edilmiştir.

Yenilikçi davranış, basit anlamda kişinin yeni ve faydalı, özgün fikirleri, süreçleri ve ürünleri çalışma ortamına katmayı amaçlayan davranışlarıdır (Farr ve Ford, 1990). Aynı zamanda fikirlere öncülük edilmesini (De Jong ve Den Hartog, 2010: 19), fikir üretimi ve ortaya çıkan fikri uygulamayı kapsayan (Krause, 2004: 98) çalışma ortamında çalışanın kişilik özellikleriyle ilişkili bir davranıştır (Janssen ve diğerleri, 2004: 129). Yenilikçi davranışın faydalı bir fikrin ya da yeniliğin ortaya çıkışından uygulanmasına kadar geçen süreçte aktif olarak sergilenen bir davranış olduğu söylenebilir.

Çok boyutlu bir süreç olarak özgün ve yeni fikirlerin tanıtımı ve uygulanmasını ifade eden yenilikçi davranış (Xerri ve Brunetto, 2013: 3167), giderek çok yönlü gelişim gösteren bir yapıya sahip olmuşsa da (Krause, 2004: 98); hâlen tanımı üzerinde hemfikir olunmuş değildir (Spiegelaere ve diğerleri, 2014: 6). Bu nedenle, öncelikle yenilikçi davranışın tanımlarına yönelik literatürden elde edilen bilgiler ışığında bir inceleme yapmanın, bu çalışma için önemli olduğu düşünülmüştür. Bu amaçla çeşitli alanlarda, farklı araştırmacılar tarafından yapılmış çalışmalarda yer alan yenilikçi davranış tanımları Tablo 3’te bir araya getirilmiştir.

Tablo 4: Yenilikçi Davranış Tanımları

Tanım
Yenilikçi davranış;
Doğrudan veya dolaylı olarak organizasyon verimliliğini etkileyen organizasyon üyelerinin faaliyet ve etkileşimlerini ifade eder (http://www.businessdictionary.com/definition/workplace-behavior.html , 29.08.2018).
Çoğu çalışanın işinin tipik bir parçası olmayan, görev tanımında belirtilmeyen isteğe bağlı davranışı ifade eden ekstra rol davranışdır (Katz ve Kahn, 1978: 677).
Kişinin fikrini, kendi işi bağlamında şekillendirmesidir (Van de Ven, 1986: 605).
Yenilik dinamiklerinin etkinliği ve fikir üretimi; gerçek fikrin oluşmasını sağlayan gerekli gücü kazanma ve güç birliği inşası; fikrin farkına varma ve yenilik üretimi; alışılmış asıl örnek, plan ya da ürünün bir modele dönüştürülmesi; benimsenmiş bir fikrin, ticarileşmiş bir ürünün, yaygınlaşmış bir modelin aktarımıdır (Kanter, 1988: 173).
Kişinin içinde bulunduğu organizasyon ya da birimde, çalıştığı işle ilgili yeni ve kullanışlı fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin ya da yönetmeliklerin tanıtımında istekli ve öncü olmasıdır (Farr ve Ford, 1990).
Yeni bir ürün, hizmet veya yönetim sistemi biçimini ve organizasyon üyeleri için yeni çalışma programı oluşturabilecek yeni düşünce veya davranışların üretimi, gelişimi ve istihdama dâhil edilmesidir (Damanpour, 1991: 584).
Müşterilerin talep ettiği değişikliklere tam ve hızlı biçimde cevap verme; çalışanın yenilik yollarını düşünebilmesini genişleten kişisel ve organizasyonel performans amacına yönelik, organizasyonda yenilikçi düşünebilmeyi üretme, geliştirme ve uygulama eylemidir (Woodman ve diğerleri 1993: 315).
Farklı aktivite ve farklı kişisel davranış gerekleri ile çok aşamalı bir süreçtir (Scott ve Bruce, 1994: 582).
Yeni ya da farklı bir şeyin yaratılmasını yansıtan; yeni bir ürün, hizmet, fikir, yöntem, işlem veya süreç oluşturulmasını içeren değişim odaklılıktır (Spreitzer, 1995).
Dinamik bir iş ortamında sergilenen, organizasyonun karmaşık ortamında çalışanın karşısına çıkan yeni zorluklarla mücadele etmesine yardımcı olan ekstra rol davranışdır (Scott ve Bruce, 1998).
Görevin gerektirdiği performansa ve gruba ya da organizasyona fayda sağlamak için bir iş rolü, grup ya da organizasyon içinde yeni fikirlerin yaratılması ve uygulanması; fikrin farkına varılması, fikir üretimi ve fikir tanıtımı olarak karmaşık bir görev tanımı ve farklı davranış takımlarından oluşan çalışma ortamındaki davranıştır (Janssen, 2000: 288).
Fırsatların araştırılması ve incelenmesi, yeni fikirlerin üretilmesine, bunun yanında kişisel performans ve/veya organizasyon performansını geliştirmek için değişimine, yeni bilgilerin ve geliştirilen süreçleri uygulamaya yönelik davranışlardır (Mumford, 2000: 340).
Yenilikçi pozitif çıktı ve organizasyon için fayda sağlama; yeni iş süreçleri, yeni ürün ve hizmet üretimi için teşvik edilen çalışan davranışdır (West, 2002: 3).
Kişinin çalışma ortamında yeniliği diğer çalışanlardan daha hızlı benimseme derecesi, çalışanın yeni bir ürün veya hizmeti ortaya koymaya yönelik, bireysel gönüllülüğüdür (Blake ve diğerleri, 2003: 156).
Kişinin organizasyon ve/veya grup ve görev performansına faydalı olmak için amaçlanan üretim faaliyetlerine eğilimlerinin toplamıdır (Janssen ve diğerleri, 2004: 129).
Yenilik sürecinde problemlere çözüm bulmak ya da yenilikçi fikirler üretmek ve bunları uygulamak için çaba göstermektir (Huang, 2004).
Bir organizasyonda, yeni bir fikri performansına yardımcı olacak şekilde ve bilinçli biçimde sunan çalışan davranışdır (Shalley ve diğerleri, 2004: 9376).
Fikirleri, süreçlere, ürünlere ya da yöntemlere organizasyon veya grup içindeki roller ile ilişkili olarak istekli bir şekilde başlanması ve uygulanması, çalışanların işyerinde yenilik gerçekleştirmeye istekli olmalarıdır (Dorenbosch ve diğerleri, 2005).
Yeni bir uygulama ya da fikrin yaygın biçimde uygulanmasıdır (Özçer, 2005: 13).
Yeni ürünlerin ve yeni pazarların geliştirilmesine ya da organizasyondaki iş rutinlerinin iyileştirilmesine bağlı davranışlardır (Åmo, 2005: 1).
Çalışanın yeni fikir ve çözümler ürettiği, ardından bunları destekleyici çalışmalar yaptığı ya da bir problemi tanımladığı çok aşamalı süreçtir (Carmeli ve diğerleri, 2006: 78).
Çalışanın istekli olarak fikirleri, ürünleri, süreçleri ve yöntemleri içinde bulunduğu organizasyona ve birimindeki görevine sunması ve/veya buralarda uygulaması, yenilikle ilişkili ya da bağlantılı davranışlarıdır (De Jong, 2007: 18).
Çalışanın yenilik sürecindeki tüm davranışlarını içeren, sonucun ya da çıktının yenilik olması beklenen davranıştır (De Jong ve Den Hartong, 2007: 43-44).
Organizasyonda sunulan fırsatları değerlendirmek için yeni fikirlerin çalışan tarafından bilinçli bir şekilde uygulanmasıdır (Chang, 2008: 1443).
Çalışanın içinde, birimde veya bir bütün olarak organizasyonunda yeni fikirler, ürünler, süreçler ve prosedürler üretme kabiliyeti ve bu yeni fikirleri nasıl ürettiği, nasıl uyguladığı ile ilgili karmaşık bir davranıştır (Yuan ve Woodman, 2010).
Birbiri ile ilişkili dört davranış kümesi (1.problem tanıma; 2. fikir üretme; 3.fikri tanıma; 4. fikri gerçekleştirme) olarak yeniliğin ortaya çıkışında sergilenen davranıştır (De Jong ve Den Hartong, 2010: 34).
Yeni problem çözme fikirlerini kullanıma sokma sürecidir (Ardts ve diğerleri, 2010: 430).
Çalışanın bireysel yenilikçiliğini ifade eder (Jafri, 2010: 64).
Fiziksel ve bilişsel olarak çalışanın kendi çalışma ortamı için yeni ve geçerli olan fikirleri üretmek, tanıtmak ve

gerçekleştirmek amacıyla tek başına veya sosyal bir ortamda gerçekleştirdiği davranışlar toplamının bir parçasıdır (Messmann ve diğerleri, 2010: 23).
İsteğe bağlı çalışan davranışı, öngörülen rol beklentilerinin ötesine geçen ve herhangi bir resmi ödül sistemi tarafından doğrudan veya açıkça tanınmayan davranıştır (Sanders ve diğerleri, 2010: 59).
İşyerinde veya organizasyonun yapısı içinde yeni davranışlar, ürünler, yöntemler veya işlemler uygulanması; çalışanın bilinçli şekilde sergilediği davranışlardır (Tuominen ve Toivonen, 2011: 393).
Yenilik geliştirme hedefine ulaşmak için gerekli bir dizi görevi yerine getirmek amacıyla, çalışanın işi bağlamında ya tek başına ya da sosyal bir ortamda gerçekleştirdiği fiziksel ve bilişsel çalışma faaliyetleri toplamıdır (Messmann ve Mulder, 2011: 68-69).
Yenilik geliştirme sürecinin karmaşık tekrarlamalı sürecine gömülü, birbirinden bağımsız görev ve faaliyetlerden oluşan bütünsel bir yapıdır (Messmann, 2012: 71-72).
Çalışanın içinde bulunduğu bir görev, organizasyon veya grupta fikir, süreç, ürün ve yönetmeliklere, yeniliklere öncülük etmesi ve geliştirmesi, bunların üretimi ile uygulanmasına yönelik tüm davranışlarıdır (De Spiegelaere ve diğerleri, 2012: 5).
Alternatif yollarla düşünme, iyileştirmeler arama, yeni görevleri araştırma, yeni teknolojiler arama, yeni iş metodları uygulama, yeni fikirlerin ortaya çıkması için kaynakları araştırma ve güvenceye alma davranışlarını kapsayan çalışan davranışdır (Dörner, 2012: 11).
Kişinin yeni ve faydalı fikirleri, süreçleri ve ürünleri çalışma ortamına katmayı amaçlayan davranışlarıdır (Mura ve diğerleri, 2012: 2).
Yeni ve geliştirilmiş faaliyet yöntemlerinin tanıtılmasını ve kullanılmasını kapsayan, tanımlanmış bir sonuca ulaşılmasını sağlayan bilinçli bir faaliyettir (Wojtczuk-Turek, 2012: 73).
Çok aşamalı bir süreç olarak, çalışanın mevcut durumda yeni fikirler ile çözümler arayan, geliştiren ve faaliyetleri uygulayan davranışdır (Park ve diğerleri, 2013: 78).
Çalışma ortamında problem çözme etkinliği ve verimliliğin geliştirilmesi için gereken süreçlerdir (Xerri ve Brunetto: 2013: 3167).
Organizasyon düzeyinde çalışanın tüm bireysel faaliyetlerini faydalı yeniliklerin üretimine, tanıtımına ve uygulanmasına yönlendirilmesidir (Turgut ve Begenirbaş, 2013: 108).
Çalışanın isteğe bağlı ve belirtilen rolünün ötesindeki davranışdır (Sanders ve diğerleri, 2013: 65).
Çalışanın yeni fikirler üretmeye ve yeni yaklaşımını/yaklaşımlarını işyerinde uygulamaya dâhil olmasıdır (Wu ve diğerleri, 2014: 1513).
Çalışmada yaratıcılık ve yenilik, yeni ve geliştirilmiş şeyler yapma yöntemlerini geliştirme ve tanıtma için girişimler, çıktılar ve ürünlerdir (Woods ve diğerleri, 2014: 30).
Özgün düşünce, süreç ve çözümlerin uygulanması ya da üretimden, tanıtımdan meydana gelen karmaşık bir çalışma davranışdır (Prieto ve Perez-Santana, 2014: 189).
Yenilik sürecinin ayırt edici aşamalarına benzetilebilir, farklı davranışları içeren çok aşamalı bir süreç; görev hedefleri, süreçler, materyaller, zamanlama ve kişilerarası ilişkiler gibi önemli değişikliklerin önceden var olan bir role dönüşmesi olarak tanımlanabilen rol yeniliğidir (Abstein ve Speith, 2014: 212-213).
Yeni fikirler ortaya çıkarmak için ustaca liderlik gerektiren karmaşık ve çok düzeyli bir olgudur (Anderson, 2014: 3).
Bir rol, grup veya organizasyon içinde ilgili birimlerden yararlanma amacıyla yeni fikirlerin, süreçlerin, ürünlerin veya prosedürlerin üretimi, tanıtımı ve / veya uygulanmasına odaklanmış çalışan davranışlarıdır (De Spiegelaere, 2014: 139).
Bireysel, gruba ilişkin veya örgütsel performansı artırıcı yeni fikirlerin çalışan tarafından istekli olarak ortaya çıkarılması, geliştirilmesi ve uygulanmasıdır (Radaelli ve diğerleri, 2014: 410).
Organizasyonun herhangi bir seviyesinde organizasyonel değer yaratma potansiyeli yüksek ve faydalı yenilikler oluşturma ve etkin şekilde uygulamaya yönelik her türlü çalışan davranışdır (Wojtczuk-Turek, 2014: 12).
Yeni ürün fikirleri, teknolojiler, prosedürler veya iş süreçleri dâhil olmak üzere yeni fikirlerin üretilmesine, işlenmesine ve uygulanmasına, çalışanın organizasyon başarısına yönelik tüm bireysel faaliyetleridir (Nijenhuis, 2015: 3).
Yeni fikirlerin ortaya çıkmasında veya araştırma ve geliştirmede problemlerin çözümünde çalışanın yer almasıdır (Rahman ve diğerleri, 2014: 108).
Finansal, katılımcı ve âdemi merkezîyetçilik mekanizmalarını kullanarak fikir üretme ve uygulamayı destekleyici bir iç iklim geliştirme sürecidir (Bysted ve Jespersen, 2014: 217).
Çalışan tarafından iş rolüne, iş birimine veya içinde bulunduğu organizasyona yeni fikir, ürün, süreç ve prosedürlerin tanıtılması ve uygulanmasıdır (Yuan ve Marquardt, 2015).
Çalışanın organizasyon içindeki yenilik süreçlerine katılımıdır (Pedraza ve diğerleri, 2016: 1014).
Potansiyel olarak yeni, yararlı bir fikir önerme ve yaratmanın kişi ile başlayan çok aşamalı sürecidir (Monteiro ve diğerleri, 2016: 2).
Yeni fikirler yaratma eğilimi ve belirsizliğe karşı toleranstır (Ratnaningsih ve diğerleri, 2016: 85).
Yeni problem çözme fikirlerinin kullanılmaya başlatılma süreci, bu fikrin bilinçli olarak tanıtılması, sonuç olarak bir ürünün, hizmetin veya sürecin geliştirilmesidir (Sanders ve Lin, 2016: 32).
Çalışanın içsel yaratıcılığının görünen yüzüdür (Li ve Hsu, 2016: 2821).
Gönüllü olarak yeni yöntemler ya da görevleri yerine getirme yaklaşımı biçiminde ortaya çıkan davranıştır (Masrek ve diğerleri, 2017: 312).
Bireysel yeniliği incelemek için kullanılan bilimsel bir yapıdır (Jordan, 2017: 3).
Yaratıcı fikirlerin uygulanma aşamasıdır (Özkan, 2017: 181).
Rol, grup veya organizasyon kapsamında fikir, süreç, ürün veya prosedürlerin üretimi, tanıtımı ve / veya

uygulanması için yeni ve işe yönelik olumlu sonuç hedefleyen çalışanın bütün davranışlarıdır (Akhigbe ve Bibiebi, 2017: 277).
Kişi, grup veya organizasyona yarar sağlaması amaçlanan yeni ve faydalı fikirleri üretme ve uygulamaya yönelik çalışanın bilinçli davranışlarıdır (Bos-Nehles ve diğerleri, 2017: 1232).
Kişinin, hayatının her safhasında karşılaştığı duruma göre yenilikçi yöntemler deneyip yeni çözümler üretmesidir (Akgül ve Yavuz, 2019: 56).

Kaynak: Literatür taramasına dayalı olarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 3'te yer alan yenilikçi davranış tanımlarını incelediğimizde tanımların benzer içeriklere sahip olduğu, zamanla kapsamının genişlediği ve farklı açılardan tanımlandığı görülmektedir.

Katz ve Kahn (1978), Farr ve Ford (1990), Scott ve Bruce (1998), Shalley ve diğerleri (2004), Dorenbosch ve diğerleri (2005), De Jong (2007), Chang (2008), Tuominen ve Toivonen (2011), Masrek ve diğerleri (2017) tanımlarında "işyerinde/organizasyonda yeni davranışlar, ürünler ve yöntemleri uygulamada isteklilik, bilinçli davranış ve ekstra rol davranışı" na daha çok vurgu yapmaktadır. De Spiegelaere ve diğerleri (2014) ise yenilikçi davranışın yalnızca ekstra rol davranışı olmadığını, hem radikal değişiklikler hem de giderek artan yenilikler olarak adlandırılabilirliğini ve aynı zamanda işyeri yaratıcılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı, kişisel sorumluluk ve görev alma, çalışan odaklı yenilik gibi kavramlarla da önemli ölçüde örtüşmekte olduğunu öne çıkarmaktadır.

Yenilikçi davranış Kanter (1988), Woodman ve diğerleri (1993), Janssen (2000), Huang (2004), West (2002), Woods ve diğerleri (2014) çalışma ortamında veya ilgili işte yeni fikirlerin yaratılması ve uygulanması, yenilikçi düşünce üretme ve geliştirme, uygulama, fikrin farkına varma ve yenilik üretimi, yenilik sürecinde problemlere çözüm bulabilme ve yenilikçi fikirler üretme, yeni fikirler, ürünler, süreçler veya yöntemler/işlemler üretme kabiliyeti olarak tanımlamaktadır. Scott ve Bruce (1998) ise başka bir açıdan yaklaşarak yenilikçi davranış dinamik bir yenilik süreci şeklinde tanımlamıştır. Başka bir ifadeyle, ilgili işte yeni fikirlerin ortaya çıkışı, yenilikçi düşünme ve bunu geliştirme ya da bir fikrin farkına varma, yenilikçi fikir üretmenin ve bu fikri uygulama kabiliyetini içeren süreçteki dinamik yapının yenilikçi davranış ortaya koyduğu söylenebilir.

Van De Ven'e göre (1986) yenilikçi davranış, kişinin fikirlerini işi bağlamında şekillendirmesi anlamına gelir. Başka bir ifadeyle, yenilikçi davranış kişinin kendine ait bir fikri elindeki mevcut işine uygulamasıdır. Diğer bazı tanımlarda ise yenilikçi davranışın düşünce üretiminden daha geniş kapsamda hem problemlerin farkına

varmayı hem de fikir üretmeyi (Scott ve Bruce, 1994: 1144) ya da hem fikirlerin uygulanmasını hem de bu fikirlere öncülük edilmesini kapsayan bir olgu olarak ele alındığı görülmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 19). Ayrıca, yenilikçi davranışın yaratıcılık ve uygulama aşamasını birleştiren, yeniliği geliştirmek için gerekli bir görev dizisi olduğu belirtilmektedir (Messmann, 2012: 71). Daha geniş kapsamda ise yenilikçi davranış fikirlerin üretimiyle ilişkili davranışların bir grubunu, bunları oluşturma desteğini ve bunların uygulanmasına yardımcı olmayı içerir (Scott ve Bruce, 1998: 8).

Mumford (2000), Woods ve diğerleri (2014), Rahman ve diğerleri (2014), Li ve Hsu (2016), Özkan (2017) yenilikçi davranış yaratıcılık ve yaratıcı davranışa odaklanarak tanımlamıştır. Çünkü yaratıcılık ve yenilikçi davranış birbirini tamamlayan olgulardır. Bunun yanında yenilikçi davranışın yaratıcı ve uygulama olmak üzere iki aşamalı bir süreçte yaratıcılık ve yeniliğin psikolojik modellerine dayandığına (Messmann, 2012: 71) yönelik görüşler vardır.

Mevcut tanımlarda, çalışma ortamında çalışanın kişisel özellikleriyle ilişkili bir davranış (Janssen ve diğerleri, 2004: 129) olan yenilikçi davranış yalnızca organizasyon ve organizasyon kapsamındaki ilgili işlere olan etki ve katkısı üzerinden tanımlandığı ve çıktılarının sadece organizasyona ve göreve/işe mal edildiği dikkat çekmektedir. Ancak, çalışan davranışı ve merkezinde kişi olan bir olgu olarak çalışanın sergilediği veya sergileyebileceği tutum, düşünce ve davranışı yakından ilgilendiren yenilikçi davranışın, çalışan üzerinde yarattığı etki ve sonuçları ile geribildirimleri de önemlidir. Literatürde var olan mevcut tanımlarda kavramın bu yönünün eksik kaldığı söylenebilir.

Tüm tanımlar içinde yalnızca, Monteiro ve meslektaşları (2016) “bir kişiyle yeni potansiyel olarak yararlı bir fikir önerme ve yaratma ile başlayan çok aşamalı bir süreç” (Monteiro ve diğerleri, 2016: 2) tanımında yenilik ve yenilikçilikte çalışanların önemine dikkat çekmiştir. Getz ve Robinson (2003) bir organizasyondaki fikirlerin yüzde sekseninin çalışanlar tarafından başlatıldığını belirterek, çalışanın yeni fikir üretimindeki ağırlıklı önemine dikkat çekmiştir. Çünkü çalışan açısından yenilikçi davranış, onun kişisel olarak kendini gerçekleştirmesini sağlayan yeteneklerinin geliştirilmesi için bir aracı; kişisel, iş ve sosyal başarılarının bir unsurudur (Kamran ve Ganjinia, 2017: 33). Öte yandan, çalışanların yenilik yapma konusundaki istek ve yetenekleri organizasyonun yenilik akışını sağlar (Carmeli ve diğerleri, 2006; De Jong ve Den Hartog, 2007; Janssen, 2000; Scott ve Bruce, 1994; Unsworth ve

Parker, 2003; Xerri ve Brunetto, 2011). Tüm yeniliklerin temeli yeni fikirlerdir ve bu fikirleri başlatan, destekleyen, değiştiren ve gerçekleştirenler de, çalışma ekibini oluşturan kişilerdir (Scott ve Bruce, 1994). Ayrıca, yenilikçi davranış çalışanın motivasyonunu artırdığı, psikolojik sağlığı ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediği için önemli bir başarı faktörüdür. Dolayısıyla, bu durum organizasyonlara önemli katkılar sağlar (Kamran ve Ganjinia, 2017: 33). Bu nedenle, organizasyonlar insan kaynaklarının (İK) öneminin farkına vararak yenilik fikir ve davranışlarını değerlendirerek iş ortamındaki değişimlerle mücadele edebilmelidir (Unsworth ve Parker, 2003). Daha da eskilere gidilecek olursa, Kanter (1983), insan kaynaklarını “değişim ustaları (change masters)” olarak adlandırmıştır. Bunun yanında, bazı araştırmalar çalışanın yenilikçi davranışını açıklamak amacıyla, çalışanın “kişisel entelektüel sermayesi” ifadesini kullanmıştır (Åmo, 2005: 2). Sonuç olarak, her iki ifade çalışanın organizasyon açısından önemine dikkat çekmekte, yenilikçi davranışın hem çalışan hem de organizasyon açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır (Kamran ve Ganjinia, 2017: 33). Genel bir sonuca varmak gerekirse yenilikçi davranış tanımı kapsamının genişlediği ve bir süreç içinde gerçekleşen çok boyutlu bir çalışan davranışını ifade ettiği görülmektedir.

Literatürden elde edilen tanımlardan yola çıkılarak ve tanımlamalarda eksik kaldığı düşünülen çalışanın birey olma boyutu da eklenerek, yeni bir yenilikçi davranış tanımı yapmak gerekirse; “yenilikçi davranış, yeni bir fikir üretmek, aramak ve bulmak için bir çalışanın potansiyel beceri, yetenek ve yetkinliklerini istekli biçimde kullanma sürecini kapsayan ve bu süreçte diğer çalışanlarla fikir ve düşünce paylaşmayı, işbirliği yapma eğiliminde olmayı ve olası/karşılaştığı engellerle mücadele edebilme gücüne sahip olmayı içeren hem çalışan hem de organizasyon için fayda sağlayan bir çalışan davranışdır” denilebilir.

2.1.2. Yenilikçi Davranışın Psikolojisi ve Davranış Bilimleri İçindeki Yeri

Yenilikçi davranış ile ilgili araştırmalar, yeniliğin teknik yönünden ziyade insana odaklanan çalışmalardır (Yuan ve Marquardt, 2015). Yenilik; yönetim bilimi, iletişim ve antropolojiden sosyoloji ve psikolojiye doğru yayılan araştırmalar ışığında bir insan davranışı olarak görülmektedir (Dörner, 2012: 11). Bu nedenle, yenilik alanında yenilikçi davranışın psikolojik ve davranışsal yönünün incelenmesi önemlidir. Ancak, yenilikçi davranışın psikolojik sonuçlarına yönelik az sayıda

araştırma yapıldığı dikkat çekmektedir. Araştırmaların azlığı ise yenilikçi faaliyetler gerçekleştirme konusunda neler yapılabileceğine dair bilgi eksikliğine neden olduğundan alan için bir dezavantaj olmaktadır (Devloo, 2013: 53). Bu noktada, yenilikçi davranışın yenilikçi faaliyetlerin ortaya çıkmasındaki etkisinin göz ardı edildiğini söylemek mümkündür.

Yenilikçi davranış üzerine ilk davranış temelli psikolojik araştırmalardır çalışmalar 80'li yıllarda başlamıştır (West ve Farr, 1992). İlk çalışmaların ardından, 90'lı yıllara gelindiğinde bütün değişimlerin yeniliklere yol açmasa bile, tüm yeniliklerin değişim hakkında olduğu düşüncesi nedeniyle yeniliği yönlendiren psikolojik mekanizmaları anlamının önemine dikkat çekilmiştir (West ve Farr, 1990). Böylece, insan davranışları ve süreçleri üzerine odaklanan araştırmacılar, çalışma yaşamında çalışanların ve grupların yenilikçi davranışlarını etkileyen durum ve faktörleri anlamak için psikoloji biliminden faydalanmışlar (Yuan ve Marquardt, 2015), psikolojinin bir alt dalı olarak bilişten ziyade davranışa odaklanan davranış psikolojisi dâhilinde araştırmalar yürütmüşlerdir (Epstein ve Laptosky, 1999: 183). Yenilikçi davranış çalışanın görevini yerine getirmesi için tek başına ya da sosyal bir ortamda yürüttüğü hem fiziksel hem de bilişsel çalışma faaliyetlerini kapsayan bir davranış olarak ele alınabilir (Messmann ve Mulder, 2011). Bu nedenle yenilikçi davranış belirleyen faktörlerin araştırılmasına destek olmak için, temel bir insan davranışı teorisinin kullanılması önemlidir (Messmann, 2012: 73).

Davranışsal bağlamda psikoloji, bir kişi ya da grubun zihinsel ya da davranışsal özelliklerini inceleyen bir davranış çalışmasıdır ve içinde davranış ile zihin arasındaki bağlantının incelenmesine odaklanan davranış psikolojisi (davranışçılık) yer almaktadır (<https://www.edx.org/learn/behavioral-psychology>, 2.10.2018). Davranış psikolojisine göre; yenilik/yenilikler rastgele dönüşümlerle değil, amaca yönelik insan faaliyetleriyle yaratılan evrimsel bir süreçtir (Loasby, 2002: 28). Çalışan davranışları ise organizasyonlarda daha yaratıcı ve işbirlikçi ortamları teşvik edebilir (CIPD-Report-2014: 15). İnsan davranışı çevresel sorunlara önemli bir katkı sağlamasından dolayı çözümlerin önemli bir bileşeni olarak görülmelidir (Beretti ve diğerleri, 2013: 187).

Davranış psikolojisi, özneliği ele alma ve kontrollü durumlarda gözlemlenebilir davranışlardan bulgu sağlama yolu olarak ortaya çıkmış ve bazı araştırmalar yaratıcılığın davranış psikolojisi içinde gömülü dinamik bir olgu olduğunu öne sürmüştür (Gatzweiler ve Von Braun, 2016: 70). 1960'ların sonundan

itibaren, birkaç davranışçı psikolog yaratıcılık çalışmalarında davranışsal yöntemler uygulamaya ve kavramlar kullanmaya başlamıştır (Epstein ve Laptosky, 1999: 176). Davranış psikolojisinin yanı sıra; yenilik sürecini davranışsal ekonomi temelinde modellemek için yapılmış çalışmalar da vardır (Simon, 1955; Loasby, 1999). Davranışsal yenilik ekonomisi olarak adlandırılan bu alan, yenilik sürecinin belirleyici bir özelliği olan yenilikçilik seçimini etkileyen sistemli bir buluşsal bağlamında yeniliğin davranışsal seçim yönlerini analiz eder ve bir yenilikle karşılaşıldığında tercih edilen, davranışsal ekonomi ve yenilik ekonomisinin bir sentezi olarak önerilir. Kısaca, davranışsal yenilik ekonomisi, yaratıcılık döneminde tercih edilen sezgiler ve önyargıları anlamayı kapsar (Morrison ve Pott, 2008: 2). Yaratıcılık çalışmalarının yenilikçi davranışa yönelik araştırmaların zeminini hazırladığını söylemek mümkündür.

Davranış psikolojisinin yanında psikoloji, sosyoloji ve antropoloji bilimleri üzerine yoğunlaşan davranış bilimleri (Şencan, 1990: 28), insan eylemleriyle ilgilenen ve toplumdaki insan davranışlarını genelleştirmeyi amaçlayan (2019 Merriam-Webster, 01.10.2018), insanlar arasındaki faaliyet ve etkileşimleri araştıran (https://learn.org/articles/What_is_Behavioral_Science.html, 17.07.2019) insanların karmaşık bir dünyada nasıl karar verdiklerini ve nasıl hareket ettiğini inceleyen (Connolly ve diğerleri, 2017: 6) bir alan olarak yenilikçi davranış ile yakından ilişkilidir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde, büyük endüstri kuruluşlarının karşılaştığı günlük sorunların çözümünde psikolojiye yönelmesi ile birlikte, çalışma yaşamı bağlamında davranış bilimleri alanında uygulamalı araştırmaların sayısı ve çeşidi artmış, bu birikimler sayesinde çalışma ortamında davranış bilimleri gelişmeye başlamıştır. Davranış bilimleri ve psikolojisinin akademik çevrelere bir bilim dalı olarak girmesi ise 1960'larda iş insanlarının geleceğin organizasyonlarının davranış bilimleri konusunda eğitilmelerinin önemine odaklanan araştırmalar olmuştur (Şencan, 1990: 24-25). Sonuç olarak, hem davranış bilimlerinin (CIPD Reports, 2014: 17) hem de psikolojinin çalışma yaşamı ile potansiyel bir ilişkisinin olduğu, teori ve uygulamada çalışma yaşamının ilgi alanında olduğu görülmektedir (Axelrod, 1999).

Psikoloji ve davranış bilimlerinin kesişim alanı, özel olarak çalışma yaşamında örgütsel davranış ya da çalışma davranışı olarak incelenmektedir. Örgütsel davranış, genel anlamda işyerinde insan davranışının incelenmesi olarak

tanımlanan, organizasyonların çalışan davranışlarını anlamalarına, tahmin etmelerine ve yönetmelerine yardımcı olmak ve verimliliklerini artırmak, çalışanlarına yönelik çalışma yaşamı kalitesini artırmak için kullanılan bilimsel bir disiplindir (<http://psychology.iresearchnet.com>, 17.07.2019). Ancak yenilikçi davranışın psikoloji ve davranış bilimleri içindeki yerine yönelik yapılan araştırmalar kapsamında dikkat çeken bir husus yenilikçi davranış 1980'lerden bu yana çalışılmasına rağmen, hâlen çalışma yaşamında örgütsel davranış konuları arasında yer verilen bir başlık olmamasıdır. Bu durumun yenilikçi davranışın teoride ve uygulamada gelişimi açısından bir engel ya da eksiklik olduğu söylenebilir.

Çalışma yaşamında psikoloji ve davranış bilimleri alanını destekleyen ya da tamamlayan bir diğer araştırma alanı ise çalışma psikolojisidir. Çalışma psikolojisi, bir organizasyonda yapıcı ve katılımcı tutumlar ile davranışları yaratacak sistemlerin tasarımına odaklanan (Robertson, 1994: 22), organizasyon çalışanlarının ve gruplarının birbiriyle ilişkilerini davranış boyutlarıyla inceleyen bir disiplindir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1988). Uygulamalı bir psikoloji dalı olarak, kişi ve organizasyon açısından çalışmaya ve çalışma yaşamına odaklanmıştır (Blustein, 2013). Böylece, duygu ve düşünceler dâhil olmak üzere insan davranışlarının incelenmesi, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi üzerine odaklanan; algı, biliş, duygu, kişilik, davranış ve kişilerarası ilişkiler gibi konuları inceleyen ve bu tür bilgilerin çalışma alanlarına uygulanmasını ifade eden (sciencedaily.com, 2.10.2018) çalışma yaşamı araştırmaları, çalışma psikolojisi disiplini içinde yer bulmaktadır. Genel bir sonuç olarak; psikoloji ve davranış bilimlerinin çalışma yaşamında davranış ve çalışma psikolojisi olarak daha özel çalışıldığı görülmektedir. Psikoloji ve davranış bilimleri içinde yenilikçi davranışın yaratıcılık, davranışsal sermaye veya davranışsal ekonomi gibi konular ışığında dolaylı olarak incelendiği söylenebilir. Bu nedenle, yenilikçi davranış için psikolojik ve davranışsal boyutlu araştırmalara odaklanmak ve bu alandaki çalışmaları zenginleştirmek önemlidir.

2.1.3. Yenilikçi Davranışın Çalışma Yaşamında Artan Önemi

Yenilikçi davranış, performansa katkıda bulunmak için bir çalışma ekibi veya bir organizasyon içinde yeni fikirlerin yaratılması, tanıtılması, uygulanması ve organizasyonel etkinliğin önemli bir yönünü ifade ederek (Sanders ve diğerleri, 2010: 59), organizasyonun uzun vadeli verimliliğine katkıda bulunur (Janssen, 2003:

347). Böylece, çalışanın yenilikçi davranışı bir organizasyonun verimliliğinde ve beraberinde rekabet avantajı sağlamasında oldukça önemlidir (Van de Ven, 1986: 590; Janssen, 2000: 288). Başka bir açıdan ise yenilikçi davranışa ilginin artması, organizasyonların insan kaynaklarına dayalı rekabetçiliğini kolaylaştıran bir takım faktörleri arayışından kaynaklanmaktadır. Yenilikçi davranış çalışma gruplarının, organizasyonların ve toplumların performans ve rekabet gücü için temel bir faktör olarak bilinmektedir (Oldham ve Cummings, 1996: 607). Organizasyonlar için sürekli olarak yeni ve / veya yenilikçi ürünler veya pazar için hizmet üretme kabiliyeti, piyasada kalıcı olmaya yardımcı olabilir. Bunu başarmak için ise organizasyonların yenilikçi davranış ve yaratıcılıklarını geliştirmeye odaklanmaları gerekir (Khalili ve diğerleri, 2015: 322).

Teknolojideki sürekli değişimlerin (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 1) beraberinde hızla değişen dünya, organizasyonları güçlü rakiplere ve belirsizliklere karşı ayakta kalmak için rekabet etme aracı olarak sürekli yenilikçiliğe teşvik etmekte (Ngan, 2015: 86), yenilikçi davranış üzerine daha fazla odaklanmayı sağlamaktadır. Örneğin, Çin'de çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik etmek, çok uluslu şirketler ve onların yan kuruluşlarının kalkınma stratejilerinde giderek daha merkezi bir rol oynamaktadır (Leung ve diğerleri, 2014: 106-108). Bu durumun nedeni ise rekabetçi dönemde yenilikçi davranışın bir organizasyon için önemli bir unsur olduğunun bilinmesidir (Leong ve Rasli, 2014). Öte yandan, organizasyonlar ekolojik çevrelerinin hedefleri üzerinde rekabet avantajı elde etmek ve sürdürmek için yenilik yapma gerekliliği ile karşı karşıyadır (Li ve Zheng, 2014: 446). Ayrıca, dünya giderek daha karmaşık hâle gelmekte, modern kolaylıkların fazlalığı ve teknoloji yaşamın her alanına dokunmaktadır. Bazı yönlerden bugün yaşam her zamankinden daha kolay; bazı yönlerden ise daha zordur. Ancak bilinen gerçek, bu karmaşıklığın artmaya devam edecek olduğudur. Bunun nedeni ise teknolojik gelişmelerin daha sık yaşanması ve bunların hızlı bir şekilde ülkelere, toplumlara ve organizasyonlara yansmasıdır. Tüm bunlar organizasyonlar için yenilikçilik ve yaratıcılığı daha önce hiç olmadığı kadar önemli hâle getirmektedir (Runco, 2004: 658). Bunların sonucunda ise organizasyonların daha çok rekabet avantajı kazanabilmeleri, pek çok değişkenle birlikte yenilikçilik kapasitelerine de bağlı olmaktadır.

Çevre ve organizasyon içi süreçler daha karmaşık hâle geldikçe, piyasadaki hızlı değişim koşulları zorlu mücadeleler gerektirdikçe her organizasyonun anahtar önceliklerinden biri yenilikçilik potansiyelini en üst düzeyde tutmak olmuştur (Park ve

diğerleri, 2013: 76). Sürdürülebilir rekabet avantajının kazanılmasında yenilikçi davranış en önemli faktörlerden biri olarak yer almıştır (Abstein ve Spieth, 2014: 2012). Organizasyonlar tüm bu gelişmelerin beraberinde, ulusal ve uluslararası rekabette üstünlük sağlayabilmenin temel belirleyicilerinden birinin yenilikçilik kabiliyetlerini ve kapasitelerini geliştirmek, bunu sağlamalarının en iyi yolunun da çalışanlarının yaratıcılık ve yenilik yapabilme, yeni fikirler üretebilme yeteneklerini artırma; yani çalışanların yenilikçi davranışını geliştirebilmelerini sağlama olduğunun farkına varmışlardır (Distanont ve Khongmalai, 2018). Özellikle bu durumun farkına varan rekabetçi organizasyonlar, çalışanlarının güçlendirilmesinin üretkenliği, özerkliği ve yeniliği, yenilikçiliği artırdığını anlayanlar tarafından yönetilmeyi önemsemektedir (Mathibe, 2008). Çünkü hızlı değişim süreci içindeki organizasyonlar yaratıcı olabilmek, ürün ve hizmetlerini rekabette kalarak teslim edebilmek, değişim sürecini kendi kendilerine yönetebilmek için yenilikçi davranışa adapte olma ve onu takip etme konusunda çevreden gelen yoğun talep vebaskı ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Ramamoorthy ve diğerleri, 2005: 143). Sonuç olarak, organizasyon açısından rekabet avantajını inşa etmeleri ve / veya sürdürmeleri için yenilikler gittikçe önem kazanmakta, böylece yenilik sorunlarını çözümlemelerine yardımcı olmak için yenilik arayışında bulunmaktadır (Chen, 2013: 1). Bu arayışlarında da; yaratıcılık, yenilikçilik ve değişimi teşvik etmek için çalışanlarına güvenmek durumunda kalmaktadırlar (Crant,2000: 435). Böylece, organizasyonların yenilikle ilgili sorumluluklarda başarılı olabilmelerinin yenilik sürecinin uygulamaları kadar; sürecin önemli bir parçası olan çalışanlarına da bağlı olduğu görülmektedir (Ramamoorthy ve diğerleri, 2005: 143). Çünkü yeni ürün ve süreçlerin başarılı bir şekilde uygulanması, organizasyonlar için önemli bir mücadele gücüdür (Gann, 2000: 2). Böylece, çalışanların yenilikle ilgili performans seviyesini yoğunlaştırmaya giderek artan bir ihtiyaç söz konusudur (Åmo, 2005: 4). Sonuç olarak, organizasyonların rekabet koşullarında ayakta kalabilmeleri için yenilik ve yenilikçilikte kilit faktör olarak yenilikçi davranışa ciddi derecede önem verdikleri ve yenilikçi davranışta bulunan çalışanları istihdam etmekle birlikte, onların bu davranışını yönetebilecek yöneticilerle çalışmayı önemsedikleri görülmektedir.

Organizasyonlar açısından yenilikçi davranış, üretim ve hizmetin ortaya çıkması için bir faktördür. Çünkü yenilikçi davranış ürün ve hizmetin miktarını, çeşitliliğini, kalitesini ve rekabetteki başarısını artırır. Ayrıca, kaynak israfının maliyetini düşürür, çalışanların motivasyonunu, psikolojik sağlığını, iş doyumunu ve

örgütsel verimliliği artırır. Aynı zamanda organizasyon için büyüme ve gelişme sağlar, yönetici ve çalışanlar için bir başarı faktörü olarak görülür. Kısaca doğru strateji ve yenilik yönetimi organizasyonun kar elde etmesini ve rakiplerle rekabet edebilmesini sağladığı için, organizasyonun yeniliği yakalayabilmesinde kritik bir kaynak olup (Sanders ve Lin, 2016: 32) yenilikçi davranış organizasyonların gelişiminde büyük öneme sahiptir (Kamran ve Ganjina, 2017: 33). Küresel yenilik hızı, birçok organizasyonu çalışanlarının yeniliğe olan katkısını gözden geçirmeye zorlamış (Leonga ve Raslib, 2014: 598), organizasyonların etkinliği için yeniliğin önemi yaygın bir biçimde kabul görmüştür (Yuan ve Marquardt, 2015: 323). Özellikle, yenilikçi davranışta bulunan çalışan (örneğin, ürün ve çalışma yöntemleri için yeni fikirler geliştirmek, benimsemek ve uygulamak) bir organizasyonun dinamik iş ortamında başarılı olmasını sağlayan önemli bir varlık olarak değerlendirilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010: 323). Yenilikçi faaliyetler, iş hayatının sürdürülebilirliği için kilit ölçüt olarak görülmektedir. Bu durum organizasyonların çeşitli düzeydeki çalışanlarını yenilikçi faaliyetlerini arttırmak için daha fazla çalışmaya yöneltmektedir (Chang ve diğerleri, 2017: 1797). Ayrıca, yapılan araştırmalar; yaratıcı ve yenilikçi davranışların hem özel hem de kamu sektöründe (Al-Husseini, 2014) neredeyse tüm çalışma alanları (Shalley ve Gilson, 2004: 33) ve tüm organizasyon tipleri için gerekli (Damanpour, 1991: 557) olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum özellikle, yeniliğin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için çalışanların cesaretlendirilmesinin gerekli olduğu yeniliklerde daha önemli hâle gelmiştir (Borins, 2001). Örneğin, öğretmenlerin yenilikçi davranışı, öğrencileri bilgi toplumunda öğrenmeye, yaşamaya ve çalışmaya hazırlayan, güdüleyen ve cesaretlendiren yüksek kaliteli eğitim-öğretimin önemli bir faktörüdür (Klaeijsen ve diğerleri, 2018: 31). Bu sayede organizasyonlar yenilikler aracılığıyla pazarda başarılı bir şekilde rekabet edebilir, sorunlarını çözebilir ve çalışma yöntemlerini geliştirebilirler (Van de Ven, 1986: 590; Janssen, 2000: 288).

Çalışanın, bir organizasyon için ana güç olduğu bilinmekte ve yenilikçi davranış organizasyonunun yenilik performansı için büyük önem taşımakta, böylece yenilikçi davranışa daha fazla dikkat edilmektedir. Bu bağlamda, çalışanların daha yenilikçi davranışlara tam olarak nasıl teşvik edileceği birçok bilim insanı ve girişimcinin düşündüğü, karşı karşıya kaldığı zorlu bir mücadele unsurudur (Li ve Zheng, 2014: 446-447). Yenilikçi davranışı artırmak, katılımcı mekanizmaları kullanarak fikir üretme ve gerçekleştirmeyi destekleyen bir iç iklim geliştirme sürecini

kapsar (Riaz ve diğeri, 2018: 1). Yenilikçi davranış sürdürülebilir rekabet avantajı ve yönetiminin temel yönleri için anahtar faktör olarak belirlenmiştir (Jose ve Mampilly, 2017). Yenilikçi davranışın, stratejik ve dinamik bir rekabet avantajı olması nedeniyle, organizasyonlar faaliyetlerini sistemli bir şekilde geliştirebilmek ve gerekli iyileştirmeleri yapabilmek için yenilikçi davranışa sahip olabilmeli ve iyi yönetebilmelidirler (Perdomo-Ortiz ve diğeri, 2006). Bu durumun yenilikçi davranışın çalışma yaşamında giderek önemli hâle gelmesine neden olan faktörlerden biri olduğu ifade edilebilir.

Yenilikçi davranışın çalışma yaşamında giderek önemli hâle gelmesine neden olan faktörlerden bir diğeri ise hızla değişen çalışma ortamında, organizasyonların sürdürülebilir üstün performans sağlamaları için yeni fırsatları yakalayabilmek amacıyla yenilikçi olmalarının gerekliliğidir (Sanders ve Lin, 2016: 32). Ayrıca, günümüzde sürdürülebilir kalkınma hemen hemen her organizasyonda önemli unsurlardan biridir ve bu konuda büyük çaba sarf edilmektedir. Bu nedenle, organizasyonlar yenilikçi davranış ile sürdürülebilir kalkınmaya odaklanmanın önemini farkına varmalıdırlar (Khodakarami ve Zakaria, 2015: 106). Ayrıca, organizasyonun kısa ve uzun vadeli hedeflerini yerine getirebilmesi için çalışanların yenilikçi davranışı önemli bir araç haline gelmelidir (Bos-Nehles ve diğeri, 2017: 387). Çalışanların yenilikçi davranışını anlamada, bu davranışın birer unsur olarak fikirlerin tanıtılması, üretimi ve gerçekleştirilmesi önemlidir (Ngan, 2015: 87). Yenilikçi davranışın organizasyonların sürdürülebilirliğinde oldukça önemli etkilere sahip olduğuna (Munir ve Beh, 2016: 4394) ve daha yenilikçi olabilmelerinde çalışanlarının yenilikçi yeteneklerine güvenmeleri gerektiğine dair önemli görüşler vardır (Niesen ve diğeri, 2018: 177). Bu nedenle çalışanlar, piyasanın gelişen eğilimlerini ele alan yenilikçi ürünler ile prosedürler oluşturmalıdır. Böylece, ürün/hizmet ve çalışma yöntemlerinde yeni fikirler geliştiren, benimseyen ve uygulayan, yenilikler yaratan çalışan davranışları organizasyonlara değer katacaktır (Geležinytė ve Bagdžiūnienė, 2016: 77). Organizasyon içinde, çalışanların işleri ile ilgili özgürlük ve özerkliği deneyimlemesi (Hackman ve Oldham, 1980) ya da işle ilgili algılanan problemler, uyumsuzluklar ve yeni ortaya çıkan eğilimler genellikle yeni fikirlerin ortaya çıkışının güdüleyici faktörleridir (Drucker, 1985) ve bunlar yenilikçi davranışın ortaya çıkmasını sağlar (Hackman ve Oldham, 1980).

Yenilikçi davranışın çalışanın kendi davranışlarını tanıma ya da becerilerini genişletme olasılığı gibi içsel ödüller sağlaması, kişisel kontrol ve motivasyon

artışının olanaklı hâle gelmesi ve böylece işe bağlılık (Schüler ve Jackson, 1987: 210) ile performans düzeyinin artışı (Leonga ve Raslib, 2014: 598) yönünde çalışanlar açısından olumlu çıktıları vardır. Ayrıca, çalışanın öz-yeterliliğinin gelişmesi ve çalışanlar arası dayanışmayı hızlandırarak kariyer başarısını da arttırabilir (Dan ve diğerleri, 2018: 280). Rekabetçi iş dünyasında yenilikçi davranışın önemi yaygın bir şekilde kabul görmüştür (Ratnaningsih ve diğerleri, 2016: 84). Başka bir ifadeyle yenilikçi davranış yalnızca organizasyon açısından olumlu çıktılar sağlamaz; bu davranışta bulunan çalışan açısından da olumlu çıktıları vardır. Yeniliğin ürün, süreç ve insan olmak üzere üç temel unsurdan oluşması (Thompsen, 2004: 1082), bu süreçte insan rolünün önemini göstermektedir. Yenilikçi davranış hem organizasyon hem de çalışan için olumlu çıktıları olan bir yapıya sahiptir. Her iki tarafın karşılıklı olumlu çıktı elde edebilmesi yenilikçi davranışın ortaya çıkışı ve sürdürülebilirliğinde önemli etkilere sahip olacaktır.

Yenilikçi davranış yöneticilere ve insan kaynakları birimlerinde görev alan çalışanlara yönelik politikalara değer katacak önemli bir alandır (Örücü ve Çınar, 2019: 287) ve organizasyonların yenilikçi davranışı geliştirmeye odaklanmaları önemlidir (Agbim, 2013: 56-58; Khalili ve diğerleri, 2015: 322). Bu nedenle organizasyonlarda yenilikçi davranışın geliştirilmesinin yollarını ve imkânlarını belirlemek hem uygulamacılar hem de bilim insanları arasında önemli bir konu haline gelmiştir (Demeško, 2017). Bir diğer açıdan çalışan, çok aşamalı bir süreç olan yenilikçi davranış için, çalışan yenilikçi davranabileceği bir ortam arar (Scott ve Bruce, 1994: 582). Böylesi bir arayışta olan kişi, bulunduğu çevreyi daha farklı algılar ve ısrarlı bir şekilde değiştirmek arzusuna sahip olur, eskiyi terk ederek sürekli gelişim ve değişimi hedefleme isteği ile yenilikçi davranışta bulunur. Bunun sonucunda da kişisel olarak gösterilen çaba ile yenilikçi davranış ortaya çıkar (Akgül ve Yavuz, 2019: 56).

2.2. YENİLİKÇİ DAVRANIŞ İLE BENZER KAVRAMLAR VE YAKIN İLİŞKİLİ TEORİLER

Çalışmanın bu kısmında, yenilikçi davranış ile ilişkili ve benzer kavramlar ile teoriler ele alınmaktadır.

2.2.1. Benzer Kavramlar

Literatürde, yenilikçi davranış ile yakın ilişkili ya da benzerlik gösteren çeşitli kavramlar mevcuttur. Bunlar iç içe geçmiş, birbirine benzeyen ve birbirinin tamamlayıcıları olan “yaratıcılık (Oukes, 2010: 15), yaratıcı davranış (Yuan ve Woodman, 2010: 324), yenilik (George ve Zhou, 2001: 690), yenilikçilik (Çalışkan ve Akkoç, 2012: 4) ve proaktif davranıştır (Parker ve Collins, 2010). Bu kavramlara aşağıda yer verilmektedir.

2.2.1.1. Yaratıcılık

Yenilikçi davranış ile en yakın ilişkili ve yer yer aynı anlamda kullanılan kavram yaratıcılıktır (Oukes, 2010: 2). Ancak çalışanların yaratıcılığı ile yenilikçi davranışı aynı kavramlar değildir (Anderson ve diğerleri, 2014: 6); sadece yakın ilişkili kavramlardır (De Jong ve Den Hartog, 2007: 43) ve bir takım farklılıklar içermektedirler (Sezgin ve diğerleri, 2015: 6). Yaratıcılık, sorunlara özgün çözümler geliştirmede organizasyonlara önemli ölçüde yardımcı olabilen, son derece değerli bir davranıştır ve çalışanlar için işi daha anlamlı hâle getirmektedir (Carmeli ve diğerleri, 2007: 75).

Yenilikçi davranış bağlamındaki yaratıcılık çalışmaları psikolojinin ilk günlerine kadar uzanırken, işyerinde yaratıcılığı ve yeniliği anlamak ve açıklamak için psikolojik teorilerin uygulanması daha güncel çalışmalar arasındadır (Reiter-Palmon ve diğerleri 2012: 295). Çalışma yaşamında yaratıcılık araştırmalarının yenilikçi davranış araştırmalarından daha önce başladığını söylemek mümkündür. Yaratıcılık ve yenilikçi davranış arasındaki farklılıklarından biri; yenilikçi davranış yaratmanın ötesinde fikirlerin uygulanmasını da içerir (Sezgin ve diğerleri, 2015: 6). Bu nedenle, yenilikçi davranış yaratıcılıktan daha geniştir (Crossan ve Apaydin, 2010) ve yaratıcılıktan farklı olarak, daha net uygulanmış bir bileşene sahiptir. Yenilikçi davranışın bir tür yenilikçi çıktı olması (De Jong ve Den Hartog, 2010: 6) ve fayda üretmesi beklenmektedir (Afsar ve Rehman, 2015: 332). Yenilikçi davranış yeni ürünlerin, hizmetlerin ve/veya iş süreçlerinin üretilmesini amaçlayan çalışan davranışlarını kapsadığı için, yaratıcılık yenilikçi davranışın bir alt kümesi olarak düşünülebilir. Bu durum, yenilik sürecinin başlangıcında, sorunların ya da performans boşluklarının farkına varıldığı ve yenilik için algılanan bir ihtiyaca cevap

olarak fikir üretildiği zaman daha belirgin bir biçimde ortaya çıkar (West, 2002: 356). Bu tanım ve açıklamalarda yenilikçi davranışın, belli bir süreç içerisinde yeniliğin tüm aşamalarını kapsadığı için yaratıcılıktan farklı olduğu görülmektedir. Çünkü yaratıcılık yalnızca yenilik sürecinin ilk aşamalarında değil (Paulus, 2002: 394), yeni ve faydalı fikirlerin keşfi ile uygulanması aşamalarında da yer alır (Rank ve diğerleri, 2004).

Yaratıcılık ve yenilikçi davranış arasındaki farklılıklardan bir diğeri ise yenilikçi davranışın yenilikçi çıktılar üretmesi ve dolayısıyla kişiye, birlikte çalışılan ekibe veya organizasyona fayda sağlaması beklenmektedir. Yenilikçi çıktılar, ürün, hizmet, prosedür ve süreçlerin genişletilmesinden ve yenilenmesinden, yeni üretim yöntemlerinin ve yeni yönetim sistemlerinin gelişimine kadar uzanabilir (Crossan ve Apaydin, 2010: 1132). Yaratıcılık ise yenilik için yeni ve geliştirilmiş şeyler yapma yöntemlerini geliştirme ile tanıtmaya yönelik girişimler, çıktılar ve ürünler ya da daha iyi prosedürlere, uygulamalara ya da ürünlere yönelik fikirlerin uygulanması, fikir üretme ve yenilikçiliği ifade etmektedir (Anderson ve diğerleri, 2014: 4).

Başka bir açıdan, yaratıcılık ve yenilikçi davranış ilişkisini yenilik bağlamında açıklamak gerekirse; yenilik, yaratıcı fikirlerin hem üretilmesi hem de uygulanmasıdır (Oldham ve Cummings, 1996: 608). Tüm yenilikler yaratıcı bir andan başlar (Vygotsky, 2004). Çeşitli çalışmalarda, yeniliğin yaratıcı bir şekilde başlatıldığı (Shalley ve diğerleri, 2004: 935) ve ilk adımının yaratıcılık olduğu (Mumford ve Gustafson, 1998: 29), yaratıcılığın başarılı bir şekilde uygulanmasını (Shalley ve diğerleri, 2004: 935) ifade ettiği belirtilmektedir. Öte yandan, yenilik söz konusu olduğunda bir organizasyonda uygulanan yeni fikir ve uygulamalar o organizasyondaki çalışanlar tarafından üretilebilir (Janssen, 2000). Yenilikçi davranışın aşamalarında yaratıcılığın yenilik için temel bir rol üstlendiği söylenebilir.

Bazı çalışmalarda yaratıcılık, yenilikçi davranışın bir unsuru ve yenilikçi davranış sürecinin bir parçası (West, 2002: 357), yeniliğin önemli bir bileşeni (Oldham ve Cummings, 1996: 608) olarak görülmektedir. Bazı araştırmalarda ise yaratıcılığın çeşitli yönlerine ışık tutan bir olgu (Epstein ve Laptosky, 1999: 175) olarak ele alınmakta ve yaratıcılığın teşvik edilerek yenilikçi davranışın elde edilebileceği kabul edilmektedir (Khalili ve diğerleri, 2015: 322). Buna ek olarak yaratıcılık, yenilikçi davranışın fiziksel ve zihinsel becerilerinin gizli bir destekçisi, önemli bir kaynağı olarak görülmektedir (Hartmann, 2006: 159). Bu durumda, yenilikçi davranışın yaratıcılığı kapsayan bir kavram olduğu söylenebilir. Bahsi geçen bu farklılıkların yanı sıra bir başka araştırmada; yaratıcılık ile yenilikçi

davranışın bir dereceye kadar örtüştüğü, giderek birbirleriyle benzeşen yapılar olarak birbirlerini tamamladıkları ifade edilmektedir. Yaratıcılığa odaklanan çalışmalar, yenilikçi davranışa odaklanan çalışmaları referans alırken; yenilikçi davranışa odaklanan çalışmalar da yaratıcılığa odaklanan çalışmaları referans almaktadır. Böylece, her iki yapı arasındaki ayrımın, maddeden ziyade bir vurgu olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, yenilikçi davranışın boyutlarını tanımlamak ve çalışan davranışlarının yenilikçi davranış ile ilişkisini desteklemek için yaratıcılık çalışmaları kullanılmaktadır (Jong, 2007: 21).

2.2.1.2. Yenilikçilik

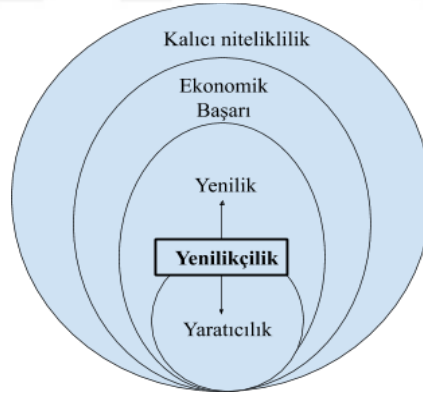
Yakın ilişkili kavramlardan bir diğeri, yenilikçilik kavramıdır. Bazı çalışmalarda yenilikçilik ve yenilikçi davranış birbiri yerine kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Çalışkan ve diğerleri, 2012: 4; Kiroğlu ve Albayrak, 2017: 105); ancak yaratıcılık gibi yenilikçilik de yenilikçi davranıştan farklıdır. Yenilikçilik bir ürün, süreç veya her ikisini de şekillendirmede fikirlerin uygulanmasını ifade eder (Rank ve diğerleri, 2004: 519-520) ve yenilikçi davranışın bir sonucu olarak ortaya çıkar (De Jong ve Den Hartog, 2010: 6). Ayrıca, yenilikçilik bir organizasyonun yenilikçi olma kapasitesi ve çalışanlarının yenilikçi davranış yönelimlerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar (Dedahanov ve diğerleri, 2017).

Yenilikçilik, sözlüklerde “yenilikçi olma durumu (Türk Dil Kurumu, 31.08.2018), yenilik ya da yeni ya da farklı bir şey tanıtmaya eğilimi (Online Etymology Dictionary, 2010 Douglas Harper, 31.08.2018), yeni şeyler yaratmak için beceri ve hayal gücü (Merriam-Webster, 31.08.2018), yenilikçi olma niteliği (Free Dictionary, 31.08.2018), yeni fikirler sunarak özgün olma, bağımsız düşünme ve davranma becerisi (Vocabulary.com Dictionary, 31.08.2018) olarak tanımlanmaktadır. Yenilikçilik, ekonomik açıdan yeni ve yararlı bilginin üretimi ve kullanımı; bir organizasyon için artan rekabet ve sürdürülebilirlik biçiminde değer katan yeni fikirlerin yaratılması ve/veya benimsenmesi yoluyla iş uygulamalarındaki gerekli değişimleri hızla organizasyona dâhil etme eğilimi ve kabiliyetidir (Vasanthapriyan, 2019). Yeni fikirlere açıklık, insanların yeniliği benimsemeye istekli olup olmadıkları (Hurley ve Hult, 1988: 42-44) anlamlarında kullanılmaktadır. Yenilikçilik bir değerdir ve çalışanlar, katılımlarının yenilikçiliğe dönük bir değişim yaratacağı inancına sahiplerse; yenilik içeren fikirleri açıklamak için girişimlerde bulunurlar (Van Dyne ve

diğerleri, 1994: 765) ve bu yenilikçilik, yenilikçi davranış biçiminde ortaya çıkar (Sezgin ve diğerleri, 2015: 6). Ayrıca yenilikçilik davranışsal değişime işaret eder (Rogers, 1983: 4), yeni fikir üretme ya da yeni değer yaratma ya da yeni fikirlerin kabul edilebilirliği için var olan unsurların bir araya getirilmesi yeteneği olarak kabul edilir (Hurley ve Hult, 1998: 43).

Fransa'da bir organizasyonda, 197 AR-GE çalışanı ile yapılan bir araştırmada yaratıcılık, yenilik ve yenilikçiliğin bilinmeyen yönlerini barındıran bir "Kara Kutu (Black Box)" olarak araştırılmıştır. Bu araştırmanın çıkış noktası, organizasyonların karşılaştığı temel sorunlardan birinin yenilikleri ve süreçleri değerlendirmelerinin nasıl olduğudur. Sonuçlar, yenilik değerlendirmelerinin yaratıcı projelerin yöntem eksikliğinden kaynaklandığını göstermiştir. Araştırmada, bir organizasyonun ekonomik başarısı ve uzun ömürlülüğü sürecinde yaratıcılık, yenilik ve yenilikçilik ilişkisini anlatan bir çizime yer verilmiştir. Bu çizimin merkezinde, yaratıcılığın yenilikle özdeşleştiği ve bu nedenle sürecin daha az bilinen bir yönü olarak yaratıcılığa odaklanılması gerektiği ifade edilmektedir. Bu çizim aşağıda yer almaktadır (Millet ve diğerleri, 2017: 1001-1003).

Şekil 6: Yaratıcılık ve Yenilik Arasında: Yenilikçilik



Kaynak: Millet ve diğerleri, 2017: 1003.

2.2.1.3. Proaktif İş Davranışı

Proaktif iş davranışı, yenilikçi davranışla yakın ilişkili bir diğer kavramdır. Proaktif iş davranışı esas olarak bir problem belirlendikten sonra değişimi gerçekleştiren kişilere odaklanır ve özellikle son aşamada yenilik sürecinin bir

parçası olabilir; ancak her proaktif davranışın mutlaka yenilikçi davranış olması gerekmez (Parker ve diğerleri, 2006: 640). Bireysel yenilik alanında, durumu veya kendini değiştirmek ve geliştirmek için kendi kendine başlayan ve geleceğe yönelik faaliyetlerde bulunan, kişilerin proaktif davranışlarına odaklanan nispeten yeni bir araştırma akımı vardır ve bu tür davranışlara proaktif iş davranışı ile yenilikçi davranışdâhildir (Jong, 2017: 18). Ancak, yenilikçi davranış ile proaktif iş davranışı birbirinden farklıdır (Parker ve Collins, 2008: 1).

Proaktif iş davranışı, bireysel düzeyde ve grup düzeyinde ele alınabilmektedir. Bireysel düzeyde, kişinin bireysel çalışma durumu ve bireysel çalışma rollerini veya kendini değiştirmek için kendiliğinden başlayıp geleceğe yönelik davranışlarda bulunması anlamında kullanılmaktadır. Grup düzeyinde ise bir grubun durumunu veya çalışma şeklini değiştirmek için grubun kendi kendine başlattığı geleceğe yönelik davranışlardır (Griffin ve diğerleri, 2007). Proaktif olma ya da proaktif iş davranışı, zamanından önce değişiklik yaparak önlem alınan, önceden davranılan anlamındaki bir davranış türüdür (Cambridge Dictionary, 23.10.2018). Proaktif iş davranışı içinde, proaktif fikir uygulaması ve problem çözme bulunmaktadır (Parker ve diğerleri, 2006: 636). Proaktif iş davranışı, durumu veya kişinin kendini değiştirmeyi amaçlayan ve kişinin kendisi ile başlatılan önleyici faaliyetleri (Bindl ve Parker, 2011: 1), kişinin çalışma görevinin ötesine geçen ve bir kişinin işini ya da kendisini geliştirmeyi amaçlayan, geleceğe yönelik davranışları içerir (Grant ve Ashford, 2008: 5). Bu davranış türünde bir problemin çözümü için kişinin sorumluluk alarak ya da iş prosedürlerini geliştirerek bireysel ve organizasyon etkinliğini artırması amaçlanmaktadır (Unsworth ve Parker, 2003). Örnekleri arasında, çalışma yöntemlerini geliştirmek, kişisel sorumluluk almak ve idealleri gerçekleştirme arayışında bulunmak yer almaktadır (Bindl ve Parker, 2011: 1).

Yapılan çalışmalarda, yenilikçi davranış ile proaktif iş davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmış, proaktif iş davranışında bulunan kişinin daha fazla yenilikçi davranışta bulunabileceği ortaya çıkmıştır (Bateman ve Crant, 1993: 105). Başka bir ifadeyle yenilikçi davranış bağlamında ele alınan proaktif iş davranışı, yenilikçi davranış ile açıklanmakta (Parker ve Collins, 2010) ve proaktif çalışanın daha fazla yenilikçi davranış sergilediği görülmektedir (Thomas ve diğerleri, 2010; Caniels ve Rietzschel, 2015). Proaktif iş davranışı, yenilikçi davranışı kapsayan bir yapıya sahiptir. Örneğin, yeniliğin ya da fikrin uygulanması ve yenilikçilik gibi davranışlar proaktif iş davranışına örnektir (Wu ve Parker, 2012:

680). Proaktif iş davranışı yenilik sürecinin bir parçasıdır ve kişinin yenilikle ilgili tüm davranışlarını kapsayarak daha geniş bir alana sahiptir (Jong, 2007: 1). Yenilikçi davranışın, proaktif iş davranışı ile geliştiği söylenebilir.

2.2.1.4. Yaratıcı Davranış

Yaratıcı davranış, yenilikçi davranışın ilişkili ya da benzer olduğu; fakat yenilikçi davranıştan farklılıklar içeren bir diğer kavramdır. Yaratıcı fikirlerin üretildiği evre yaratıcı davranış, yaratıcı fikirlerin uygulandığı evre ise yenilikçi davranış olarak ele alınmaktadır (Vural Özkan, 2017: 183). Başka bir açıdan; yaratıcı davranış yenilikçi davranışın bir türü olarak kabul edilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010: 324). Diğer tüm insan davranışları gibi yaratıcı davranış hem kişinin hem de çevrenin bir işlevidir (Woodman ve diğerleri, 1993) ve yaratıcı davranış, organizasyonlar için geçerli ve pratik kazancın en önemli kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu da organizasyonlara piyasada rakipleri üzerinde rekabet avantajı sağlar. Bu nedenle, günümüzde organizasyonların rekabet avantajı elde etmek için çalışanlarının yaratıcı potansiyellerini açığa çıkarmaları gerekmektedir (Zhou ve George, 2003: 545). Örneğin, Csikszentmihalyi'nin sistem yaklaşımında; yaratıcılık sadece bireysel bir aklın ürünü olarak değil, yaratıcı kişiler arasındaki dinamik bir etkileşimin sonucu olarak görülür. Çalışmalar ve yürütülen işin niteliğini değerlendiren alanların kümesi olarak ele alınır (Polcastro ve Gardner, 1999: 213) ve yaratıcı davranış, fikir üretimi açısından tanımlanır (Mumford ve Gustafson diğerleri, 1988: 27-29).

2.2.1.5. Yenilik

Yenilikçi davranışın iç içe ve yakın ilişkili; ancak farklı olduğu bir diğer kavram yeniliktir. Yeniliğin ilk adımları, yenilikçi davranış örnekleyen sonuçlardır (Zhou ve George, 2011: 690). Esasında yenilik, yenilikçiliğin tüm tanımlarında yer alan özellik olarak göreceli bir terimdir (Damanpour ve Wischnevsky, 2006: 271). Yenilik yenilikçi davranış ile aynı anlamda değildir. Sadece yenilikçi davranışın sonucu bir yeniliktir (Monteiro ve diğerleri, 2016: 1). Yenilik yeni bir fikrin ya da davranışın benimsenmesi ve kabul edilmesidir (Jiménez-Jiménez ve Sanz-Valle, 2011: 408). Yeni bir fikir, yeni bir ürün, hizmet veya üretim yöntemi veya yeni bir

pazar, organizasyonel yapı veya idari sistem yenilik olabilir (Damanpour ve Wischnevsky, 2006: 271).

Yeniliğin gerçekleşmesi için yeni fikirler oluşturulmalı, bu fikirlerin en iyi olanları seçilmeli ve uygulanmalı, ardından dağıtılmalı ya da pazarlanmalı, organizasyon için bir kazanç sağlanmalıdır. Yeni fikirlerin üretilmesi, tanıtılması ve son olarak çalışma ortamında gerçekleşmesi ile ilişkili yeniliğin ilk adımları, yenilikçi davranışta bulunan kişilerden elde edilen sonuçlardır (Zhou ve George, 2011: 690). Yenilikçi davranış kişinin sergilediği bir davranış iken; yenilik bu davranışların çıktısıdır denilebilir.

Davranışsal yenilik ekonomisine göre; yenilik, dünyayı değiştirme gücüne sahip yeni bir fikir, yeni bilgi ya da yeni bir bağlantıyı ifade etmektedir (Loasby, 2002: 34) ve yenilik bir süreçtir, ona göre yönetilmelidir. Yenilik yönetiminde anahtar faaliyetler hedefin netleştirilmesi, sürecin tasarlanması ve düzenlenmesi, ilerlemenin izlenmesi ve gerekirse hedef, süreç ve / veya organizasyon planlanmasını kapsar (Boer ve During, 2001: 7). Kişinin iş davranışlarını, yenilik sürecinin her aşaması ilgilendirmektedir (De Spiegelaere, 2014). Davranışsal bağlamda ise yenilik bir seçim olarak ifade edilmiş ve “yeni bilinmeyen bir dünyada seçim” anlamında kullanılmıştır (Taylor ve Bell, 2004: 7). Yenilik yeni yöntemler, fikirler ve bunları kullanmak, yenilikçilik eylemi, yeni şeylerin veya yöntemlerin tanıtılması olarak tanımlanmaktadır (Dictionary.com, 31.08.2018). Daha geniş anlamda, bir fikrin değeri ya da yeni fikri uygulama için kişiyi harekete geçirmeye yardım etmede ikna edici bir unsur olarak açıklanabilir (George ve Zhou, 2001: 690). Düşünülen faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, üretilen fikirlerin uygulamaya konması, grup çalışmaları ve uygulamaları sonucu ortaya çıkan bir olgu (Yeloğlu, 2007: 148-149) olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlarda, yeniliğin yenilikçi davranış için kişiyi harekete geçiren bir faktör ve davranış sonrasındaki çıktı olduğu vurgulanmaktadır.

Yenilikle ilgili olarak seçim ve faaliyet bir davranıştır. Tam veya eksik bilgiler altında rasyonel seçim biçimlerinden farklıdır; çünkü başlangıçta hiçbir bilgi yoktur, sadece yeni bir şey hakkında farkındalık vardır. Bu süreç, özünde bilgi sağlamak için keşif ve öğrenme sürecini içerir (Taylor ve Bell, 2004: 8).

Yenilik süreci sorunun algılanması (yeniliğin gerçekleşmesi için öncelikle bir problemin var olması gerekir), aşamaların belirlenmesi (bazı belirli olaylar grubu bir araya getirilir), içgörü eylemi (burada çözüm bulunmakta olup, ilgili belirsizlik nedeniyle ve olası çeşitli çözümlerden dolayı içgörü gerekli), ciddi bir gözden

geçirme (yeniliğin ne kadar uygulanabilir olduğunu belirlemek için yenilik analiz edilir) olarak belirlenmiştir (Robertson, 1967: 15). Yenilikçi davranış ile ilgili yapılan araştırmalarda yenilik gelişiminde fırsat araştırması, fikir üretme, fikir tanıtımı, fikri gerçekleştirme olarak dört ön koşul ortaya çıkmıştır (Messmann, 2012: 71).

2.2.2. Yakın İlişkili Teoriler

Yenilikçi davranış çalışanların yeni fikirleri, ürünleri, süreçleri ve prosedürleri tanıtmak ve uygulamakla ilgili davranışlarını içermektedir. Bu nedenle, bu kavram bir organizasyondaki yenilik, yenilikçilik ve yenilikçi davranış süreçlerine ilişkin çeşitli teoriler içerir (Essays, 2013). Literatürde yapılan incelemelere göre yenilikçi davranış ile yakın ilişkili teorilerin Planlanmış Davranış Teorisi (Macovei, 2015: 17), Yeniliğin Yayılması Teorisi (Damanpour ve Wischnevsky, 2006), Beş Faktör Kişilik Özellikleri Teorisi (Ahmed, 1998: 422), Motivasyon Teorileri (Oldham ve Cummings, 1996; Mete, 2017), Kişi-Çevre Uyum Teorisi (Mee, 2010: 22) ve İş Özellikleri Teorisi (Kipp, 2010) olduğu belirlenmiştir. Bu teoriler aşağıdaki gibidir:

2.2.2.1. Planlanmış Davranış Teorisi

Planlanmış Davranış Teorisi (Theory of Planned Behavior), yenilikçi davranış ile yakın ilişkili bir teoridir. Gerekçeli Eylem olarak da bilinen Planlanmış Davranış Teorisi (PDT); insan davranışlarını belirli bir davranışı benimseme niyetine göre açıklayan teoridir (Macovei, 2015). PDT’de niyetler, davranışsal kontrol algıları ile birlikte fiili davranışta büyük farklılıklara yol açabilir. Bu nedenle PDT, davranışları iyi tahmin edebilmek için bir araçtır (Ajzen, 1991: 179). Öte yandan PDT, yenilik ve yenilikçi davranış tanımına uyum sağlayan, deneysel olarak iyi kurgulanmış bir teoridir. Bunun genel olarak üç nedeni vardır. Birincisi, PDT’nin niyet oluşturma ve davranışın belirlenmesini açıklama ile ilişkili olması nedeniyle, yenilikçi davranışın belirleyicilerini araştırmak için yeterli bir çerçeve sunmasıdır. İkincisi, PDT’nin davranışsal kontrol seviyesini ele alma özelliği aracılığıyla özellikle yenilik gelişimi gibi zor ve alışılmadık durumlara uygulanabilir olmasındandır. Üçüncüsü ise PDT’nin bir davranış önceliği olarak niyeti içermesinden, yenilik ve yenilikçi davranışa dâhil olmak için yarar sağlama niyetine uyum sağlayabilir olmasındandır (Messmann, 2012: 73-74).

PDT kişinin bir davranışı gerçekleştirmesinin birincil açıklayıcısının niyet olduğunu, kişinin niyetinin ise davranışa yönelik tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol tarafından açıklandığını ifade eder (Ajzen, 2006: 1-2). Ayrıca, PDT olumlu sonuçlar elde etmek için kişinin rasyonel davrandığını ve belirli şekilde davranma niyetinin gerçek davranışlarının bir öncülü olduğunu öngörür. Farklı türlerdeki davranışları gerçekleştirmeye yönelik niyetler davranışa yönelik tutumlar, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontroller aracılığıyla tahmin edilebilir (Ajzen,1991: 179). Örneğin, yenilikçi davranışta kişinin elde etmek istediği yenilik üretimi (Kanter, 1988: 173; West, 2002: 3), verimli olma (Xerri ve Brunetto, 2013: 3167), kişisel ve organizasyonel performans elde etme (Woodman ve diğerleri, 1993: 315; Mumford, 2000: 340; Shalley ve diğerleri, 2004: 937) gibi sonuçlar vardır. Bunların, yenilikçi davranış sürecinde çalışanı yenilikçi davranmaya teşvik eden niyet ve tutumlar olduğu söylenebilir.

PDT'ye göre; kişinin davranışı altında yatan niyeti etkileyen üç temel faktör vardır. Bunlar; davranışa yönelik tutum, topluma karşı algı ve davranış kontrolüdür (Ajzen, 2006: 1-2). Örneğin, yenilikçi davranışa ilişkin olumlu tutum, olumlu bir değerın yenilikçiliğe ve kişisel değerlendirmelere atfedilmesine bağlıdır. Buna göre, yenilikçi davranışa yönelik olumlu tutum, çalışanın yapıcı değişime katkıda bulunma yükümlülüğü anlamına gelen çalışanın sorumluluk hissine bağlı olmalıdır (Morrison ve Phelps, 1999: 403). Çünkü çalışanın katkıları yenilik gelişimi için çok önemlidir ve PDT, sosyal davranışın karmaşıklığını anlamak için teorik bir çerçeve sunar (Brown ve diğerleri, 2005). Aynı zamanda yenilikçi davranış çalışma ortamında sergilenen karmaşık bir davranıştır (Yuan ve Woodman, 2010: 324-325; Messmann, 2012: 71-72; Prieto ve Pérez-Santana, 2014: 189; Anderson ve diğerleri, 2014: 3). Buradan yola çıkılarak yenilikçi davranışın PDT ile açıklanabileceği, PDT ve yenilikçi davranışın kesişim noktalarının ise karmaşık davranışlar ve bu davranışları anlamak olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra kişinin yenilikçi davranışta bulunma eğilimi sebeplerini, bu davranışı ya da davranışları yerine getirirken davranışsal kontrolün kişinin kendisinde olmasını ve yenilikçi davranışta bulunma niyetini açıklamak için önemli bir davranış teorisidir denilebilir.

PDT birçok alanda kullanılmakta (Macovei, 2015: 264; Synodinos ve Bevan-Dye, 2014: 102) ve insan davranışlarını daha iyi anlayabilmek için çeşitli disiplinlerde yaygın olarak uygulanmaktadır. Yaklaşık yirmi yıldır bilgi teknolojisi araştırmalarında, organizasyonlarda ve toplumda farklı teknolojiler, yenilikler ve

süreçlerle karşılaşıldığında çok çeşitli bireysel davranışları öngörebilme becerisini sağlamak için kullanılmaktadır (Jokonya, 2017: 177) ve odaklandığı alanlardan biri çalışma yaşamı olarak ortaya çıkmaktadır (Greaves ve diğerleri, 2013; Janssen, 2015). PDT'nin yeniliklerin çalışma yaşamında yayılması ve benimsenmesinde önemli belirleyicilerinden biri olduğu kabul edilmektedir (Tornatzky ve Klein, 1982). Örneğin, PDT'ye dayalı alternatif teorik model geliştirmeyi amaçlayan bir çalışmada, yaratıcılık ve yaratıcılık niyetine yönelik tutum, planlanmış davranış tabanlı psikolojik mekanizma olarak ele alınmıştır (Choi, 2012: 1). Yenilikçi davranışsal niyetin kişilerin yaratıcılık başarılarını önemli ölçüde etkilediği savunulmuştur. Ayrıca, öznel normlar ve algılanan davranışsal kontrol ile yenilikçi davranış sergileme niyeti arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır (Lu ve Luh, 2013: 535). Bir başka çalışmada ise PDT'den yola çıkılarak oluşturulan "Planlanmış Yenilikçi Davranış Teorisi" yeniliğe yönelik tutumların, öznel normların, yenilik üzerinde algılanan kontrolün yenilikçiliği benimseme davranışını etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Unsworth ve diğerleri, 2009: 2-3).

Yenilik yapmaya ve yenilikçiliğe ya da yenilikçi davranmaya karar vermek belli bir süreçte oluşur. Bunlar; yenilik hakkında bilgi edinme, ikna olma ve yenilik için ısrarcı olma, yenilik yapmaya karar verme, yeniliği uygulama ve onay gördükten sonra tamamlama davranışlarını içerir (Energypedia-2017, 20.10.2018). Böylece, PDT adımları izlenmiş olur. Yeniliğin yayılması aşamasının, PDT özelliklerinin birleşiminden oluştuğu ile ilgili çalışmalar vardır (Weigelve diğerleri, 2014). Yenilik özelliklerini ele alan bir araştırmada "Yeniliklerin Yayılması ve Planlanmış Davranış Teorisi Modelleri" çalışması ile bu konuda bir inceleme yapılmıştır (Tornatzky ve Klein, 1982). Sonuçlar PDT'nin, yeniliğin benimsenme eğilimi ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. Yenilik yapmaya karar verme sürecinde yeniliğin yayılması, yeniliğin algılanan özellikleriyle ilişkili iken; PDT kişilerin niyet ve davranışlarını etkileyen değişkenlerle ilişkilidir. Her ikisinin kesişim noktası ise kişinin algısıyla ilgili olmalarıdır (Weigel ve diğerleri, 2014: 2-3). Yenilikçi davranışa niyet oluşturma, davranış sürdürmenin ve ortaya çıkan yeniliğin yayılması davranışına kadar PDT ile yakından ilişkili olduğu ve açıklandığını söylemek mümkündür. Yenilikçi davranış ile yakın ilişkili bir diğer teorinin "Yeniliğin Yayılması Teorisi" olduğu söylenebilir.

2.2.2.2. Yeniliğin Yayılması Teorisi

Zaman içinde yeni bir fikrin ya da ürünün nasıl bir hız kazandığını ve belirli bir nüfus ya da sosyal sistem üzerinden nasıl yayıldığını açıklayan teori Yeniliğin Yayılması Teorisi'dir (LaMorte, 2018). Daha genel anlamda, yeniliğin bir sosyal sistemin üyeleri arasında belli kanallar yoluyla zaman içinde iletilme sürecidir (Demir, 2006: 368).

Yeniliğin Yayılması Teorisi'ne (YYT) göre; bir yenilik, bir kişi ya da grup tarafından yeni olarak algılanan fikir, uygulama ya da nesne; yayılma ise bir sosyal sistemin üyeleri arasında zaman içinde yeniliğin iletilildiği süreçtir. Başka bir ifadeyle, yenilikler zamanla bir sosyal sistemden geçer (Rogers, 1983: 5-11) ve kabul görür ya da görmez. Yeniliğin özelliklerine ilişkin olumlu tutumlar, yeniliği yayma niyeti için tutarlı bir öngörü sağlar (Smith ve diğerleri, 2018: 264).

YYT, önemli yenilik özellikleri içerir. Bunlar; göreceli avantaj, uyumluluk, karmaşıklık, denenebilirlik ve gözlenebilirlik olmak üzere beşe ayrılır. *Göreceli avantaj*; bir yeniliğin değiştirilen fikirden daha iyi kabul edilme derecesi; *uyumluluk*, yeniliğin potansiyel son kullanıcılarının mevcut değerleri, önceki deneyimleri ve ihtiyaçları ile tutarlı olarak yeniliği kabul etme derecesi; *karmaşıklık*, son kullanıcıların yenilikleri ve kullanım kolaylıklarını anlamada algıladığı zorluk düzeyidir. *Denenebilirlik*, yeniliklerin sınırlı bir şekilde test edilebilme derecesini, *gözlemlenebilirlik* de yenilik sonuçlarının diğer insanlar tarafından görülebilmesini ifade eder. Bu özellikler, son kullanıcılara yeniliklerin ve karar verme sürecinin benimsenmesini açıklamak için kullanılır (Lee ve diğerleri, 2011: 126). Bunun yanında, yeniliğin yayılma süreci yeniliğin benimsenme aşamasında başlar. Bu aşamalarda yeniliği benimseyenler; yeniliği benimseme zamanlarına göre beş gruba ayrılır. Yeniliği benimseyen ilk %2,5 yenilikçiler, yani yenilikçi davranış sergileyen ve kabul edenler; ardından yüzde %13,5 erken benimseyenler; %34 erken çoğunluk; %34 geç çoğunluk ve %16 geç kalandan oluşur (Khan, 2006: 83). Esasında, yeniliğin ilk aşamaları yenilikçi davranışa bağlıdır ve yenilikçiler değişim ajanlarıdır (Damanpour ve Wischnevsky, 2006). Bu noktada bir organizasyonda yenilikçi davranışta bulunan çalışanlar varsa, yenilikçi davranışta bulunamayan çalışanlar da vardır. Bu ayrımı sorgulama yöntemlerinden biri ise kişilik özellikleridir. Bu noktada yenilikçi kişilerin kişilik özellikleri, yenilikçi davranışını açıklamak için kullanılabilecek

bir faktör ve yenilikçi davranış ile ilişkili diğer teorinin “Beş Büyük Kişilik Özelliği Teorisi” olduğu söylenebilir.

2.2.2.3. Beş Büyük Kişilik Özelliği Teorisi

Psikoloji ve davranış bilimi araştırmacıları açısından kişilik; bireyin karaktere dayalı özellikleri ile bu özellikler arasındaki ilişki ya da ilişkileri ve onun diğer insanlar ve durumlara uyum gösterme yollarının incelenmesini kapsar (Erdoğan,1994: 234-235). Kişilik, insan davranışını anlamada önemli bir rol oynadığı için, yenilik ile yenilikçi davranış araştırmalarında dikkate alınması gereken önemli bir faktör olarak karşımıza çıkar (Yeşil ve Sözbilir, 2013: 541). Kişilik özelliklerinin, farklı durumlarda insan davranışları üzerindeki etkilerini açıklayan araştırmalar bulunmaktadır ve bunlardan bir kısmı kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış üzerindeki etkisini araştıran çalışmalardan oluşmaktadır. Çünkü yenilikçi davranış çalışanın kişilik özellikleriyle yakından ilişkili bir kavramdır (George ve Zhou, 2001).

Psikolojiden yönetim bilimine kadar uzanan araştırmalar yaratıcı ve yenilikçi kişileri belirlemek için kişilik özelliklerinin kullanılabileceğini öne sürmüşlerdir (Ahmed, 1998). Bu konuda, kişilik özelliği sınıflamasına yönelik yapılmış pek çok araştırma vardır. Ancak Beş Büyük Kişilik Özelliği Teorisi, kişilik araştırmalarında en sık kullanılan ve kişiliğin yapısını anlamak için neredeyse evrensel bir ölçüm aracı haline gelen bir teoridir. Bu teori, “Deneyime Açıklık (fikirler, estetik), Uyumluluk (uyumluluk, dürüstlük), Sorumluluk (düzen, yetkinlik), Dışadönüklük (sıcaklık, aktivite) ve Nevrotiklik (anksiyete, depresyon)” boyutlarını içerir. Teorinin, yetişkinler arasındaki bireysel farklılıkları listelemek için uygun bir teori olduğu göz önünde bulundurulduğunda kişilik ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar için yararlı bir yapı sağlayacağı öngörülmektedir (Patterson ve diğerleri, 2009: 11-12). Yapılan bir araştırma; dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğunu göstermektedir (Olakitan, 2011: 119). Deneyime açıklığın bireysel yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediğini (Yeşil ve Sözbilir, 2013: 551) ve deneyime açıklık kişilik özelliğine sahip insanların, bir işle ilgilenirken daha fazla yenilikçi davranışta bulunduğu sonucunu ortaya çıkaran araştırmalar da mevcuttur (Abdullah ve diğerleri, 2016). Çünkü deneyime açıklık özelliği yüksek kişi, yeni ve alışılmadık deneyimlere açık ve yenilikçi-yaratıcı eğilimlere sahiptir. Aynı zamanda bu kişinin hayal gücü kuvvetlidir,

meraklı ve orijinal fikirlere sahiptir (Thoms ve diğerleri, 1996: 349). Yapılan başka bir araştırma da benzer sonuçlar vermektedir. Bulgulara göre uyumluluk, sorumluluk sahibi olma, dışadönüklük ve deneyime açıklık ile yenilikçi davranışın fikir üretme ve geliştirme aşamaları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır (Chen ve diğerleri, 2010: 202). Tüm bunların yanında yenilikçi davranışı olumsuz etkileyen kişilik özelliği, nevrotik kişiliktir. Nevrotiklik, yenilikçi davranışı negatif yönde etkiler; çünkü nevrotik kişiliğe sahip kişiler, yenilikçi davranışta bulunma ve yenilikçi fikir peşinde koşmayı zor bulmaktadır (Eastman ve diğerleri, 2001). Bunun aksine dışadönüklük özelliği bir kişinin sosyalleşme eğilimini belirlerken; uyumluluk, yenilikçi davranışın başarısı için oldukça önemli olan sosyal ve iş ilişkilerini etkin bir şekilde sürdürüp sürdüremeyeceğinin önemli belirleyicisidir. Bunun nedeni uyumluluğun, yeniliklerin uygulanması, sosyal ağların ve iş ortaklarının etkili şekilde yönetilmesini gerektiriyor olmasıdır (Rossberger, 2014: 333). Aynı zamanda dışadönüklük, kişinin farklı düşünmesini kolaylaştıran, böylece bir görev için farklı çözümler ve yaklaşımlar keşfetmesini sağlayan içsel motivasyon (Dos Santos ve diğerleri, 2018: 9-10) olarak görülür. Bu durumda yenilikçi davranışın ilişkili olduğu teorilerden bir diğerinin de motivasyon teorileri olduğu söylenebilir.

2.2.2.4. Motivasyon Teorileri

Motivasyon, genel anlamda kişiyi davranışa, düşünmeye ve gelişmeye yönlendiren güç (Deci ve Ryan, 2008b: 14); kişinin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi istek ve beklentileri ile davranması ve çaba göstermesi (Koçel, 2007: 443); kişinin harekete geçme sebebi (Hudson, 1981: 11) olarak tanımlanan çok boyutlu bir olgudur (Hartmann, 2006: 160). Çok boyutlu ve geniş kapsamlı bir yapıya sahip olan motivasyon kavramını açıklamak için çeşitli motivasyon teorileri geliştirilmiştir (Lee ve Raschke, 2016: 162). Bu motivasyon teorileri, İçerik ve Süreç Teorileri olarak iki grupta incelenmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 248). İçerik Teorileri; İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör, Alderfer'in ERG, McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi ve Özerklik Teorisi olarak sınıflanırken; Süreç Teorileri; Vroom'un Beklenti, Porter ve Lawler'in Beklenti, Adams'ın Eşitlik ve Locke'ın Amaç Yönelimi Teorileri olarak sınıflanmıştır.

Motivasyon, önceden belirlenmiş bir hedefe varmak üzere bir süreç içinde kişinin kendi istek ve arzusu ile hareket etmesini sağlar (Ünsar ve diğerleri, 2010:

248). Kişinin belirli şekilde davranmasını sağlayan faktör ya da faktörlerin ne/neler olduğuna, davranışlarının yönü ile odak noktasının ne/neler olduğuna, davranışlarını neyin güçlendirdiğine ya da yönlendirdiğine ilişkin yanıtlar bulmaya çalıştığı için (Hartman, 2006: 160) çalışanı yenilikçi davranışta bulunmaya iten güç ya da güçlerin ne/neler olduğu ve çalışanın hangi amaçla ve nasıl bu davranışta bulunduğuun sebeplerinin motivasyon teorileriyle açıklanabileceği söylenebilir.

Çalışma yaşamı bağlamında motivasyon, kişinin yenilikçi fikir üretme ve uygulama için çaba harcamasına olanak sağlayan ana bir güçtür (Hartman, 2006: 159) ve çalışanın fikrini korumak ve gerçekleştirmek için motive olması gerekir (Ruan ve diğerleri, 2010: 652-654). Çalışanın içsel ve dışsal motivasyonunun onun iş verimliliğini yükselten davranışları göstermesine yol açtığı (Barutçugil, 2004: 373) bilinmekte iken; yenilikçi davranışın verimliliği amaçlayan ve yükselten bir çalışan davranışı (Xerri ve Brunetto, 2013: 3167) olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanında yenilikçi davranış çalışan ve organizasyon tarafından beklenen yenilik çıktısına (De Jong ve Den Hartog, 2007: 43-44), performans sağlama ve artırma (Woodman ve diğerleri, 1993: 315; Janssen, 2010: 288; Mumford, 2000: 340; Radaelli ve diğerleri, 2014: 410) organizasyona fayda sağlama amacına yönelik (West, 2002: 3) kişinin isteğine bağlı (Radaelli ve diğerleri, 2014: 410; Dorenbosch ve diğerleri, 2005: 130; Jong, 2007; Kumar, 2012: 445) iş davranışı olarak tanımlanmaktadır. Yenilikçi davranışta motivasyonu tanımlayan beklenti, amaç ve isteklilik unsurları vardır. Ayrıca motivasyon, çalışma yaşamı özelinde hem çevresel güçlerin (dışsal faktörler) hem de kişinin içinde yer alan güçlerin (içsel faktörler) iş davranışları üzerindeki etkisini kapsar (Lee ve diğerleri, 2016: 162).

Yenilikçi davranış bağlamında motivasyon, kişinin yenilikçi düşünce üretme ve uygulama için çabasını özelleştirmesinin anahtarı olarak görülmektedir (Abdullatif ve diğerleri, 2016: 83). Üst düzey özerklik ve çalışanın yetkinliği ile birlikte motivasyonun yenilikçi davranışı artırabilir olduğu düşünülmektedir (Yidong ve Xinxin, 2013: 442). Ayrıca, motivasyon araçlarından içsel motivasyon yaratıcı davranışın ve yenilikçi davranışın bir öncülü (Oldham ve Cummings, 1996: 609-610) olarak görülmekte ve çalışanların yenilikçi davranışına olumlu etki ettiği kabul edilmektedir (Klaeijssen ve diğerleri, 2018: 26). Yapılan araştırmalar daha yüksek içsel motivasyona sahip çalışanın yenilikçi davranışta bulunma olasılığının (Chen ve diğerleri, 2010) ve yeniliklerin ortaya çıkışının çalışanın içsel motivasyonuna bağlı olma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Dewett, 2007: 197). İçsel

motivasyonun yanı sıra, dışsal motivasyon da yenilikçi davranışa olumlu yönde etki eder (Abdullatif ve diğerleri, 2016: 79). Örneğin, finansal motivasyon ve takdir biçimindeki dışsal motivasyon araçlarının yaratıcılığı ve yeniliği geliştirmeye yardımcı olduğu görülmektedir (Van Dijk ve Van Den Ende, 2002: 388). İçsel ve dışsal motivasyonun yenilikçi davranış ve yenilikler üzerine etkisini inceleyen diğer çalışmalarda da içsel ve dışsal motivasyonun yenilikçi davranışa olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Ruan ve diğerleri, 2010: 652-654). Örneğin; çalışanın etkin olması, yaratıcı düşünme ve öneri sistemine katılması konusunda motive olması için çalışan öneri sistemlerinin çalışanların yaratıcı fikirlerinin ortaya çıkarılması ve kullanmasında yararlı bir yol olduğu kabul edilmektedir (Fairbank ve Williams, 2001: 68). Pek çok araştırma, özellikle içsel ve dışsal motivasyonu organizasyonel motivasyon sistemine dâhil etmenin önemi üzerinde durmaktadır. Bazı bulgular, içsel motivasyonun yenilikçi davranış sürecinin başlangıç aşaması, dışsal motivasyonun da uygulama aşaması için gerekli ve daha önemli olduğunu göstermektedir. Bu nedenle organizasyonlar yenilikçi davranışa geliştirmek için sinerjik içsel ve dışsal motivasyonu seçmeye ve birleştirmeye dikkat etmelidirler (Ngan, 2015: 95). Çünkü dışsal motivasyon çalışanın yenilikçi davranışını “ters U” biçiminde şekillendirirken; içsel motivasyonun çalışanın yenilikçi davranışa üzerinde daha büyük ölçüde olumlu etkisi vardır (Zhou ve diğerleri, 2011: 95). Bu sonuçların aksine, bazı araştırmalarda ise içsel motivasyon ile yenilikçi davranış arasında zayıf bir ilişki olduğu (Klaeijssen ve diğerleri, 2018: 778), dışsal motivasyon ve içsel motivasyon etkileşiminin işyerinde daha güçlü olumlu etkiye sahip olduğu (Zhou ve diğerleri, 2011: 88) sonuçları elde edilmiştir. Böylece, farklı motivasyon faktörlerinin tek tek yenilikçi davranışa katkıda bulunabildiği gibi birleşik etkilerinin de olduğu, bu durumun çalışanın işyerinde motivasyonunun ve yenilikçi davranışının gelişebileceği daha uyarıcı ortamlar yaratmaya yardımcı olduğu (Klaeijssen ve diğerleri, 2018) görüşü destek görmektedir. Sonuç olarak, hem içsel hem de dışsal motivasyonun yenilikçi davranış üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Maslow'un İhtiyaçlar Teorisi'ne göre; kendini tamamlama (kişisel bütünlük gereksinimi) ihtiyacı, kişiyi yaratıcı olmaya ve başarma gücünü ortaya koymaya yönlendirir, kişinin yaratıcı ve yapıcı gücü ortaya çıkar, kişi gizli kalmış yeteneklerini ortaya koyma güdüsüyle hareket eder (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Böylece, kişi yaratıcı ve yenilikçi davranışta bulunmaya motive olur (Borkowski, 2005: 117). Alderfer'in ERG Teorisi ise Maslow'un kendini tamamlama ihtiyacına karşılık gelen

büyüme ihtiyacının çalışanların yenilikleri tanıma ve uygulamalarını, yenilikçi olmalarını (Nagar ve diğerleri, 2016: 78) sağladığını ileri sürmektedir. Ayrıca bu ihtiyacın yaratıcı olma isteğini geliştirdiği öne sürülür (Vygotsky, 2004). İki teorinin kesişim noktasının kişiyi yenilikçi davranışta bulunmaya iten sebepler olduğu söylenebilir.

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi'ne göre ise hijyen faktörlerden kişiler arası ilişkiler aidiyet duygusunu teşvik ederek beyin fırtınası yoluyla bir şeyler yapmanın yenilikçi yollarını ortaya çıkarırken; çalışma koşulları çalışma ortamını daha zor ve ilginç hâle getirerek çalışanı motive eder, kişinin üretken olmasını sağlar ve işlerinde yenilikçi olmaya teşvik eder. Bu nedenle işlerin çalışanın monotonlukla mücadele etmesini sağlayacak şekilde tasarlanması gerekir (Dartey-Baah ve Amoako, 2011: 7-8). Böylece, hijyen faktörlerden kişiler arası ilişkiler ile çalışma koşullarının yenilikçi davranış üzerinde etkili olan birer motivasyon unsuru olduğu görülmektedir. Bir başka açıdan, Başarı İhtiyacı Teorisi de yenilik ve yaratıcılığın iş davranışlarına etkisine yönelik araştırmalar yapmıştır (Giritli ve Balaban, 2006: 21). Sonuçlara göre; başarı ihtiyacının yaratıcı-yenilikçi davranışların beklendiği yüksek derecede yenilik aranan mesleklerde ya da işlerde yenilikçi davranışı motive etmede etkili olduğu (Scheweizer, 2004: 141) savunulmaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışanın başarılı şekilde performans gösterebileceğine inanmasının onun yenilikçi davranışını motive ettiği (Fairbank ve Williams, 2001: 68) savunulmaktadır. Aynı zamanda, çalışanın güçlü bir motivasyona sahip olması başarılı olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilir (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 185). Öte yandan, özerklik hem doğrudan hem de dolaylı olarak, yenilikçi davranışta ilgili iş ilişkileri aracılığıyla gerçekleştirilir (De Spiegelaere ve diğerleri, 2014c: 318). Özerklik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide, içsel motivasyon aracı bir rol üstlenmektedir. Ayrıca, özerklik, işe bağlılık aracılığı ile yenilikçi davranışı pozitif yönde etkiler (Li ve diğerleri, 2016: 2828; Devloo ve diğerleri, 2015: 521). Başka bir araştırma sonucu; işe gömülmüştüğün (Job Embeddedness), işle derinden meşgul olma ve öz yeterliliği etkilediğini ve öz yeterliliğin de aracılık etkisi ile çalışanların yenilikçi davranışını önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir (Widianto ve diğerleri, 2012). Bir diğer araştırmada, Öz-Belirleme Teorisi'nin yenilikçi davranışın fikir üretme ve fikir geliştirme boyutları ile pozitif ve güçlü; fikir uygulama boyutu ile pozitif ve zayıf yönde bir ilişkiye sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Tamunosiki-Amad ve Dede, 2015: 97). Ayrıca, temel ihtiyaç

memnuniyeti ile yenilikçi davranış arasında da bir ilişki vardır (Devloo ve diğerleri, 2015: 500).

Çalışanın nasıl motive olduğuna odaklanan Süreç Teorileri'nin de yenilikçi davranış ile ilişkilerini ele alan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Süreç Teorileri, kişinin nasıl davranışa geçeceği, kendisini nasıl yönlendireceği ve davranış değişikliğine göre kendisini nasıl kontrol edeceği üzerine şekillenen motivasyon teorilerini kapsar (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 200). Burada kişinin davranışını belirleyen faktörler eşitlik, çabanın karşılığını alma, performans ve verimlilik gibi çıktıları kapsayan beklentiler ile iş motivasyonu, başarı elde etme, işin gerektirdiği sonuçları elde etme gibi amaçlardır. Yapılan araştırmalarda Amaç Teorileri (Odoardi ve diğerleri, 2010: 13-14) ve Beklenti Teorileri (Lawler ve Suttle, 1973: 499) ile yenilikçi davranış arasında bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Organizasyon tarafından belirlenen yenilik hedeflerinin çalışanın yenilikçi davranışta bulunma motivasyonunu etkilediği ve yenilikçi hedeflerin kişinin motivasyonu ile yenilikçilik çabasını harekete geçirdiği görülmüştür (Odoardi ve diğerleri, 2010: 13-14). Benzer şekilde organizasyonun yenilik çıktısı ile performans ve verimlilik beklentisi, çalışanın yaratıcı düşünme ve fikrini sunma motivasyonunu üst düzeye çıkarmaktadır (Fairbank ve Williams, 2001: 79). Bu durum sonucunda bazı çalışanlaryenilikçi davranış için istenen beklentileri karşılamak ve bu faaliyetlere katılabilmek için diğer çalışanlara kıyasla kaynakları daha iyi değerlendirerek bilgilerini paylaşmaktadır (Purvis ve diğerleri, 2014). Örneğin, çalışanlar arasında yenilikçi düşünce, yaratıcılık ve hızlı yanıt süreçlerinin istendiği sektörlerde Beklenti Teorisi'ne dayalı performans yönetiminin daha etkili olduğu görülmüştür (Zhang ve diğerleri, 2006: 289).

Başka bir açıdan, yenilikçi davranış riskli bir davranıştır ve bir organizasyonda yenilikçi faaliyetlerde bulunmak çalışan ve organizasyona çeşitli fayda ve maliyetler getirebilir. Yani, hem çalışan hem organizasyon bir davranışa dâhil olmanın faydasını ve maliyetini düşünür. Bu durum ise Vroom'un Beklenti Teorisi'nden yola çıkılarak açıklanmaktadır. Teoriye göre, kişinin gelecekte beklenen sonuçları elde etmek için belirli bir faaliyette bulunma eğiliminde olduğu varsayılmaktadır. Böylece, bu davranışın altında motivasyon etkili bir faktör olduğu için, çalışan yenilikçi davranışa daha fazla eğilimli olmaktadır (Sulistiawan ve diğerleri, 2017: 263). Bunun yanı sıra, çalışan beklentilerinin yenilikçi davranışı nasıl etkilediğini ele alan bir araştırma sonucuna göre; yenilikçi sonuçlar üretme kapasitesine sahip çalışanların olumlu sonuçlar beklediği ve bu nedenle yenilikçi

davranışta bulunmaya eğilimli oldukları bulunmuştur (Dörner, 2012: 27). Örneğin; işbirlikçi projelerde yenilikçi davranışı araştıran bir çalışmada; çalışan çabalarının yenilik performansını nasıl etkilediğini, bu etkinin çalışan yetenekleri ile nasıl yönetildiğini ve çalışanın niçin çaba gösterdiğini incelemek için Beklenti Teorisi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, çalışanların algılanan beklentilerini geliştirerek yenilikçi davranışa odaklandığı ortaya çıkmıştır (Chen, 2013: 1-4). Sonuç beklentilerinin davranış üzerindeki etkilerinin, Vroom'un Beklenti Teorisi'nde doğrudan ele alınmakta ve kişiyi yenilikçi davranışa yönlendirmekte olduğu görülmektedir (Essays, 2013). Bir diğer açıdan çalışanı yenilikçi davranışta bulunmaya motive eden olumlu imaj; yani imaj kazanımı beklentisi vardır. Eğer, çalışanın yenilikçi davranışta bulunması organizasyon içinde imajını olumlu arttıracak ise çalışan yenilikçi davranışta bulunur (Yuan ve Woodman, 2010: 324). Bir araştırmada, yenilikçi davranışı açıklayan bir motivasyon modeli oluşturulmuştur. Bu modelde yenilikçi davranış, motivasyon sürecinin bir parçası olarak ele alınmıştır. Hedef üretimi, kapsamlı düşünme, alt süreçleri planlama ile hedef için çabalama, harekete geçme, alt süreçlerin yansıtılması olarak iki sistematik süreçten oluşturulmuştur (Odoardi ve diğerleri, 2010: 3). Sonuçlara göre; yenilikle ilgili hedeflenen başarıya ulaşmak için motivasyonel süreçlerin etkileşiminin gerekli olduğu görülmüştür. Böylece, Beklenti Teorisi insan davranışının kişisel özellikleri ve algıladığı çevre arasındaki etkileşimli süreçlerin önemli ölçüde bir fonksiyonu olduğunu ortaya koymuş (Chen, 2013: 1-4) ve kişi ile çevre arasındaki etkileşim ve uyumun yenilikçi davranış olumlu yönde etkilediği görülmüştür (Odoardi ve diğerleri, 2010: 11).

Genel olarak motivasyon teorilerine göre; kişisel motivasyon yenilikçi fikir ve davranışları desteklerken; kurum tarafından sağlanan kaynaklar da çalışanları yenilikçi fikir ve ürün üretmeye teşvik edebilir. Yaratıcı Bileşen Teorisi, çalışanların yaratıcılık becerilerinin, alanla ilgili becerilerin, motivasyon ve çalışma ortamı etkileşiminin yenilikçiliği destekleyebileceğini savunur (Amabile, 2012). Bu kapsamda yenilikçi davranış yalnızca motivasyon teorileri içinde açıklamak yetersiz kalabilir. Çünkü kişi ve çevre arasındaki etkileşim dışsal bir motivasyon kaynağıdır. Bu noktada yenilikçi davranış ile ilişkili bir diğer teorinin "Kişi-Çevre Uyumu Teorisi" olduğunu söylemek mümkündür.

2.2.2.5. Kişi- Çevre Uyumı Teorisi

Kişi-çevre uyumu (Person-Environment Fit), etkileşim psikolojisinde kişi-çevre etkileşim modellerinin kavramsal bir türevidir (Kristof-Brown ve Li, 2017). Kişinin temel ihtiyaçlarından psikolojik dürtülerle oluşan farklı ihtiyaç ve isteklerine kadar hissettiğı ihtiyaçların organizasyon tarafından ne kadar karşılanabileceğı arasındaki uyumdur (Irak, 2012; Chuang ve diğeri, 2015). Kişinin organizasyon, iş, grup gibi kendisinin de içinde bulunduğu çevre ile aralarında oluşan eşleşme, uygunluk, bağdaşma ya da benzerlik derecesi kişi-çevre uyumunu ifade etmektedir (Kelly ve Barsade, 2011). Kişi-organizasyon (PO), kişi-iş (PJ), kişi-grup (PG) uyumu olmak üzere daha özel uyum türleri geliştirilmiştir (Kristof-Brown ve Li, 2017). Farklı uyum türleri olmasına rağmen, yapılan araştırmalarda, kişi-çevre uyumu sıklıkla kişi-organizasyon uyumu kapsamında ele alınmış ve algılanan kişi-organizasyon uyumunun yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediğı gözlenmiştir (Afsar ve diğeri, 2015: 105).

200 Çalışanla yapılan bir araştırma, kişi-organizasyon uyumunun çalışanın yenilikçi fikirleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Wang ve diğeri, 2015). Benzer biçimde Kişi-Çevre Uyumı Teorisi ve yenilikçi davranış arasındaki ilişki kapsamında yapılan incelemelerde uyumun yenilikçi davranış üzerinde olumlu etkisi olduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir (Halawi ve Zaraket, 2018). Genel olarak, kişi-organizasyon uyumu yenilikçi davranışın etkinliğini açıklayan bir değişken olarak ele alınmış ve aynı zamanda yaratıcı davranışları teşvik edebilecek yararlı bir bakış açısı sağladığı öngörülmüştür (Chen Wu ve Wu, 2017). Kişisel ve çevresel faktörler arasındaki etkileşim sonuçlarını ortaya koyan pek çok araştırmada uyumlu kişisel ve çevresel özelliklerin yaratıcılık üzerinde potansiyel olumlu etkiye (Choi, 2004b: 531), daha geniş kapsamda ise bu uyum türlerinin yenilikçi fikir ve davranış üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (Wang ve diğeri, 2015). Bu durumun sebebi, çalışanların yenilikçi olmanın ve yenilikçi davranışta bulunmanın, inandıkları önemli bir organizasyonel değer olması ile açıklanmaktadır (Chatman, 1989: 343). Bu açıdan kişi-organizasyon uyumu, kişinin değerleri ile organizasyonun değerleri arasındaki uyuma ilişkin bir algıdır (Hoffman ve Woehr, 2006: 390-391). Bahsi geçen uyum, yenilikçi davranışa katkıda bulunur. Algılanan kişi-organizasyon uyumunun çalışan görevinin resmi bir parçası olmasa bile, çalışanlar arasında daha sık ekstra rol

davranışları sağladığı da belirtilmektedir (Afsar ve Rehman, 2015: 333). Aynı zamanda yenilikçi bir program, kişi ve organizasyon etkileşimi ve işbirliği gerektirir (De Faria ve diğerleri, 2010). Kişi-organizasyon uyumu, ekip halinde çalışmaya olanak sağlar. Bunlar çalışanın özgürce fikir yaratmasına ve iletmesine olanak sağlar (Ohly ve diğerleri, 2006: 264).

Bir diğer uyum türü olan kişi-iş uyumu ise işin gerekliliği ile kişinin yeteneği arasındaki uyumu ifade eder (Vogel ve Feldman, 2009) ve yenilikçi davranış kişi-organizasyon uyumuna bağlı olduğu kadar; kişi-iş uyumuna da bağlıdır (Wang ve Wang, 2018). Yapılan araştırmalar kişi-iş uyumunun yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Afsar ve diğerleri, 2015: 105). Uyum türlerinden kişi-grup uyumu da, yeni işe giren bir çalışan ile çalışma arkadaşları ve üst yönetim arasındaki eşleşme; ya da organizasyon içinden kriz yönetimi anında bir çalışma grubu oluşturulduğunda ortaya çıkan grup içi uyumdur (Werbelt ve Gilliland, 1999). Bir grupta yenilikçi fikir geliştirmekte zorluk çekilmesi halinde, yenilikçi fikir geliştirebilen kişi, grup tarafından değerlendirilerek yenilikçi davranış desteklenebilir (Werbelt ve Johnson, 2001: 238).

Yenilikçi davranış bağlamında kişi-organizasyon uyumu; yaratıcılık ve yenilikçilik gibi verimliliğe yol açan olumlu örgütsel tutum ve davranış için bir temel oluşturur (Cable ve Judge, 1997; Livingstone ve diğerleri, 1997: 119; Choi, 2004a; Choi ve Price, 2005; Saraç ve diğerleri, 2014). Bunun yanında kişi-organizasyon uyumu; yaratıcı performans ve yenilik kullanımı gibi hedeflenen amaçların ortaya çıkması için çalışanda arzu edilen değişiklikleri gerçekleştirebilmenin güçlü bir destekleyicisidir. Böylece yenilikçilik için bu uyum, sınırlı örgütsel kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlayacaktır (Choi, 2004b: 549). Örneğin, hemşire ve doktorlar arasında yapılan bir araştırma sonucuna göre; kişi-organizasyon uyumunun yenilikçi davranışta bulunma ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, bir çalışanın işyeri ile uyumunun yenilikçi davranış olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Yao ve Fan, 2014: 123).

Kişi-çevre uyumu, dinamik bir yapıya sahiptir (Tierney ve Farmer, 2002: 1142) ve kişi ile çevre zaman içinde birbirlerini etkilemektedir; çünkü kişi-çevre uyumuna yönelik eğilim doğal olarak meydana gelir. Kişiyi içinde bulunduğu ve sahip olduğu yeteneklere uygun ortamları aramaya, organizasyonları ise kendilerine uyum sağlayan kişiyi işe almaya ve elde tutmaya yönlendirmektedir (Kristof-Brown ve Li, 2017). Aradaki uyumun, yaratıcı davranışa etkisinin, yaratıcı öz-yeterlilik,

evre memnuniyeti, psikolojik güvenlik duygusu, algılanan özgürlük gibi yenilikçiliğin ve yaratıcılığın, yani yenilikçi davranışın anlık psikolojik öncüllerine aracılık etmesi mümkündür. Böylece uyum, vrenin çalışanın isteklerine, eğilimine ve yeteneklerine uygun olduğu inancına dayanan yaratıcılığa özgü bir etkinlik duygusuna yol açacaktır (Tierney ve Farmer, 2002: 1142). Kişi-evre uyum türlerinden kişi-iş uyumu iş özellikleri açısından da ele alınabilir. Bu nedenle yenilikçi davranış ile bir diğer yakın ilişkili teorinin “İş zellikleri Teorisi” olduğu söylenebilir.

2.2.2.6. İş zellikleri Teorisi

İş zellikleri Teorisi 1980 yılında Hackman ve Oldham tarafından ortaya atılan, kişiyi organizasyon içinde st düzeyde motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarım tekniğidir (Kaşlı, 2007: 160). Genel olarak herhangi bir işin beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev anlamlılığı, özerklik ve geri bildirim olarak beş önemli temel iş özelliği bulunmaktadır (Bilgi, 2008; Brief ve Aldag, 1975: 183). Teoriye göre, bir işte içsel motivasyon hissedilmesi ve bu durumun kalıcı olabilmesi için gerekli üç anahtar durum vardır. Birincisi, kişinin iş sonuçları hakkında bilgi edinmesi; ikincisi kişinin işin sonuçlarına yönelik sorumluluk duyması ve üçüncüsü, kişinin işi anlamlı bulmasıdır. Eğer bu üç psikolojik durumdan bir tanesi ortadan kalkarsa/kaldırılırsa, içsel motivasyon düşecektir. Bu psikolojik durumlar gerçekte insanların kişilik özellikleri ve içyapıları ile ilgilidir; ancak yönetsel açıdan yapılması gereken bu psikolojik durumları kuvvetlendirecek bir iş tasarlamaktır (Kaşlı, 2007: 161). Yenilikçi davranışınış özelliklerine bağlı (Vila ve diğerleri, 2014: 752) ve iş özelliklerinin de yaratıcılığa etkisi olduğu bilinmektedir (Coelho ve Augusto, 2010: 434). Bu nedenle, yenilikçi davranışın iş özellikleri perspektifinden incelenebileceği belirtilmektedir (Kipp, 2010).

Temel iş özellikleri ile karşı karşıya gelen bir insan, her bir özelliğe göre psikolojik bir durum yaşar ve bu durum, insanın işine motive olmasını ve dolayısıyla hem kendisi hem de çalıştığı ortam açısından olumlu ve istendik iş davranışlarında bulunmasını sağlar. Ancak, bu ilişki sadece zenginleştirilmiş işleri arzu eden veya bu tip işlere ihtiyacı olan kişiler için geçerlidir. Bu bağlamda bir işin tasarımı, yenilikçilik için çalışan motivasyonunun önemli bir nedeni olarak kabul edilir (Tims ve Bakker, 2009). İş zellikleri; çalışanın yenilikçiliği ile ilgili ve özerklik, sorumluluk, iş kontrolü

algısı gibi iş özellikleri ile ilgili yeniliğe yönelik hedeflere atfedilerek motivasyon süreçleri yaratabilir (Cox ve diğerleri, 2012: 1). Ayrıca çalışanın iş özellikleriyle uyumu, psikolojik güçlendirme aracılığıyla yenilikçi davranışta bulunmasını sağlar (Aydın, 2016: 195).

2.3. YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN BOYUTLARI

Çalışanların yenilikçi davranışları bir organizasyonun etkinliğinin kilit bir yönünü oluşturmakta ve çalışanların performanslarından yararlanmak için ekip veya organizasyon içinde yeni fikirlerin oluşturulması, tanıtılması ve uygulanmasını ifade eden (Sanders ve diğerleri, 2010: 59) çok boyutlu dinamik bir süreçtir. 1994-1996 yıllarında, Fransız Yenilik Araştırması Topluluğu (CIS2) yenilikçi davranış, yenilik türleri, Ar-Ge işbirliği ve yeniliğin önündeki engeller üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın örneklemini, Fransa'da bulunan ve 19'dan fazla çalışanı bulunan üretim merkezinde çalışmakta olan 2354 (1350 kooperatif firma ve 1004 kooperatif firma) kişi oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre, yenilikçi davranışın değerlendirilmesinde belli bir davranışın sonuçlarını belirlemek ve ele almak zordur; çünkü davranış zaman içerisinde gelişir ve değişir (Lhuillery ve Pfister, 2009: 45-47). Bunların yanı sıra, yenilikçi davranışa organizasyon özellikleri, iş ortamı özellikleri ve kişilik özellikleri öncülük eder (Asurakkody ve Shin, 2018) ve yenilikçi davranış ürün, hizmet ve programlanmış yenilik süreçleri olarak sınıflandırılabilir (Knight, 1967).

Yenilikçi davranış ile ilgili çalışmaların çoğu, genellikle yenilik sürecinin farklı aşamalarına bağlı ayrımlar sunmaktadır. Çok aşamalı bir süreç olarak yenilikçi davranışın her aşamasında, farklı aktiviteler ile bireysel davranışlar yer almaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Bilim insanı, teknisyen ve mühendisten oluşan 172 çalışan ile yapılan bir araştırmada yenilikçi davranışın çok boyutlu bir süreç biçiminde ele alınması (Scott ve Bruce, 1994: 580) bu görüşleri desteklemektedir. Bir başka araştırmada benzer bir yaklaşımla yenilikçi davranışın farklı faktörlerden etkileyebileceği öngörülerek, fikir üretimi, fikir tanıtımı ve fikir uygulaması gibi ayrı ayrı yönlerini inceleme ihtiyacının altı çizilmiştir. Karmaşık ve çok boyutlu özelliklerini yakalayabilmek için tek boyutlu bir süreç modeli üzerinden geliştirilen yenilikçi davranış(Janssen, 2000: 292) araştırmalarının yeterli olmayacağı kabul görmüştür (Wisse ve diğerleri, 2015: 160). Böylece, alternatif yollarla düşünmek, iyileştirmeler aramak, yeni görevleri araştırmak, yeni teknolojiler aramak, yeni iş metotlarını

uygulamak ve yeni fikirlerin ortaya çıkması için kaynakları araştırmak ve güvenceye almak gibi faktörlerin yenilikçi davranış örnekleri (Dörner, 2012: 12) içinde yer aldığı göz önünde bulundurulursa tek boyutlu bir süreç olarak ele alınamayacağı söylenebilir.

Yenilikçi davranış, bazı çalışmalarda “fikrin üretilmesi ve test edilmesi ile uygulama (Krause, 2004: 89)”, “fikrin üretilmesi ve uygulanması (Niesen ve diğerleri, 2018: 176)” olmak üzere iki boyutlu süreç olarak kabul görürken; bazı araştırmalarda “fikir üretme, fikir birliği oluşturma ve uygulama (Kanter, 2000)”, “fikri savunma, fikir için destek görme; fikri uygulama, kuruluş ve gerçekleştirme (Veenendaal ve Bondarouk, 2015: 142)” olarak üç boyutta ele alınmıştır.

Yenilikçi davranışa yönelik süreç sınıflaması, Hollanda’da yerel yönetimlerde görev yapan 243 çalışan ile yapılan bir araştırmada daha özel ele alınmıştır. Bu süreç “yaratıcılık-odaklı iş davranışı, uygulama odaklı iş davranışı, bilgisayar teknolojilerinin ve finansal kaynakların kullanımına yönelik yenilikçi davranış” (Dorenbosch ve diğerleri 2005, 2005: 131)” olarak dört aşamada ifade edilmiştir. Benzer şekilde 2010 yılında De Jong ve Den Hartog da “fikir veya fırsatları keşfetme, fikir üretme, fikri savunma ve uygulama (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24)” olmak üzere dört boyut önermişlerdir. Kleysen ve Street (2001) ise yenilikçi davranış boyutlarını daha fazla bölerek “fırsat arama, üretme, biçimlendirici soruşturma, destekleme ve uygulama (Kleysen ve Street, 2001: 285)” olarak beş süreç ortaya atmıştır. Araştırmalardan da görüldüğü üzere yenilikçi davranış çok boyutlu bir süreçtir (Xerri ve Brunetto, 2013: 3167).

Kanter (1988), Scott ve Bruce (1994), Lukeš ve Stephan (2017) ve Niesen (2018) tarafından yapılmış çalışmalarda boyutlandırmanın ilk sırasında yer alan “fikir üretimi”; Kleysen ve Street (2001), De Jong ve Den Hartog (2010), Kheng ve diğerlerinin (2013) çalışmalarında ikinci sırada yer almaktadır. Bahsi geçen çalışmalarda ilk sırada “fırsat arama, fikir veya fırsat keşfi” bulunmaktadır. Dorenbosch ve diğerleri (2005) ise diğer araştırmacılardan farklı olarak “fikir üretme ya da fırsat arama ya da keşfetme” nin yerine “yaratıcılık odaklı iş davranışı” mevcuttur. “Fikir üretimi ve fırsat keşfi” Veenandall ve diğerlerinin (2005) araştırmalarında aynı aşamada ilk sırada yer almaktadır. Kleysen ve Street (2001)’in çalışmasında ise “fikir üretimi”nden sonra “biçimlendirici soruşturma” ve daha sonra “fikri destekleme” boyutuna yer verilmiştir. Kanter (1988, 2000), Scott ve Bruce (1994), De Jong ve Den Hartog (2010) ve Veenandall ve diğerlerinin (2015)

alışmalarında “fikir için destek arayışı, fikir birliği oluşturma, fikri savunma” aşaması “fikir üretimi ya da fırsat arama/keşfetme”nin hemen ardından gelmektedir. Ancak, Dorenbosch ve diğerleri (2005); Kheng ve diğerleri (2013), Niesen ve diğerlerinin (2018) alışmalarında “fikri savunma ve destek görme” aşamasına yer verilmemiştir.

Yapılan çalışmalarda genel olarak boyut sınıflamasında “uygulama” aşamasının “fikir üretimi ve fırsatı arama/keşif ile fikri destekleme/savunma” aşamasının ardından geldiği görülmektedir. Kanter’in (1988) alışmasında “yeniliklerin yayılması” aşamasına son aşama olarak yer verilirken; diğer araştırmalarda “uygulama” aşaması son aşama olarak belirtilmiş ve “yeniliklerin yayılması”na yer verilmemiştir. Kheng ve diğer araştırmacıların (2013) alışmalarında ise tüm süreçler daha kapsamlı biçimde “başlangıç ve uygulama aşaması” başlıkları altında sınıflamıştır. Lukeş ve Stephan (2017) ise diğer araştırmacılara göre yenilikçi davranış boyutunu en detaylı ele alan araştırmacılar olarak, fikir üretimi ile başlayan süreçte diğerlerinden farklı olarak “yenilikçi çıktı” boyutunu eklemiştir. En kapsamlı boyut sınıflamasının, Lukeş ve Strephan’nın (2017) alışmasında olduğu görülmektedir.

Genel olarak çıkarabilecek sonuç; yenilikçi davranış boyutlarının bir ila yedi boyut arasında olduğu ve bu boyutlar üzerine de tanıımı gibi hemfikir olunmadığı yönündedir. Bu tezde Lukeş ve Stephan (2017) tarafından önerilen yedi boyutlu bir yenilikçi davranış sürecine yer verilmiştir. Bunlar; “fikir üretme, fikir arama, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktı” biçimindedir.

2.3.1. Fikir retme

Yenilikçi davranışın fikir üretme boyutu bir ihtiyaı karşılamak için yeni ve kullanışlı bakış açıları geliştirmeyi, yeni ve faydalı fikirler üretme ya da eski fikirleri yeniden değerlendirmeyi veya birleştirmeyi ifade etmektedir (Shewfelt, 2012: 1). Fikir retme, genel olarak, yenilik ve yenilikçiliğin temel bir aktivitesi olarak görülmektedir (Kornish ve Hutchison-Krupat, 2017).

Bazı araştırmalar, fikrin kalitesinin aksine, daha fazla fikrin daha iyi fikirlere yol aacağına dair varsayımla, üretilen fikirlerin sayısına odaklanmakta iken; bazıları fikirlerin kalitesine odaklanmakta ve en iyi fikirlerin kalitesinin aksine ortalama fikirlerin kalitesine odaklanmaktadır. Bir grup araştırmacı ise fikir üretmede tamamen

yaratma süreci üzerine odaklanmaktadır (Girotra ve diğerleri, 2010: 512). Genel kabul gören düşünce ise başarılı bir yeniliğin fikir üretimine bağlı olduğu ve ne kadar çok fikir üretilirse, çok iyi fikir/fikirleri seçme olasılığının da o kadar yüksek olduğu yönündedir. Bir başka açıdan, çalışanlara yaratıcı ya da orijinal fikirler seçmeleri konusunda açıkça talimat vermenin de fikir özgünlüğü ile ilgili olarak seçim etkinliğini artırdığı savunulur (Rietzschel ve diğerleri, 2010: 1). Ancak, fikir üretme özellikle karmaşık ve büyük ölçekli ürünlerin tasarımında zor olabilmektedir (Leahy ve diğerleri, 2018: 159).

Son yıllarda, bazı araştırmacılar ağırlıklı olarak hafızaya dayalı bir faaliyet olarak yeni tasarımların bilinçli biçimde üretildiği süreci, fikir üretme olarak kavramsallaştırmaya başlamıştır (Liikkanen ve Perttula, 2008: 545). Çünkü fikir üretme, ilişkisel bellekteki fikirlerin bir tekrarıdır ve bilgi aktivasyonu ve fikir üretimi olmak üzere iki aşamada ilerlemektedir. Bu süreç, negatif geri besleme döngüleri ve bilişsel hatalar (hiçbir fikrin üretilmediği denemeler) ile kontrol edilir. Bu bağlamda fikir üretme bilişsel bir görevdir (Nijstad ve Stroebe, 2006: 186) ve yaratıcılık ile ilişkili iki bilişsel süreçten biridir (fikir üretme ve fikri değerlendirme) (Reiter-Palmon ve diğerleri, 2012).

Genel olarak yenilikçi davranışta, fikir üretme ve yöntemlerinin kullanışlılığı diğer boyutlardan daha fazla dikkat çekmektedir (Puccio ve Cabra, 2012). Hatta fikir üretiminde büyük miktarda uyarandan ilham alan ve pilot deneyimleri birleştiren aşamaya “bulanık ön sonuç” denilmektedir (Yang ve Cheng, 2020).

Fikir üretme, ister hizmet ister fiziksel ürün olsun, tüm organizasyonlarda ürün geliştirme sırasında meydana gelen yaratıcı problem çözmenin ayrılmaz bir parçasıdır (Kirjavainen ve Hölttä-Otto, 2019: 1). Beyin fırtınası, özgür işbirliği, zihin haritalama, farklı düşünce ve taslak çıkarma birer fikir üretme tekniğidir (Herring ve diğerleri, 2009). Fikir üretme performansı bilinçli ve bilinçsiz düşünce arasında benzer bir yapıya sahipken; fikir hakkında bilinçli olarak düşünen kişi, en yaratıcı fikir ya da fikirleri seçmede daha iyidir (Ritter ve diğerleri, 2012: 21). Başka bir ifadeyle, fikir üretimine odaklanma ve kendini vermenin bu süreçte yaratıcılığı ve uygulanabilir sonuçları desteklediği söylenebilir.

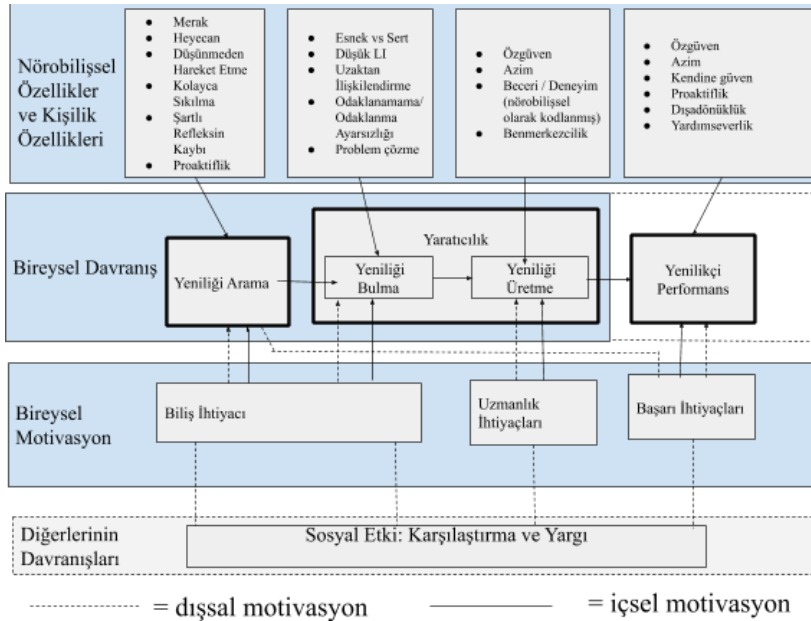
Yenilikçi davranışın niteliği gereği, fikir üretimi oldukça geniştir (Scott ve Bruce, 1994: 581) ve fikir üretimi fırsat, araştırma, tasarım, ticari gelişim, pazarlama ve dağıtımı içeren (Snihur ve Wiklund, 2018: 27) kapsamlı bir süreçtir. Yenilikçi davranış için fikir üretme aşaması oldukça önemlidir (Bysted ve Jespersen, 2014:

226). Bu süreç; yeni ürün, hizmet veya mevcut iş süreçlerinin gelişimi, yeni bir pazara giriş süreci ya da işletme içinde ortaya çıkan problemlerin çözümüyle ilgilidir. Başka bir açıdan, fikir üretiminin amacı problem çözmek ya da performansı arttırmak için gerekli bilgilerin toplanması ve düzenlenmesidir. Sürekli değişim ile ortaya çıkan yeni parçaların bir bütünlük içinde yeniden düzenlenmesi ise bu süreçte oldukça önemlidir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24). Aynı zamanda, fikir üretimi dinamik bir yaratma ve birleştirme süreci, temsillerin ve fırsat kategorilerinin üretilmesi ve soyut, somut veya görsel biçimde olabilecek fikirlerin iletilmesidir (Kheng ve diğerleri, 2013: 94). Ancak, fikir üretme sürecinde belirsizlikler mevcuttur (Sarkar ve Chakrabarti, 2017). Daha önce de belirtildiği gibi bu aşama nispeten düzensizdir ve daha çok rassal bir durum veya kaotik bir olay süreci gibi algılanır (Cheng ve diğerleri, 1996: 594). Esasında fikir üretme yenilik sürecinin sadece bir parçasıdır ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkması için gereklidir; ancak yeniliğin tamamı için yetersiz bir koşuldur (Nijstad ve De Dreu, 2002: 403). Daha geniş bağlamda ise fikir üretme; yenilikçi davranış için yeni bir fırsat yaratarak ya da yeni bir yoldan ya da mevcut bir fırsattan yararlanarak organizasyonun etkinliğine ve rekabetçiliğine katkıda bulunmayı amaçlayan aşamadır (Drucker, 1985: 72-76). Bu aşama, yeni veya mevcut fikirlerin bir buluşu veya önceden bilinmeyen bir yapılandırmayı üretmek için yeni bir yöntemle birleştirildiği yaratıcı süreçtir (Damanpour ve Wischnevsky, 2006: 273). Bunların yanısıra fikir üretimini kolaylaştıran pek çok faktör vardır. Örneğin; beklenmedik gelişmeler, beklentiler ile elde edilen sonuçlar arasındaki uyumsuzluklar, sürece yönelik ihtiyaçlar, sektörde veya pazarda yaşanan değişimler, demografik değişiklikler, algılama farklılıkları, işle ilgili yeni bilgilerin ortaya çıkması gibi durumlar bu faktörler arasındadır. Bahsi geçen faktörler birbirinden farklı olsalar bile birbirleriyle çakışmakta ve yenilik potansiyeli yaratabilmektedirler (Drucker, 2003). Örneğin, fikir üretme ile ilgili bir araştırma, müzik temposunun fikir üretme üzerindeki etkilerini incelemiş ve müziksiz, hızlı tempolu ve yavaş tempolu müzik dinleme durumlarında, davranışları ve duygusal hisler yoluyla uyandırılan konuların özelliklerini karşılaştırmıştır. Elde edilen sonuçlar, çok sayıda fikre ihtiyaç duyulduğunda hızlı tempolu müzik; yenilikçi fikirlere ihtiyaç duyulduğunda yavaş tempolu müzik dinlenebileceğini göstermiştir (Chang ve Liao, 2016). Bunun yanında, fikir üretmede üç psikolojik atalet sınıflaması vardır. Bunlar; kapsam kısıtlamaları, varsayımlar, iletişim ve kültürel engellerdir. Kapsam kısıtlamaları genellikle yeni fikirler ve çözümler üretildiğinde düşüncemizi

sınırlandırır. Varsayımlar, genellikle zaten kişinin bir fikri olduğunda ve ön değerlendirmesini yapmaya çalışıldığında ortaya çıkar. Bu tür varsayımların bir tehlikesi, büyük bir buluşun reddedilmesi veya geciktirilmesi olabilir (Souckov, 2009). Öte yandan, rekabet faktörü de yenilikçi davranış sürecinde önemli bir etkiye sahiptir ve özellikle fikir üretme aşamasında etkili bir faktördür (Nevicka ve diğerleri, 2011: 1260).

Bunun yanında fikir üretme boyutu genellikle daha yavaş ilerler ve diğer boyutlardan daha uzun sürer (Damanpour ve Wischnevsky, 2006: 274). Bu nedenle, fikir üretimi sürecinde yenilikçi davranışın ortaya çıkmasını engelleyen önemli faktörlerden biri olan aşırı zaman baskısından kaçınılmalı, organizasyon içindeki zaman baskısı en aza indirilmelidir. Çünkü zamana karşı yarış yaratıcılıkta düşüşe yol açabilir (Amabile ve diğerleri 2003: 14). Fikir üretim sürecinin, yeniliği keşfetme veya aramaya benzer şekilde bir takım nörobilişsel yönleri vardır (Schweizer, 2006: 164-165). Bu amaçla, “Yenilik Üretim Modeli: Biyo-Psikososyal Yaklaşım (The Novelty Generation Model (NGM): A Biopsychosocial Approach)” isimli bir model geliştirilmiştir. Model Şekil 7’de yer almaktadır.

Şekil 7: Yenilik Üretim Modeli: Biyo-Psikososyal Yaklaşım (The Novelty Generation Model (NGM): A Biopsychosocial Approach)



Kaynak: Schweizer, 2006: 168.

Yenilik Üretim Modeli (NGM), yeni bir şey üretme sürecinde anahtar fonksiyonlar ve fonksiyon bozuklukları hakkında daha fazla bilgi edinmeye yardımcı olabilir (Schweizer, 2006: 168). Yenilik üretim modeline göre; yenilik üretim sürecinin başlangıcında yenilik arayışı ilk bileşen olarak ele alınmaktadır. Bu bileşeni takip eden ve üreten iki ana süreçten oluşan ikinci bir bileşen olarak yaratıcılık, yaratıcılığın ardından bir ürünün daha geniş bir sosyal çevreye sunulduğu aşamayı ise yenilikçi performans izlemektedir. Bu süreci takiben, bir kişi yeni bakış açıları ve bulguları gözlemlenebilir ürünlere dönüştürmeye karar verebilir ve kişinin 'yaratıcı' olduğu söylenebilir. Bu durum ilgili süreci takip eden yenilikçi performans bileşeni için gerekli bir koşuldur. Ancak, yenilikçi performans oluşturma sürecindeki bu son bileşen, kişi ile yenilikçiliğin sunulduğu sosyal ortam etkileşimine bağlıdır. Burada, yenilik arayışının mizaç faktörü olarak tanımlandığı Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) içinde olan bir faktör olarak işbirlikçilik ya da ortak çalışma, Beş-Faktör Kişilik Modeli'ndeki dışadönüklük ve sosyallik boyutlarına benzer şekilde kişinin fikir, hizmet ya da ürünlerini bir sosyal ortama sunmasına yardımcı olur. Toplumsal açıdan yargılanan ve yeni olarak kabul edilen bir fikir, ürün ya da hizmet elde etmek için çevre ile etkileşim kurma isteği ve yeteneği, yenilikçi performansın başarısını desteklemektedir (Schweizer, 2006: 168). Bu modelin, Lukeš ve Stephan (2017)'in yenilikçi davranış boyutları ile benzerlik gösterdiği belirtilebilir. Öte yandan, yenilik üretimi modelindeki gelişim sürecinde, içsel ve dışsal motivasyonun süreç içinde birleştirici bir görevi olduğu söylenebilir. Bireysel nörobilişsel özellikler ve kişilik özellikleri ve bireysel davranışlarda içsel motivasyonun ağırlıklı bir etkiye sahip olduğu görülmekte iken; biliş, uzmanlık ve başarı ihtiyaçlarının yeniliği arama, yaratıcılık, yeniliği bulma, yenilik üretme aşamalarında ve yenilikçi performansta hem içsel hem de dışsal motivasyonun etkili olabileceği görülmektedir. Başka bir açıdan, fikir üretme bireysel olduğu kadar grup halinde de insanların bir soruna çözüm üretmek için bir araya gelerek çalıştıkları zaman ortaya çıkardıkları, doğal olarak kabul edilen bilişsel dürtüden yararlanmaları için tasarlanan bir dizi kuralları istenen, beyin fırtınasına yönelik bir yaklaşımdır (Goldenberg ve diğerleri, 2013: 228).

Fikir üretme, bazı araştırmacılar için ani ve sezgisel; bazıları içinse bilinçli bir sürece doğru ilerlemeyi ifade etmektedir (Smith, 2015;). Öte yandan, empati geliştirme yaklaşımı ile fikir üretme sırasında kişinin ne hissettiğinin bilgisine, duygusal olarak nasıl hissettiğine ve bu hissi nasıl yanıtladığına ilişkin bilgilere

odaklanan çalışmalar da vardır (Gray ve diğerleri, 2015: 3). Önemli ya da orijinal bir fikir üretmenin, farklı bilişsel tarzlar tarafından yönetildiği bilinmektedir. Örneğin, 191 kişiyle yapılan bir çalışmada bilişsel üslup özgünlüğünün fikirsel akıcılık, kurallı yönetim tarzının ise özgün fikirlerin üretilmesi ile özdeşleştiği ortaya çıkmıştır. Esasında, fikirlerin nasıl üretildiğine dair bilişsel bir açıklama yaparak fikir üretme süreci derinleşebilmektedir (Lomborg ve diğerleri, 2017: 49).

2.3.2. Fikir Arama

Yenilik sürecinin başlangıcı bir fikrin keşfi, ortaya çıkan bir sorun veya çözülmesi gereken bir karışıklıkla başladığı için (Farr ve Ford, 1990); fikir arama aşaması yenilikçi davranışın ve bu davranışı geliştirmenin bir diğer aşamasıdır. Bu aşamada sorunun veya fırsatın tanımlanması ürün, hizmet ya da iş süreci geliştirmeye ilgili olarak farklı yolların keşfedilmesi gibi aktiviteler yer alır (Oukes, 2010: 13). Fikir arama, çalışanların mevcut hizmetlerin veya süreçlerin nasıl geliştirilebileceği konusunda yol buldukları ya da problem çözümlerini nasıl aradıklarını gösteren bir aşama olarak düşünülebilir (Kanter, 1988: 169-211). Fikir arama, genellikle doğrusal olmayan, çalkantılı ve yeni fırsatları tanımlamak olarak ifade edilmektedir (Kheng ve diğerleri, 2013: 94). Bunun yanında, yenilikçi davranış ile ilişkili yaratıcılık çalışmalarında (Basadur, 2004: 106) fikir arama aşamasından sonra fikir üretimi aşamasının geldiği (Krueger, 2000; Shane, 2003) öne sürülür. Bu nedenle yenilikçi davranış boyutlarının kendi içinde net bir sıralamasının olmadığı, bir döngü halinde boyutlar arası ileri ya da geri geçişlerin olduğu söylenebilir.

Fikir arama, hedefe yönelik davranışların üretilmesi için gerekli üst düzey bilişsel işlemler kümesine atıfta bulunan bir yürütme işlevi olarak da ifade edilmektedir (Schweizer, 2004: 35). Bunların yanında, fikir arama davranışının insan beyninin “keyif merkezi” olarak adlandırılan çekirdekli akümülatörlerin sinir uçlarında artan dopaminerjik aktivite ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Yeni bir fikre verilen tepkinin, duyu arayışı tanımının temeli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu fikre karşı tepkisellikte davranışsal ve biyolojik düzeyde bireysel farklılıklar vardır. Yeniliğe düşük tepki verenler ile yüksek tepki verenler karşılaştırıldığında, yüksek yanıt veren kişilerin yeni bir çevreye girdiklerinde oldukça reaktif oldukları görülmüştür (Dellu ve diğerleri, 1996: 136). Örneğin fikir arama farklılığına yönelik çeşitli sorgulamalar vardır. Bunlardan bazıları şu şekildedir: “*Niçin*

bazı insanlar sürekli olarak yeni bir şeye doğru hareket eder? Yeniliği ya da fikri aramada kişiyi ne motive eder? Yeniliği bulmada kişiye ne yardımcı olur? Bulunan şeyi başkalarına görünür kılan ve başkalarının bizi yargılamalarına imkân veren bir ürüne dönüştürmeye neden olan şey nedir?” Yenilikçi davranışla ilgili yapılan araştırmalar, bahsi geçen sorularla ilgili etkileyici sonuçlar sunmaktadır. Aynı zamanda, yenilik arayışı ve yeniliği bulma süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına yol açabilecek nörobilişsel ve nöropsikolojik içgörüler, yaratıcılık ve yenilik literatüründe ilgi gören konular arasına yeni girmiştir. Özellikle, yenilik üretiminin biyolojik parametrelerini ve insanların profesyonel ortamlarda nasıl davrandıklarını daha iyi anlamak son derece önemlidir. Çünkü böyle bir bilgi, yaratıcı çalışma ortamlarında insan kaynakları yönetimi uygulamalarını iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda yaratıcı profesyonellerin kendilerini daha iyi anlamalarına ve çalışanları daha iyi yönetmelerine yardımcı olur (Panigrahy ve Pradhan, 2016: 2-3).

Sonuç olarak, fikir arama, özellikle rutin sistemlerini terk etmeyi amaçlayan, yenilik arayan organizasyonlar için önemlidir, değişime açıklığı ifade eder. Fikirler, var olan kalıpların değişmesine yol açan durumlar olduğunda, mevcut iş modellerinin çeşitliliğinde ve çalışma yöntemlerinin geliştirilmesi, problemlerin çözülmesi söz konusu olduğunda ortaya çıkabilir (Mumford ve diğerleri, 1996). Bu bağlamda, süreçlerini iyileştirmek, ürünlerini farklılaştırmak ve/veya yapılarını dönüştürmek için yenilik arayan ve yapan firmaların düzenli olarak rakiplerine göre daha iyi performans gösterdikleri ortaya çıkmıştır (Tidd, 2001: 175). Bunun yanında, organizasyonlardaki, yenilikçilik-yaratıcılığın insanları diyalog, tartışma ve çatışma yoluyla fikirleri tetiklemek için birlikte çalıştıklarında ortaya çıktığı da savunulmaktadır (Cirella ve Shani, 2012).

2.3.3. Fikir İletişimi

Yenilikçi davranışın bir diğer boyutu olan fikir iletişimi, çalışanın bilgi ve uzmanlığını başkalarıyla paylaşmasını sağlayan işiyle ilgili bir davranıştır (George ve Zhou, 2001: 686) ve çalışma ortamında iletişimin nasıl yürütüldüğünün görünmez bir yönünü oluşturur (Salin, 2003). Bu iletişim, organizasyon tarafından teşvik edilebilecek yaratıcılığa yakın bir davranıştır (Binnewies ve diğerleri, 2007: 433). Bunun yanında, organizasyonlarda fikir geliştirme ve iyileştirme söz konusu olduğunda örgütsel yenilikçiliğe katkıda bulunmada iletişimin sağlanması önemlidir

ve bu konuda yöneticilerin iletişimi sağlayabilmeleri için sorumluluk bilincinde olmaları gerekmektedir (Eppler ve McGrath, 2017). Çünkü yenilikçi fikir tanıtımı diğer kişilerle etkileşim gerektirir (Nevicka ve diğerleri, 2011: 1260). Öte yandan, fikir iletişimi, organizasyonlar için “sohbet ağları” olarak düşünülebilir ve organizasyonlarda yenilik yapmanın büyük bir kısmı ekipler, iş ağları ve topluluklar arasında duygusallık oluşturma süreci aracılığıyla gerçekleşir (Rodriguez-Montemayor, 2013). Bir araştırma sonucu, çalışanların yenilikçiliğini etkilemede, yeni fikirleri teşvik etme ve uygulama eğilimi ve kapasitesi açısından bilgi paylaşımı davranışlarının olumlu bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bunun yanında hem en iyi uygulamaları hem de hataları paylaşmanın, çalışanların yenilikçiliğini belirleyen iki farklı faktör olduğu gözlenmiştir (Mura ve diğerleri, 2013: 527).

Çoğu yenilikçiliğin merkezinde yaratıcı fikirler vardır ve bunu oluşturanlar ise yalnız veya gruplar halinde bu fikirleri üreten, tanıtan, tartışan, değiştiren ve gerçekleştiren bireysel çalışanlardır (Cirella ve Shani, 2012: 53). Bu noktada görüş ayrılıkları doğru yönetilirse daha yenilikçi eylemlere yol açabilecek birden fazla perspektif ortaya çıkabilir (Paulus, 2002). Fikir iletişiminde, istenilen zamanda fikir iletilme eksikliği; fikirleri ifade etme korkusu; yaratıcı hayal gücüne karşı yanlış tutum; yaratıcı çabalar için teşvik eksikliği yenilikçi davranışın önündeki engellerdir (Souckov, 2009: 2-3). Fikir iletişimi süreci zor olabilir. Bu aşamada çalışanların önce kendilerini diğerlerinin kavramlarına yeterince yakın tutacak kavramları standartlaştırmaları ve sonra da karşılıklı anlayışı sağlamak için bu kavramları sözlü olarak ifade etmek için uygun ifadeleri kullanmaları çok önemlidir. Bu nedenle, bilişsel kurguların yaratıcı süreçlerde olduğu gibi standart hâle getirilmeleri zor olduğunda problem olabilir. Bunun nedeni, sosyal olarak oluşturulmuş nesneler hakkında iletişim kurmak, ayırt edici olanlardan bahsetmekten çok daha kolaydır (Gliniecka, 2016: 1199) ve fikrin açık hâle getirilmesi için fikir iletişimi, yenilikçi davranışın bir boyutunu oluşturmalıdır (Binnewies ve diğerleri, 2007: 436).

Fikir iletişimi yalnızca nihai fikrin sunumu değildir, başka işlevlere de hizmet edebilir. Çalışanlar, sadece doğrulanmış bir fikir hakkında iletişimde bulunmayabilir, aynı zamanda eldeki görev hakkında daha fazla bilgi edinmek ve başkalarının fikirlerini bir çözüm geliştirmede kullanmak için ilk ortaya çıkan belirsiz bir fikir hakkında da iletişim kurabilirler. Bu noktada da sorunlarla karşı karşıya kaldıklarında, genellikle tavsiye almak için başkalarına danışmayı yararlı bulmaktadır (Staudinger ve Baltes, 1996). Başkalarıyla bir fikir hakkında iletişim

kurmak, kişinin yaratıcı alt işlemlere katılma motivasyonunu artırabilir. Birincisi, kişi bir fikir hakkında iletişim kurarak belirli bir sorun için yaratıcı bir çözüm üzerinde çalıştığını ortaya koyar. Böylece kişi, bu sorun üzerinde çalışmaya kendini adanmıştır (Hollenbeck ve diğerleri, 1989: 18). Fikir iletişimi sırasında kişi yaratıcı çözüm üzerinde çalışmaya devam etmek için cesaretlendirme isteyebilir ve duygusal destek yaşayabilir. Çünkü teşvik ve destek, yaratıcı fikirlerin başkaları tarafından değer verildiğinin ve kabul edildiğinin; böylece kişinin yaratıcı sürece katılmaya devam etme konusundaki motivasyonunu arttırdığının bir işaretidir (Binnewies ve diğerleri, 2007). Ayrıca, fikir iletişimi kişiye fikirlerin yenilikçiliğinin ve kullanılabilirliğinin bir değerlendirmesini sağlayabilir (Perry-Smith ve Shalley, 2003: 92-93). Pek çok organizasyon çalışanlarını güçlendiren, stratejik, işbirlikçi, uygun maliyetli, yenilikçi ve hesap verebilir bir şekilde çalışmak için bir iletişim ortamı yaratma çabasıdır (Sharma ve diğerleri, 2005). Örneğin bir organizasyonda, gruplar halinde fikir toplulukları oluşturulabilir ve bu topluluk üyesi kişilerin fikirlerini ekip ile paylaşarak organizasyonun yenilik faaliyetlerine katkıda bulunabilir. Bu fikir ise daha sonra toplu işbirliği ilkesine göre geliştirilir (Georgiev ve Milara, 2018). Öte yandan, fikir iletişimi, kişinin iş arkadaşlarıyla fikrini sosyalleştirmesine ve dikkatini fikrin avantajlarına çekmesine izin verir. Sonunda fikrin uygulanması ise yeni fikrin uygulanabilir bir çözüme dönüştürülmesiyle kolaylaştırılmış olur (Mura ve diğerleri, 2013). Örneğin, iletişimi geliştirerek çalışanlar arasında fikir üretimini artırmak isteyen Pitney Bowes Kredi Şirketi huzurlu bir köye benzetmek için iç ofis alanını yeniden tasarlamıştır. Bu da rahat bir işyerinin oluşumu ile sonuçlanmış, böylece organizasyon çalışanlarının arasında daha iyi iletişim kurulması sayesinde piyasaya başarıyla yeni ürünler çıkarmıştır. 3M'in Post isimli organizasyonu bir araştırmacının çok yapışkan olmayan sıra dışı bir yapıştırıcı fikriyle ortaya çıkmıştır ve yenilikçi davranışın öne çıkan bir örneği olarak görülmüştür (Swaroop ve Dixit, 2017: 459). Başka bir açıdan, bir fikrin başkasına iletilmesinin bir yönetici ve organizasyon tarafından desteklenmesi daha kolay fikir iletişimi sağlar (Lukeš ve Stephan, 2017). Ayrıca, fikir iletişimi endüstriyel ve organizasyonel kurulumlarda büyümenin temelini oluşturur (Arif ve diğerleri, 2012). 52 hemşire ile yapılan bir araştırma sonucu, fikir iletişiminin yaratıcı sürece katılım gösterme için önemli olduğunu ortaya koymuştur (Binnewies ve diğerleri, 2017: 432). Ancak, burada katılımcılar arasındaki yüksek çeşitlilik nedeniyle, ortak bir işbirliği ortamında ortak bir anlayış ve ortak bir amaç geliştirmenin zorluğu gibi bir engel ortaya çıkarmıştır (Georgiev ve Milara, 2018). Bir diğer araştırma sonucu, dışa

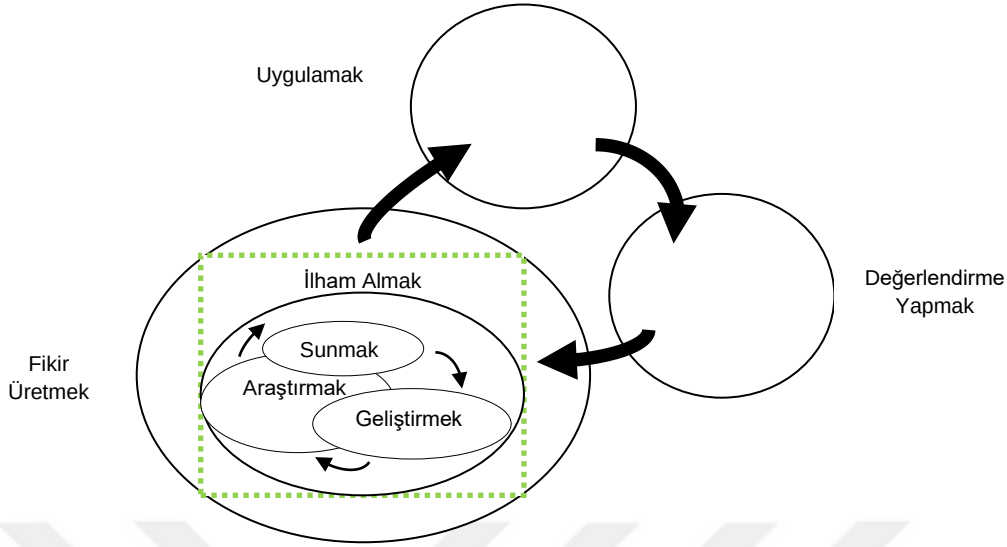
dönük kişilerin, sadece dışa dönük meslektaşları ile sohbet ettikleri zaman daha iyi fikirler ürettiğini göstermiştir. Bu durumun, daha güçlü ve yeni bir bilgi havuzuna ve ekiple daha iyi uyum kabiliyetine sahip olarak, daha iyi performans gösterdiği ortaya çıkmıştır (Hasan ve Koning, 2019).

Destekleyici bir fikir iletişimi ortamı yenilikçi davranış ile pozitif yönde, savunmacı iletişim ortamı ise olumsuz yönde ilişkilidir. Başka bir açıdan ise yöneticiler, fikir üretimini başlatan insanlar arasında açık iletişim süreçlerini destekleyerek bilgi paylaşımı için yollar oluşturur (De Jong and Den Hartog, 2007). Etkileşimci yenilik perspektifine ve sürdürülebilir etik gücü çerçevesine dayanarak, denetçi ya da yöneticilerin ahlaki cesaretinin takım çalışması kalitesi, takım yaratıcılığı ve takım fikri uygulaması arasındaki ilişkilerde uyumluluğun ötesine geçme yönündeki ılımlı bir rolü vardır (Peralta ve diğerleri, 2019). Çalışanlar bilgiyi çok sık paylaşmıyorsa, sosyal bağlar zayıflar ve iletişim daha az açık hâle gelir, bu da fikirlere sosyal destek sağlamayı zorlaştırır (Schneider, 1987). Bilgi paylaşımında bulunan kişiler ise fikirlerinin gelecekteki bir noktada meslektaşları tarafından yeni fikirlerin geliştirilmesi ya da uygulanması şeklinde karşılık alınacağı beklentisine sahiptirler. Bu tarz kişiler yöneticilerine ve meslektaşlarına güvenirlir ve işlerinden daha memnun olurlar (Li, 2010). Bu nedenle, yenilikçi davranışı desteklemek için, yaratıcı fikirlerin açıkça iletilmesini, adil biçimde değerlendirilmesini ve en uygun biçimde uygulanmasını sağlayan bir ortam gereklidir (Nijenhuis, 2015).

2.3.4. Uygulamaya Başlama Faaliyetleri

Yenilikçi davranışın boyutlarından biri de çalışanların üstlendikleri bir sorumluluk olarak ortaya çıkan fikri gerçekleştirme (Bysted ve Jespersen, 2014: 217) olan uygulamaya başlama faaliyetleridir. Uygulamaya başlama faaliyetleri, çok boyutlu bir süreç olan yenilikçi davranışın aşamalarından biridir. Bir araştırmada, yenilikçi davranış bağlamında fikir üretme, uygulama ve değerlendirme olmak üzere üç aşamalı bir model geliştirilmiştir. Modele göre; kişi fikir üretir ve geliştirir, sonucunda ise bu döngüyü tanımlayan daireyi genel tasarım döngüsünde uygulamaya ve bir sonraki döngüye geçmeye hazır bir fikirle bırakır. Bu süreç devam eder. Son olarak, kişi fikir üretme çemberinden çıktığında, fikrin uygulamaya hazır olduğu konusunda bir kanı oluşur (Herring ve diğerleri, 2009).

Şekil 8: Fikir Üretme Döngüsü



Kaynak: Araştırmacı tarafından Herring ve diğerleri'nin (2009) çalışmasından çeviri yapılmıştır.

Fikri uygulamaya başlama faaliyetleri, kişinin bir fikri ideal olarak daha yetenekli, tutarlı ve yenilikçi kullanma konusunda kararlı hâle geldiği bir geçiş dönemidir. Uygulamaya başlama faaliyetleri, yeniliği benimseme kararı ile yeniliğin rutin kullanımı arasındaki kritik bir geçiş kapısı olarak düşünülebilir (Klein ve Sorra, 1996). Çünkü üretilen bir fikrin savunulması ve ardından uygulanması gerekir. Bu aşamada, fikrin gerçekleşmesi için ciddi bir çaba ve sonuç odaklı bir tutuma ihtiyaç vardır ve yenilikleri düzenli iş süreçlerinin bir parçası haline getirmeyi içerir (Kleysen ve Street, 2001: 287).

Araştırmacılar, organizasyonların ortaya çıkan fikri uygulamaya başlama zorluklarının üstesinden gelmelerine izin veren yaptırımları ve özellikleri tanımlamaya başlamıştır. Üst yönetimin bir fikri benimsemeye karar verdikten sonra, çalışanların yenilikçi teknolojiler ve uygulamaları sürekli ve yetenekli bir şekilde kullanmalarını sağlamak için yine yöneticilerin uygulama sürecine büyük özen, inanç ve kaynak ayırması gerekir (Klein ve Knight, 2005: 246). Çünkü bir fikri uygulama ağının çekirdeğindeki çalışanlar, organizasyon içinde birden fazla birim ile bağlantılıdır (Batistic ve Kaše, 2016: 8). Dahası, yaratıcı gereksinim algısı yüksek çalışanların işte daha fazla fikir uygulamaya başlama davranışı gösterdiği düşünülmektedir. Yaratıcı olması için paylaşılan sosyal normlar organizasyonel kabulü ve fikir uygulamasının takdirini artırmalıdır. Bu durum da bir çalışanın aslında

oluşturulan fikirlerin uygulanması için çalışmasının daha muhtemel olmasını sağlar (Binnewies ve Gromer, 2012: 101). Öte yandan fikirlerin uygulanması başkalarıyla işbirliği gerektirir ve bu gerçekleştiğinde sosyal bir süreç ortaya çıkar. Fikri uygulamaya başlama faaliyetleri fikir üretiminin aksine, öncelikle sosyal-politik bir süreçtir (Batistic ve Kaše, 2016: 4). Aynı zamanda fikri uygulama ve üretme döngüsel ve özyinelemeli bir süreçtir. Yenilik süreci genellikle birkaç adım ileri ve sonra tekrar geriye doğru birkaç adım atmayı içerir (King, 1992). Fikir uygulaması, birinin fikirlerini denemeyi, yeniliğin fiziksel veya entelektüel bir örneğini oluşturmayı ve stratejik olarak organizasyona dâhil olmayı planlamayı içerir (Swaroop, 2017: 462). Uygulama aşamasında ekiplerin eldeki yeni süreç, prosedür veya hizmet konusunda yetkin olmak için kaynakları harekete geçirmeleri gerekir.

2.3.5. Diğerlerini Dâhil Etme

Yenilikçi davranışta, diğerlerini dâhil etme diğer çalışanları ikna ederek, sorumluluğu devir alabilecek ve gerekli desteği sağlayacak ortakların işbirliğini kurarak fikri savunmakla ilgilidir (Swaroop, 2017: 462). Bu süreç, çalışanların fırsatları tanıyabilmesi ve daha önce farklı olan unsurları yeni yollarla birleştirebilmesini gerektirir. Bahsi geçen unsurlar arasında bir dengenin gerekli olduğu savunulmakta ve bu dengeyi sağlamanın bir yolunun çok disiplinli takımlar oluşturmak olduğu öne sürülmektedir. Bu durum, takım süreçlerinin, dönüşümsel ve bilgi paylaşımı gibi davranışların yeniliğin önemli belirleyicileri olduğunu öne süren yeniliği yansıtmaktadır (Doran ve Ryan, 2017: 34). Yenilik, faydalı ve yeni çözümler üretmek için fikir ve kaynak taşıyan insanlar arasındaki sosyal bağlantıları zorunlu kıldığı için, doğası gereği sosyal bir olgudur (Batistic ve Kaše, 2016: 2). Farklı mesleki geçmişleri, bilgileri, becerileri ve yetenekleri olan insanlardan oluşan gruplar, farklı konularda farklı bakış açıları getirdikleri için benzer üyelerden oluşan gruplardan daha yenilikçi olacaktır (Paulus, 2002).

Yenilikçi davranış; ilk olarak yenilik ve bu bilince yol açan bilişsel buluşsallık ile başlar, potansiyel olarak bu yeniliğin sürekli kullanımı için benimsenmesi ve muhafaza edilmesiyle sona erer (Anderson ve diğerleri, 2014: 9). Yeniliğin benimsenmesi ve benimsetilmesi; genellikle mevcut bir fikrin kabul edilen ihtiyaçları ve bir organizasyon içindeki sorunları tanımlamak için uyarıldığı bir problem çözme sürecidir (Damanpour ve Wischnevsky, 2006: 274).

2.3.6. Engellerin Üstesinden Gelme

Psikoloji deneylerinde kullanılan içgörü sorunlarına yol açan gerçek dünya sorunlarının yakın zamanda incelenmesi, yenilikçi problem çözme sürecinde kişilerin bir çözüme ulaşmak için kullanılabilecek problemin nadiren fark edilen veya yeni bir özelliğini keşfetmektedir. Bu inceleme kişinin anlamsal, algısal ve belirsiz özelliklerin fark edilmesini engelleyen motor sistemlerinin yönlerini ortaya çıkarmaya yönelik araştırmaların, araştırmacıların bu engellerin üstesinden gelmek için etkili teknikleri belirlemesini sağlayacağını göstermektedir (McCaffrey, 2012: 215). Fikir üretmek, teşvik etmek ve uygulamak çaba ve sebat gerektirir. Yüksek düzeyde kişisel sorumluluk ile karakterize edilen çalışanların fikir üretme, iletişim ve uygulamada daha fazla motivasyon ve devamlılık göstermeleri önerilir (Binnewies ve Gromer, 2012: 102).

Fikir üretme sürecine dâhil olan bilişsel süreçleri anlayabilmek yararlıdır, çünkü bu süreçler belirlendiğinde, fikir üretiminin engellenmesinden nasıl etkilendiğine dair hipotezler oluşturmak mümkün olabilir (Nijstad ve diğerleri, 2003: 531-532). Fransa'da yapılan bir araştırma sonucu, Ar-Ge ortaklıklarının şirket performansını ortalama olarak artırsa da, istatistiksel bulgular Ar-Ge ortaklıklarının önemli bir kısmının amaçlarına ulaşamadığını ortaya koymaktadır. Bu durum ortaklıklarda karşılaşılan engeller ve zorluklar nedeniyle bir yeniliğin durduğu veya ertelendiği, "işbirliği başarısızlığı" olarak adlandırılan bir sonucu ortaya çıkarmaktadır (Lhuillery ve Pfister, 2009: 56). Bunun yanında, sağlıklı bir mükemmeliyetçiliğe sahip çalışanlar kaynakların verimli olduğu bir ortamda yüksek başarı standartlarını sürdürürler, daha proaktif olurlar ve yenilikçi davranışları teşvik eden engellerin üstesinden gelirler (Chang ve diğerleri, 2016: 263).

Fikri uygulama sırasında öğrenme yönelimi kritik bir öneme sahiptir; çünkü uygulama nadiren kolay, sorunsuz bir süreç veya anlık bir başarıdır. Bu süreçte sorun, hata De Spiegelaere (2014) göre, çalışanlar iş güvencesizliği algıladığı zaman, yenilikçi davranışta bulunmaya ve işleriyle daha az meşgul olmaya meyillidir ve bu nedenle de çalışmada akışı deneyimleme olasılıkları daha düşüktür (De Spiegelaere, 2014: 172) ve yanlış adımların olması muhtemeldir. Güçlü bir öğrenme yönelimi, çalışanların bu tür engellerin üstesinden gelmelerine, deney yapmalarına ve uygulama sürecine sabretmelerine imkân sağlar (Klein ve Knight, 2005: 245). Araştırmacılar, problem çözmenin önündeki engellerin üstesinden gelmek için

belirsiz özelliklerin fark edilmesini kolaylaştıran teknikler geliştirerek, sistematik olarak yenilik geliştirme tekniklerinin bir araç setini oluşturabilirler (McCaffrey, 2012: 215).

2.3.7. Yenilikçi Çıktı

Yenilikçi çıktı, yenilikçi davranış açısından işin pratik ihtiyaçlarına göre bir sonuç değişkenidir (Chang ve diğerleri, 2016: 262). Bir yeniliğin anlık, içselleştirilmiş sonuçları olarak ortaya çıkar. Ortaya çıkan yenilik çıktıları arasında yeni ürün tanıtımları, patentler ve teknoloji transfer yetkisi alma gibi çıktılar yer alır. Ayrıca, organizasyon için sonuçlara dönüştürülen uzun vadeli faydaları temsil eder. (Carayannis ve Provan, 2008: 93).

Yenilikçi çıktı; fikir üretme ve arama, fikir iletişimi ve diğer insanları fikre dâhil etme, fikri uygulamaya başlama gibi süreçlerin sonucunda elde edilen bir çıktıdır (Lukeš ve Stephan, 2017: 138). Çünkü elde edilen yenilik tekrarlamalı, çift döngülü bir organizasyonel öğrenme sürecidir. Kısa vadeli nitelikli faaliyetlerde bulunmak, problemlerin üstesinden gelmek ve uzun vadede eylem ve davranışların altında yatan temel kuralları ve normları değiştirmektir (Pérez-Bustamante, 1999: 7). Genel anlamda ise yenilikçi çıktı elde edilen değişikliklerin bir raporu, organizasyondaki ürünleri, hizmetleri veya süreçleri değiştiren yeni fikirler uygulanması sonucunda elde edilen çıktıdır (Lukeš ve Stephan, 2017: 138).

2.3. ÇALIŞMADA AKIŞ DENEYİMİ VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM

Çalışma ortamındaki pek çok davranış biçimi, çalışanın duygu durumundan (negatif ya da pozitif duygu durumu) olumlu veya olumsuz biçimde etkilenmektedir. Bu sebeple çalışma ortamındaki davranışlar ile nedenlerine odaklanan araştırmalar yapılmaktadır. Geçmişte, tükenmişlik, iş stresi, yıldıma, monotonluk gibi olumsuz duygu durumlarını ve bu duygu durumlarının etkilerini konu alan araştırmaların odağı günümüzde pozitif duygu durumlarına örnek teşkil eden, işten keyif alma, motivasyon, akış deneyimi gibi olumlu duyguların geliştirilmesini hedefleyen araştırmalara yönelmiştir. Bu kapsamda çalışma yaşamında akış deneyimi çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkilere sahip olması nedeniyle,

son yıllarda örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Müceldili ve diğerleri, 2019: 2845). Bunun yanı sıra organizasyonel etkinliği (Sanders ve diğerleri, 2010: 59) ve rekabet üstünlüğünü sürdürmeyi sağlayan (Örücü ve Çınar, 2019: 287), organizasyonun uzun vadeli verimliliğine (Janssen, 2003: 347) katkıda bulunan yenilikçi davranışın geliştirilmesine yönelik çalışmalarda odak noktası haline gelmiştir. Öte yandan, akış deneyimi yenilikçi davranışı açıklayan, başka bir ifadeyle, yenilikçi davranış üzerinde etkili olduğu öngörülen önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşime yönelikyapılmış ve literatürden ulaşılabilen çalışmaların sonuçlarına aşağıda kısaca yer verilmektedir.

Zappos isimli bir firma çalışanların bireysel olarak kendilerini ifade etmelerinin, çalışmadan oyun hissi almalarının, yeni yaklaşımlar deneyimleme ve başkalarının fikirlerine açık olmalarına izin verilmesinin yaratıcı ve yenilikçi bir organizasyon yapısı için önemli olduğunu savunmakta ve bu yönde uygulamalar yapmaktadır (Perschel, 2010: 29).

Yean ve diğerleri (2016) tarafından Malezya'da akademisyenler arasında yapılan bir araştırma; akış deneyimi boyutlarından çalışmaya kendini vermenin öğrenme ve hedef yönelimi aracılığıyla yenilikçi davranışı teşvik ettiğini göstermiştir (Yean ve diğerleri, 2016: 169). Pakistan'da 354 Bilgi ve İletişim Teknolojisi çalışanı ile yapılan bir başka araştırma sonucunda ise umudun çalışmaya kendini verme ve bilgi paylaşım davranışı aracılığıyla çalışanların yenilikçi davranışlarını geliştirdiği ortaya çıkmıştır (Fatima ve Khan, 2017: 181). Tayvan'da bilim parkında çalışan 565 çalışan arasında yapılan bir başka araştırma sonucunda da; çalışmaya kendini vermenin örgütsel öğrenme aracılığı ile çalışanın yenilikçi davranışını güçlendirdiği, çalışanın yenilikçi fikir üretmesi, savunması ve uygulaması arasında tam aracılık rolü olduğu ortaya çıkmıştır (Lin ve Lee, 2017: 3364). Kore'de 400 çalışan ile yapılan benzer bir araştırma sonucu da çalışmaya kendini vermenin yenilikçi davranışı geliştirdiğini ortaya koymuştur (Kim ve Park, 2017: 1).

İtalya'da yenilikçi davranışı geliştiren faktörleri belirlemeamacı ile 608 çalışanın dâhil olduğu bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda, yenilikçi davranış ile çalışan sessizliğinin ve algılanan zaman baskısının negatif, yenilikçi davranış ile akış deneyiminin pozitif yönde ilişkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre; çalışmada akış deneyimi düzeyi yüksek ise çalışanların kendilerini işlerine daha çok verdiği, işlerinden daha çok keyif aldığı, bu sayede

sessizlik seviyelerinin düştüğü, fikir alışverişinde bulunma ve gerekli desteği alma aracılığı ile yenilikçi davranış seviyelerinin yüksek düzeyde gerçekleştiği sonucuna varılmıştır. Başka bir ifadeyle çalışan sessizliğindeki artışın yenilikçi davranışı düşürdüğü; akış deneyimindeki artışın yenilikçi davranışı arttırdığı ortaya çıkmıştır (Maqbool ve diğerleri, 2019: 134-135). Bu etkileşimin farkına varan uygulamacıların akış deneyiminin yenilikçi davranış üzerindeki olumlu etkisini anlamaya ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunabileceğini söylemek mümkündür.

De Spiegelaere (2014) göre; çalışanların algıladığı iş güvencesizliği yenilikçi davranışta bulunma eğiliminde olmayı azaltacak, bu durum da çalışmada akışın deneyimlenme olasılığını düşürecektir (De Spiegelaere, 2014: 172). Bir başka araştırmada, çalışanların kendilerini zorlayan ve mücadele gerektiren bir rol üstlendiklerinde yüzde 67'sinin performansında ortalamanın üstünde; buna karşılık kolay işlerde çalışanların yalnızca yüzde 33'ünün ortalamanın üstünde yaratıcı ve yenilikçi olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra, zorlukların keyifli yanını bulmanın, zorlukları bir motivasyon unsuru olarak görmenin, hedef odaklı olmanın yenilikçi davranışı geliştirdiği sonucuna varılmıştır (Imber, 2016). Çünkü net hedeflerin varlığı daha yüksek iş keyfine yol açarak ve kişilerin yaratıcılık tercihlerini etkileyerek yaratıcı sonuçların ortaya çıkmasını sağlar. Bunun sonucunda ise kişiler daha yaratıcı davranır (Aleksić ve diğerleri, 2016: 367). Benzer biçimde zorlu ve karmaşık işlerle mücadele eden bir kişi, zorluğa uyum sağlamak için bir baş etme stratejisi olarak yenilikçi davranış sergileyebilir (Janssen, 2000). Bu nedenle, kişinin ve çevrenin uyum sağlaması zorlanmayı azaltabilir ve yenilikçi davranışı teşvik edebilir (Mee,2010: 22). Öte yandan, çalışmadan oyun hissi alma, yeni yaklaşımlar deneyimleme ve başkalarının fikirlerine açık olmaya izin verilmesinin yaratıcı ve yenilikçi bir organizasyon yapısı için önemli olduğu ve bu yönde uygulamalar yapıldığı bilinmektedir (Perschel, 2010: 29). Kişi ve çevre uyumu, zorluk ve beceri dengesi, çalışmadan oyun hissi almanın yanı sıra çalışanın hedef oluşturması da yenilikçi davranışın güçlü belirleyicisidir (Odoardi, 2015: 553).

Yukarıda bahsi geçen çalışmalardaki ortak noktanın, çalışmada akış deneyiminin yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediğine ve geliştirdiğine yönelik bulgular olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, çalışmada akış deneyiminin sağlanmasına imkân veren koşullar ile yenilikçi davranışın desteklendiği dikkat çekmektedir. Bu bulguların yanı sıra, yenilikçi davranışın akış deneyimini

geliştirdiğine yönelik bulgular da mevcuttur. Yapılan bir araştırma sonucunda, yenilikçi davranış örneği olan yaratıcı başarı deneyiminin, kişinin becerilerini en üst düzeyde kullanabildiğini hissettirdiği, böylece akış deneyiminin yaşanmasına imkân sağladığı ortaya çıkmıştır. Sonuçlara göre; yaratıcı başarılar akışı deneyimlemeyi sağlıyorsa, kişi yaptığı işe kendini verir. Ortaya çıkan akış deneyimi, kişinin becerilerini ve enerjisini daha yüksek ve daha derinlikli kullanmasını sağlar, bu durum tekrar kendini vermeye imkân verir (Sameer ve Ohly, 2017: 3).

Ar-Ge yöneticileri üzerine yapılmış bir araştırma sonucunda, Ar-Ge yöneticileri için iş yaşamında akış deneyimine imkân sağlayacak ortam ve koşulları oluşturmanın; çalışmaya kendini verme ve içsel çalışma motivasyonunu arttıracakı öne sürülmektedir (Fidanboy, 2019: 78). Örneğin, İsveç'te 9 organizasyonda 3667 çalışanla yapılan bir araştırma sonucu; aktif ve stres düzeyi düşük işler ile yenilikçi öğrenme ortamının çalışma yaşamında akışı deneyimleme olasılığını arttırdığını ortaya koymuştur (Fagerlind ve diğerleri, 2013: 161). Bir başka araştırma sonucuna göre de, psikolojik sermaye, çalışmada akış deneyimi ve çalışan yaratıcılığının birbirleriyle pozitif yönde ve anlamlı olarak ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Zubair ve Kamal, 2015: 326).

Yaratıcılık sürecini araştıran bireysel ve odak grup görüşmelerini kapsayan bir çalışmada, yaratıcı sürece eşlik eden duygusal deneyimlerle ilgili veriler analiz edildiğinde çalışanlar defalarca ve sürekli olarak yenilikçi davranıştan keyif aldıklarını belirtmişlerdir (Henderson, 2004: 293-296). Çin'de 19 firmanın 228 çalışanı ile yapılan araştırma sonucunda, çalışanların bilişsel olarak işlerine kendilerini vermelerinin işlerinde daha yenilikçi davranışta bulunmalarını sağladığı ortaya çıkmıştır (Shi, 2012: 8889). Bu noktada yenilikçi davranış ve ilişkili süreçlerde akış deneyiminin farklı boyutlarının işlevsel olduğu ve bunların ağırlıklarının değişkenlik gösterdiği söylenebilir.

Çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış ilişkisini ele alan araştırmalarda, çalışmada akış deneyiminin yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediği görülürken, yenilikçi davranışın çalışana keyif veren ve çalışmada akış deneyiminin tekrar deneyimlenmesini sağlayan bir davranış olduğu dikkat çekmektedir. Çalışmadan alınan oyun hissini, çalışmadaki zorlukların keyifli yanını görmenin ve hedef odaklı olmanın, zorlukları bir motivasyon unsuru olarak görmenin yenilikçi davranışı teşvik ettiği vurgulanmaktadır. Araştırmalarda dikkat çeken bir sonuç da keyif almanın ve motivasyonun kendini vermeden daha çok öne çıktığıdır.

Aleksic'in ve diğer araştırmacıların yaptığı bir araştırmada (2016) keyif alma akışın temel bir bileşenidir ve yenilikçiliği teşvik eden bir faktördür. Ancak, çalışmadan keyif alma yaratıcılık-yenilikçilik için önemli bir belirleyici faktör olsa da çalışma ortamında yenilikçi davranışı nasıl teşvik ettiği tam olarak açıklanamamaktadır. Bu nedenle bu çalışmada çalışmada içsel keyfin kendini verme ile yenilikçi iş davranışı boyutları arasında aracılık etkisine sahip olduğu düşünülmektedir. Bunun yanı sıra çalışmada içsel keyif boyutunda bir duygu durumu (Schukajlow ve Rakocz, 2016), çalışmaya kendini vermede ise davranışsal bir yön vardır (Bakker ve diğerleri, 2015). Bu çalışmada daha önce yapılmış faktör analizinde de bu iki boyut ayrılmıştı. Bağımlı değişken olan yenilikçi davranış da bir davranış türü olduğu için bu iki davranış arasında duygusal durumun aracılık edeceği düşünülmektedir. Bu nedenlerle bir nicel araştırma tasarlanmış ve aracılık etkisi analizi incelenmiştir. Bunların yanında, yukarıda yer verilen araştırma sonuçlarında yenilikçi davranışın da çalışmada akış deneyimine imkân veren bir değişken olduğuna yönelik bulgular mevcuttur. Ancak bu bulgularda, yenilikçi davranışta çalışmada akış deneyiminin nasıl ifade edildiği ya da nasıl olduğuna ilişkin bir sonuca rastlanamamıştır. Bu nedenle araştırmanın nitel araştırma kısmında bu durum sorgulanmıştır. Böylece iki ayrı araştırma yöntemi birleştirilerek karma yöntem araştırması tasarlanmış olup, çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranışın etkileşimine yönelik bir araştırma ortaya konulmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA AKIŞ DENEYİMİ VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ARASINDAKİ ETKİLEŞİME YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA ÖRNEĞİ

Çalışmanın uygulama kısmını oluşturan bu bölümde, ilk olarak araştırmanın amacı ve bu amaç doğrultusunda belirlenen araştırma sorusu ile hipotez ve problemlerine yer verilecektir. Ardından araştırmada kullanılan araştırma yöntem ve deseni, araştırmanın sınırlılıkları ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçek ve sorular tanıtılacaktır. Son olarak uygulama kısmına ilişkin araştırma bulguları ile analizlerine yer verilecektir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasındaki etkileşimi araştırmaktır. Belirlenen araştırma sorusu “*Çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasında nasıl bir etkileşim vardır?*”. biçimindedir.

Bu amaç ve araştırma sorusu bağlamında nicel ve nitel araştırma yönteminin kullanıldığı karma yöntem araştırması yapılmıştır. Nicel araştırma yönteminin amacı, bağımlı değişken olarak alınan yenilikçi davranış üzerinde akış deneyiminin etkisini belirlemeye yöneliktir. Nitel araştırma yönteminin amacı da yenilikçi davranışta çalışmada akış deneyiminin nasıl olduğunu belirlemeye yöneliktir.

3.2. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmanın modeli, akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasında bir etkileşim olduğu ve çalışmaya kendini verme ile yenilikçi davranışın boyutları arasında çalışmada içsel keyfin aracılık etkisinin olduğu, yenilikçi davranış süresince çalışmada akışın deneyimlenebildiği varsayımı üzerine kurulmuştur.

3.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ VE PROBLEMLERİ

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmaya ilişkin oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Çalışmaya kendini verme ile fikir üretme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.

H2: Çalışmaya kendini verme ile fikir arama ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.

H3: Çalışmaya kendini verme ile fikir iletişimi ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.

H4: Çalışmaya kendini verme ile uygulamaya başlama faaliyetleri ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.

H5: Çalışmaya kendini verme ile diğerlerini dâhil etme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.

H6: Çalışmaya kendini verme ile engellerin üstesinden gelme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.

H7: Çalışmaya kendini verme ile yenilikçi çıktı ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.

Araştırmaya ilişkin temel problem ve alt problemler aşağıdaki gibidir:

Problem: Çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasında nasıl bir etkileşim vardır?

Alt Problemler:

Alt Problem 1: Yenilikçi davranış sürecinde çalışanlar çalışmaya kendi vermeyi nasıl açıklar ve bu durumda sahip olduğu duygu ve düşünceleri nasıl ifade eder?

Alt Problemler 2: Yenilikçi davranış sürecinde çalışanlar çalışmada içsel keyfi nasıl açıklar ve bu durumda sahip olduğu duygu ve düşünceleri nasıl ifade eder?

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE DESENİ

Tezin uygulama kısmında benimsenen araştırma yöntemi nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birleşiminden oluşan karma yöntem araştırmasıdır. Araştırma deseni olarak; çeşitleme deseni kullanılmıştır.

Birden fazla veri toplama ve analiz yöntemlerinin bilimsel çalışmalara girmesiyle, bu tür araştırmaların karmaşıklığını ortadan kaldırmak için daha açık yöntemlere gerek duyulmuştur (Creswell, 2002). Böylece üçüncü bir araştırma

yöntemi olarak karma yöntem, nitel ve nicel araştırma yöntemleri arasında bir köprü kurulmasına yardımcı olmuştur (Onwuegbuzie ve Johnson,2004). Karma yöntem araştırması tek bir araştırma içinde nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin uygulanması ile elde edilen verileri kullanarak, bu iki araştırma yöntemini birleştiren alternatif bir metodolojik yaklaşımı temsil eder (Halcomb ve Hickman, 2015: 42). Nitel ve nicel öğelerin birbiriyle bağlantılı olduğu süreci kapsar (Glogowska, 2011: 253).

Genel anlamda karma yöntem, araştırma bulgularını iyileştirmek ve daha net kanıtlamak amacıyla kabul edilen güçlü bir yoldur (Gunnel, 2016). Fakat karma yöntem araştırması, nitel ve nicel yöntemlerin basit bir birleşimi değildir. Yalnızca bu iki ayrı yöntemin güçlü yanlarının birbirini destekler nitelikte kullanıldığı kapsamlı bir bütünleşme çalışmasıdır (Fırat ve diğerleri, 2014: 67). Başka bir ifadeyle, araştırma için daha kapsamlı cevaplar arama açısından güçlü bir yöntemdir (Şimşek ve Yıldırım, 2013: 360). Karma yöntem araştırmasının önemli bir yönünü araştırmadaki nitel ve nicel bileşenlerin karıştırılması oluştururken, bu yöntem farklı bilgi taleplerini, sorgulama stratejilerini ve yöntemleri bir araya getirerek karıştırır (Maudsley, 2011: 92). Başka bir ifadeyle nitel yöntemlerde sayılarla elde edilen verilerin anlamlarını derinlemesine algılayabilmek için nitel verilerin kullanımı yoluna gidilir (Dey, 1993).

Karma yöntem araştırmaları özellikle psikoloji (Campbell ve Fiske, 1959: 81), sosyal bilimler (Teddle ve Tashakkori, 2010), eğitim (Beycioğlu ve Aslan, 2012), sosyoloji, sağlık bilimleri (NIH Office of Behavioral and Social Sciences, 2018) alanlarında kabul görmüştür. Bunun yanında insan kaynakları yönetimi (İKY) alanında da kullanılabilecek bir araştırma yöntemi olarak önerilmiştir (Onwuegbuzie ve Johnson, 2004: 15). Çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış konularının hem ayrı ayrı hem de etkileşimi açısından çalışma psikolojisi ve insan kaynaklarına ışık tutacağına düşünülmesi ve bu alan için önemli olgular olarak görülmesi sebebiyle; tezin uygulama kısmında karma araştırma yöntemi kullanılmasının uygun olduğu düşünülmüştür.

Sosyal bilimler alanında, karma yöntemlerle sosyal sorgulama yaklaşımları gelişmektedir (Greene, 2006: 93). Çünkü insanların çevresindeki olgu ve olaylar karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu olay ve olguları algılamak, anlamak, açıklamak zor olabilmektedir. Bu nedenle, özellikle sosyal bilimlerde bir problem/olguyu algılayabilmek için farklı yöntemlerin bir arada kullanılması gerekmektedir (Mason, 2006). Böylece, çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi

davranış olgularının çok boyutlu olmaları, bugüne kadar yapılmış çalışmalarda her iki konuya ve aralarındaki etkileşime yönelik yeterli veri olmayışının dikkat çekmesi, karma yöntemin bu araştırma için uygun bir yöntem olduğu kanısına neden olan bir diğer sebeptir.

Tek bir araştırma yönteminin cevaplayamadığı ya da cevaplayamayacağı düşünülen araştırma sorularına yanıt bulmak için kullanılan karma yöntem araştırmalarına ilişkin 2000'li yıllardan itibaren çok sayıda uluslararası çalışma yapılmıştır (Creswell, 2008; Leech ve Onwuegbuzie, 2009). Bu eğilime paralel bir şekilde ülkemizde de özellikle son yıllarda nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı çalışmalara daha fazla rastlanmaktadır (Baki ve Gökçek, 2012: 2). Ancak, Türkiye'de karma yöntem araştırmalarının sıklıkla eğitim bilimleri ve teknoloji çalışmaları alanında (Beycioğlu ve Aslan, 2012) ya da yöntemin güçlü yönlerinin ispatına dayalı (Gürcüm ve Arslan, 2017) olduğu dikkat çekmektedir. Karma yöntem araştırmasının ağırlıklı olarak eğitim alanında kullanılmasının, bu yöntemin ülkemizde yeni yeni kabul görmesinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Ancak; bu alandaki kısır döngüyü aşmak için, karma yöntem araştırmalarının insanı ilgilendiren her alana yayılması ve daha çok uygulama yapılmasının bu yöntemi güçlendireceğini ve zenginleştireceğini söylemek mümkündür. Bunun yanında, çalışma yaşamı eğitim ortamı gibi insan yaşamının önemli bir kısmını oluşturan alan olarak düşünülecek olursa eğitim ortamında kullanılan araştırma yöntemlerinin çalışma ortamlarında da kullanılabileceği söylenebilir. Çalışmamızda karma yöntem araştırmasının tercih edilmesinin bir diğer sebebi de budur.

Öte yandan, çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış konuları, görece yeni araştırma alanları olduğu için ölçüm, tanım ve içeriklerine ilişkin belirsizliklerin var olduğu görülmektedir. Her iki araştırma konusu çok boyutlu ve karmaşık bir içeriğe sahip olduğundan açıklama ve algılamının güç olduğu olgular olarak düşünülmektedir. Bu nedenle de karma yöntem araştırmasının, tezin uygulama kısmı için uygun bir araştırma yöntemi olduğu kanısına varılmıştır. Bu çerçevede, araştırma yönetimi tasarlanırken bir takım adımlar takip edilmiştir. Öncelikle karma yöntem araştırması uygulamaya karar verildiğinde "Araştırmada nicel ve nitel araştırma eş zamanlı mı, sırayla mı yürütülmek isteniyor?", "Hangi yöntem daha baskın konumlandırılacak?" (Johnson ve Onwuegbuzie, 2004) gibi araştırmacının sorgulaması gereken sorular dikkate alınmıştır. İki araştırma yönteminden (nicel ve nitel yöntem) hangi yöntemin, hangi sırayla ya da eş zamanlı mı gerçekleştirileceği

araştırmacıya bağlıdır (Butgel Tunalı ve diğerleri, 2016: 109) ve karma yöntemde nitel ve nicel verilerin her ikisine eşit önem verilebilmektedir. Bunu şekillendirecek faktör ise çalışmanın örnekleme ve araştırmada neyin vurgulandığıdır. Çünkü bu vurgulama, hangi verilerin baskın olacağını gösterecektir (Johnson ve diğerleri, 2007: 124). Bu çalışmada da akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşime yönelik, çalışmada içsel keyif in incelemenin hem nicel hem nitel araştırma verileri ile yapılabileceği, iki yöntemin de eş zamanlı uygulanması ve eşit öneme sahip olmasına karar verilmiştir.

Öte yandan, nicel-nitel yöntemin eş zamanlı uygulanması çok evreli-zenginleştirilmiş desen (Kocaman Karoğlu, 2015: 359), eş zamanlı desen (Leech ve Onwuegbuzie, 2009), çeşitleme deseni, eş zamanlı dönüşümsel yöntem (Cresswell, 2014) olarak da tanımlanır (Cresswell, 2014). Bu desen, nicel ve nitel araştırma verilerinin eş zamanlı toplanması ile oluşur (Creswell ve diğerleri, 2003; Creswell ve Plano Clark, 2011; Subedi, 2016). Bu desende nicel ve nitel yöntemler aynı anda birlikte kullanılarak elde edilen verileri çeşitlendirme, karşılaştırma, bütünleştirme ve araştırma soruları ile doğrudan ilgili veriler elde etme hedeflenir (Morse, 2003: 192), tüm veriler aynı zamanda toplanır. Ancak, uygulama sırasında soru formunda nitel ya da nicel sorulara öncelik verilse de iki veri türü de eşit önem taşımaktadır. Bu yöntemin özelliği, amaçlanan nitel ve nicel verileri birlikte kullanarak araştırmanın zenginleştirilmesi ve daha ayrıntılı biçimde düzenlenmesine imkân sağlamasıdır. Bu da nitel ve nicel verilerin birbirini tamamlayacak şekilde tasarlanması ile sağlanır (Butgel Tunalı ve diğerleri, 2016: 108). Böylece, çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki ilişki ve bu ilişkinin nasıl olduğuna yönelik veri çeşitliliğini ve bütünlüğünü sağlayabilmek, çalışmanın özgünlüğünü arttırabilmek için araştırma deseni olarak çeşitleme deseni tercih edilmiş ve iki yöntem eş zamanlı olarak uygulanmıştır. Böylece, çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış ölçekleri kullanılarak iki değişken arasındaki etkileşimin yönü ve düzeyi ortaya çıkarılarak, eş zamanlı nitel uygulama ile ortaya çıkan sonuç/sonuçların nedenlerini belirleyebilmek, her iki yöntemden elde edilen sonuçlar arasındaki benzerlik ve farklılıkları ortaya koyabilmek için eş zamanlı desen kullanımı tercih edilmiştir.

Kısaca, araştırmaya ilişkin tamamlayıcı veriler toplamak veya aradaki farklılıkları ortaya koyup daha güçlü sonuçlar ortaya koyabilmek amacıyla bu yöntem ve desen seçilmiştir. Böylece araştırmanın nicel kısmında veri toplama aracı olarak çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış ölçeklerinin yer aldığı bir anket formu,

nitel kısmında ise literatürden elde edilen bulgular, ölçeler ile ölçeklerin alt boyutları referans alınarak oluşturulan yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Ayrıca, bu formlarda her iki yöntem için demografik değişkenlerin yer aldığı bölümler bulunmaktadır.

3.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Sosyal bilimler alanındaki pek çok çalışmada olduğu gibi bu araştırmanın bulguları tartışılırken göz önünde bulundurulması gereken birkaç sınırlılık vardır. Araştırmaya ilişkin bu sınırlılıklarından biri, örneklemin sadece Karaman ilinde faaliyet gösteren gıda makinesi imalatında çalışan kişilerden oluşmasıdır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle bölge ya da Türkiye genelini kapsayan bir örneklem belirlenememiştir. Bu nedenle, elde edilen sonuçlar ile tüm Türkiye için bir genelleme yapılamayacağı ileri sürülebilir. Bu konuda gelecek araştırmalarda öncelikle Karman ili dışındaki illerde faaliyet gösteren gıda makinesi imalatında çalışanların dâhil edilmesi ile araştırma sonucundan daha farklı sonuçlar elde edilebilir ve kıyaslamalar yapılabilir.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı ise uygulamanın sadece bir sektör içinde yapılmış olmasıdır. Ortaya çıkan sonuçların farklı sektörlerde çalışanlara genellenebilirliği mümkün değildir. Aynı araştırmanın farklı sektörlerle yönelik de tasarlanabileceği söylenebilir.

Araştırma için sınırlılık oluşturan bir diğer husus ise nitel araştırma görüşmelerinde katılımcıların yanıtlarının kısıtlı olmasıdır. Bu durumun nedeni olarak aynı bölgede bulunan rakip firmalarla rekabet durumunun ve proje gizliğinin olduğu söylenebilir. Bunun yanında, gerçekleştirilen nitel görüşmelerin nicel araştırma ile eş zamanlı yapılmasının, araştırmanın yapıldığı dönemde işyerlerinde makine üretiminin ve yurt dışı/yurt içi müşteri görüşmelerin devam ediyor olması gibi nedenlerle katılımcılar üzerinde zaman baskısına neden olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle görüşmelerde çok fazla derinlikli ve kapsamlı tartışmalar yapılamamıştır.

3.6. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın bu aşamasında ilk olarak araştırmanın kimler ile yürütüleceği ve planlanmasını içeren örnekleme süreci (Christensen ve diğerleri, 2015) tasarlanarak evren ve örneklem saptanmıştır.

Araştırmanın evrenini Türkiye’de, Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı Sektörü’nde Makine Grubu içinde yer alan Gıda Makineleri imalatı çalışanları oluşturmaktadır (<https://media.iskur.gov.tr/30094/karaman.pdf>, 21.12.2019; <http://www.makfed.org/images/s/DegerlendirmeRaporu.pdf>, 25.12.2019).

Türkiye’de bu evreni temsil edeceği öngörülen örneklemi ise Karaman’da ulusal ve uluslararası düzeyde gıda makinesi imal eden Küçük ve Orta Ölçekli İşletme (KOBİ) çalışanları oluşturmaktadır.

Karaman, Türkiye’de bisküvi fabrikalarının en yoğun bulunduğu il olması sebebiyle, ülkemizin bisküvi üretiminin yaklaşık 1/3’ni karşılamakta; buna paralel biçimde gıda makina ve ekipmanları imal edilmektedir (Apan, 2012). Karaman’da, gıda makinası imalatı yapan organizasyonlar, 2017 yılında 14 milyon dolar; 2018 yılında 16 Milyon dolar tutarında makine-ekipman ihracatı yapmıştır (Onuralp ve diğerleri 2019). Öte yandan özellikle son on yıldır Karaman Organize Sanayi Bölgesi’nde gıda makinası imalatı AR-GE odaklı gelişim gösteren bir sektör olarak görülmektedir. Bölgede oldukça yüksek bir orana sahip olan sektördeki organizasyonlar, AR-GE ve tasarım merkezleri kurmaktadır. Böylece, bölgede önemli bir paya sahip olan gıda makinesi sektöründe çalışan davranışlarının ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, araştırmanın örneklemini Karaman’da ulusal ve uluslararası ölçekte yüksek pazar payına sahip ve AR-GE ve tasarımda hızla gelişme gösteren “Başka Yerde Sınıflandırılmamış Makine ve Ekipman İmalatı Sektörü”nde gıda makinesi imalatında çalışanlar olarak belirlenmiştir.

Örneklemini Karaman’da 2018 yılı itibariyle gıda makinası imalatı yapan 11 organizasyonun (Onuralp ve diğerleri, 2019) 374 çalışanı oluşturmaktadır. Veri toplama işlemine geçmeden önce, Karaman Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğünden bahsi geçen organizasyonlarda toplam çalışan sayısına ilişkin bilgi alınmıştır. Toplamda 674 çalışan olduğu saptanmıştır. Ancak, ilgili araştırma döneminde son üç aylık dönemde işten çıkarmaların yaşandığı ve bu durumda, tüm firmalarda mevcut çalışan sayısının 425 olduğu öğrenilmiştir. 425 çalışandan da 374 kişiye ulaşılabilmektedir.

Örneklem seçiminde nicel araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme, istenilen bilgiyi sağlamaya yönelik uygun ya da hazırda olan kişilerden istenilen verilerin toplanmasını içerir (Sekaran, 1992: 235). Kolayda örnekleme ulaşılması

kolay, elde mevcut ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü kişiler üzerinden yapılan örneklemedir (Christensen ve diğerleri, 2015) ve evren içerisinde seçilecek örneklemin araştırmacı tarafından belirlendiği tesadüfî olmayan örnekleme yöntemidir (Malhotra, 2004). Bu yöntem kapsamında, öncelikle araştırmacı tarafından araştırmanın yapılması planlanan organizasyonlardan randevu talep edilerek, araştırmadan kısaca bahsedilmiş ve izin alınmıştır. Daha sonra izin veren organizasyonlarda uygulama başlatılmıştır. Uygulama süreci 05.09.2019 - 10.11.2019 tarihleri arasında devam etmiş, nicel ve nitel araştırmalar eş zamanlı yapılmıştır. Nicel araştırma kısmında uygulanacak anketler çalışanların iş yerlerinde mola ya da yemek saatlerinin sonunda (10.00-10.15, 12.30-12.45, 15.30-15.45 saat aralıklarında) her bir organizasyonda araştırmacıya eşlik eden bir yetkili ile araştırmacının kendisi tarafından toplanmıştır.

Nitel araştırma verileri nicel araştırma verileri ile eş zamanlı uygulanmış ve bu yöntemde örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan aşırı veya aykırı durum veya anormal durum örnekleme yöntemi izlenmiştir. Amaçlı örnekleme, cevapları aranan sorulara ışık tutacak, bilgi bakımından zengin durumlara odaklanır. Amaca yönelik veya yargı örnekleme olarak da bilinir (Patton, 2014). Amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri, aşırı/aykırı ve anormal durum örneklemesidir. Bu örnekleme yöntemi derin bir incelemeye tabi tutulabilecek sınırlı sayıda, ancak bilgi bakımından aynı ölçüde zengin durumların çalışılmasını öngörür. Burada önemli olan, aşırı/aykırı durumlar normal durumlara göre daha zengin veri ortaya koyabilir ve araştırma probleminin derinlemesine ve çok boyutlu bir biçimde anlaşılmasına yardımcı olabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu örnekleme yönteminde araştırma amacına yönelik belirlenen ve araştırma sorularının cevaplanmasına en anlamlı katkıyı yapan örnekler seçilmektedir. Yöntemde genellikle başarılı veya başarısız durumlar, paradokslar, sıra dışı veya rastlanılması oldukça zor örnekler seçilmektedir (Marshall ve Rossman, 2014). Aşırı/aykırı durum örneklemesi, araştırılan konuya ilişkin alışılmadık bulguları öğrenme veya konunun sıra dışılığından ders çıkarma amacına sahiptir. Bir başka açıdan, bu yöntemin amacı olağanüstü durumlardan farklı ve özgün bilgi elde etmektir (Baltacı, 2018: 247). Bu kapsamda araştırmanın yapılacağı organizasyonlarda Yöneticiler ile Teknisyenler, Teknikerler, Yardımcı Profesyonel Meslek gruplarında, yani AR-GE ve tasarım odaklı, çalışanlardan 23'ü ile önce görüşme yapılmış ardından ilgili kişilerin

anketi doldurmaları istenmiştir. Anket formu, diğer çalışanlara uygulanan aynı anket formudur.

3.7. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları ölçekler, yapılandırılmış görüşme formu ve demografik değişkenleri içermektedir.

Nitel araştırma kısmı için Bakker (2008) tarafından geliştirilen ve Turan ve Pala (2020)* tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Çalışmada Akış Deneyimi (The Work Related Flow Inventory-WOLF) ile Lukeš ve Stephan (2017) tarafından geliştirilerek, Türkiye'ye Pala ve Turan (2020) tarafından uyarlanan "Yenilikçi Davranış (Innovative Behavior Inventory)" ölçekleri kullanılmıştır. Nitel araştırma kısmında yer alan sorular ise literatür taraması ve ilgili ölçekler doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanmış 8 temel ve 19 alt sorudan oluşmaktadır. Sorular, yapılandırılmış görüşme formu olarak hazırlanmıştır.

Ölçek ve soruların yanı sıra, örnekleminin yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan okul türü, eğitim düzeyi, işyerindeki görevi, mesleki kıdem süresi, işyerindeki hizmet süresi, günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, aylık gelir ve aylık hanehalkı gelirine yönelik 12 adet daha soru sorulmuştur. Bunun yanında çalışılan işyerlerinin bazı özelliklerine de yer verilmiştir. Ölçek ve görüşme formuna ait kısa bir bilgilendirme Tablo 4'te yer almaktadır.

*Ankara Üniversitesi SBF Dergisi tarafından "Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması" isimli makale olarak yayımlanmak üzere kabul edilmiştir.

Tablo 5: Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Sorulara İlişkin Bilgilendirme Tablosu

Ölçekler	Ölçek Boyutları	Ölçekteki Toplam İfade Sayısı	Cevap Seçeneği
Çalışmada Akış Deneyimi (Bakker ve diğerleri, 2008)	1.Çalışmaya Kendini Verme (4) 2.İşten Keyif Alma (4) 3.İçsel Çalışma Motivasyonu (5)	13	7'li Likert 1 = Asla, 7 = Her zaman
Yenilikçi Davranış	1.Fikir Üretme (3) 2.Fikir Arama (3) 3.Fikir İletişimi (4) 4.Uygulamaya Başlama Faaliyetleri (3) 5.Diğerlerini Dâhil Etme (3) 6.Engellerin Üstesinden Gelme (4) 7.Yenilikçi Çıktı (3)	23	5'li Likert 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum
Yapılandırılmış Görüşme Formu	Soru İçerikleri	Soru Sayısı	Cevap Seçeneği
	1.İşinizde yenilik yapmak denilince ne anlıyorsunuz? 2.İşinizde yenilikçi davranış denilince ne anlıyorsunuz? 3. İşinizde yeni bir fikir arayıp oldu mu oluyor mu? 4.Yeni bir fikriniz olduğunda kimlerle paylaşırsınız? 5.Yeni bir fikri uygulamaya başlama sürecinden biraz bahsedebilir misiniz? 6.Yeni bir fikriniz olduğunda başka insanları uygulama sürecine dâhil eder misiniz? 7.Bir fikir üretirken engellerle karşılaşıyor musunuz? 8.İşinizle ilgili elde ettiğiniz en son yenilik nedir?	8 temel + 19 alt soru Toplam 27	Lütfen, size yöneltilecek soruları kendi düşünce ve deneyimlerinize göre yanıtlayınız.

3.7.1. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği

Çalışmanın nicel uygulamasında kullanılan ölçeklerden biri uluslararası literatürde pek çok defa farklı örneklerle çalışılan, Çalışmada Akış Deneyimi (The Work-Related Flow Inventory- WOLF) ölçeğidir (Bakker, 2008). Orjinalinde 3 boyutta toplam 13 ifadeden oluşan ölçek; Türkçe uyarlama çalışmasında yine 13 maddeden oluşmakta iken; bu maddeler 2 boyut altında toplanmıştır. Bu boyutların ismi “Çalışmada İçsel Keyif” ve “Çalışmaya Kendini Verme” olarak adlandırılmıştır. Ölçek maddeleri ise orijinal ölçekteki gibi 7’li likert ile ölçülmüştür (1= Asla, 2= Neredeyse Hiç, 3= Zaman Zaman, 4= Genel Olarak, 5= Sık Sık, 6= Oldukça Sık, 7=

Her Zaman). Ölçekten elde edilen ortalama puanların yükselmesi çalışmada akış deneyiminin yüksek; düşmesi ise düşük olduğunu göstermektedir.

3.7.2. Yenilikçi Davranış Ölçeği

Çalışmanın uygulama kısmında kullanılan diğer ölçek ise Yenilikçi Davranış Ölçeği'dir (Innovative Behaviour Scale) (Lukeš ve Stephen, 2017). Ölçek yenilikçi davranışı çok yönlü davranış olarak kavramsallaştıran bir model ortaya koymak amacıyla geliştirilmiş (2017: 34-36), 7 boyutta toplam 23 ifadeden oluşmakta, 5'li likert ile ölçülmektedir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçek Türkçe uyarlama çalışmasında da orijinal ölçekte olduğu gibi toplam 23 ifade 7 boyut altında toplanmıştır (Pala ve Turan, 2020). Bu boyutlar orijinal ölçekteki gibi "Fikir Üretme, Fikir Arama, Fikir İletişimi, Diğerlerini Dâhil etme, Uygulamaya Başlama Faaliyetleri, Engellerin Üstesinden Gelme ve Yenilikçi Çıktı" biçiminde adlandırılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puan yenilikçi davranışın yüksek, düşük puan ise düşük olduğunu göstermektedir.

3.7.3. Yapılandırılmış Görüşme Formu

Çalışmada nitel araştırma kısmında kullanılan sorular yapılan literatür taraması ve ilgili ölçekler doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Araştırma için geliştirilen bu sorulara ilişkin uzman görüşleri alınmış, yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Hazırlanan formda yer alan sorular aracılığı ile yenilikçi davranışta bulunma sürecinde Yöneticiler ile Teknisyenler, Teknikerler, Yardımcı Profesyonel Meslek grupları tarafından çalışmada akış deneyiminin hangi duygu ve düşüncelerle ifade edildiği ortaya konmaya çalışılmıştır. Yapılandırılmış görüşme formu yüz yüze uygulanmış olup, görüşmeler her bir katılımcı ile yaklaşık olarak ikişer saat sürmüştür. Bu süreçte görüşmeler yazılarak not alınmıştır. Görüşmelerin hepsi randevu alınarak, ilgili işyerlerinde yöneticilerin odasında ya da toplantı odalarında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sırasında güvenilirlik için bütün katılımcılara aynı sorular, aynı sırada yönlendirilmiş ve görüşme yapılan kişi ile yalnız bir araya gelmiştir.

3.8. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu kısımda saha çalışmasından elde edilen verilerin analizlerine yer verilmektedir. İlk olarak demografik değişkenlerin frekans analizlerine nicel araştırmadan elde edilen verilere uygulanan faktör analizlerine, faktörlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere, korelasyon analizlerine ve aracı değişken analizine yer verilmiştir. İkinci olarak ise araştırmaya ilişkin problemler çerçevesinde nitel araştırma verilerine uygulanan içerik analizi sonuçlarına, ifade sıklıklarına ve içerik analizi ile ifade sıklıklarını destekleyici doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

3.8.1. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan anket formundaki demografik bilgiler örneklemin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, mezun olunan okul türü, organizasyon içindeki görevi, günlük çalışma süresi, haftalık çalışılan gün sayısı, mesleki kıdem yılı, mevcut işyerindeki kıdem yılı, aylık gelir ve aylık hanehalkı gelirini belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Ayrıca, işyerlerinin bir takım özelliklerine göre sınıflamalar yapılmıştır. Bu sınıflamalar toplam çalışan sayısı, işyerinin faaliyet yılı, işyerinde üretimi yapılan makina türü işyerindeki görev türü biçiminde yapılmıştır. Böylece tüm örnekleme ait demografik özelliklerin sayı ve yüzde dağılımları Tablo 5'te, nitel araştırmaya katılanlara ait demografik değişkenler Tablo 6'da yer almaktadır.

3.8.1.1. Nicel Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bulgular

Tablo 5'te nicel araştırmaya katılanlara ait demografik bulgulara yer verilmektedir.

Tablo 6: Demografik Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
1	Cinsiyet	Kadın	24	6,4
		Erkek	350	93,6
2	Yaş	22 yaş ve altı	57	15,2
		23-32 yaş arası	130	34,8

			33-43 yaş arası	60	16
			44 yaş ve üzeri	31	8,3
			Cevapsız	96	25,7
3	Medeni Durum		Evli	194	51,9
			Bekâr	152	40,6
			Cevapsız	28	7,5
4	Eğitim Durumu		İlkokul ve Ortaöğretim	144	38,5
			Lise	119	31,8
			Ön Lisans	54	14,4
			Lisans	57	15,2
5	Mezun Olunan Okul Türü		Mühendislik fakültesi	57	15,2
			Meslek Yüksek Okulu	54	14,4
			Meslek Lisesi	119	31,8
			İlköğretim ve Ortaöğretim	144	38,5
6	Meslek Grubu/Firma İçindeki Görev		Yönetici	27	7,2
			Çırac	24	6,4
			Mühendis	37	9,9
			Büro Hizmeti Çalışanı	48	12,8
			Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensubu (Makina Ressamı)	18	4,8
			Tesis ve Makine Operatörü ve Montajcı (Otomasyon Sistemleri Çalışanı, Montajcılar)	41	11
			Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar (İmalat Hattı Çalışanı)	179	47,9
7	Günlük Çalışma Süresi		8 saat	87	23,3
			9 saat	61	16,3
			10 saat ve üzeri	226	60,4
8	Haftada Çalışılan Gün Sayısı		5 gün	299	79,9
			6 gün	75	20,1
9	Mesleki Kıdem Yılı		6 ay ve altı	24	6,4
			6 ay- 1 yıl arası	20	5,3
			1 -2 yıl arası	55	14,7
			2-5 yıl arası	58	15,5
			5-10 yıl arası	70	18,7
			10-15 yıl arası	31	8,3

			Cevapsız	68	18,2
10	Mevcut Kıdem Yılı	İşyerindeki	6 ay ve altı	41	11
			6 ay- 1 yıl arası	28	7,5
			1 -2 yıl arası	86	23
			2-5 yıl arası	75	20,1
			5-10 yıl arası	52	13,9
			10-15 yıl arası	14	3,7
			16 yıl ve üzeri	10	2,7
			Cevapsız	68	18,2
11	Aylık Gelir		2500 TL ve altı	185	49,5
			2501-4000 TL arası	147	39,3
			4001- 5500 TL arası	20	5,3
			5501 TL ve üzeri	22	5,9
12	Aylık Hanehalkı Geliri		2500 TL ve altı	121	32,4
			2501-4000 TL arası	96	25,7
			4001- 5500 TL arası	32	8,6
			5501- 7000 TL arası	15	4
			7001 TL ve üzeri	22	5,9
			Cevapsız	88	23,5
13	Çalışılan Toplam Sayısına Göre	İşyerindeki Çalışan Dağılımı	2-9 çalışana sahip işyeri	52	13,9
			10-19 çalışana sahip işyeri	35	9,4
			20-49 çalışana sahip işyeri	104	27,8
			50- 99 çalışana sahip işyeri	93	24,9
			100 ve üzeri çalışana sahip işyerinde çalışana sahip işyeri	90	24,1
14	İşyerindeki Yıllarına Göre Dağılım	Faaliyet	0-4 yıldır faaliyet gösteren firmada çalışan	28	7,5
			5-9 yıldır faaliyet gösteren firmada çalışan	67	17,9
			10-19 yıldır faaliyet gösteren firmada çalışan	66	17,6
			20 -29 yıldır faaliyet gösteren firmada çalışan	28	7,5
			30 yıl ve daha fazladır faaliyet gösteren firmada çalışan	185	49,5
15	Üretimi Yapılan Makinası Türü	Gıda	Gofret Üretim Hattı	202	54
			Kek Üretim Hattı	117	31,3
			Kek ve Gofret Üretim Hattı	55	14,7

Tablo 5'te yer alan bulgular incelendiğinde ilk satır örneklemin cinsiyete göre dağılımını göstermektedir ve örneklemin 24'ü %6,4 oranı ile kadın; 350'i %93,6 oranı ile erkek çalışanlardan oluşmakta, yoğunluğun erkek çalışanlarda olduğu görülmektedir. İkinci satırda ise örneklemin yaşa göre dağılımı yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre; örneklemin %25,7'sini oluşturan 96 çalışan yaşını belirtmemiştir. Yaşını belirten çalışanlardan örneklemin %34,8'ni oluşturan 130 çalışanın 23-32 yaş aralığında çoğunlukta olduğu görülürken, en az çalışan sayısının toplandığı yaş aralığı ise 44 yaş ve üzeridir. Bu aralık %8,3'lük bir oran ile 31 kişiden oluşmaktadır. Devam eden satırda, örneklemin medeni durumu görülmektedir. Medeni duruma yanıt verenlerin 194'ü evli; 152'si bekârdır. Oransal dağılım açısından ise çalışanların %51,9'u evli; %40,6'sı bekârdır. Öte yandan 28 çalışan %7,5'lik bir oran ile medeni durumunu belirtmemiştir. Dördüncü satırda yer alan demografik bilgi de örneklemin eğitim düzeyini göstermektedir. Eğitim düzeyi sorusuna cevap vermeyen çalışan yoktur. Eğitim düzeyi için en yüksek oranın %38,5 ile ilk ve ortaöğretim mezunu olarak 144 kişiden oluştuğu görülürken; 54 kişinin ise %14,4'lük bir oran ile önlisans mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi ile bağlantılı bir diğer demografik değişken olan mezun olunan okul türü de devam eden satırdadır. Mezun olunan okul türüne göre dağılımda en fazla ilk ve ortaöğretim; en az meslek lisesi yer almaktadır.

Çalışanların firma içindeki görev dağılımlarının yer aldığı bir alt satırda ise en fazla çalışanın Sanatkâr ve İlgili İşler, en az çalışanın Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensubu kapsamında olduğu görülmektedir. Böylece tüm örneklem içinde Sanatkâr ve İlgili İşlerde en fazla 179 kişi %47,9 oranında; en az çalışanın Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensubunda çalışan 18 kişi ile %4,8 oranındadır.

Örneklemin günlük çalışma süresi dağılımı ele alındığı zaman, yedinci satırda yer alan bulgulara göre, çalışanların yarısından fazlasını oluşturan 226'sının %60,4 oranı ile 10 saat ve üzerinde çalıştığı, 61'nin ise %16,3 oranı ile 9 saat çalıştığı, 87'sinin %23,3'lük bir oran ile 8 saat çalıştığı görülmektedir. Öte yandan, örneklemin yarısından fazlası için %79,9 oranına karşılık gelen 299 kişi haftada 5 gün; %20,1 oranına karşılık gelen 75 kişi ise haftada 6 gün çalışmaktadır.

Dokuzuncu ve onuncu satırlarda yer alan mesleki kıdem ve mevcut işyerindeki kıdem süresine verilen yanıtları ele almak gerekirse, mesleki kıdem

süresi dağılımında 68 çalışanın bu soruyu yanıtsız bıraktığı görülürken en fazla kişinin 5-10 yıl arasında, ez az kişinin ise 6 aydan daha kısa süredir çalışmakta olduğu görülmektedir. Mevcut işyerindeki kıdem süresine göre, çalışanlardan 86 kişi %23 oranı ile 1-2 yıldır; 10 kişi de %2,7 oranı ile 16 yıl ve daha fazla süredir aynı işyerinde çalışmaktadır. Mevcut işyerindeki çalışma süresini yanıtsız bırakanların sayısı 68 kişi, oranı %18,2'dir.

Aylık gelir ve aylık hanehalkı gelir düzeyine ilişkin bulgular on birinci ve on ikinci satırda yer almaktadır. Buna göre; çalışanlar arasında aylık gelir düzeyi dağılımının en fazla 2500 TL ve altında, en az ise 5501 TL ve üzerinde olduğu; aylık hane halkı geliri düzeyinin de yine en fazla 2500 TL ve altında, en az ise 5501-7000 TL arasında olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanların %49,5'i 2500 TL ve altında aylık gelire; %32,4'ü ise 5501-7000 TL arasında aylık hanehalkı gelirine sahiptir. 185 çalışan 2500 TL ve altında gelir elde ederken, 121 çalışan ise 5501-7000 TL arasında aylık hanehalkı gelirine sahiptir. Aylık geliri 5501-7000 TL ile aylık hanehalkı geliri 7001 TL ve üzeri olan çalışanlar 22'ser kişi ile %5,9 oranındadır. Bunun yanı sıra, aylık hane halkı gelirini cevapsız bırakan %23,5'lik bir oranda 88 kişi vardır.

On üçüncü satır ile on altıncı satır aralığındaki demografik bilgiler, organizasyonların ilgili yetkililerinden alınan bilgiler neticesinde sınıflanmıştır. Bu bağlamda, örneklemin en çoğunun 104 kişiye karşılık gelen %27,8 oranı ile 20-29; en azının ise 35 kişiye karşılık gelen %9,4 oranı ile 2-9 çalışana sahip işyerlerinde çalıştığı sonucuna varılmıştır. Devam eden satırda, örneklemin %49,5'nin 185 kişi ile 30 yıl ve daha fazladır; %7,5'nin 28 kişi ile 0-4 yıldır faaliyette bulunan işyerlerinde çalışmakta olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanlardan 202 kişi %54'luk bir oran ile gofret üretim hattında, 117 kişi %31,3 oranı ile kek üretim hattında ve 55 kişi de %14,7'lik bir oran ile kek ve gofret üretim hattında çalışmaktadır.

3.8.1.2. Nitel Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bulgular

Nitel araştırmaya katılan 23 çalışana ait demografik bulgulara Tablo 6'da yer verilmektedir.

Tablo 7: Nitel Araştırmaya Katılanlar İçin Demografik Değişkenler

	Değişken	Kategori	Sayı	Yüzde
1	Cinsiyet	Erkek	23	100
2	Yaş	23-32 yaş arası	9	39,1
		33-43 yaş arası	7	30,4
		44 yaş ve üzeri	3	13
		Cevapsız	4	17,4
3	Medeni Durum	Evli	19	82,6
		Bekâr	3	13
		Cevapsız	1	4,3
5	Mezun Olunan Okul Türü	Mühendislik fakültesi	9	39,1
		Meslek Yüksek Okulu	3	13
		Meslek Lisesi	9	39,1
		İlköğretim	2	8,7
6	Meslek Grubu/Firma İçindeki Görev	Yönetici	17	73,9
		Mühendis	3	13
		Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensubu (Makina Ressamı)	3	13
7	Günlük Çalışma Süresi	8 saat	7	30,4
		9 saat	2	8,7
		10 saat ve üzeri	14	60,9
8	Haftada Çalışılan Gün Sayısı	5 gün	16	69,6
		6 gün	7	30,4
9	Mesleki Kıdem Yılı	6 ay- 1 yıl arası	2	8,7
		1 -2 yıl arası	1	4,3
		2-5 yıl arası	2	8,7
		5-10 yıl arası	6	26,1
		16 yıl ve üzeri	12	52,2
10	Mevcut İşyerindeki Kıdem Yılı	6 ay ve altı	3	13
		6 ay- 1 yıl arası	3	13
		1 -2 yıl arası	2	8,7
		2-5 yıl arası	3	13

		5-10 yıl arası	7	30,4
		10-15 yıl arası	5	21,7
11	Aylık Gelir	2501-4000 TL arası	5	21,7
		4001- 5500 TL arası	7	30,4
		5501 TL ve üzeri	11	47,8
12	Aylık Hanehalkı Geliri	2500 TL ve altı	1	4,3
		2501-4000 TL arası	4	17,4
		4001- 5500 TL arası	6	26,1
		5501- 7000 TL arası	2	8,7
		7001 TL ve üzeri	7	30,4
		Cevapsız	3	13
13	Çalışılan İşyerindeki Toplam Çalışan Sayısına Göre Dağılım	2- 9 arası çalışan	7	30,4
		10-19 arası çalışan	4	17,4
		20 -49 arası çalışan	5	21,7
		50-99 arası çalışan	2	8,7
		100 ve üzeri çalışan	5	21,7
14	İşyerindeki Faaliyet Yıllarına Göre Dağılım	0-4 yıldır faaliyet gösteren firmada çalışan	3	13
		5-9 yıldır faaliyet gösteren firmada çalışan	9	39,1
		10- 19 yıldır faaliyet gösteren firmada çalışan	3	13
15	Üretimi Yapılan Gıda Makinası Türü	Gofret makinası	8	34,8
		Kek makinası	7	30,4
		Kek ve Gofret makinası	8	34,8

Tablo 6'da yer alan bulgulara göre nitel araştırmaya katılanların çoğunluğunun 23-32 yaş arasında ve evli (8 kişi) olduğu görülmektedir. Mezun olunan okul türünde ise en fazla mühendislik fakültesi (9 kişi) ile meslek lisesi (9 kişi) mezunlarının yer aldığı dikkat çekmektedir. Ayrıca en fazla görüşme yöneticiler (17 kişi) ile yapılmıştır.

3.8.2. Nicel ve Nitel Analizler

İlk olarak toplamda dağıtılan 400 anketten 380 adet geri dönüş alınarak, bunların 374 tanesinin kullanılabilir olduğu tespit edilmiştir. Böylece dağıtılan

anketlerin %95'i geri dönmüş ve geri dönen anketlerin %98,42'nin kullanılabilir olduğu görülmüştür. Veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra anket formlarında yer alan ölçeklere katılımcıların verdiği yanıtlar, istatistikî analizlerinin yapılabilmesi için kontrol edilmiş ve anketlerin SPSS-22'ye veri girişi yapılmıştır. İkinci olarak 23 kişi ile yapılan yapılandırılmış görüşmeler Office programına aktarılmış ve toplamda 138 sayfalık veri elde edilmiştir. Kodlama anahtarları ve kodlara ilişkin uyum yüzdeleri hesaplanmak üzere içerik analizine hazır hâle getirilmiştir. Böylece her iki analiz yöntemi için veri setleri analize hazır hâle getirilmiştir.

3.8.2.1. Nicel Analizler

Veri toplama işlemi tamamlandıktan sonra anket formlarında yer alan ölçek sorularına katılımcıların verdiği yanıtlar istatistikî analizlerini yapmak üzere kontrol edilmiş, kullanılabilir durumdaki anketlerin SPSS-22'e veri girişi yapılmış, veri seti analize hazır hâle getirilmiştir. Bu kısımda, SPSS 22'ye veri girişi yapılan veri girişlerinin analiz sonuçlarına yer verilecektir.

3.8.2.1.1. Ölçek Faktörlerine İlişkin Bulgular

Faktör analizleri birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkenden oluşan veri setinin azaltılarak, az sayıda ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler bulmak amacı ile yapılmaktadır (Özdemir, 2010; Bayram, 2017). Değişkenlerin hangi faktörler altında toplandığı belli ise bu analize gerek yoktur. Ancak Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) ve Yenilikçi Davranış Ölçeği'nin (YDÖ) uluslararası çalışmalarda sıklıkla kullanılmasına rağmen, Türkçe uyarlama çalışmaları olmadığı için henüz Türkiye'de yaygın biçimde kullanılmadığı dikkat çektiğinden, her iki ölçeğe ilişkin faktör analizinin yapılması uygun görülmüştür. Bu bağlamda veri setine Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanarak ölçeklerin faktör yapıları değerlendirilmiştir. Faktör analizlerinin yapılabilmesi için öncelikle örneklem yeterliliğini değerlendiren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayıları hesaplanmıştır. Bu sonuçlara Tablo 7'de yer verilmektedir.

Tablo 8: Çalışmada Akış Deneyimi ve Yenilikçi Davranış Ölçeklerinin KMO Ölçütü ve Bartlett's Testi Sonuçları

Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü			Yenilikçi Davranış Ölçeği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü		
0,922			0,951		
Barlett's Testi	ki-kare	2530,316	Barlett's Testi	ki-kare	4820,81
	df	78		df	190
	Sig.	0,000		Sig.	0,000

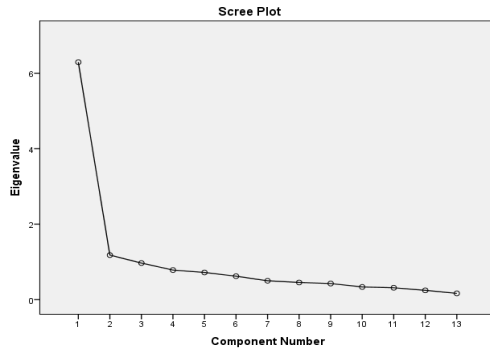
Faktör analizi öncesi ilk olarak veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığını değerlendirmek için korelasyon matrisi, KMO Ölçütü ve Bartlett's Testi uygulanmıştır. KMO değerlerine bakılmış, ÇADÖ için hesaplanan bu değer 0,922; YDÖ için hesaplanan değer 0,951 olduğu görülmüştür. Bu değer ile örneklem büyüklüğünün faktör analizi için "mükemmel" olduğu sonucuna varılmıştır. Çünkü Kaiser-Meyer Olkin değerinin yüksek olması, ölçekteki her bir değişkenin, diğer değişkenler tarafından mükemmel bir şekilde tahmin edilebileceği anlamına gelir (Çokluk ve diğerleri, 2012: 207). Ayrıca, KMO değeri 1'e doğru yaklaştıkça faktör analizine uygunluk derecesi artmaktadır (Özdemir, 2010: 286). Böylece, her iki değer de faktör analizine yeterli ve yüksek düzeyde uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

KMO testinin yanında, verilere faktör analizi uygulanabilmesi için gereken bir başka değerlendirme ise Bartlett Küresellik testidir. Bartlett Testi, korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığının %95 güven ile hipotez testi sonucunu verir. Böylece verilerin faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılır (Özdemir, 2010: 286). Yapılan test sonucunda ÇADÖ ($\chi^2=2530,316$; $df=78$; $p<0.000$) ve YDÖ ($\chi^2=4820,081$; $df=190$; $p<0.000$) değerlerinin anlamlı olduğu, faktör analizlerinin yapılmasında bir engel olmadığı görülmüştür. Böylece, öncelikle veri setine Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanarak ölçeklerin faktör yapıları; AFA'da elde edilen yapının geçerliliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır.

3.8.2.1.2. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

13 maddeden oluşan ÇADÖ, AFA ile temel bileşenler metodu kullanılarak faktör analizine tabi tutulmuştur. AFA'da faktörleştirme metodu olarak temel bileşenler yöntemi kullanılmış, özdeğer limit değerleri açısından Jolliffe kıstası (Jolliffe, 1972) dikkate alınmıştır. ÇADÖ'de kaç faktörün bulunduğu değerlendirilirken özdeğeri 1 ve 1'den büyük faktörler (Tabachnick ve Fidell, 2001) incelenmiştir. İlgili faktörlerin öz değerlerini içeren Şekil 9'daki özdeğer grafiği dikkate alınmıştır.

Şekil 9: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) için AFA Sonucunda Oluşturulan Faktör Sayısına İlişkin Özdeğer Grafiği



AFA sonucu özdeğeri 1'den büyük olan iki faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyansın %57,479 olduğu görülmektedir. Birinci faktörün varyans açıklaması %42,131; ikinci faktörün %15,348'tir. Elde edilen iki faktörlü yapının yorumlamada açıklık kazanması için "varimax" metodu ile eksen döndürmesi (Saraçlı, 2011: 25) yapılmıştır. Bunun yanında, ortak varyans değerinin etkisi faktör analizinde oldukça önemlidir ve maddeler arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilecek faktör sayısını belirlemektedir (Coughlin ve diğerleri, 2013; Hogarty ve diğerleri, 2005). Ortak varyans değerleri düşük, geniş ve yüksek olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır. Düşük grupta ortak varyans değerleri 0,20 ile 0,40 arasında, geniş grupta 0,20 ile 0,80 arasında, yüksek grupta ise 0,60 ile 0,80 arasında değişmektedir (Hogarty ve diğerleri, 2005: 207). Ayrıca bu oranlarda hangi değer üzerinin ilgili faktör için anlamlı olduğunun en önemli göstergesi örneklem sayısıdır. Örneklem sayısı arttıkça anlamlı kabul edilebilecek yük değeri düşecektir. Örneğin 350 kişilik bir örneklemde 0,30 üzeri yükler anlamlı kabul edilebilirken, örneklem

sayısı 200'e düştüğünde bu rakam 0,40'a, 120 civarında 0,50'e ve 85'e düştüğünde ise 0,60'ya çıkar. 50 örneklem için kabul edilebilecek değer ise 0,75'dir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Bu bağlamda, araştırmamızın örneklem sayısı 374 olduğundan 0,30 üzeri yükleri geçerli saymak mümkün olduğu için, "Tamamıyla yaptığım işe odaklanırım." ifadesinde 0,314 olan faktör yükü geçerli sayılmıştır. Ayrıca, bu ifade orijinal ölçekte de Kendini Verme boyutu altında yer almaktadır. Öte yandan, her bir faktörün en az üç maddeden oluşması gerekliliği (Maccallum ve diğerleri, 1999) göz önünde bulundurulduğunda, faktörden birisi dört, birisi de dokuz ifadeden oluşmaktadır. Bu bilgiler ışığında, yapılan analiz sonucunda ortaya çıkan faktör yükü dağılımları Tablo 8'de yer almaktadır.

Tablo 9: Çalışmada Akış Deneyimi (ÇADÖ) için Varimax Eksen Döndürmesi Sonucu Ortaya Çıkan Faktör Yüğü Dağılımı

Madde No	Döndürülmüş Bileşen Matrisi	Faktörler	
		ÇA1*	ÇA2*
M1	Çalışırken başka bir şey düşünmem.	-0,024	0,800
M2	Kendimi işime kaptırıyorum.	0,508	0,514
M3	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	0,259	0,722
M4	Tamamıyla yaptığım işe odaklanırım.	0,610	0,314
M5	İşim kendimi iyi hissettirir.	0,835	0,127
M6	İşimi çok büyük bir keyifle yaparım.	0,853	0,149
M7	İşimi yaparken kendimi mutlu hissedirim.	0,861	0,124
M8	Çalışırken kendimi neşeli hissedirim.	0,792	0,167
M9	Daha az ücret alacak olsam bile; yine de bu işi yapardım diye düşünürüm.	0,487	0,331
M10	Boş zamanlarımda bile çalışmak istediğimi fark ediyorum.	0,547	0,405
M11	Çalışıyorum çünkü çalışmayı seviyorum.	0,727	0,258
M12	İşimle ilgili bir şeye çalışırken kendim için çalışıyorum.	0,627	0,169
M13	Motivasyonumu sonunda elde edeceğim ödüllerden değil, işi yaparken elde ediyorum.	0,728	0,144
Özdeğerler		5,477	1,995

*ÇA1= Çalışmada İçsel Keyif

*ÇA2= Çalışmaya Kendini Verme

Varyans Yüzdeleri	42,131	15,348
Cronbach Alfa Katsayıları	0,905	0,683

Tablo 8'deki faktör yükü dağılımları incelendiği zaman, daha önce bahsedildiği gibi tüm maddelerin faktör yükü 0,30'dan büyük ve faktörlerin altında toplanan madde sayıları da üçün üzerinde olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, maddeler faktörlere doğru bir şekilde dağılmaktadır. ÇADÖ içsel tutarlılığı ve güvenilirliği ise davranış bilimlerinde sıklıkla kullanılan alfa katsayısı (Cronbach, 1951) ile değerlendirilmiştir. Cronbach'ın alfa değeri (r) 0 ile 1 arasında bir değer almalıdır. Cronbach'ın alfa değeri " $\alpha < 0,50$ ise kabul edilemez; $0,50 \leq \alpha < 0,60$ arasında zayıf, $0,60 \leq \alpha < 0,70$ arasında kabul edilebilir, $0,70 \leq \alpha < 0,90$ arasında iyi ve $\alpha \geq 0,90$ ise mükemmel olarak yorumlanmaktadır. Bir diğer sınıflamaya göre, Cronbach alfa $0,81 < \alpha < 1,00$ arasında yüksek güvenilir; $0,61 < \alpha < 0,80$ arasında orta güvenilir; $0,41 < \alpha < 0,60$ arasında düşük güvenir ve $0,00 < \alpha < 0,40$ arasında da güvenilir değildir biçiminde değerlendirilmektedir (Kılıç, 2016: 48). Ancak, genel olarak Cronbach alfa 0,50 ila 0,80 aralığında güvenilir kabul edilirken; çoğunlukla 0,60-0,70 arasında çıkmakta, 0,70 ve daha fazlası yeterince güvenilir olarak yorumlanmaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994). ÇADÖ'nin tamamı için Cronbach alfa katsayısı 0,901; Çalışmada İçsel Keyif için 0,90 ve Çalışmaya Kendini Verme için ise 0,68 bulunmuştur. Böylece ÇADÖ ve Çalışmada İçsel Keyif boyutunun yüksek/mükemmel; Çalışmaya Kendini Verme boyutunun ise kabul edilebilir/orta güvenilirlikte Cronbach alfa değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

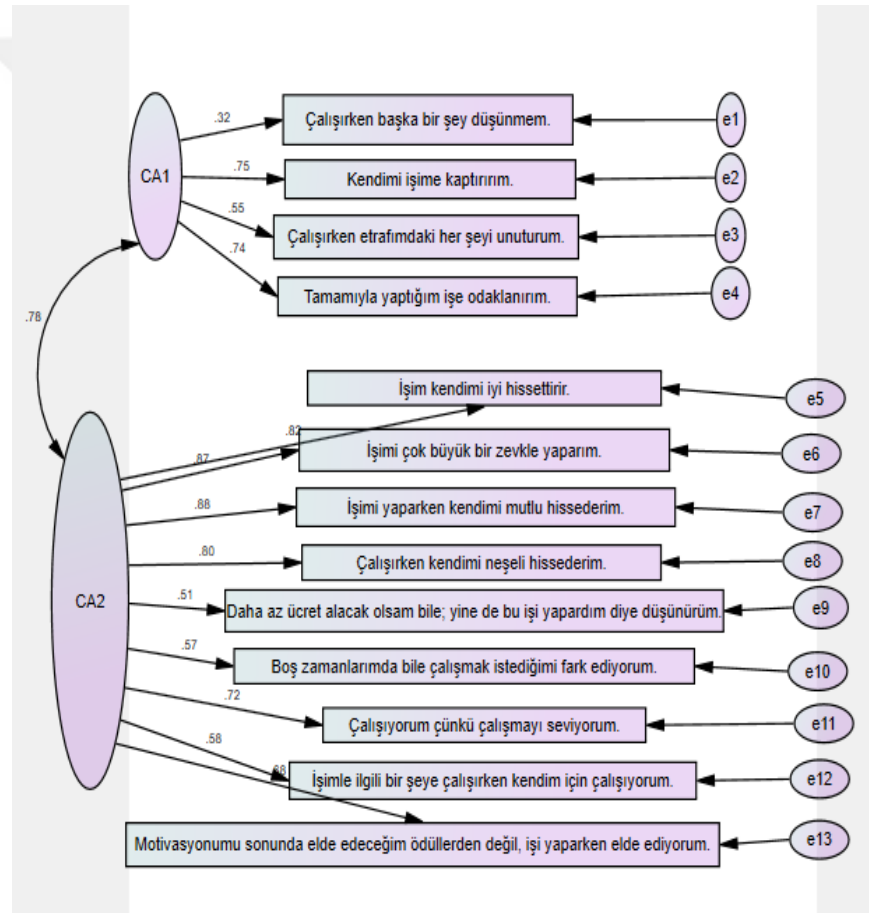
Faktör analizi sonrası ortaya çıkan bir diğer sonuç ise ÇADÖ'de, "Çalışmaya Kendini Verme" boyutunun orjinal ölçekteki ile aynı olduğu; orijinal ölçekte "Çalışmadan Keyif Alma" ve "İçsel Çalışma Motivasyonu" olarak tanımlanan iki ayrı boyut ifadelerinin birleştiği görülmektedir. Başka bir ifadeyle, örneklemin Çalışmadan Keyif Alma ile İçsel Çalışma Motivasyonunu ayırtıramadığı söylenebilir. Daha önce Türkiye için yapılan ölçek uyarlama çalışmasında da bu iki boyutun birleştiği sonucuna varılmış, ÇADÖ iki boyutlu olarak ele alınmıştır. Bu boyutlar "Çalışmaya Kendini Verme" ve "Çalışmada İçsel Keyif" olarak adlandırılmıştır*.

*Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması isimli makale, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi tarafından yayınlanmak üzere kabul edilmiştir. DOI: 10.33630/ausbf.824667

3.8.2.1.3. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis: CFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde kullanılan bir analiz yöntemidir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Bayram, 2010). ÇADÖ için uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 10'da yer almaktadır.

Şekil 10: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)



Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile elde edilen 2 faktörlü modelin uyum istatistiklerine bakıldığı zaman χ^2 /s.d. değeri 4,677 bulunmuştur. χ^2 /s.d. değeri Ki Karenin serbestlik derecesine bölümü ile elde edilen ve örneklem ile ana kitlenin kovaryans matrisi arasındaki ilişkiyi inceleyen değerdir. Bu değer 5 veya altında

olduğu zaman kabul edilebilir sınırlarda yer almaktadır (Hooper ve diğerleri, 2008: 58). Bunun yanında, uyum iyiliği indeksi (GFI) değerinin 0,90 ve üzeri olması kabul edilebilir düzeyde olduğunu (Evcı ve Aylar, 2017: 400) göstermekle birlikte bu çalışmada GFI değeri 0,879 ile kritik değere oldukça yakın bulunmuştur. GFI değerinin örneklem sayısı büyüdükçe arttığı bilindiği için, bu çalışmanın örneklem sayısından etkilenmiş olabileceği söylenebilir. Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) değerinin de 0,90 ve üzeri olması beklenmektedir (Evcı ve Aylar, 2017: 401) ve elde edilen CFI değeri ise 0,905 ile yaklaşık olarak bu sınırdan yer almakta ve modelin uyumunu göstermektedir. Tahmin hatalarının ortalamasının karekökü (RMSEA) değeri için kritik nokta 0,10 ve altı olarak belirtilirken (Kline, 2005: 206), RMSEA değeri 0,099 ile bu değerin altında çıkmıştır. Son olarak artan uyum indeksi (IFI) için değerin 0,90 ve üzeri değere sahip olması gerekmektedir (Evcı ve Aylar, 2017: 401). Bu çalışmada da IFI değeri 0,906 olarak elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar ile DFA aracılığıyla faktör yapısı test edilen ÇADÖ için 2 faktörlü model uyumunun iyi olduğu görülmektedir. Uyum istatistiklerine göre modelin yapısal geçerliliğinin olduğu söylenebilir.

2 faktörlü modelin CFA yakınsaklık geçerliliğine bakıldığında ise Şekil 12'den de görüldüğü üzere 13 maddenin yarısından fazlasının beklenen değer olan 0,70'den büyük olduğu ve bir madde hariç diğerlerinin 0,50'den büyük faktör yüküne sahip olduğu dikkat çekmektedir. Böylece modelin kabul edilebilirliği yüksektir demek mümkündür. Öte yandan, ortalama varyans açıklama değeri (AVE) için kabul edilebilir değer 0,50 ve üstü, yapısal geçerlilik değeri (CR) için ise kabul edilebilir sınır değeri 0,60 ve üstü olarak kabul edilmektedir (Happell ve diğerleri, 2015: 41). Bu çalışmada AVE değeri 0,48 ile kabul edilebilir sınıra oldukça yakındır. CR değeri de her bir faktör için ayrı ayrı hesaplanmış ve iki faktör için sırasıyla 0,69 ve 0,94 değerleri bulunmuştur. Böylece, CR sınır değeri açısından bakıldığında her iki değerin de uygun çıktığı görülmektedir. Sonuç olarak, modelin yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

3.9.2.1.4. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) için Oluşturulan Faktörler ile Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri

Yapılan analizlerde, ÇADÖ'de her maddenin α değerine ne derecede ve ne yönde etkiye bulunduğunu saptayabilmek için "Madde Silinirse Alfa" değerlerine yer

verilmiştir. Söz konusu değerler, herhangi bir madde silindiğinde kalan değişkenlerin iç tutarlılıklarını göstermektedir (Field, 2006: 3). Yeni oluşturulan ÇADÖ faktörleri, bu faktörler altında dağılan maddeler, faktör ağırlıkları ve güvenilirlik değerleri Tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 10: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) için Faktörler, Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri

Madde No	İfadeler	Madde	Faktör Ağırlıkları	Madde Silinirse α Değeri	α Değeri
M1	Çalışırken başka bir şey düşünmem.	1	0,641	0,908	0,683
M2	Kendimi işime kaptırırm.	2	0,522	0,893	
M3	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	3	0,588	0,900	
M4	Tamamıyla yaptığım işe odaklanırım.	4	0,470	0,894	
M5	İşim kendimi iyi hissettirir.	5	0,714	0,888	0,905
M6	İşimi çok büyük bir keyifle yaparım.	6	0,749	0,887	
M7	İşimi yaparken kendimi mutlu hissedirim.	7	0,756	0,887	
M8	Çalışırken kendimi neşeli hissedirim.	8	0,655	0,889	
M9	Daha az ücret alacak olsam bile; yine de bu işi yapardım diye düşünürüm.	9	0,347	0,900	
M10	Boş zamanlarımda bile çalışmak istediğimi fark ediyorum.	10	0,463	0,893	
M11	Çalışıyorum çünkü çalışmayı seviyorum.	11	0,594	0,889	
M12	İşimle ilgili bir şeye çalışırken kendim için çalışıyorum.	12	0,422	0,895	
M13	Motivasyonumu sonunda elde edeceğim ödüllerden değil, işi yaparken elde ediyorum.	13	0,550	0,892	

Tablo 9 incelendiğinde, ÇADÖ için herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılmasının α değerini belirgin bir şekilde arttırmayacağı görülmektedir. Bu nedenle ölçekten herhangi bir madde çıkarılmamıştır.

3.8.2.1.5. Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) için Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeği (ÇADÖ) için madde ortalamaları ile standart sapmalara Tablo 10'da yer verilmektedir.

Tablo 11: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin (ÇADÖ) Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları

İfadeler	$\bar{x}$	SS.
1. Çalışırken başka bir şey düşünmem.	3,68	1,686
2. Kendimi işime kaptırırm.	5,14	1,670
3. Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	3,94	1,861
4. Tamamıyla yaptığım işe odaklanırım.	5,43	1,498
5. İşim kendimi iyi hissettirir.	5,42	1,651
6. İşimi çok büyük bir keyifle yaparım.	5,52	1,578
7. İşimi yaparken kendimi mutlu hissederim.	5,42	1,622
8. Çalışırken kendimi neşeli hissederim.	5,14	1,666
9. Daha az ücret alacak olsam bile; yine de bu işi yapardım diye düşünürüm.	3,85	2,209
10. Boş zamanlarımda bile çalışmak istediğimi fark ediyorum.	4,08	1,925
11. Çalışıyorum çünkü çalışmayı seviyorum.	5,05	1,718
12. İşimle ilgili bir şeye çalışırken kendim için çalışıyorum.	5,27	1,730
13. Motivasyonumu sonunda elde edeceğim ödüllerden değil, işi yaparken elde ediyorum.	5,31	1,657

Tablo 10'daki sonuçlara göre "Çalışmaya Kendini Verme" boyutunda "Çalışırken başka bir şey düşünmem." maddesinin en düşük (3,68); "Kendimi işime kaptırırm." maddesinin ise en yüksek (5,14) ortalamayı aldığı görülmektedir. Bir diğer boyut olan "Çalışmada İçsel Keyif" boyutu için de "Daha az ücret alacak olsam bile; yine de bu işi yapardım diye düşünürüm." maddesinin en düşük (3,85); "İşimi çok büyük bir keyifle yaparım." ifadesinin ise en yüksek (5,52) ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İki boyutun ortalama ve standart sapmaları da aşağıdaki gibidir:

Tablo 12: Çalışmada Akış Deneyimi Ölçeğinin(ÇADÖ) Boyutları Ortalamaları, Minimum, Maksimum ve Standart Sapmaları

	$\bar{x}$	Min.	Max.	SS.
Çalışmaya Kendini Verme	4,25	1	7	1,30726
Çalışmada İçsel Keyif	5,05	1	7	1,27483

Tablo 11’de, ÇADÖ’nün iki boyutu için yer alan tanımlayıcı istatistiklere göre Çalışmada İçsel Keyif boyutu ortalamasının (5,05); Çalışmaya Kendini Verme boyutu ortalamasına göre daha yüksek (4,25) olduğu görülmektedir. Minimum ve maksimum değerleri ise her iki boyut için aynıdır.

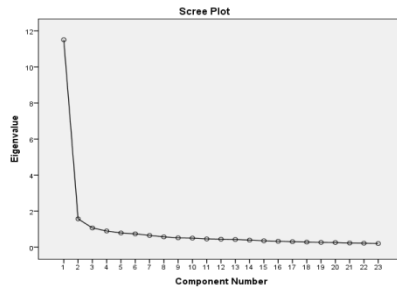
3.8.2.1.6. Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Faktör Analizi

23 maddeden oluşan Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) için de, ÇADÖ için uygulanan aynı analizler takip edilmiştir. AFA ile temel bileşenler metodu uygulanmış, faktör özdeğer grafiği ile özdeğer limit değerleri dikkate alınmış, “varimax” metodu ile eksen döndürmesi yapılmıştır.

3.8.2.1.7. Yenilikçi Davranış Ölçeği YDÖ İçin Açımlayıcı Faktör Analizi

23 maddeden oluşan YDÖ için yapılan AFA sonucunda, orijinal ölçekteki ile aynı olarak yedi faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. YDÖ’de kaç faktörün bulunduğu değerlendirilirken özdeğeri 1 ve 1’den büyük faktörler incelenmiş ve ilgili faktörlerin öz değerlerini içeren Şekil 11’deki özdeğer grafiği dikkate alınmıştır.

Şekil 11: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) için AFA Sonucunda Oluşturulan Faktör Sayısına İlişkin Özdeğer Grafiği



YDÖ için yedi faktörün ölçeğe dair açıkladığı toplam varyans %74,924’dır. Birinci boyut için varyans değeri %13,273; ikinci boyut için %12,839; üçüncü boyut için %11,140 dördüncü boyut için %10,127; beşinci boyut için %9,540; altıncı boyut için %9,334 ve yedinci boyut için %8,670 olarak ortaya çıkmıştır. Açıklanan toplam varyansın %50’yi geçiyor olması faktör analizinin önemli bir ölçütüdür (Yaşlıoğlu, 2017: 77) ve YDÖ bu ölçüte uygundur. Bunun yanı sıra, “Varimax” metodu ile eksen

döndürmesi yapılmış ve ortaya çıkan faktör yapısı ile faktör yükü dağılımına Tablo 12'de yer verilmiştir.

Tablo 13: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) için Varimax Eksen Döndürmesi Sonucu Ortaya Çıkan Faktör Yükü Dağılımı

Döndürülmüş Bileşen Matrisi		Faktörler						
Madde No		F1*	F2*	F3*	F4*	F5*	F6*	F7*
M1	İşimi yaparken yeni yollar denerim.	0,194	0,740	0,243	0,067	0,173	0,158	0,185
M2	Özgün düşünmeyi gerektiren işleri tercih ederim.	0,159	0,775	0,132	0,224	0,186	0,101	0,153
M3	İşimde birşeyler iyi gitmediğinde, yeni çözüm yolları bulmayı denerim.	0,254	0,591	0,368	0,128	0,111	0,140	0,327
M4	Meslektaşlarımdan veya iş ortaklarımızdan yeni fikirler almaya çalışırım.	0,140	0,555	0,273	0,212	0,188	0,101	0,478
M5	Kendi işimde yararlanmak için, başka yerlerde işlerin nasıl yapıldığı ile ilgilenirim.	0,152	0,217	0,327	0,135	0,184	0,079	0,751
M6	En iyisini bulmak ve uygulamak için diğer insanların yeni fikirlerini araştırırım.	0,178	0,397	0,127	0,156	0,16	0,283	0,655
M7	Yeni bir fikrim olduğunda, iş arkadaşlarıma bu fikri benimsetmeye çalışırım.	0,089	0,179	0,646	0,162	0,217	0,248	0,343
M8	Yeni bir fikrim olduğunda, yönetimden buna destek almaya çalışırım.	0,199	0,314	0,602	0,313	0,253	0,063	0,318
M9	İş arkadaşlarıma yeni fikirlerin olumlu yönlerini göstermeye çalışırım.	0,267	0,429	0,633	0,173	0,168	0,186	0,082
M10	Yeni bir fikrim olduğunda, bu fikir üzerinde çalışabilecek insanları işbirliğine dâhil etmeye çalışırım.	0,293	0,225	0,632	0,313	0,206	0,149	0,179
M11	Yeni fikirlerin uygulanması için uygun planlar ve zaman programları geliştiririm.	0,301	0,323	0,220	0,687	0,134	0,207	0,126

* F1= Engellerin Üstesinden Gelme

* F2= Fikir Üretme

* F3= Fikir İletisimi

* F4= Uygulamaya Baslama Faaliyetleri

* F5= Diğerlerini Dâhil Etme

* F6= Yenilikçi Çıktı

* F7= Fikir Arama

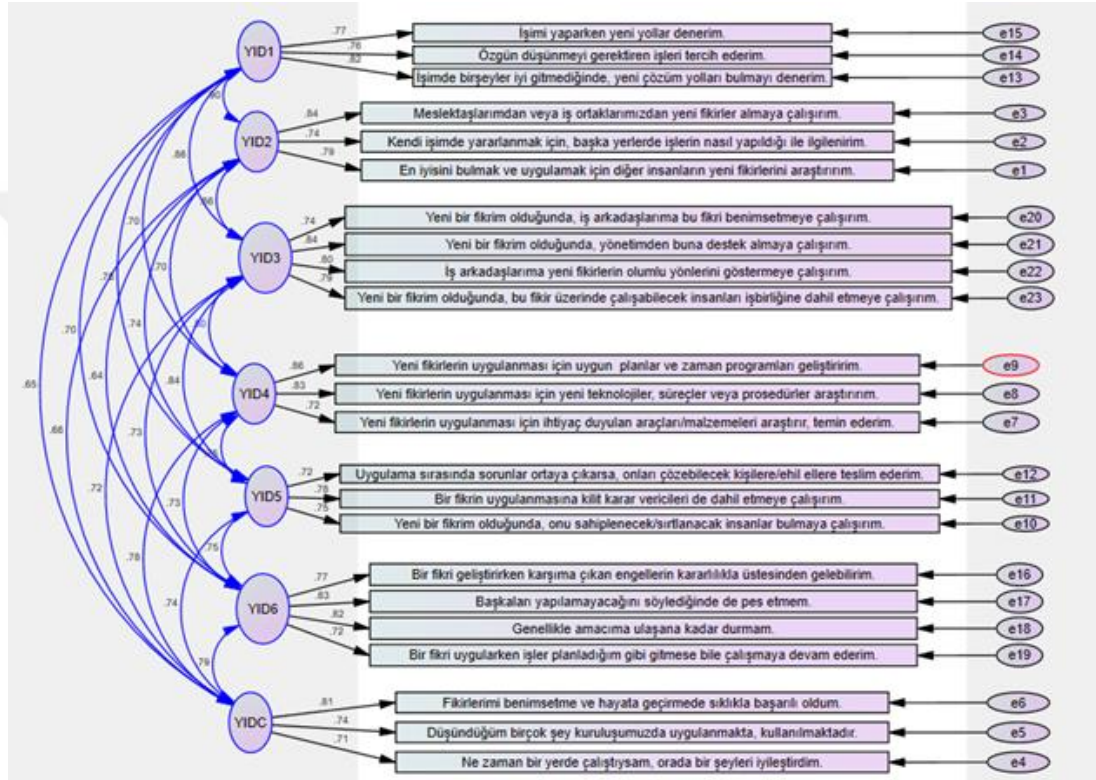
M12	Yeni fikirlerin uygulanması için yeni teknolojiler, süreçler veya prosedürler araştırırım.	0,197	0,171	0,197	0,738	0,102	0,277	0,272
M13	Yeni fikirlerin uygulanması için ihtiyaç duyulan araçları/malzemeleri araştırır, temin ederim.	0,158	0,083	0,235	0,691	0,359	0,227	0,035
M14	Uygulama sırasında sorunlar ortaya çıkarsa, onları çözebilecek kişilere/ehil ellere teslim ederim.	0,213	0,167	0,03	0,264	0,724	0,133	0,311
M15	Bir fikrin uygulanmasına kilit karar vericileri de dâhil etmeye çalışırım.	0,155	0,195	0,326	0,142	0,661	0,203	0,203
M16	Yeni bir fikrim olduğunda, onu sahiplenecek/sırtlanacak insanlar bulmaya çalışırım.	0,277	0,23	0,346	0,124	0,646	0,182	0,004
M17	Bir fikri geliştirirken karşıma çıkan engellerin kararlılıkla üstesinden gelebilirim.	0,569	0,313	0,196	0,205	0,369	0,226	-0,024
M18	Başkaları yapılamayacağını söylediğinde de pes etmem.	0,747	0,19	0,174	0,25	0,197	0,127	0,137
M19	Genellikle amacıma ulaşana kadar durmam.	0,732	0,279	0,109	0,272	0,192	0,137	0,095
M20	Bir fikri uygularken işler planladığım gibi gitmese bile çalışmaya devam ederim.	0,805	0,053	0,158	0,024	0,081	0,261	0,177
M21	Fikirlerimi benimsetme ve hayata geçirmede sıklıkla başarılı oldum.	0,447	0,14	0,219	0,143	0,135	0,623	0,200
M22	Düşündüğüm birçok şey kuruluşumuzda uygulanmakta, kullanılmaktadır.	0,239	0,024	0,215	0,272	0,125	0,740	0,129
M23	Ne zaman bir yerde çalıştıysam, orada bir şeyleri iyileştirdim.	0,154	0,291	0,055	0,213	0,232	0,722	0,076
Özdeğerler		3,050	2,953	2, 562	2,329	2,194	2,147	1,994
Varyans Açıklama Yüzdeleri		13,273	12,839	11,140	10,127	9,540	9,334	8,670
Cronbach Alfa Katsayıları		0,866	0,829	0,870	0,840	0,791	0,795	0,821

Uygulanan analiz sonucunda YDÖ maddelerinden elde edilen yedi faktörün ortak varyans değerlerinin, 0,40'tan büyük ve aynı zamanda elde edilen bu yedi boyutun orijinal ölçekteki ile aynı olduğu görülmüştür. Boyutlara ilişkin güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla, 0,866; 0,829; 0,870; 0,840; 0,791; 0,795; 0,821 olarak ortaya çıkmıştır. Tüm ölçeğe ait güvenilirlik katsayısı ise 0,954'tür.

3.9.2.1.8. Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA)

ÇADÖ'ne benzer biçimde, YDÖ için de doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır ve analiz sonuçları Şekil 12'de yer almaktadır.

Şekil 12: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)



Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucu elde edilen 7 faktörlü modelin uyum istatistikleri ele alındığında χ^2 /s.d. değeri 2,234 bulunmuştur. Daha önce de belirtildiği gibi bu değer 5 veya altında olması kabul edilebilir sınırlardadır. GFI değeri ise 0,903 ile kritik değer üstünde bulunmuştur. Daha önce bu değer 0,90 ve üzeri olmasının kabul edilebilir düzeyde olduğu ve CFI değerinin 0,90 ve üzeri olmasının beklendiği (Evci ve Aylar, 2017: 400-401) daha önce belirtilmişti. Bu çalışmada bulunan CFI değeri 0,952 olarak bulunmuştur. Böylece, bu sonuç modelin uyumunu göstermektedir. Bunun yanında RMSEA değeri de 0,058 ile kabul sınırı içindedir. IFI değeri de 0,90 ve üzeri bir değere sahip olarak 0,953 olarak elde

edilmiştir. Bu sonuçlar ile DFA aracılığıyla faktör yapısı test edilen YDÖ için 7 faktörlü modelin uyumunun iyi olduğu göstermektedir. Böylece, uyum istatistiklerine göre modelin yapısal geçerliliğinin olduğu belirtilebilir.

7 faktörlü modelin CFA yakınsaklık geçerliğine bakıldığında ise Şekil 12’te görüldüğü gibi 23 maddenin tamamı beklene değer olan 0,70’dan büyük faktör yüküne sahiptir. Böylece, modelin kabul edilebilirliği yüksektir. AVE değeri ise kabul edilebilir değer olan 0,50 ve üstünde 0,78 olarak bulunmuştur. Yapısal geçerlilik değeri olan CR değeri de yine her bir faktör için ayrı ayrı hesaplanmış ve bahsi geçen yedi faktör için sırasıyla 0,83, 0,90, 0,87, 0,85, 0,79, 0,87 ve 0,80 değerleri bulunmuştur. CR sınır değerine bakıldığı zaman tüm değerlerin uygun çıktığı görülmektedir. Böylece modelin yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

3.9.2.1.9. Yenilikçi Davranış (YDÖ) için Oluşturulan Faktörler, Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri

Yapılan analizlerde, YDÖ’de her maddenin α değerine, ne derecede ve ne yönde etkiye bulunduğunu saptayabilmek için, daha önce ÇADÖ’de de yapıldığı gibi “Madde Silinirse Alfa” değerlerine yer verilmiştir. Buna göre YDÖ’ye ilişkin faktörler ile bu faktörler içinde yer alan maddeler ve faktör ağırlıkları, güvenilirlik değerleri Tablo 13’teki gibidir.

Tablo 14: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) için Faktörler, Faktör Ağırlıkları ve Güvenilirlik Değerleri

Madde No		Faktör Ağırlıkları	Madde Silinirse α Değeri	α Değeri
M1	İşimi yaparken yeni yollar denerim.	0,739	0,952	0,821
M2	Özgün düşünmeyi gerektiren işleri tercih ederim.	0,761	0,952	
M3	İşimde birşeyler iyi gitmediğinde, yeni çözüm yolları bulmayı denerim.	0,704	0,952	
M4	Meslektaşlarımdan veya iş ortaklarımızdan yeni fikirler almaya çalışırım.	0,721	0,952	0,829
M5	Kendi işimde yararlanmak için, başka yerlerde işlerin nasıl yapıldığı ile ilgilenirim.	0,800	0,952	
M6	En iyisini bulmak ve uygulamak için diğer insanların yeni fikirlerini araştırırım.	0,764	0,952	

M7	Yeni bir fikrim olduğunda, iş arkadaşlarıma bu fikri benimsetmeye çalışırım.	0,709	0,952	0, 870
M8	Yeni bir fikrim olduğunda, yönetimden buna destek almaya çalışırım.	0,769	0,951	
M9	İş arkadaşlarıma yeni fikirlerin olumlu yönlerini göstermeye çalışırım.	0,755	0,951	
M10	Yeni bir fikrim olduğunda, bu fikir üzerinde çalışabilecek insanları işbirliğine dâhil etmeye çalışırım.	0,731	0,951	
M11	Yeni fikirlerin uygulanması için uygun planlar ve zaman programları geliştiririm.	0,792	0,951	0,840
M12	Yeni fikirlerin uygulanması için yeni teknolojiler, süreçler veya prosedürler araştırırım.	0,813	0,952	
M13	Yeni fikirlerin uygulanması için ihtiyaç duyulan araçları/malzemeleri araştırır, temin ederim.	0,746	0,953	
M14	Uygulama sırasında sorunlar ortaya çıkarsa, onları çözebilecek kişilere/ehil ellere teslim ederim.	0,781	0,952	0,791
M15	Bir fikrin uygulanmasına kilit karar vericileri de dâhil etmeye çalışırım.	0,707	0,952	
M16	Yeni bir fikrim olduğunda, onu sahiplenecek/sırtlanacak insanlar bulmaya çalışırım.	0,716	0,952	
M17	Bir fikri geliştirirken karşıma çıkan engellerin kararlılıkla üstesinden gelebilirim.	0,690	0,952	0,866
M18	Başkaları yapılamayacağını söylediğinde de pes etmem.	0,761	0,952	
M19	Genellikle amacıma ulaşana kadar durmam.	0,763	0,952	
M20	Bir fikri uygularken işler planladığım gibi gitmese bile çalışmaya devam ederim.	0,782	0,953	
M21	Fikirlerimi benimsetme ve hayata geçirmede sıklıkla başarılı oldum.	0,734	0,952	0,795
M22	Düşündüğüm birçok şey kuruluşumuzda uygulanmakta, kullanılmaktadır.	0,757	0,953	
M23	Ne zaman bir yerde çalıştıysam, orada bir şeyleri iyileştirdim.	0,737	0,953	

Tablo 13'e göre; herhangi bir maddenin YDÖ'den çıkarılmasına gerek olmadığı görülmektedir. YDÖ maddeleri için analiz edilen madde ortalamaları ve standart sapmalarına ise Tablo 14'te yer verilmiştir.

Tablo 15: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Maddeler	$\bar{x}$	S.S
1. İşimi yaparken yeni yollar denerim.	4,12	1,090
2. Özgün düşünmeyi gerektiren işleri tercih ederim.	3,95	1,034
3. İşimde birşeyler iyi gitmediğinde, yeni çözüm yolları bulmayı denerim.	4,26	1,016
4. Meslektaşlarımdan veya iş ortaklarımızdan yeni fikirler almaya çalışırım.	4,16	1,076
5. Kendi işimde yararlanmak için, başka yerlerde işlerin nasıl yapıldığı ile ilgilenirim.	4,06	1,082
6. En iyisini bulmak ve uygulamak için diğer insanların yeni fikirlerini araştırırım.	4,10	1,116
7. Yeni bir fikrim olduğunda, iş arkadaşlarıma bu fikri benimsetmeye çalışırım.	3,89	1,132
8. Yeni bir fikrim olduğunda, yönetimden buna destek almaya çalışırım.	3,95	1,105
9. İş arkadaşlarıma yeni fikirlerin olumlu yönlerini göstermeye çalışırım.	4,07	1,016
10. Yeni bir fikrim olduğunda, bu fikir üzerinde çalışabilecek insanları işbirliğine dâhil etmeye çalışırım.	4,04	0,992
11. Yeni fikirlerin uygulanması için uygun planlar ve zaman programları geliştiririm.	3,90	1,011
12. Yeni fikirlerin uygulanması için yeni teknolojiler, süreçler veya prosedürler araştırırım.	3,87	1,07
13. Yeni fikirlerin uygulanması için ihtiyaç duyulan araçları/malzemeleri araştırır, temin ederim.	3,75	1,119
14. Uygulama sırasında sorunlar ortaya çıkarsa, onları çözebilecek kişilere/ehil ellere teslim ederim.	4,06	1,081
15. Bir fikrin uygulanmasına kilit karar vericileri de dâhil etmeye çalışırım.	4,07	0,999
16. Yeni bir fikrim olduğunda, onu sahiplenecek/sırtlanacak insanlar bulmaya çalışırım.	3,89	1,076
17. Bir fikri geliştirirken karşıma çıkan engellerin kararlılıkla üstesinden gelebilirim.	4,02	0,997
18. Başkaları yapılamayacağını söylediğinde de pes etmem.	4,08	1,109
19. Genellikle amacıma ulaşana kadar durmam.	4,14	1,049
20. Bir fikri uygularken işler planladığım gibi gitmese bile çalışmaya devam ederim.	4,01	1,034
21. Fikirlerimi benimsetme ve hayata geçirmede sıklıkla başarılı oldum.	3,88	1,008
22. Düşündüğüm birçok şey kuruluşumuzda uygulanmakta, kullanılmaktadır.	3,72	1,092
23. Ne zaman bir yerde çalıştıysam, orada bir şeyleri iyileştirdim.	4,03	1,076

Tablo 14'te yer alan sonuçlara göre; YDÖ maddelerinden en yüksek (4,26) ortalamaya sahip olan "İşimde birşeyler iyi gitmediğinde, yeni çözüm yolları bulmayı denerim." ifadesidir. En düşük (3,75) ortalamayı olan ifade ise "Düşündüğüm birçok şey kuruluşumuzda uygulanmakta, kullanılmaktadır." ifadesidir.

Tablo 16: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) Boyut Ortalamaları, Minimum ve Maksimum Değerleri ve Standart Sapmaları

Boyutlar	$\bar{x}$	Min.	Max.	SS.
Fikir Üretme	4,11	1	5	,90369
Fikir Arama	4,10	1	5	,94508
Fikir İletişimi	3,99	1	5	,90138
Uygulamaya Başlama Faaliyeti	3,84	1	5	,92904
Diğerlerini Dâhil Etme	4,01	1	5	,88392
Engellerin Üstesinden Gelme	4,06	1	5	,88468
Yenilikçi Çıktı	3,89	1	5	89192

Tablo 15'teki sonuçlara göre, YDÖ boyutları içinde en yüksek ortalamanın (4,11) fikir üretme boyutuna, en düşük ortalamanın (3,84) uygulamaya başlama faaliyetleri boyutuna ait olduğu görülmektedir. Bunun yanında fikir üretme ile fikir arama; diğerlerini dâhil etme ile de engellerin üstesinden gelme boyutları ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu dikkat çekmektedir.

3.8.2.1.10. Normallik Dağılım Testi

Örnekleme ait verilerin normallik dağılımını belirleyebilmek için One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test ile Shapiro-Wilk uygulanmış, elde edilen bulgulara da Tablo 16'da yer verilmiştir.

Tablo 17: Normallik Dağılım Testleri: One-Sample Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Testi

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	df	Sig.	İstatistik	df	Sig.
Çalışmada Akış Deneyimi ve Boyutları						
Çalışmada Akış Deneyimi	0,049	374	0,032	0,983	374	0,000
Çalışmaya Kendini Verme	0,097	374	0,000	0,971	374	0,000
Çalışmada İçsel Keyif	0,066	374	0,000	0,967	374	0,000
Yenilikçi Davranış ve Boyutları						

Yenilikçi Davranış	0,127	374	0,000	0,877	374	0,000
Fikir Üretme	0,202	374	0,000	0,820	374	0,000
Fikir Arama	0,189	374	0,000	0,834	374	0,000
Fikir İletişimi	0,180	374	0,000	0,874	374	0,000
Diğerlerini Dâhil Etme	0,187	374	0,000	0,871	374	0,000
Uygulamaya Başlama Faaliyetleri	0,161	374	0,000	0,907	374	0,000
Engellerin Üstesinden Gelme	0,185	374	0,000	0,870	374	0,000
Yenilik Çıktıları	0,153	374	0,000	0,906	374	0,000

Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri için p değeri 0,05'ten küçükse verilerin normal dağılmadığı, aksi durumda ise verilerin normal dağıldığı yorumu yapılmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2012: 166). Ancak, gözlem sayısı çok olduğunda, p değeri kuyruklardaki sorunlara duyarlı değildir. Bunun yanında, gözlem sayısı az olduğunda ($n < 50$) Shapiro-Wilk testinin Kolmogorov Smirnov testinden daha güçlü olduğu bilinmektedir (Özer, 2007: 1). Tablo 17'de yer alan sonuçlara göre; tüm p değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu değer, 0,05'ten küçük olması, örneklem sayısındaki artışa bağlıdır. Böylece, bu testlerin ardından çarpıklık basıklık değerlerine bakılması daha uygundur. Çünkü normallik varsayımının değerlendirilmesinde basıklık ve çarpıklık katsayılarının incelenmesi gerekir (Kline, 2005: 60-62).

Çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin çeşitli görüşler vardır. Bazılarına göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1 ve +1 arasında yer alması (Büyüköztürk, 2010); bazılarına göre bu değerlerin -2 ve +2 aralığında olması verilerin normalden aşırı sapmadığının bir göstergesi olarak değerlendirilip verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir (Khan, 2015). Bunların dışında, hatta bazı uygulamalarda çarpıklık ve basıklık ölçüsünün -3 ile +3 arasında (Özüdoğru ve Çakır, 2014: 214; Matis ve diğerleri 2009) ya da -3.29 ve +3.29 (Tabachnick ve Fidell, 2007) olması da dağılımın normal olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Kline (2016) çarpıklık katsayısının 3'ten, basıklık katsayısının ise 10'dan büyük olması durumunun dağılımın normal olmadığını gösterdiğini öne sürmüştür (Alkan ve Emmioğlu Sarıkaya, 2018: 680).

Çarpıklık ve basıklık değerlerine ek olarak, normal dağılımın diğer göstergelerinden biri de ortalama, mod ve medyanın birbirine eşit ya da yakın olması ölçüttür. Bu kapsamda farklı araştırmacılar tarafından ortalama, mod ve

medyanın eşit ya da yakın olması normal dağılımın varlığına bir kanıt olarak değerlendirilmektedir (McKillup, 2012; Howitt ve Cramer, 2011; Lind ve diğerleri, 2006). Bir diğer normal dağılım varsayımı için de örneklem sayısı önemlidir. Bazı kaynaklara göre; örneklem büyüklüğü 30 ve üzerinde olduğu zaman dağılımın normal olduğu varsayılmakta, ayrıca evrenden bağımsız olarak, örneklem büyüdükçe dağılımın şeklinin normal dağılıma yaklaştığı; böylece parametrelere yönelik olarak yapılacak çıkarımların geçerlik ve güvenilirlik düzeylerinin de arttığı savunulmaktadır (Ross, 2009; Roussas, 2007; Lind ve diğerleri, 2006). Bu bağlamda, bu araştırmaya ilişkin yapılan normallik dağılımı analizleri neticesinde elde edilen çarpıklık ve basıklık değerlerine, ortalama, mod ve medyana Tablo 17 ve Tablo 18’de yer verilmektedir.

Tablo 18: Çalışmada Akış Deneyimi (ÇADÖ) ve Boyut Ortalamaları İçin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

			İstatistik	Std. Hata				İstatistik	Std. Hata
Çalışmaya Kendini Verme	Ortalama		4,55	0,062	Çalışmada İçsel Keyif	Ortalama		5,01	0,068
	Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,42			Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,87	
		Üst Sınır	4,67				Üst Sınır	5,14	
	Medyan		4,38			Medyan		5,11	
	Varyans		1,453			Varyans		1,725	
	Std. Sapma		1,205			Std. Sapma		1,313	
	Min.		1			Min.		1	
	Max.		7			Max.		7	
	Çarpıklık		0,225	0,126		Çarpıklık		-0,247	0,126
	Basıklık		-0,087	0,252		Basıklık		-0,731	0,252
			İstatistik	Std. Hata					
	Ortalama		4,87	0,005					
	Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,75						
		Üst	4,99						

Çalışmada Akış Deneyimi		Sınır			
	Medyan		4,96		
	Varyans		1,379		
	Std. Sapma		1,174		
	Min.		1		
	Max.		7		
	Çarpıklık		-,174	0,126	
	Basıklık		-,475	0,252	

ÇADÖ ve boyutlarına ilişkin çarpıklık basıklık sonuçlarına bakıldığı zaman, bu değerlerin -1 ve + 1 Aralığında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, yukarıda da bahsedildiği gibi boyutların ortalama ve medyanları incelendiğinde de bu değerlerin birbirine oldukça yakın oldukları görülmektedir. Böylece, ÇADÖ boyutları için verilerin normal dağılım gösterdiğini söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra örneklem sayısının da 374 olması, normal dağılım koşulunu desteklemektedir.

YDÖ boyutlarına yönelik yapılan çarpıklık ve basıklık değerleri analiz sonuçları ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 19: Yenilikçi Davranış Ölçeği (YDÖ) Ortalamaları İçin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Fikir Arama	Ortalama		4,10	0,049	Fikir Üretme	Ortalama		4,11	0,047
	Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,01			Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	4,02	
		Üst Sınır	4,2				Üst Sınır	4,2	
	Medyan		4,33			Medyan		4,33	
	Varyans		0,893			Varyans		0,817	
	Std. Sapma		0,945			Std. Sapma		0,904	
	Min.		1			Min.		1	
	Max.		5			Max.		5	
	Çarpıklık		-1,441	0,126		Çarpıklık		-1,643	0,126
	Basıklık		1,97	0,252		Basıklık		2,988	0,252
	Ortalama		3,99	0,047		Ortalama		3,84	0,048

Fikir İletişimi	Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,89		Fikri Uygulamaya Başlama Faaliyetleri	Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,74	
		Üst Sınır	4,08				Üst Sınır	3,93	
	Medyan		4			Medyan		4	
	Varyans		0,812			Varyans		0,863	
	Std. Sapma		0,901			Std. Sapma		0,929	
	Min.		1			Min.		1	
	Max.		5			Max.		5	
	Çarpıklık		-1,274	0,126		Çarpıklık		-0,99	0,126
	Basıklık		1,843	0,252		Basıklık		1,018	0,252
Diğerlerini Dâhil Etme	Ortalama		4,01	0,046	Engellerin Üstesinden Gelme	Ortalama		4,06	0,046
	Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,92			Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,97	
		Üst Sınır	4,1				Üst Sınır	4,15	
	Medyan		4			Medyan		4,25	
	Varyans		0,781			Varyans		0,783	
	Std. Sapma		0,884			Std. Sapma		0,885	
	Min.		1			Min.		1	
	Max.		5			Max.		5	
	Çarpıklık		-1,337	0,126		Çarpıklık		-1,304	0,126
	Basıklık		2,104	0,252		Basıklık		1,819	0,252
Yenilikçi Çıktı	Ortalama		3,88	0,046	Yenilikçi Davranış	Ortalama		4,00	0,039
	Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,79			Ortalama için %95 Güven Aralığı	Alt Sınır	3,92	
		Üst Sınır	3,97				Üst Sınır	4,08	
	Medyan		4			Medyan		4,09	
	Varyans		0,796			Varyans		0,559	
	Std. Sapma		0,892			Std. Sapma		0,748	

	Min.		1				Min.		1	
	Max.		5				Max.		5	
	Çarpıklık		-1,060	0,126			Çarpıklık		-1,585	0,126
	Basıklık		1,333	0,252			Basıklık		3,847	0,252

Tablo 18’de yer alan çarpıklık basıklık sonuçları için fikir arama, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktı boyutlarının -1,96 ve +1,96; fikir üretme ve diğerlerini dâhil etme boyutlarının ise -3 ve +3 arasında olduğu görülmektedir. Yenilikçi davranışın ise çarpıklık basıklık sonucu ise -3 ile +10 arasındadır. Ayrıca, ortalama ve medyanlarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu nedenlerle de verilerin normal dağıldığı varsayılmaktadır. Tüm bunların yanında, örneklem sayısının 30’un üzerinde olması nedeni ile de verilerin normal dağılım gösterdiğini varsaymak mümkündür. Sonuç olarak, 374 kişiden elde edilen veriler için yapılan normallik testine göre, boyutların normal dağıldığı gözlenmektedir.

Böylece, verilerin analizlerinin, parametrik testlere uygunluğuna ilişkin varsayımsal kıstasları karşılayıp karşılamama durumu açısından incelemesi yapılmış (Field, 2005: 63-65; Field, 2009) ve parametrik testler için varsayımsal kıstasları karşılayan bu verilerin analizleri için Pearson Korelasyon Testi ve Regresyon Analizleri kullanılmıştır. İlgili analiz sonuçlarına, aşağıda yer verilmektedir.

3.8.2.1.11. Korelasyon Analizleri

Örnekleme ilişkin çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki korelasyonu belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Testi uygulanmış ve bu testte korelasyon katsayılarının “-1” ile “1” arasında aldığı değerler dikkate alınmıştır. Sonuçlar, korelasyon katsayısının almış olduğu değerlere göre; “0,000-0,299” arasında oldukça düşük; “0,300-0,490” arasında düşük; “0,500-0,690” arasında orta; “0,700-0,890” arasında yüksek ve “0,900-1,000” oldukça yüksek düzeyde korelasyon (<http://spssistatistik.net/spss-korelasyon-analizi/>, 14.11.2020) olduğu değerlendirilmesine göre yorumlanmıştır. Bunun yanında, değişkenler arasındaki korelasyonlar hesaplanmadan önce her bir değişken için, puanların toplamı

oluşturulmuş ve bu toplam puanlar değerlendirmeye alınmıştır. Bahsi geçen bu sonuçlar Tablo 19'da yer almaktadır.

Tablo 20: Değişkenler Arası PearsonKorelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Çalışmada Akış Deneyimi	1	,792**	,968**	,406**	,372**	,351**	,365**	,325**	,306**	,289**	,348**
2.Çalışmaya Kendini Verme		1	,615**	,335**	,298**	,306**	,270**	,274**	,276**	,233**	,297**
3.Çalışmada İçsel Keyif			1	,388**	,359**	,328**	,361**	,308**	,283**	,278**	,329**
4. Yenilikçi Davranış				1	,817**	,818**	,887**	,821**	,819**	,820**	,787**
5.Fikir Üretme					1	,734**	,719**	,570**	,601**	,590**	,523**
6.Fikir Arama						1	,736**	,583**	,609**	,540**	,542**
7.Fikir İletişimi							1	,689**	,694**	,633**	,604**
8.Uygulamaya Başlama Faaliyetleri								1	,636**	,623**	,659**
9.Diğerlerini Dâhil Etme									1	,628**	,591**
10.Engellerin Üstesinden Gelme										1	,659**
11. Yenilikçi Çıktı											1
** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.											

Tablo 19'da yer alan değişkenler incelendiğinde çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun yanında çalışmada akış deneyimi ile fikir üretme, fikir arama, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme ve yenilikçi çıktı ile aralarında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte iken; engellerin üstesinden gelme arasında pozitif yönde ve oldukça düşük bir ilişki olduğu görülmektedir. Tablo 19'da görülen diğer bulgulara göre çalışmaya kendini verme ile fikir arama arasında da 0,01 düzeyinde pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki vardır. Fikir üretme, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktı arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde ve oldukça düşük düzeyde anlamlı bir ilişki

vardır. Ayrıca çalışmada içsel keyif ile fikir arama, fikir üretme, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri ve yenilikçi çıktı arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmekte iken; diğerlerini dâhil etme ve engellerin üstesinden gelme ile çalışmada içsel keyif arasında ise 0,01 düzeyinde pozitif yönde ve oldukça düşük seviyede anlamlı bir ilişki görülmektedir.

Tablo 19'da yer alan tüm korelasyon sonuçları incelendiği zaman çalışmada akış ve yenilikçi boyutları arasındaki en yüksek pozitif anlamlı ilişkinin fikir iletişimi ile çalışmada içsel keyif ($r=0,359$; $p<0,01$) arasında; en düşük pozitif anlamlı ilişkinin ise çalışmaya kendini verme ile engellerin üstesinden gelme ($r=0,233$; $p<0,01$) arasında olduğu görülmektedir. Sonuç olarak; çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

3.8.2.1.12. Aracı Değişken Analizleri

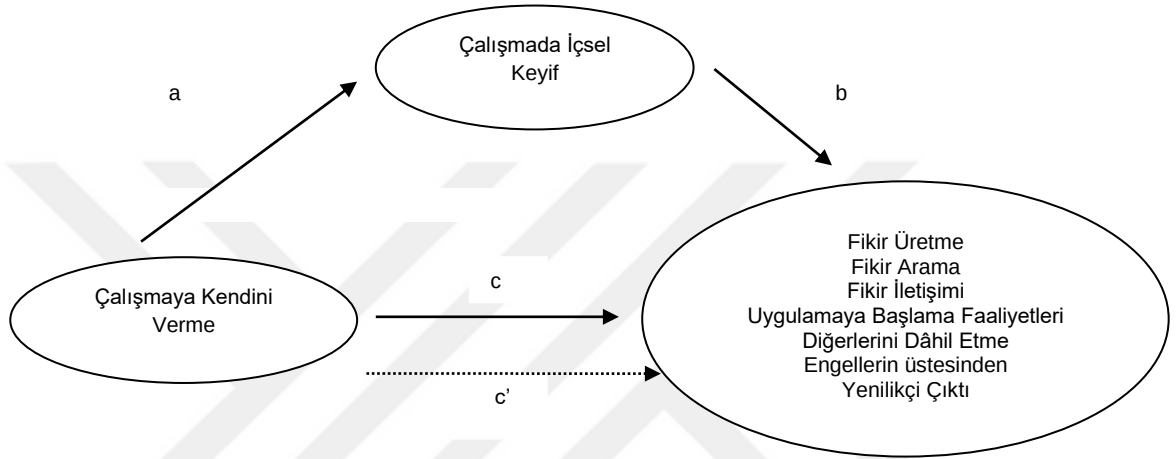
Çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış ölçeklerinin boyutları arasındaki aracılık etkilerine yönelik testler, SPSS PROCESS Hayes programı ile yapılmıştır. Aracılık etkisine yönelik hipotezleri test etmek amacıyla Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilmiş olan yaklaşım dikkate alınmış ve SPSS 21 programına uyumlu PROCESS makrosundan (Model 4) yararlanılmıştır. Bu makro kullanılarak %95 güven aralığında (GA) 5000 önyükleme (bootstrapping) yapılarak çalışmada içsel keyfin ele alınan ilişkilerdeki aracılık etkisi test edilmiştir. Bu analize göre, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı sayılabilmesi için, güven aralığının iki uç değeri arasında sıfırın yer almaması gerekmektedir (Hayes, 2013). İlgili testlere ait bulgular bu kısımda yer almaktadır.

Aracılık testleri, bağımlı ve bağımsız değişken arasında doğrudan bir etkileşim yok gibi görünen durumlarda dolaylı etkiyi incelemeye olanak sağlayan testlerdir (Yılmaz ve İlhan Dalbudak, 2018: 517) ve aracılık etkisinin incelenebilmesi için gerekli varsayımlar vardır. Bunlar şu şekildedir (Preacher ve Hayes, 2004):

1. Bağımsız değişken (X) aracı değişkeni (M) yordamaktadır
2. Bağımsız değişken (X) bağımlı değişkeni (Y) yordamaktadır.
3. Bağımsız değişken (X) ve aracı değişken (M) bağımlı değişkeni (Y) yordamaktadır.
4. Bağımsız değişkenin (X) bağımlı değişken (Y) üzerindeki regresyon yükü ve belirlilik katsayısı aracı değişkenin (M) atandığı modelde azalmaktadır.

Yukarıda bahsi geçen koşullar göz önünde bulundurularak çalışmada içsel keyfin çalışmaya kendini verme ile yenilikçi davranışın boyutları arasındaki aracılık etkileri incelenecektir. Bu bağlamda temel varsayım 7 alt hipotezde toplandığına yer verilmişti. Daha önce yer verilen hipotezler bağlamında araştırmaya yönelik oluşturulan model Şekil 13'te yer almaktadır.

Şekil 13: Temel Aracılık Modeli

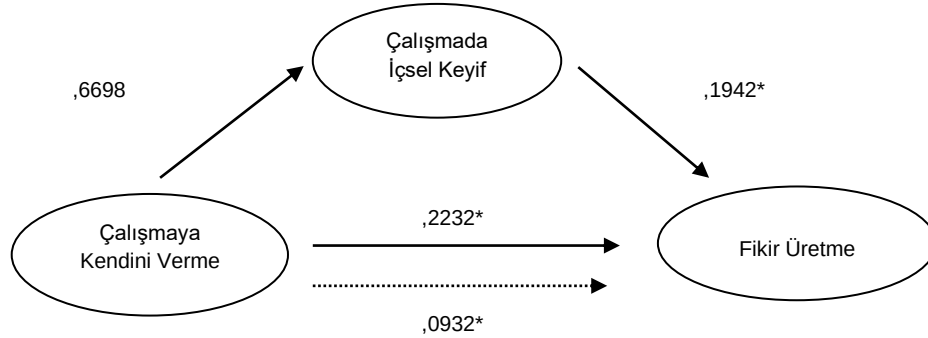


Şekil 13'te yer alan modelin oluşturulmasında Hayes'in önerisi ile bağımsız değişkenden bağımlı değişkene giden yol "c", bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinden bağımlı değişkene gittiği yol, "c'" olarak adlandırılmıştır. Bağımsız değişkenden aracı değişkene giden yol "a" ve aracı değişkenden bağımlı değişkene giden yol "b" olarak isimlendirilmiştir (Montoya ve Hayes, 2017).

3.8.2.1.12.1. Aracı Değişken Olarak Çalışmada İçsel Keyif

Fikir üretme, fikir arama, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktı ile çalışmaya kendini verme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisini belirlemek amacıyla oluşturulan hipotezlere ilişkin analiz sonuçlarına aşağıda yer verilecektir. Bu bağlamda yapılan ilk analiz, çalışmaya kendini vermenin fikir üretme üzerindeki etkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisini incelemeye yöneliktir. Analiz Sonuçları Şekil 14 ve Tablo 20'de yer almaktadır.

Şekil 14: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir Üretme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfinin Aracılık Modeli Sonuçları



**p<0,01 *p<0,05

Şekil 14'te görüldüğü gibi çalışmaya kendini vermenin çalışmada içsel keyif, çalışmada içsel keyfin fikir üretme üzerinde doğrudan anlamlı etkilere sahip oldukları görülmektedir. Daha önce de belirtildiği gibi bahsi geçen anlamlı ilişkilerin var olması ve birbirlerini açıklaması beklenmektedir. Bu durumda aracılık etkisi analizlerine devam edilebilmesi için gerekli koşullar sağlanmış bulunmaktadır.

Analiz neticesinde aracılık etkisinin belirlenebilmesi için bakılması gereken unsurlar çalışmada içsel keyif olmadan, çalışmaya kendini vermenin fikir üretme üzerinde var olan ,2232 seviyesindeki pozitif yöndeki anlamlı ilişki ($p=0000$) ve çalışmada içsel keyif analize dâhil edildiği zaman var olan ,0932 seviyesindeki pozitif yöndeki anlamlı ilişkidir ($p=,0434$). Elde edilen bulgulara göre çalışmada içsel keyif analize dâhil edildikten sonraki anlamlı düşüş, çalışmaya kendini vermenin fikir üretme üzerindeki etkisinde çalışmada içsel keyfin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Aracılık modeline ait anlamlılık değerleri Tablo 20'de gösterilmektedir.

Tablo 21: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir Üretme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri

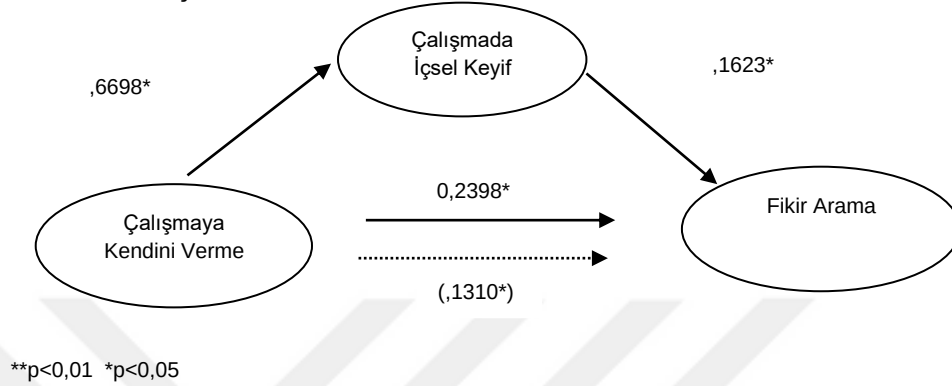
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Çalışmada İçsel Keyif							
Model 1							
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	
Çalışmaya	,6698	,0434	15,4382	,0000	,5845	,7551	

Kendini Verme								
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Fikir Üretme								
Model 2								
Çalışmaya Kendini Verme	,0932	,0460	2,0271	,0434	,0028	,1835		
Çalışmada İçsel Keyif	,1942	,0400	4,8501	,0000	,1154	,2729		
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Fikir Üretme								
Model 3								
Çalışmaya Kendini Verme	,2232	,0435	5,1328	,0000	,1377	,3087		
ÇALIŞMAYA KENDİNİ VERMENİN FİKİR ÜRETME ÜZERİNDEKİ TOPLAM, DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ								
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	c'_ps	c'_cs
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir Üretme Üzerindeki Toplam Etkisi	,2232	,0435	5,1328	,0000	,1377	,3087	,2470	,2978
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir Üretme Üzerindeki Doğrudan Etkisi	,0932	,0460	2,0271	,0434	,0028	,1835	,1031	,1243
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir Üretme Üzerindeki Dolaylı Etkisi	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
Çalışmada İçsel Keyif	,1301	,0286	,0757	,1874				

Tablo 20’de yer alan analiz sonuçlarına göre ilk olarak çalışmaya kendini verme ile çalışmada içsel keyif arasında ,6698 düzeyinde pozitif yönde ve anlamlı ($p=,0000$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeye, çalışma kendini vermenin içsel çalışma keyfi üzerinde etkisi vardır ve içsel çalışma keyfi çalışmaya kendini vermenin ,6698’ni açıklamaktadır. Tablo 20’de yer alan diğer analiz sonuçları, çalışmaya kendini verme fikir üretmeyi etkileyen tüm değişkenlerin pozitif yönde ve anlamlı etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda aracılık etkisi analizine devam edilebilir. Tablo 1’in son kısmında yer alan bulgulara göre; dolaylı etkinin alt güven aralığı sınırı olan BootLLCI için 0,0757 ve üst güven aralığı sınırı olan BootULCI için 0,1874 olarak ortaya çıkan değerlerin, her ikisinin de pozitif olması varsayılan modelin aracılık ilişkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir. Böylece “H1: Çalışmaya kendini verme ile fikir üretme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmaya ilişkin incelenen diğer etkileşim ise çalışmada içsel keyfin çalışmaya kendini verme ile fikir arama arasındaki aracılık etkisine yöneliktir. İlgili analiz sonuçları Şekil 15 ve Tablo 21’de görülebilmektedir.

Şekil 15: Çalışmaya Kendini Verme İle Fikir Arama İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeli Sonuçları



Şekil 15’te çalışmaya kendini vermenin fikir arama üzerinde, çalışmada içsel keyif olmadan ,2398 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi (p=,0000) olduğu görülürken, çalışmada içsel keyif analize dâhil edildiği zaman bu etkinin ,1310 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı (p=,0038) olduğu görülmüştür. Böylece meydana gelen anlamlı düşüş çalışmaya kendini vermenin fikir arama üzerindeki etkisinde çalışmada içsel keyfin kısmi aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Aracılık modeline ait anlamlılık değerleri Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 22: Çalışmaya Kendini Verme ile Fikir Arama İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri

BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Çalışmada İçsel Keyif							
Model 1							
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	
Çalışmaya Kendini Verme	,6698	,0434	15,4382	,0000	,5845	,7551	
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Fikir Arama							
Model 2							
Çalışmaya Kendini Verme	,1310	,0450	2,9129	,0038	,0426	,2195	
Çalışmada İçsel Keyif	,1623	,0438	3,7084	,0002	,0763	,2484	
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Fikir Arama							

Model 3									
Çalışmaya Kendini Verme	,2398	,0420	5,7027	,0000	,1571	,3224			
ÇALIŞMAYA KENDİNİ VERMENİN FİKİR ARAMA ÜZERİNDEKİ TOPLAM, DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ									
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	c'_ps	c'_cs	
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir Arama Üzerindeki Toplam Etkisi	,2398	,0420	5,7027	,0000	,1571	,3224	,2537	,3058	
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir Arama Üzerindeki Doğrudan Etkisi	,1310	,450	2,9129	,0038	,0426	,2195	,1386	,1671	
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir Arama Üzerindeki Dolaylı Etkisi	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI					
Çalışmada İçsel Keyif	,1087	,0313	,0484	,1716					

Çalışmaya kendini vermenin içsel çalışma keyfi aracılığı ile fikir arama üzerindeki etkisine ilişkin yapılan SPSS PROCESS Hayes analizi sonuçlarına göre Tablo 2'de yer alan BootLLCI (,0493) ve BootULCI (,1698) değerleri incelendiği zaman modelin anlamlı olduğu görülmektedir. Böylece, "H2: Çalışmaya kendini verme ile fikir arama ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır." hipotezinin kabul edildiği sonucuna varılmıştır.

Yenilikçi davranışın bir diğer boyutu olan fikir iletişimi üzerinde çalışmaya kendini vermenin çalışmada içsel keyif aracılığı ile etkisi incelendiği zaman, çalışmaya kendini verme ile fikir iletişimi arasında anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüş, bu nedenle de aracılık etkisi analizleri yapılamayacağı için ilgili analize devam edilmemiştir. İlgili sonuçlar Tablo 22'te yer almaktadır.

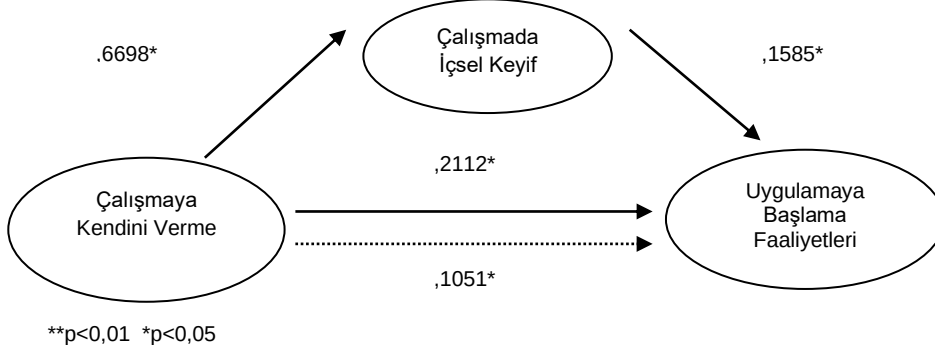
Tablo 23: Çalışmaya Kendini Verme ile Fikir İletişimi İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri

BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Çalışmada İçsel Keyif								
Model 1								
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI		
Çalışmaya Kendini Verme	,6698	,0434	15,4382	,0000	,5845	,7551		
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Fikir İletişimi								
Model 2								
Çalışmaya Kendini Verme	,0577	,0446	1,2937	,1966	-,0300	,1454		
Çalışmada İçsel Keyif	,2153	,2153	5,1346	,0000	,1328	,2977		
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Fikir İletişimi								
Model 3								
Çalışmaya Kendini Verme	,2019	,0409	4,9375	,0000	,1215	,2823		
ÇALIŞMAYA KENDİNİ VERMENİN FİKİR İLETİŞİMİ ÜZERİNDEKİ TOPLAM, DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ								
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	c'_ps	c'_cs
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir İletişimi Üzerindeki Toplam Etkisi	,2019	,0409	4,9375	,0000	,1215	,2823	,2240	,2700
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir İletişimi Üzerindeki Doğrudan Etkisi	,0577	,0446	1,2937	,1966	-,0300	,1454	,0640	,0772
Çalışmaya Kendini Vermenin Fikir İletişimi Üzerindeki Dolaylı Etkisi	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
Çalışmada İçsel Keyif	,1442	,0301	,0863	,2045				

Tablo 22'de yer alan sonuçlara göre; "H3: Çalışmaya kendini verme ile fikir iletişimi ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır." hipotezinin reddedildiği görülmektedir.

Uygulamaya başlama faaliyetleri üzerinde çalışmaya kendini vermenin çalışmada içsel keyif aracılığı ile etkisine yönelik yapılan incelemeye göre çalışmaya kendini verme ile uygulamaya başlama arasında anlamlı bir etkisinin olduğu gözlenmiştir ve ilgili sonuçlara Şekil 16 ve Tablo 23'te yer verilmiştir.

Şekil 16: Çalışmaya Kendini Verme İle Uygulamaya Başlama Faaliyetleri İlişkisinde İçsel Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeli Sonuçları



Şekil 16'da çalışmaya kendini vermenin uygulamaya başlama üzerindeki etkisinin çalışmada içsel keyif dâhil edildiğinde ,1051 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı (p=0,0280) olduğu görülmektedir. Ancak, çalışmada içsel keyif analize dâhil edilmediği zaman yalnızca çalışmaya kendini vermenin uygulamaya başlama faaliyetleri üzerinde ,2112 seviyesinde ve pozitif yönde anlamlı (p=0,0000) olduğu görülmektedir. Bu etkide düşmenin gözlenmesi kısmi aracılık etkisine işaret etmektedir. Böylece çalışmaya kendini vermenin uygulamaya başlama faaliyetleri üzerindeki etkisinde çalışmada içsel keyfin kısmi aracılık rolü olduğu sonucuna varılmıştır. Aracılık modeline ait anlamlılık değerleri ise Tablo 23'te gösterilmektedir.

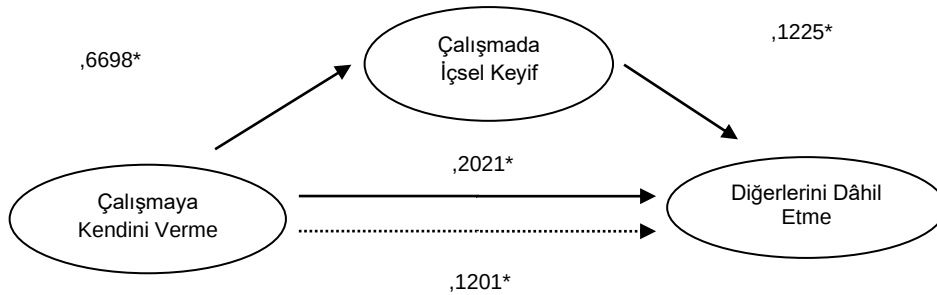
Tablo 24: Çalışmaya Kendini Verme ile Uygulamaya Başlama Faaliyetleri İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri

BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Çalışmada İçsel Keyif							
Model 1							
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	
Çalışmaya Kendini Verme	,6698	,0434	15,4382	,0000	,5845	,7551	
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Uygulamaya Başlama Faaliyetleri							
Model 2							
Çalışmaya Kendini Verme	,1051	,0476	2,2058	,0280	,0114	,1988	
Çalışmada İçsel Keyif	,1585	,0464	3,4119	,0007	,0671	,2498	
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Uygulamaya Başlama Faaliyetleri							
Model 3							
Çalışmaya	,2112	,0400	5,2749	,0000	,1325	,2900	

Kendini Verme									
ÇALIŞMAYA KENDİNİ VERMENİN UYGULAMAYA BAŞLAMA FAALİYETLERİ ÜZERİNDEKİ TOPLAM, DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ									
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	c'_ps	c'_cs	
Çalışmaya Kendini Vermenin Uygulamaya Başlama Faaliyetleri Üzerindeki Toplam Etkisi	,2112	,0400	5,2749	,0000	,1325	,2900	,2274	,2741	
Çalışmaya Kendini Vermenin Uygulamaya Başlama Faaliyetleri Üzerindeki Doğrudan Etkisi	,1051	,0476	, 2,2058	,0280	,0114	,1988	,1131	,1364	
Çalışmaya Kendini Vermenin Uygulamaya Başlama Faaliyetleri Üzerindeki Dolaylı Etkisi	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI					
Çalışmada İçsel Keyif	,1061	,0326	,0421	,1709					

Çalışmaya kendini vermenin içsel çalışma keyfi aracılığı ile uygulamaya başlama faaliyetleri üzerindeki etkisine ilişkin yapılan SPSS PROGRESS Hayes analizi sonuçlarına göre BootLLCI (,0421) ve BootULCI (,1709) değerlerinin her ikisi de pozitif olduğu için model anlamlıdır. Bu durumda, “H4: Çalışmaya kendini verme ile uygulamaya başlama faaliyetleri ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Şekil 17: Çalışmaya Kendini Verme İle Diğerlerini Dâhil Etme İlişkisinde İçsel Çalışma Keyfinin Aracılık Modeli Sonuçları



**p<0,01 *p<0,05

Şekil 17’de çalışmaya kendini vermenin çalışmada içsel keyif, çalışmada içsel keyfin de diğerlerini dâhil etme üzerinde doğrudan anlamlı etkilere sahip

oldukları görülmektedir. Analiz neticesinde, çalışmaya kendini vermenin diğerlerini dâhil etme üzerinde çalışmada içsel keyif olmadan ,2021 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı ($p=,0000$) bir etkisi olduğu görülürken; analize çalışmada içsel keyif dâhil edildiğinde ,1225 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı ($p=,0098$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre toplam etkide meydana gelen anlamlı düşüş çalışmaya kendini vermenin diğerlerini dâhil etme üzerindeki etkisinde çalışmada içsel keyfin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Aracılık modeline ait anlamlılık değerleri Tablo 24'te gösterilmektedir.

Tablo 25: Çalışmaya Kendini Verme ile Diğerlerini Dâhil Etme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri

BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Çalışmada İçsel Keyif									
Model 1									
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI			
Çalışmaya Kendini Verme	,6698	,0434	15,4382	,0000	,5845	,7551			
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Diğerlerini Dâhil Etme									
Model 2									
Çalışmaya Kendini Verme	,1201	,0463	2,5963	,0098	,0291	,2111			
Çalışmada İçsel Keyif	,1225	,0441	2,7779	,0057	,0358	,2091			
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Diğerlerini Dâhil Etme									
Model 3									
Çalışmaya Kendini Verme	,2021	,0409	4,9375	,0000	,1216	,2826			
ÇALIŞMAYA KENDİNİ VERMENİN DİĞERLERİNİ DÂHİL ETME ÜZERİNDEKİ TOPLAM, DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ									
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	c'_ps	c'_cs	
Çalışmaya Kendini Vermenin Diğerlerini Dâhil Etme Üzerindeki Toplam Etkisi	,2021	,0409	4,9375	,0000	,1216	,2826	,2287	,2757	
Çalışmaya Kendini Vermenin Diğerlerini Dâhil Etme Üzerindeki Doğrudan Etkisi	,1201	,0463	2,5963	,0098	,0291	,2111	,1359	,1638	
Çalışmaya Kendini Vermenin Diğerlerini Dâhil Etme Üzerindeki Dolaylı Etkisi	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI					
Çalışmada İçsel Keyif	,0820	,0298	,0214	,1390					

Tablo 24'te yer alan analiz sonuçlarına göre, Tablo 24'ün son kısmında yer alan bulgulara göre; dolaylı etkinin alt güven aralığı sınırı olan BootLLCI için,0214 ve üst güven aralığı sınırı olan BootULCI için ,1390 olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerlerin her ikisinin de pozitif olması varsayılan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. Buna göre, “H5: Çalışmaya kendini verme ile diğerlerini dâhil etme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Aracılık etkisine ilişkin yapılan bir diğer analiz ise çalışmaya kendini verme ile engellerin üstesinden gelme arasındaki ilişkide çalışmada içsel keyfin aracılık rolüne ilişkindir. Bu bağlamda elde edilen analiz sonuçlarında, bağımsız değişken (çalışmaya kendini verme) ile bağımlı değişken (engellerin üstesinden gelme) arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı için aracılık etkisi analizlerine devam edilmemiştir. Bu durumda, BootLLCI-BootULCI değerlerine bakılmasına gerek kalmamıştır. İlgili sonuçlar Tablo 25'te gösterilmektedir.

Tablo 26: Çalışmaya Kendini Verme ile Engellerin Üstesinden Gelme İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri

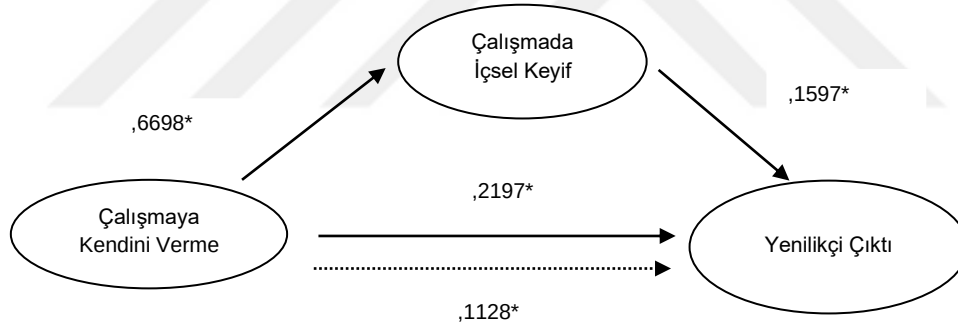
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Çalışmada İçsel Keyif								
Model 1								
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI		
Çalışmaya Kendini Verme	,6698	,0434	15,4382	,0000	,5845	,7551		
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Engellerin Üstesinden Gelme								
Model 2								
Çalışmaya Kendini Verme	,0729	,0429	1,6980	,0903	-,0115	,1573		
Çalışmada İçsel Keyif	,1464	,0422	3,4681	,0006	,0634	,2294		
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Engellerin Üstesinden Gelme								
Model 3								
Çalışmaya Kendini Verme	,1709	,0404	4,2353	,0000	,0916	,2503		
ÇALIŞMAYA KENDİNİ VERMENİN ENGELLERİN ÜSTESİNDEN GELME ÜZERİNDEKİ TOPLAM, DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ								
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	c'_ps	c'_cs
Çalışmaya Kendini Vermenin Engellerin Üstesinden Gelme Üzerindeki Toplam Etkisi	,1709	,0404	4,2353	,0000	,0916	,2503	,1932	,2329
Çalışmaya Kendini Vermenin	,0729	,0429	1,6980	,0903	-,0115	,1573	,0824	,0993

Engellerin Üstesinden Gelme Üzerindeki Doğrudan Etkisi								
Çalışmaya Kendini Vermenin Engellerin Üstesinden Gelme Üzerindeki Dolaylı Etkisi	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
Çalışmada İçsel Keyif	,0980	,0297	,0396	,1580				

Tablo 25'te yer alan sonuçlara göre; “H6: Çalışmaya kendini verme ile engellerin üstesinden gelme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.” hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmaya ilişkin incelenen diğer etkileşim ise çalışmada içsel keyfin çalışmaya kendini verme ile yenilikçi çıktı arasındaki aracılık etkisine yöneliktir. İlgili analiz sonuçları Şekil 18ve Tablo 26’da görülebilmektedir.

Şekil 18: Çalışmaya Kendini Verme İle Yenilikçi Çıktı İlişkisinde İçsel Çalışma Keyfinin Aracılık Modeli Sonuçları



**p<0,01 *p<0,05

Şekil 18’de çalışmaya kendini vermenin yenilikçi çıktı üzerinde çalışmada içsel keyif alma olmadan ,2197 seviyesinde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki varken, çalışmada içsel keyif varken bu ilişkinin ,1128 seviyesine düştüğü ve bu ilişkinin hâlen anlamlı olduğu görülmektedir. Toplam etkide meydana gelen anlamlı düşüş çalışmaya kendini vermenin yenilikçi çıktı üzerindeki etkisinde çalışmada içsel keyfin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Aracılık modeline ait anlamlılık değerleri ise Tablo 26’da gösterilmektedir.

Tablo 27: Çalışmaya Kendini Verme ile Yenilikçi Çıktı İlişkisinde Çalışmada İçsel Keyfin Aracılık Modeline Ait Anlamlılık Değerleri

BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Çalışmada İçsel Keyif								
Model 1								
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI		
Çalışmaya Kendini Verme	,6698	,0434	15,4382	,0000	,5845	,7551		
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Yenilikçi Çıktı								
Model 2								
Çalışmaya Kendini Verme	,1128	,0455	2,4775	,0137	,0233	,2022		
Çalışmada İçsel Keyif	,1597	,0456	3,5056	,0005	,0701	,2493		
BAĞIMLI DEĞİŞKEN: Yenilikçi Çıktı								
Model 3								
Çalışmaya Kendini Verme	,2197	,0392	5,6011	,0000	,1426	,2969		
ÇALIŞMAYA KENDİNİ VERMENİN YENİLİKÇİ ÇIKTI ÜZERİNDEKİ TOPLAM, DOĞRUDAN VE DOLAYLI ETKİLERİ								
	coeff	se(HC0)	t	p	LLCI	LLCI	c'_ps	c'_cs
Çalışmaya Kendini Vermenin Yenilikçi Çıktı Üzerindeki Toplam Etkisi	,2197	,0392	5,6011	,0000	,1426	,2969	,2463	,2970
Çalışmaya Kendini Vermenin Yenilikçi Çıktı Üzerindeki Doğrudan Etkisi	,1128	,0455	2,4775	,0137	,0233	,2022	,1264	,1524
Çalışmaya Kendini Vermenin Yenilikçi Çıktı Üzerindeki Dolaylı Etkisi	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
Çalışmada İçsel Keyif	,1070	,0318	,0459	,1721				

Çalışmaya kendini vermenin içsel çalışma keyfi aracılığı ile yenilikçi çıktı üzerindeki etkisine ilişkin Tablo 26'da yer alan SPSS PROCESS Hayes analizi sonuçlarına göre modelin anlamlı olduğu görülmektedir (BootLLCI= ,0458 ve BootULCI= ,1721). Böylece, "H7: Çalışmaya kendini verme ile yenilikçi çıktı ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır." hipotezi doğrulanmıştır.

3.8.2.2. Nitel Analizler

Araştırmanın bu kısmında akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşimin nasıl olduğu ortaya konmaya çalışılacaktır. Daha önce de belirtildiği üzere nitel araştırmaya ait temel problem "Çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi

davranış arasında nasıl bir etkileşim vardır?” biçimindedir. Bu kapsamda öncelikle 374 çalışandan 23 çalışan ile yapılan görüşmeler neticesinde toplanan verilere ilişkin bir içerik analizi yapılarak ana tema ve alt temalar belirlenmiştir. Ardından, belirlenen bu temalar görüşmeye katılanların araştırma sorularına verdikleri cevaplardan elde edilen doğrudan alıntılar ile desteklenmiştir.

Görüşme tekniği kullanılarak toplanan veriler için içerik analizi kullanılmıştır. Veriler dört aşamada analiz edilmiştir. İlk olarak veriler kodlanmış, ardından kodlanan verilerin temaları belirlenmiştir. Üçüncü aşamada ise kodlar ve temalar düzenlenmiştir. Son olarak dördüncü aşamada; bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır (Guba ve Lincon, 1982; Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu süreçte Miles ve Huberman (1994)’nın uyum yüzdesi yöntemi benimsenmiştir. Öncelikle yazılı formlar deşifre edilip çözümlemeler yapılmıştır. Deşifre sonucunda görüşmelerin çözümlenmesinden 138 sayfa veri elde edilmiştir. Elde edilen tüm veriler ilk olarak Office programına aktarılmış, okunmuş ve görüşme kodlama anahtarları oluşturulmuştur. Ardından bu kodlar bir araya getirilerek literatürden elde edilen bulgular ile ölçekler ve boyutları dikkate alınarak temalar ortaya çıkarılmıştır. Son olarak, kodlama anahtarları araştırmacının kendisi tarafından birer hafta ara ile iki kez okunmuş ve kodlanmıştır. Kodlama güvenilirliği %72 olarak bulunmuştur. Kodlara ilişkin uyum yüzdesinin %70-%80 aralığında olması beklenmektedir (Miles ve Huberman, 1994). Böylece, kodlama yüzdesinin güvenilir sınırlarda olduğu görülmektedir.

3.8.2.2.1. Ana Tema ve Alt Temaların Belirlenmesi

Araştırmanın nitel analiz kısmında, çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasında nasıl bir etkileşim olduğunu ortaya koyma amacına odaklanılmıştır. Bu bağlamda, “Fikri ararken hissettiğiniz duygularınız nelerdir, tarif edebilir misiniz?”, “Fikrinizi paylaşıırken neler hissettiğinizi tarif edebilir misiniz?”, “Yeni bir fikriniz olduğunda başka insanları uygulama sürecine dâhil eder misiniz?”, “Bu süreçte neler hissettiğinizi tarif edebilir misiniz?” gibi sorulara yanıt aranmıştır. Bu kapsamda ilgili sorulara verilen yanıtlar ana ve alt temalara ayrılmıştır. Bahsi geçen temalar Tablo 27’de yer almaktadır.

Tablo 28: Ana Tema ve Alt Temalar

Ana Temalar	Alt Temalar
Çalışmada Akış Deneyimi ve Fikir Üretme	Çalışmaya Kendini Verme ve Fikir Üretme
	Çalışmada İçsel Keyif ve Fikir Üretme
Çalışmada Akış Deneyimi ve Fikir Arama	Çalışmaya Kendini Verme ve Fikir Arama
	Çalışmada İçsel Keyif ve Fikir Arama
Çalışmada Akış Deneyimi ve Fikir İletişimi	Çalışmaya Kendini Verme ve Fikir İletişimi
	Çalışmada İçsel Keyif ve Fikir İletişimi
Çalışmada Akış Deneyimi ve Uygulamaya Başlama Faaliyetleri	Çalışmaya Kendini Verme ve Uygulamaya Başlama Faaliyetleri
	Çalışmada İçsel Keyif ve Uygulamaya Başlama Faaliyetleri
Çalışmada Akış Deneyimi ve Diğerlerini Dâhil Etme	Çalışmaya Kendini Verme ve Diğerlerini Dâhil Etme
	Çalışmada İçsel Keyif ve Diğerlerini Dâhil Etme
Çalışmada Akış Deneyimi ve Engellerin Üstesinden Gelme	Çalışmaya Kendini Verme ve Engellerin Üstesinden Gelme
	Çalışmada İçsel Keyif ve Engellerin Üstesinden Gelme
Çalışmada Akış Deneyimi ve Yenilikçi Çıktı	Çalışmaya Kendini Verme ve Yenilikçi Çıktı
	Çalışmada İçsel Keyif ve Yenilikçi Çıktı

Tablo 27 incelendiğinde, çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış odağında belirlenen temalar altında, fikir arama, fikir üretme, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktı boyutları odağında “çalışmaya kendini verme ve fikir üretme”, “çalışmada içsel keyif ve fikir üretme”, “çalışmaya kendini verme ve uygulamaya başlama faaliyetleri” ve “çalışmada içsel keyif ve uygulamaya başlama faaliyetleri” gibi olarak on dört alt tema belirlenmiştir.

3.8.2.2.2. Temalara Göre İfade Sıklıkları

23 çalışan ile görüşmeler sonrasında yapılan içerik analizi neticesinde elde edilen bulguların ifade sıklıklarına göre; en çok ifadenin uygulama başlama faaliyetlerinde içsel çalışma keyfine yönelik olduğu (52 ifade) en az ifadenin ise yenilikçi çıktıda çalışmaya kendini vermeye yönelik olduğu (5 ifade) görülmektedir. Bahsi geçen sonuçları ve diğer detayları Tablo 28'den incelemek mümkündür.

Tablo 29: Ana ve Alt Temalara Göre İfade Sıklıkları

	Çalışmada İçsel Keyfi	Çalışmaya Kendini Verme	Çalışmada Akış Deneyimi
Fikir Üretme	28	22	50
Fikir Arama	48	37	85
Fikir İletişimi	38	19	57
Uygulamaya Başlama Faaliyetleri	52	25	75
Diğerlerini Dâhil Etme	20	6	26
Engellerin Üstesinden Gelme	19	30	49
Yenilikçi Çıktı	32	5	37

3.8.2.2.3. Temalara Göre Doğrudan Alıntılar

Bu kısımda daha önce bahsedilmiş olan alt temalara ilişkin katılımcı görüş, ifade ve açıklamalarına yönelik doğrudan alıntılara yer verilmektedir. Katılımcılara ait görüş ve ifadelere, katılımcı ismi kullanılmaksızın görüşme yapılan sıraya göre K1, K2,...K23 biçiminde yer verilmiştir. Örneğin, bu kodlamada K1 görüşme yapılan birinci, K2 görüşme yapılan ikinci kişiye, K23 görüşme yapılan yirmi üçüncü kişiye karşılık gelmektedir. Yenilikçi davranışın boyutlarından bir diğeri olan, engellerin üstesinden gelmede akışı deneyimlediğine yönelik ifadelerde bulunan bazı katılımcıların, mücadele ve sabra odaklandıkları, yani zorluklar ve beceriler dengesine yönelik olduğu görülmektedir.

3.8.2.2.3.1. Fikir Üretmede Çalışmada Akış Deneyimi

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, çalışanların çalışmada akış deneyimi ve fikir üretme etkileşimine ilişkin görüşleri Tablo 29'da gösterilmektedir.

Tablo 30: Fikir Üretmede Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri

Alt Tema 1: Çalışmaya Kendini Verme ve Fikir Üretme	Alt Tema 2: Çalışmada İçsel Keyif ve Fikir Üretme
<i>"...Firma bazında müşteri isteği, gelişen teknolojiye göre yenilikçi düşünmek gerekiyor, asıl yenilik özgün olan, bir fikirde doğan, yıllarca birçok buluş esinlenme ile olmuş, kuşu görüp uçak yapılmış. Müşteri yenilikçi düşünen davranışlar, maliyet düşürmek, her müşteri ve fabrikaya göre tasarım. Yeni düşünmeye fikir üretmeye itiyor... (K14/27)"</i>	<i>"...Heyecanlanırım, işim gereği maddi-manevi konuları düşünürüm sonuca giderim. Kar-zarar önemli değil, sonuca odaklanıyorum, tüm imkânları seferber ederim...(K11/48)"</i> <i>"...Mevcut olan işimizi daha iyi nasıl yapabiliriz, yaptığımız iş makina bu makina en iyi nasıl yaparız diye bakıyoruz. Değişik örnekler bakarak, baktığımız örneklerde daha iyi ve daha kapasiteli olanı yaparız. Yaptığımız işi yaparken daha keyifli yapıyoruz, o işi daha güvenilir ve yenilikçi nasıl yaparız...(K3/27)"</i>

Tablo 29 incelendiği zaman, fikir üretmede akış deneyimine yönelik katılımcı ifadelerinin; heyecan, yapılan işi daha iyi yapma düşüncesi ve bundan keyif alma, odaklanma ve işi daha iyi yapmaya yönelik olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, katılımcı ifadelerinde mevcutta odaklandıkları bir iyileştirme ya da ellerindeki faaliyet odağında fikir üretmeye kendilerini dolaylı olarak verdiklerinin ve bundan keyif aldıklarının vurgulandığı söylenebilir. Sonuç olarak fikir üretmenin çalışmada akış deneyimini ortaya çıkardığı sonucuna varılabilir.

3.8.2.2.3.2. Fikir Aramada Çalışmada Akış Deneyimi

Yapılan görüşmeler neticesinde, çalışmada akış deneyimi ve fikir arama arasındaki etkileşim odağındaki çalışan görüşleri Tablo 30'da yer almaktadır.

Tablo 31: Fikir Aramada Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri

Alt Tema 1: Çalışmaya Kendini Verme ve Fikir Arama	Alt Tema 2: Çalışmada İçsel Keyif ve Fikir Arama
<i>"...Makine başında odaklanma, 24 saat 36 saat ayaktaydık. Otururken ekiple birlikte iken fikir arayışı oluyor. Şunu şöyle yapsak, böyle yapsak, nasıl olur? Gibi şeyler. Ustaların talebini dinleriz, sorunu tartışırız. Tüm en kötü ve en iyi ihtimalleri düşünüyoruz... (K5)"</i> <i>"...İşe odaklanırsan işte o fikir geliyor. İşe yoğunlaşmak, işin ne ise en iyisini yapacaksın. İş yok şimdi onu da yapayım bunu da yapayım demek olmaz. Ben en iyi iş olarak gofret üretimi yaparım. Başka alana dalmam, girmem, paketleme yapamıyorum, ayrı bir kolu var o işin."</i>	<i>"...İşimi yaparken, daha iyi olmam için, beceri kazanmam ve işin üstesinden gelmem için bazen firma zorladı, bazen ben araştırmak zorunda kaldım, sorumluluk verildi. Örneğin, bana "al bu iş senin" denildikten sonra mesleği gerçekten o zaman öğrendim. Okulu pratiğe dökebilmişim. Meslekte 3. 4. sınıftaki kitapları açıp baktım. Tecrübe pratik özgüven ve bir şeyler yaptıkça özgüven gelişti, keyif aldım... (K13)"</i> <i>"...Aklımızda net proje ve hedef var, böylece başlarız. Tasarım oluşturur, imalata veririz, fiziki oluşuma geçer. Süreçte eksikleri fark ettikçe önüne geçeriz. Tabii fikir fiziki hâle gelince mutluluk duyarım ve makine sıkıntı olmadan çalıştığı zaman mutluluk duyarım...(K10)"</i>

Her işi yapan firma yok, 150 yıllık bir firma var 100-150 kişi çalışıyor 60 milyar Euro ciro yapıyor. Gofret çikolata makinesi üretmek "çizmeyi aşma" hikâyesinin geldiği yer yani. Ressamı gören ayakkabıcı çizdiği çizmede düzeltme yapmış, ardından kemerde de düzeltme yapmak istemiş, ressam "dur bakalım ayakkabıcı çizmeyi aşma, senin işin ayakkabı; kemer değil" demiş... (K8)"

Katılımcıların, fikir aramada çalışmada akış deneyimine ilişkin düşünce ve ifadelerinin çalışmaya kendini verme açısından, odaklanma, yoğunlaşma, uzmanlaşma ve kendini verme üzerinde belirginleştiği görülmektedir. Öte yandan çalışmadan keyif almaya yönelik katılımcı düşünce ve ifadelerinin ise zorlukların üstesinden gelme, öğrenme ve bundan keyif alma, geri bildirimlere dikkat etme, uzmanlık ve kendini geliştirme, mutluluk, keyif ve net hedefler odağında olduğu görülmektedir. Katılımcı ifadelerinden çalışmaya kendini verdiği için fikir aramanın etkinleştiğini öne süren katılımcılar kadar; fikir ararken keyif aldıklarını ifade eden katılımcıların olduğu da görülmektedir. Bu nokta, fikir arama ve çalışmada akış deneyiminin döngü halinde birbirini destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

3.8.2.2.3.3. Fikir İletişiminde Çalışmada Akış Deneyimi

23 Katılımcı ile gerçekleştirilen görüşmelerde fikir iletişimi ve çalışmada akış deneyimi odağında elde edilen doğrudan alıntılara Tablo 31'de yer verilmektedir.

Tablo 32: Fikir İletişimi Etkileşiminde Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri

Alt Tema 3: Çalışmaya Kendini Verme ve Fikir İletişimi	Alt Tema 4: Çalışmada İçsel Keyif ve Fikir İletişimi
<i>"Kendimi işe verdiğim için mutlu oluyorum, kendimi yenilikçi ve tam bir mühendis gibi hissediyorum...(K25)"</i>	<i>"...Gerçekten inandığım fikir ise açıklamaya savunmaya çalışırım. Kabul ettirmeye zorlarım. Fikir güzelse özgüvenim yerinde olur. Güzel değilse kendime de inandıramıyorum, ben böyle düşündüm, ama diye başlarım. İçimde korku ile söylerim bunu. 'ya!! Düşüne düşün' bunu mu düşündün' derse küçümsenmiş hissedirim. Moralim bozulur...(K13/29)"</i> <i>"Eğer o fikri ben bulduysam paylaşmak gurur verici olur, yani kendi başıma geliştirip tasarladıysam. Olur mu olmaz mı? Olup olmayacağı konusunda emin değilsen, bu saçma ya da gerekli gereksiz olabilir. Şüpheli yaklaşırım. Eminsem kendi kendime sevinirim. Makineye bir katkı oldu diye düşünürüm...(K20/29)"</i> <i>"Fikrimi paylaşıırken ne hissedirim? Heyecan! Başlangıçta tabii. Yapınca da mutluluk...(K17)"</i> <i>"Mutluluk, kaliteli yeni şeyler yapmanın mutluluğu, yalnızca para kazanmak değil, katkı insana değer katma, ülkeye değer katma... (K11)"</i>

Fikir iletişiminde akışı deneyimlediğini ifade eden katılımcı söylemlerinin; çalışmaya kendini verme açısından heyecan, keyif, başarı sevinci, mutluluk ve iyi hissetme odağında olduğu görülmektedir. Çalışmada içsel keyif açısından ise sabır ve fikri bulmanın gururu, kendinden emin olma odağında olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca, fikir paylaşan kişinin, fikrini paylaştığı kişi tarafından kabulü ve fikrini hayata geçirebilecek kişilerle çalışma beklentisinde olduğu dikkat çekmektedir.

3.8.2.2.3.4. Uygulamaya Başlama Faaliyetlerinde Çalışmada Akış Deneyimi

Nitel araştırmaya katılan bazı çalışanların yenilikçi davranış boyutlarından uygulamaya başlama faaliyetleri ile çalışmada akış deneyimi arasındaki etkileşime yönelik görüşleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 33: Uygulamaya Başlama Faaliyetlerinde Çalışmada Akış Deneyimi

Alt Tema 5: Çalışmaya Kendini Verme ve Uygulamaya Başlama Faaliyetleri	Alt Tema 6: Çalışmada İçsel Keyif ve Uygulamaya Başlama Faaliyetleri
<i>"Makinadan başka bir şey düşünmem en çok zorlandığım şey alışılmışı değiştirmek zor oluyor. Yani insanların alıştığı durumu değiştirmek çok zordur. Hâlbuki söylediğimiz kolay olduğu halde zora alıştığı için değiştirmesi zor oluyor. Onun alıştığı zor; ama benim önerdiğim kolay, yine de zoru seçiyor...(K21)"</i>	<i>"O iş için, iş olarak da değil de, yapmam ve yapmamam gerekenlerle ilgili kendi içimde muhasebe ederim. Konuları çok derin düşünürüm, detaylara inerim, işin en hassas noktasına bakarım, kazandıklarımı ve kaybettiklerimi kıyaslarım, tasarruf ederim. Düşünürüm, duruma göre vaziyet alırım (K6)"</i>
<i>"Beynimde çalıştırırım, işlerim. Sürekli aklımda simülasyon çalışır, üç boyutlu düşünürüm K21)"</i>	<i>"...Eğer uygulama başarılı olursa, sonunda bir sanatçının eserine uzaktan baktığı gibi bakıyorum. Başarısız olursa da fikri değil, metodu ya da uygulama alanının yanlış olduğunu düşünüyorum ve en baştan tekrar uygun metot ve uygulama olanı kontrol ediyorum. Ne kadar cesur olsanızda, temkinli olmak zorunda kalıyorsunuz. Değişiklik yapmak kolay değil insan hayatında... Öncelikle heyecan, sonucu merak ederim. Bu fikre tamamen inandığımı hissedince çevremdekiler ile paylaşıyorum. Fikir baskı oluşturuyor, çünkü yeni bir şeye başlıyoruz, sorumluluk baskı oluşturuyor. Çevremden olumsuz gelebilecek yorumlara karşı bazen hazırlıksız olabiliyoruz...(K22)"</i>
<i>"O işin devamlı takipçisi olurum...(K2)"</i>	

Uygulamaya başlama faaliyetleri ile çalışmada akış deneyimine yönelik görüş belirten katılımcıların çalışmaya kendini verme bağlamında odaklanma, kendini verme anında geri bildirim, kontrol hissini ifade ettikleri gözlenirken, çalışmada keyif alma bağlamında da detaylı düşünme, net hedefler, anında geri bildirim unsurlarına değindiği dikkat çekmektedir. Tablo 32 daha kapsamlı incelendiği zaman uygulamaya başlama faaliyetleri sırasında çalışmaya kendini vermenin gerçekleştiği, başka bir ifadeyle uygulamaya başlama faaliyetlerinin çalışmaya kendini vermeyi sağladığı gözlenmektedir. Bunun yanı sıra, uygulamaya başlama faaliyetleri sırasında/sonrasında ilgilenilen işin başarıya ulaştığını görmenin, çalışmada içsel keyif sağladığı görülmektedir. Bu noktada uygulamaya başlama faaliyetlerinin öncelikle çalışmaya kendini vermeye olanak tanıdığı, ardından süreç içinde elde edilen başarılı sonuçlar neticesinde de çalışmada içsel keyif sağladığı söylenebilir. Kısaca, uygulamaya başlama faaliyetleri sırasında çalışmaya kendini vermenin, sonucunda ise çalışmadan keyif almanın deneyimlendiği belirtilebilir.

3.8.2.2.3.5. Diğerlerini Dâhil Etmede Çalışmada Akış Deneyimi

Gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, çalışmada akış deneyimi ve diğerlerini dâhil etme arasındaki etkileşime ilişkin çalışan görüşleri Tablo 33'te gösterilmektedir.

Tablo 34: Diğerlerini Dâhil Etmede Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri

Alt Tema 7: Çalışmaya Kendini Verme ve Diğerlerini Dâhil Etme	Alt Tema 8: Çalışmada İçsel Keyif ve Diğerlerini Dâhil Etme
“...Fikri benimseme, özgüven, mutluluk, güç, sevgi. İyi bir şeyler olacağını düşünürüm. Her zaman pozitif...(K11)” “...Ediyorum zaten. Yoksa fikrin tek başına olgunlaşacağına inanmam. Tek başına doğru olmaz, fikir ya desteklenir ya çürütülür. “Saçma mı acaba demeyin, söyleyin, belki başka bir fikre yol açar. Korkusuzca söylesinler, örneğin bana çok saçmaladıkları olur saatlerce dinlerim. Brainstorming yapmak için fırsat. Heyecanlı, sabırsız, bir an önce net geri dönüş, doğru ya da yanlış olduğunu net, hızlı dönüşle almak isterim, o nedenle sabırsızım. Onlara güvenmek, inanmak istiyorum, fikre sahip çıkmaları için yani. Yeterince zaman emek harcasınlar, fikri ortaya atarım onlar canlandırır, hayata geçer, ete kemiğe bürünmeli, daha anlamlı hâle getirilmeli, sözde olan bir fikri canlı kanlı ortaya çıkarmak. Fikri paylaşınca fikrin heyecanı oluyor. Defalarca yapıp gözden kaçan detayı paylaşım geri dönüşü. Bir görev bilinci oluşuyor, arkadaşlar süreç geliştiriyor. Başarıyı da başarısızlığı da paylaşma, sürekli feedback....(K9)”	“...Çok iyi hissedirim. Her zaman yeni bir işi severiz. Daha iyi üretim olmasını düşünürüm...(K2)” “...Ekip çalışmasının verdiği mutluluk, sevinç, huzur...(K17)”

Tablo 33 incelendiği zaman, katılımcıların olumlu bir sonuç elde etmek ve işbirliği yapmak amaçlı diğer çalışanları fikre dâhil ettikleri görülmektedir. Bu süreçte özgüven, mutluluk, heyecan ve sabırsızlık yaşadıklarını ifade ederlerken, başarı ve daha iyisini yapma beklentisi ile davrandıklarını belirtmektedirler. Bu amaçlarla, çalışmaya kendini verdikleri söylenebilir. Öte yandan, ekip çalışmasının verdiği mutluluk ve yeni iş heyecanı da işten keyif almalarını sağlamaktadır. Böylece, diğerlerini dâhil etme ve çalışmada içsel keyif etkileşiminde, diğerlerini dâhil etmenin çalışmada akışı deneyimlemeye imkân verdiği gözlenmektedir.

3.8.2.2.3.6. Engellerin Üstesinden Gelmede Çalışmada Akış Deneyimi

Engellerin üstesinden gelme ve çalışmada akış deneyimi arasındaki etkileşime yönelik bazı katılımcı ifade ve görüşleri Tablo 34’de yer almaktadır.

Tablo 34: Engellerin Üstesinden Gelmede Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri

Alt Tema 9: Çalışmaya Kendini Verme ve Engellerin Üstesinden Gelme	Alt Tema 10: Çalışmada İçsel Keyif ve Engellerin Üstesinden Gelme
<i>“...Burada sabırlı oluyorum, bekleme durumu, doğru koşulu bekleme, çok düşünmek istemiyorum, “düşüncem düşüncesizlik” çünkü kontrolüm dışında bir durum... (K9)”</i>	<i>“Suyuna giderek, olurlarına bırakarak giderek, nabza göre şerbet... (K9)”</i> <i>“...Çaresini düşünürüm. Bütün gün hatalarla yanlışlarla karşılaşırım. Alternatif düşünürüm. İkinci plan düşünürüm, B, C planı. Yerini biliyorsam parçanın duruma göre parçanın yerini değiştiririm. Ya da sıfırdan yenisini yaparım. Akşama kadar böyle mücadele, tasarımcıyı uyarırım, yanlış ona da gösteririm ki bir daha yapmasın diye...(K21)”</i> <i>“...Savunurum, mücadele ederim...(K11)”</i> <i>“...Aynı yanlış sürekli yapmamalı, bir yanlış üç ve daha fazla yapılıyorsa burada insana kendini sorgulamalı, tecrübe yanlışlar toplamıdır aslında. Bir yerde yanlış yapmak çok iyi öğretir, çünkü yanlış düzeltince daha iyi öğreniliyor... (K10)”</i>

Engellerin üstesinde gelme ve çalışmada akış deneyimi etkileşimine yönelik ifadelerde bulunan katılımcılardan bazılarının hatalardan ders almaya odaklanarak anında geri bildirim, mücadele ve sabra odaklandıkları görülmektedir. Bu noktada, akışı deneyimlediklerine yönelik çok fazla ifadenin olmadığı görülürken, sabır ve mücadele unsurunun ön planda olduğu gözlenmektedir.

3.8.2.2.3.7. Yenilikçi Çıktıda Çalışmada Akış Deneyimine

Yenilikçi çıktı ile çalışmada akış deneyimi ilişkisine yönelik görüş belirten katılımcılardan bazılarının ifadeleri Tablo 35’te görülmektedir.

Tablo 35: Yenilikçi Çıktıda Çalışmada Akış Deneyimine İlişkin Katılımcı İfadeleri

Alt Tema 11: Çalışmaya Kendini Verme ve Yenilikçi Çıktı	Alt Tema 12: Çalışmada İçsel Keyif ve Yenilikçi Çıktı
“...Manevi olarak, kendimize ve elemanlara güven geldi. Bazı şeyleri başardığımızı gördük. Başlamak bitirmenin yarısıdır...(K2)” “...Ortak sevinç. Yeni bir şey yapıyor olmanın sevinci. Çalışanlarda seviyor yeni işi. Hep aynı işi yapmak sıkıcı... (K1)”	“...Çok sayıda elde ettim. Hep artı oldu. Mesleğimi seviyorum, para için bu işler yapılmaz. Çalışanların motivasyonlarının arttığını görüyorum. İşe bakış açıları değişiyor. İnsan makine değilse, ne ekersek onu biçiyoruz. Öneri gelir onlardan, şirketi düşündüklerini görünce hoşuma gidiyor. Pozitif iş anlayışı, fikrime değer verildiği için daha açık bir atmosfer oluştu. Fikir açısından çalışanlarla aramızda engel yok...(K23)” “...Firma için yabancı benim için yabancı olduğum fırsatlar buldum. Mutluyum son derece, vaatleri yerine getirdim. Devam ediyor, zaman ayırıyor. Bildiğin iş sahaya uygulanınca öğretmek keyif-huzur verdi... (K10)” “...Toplam kalite artışının manevi hazzı diyebilirim...(K8)”

Çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi çıktı etkileşimine yönelik katılımcı ifadelerini ele almak gerekirse, elde edilen başarının da yeniliğin hem çalışmaya kendini vermeyi kolaylaştırdığı ve gelecek çalışmalar için motivasyon unsuru olduğu görülürken; başarıların, yenilik çıktılarının sonucunun mesleği sevmeyi arttırdığı dikkat çekmektedir. Bu nokta yenilikçi çıktının çalışmada akışı deneyimlemeyi sağladığı; bu sayede tekrar yenilikçi davranmaya (fikir üretme, fikir arama vb. boyutları işlevsel hâle getirmeyi) ittiği söylenebilir.

3.9. TARTIŞMA

Çalışma yaşamında akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşimi incelemenin hedeflendiği bu çalışmada, öncelikle çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış kavramları ele alınmıştır. Çalışma yaşamında akış deneyimi tanımları incelediği zaman, bu tanımların içsel motivasyon, keyif ve mutluluk, çalışmadan keyif alma, performans, verimlilik açısından ele alınmakta olduğu, çalışanın becerisi ile görevin zorluğu arasındaki dengeye odaklanarak tanımlandığı dikkat çekmektedir.

Genel olarak akış deneyimi yüksek zorluk ve becerinin eşzamanlı dengede algılanmasıyla karakterize edilen ve özünde motive edici bir bilinç hali var olan psikolojik bir durumdur (Fong ve diğerleri, 2014: 1). Bu motive edici bilinç hali; çalışan için organizasyonel destek, performans geri bildirimi, işte özerklik, pozitif

iklim gibi kaynaklar yeterli miktarda sağlandığı zaman deneyimlenebilmektedir (Hoitink, 2019; Geue, 2018). Bahsi geçen organizasyonel desteğin ve pozitif geri bildirimin, öz yeterlilik aracılığı ile çalışmada akış deneyimini olumlu etkilediği bilinmektedir (Peifer ve diğerleri, 2020). Literatürde var olan bulgulara göre çalışma ortamında akışın deneyimlenebilmesi için hem organizasyonel hem de kişisel kaynakların önemi ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın ikinci kısmını oluşturan yenilikçi davranış ise farklı organizasyonel düzeylerde hem rol içi hem de ekstra rol davranışı olarak gerçekleştirilen davranıştır (Tuominen ve Toivonen, 2011). Çalışan açısından yenilikçi davranış, onun kişisel olarak kendini gerçekleştirmesini sağlayan yeteneklerinin geliştirilmesi için bir aracı; kişisel, iş ve sosyal başarılarının bir unsurudur (Kamran ve Ganjina, 2017: 33). Fikir üretmeden başlayan yenilikçi çıktı elde edilmesine kadar devam eden çok boyutlu bir olgudur (Pala ve Turan, 2020). Yenilikçi davranış çalışanın motivasyonunu artırdığı, ruh sağlığı ve iş doyumunu olumlu yönde etkilediği için önemli bir başarı faktörüdür. Dolayısıyla, bu durum organizasyonlara önemli katkılar sağlar (Kamran ve Ganjina, 2017: 33). Bunun yanı sıra, çalışanın önemsendiği ve çalışanı destekleyici bir çalışma ortamı; çalışanların çalışmadan daha çok keyif almalarını, işlerine daha fazla anlam yüklemelerini, organizasyonun hedeflerine ulaşmak için ellerinden geleni yapmaya daha yatkın hissetmelerini ve böylelikle yenilikçi girişim ve davranış geliştirmelerini sağlar (Bammens ve diğerleri, 2015: 139). Bu nedenle, organizasyonlar çalışanların yenilik fikirlerini ve davranışlarını değerlendirerek iş ortamındaki değişimlerle mücadele edebilmelidir (Unsworth ve Parker, 2003).

Çalışmada akış deneyiminin, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde olumlu etkilere sahip olması nedeniyle, son yıllarda örgütsel davranış alanındaki araştırmacıların ilgisini çektiği (Müceldili ve diğerleri, 2019: 2845), bunun yanı sıra organizasyonel etkinliği (Sanders ve diğerleri, 2010: 59) ve rekabet üstünlüğünü sürdürmeyi sağlayan (Örücü ve Çınar, 2019: 287), organizasyonun uzun vadeli verimliliğine (Janssen, 2003: 347) katkıda bulunan yenilikçi davranışın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir. Bu bağlamda, çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki etkileşime yönelik yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Buna göre, çalışmada akış deneyimi ve boyutlarının yenilikçi davranışı doğrudan/dolaylı biçimde olumlu yönde geliştirdiğini ortaya koyan çalışmaların var olduğu görülmüştür (Yean ve diğerleri, 2016: 169; Lin ve Lee, 2017: 3364; Kim ve

Park, 2017: 1; Maqbool ve diğerleri, 2019: 134-135; Aleksić ve diğerleri, 2016: 367). Bunların yanı sıra, yenilikçi davranışın da çalışmada akış deneyimini olumlu yönde geliştirdiğine yönelik çalışmalara ulaşılmıştır (Sameer ve Ohly, 2017: 3; Fidanboy, 2019: 78; Fagerlind ve diğerleri, 2013: 161; Zubair ve Kamal, 2015: 326; Henderson, 2004: 293-296; Shi, 2012: 8889). Yapılan araştırmalarda çalışmada akış deneyiminin yenilikçi davranışı; yenilikçi davranışın da akış deneyimini etkilediği gözlenmiştir. Ayrıca hem çalışmada akış deneyiminin hem de yenilikçi davranışın geliştirilebilir olduğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, iki konu arasındaki etkileşimi daha kapsamlı ele almanın önemli olduğu düşünüldüğü bu araştırma tasarlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranışın birbiri üzerinde olumlu biçimde etkili olduğu sonucunu vermiştir.

Literatürden ulaşılabilen çeşitli araştırmalarda çalışmada akış deneyiminin boyutları olarak 'çalışmaya kendini verme'nin işe tutkunkuşun; 'içsel çalışma motivasyonu'nun motivasyon teorilerinin ve 'çalışmadan keyif alma'nın da işkolikliğin birer boyutu olarak incelendiği dikkat çekmiştir. Fakat bahsi geçen üç boyut çalışmada akış deneyiminin boyutları olarak da bir arada ölçülebilmektedir. Çünkü keyif alma akış deneyimi kavramının temelinde yer alan anahtar yapıdır (Davidson, 2018). Bu nedenle, araştırmada çalışmada akış deneyimi boyutları olarak kendini verme ve içsel motivasyon ile keyfe odaklanılmıştır.

Çalışmanın uygulama kısmında ilk olarak yapılan faktör analizleri neticesinde çalışmada akış deneyimi ölçeği boyutlarının ikiye ayrıldığı görülmüştür. Analizler bu sonuçlar dikkate alınarak yapılmıştır. Buna göre, orijinal ölçekte yer alan içsel çalışma motivasyonu ve çalışmadan keyif alma boyutlarının birleştiği gözlenmiştir. Daha önce Avusturya'da yapılmış bir çalışmada da bu iki boyut birleşmiştir (Happell ve diğerleri, 2015). İçsel çalışma motivasyonu ve çalışmadan keyif alma boyutlarının tek boyut altında birleşmesinin nedeni, keyfin içsel motivasyon üzerinde belirleyici etkiye sahip olması ile açıklanabilir (Reeve, 1989: 83). Çünkü çalışmadan keyif alma, kişiyi faaliyete geçiren içsel motivasyondur (Laurence ve diğerleri, 2020: 3). Aynı zamanda keyif içsel motivasyonun bir faktörüdür ve merkezinde yer almaktadır (Khan ve diğerleri 2017). Keyif almanın içsel motivasyonun kavramsallaştırılması ve ölçülmesinde önemli role sahip olduğu bilinmektedir (Ryan ve Deci, 2000). Kişi içsel olarak motive olduğu zaman sadece işi/görevi ile ilgilenir, elinden gelenin en iyisini yapmak ister. Bunun sonucunda kendiliğinden bir keyif duygusu oluşur (Potosky, 2002), keyif motivasyon ile harekete geçer ve bunun sonucunda keyif alan kişinin

memnuniyeti ortaya çıkar (Lasseaux, 2011). Literatürde var olan bulgular bağlamında, keyif ve içsel motivasyonun iç içe birbirini tamamlayıcı olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda iki boyutun birleşmesi olası bir durum olarak görülebilir.

Nicel analizlerden korelasyon analizleri sonucunda, yenilikçi davranış boyutları ile en yüksek pozitif ve anlamlı ilişkiye sahip olan boyutun çalışmada içsel keyif boyutu olduğu görülmüştür. Bir faaliyetten keyif almanın olumlu deneyimlerin merkezinde yer aldığı ve faaliyete yönelik gelecekteki davranışları belirlediği bilinmektedir (Davidson, 2018). Bu durumda, içsel olarak motive olma ve keyif almanın yenilikçi davranış üzerinde olumlu biçimde belirleyici oldukları söylenebilir. Tüm boyutlar arasında en yüksek ilişkinin ise çalışmada içsel keyif ile fikir iletişimi arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuç, çalışma yaşamında çalışanlar arası iletişimin bir motivasyon unsuru olması ile açıklanabilir (Hiils, 2015). Çalışanlar arası iletişim, bir organizasyonun her seviyesinde üretkenliğin ve yenilikçiliğin artmasını sağlayan bir faktördür (Chitrao, 2014). Örneğin, çalışanların yöneticileriyle yüksek düzeydeki iletişim ve ilişkilerinin yenilikçi davranışın öncülü olduğu bilinmektedir (Nödl, 2017). İsviçreli bir firmada yapılan araştırmaya göre, organizasyon içindeki iletişimin sağlıklı işleyişinin yenilikçi gelişmeleri motive ettiği, organizasyon içinde fikirlerin kaybolmasını engellediği sonucuna varılmıştır (Hartmann, 2006). Görüldüğü gibi çalışmada korelasyon analizleri neticesinde ortaya çıkan sonuca benzer sonuç, daha önce yapılmış araştırmalarda da elde edilmiştir. Çalışma ortamında çalışanlar arasında gelişen sağlıklı ilişki ve iletişimin motivasyon kaynağı olduğu ve çalışanlara keyif verdiği; bunun sonucunda da yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Çalışma ortamında fikir geliştirme ve üretme amacı ile bazı projeler, birden fazla kişinin birlikte çalışmasını gerektirir. Ancak, bazen iletişimin zaman ve çaba gerektirmesi, kesintilere neden olması gibi sebeplerle bu kişiler olması gerektiği kadar iletişim kuramazlar ya da işle ilgili iletişimi sıkıcı bulabilirler. Bu nedenlerle, çalışma ortamında iletişim ve işbirliğini geliştirmek için keyif alma önemli bir faktördür (Fass, 2005). Başka bir ifadeyle, çalışmadan keyif alma çalışma ortamındaki iletişimi olumlu yönde etkileyecektir. Bir başka açıdan ise kişinin işi ile ilgili fikirlerinin diğer çalışanları etkileyeceği, işlerini yapmadan/denemeden önce diğer çalışanlar üzerindeki etkisinin kapsamını değerlendireceği öngörülmüştür (Chu ve diğerleri, 1999). Çünkü bir çalışanın işi ile ilgili girişimlerin diğer çalışanlar ile

işbirliği sonucunda onu başarıya ulaştıracağı öngörülmektedir (Laurence ve diğerleri, 2020: 3). Çalışanların yeni fikirler üzerine sohbet etmesi ve görüşlerini birbirleri ile paylaşması, daha yeni fikirler üretmelerini sağlayan keyifli ve enerji verici bir faaliyettir (Minolta, 2015: 9). Bu bağlamda, çalışanlar arasındaki ilişki ve iletişimin fikir iletişimini olumlu yönde etkileyeceğini söylemek mümkündür.

Araştırma sonucunda, içsel çalışma motivasyonunun fikir iletişiminin dışında yenilikçi davranışın diğer boyutları ile pozitif ve anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulguları elde edilmiştir. Literatürde de benzer sonuçlar vardır. İçsel motivasyon fikir üretme ve fikri uygulama süreçlerini olumlu etkileyerek yenilikçi davranış ile pozitif bir etkileşime sahiptir (Theure ve diğerleri, 2018: 36; Unsworth, 2000: 7). Çünkü motivasyon kişilerin yenilikçi fikirler üretmek ve uygulamak için çaba harcadıkları ana güçtür (Hartmann, 2006; Laursen ve Foss, 2003) ve bir fikri uygulama içsel motivasyona bağlıdır (Binnewies ve Gromer, 2012: 102). Başka bir ifadeyle, fikir üretme ve fikri uygulama gibi yenilikçi davranış süreçlerinde içsel motivasyon önemli bir faktördür (Minolta, 2015: 9). Çalışan görevi zorlayıcı, heyecan verici ve keyifli bulunduğu için fikir üretir (Doran ve Ryan, 2017: 35; Bawuro ve diğerleri, 2009) ve işinden daha çok keyif alan çalışan daha fazla fikir üretir (Setiawan ve diğerleri, 2020). Fikir üretme ve uygulamanın çalışana keyif verdiği ve onu motive ettiği, bunun sonucunda da fikir üretip uyguladığı söylenebilir. İçsel motivasyon ve keyif ile fikir üretme ve uygulamanın birbiri üzerinde karşılıklı olumlu bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Fikir üretme, fikir iletişimi ve fikri uygulama ile ilgilenmek ve bunları sürdürmek için, çalışanların daha fazla motivasyona ve mücadele gücüne sahip olması önemlidir (Binnewies ve Gromer, 2012: 102). Bunların yanı sıra çalışmadan keyif alma çalışanın iyilik halini yükselterek belirli organizasyonel hedeflere de fayda sağlayacaktır (West, 2015). Yenilikçi davranışın da pek çok organizasyon için belirgin bir hedef olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çalışmadan keyif almanın yenilikçi davranışa fayda sağlaması olası bir durumdur. Daha önce değinildiği gibi çalışmada akış deneyiminin öngörülerinden biri çalışanın işinden oyun hissi almasının çalışanın işine keyifli bir biçimde odaklanma ve içsel motivasyona sahip olmayı sağlayacağı yönündedir. Örneğin yapılan bir araştırma bunu destekleyen sonuçlar vermiştir. Araştırmaya göre, çalışmada oyun hissi ile ortaya çıkan enerjik olma durumunun sonucunda içsel motivasyonun ortaya çıkacağı ve bunun yenilik yapma üzerinde etkili olacağı, böylece organizasyonel yaratıcılığı ve yeniliği teşvik

edeceği ortaya çıkmıştır (West, 2015: 37). Çalışmadan keyif almanın çalışma ortamında içsel motivasyon sağlayarak üretken ortamları teşvik ettiği bilinmektedir. Bu nedenle, keyif almanın fikir üretme üzerindeki etkilerine yönelik araştırmaların yapılması önemlidir (West ve diğerleri, 2016).

Yenilikçi davranışın engellerin üstesinden gelme boyutu, yenilikçi çıktı elde etmek için uygulama aşamasındaki önemli bir mücadele unsurudur ve yenilikçi çıktı olarak bir ürün, hizmet veya süreç iyileştirilene kadar, fikir veya uygulama stratejileri uyarlanarak engellerin aşılması sağlanmalıdır (Asurakkod ve Shi, 2018: 240). Çünkü fikirleri özgürleştirmek ve fikirlerin önünü açmak engellerin üstesinden gelinmesine bağlıdır (Nazari ve Shahdadnejad, 2011: 257). Engellerin üstesinden gelme boyutu ile çalışmada içsel keyif ilişkisini ele almak gerekirse, pozitif psikolojik (içsel motivasyon, olumlu duygular vb.) tutuma sahip çalışanlar karşılaştıkları engelleri aşılması gereken zorluklar olarak görür ve böylece işlerini daha zengin hâle getirme çabasına yönelirler (Aryee ve diğerleri, 2012: 8). Başka bir ifadeyle, çalışanlar engelleri bir mücadele unsuru olarak görürler. Çek Cumhuriyetinde yapılan bir araştırma sonucu, çalışan motivasyonunun başarılı yenilikçi çıktıların ortaya çıkmasına yol açtığını göstermektedir (Koudelková ve Milichovský, 2015: 227). Bu sayede yenilikçi çıktı elde edilecektir.

Literatürde yer alan diğer çalışmalar da içsel motivasyonun genel olarak yenilikçi davranışı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır (Hammond ve diğerleri, 2011; Devloo ve diğerleri, 2015). İçsel çalışma motivasyonu yüksek kişilerin yenilikçi davranışta bulunma ihtimali genellikle daha yüksektir (Chen ve diğerleri, 2010: 198). İçsel motivasyonun zihinsel olarak olumlu geri bildirim döngüsünü güçlendirip bu durumun tekrarlanma olasılığını artırarak daha olumlu zihinsel durumlar yarattığı, uzun vadeli olumlu sonuçlara sahip olduğu öne sürülmektedir (Rheinberg ve Engeser, 2018). Bu durumda, içsel motivasyon arttıkça yenilikçi davranışın, yenilikçi davranış arttıkça da içsel motivasyonun arttığı söylenebilir. Bir başka açıdan içsel motivasyonun daha ısrarcı ve çabalı hedef arayışı özelliği sayesinde yenilikçi davranışı teşvik edebilir (Grant, 2008). Aynı zamanda, yenilikçi davranış içsel motivasyonun bir sonucu olan ekstra rol davranışlarıdır (Ramamoorthy ve diğerleri, 2005) ve içsel motivasyon ile yenilikçi davranış arasında pozitif bir ilişki gözlenmektedir (Saeed ve diğerleri, 2019: 271). Araştırmada, korelasyon analizleri sonucunda çalışmada içsel keyfin fikir iletişimi

dışındaki diğer yenilikçi davranış boyutları ile pozitif yönde etkileşim halinde olması, literatür bulguları ile örtüşmektedir.

Yenilikçi davranış ve boyutlarının, çalışmada içsel keyif kadar olmasa da çalışmaya kendini verme ile pozitif yönde ilişkili olduğu bilinmektedir (Macey ve Schneder, 2008) ve çalışan performansının geliştirilmesinde önemli bir role sahiptir (Arifin ve diğerleri, 2019: 7). Çin’de 19 firmanın 228 çalışanı ile yapılan bir araştırma, uyumlu tutkuya sahip çalışanların işte daha yenilikçi davranışlara sahip olduğunu ve bu ilişkinin çalışmaya kendini verme aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymuştur (Shi, 2012). Yapılan bir başka araştırma sonucu çalışmaya kendini vermenin fikir üretme, fikir arama ve fikri uygulama ile düşük seviyede ve pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Van Zyl ve diğerleri, 2009). Bir başka araştırma sonucunda da, çalışmaya kendini vermenin ekstra rol davranışı olarak yenilikçi davranışı geliştirdiği bulgularına rastlanmıştır (Kim ve Park, 2017: 1; Tsai 2017; Rana, 2015). Endonezya’da bilişim teknolojileri alanında çalışan 97 kişi ile yapılan bir araştırma, organizasyon ve insan kaynakları uygulamacılarının, çalışanlar arasında yenilikçi davranışı teşvik etmek için çalışmaya kendini vermenin önemini dikkate almaları gerektiğini göstermektedir (Soetantyo ve Ardiyanti, 2018). Benzer biçimde İspanya, Hollanda ve Polonya’dan 85 organizasyonun toplam 711 çalışanı ile yapılan bir araştırma sonucu yenilikçi davranışı geliştirmek için üst-üst ilişkilerinin desteklenmesi ve çalışanlara sorumluluk verilmesi ile birlikte çalışmaya kendini vermenin öneminin farkına varılmasının öne çıktığı görülmüştür (Laguna ve diğerleri, 2019). Araştırmada korelasyon analizleri neticesinde çalışmaya kendini vermenin yenilikçi davranış ve boyutları ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulgularının literatürdeki bulgular ile benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Aracılık etkisi analizlerine göre; çalışmada içsel keyfin çalışmaya kendini verme ile fikir üretme, fikir arama, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme ve yenilikçi çıktı arasında anlamlı bir aracılık etkisine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Daha önce yapılmış çalışmalarda da çalışmaya kendini vermenin başka değişkenler aracılığı ile yenilikçi davranışa etkileri incelenmiştir. Örneğin, çalışmaya kendini verme öğrenme ve hedef yönelimi aracılığı ile akademisyenlerin yenilikçi davranışını olumlu yönde etkilemektedir (Yean ve diğerleri, 2016: 169). Bir başka araştırma sonucu ise çalışmaya kendini vermenin örgütsel öğrenme ile çalışanın yenilikçi davranışını güçlendirdiği, çalışanın yenilikçi fikir üretmesi, savunması ve uygulaması arasında tam bir aracılık rolü oynadığı ortaya çıkmıştır (Lin ve Lee,

2017: 3364). Ancak, literatürde keyif ve içsel motivasyon ile yenilikçi davranış ve boyutları arasındaki aracılık rolüne ilişkin bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle elde edilen sonuçların araştırmanın özgünlüğünü ortaya koyduğu söylenebilir.

Nitel analizler sonucunda elde edilen sonuçlara göre, yenilikçi davranışın çalışmada akış deneyimini sağladığı, özellikle çalışmada içsel keyfi arttırdığı gözlenmiştir. Yenilik yapma ve yenilikçi davranış iş stresini azaltma, iş tatmini sağlama, iletişimi iyileştirme gibi sosyal-psikolojik faydalar sağlayabiliyorsa (Ulusal ve Yüreğir, 2020: 19) çalışmada akış deneyimi olarak çalışmada keyfe de imkân vermesi öngörülebilir. Yenilikçi davranış keyifli bir aktivite olarak görüldüğü için çalışanın motivasyonunu besler ve keyif sağlar (Soleas, 2020: 28). Csikzentmihaly'e (1999) göre kişinin yenilik, keşfetme ve problem çözme gibi istekleri akış deneyimini kolaylaştırmaktadır. Öyleyse, yenilikçi davranışın akış deneyimini kolaylaştıracağı öne sürülebilir. Endenozya'da bir kamu üniversitesinde çalışan 230 akademisyen ile yapılan bir araştırma sonucu içsel motivasyonun iş performansına olan etkisinde yenilikçi davranışın kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür (Halimatussakdiah ve diğerleri, 2018: 608).

Yenilikçi davranış, sürekli öğrenerek veya öğrenen bir organizasyon haline gelerek beslenebilir ve geliştirilebilir. Bu sayede, çalışanlar arasında iyilik halinin artması, işe tutkunluk ile çalışmaya kendini vermenin geliştirebilmesi sağlanır. Bu durum, tekrar çalışanların yenilikçi davranışlarını geliştirebilir (Anwar ve Niode, 2018). Bir kişi yüksek düzeyde içsel motivasyona sahip olduğunda, işine olan ilgisi ve tutkusu ona faaliyet ve farkındalığın birleştiği hissini verir ve geri bildirim aldığı zaman çalışmadan keyif alır (Nedkovsi ve Guerci, 2016). Çünkü içsel motivasyon eldeki görevin kişinin kendisi için ne kadar ilgi çekici ve keyifli olduğuna dair geri bildiriminin bir göstergesidir (Harackiewicz, 1979: 1354). Bir başka bir ifadeyle, çalışanlar işlerinde keyif, ilgi, merak, kendini ifade etme ve kişisel meydan okuma arayışında olduğu zaman içsel olarak motive olurlar (Amabile, 1993). Bu durumda, ekstra rol davranışı olarak bilinen yenilikçi davranışın çalışan tarafından keyif ile karşılanması, çalışanın yenilikçi davranışı bir mücadele unsuru olarak görmesi beklenebilir.

Fikirlerini uygulamadan keyif alan bazı insanlar için, yenilikçi davranış içsel bir değerdir. Çalışanlar keyif aldıkları etkinlikleri tamamlamak adına motive olma eğiliminde oldukları için yenilik yapmadan ve onun alt görevlerinden keyif alırlarsa, muhtemelen bu yeniliği yapmaya devam edeceklerdir (Soleas, 2020: 27). Çünkü,

zorlukları arama, girişimlerden keyif alma ve işleri tamamlamanın verdiği sevinç insanlar için bir motivasyon unsurudur (Bhaduri ve Kumar, 2011: 27). Bunun yanında araştırmalar, motive olmuş kişilerin amaçlarını gerçekleştirmelerine yardımcı olacak şekilde davranarak başarılı olma olasılıklarını artırma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir (McKelvie ve diğerleri, 2017: 276-277). Yeteneklerini ve yaratıcılıklarını geliştiren kişiler, ellerindeki görevlerde keyif alma duygularını takip etmeye devam edenlerdir (Shernoff ve diğerleri, 2003).

Yenilikçilik odaklı ve yenilikçi davranış beklenen bir ortam, zorlu ve zahmetli olsa da çalışanların daha fazla keyif almalarına, kendini gerçekleştirmelerine ve iş memnuniyetine yol açar. Görüşme yönteminin uygulandığı bir araştırmada bu durumu bir katılımcı şu şekilde ifade etmiştir: *“İnsanlar yaratıcı düşüncelerini kullanabilmek ve zihinlerini genişletmek isterler. Bize sunulan elverişli ortamda, yenilikçiliğe daha fazla insanın dâhil olması ve daha özel bir ilgiye sahip olması sayesinde çalışma ortamı daha keyifli hâle geliyor. Bu da bizim bir bütün olarak iş deneyimlerimizi zenginleştiriyor.”* (Simson ve diğerleri, 2006). Çalışanlar, uygulayacakları yeniliklerden keyif alırlarsa bunu uygulamaya katılmak isteyebilirler (Cadwallader ve diğerleri, 2010: 223). Bunun yanında, çalışanlar ellerindeki görevde yenilik uygulamanın değerine ve önemine inanırlarsa bu yeniliği uygularlar, bundan keyif alırlar (Peers ve diğerleri, 2003). Fen bilgisi öğretmenlerinin mesleklerinde yenilikçiliklerini teşvik eden unsurların belirlenmesini hedefleyen bir araştırmada, fen öğretimini değiştirmeye ve yenilikler yapmada neden ısrarcı ve sabırlı oldukları sorularak yapılan birebir görüşmeler neticesinde katılımcı ifadeleri şu şekildedir: *“...Genellikle çok daha fazla çalışmanız gerekir; bu gerçekten keyif almamanın nedenidir...”*, *“...Buna değdiğini görebiliyordum ve bu benim için çok değerliydi. Öğrencinin anladığını ve sevinci gördüğün zaman keyif alıyorsun... Arada çok fazla zorluk var; ama buna değer...”* (Peers ve diğerleri, 2003). Araştırmalarda elde edilmiş sonuçların ortak noktasında yenilikçi davranışçılığın isteğine bağlı ve bu bir keyif faktörü olduğu vurgulanmaktadır. Özellikle çok çalışma, mücadele ve sabır gerektiren çalışmanın daha keyifli olduğuna yönelik ifadeler öne çıkmaktadır. Böylece, akış deneyiminde sıklıkla bahsi geçen zorluk-beceri dengesinin keyif sağlayan bir durum olduğunu bu çalışmaların da desteklediğini söylemek mümkündür. Bu çalışmada yer alan nitel araştırma bulgularında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

SONUÇ

Bu tezin amacı, akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasında nasıl bir etkileşim olduğunu ortaya koymaktır. Bu bağlamda tezin ele aldığı temel kavramlar, çalışma yaşamında akış deneyimi ve yenilikçi davranıştır. Bahsi geçen kavramlar öncelikle literatür taraması ile incelenmiş ardından tezin amacına uygun olarak nitel ve nicel yöntemler bir arada kullanılarak bir alan araştırması yapılmıştır.

Çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış kavramlarına ilişkin daha önceki araştırmalarda ele alınan tanımlar ilk olarak literatür taraması ile ortaya konmuş, ardından araştırmaya özgü tanımlar geliştirilmiştir. Buna göre; öncelikle akış deneyimi ve çalışmada akış deneyimine ilişkin var olan tanımlarda en çok vurgulanan unsurlar göz önünde bulundurularak bir tanımlama yapılmıştır. Ortaya konulan tanım şu şekildedir: “Çalışmada akış deneyimi, çalışma yaşamı bağlamındaki iş/görevin çalışan tarafından keyif alınarak yerine getirilmesi ve bu süreçte zaman algısının kaybolması, çalışanın yalnızca işe/göreve ve işi ilgilendiren durumlara odaklanması, hedefine ulaşmaktan çok hedefe ulaştıracak sürece kendini vermesidir.”

Araştırmada devam eden literatür incelemesi sonucunda, yenilikçi davranışa yönelik ulaşılabilen tanımlar incelenmiş, sıklıkla vurgulanan faktörler dikkate alınıp, ayrıca var olan tanımlarda eksik kaldığı düşünülen yönler ele alınarak araştırmaya özgü bir yenilikçi davranış tanımı üretilmiştir. Bu tanım “Yenilikçi davranış; yeni bir fikir üretmek, aramak ve bulmak için bir çalışanın potansiyel beceri, yetenek ve yetkinliklerini istekli biçimde kullanma sürecini kapsayan ve bu süreçte diğer çalışanlarla fikir ve düşünce paylaşmayı, işbirliği yapma eğiliminde olmayı ve olası/karşılaştığı engellerle mücadele edebilme gücüne sahip olmayı içeren hem çalışan hem de organizasyon için fayda sağlayan bir çalışan davranışdır.” biçiminde yapılmıştır. Sonuç olarak, ele alınan iki konuya ilişkin araştırmaya özgü tanımlar geliştirilmiştir ve elde edilen tanımların literatüre katkıda bulunacağı, alandaki gelecek araştırmalar için bir kaynak olacağı söylenebilir.

Araştırma yöntemi olarak karma araştırma yöntemi kullanılarak yapılan alan araştırması sonucunda elde edilen bulgular üç farklı aşamada ele alınmıştır. İlk olarak, nicel araştırma yöntemine ait analizler yapılmış, ardından nitel araştırma yöntemine ilişkin analizlere yer verilmiştir.

Nicel veriler ile yapılan korelasyon analizlerinden elde edilen sonuçlara göre çalışmada akış deneyimi ile yenilikçi davranış arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Devam eden analizlerde ise çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış boyutları arasındaki ilişkiler ele alınmıştır. Bu sonuçlara göre; çalışmada akış deneyimi boyutlarından biri olan çalışmaya kendini verme ile yenilikçi davranış boyutlarından biri olan fikir arama arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bunun yanında, çalışmaya kendini verme ile fikir üretme, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri, engellerin üstesinden gelme ve yenilikçi çıktı arasında pozitif yönde ve oldukça düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. En yüksek ilişkinin çalışmaya kendini verme ile fikir arama arasında olduğu görülmüştür. Yenilikçi davranışın boyutları arasında bir öncelik-sonralık sırlamasının olmadığı, her bir boyutun ayrı ayrı öneme sahip olduğu daha önce belirtilmişti. Bu noktada, yenilikçi davranışın unsurlarını oluşturan her bir boyut ile çalışmaya kendini verme arasındaki ilişkilerin daha derinlikli ele alınarak; fikir arama, fikir üretme ve uygulamaya başlama faaliyetleri gibi boyutları geliştirmeye yönelik çalışmaların ve uygulamaların yapılabileceği öngörülebilir. Bu sayede bir bütün olarak yenilikçi davranışın gelişeceğini de söylemek mümkündür. Başka bir ifadeyle, her bir boyut ne kadar güçlü olursa yenilikçi davranışın da o ölçüde ortaya çıkacağı söylenebilir.

Korelasyon analizlerinden elde edilen diğer sonuçlara göre; çalışmada akış deneyiminin boyutlarından olan çalışmada içsel keyif ile fikir arama, fikir üretme, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri ve yenilikçi çıktı arasında pozitif yönde ve düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Diğerlerini dâhil etme ve engellerin üstesinden gelme ile çalışmada içsel keyif arasında pozitif yönde ve oldukça düşük seviyede anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bir diğer ifadeyle, çalışmada içsel keyif ile en yüksek düzeydeki pozitif ve anlamlı ilişki fikir arama, fikir üretme, fikir iletişimi, uygulamaya başlama faaliyetleri ve yenilikçi çıktı arasındadır.

Korelasyon analizleri neticesinde elde edilen sonuçlarda çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranışın birbiri ile pozitif yönde ve anlamlı ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Çalışmada akış deneyimi arttıkça yenilikçi davranışın, yenilikçi davranış arttıkça da çalışmada akış deneyiminin olumlu yönde arttığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; çalışmada akış deneyimi ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkinin farklı sektörlerde, farklı örneklemeler ile çalışılarak bu konudaki verilerin zenginleştirilmesi önerilebilir. Bu sayede elde edilen verilerin alandaki

araştırmacılar için kaynak, organizasyonlar ve insan kaynakları yöneticileri için yenilikçi davranışın geliştirilmesine yönelik uygulamalara yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Nicel veriler için yapılan diğer analizler ise aracılık etkisi analizleridir. Aracılık etkisi analizleri neticesinde elde edilen sonuçlara göre; çalışmada içsel keyfin çalışmaya kendini verme ile fikir üretme, fikir arama, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme ve yenilikçi çıktı arasında kısmi aracılık etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmaya kendini verme ile fikir iletişimi ve engellerin üstesinden gelme arasında çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi bulunamamıştır. Böylece araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulmuş hipotezlerden “H1: Çalışmaya kendini verme ile fikir üretme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.”, “H2: Çalışmaya kendini verme ile fikir arama ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.”, “H4: Çalışmaya kendini verme ile uygulamaya başlama faaliyetleri ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.”, “H5: Çalışmaya kendini verme ile diğerlerini dâhil etme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.” ve “H7: Çalışmaya kendini verme ile yenilikçi çıktı ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.” hipotezlerinin kabul edildiği sonucuna varılırken. “H3: Çalışmaya kendini verme ile fikir iletişimi ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.”ve “H6: Çalışmaya kendini verme ile engellerin üstesinden gelme ilişkisinde çalışmada içsel keyfin aracılık etkisi vardır.” hipotezlerinin reddedildiği sonucuna varılmıştır. Elde edilen bu sonuçlar ile çalışmaya kendini vermenin fikir üretme, fikir arama, uygulamaya başlama faaliyetleri, diğerlerini dâhil etme ve yenilikçi çıktı üzerindeki etkisinin çalışmada içsel keyif ile birlikte artacağı söylenebilir. Bunun yanında, tüm aracılık etkileri ele alındığı zaman, çalışmada içsel keyfin en fazla aracılık etkisinin çalışmaya kendini verme ile fikir arama arasında olduğu görülürken, en az aracılık etkisinin çalışmaya kendini verme ile fikir üretme arasında olduğu görülmektedir. Nicel araştırma sonucunda elde edilen bulguların çalışana yenilikçi davranış kazandırma, organizasyonların yenilikçilik kapasitelerini artırma ve insan kaynakları faaliyetlerinde yol gösterici bir uygulama olarak yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Bunun yanı sıra, çalışmada akış deneyiminin yenilikçi davranışı geliştirmesine yönelik yeni modeller geliştirilebilir, bu konuda organizasyonlara özgü çalışan eğitim-geliştirme ve güçlendirme programları tasarlanabilir.

Çalışmanın uygulama kısmında yer alan bir diğer analiz yöntemi de nitel analizler yöntemidir. Analizler sonucunda ortaya çıkan sonuçlarda yenilikçi davranışın ve boyutlarının çalışmada akış deneyimine imkân verdiği gözlenmiştir. Buna göre, çalışmada akış deneyiminin en fazla fikir arama boyutunda olduğu sonucuna varılmıştır. En az ise diğerlerini dâhil etmede görülmektedir. Nitel analizler sonucunda ortaya çıkan diğer sonuçları ele almak gerekirse çalışmada içsel keyif ile en fazla etkileşimin uygulamaya başlama faaliyetleri arasında, en az etkileşimin ise engellerin üstesinden gelme arasında olduğu görülmüştür. Çalışmada akış deneyiminin bir diğer boyutu olan çalışmaya kendini vermenin en fazla fikir arama, en az etkileşimin de yenilikçi çıktıda gözlemlendiği görülmüştür. Bir başka bir başka ifadeyle, çalışmadan keyif almayı en fazla sağlayan boyut uygulamaya başlama faaliyetleri iken; en az sağlayan boyut engellerin üstesinden gelmedir. Çalışmaya kendini vermeyi en fazla sağlayan boyut fikir arama, en az sağlayan boyut ise yenilikçi çıktı boyutudur. Kısaca, nitel analizlerden elde edilen bulgular yenilikçi davranışın ve boyutlarının çalışmada akış deneyimini sağlayan, keyif ve içsel motivasyon sağlayan bir değişken olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar, akış deneyiminin yenilikçi davranışın bir sonucu olduğuna işaret etmektedir.

Nitel analizler neticesinde öne çıkan yenilikçi davranış boyutlarının fikir arama ve fikir iletişimi olduğu görülürken, nitel analizler neticesinde öne çıkan yenilikçi davranış boyutlarının uygulamaya başlama faaliyetleri ile engellerin üstesinden gelme boyutları olduğu dikkat çekmektedir. Çalışmada akış deneyimi açısından ise nicel ve nitel analizlerin her ikisinde öne çıkan boyutun ise çalışmada içsel keyif olduğu gözlenmiştir. Böylece, çalışmanın bütününde çalışmada içsel keyif önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada içsel keyfin hem neden hem sonuç olduğu söylenebilir. Özellikle keyif ve içsel motivasyon olgularının kapsamlı bir biçimde ele alınarak, etki ve sonuçları için derinlikli çalışmaların yapılması önerilebilir. Daha önce de belirtildiği gibi keyif ve içsel motivasyon birbirini tamamlayan yapılar olduğu için, iki kavrama odaklanmak alandaki diğer çalışmalar açısından önemli olacaktır.

Nicel ve nitel analiz sonuçlarını karşılaştırmak gerekirse, nicel analizlerde çalışmada içsel keyif ile en fazla etkileşim fikir iletişimi ve fikir arama arasında iken, nitel araştırmada çalışmada içsel keyif ile en yüksek etkileşim uygulamaya başlama faaliyetleri arasındadır. Nicel analizlerde çalışmada içsel keyif ile en az etkileşimin fikir üretme ile engellerin üstesinden gelme arasında, nitel analizlerde engellerin

üstesinden gelme arasında görülmektedir. Nitel ve nitel analizlerde ortaya çıkan farklılıkların örneklem seçimi ile ilişkili kaynaklı olduğu ileri sürülebilir. Nicel araştırmanın uygulandığı 374 gıda makinesi imalatı çalışanı arasından seçilen 23 çalışan yönetici, mühendis ve teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek mensubu (makine ressamı) olduğu için uygulamaya başlama faaliyetlerinin öne çıktığı söylenebilir.

Nicel analizler ile akış deneyiminin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi ortaya konurken; nitel analizler ile çalışmada akış deneyiminin yenilikçi davranışın bir sonucu olduğu ortaya konmuştur. Elde edilen bu sonuçlar çalışma psikoloji alanına öncülük edecektir. Gelecek araştırmalarda, çalışmada akış deneyiminin farklı örneklemeler üzerinde yaratıcılık, verimlilik, yüksek performans, kurumsal bağlılık, iş sağlığı psikolojisi gibi konular üzerindeki etkilerinin incelenmesi önerilebilir. Bunun yanında, yine farklı örneklemeler ile çalışmada akış deneyiminin pozitif psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranış, kişilik özellikleri, bireysel iş yapılandırma (job crafting), öğrenilmiş çaresizlik/güçlülük ve iş güvencesizliği gibi çalışma psikolojisi konuları ile aralarındaki ilişkiler ele alınabilir. Bir diğer öneri ise çalışma yaşamında akış deneyimini olumlu etkileyen ve tekrar tekrar deneyimlenmesini sağlayan faktörlerin belirlenmesine yönelik araştırmaların yapılabilmesi yönündedir.

KAYNAKÇA

MAKALELER

Abdullah, I., Omar, R. ve Panatik, S.A. (2016). A Literature Review on Personality, Creativity and Innovative Behavior. *International Review of Management and Marketing*. 6(1): 177-182.

Abdullatif, T.A., Johari, H.bt. ve Adnan, Z. bt. (2016). The Influence of Extrinsic Motivation on Innovative Work Behaviour with Moderating Role of Quality Culture. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*. 2(1): 79-87.

Abstein, A. ve Spieth, P. (2014). Exploring HRM Meta-Features That Foster Employees' Innovative Work Behavior in Times of Increasing Work-Life Conflict. *Creativity and Innovation Management*. 23(2): 211-225.

Abuhamdeh, S. (2020). Investigating the "Flow" Experience: Key Conceptual and Operational Issues. *Frontiers in Psychology*. 11(158): 1-13.

Afsar, B. ve Rehman, M. (2015). The Relationship between Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Person-Organization Fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*. 12(4): 329-353.

Afsar, B., Badir, Y. ve Khan, M.M. (2015). Person-Job Fit, Person-Organization Fit and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Innovation Trust. *The Journal of High Technology Management Research*. 26(2): 105-116.

Agarwal, R. ve Karahanna, E. (2000). Time Flies When You're Having Fun: Cognitive Absorption and Beliefs about Information Technology Usage. *MIS Quarterly*. 24(4): 665-694.

Agbim, K.C. (2013). The Impact of Organizational Structure and Leadership Styles on Innovation. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 6(6): 56-63.

Aherne, C., Moran, A.P. ve Lonsdale, C. (2011). The Effect of Mindfulness Training on Athletes' Flow: An Initial Investigation. *The Sport Psychologist*. 25(2): 177-189.

Ahmed, P.K. (1998). Culture and Climate for Innovation. *European Journal of Innovation Management*. 1(1): 30-43.

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50(2): 179-211.

Ajzen, I. (2006). Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations. *TpB Questionnaire*. 1-14.

Akçakanat, T., Erhan, T. ve Uzunbacak, H.H. (2019). Meslek Aşkının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Akış Deneyiminin Aracı Rolü. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1): 80-95.

Akgül, İ. ve Yavuz, U. (2019). BT Çalışanlarının Yenilikçi Davranışlarının Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. 12(1): 54-72.

Akhavan, P., Hosseini, S.M., Abbasi, M. ve Manteghi, M. (2015). Knowledge Sharing Determinants, Behaviors, and Innovative Work Behaviors: An Integrated Theoretical View and Empirical Examination. *Aslib Journal of Information Management*. 67(5): 562-591.

Akhigbe, O.J. ve Bibiebi, E.L. (2017). Managerial Personality and Innovative Work Behaviour of Telecommunications Firms in Nigeria. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. 5(12): 277-300.

Alarcon, G.M. ve Edwards, J.M. (2011). The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Stress and Health*. 27(3): e294-e298.

Aleksić, D., Černe, M., Dysvik, A. ve Škerlavaj, M. (2016). I Want to be Creative, But... Preference for Creativity, Perceived Clear Outcome Goals, Work Enjoyment, and Creative Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(3): 363-383.

Al-Moonsori, R. ve Koç, M. (2019). Transformational Leadership, Systems, and Intrinsic Motivation Impacts on Innovation in Higher Education Institutes: Faculty Perspectives in Engineering Colleges. *Sustainability*. 11(4072): 2- 26.

Alkan, M.F. ve Emmioğlu Sarıkaya, E. (2018). Öğretmen Adayları için Bilgi ve İletişim Teknolojileri Yeterlikleri Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 7(2): 665-691.

Amabile, M.T. (1993). Motivational Synergy: Toward New Conceptualizations of Intrinsic and Extrinsic Motivation in the Workplace. *Human Resource Management Review*. 3(3): 185-201.

Amabile, T.M., Hill, K.G., Hennessey, B.A. ve Tighe, E.M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 66(5): 950-967.

Anderson, N., Potočník, K. ve Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary and Guiding Framework. *Journal of Management*. 40(5): 1297-1333.

Andreassen, C.S., Hetland, J. ve Pallesen, S. (2010). The Relationship between 'Workaholism', Basic Needs Satisfaction at Work and Personality. *European Journal of Personality*. 24: 3-17.

Anwar, R. ve Niode, S.H.M. (2017). The Effects of Learning Organization Towards Employees' Innovative Behavior Mediated by Work Engagement (A Study in Indonesia). International Conference of Organizational Innovation. *Advances in Intelligent Systems Research*. 131: 159-164.

Ardts, J.C.A., Van Der Velde, M.E.G. ve Maurer, T.J. (2010). The Influences of Perceived Characteristics of Management Development Programs on Employee Outcomes. *Human Resource Development Quarterly*. 21(4): 411-434.

Arif, S., Zubair, A. ve Mazoor, Y. (2012). Innovative Work Behavior and Communication Climate among Employees of Advertising Agencies. *FWU Journal of Social Sciences*. 6(1): 65-72.

Arifin, Z., Nirwanto, N. ve Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*. 2(1): 1-9.

Arnould, E.J. ve Price, L.L. (1993). River Magic: Extraordinary Experience and the Extended Service Encounter. *Journal of Consumer Research*. 20: 39-68.

Aryee, S., Walumbwa, F.O., Zhou, Q. ve Hartnell, C.A. (2012). Transformational Leadership, Innovative Behavior, and Task Performance: Test of Mediation and Moderation Processes. *Human Performance*. 25(1): 1-25.

Asakawa, K. (2004). Flow Experience and Autotelic Personality in Japanese College Students: How do They Experience Challenges in Daily Life?. *Journal of Happiness Studies*. 5: 123-154.

Asakawa, K. (2010). Flow Experience, Culture and Well-being: How Do Autotelic Japanese College Students Feel, Behave, and Think in Their Daily Lives?. *Journal of Happiness Studies*. 11(2): 205-223.

Asurakkody, T.A. ve S.Y. Shin (2018). Innovative Behavior in Nursing Context: A Concept Analysis. *Asian Nursing Research*. 12(4): 237-244.

Aubé, C., Brunelle, E. ve Rousseau, V. (2014). *Motivation and Emotion*. 38(1): 120-130.

Aydın, B. (2016). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Relationship between Creative Climate and Innovative Work Behavior: The Case of Employees of Various Sectors in Turkey. *Journal of Behavior at Work*. 1(1): 74-84.

Bajwa, S., Butt, A., Mazhar, N., Warris, S., Tariq, M. ve Ashraf R. (2020). Relationship between Work Flow and Burnout in Medical Professionals. *The Professional Medical Journal*. 27(11): 2517-2522.

Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(42): 1-21.

Bakker, A.B. (2005). Flow among Music Teachers and Their Students: The Crossover of Peak Experiences. *Journal of Vocational Behavior*. 66(1): 26-44.

Bakker, A.B. (2008). The Work-Related Flow Inventory: Construction and Initial Validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*. 72(3): 400-414.

Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3): 309-328.

Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B. ve Schreurs, P. (2003). A Multi-Group Analysis of the Job Demands-Resources Model in Four Home Care Organizations. *International Journal of Stress Management*. 10(1): 16-38.

Bakker, A., Galub, T.L. ve Rijavec, M. (2017). Validation of the Study-Related Flow Inventory (WOLF-S). *Croatian Journal of Education*. 19(1): 147-173.

Bakker, A.B. ve Woerkom, M.V. (2017). Flow at Work: A Self-Determination Perspective. *Occupational Health Science*. 1(1): 1-2.

Bakker, A.B., Demerouti, E. ve Euwema, M.C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10: 170-180.

Bakker, A.B., Shimazu, A., Demerouti, Shimada, K.Y. ve Kawakami, N. (2013). Work Engagement Versus Workaholism: A Test of the Spillover-Crossover Model. *Journal of Managerial Psychology*. 29(1): 63-80.

Bakker, F.A. ve MacDonald, R.A.R. (2013). Flow, Identity, Achievement, Satisfaction and Ownership During Therapeutic Songwriting Experiences with University Students and Retirees. *Musicae Scientiae*. 17(2): 131-146.

Bakker, A.B., Rodríguez-Muñoz ve Vergel, A.I.S. (2015). Modelling Job Crafting Behaviours: Implications for Work Engagement. *Human Relations*. 1-21.

Balducci, C., Fraccaroli, F. ve Schaufeli, W.B. (2010). Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*. 26(2): 143-149.

Baltacı, A. (2018). Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(1): 231-274.

Bammens, Y. Notelaers, G. ve Van Gils, A. (2015). Implications of Family Business Employment for Employees' Innovative Work Involvement. *Family Business Review*. 28(2): 123-144.

Banbury, C.M. ve Mitchell, W. (1995). The Effect of Introducing Important Incremental Innovations on Market Share and Business Survival. *Strategic Management Journal Special Issue: Technological Transformation and the New Competitive Landscape*. 16(S1): 162-164.

Bangert-Drowns, R.L., Kulik, C.L.C., Kulik, J.A. ve Morgan, M. (1991). The Instructional Effect of Feedback in Test-Like Events. *Review of Educational Research*. 61(2): 213-238.

Basadur, M. (2004). Leading Others to Think Innovatively Together: Creative Leadership. *Leadership Quarterly*. 15(1): 103-121.

Basoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme. *Tarihin Peşinde - Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 17: 71-98.

Basom, M.R. ve Frase, L. (2004). Creating Optimal Work Environments: Exploring Teacher Flow Experiences. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*. 12(2): 241-258.

Bassi, M. ve Fave, A.D. (2004). Adolescence and the Changing Context of Optimal Experience in Time: Italy 1986-2000. *Journal of Happiness Studies*. 5: 155-179.

Bassi, M. ve Fave, A.D. (2012). Optimal Experience among Teachers: New Insights Into the Work Paradox. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*. 146(5): 533-557.

Bateman, T.S. ve Crant, M.J. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates Summary. *Journal of Organizational Behavior*. 14: 103-119.

Baumann, N. ve Scheffer, D. (2010). Seeking Flow in the Achievement Domain: The Achievement Flow Motive Behind Flow Experience. *Motivation and Emotion*. 9: 1-18.

Bawuro, F.A., Shamsuddin, A., Wahab, E. ve Usman, J. (2019). Mediating Role of Meaningful Work in the Relationship Between Intrinsic Motivation and Innovative Work Behaviour. *International Journal of Scientific & Technology Research*. 8(09): 2076-2084.

Beard, K.S. (2015). Theoretically Speaking: An Interview with Mihaly Csikszentmihalyi on Flow Theory Development and Its Usefulness in Addressing Contemporary Challenges in Education. *Education Psychology Review*. 27: 353-364.

Beretti, A., Figuières, C. ve Grolleau, G. (2013). Behavioral Innovations: The Missing Capital in Sustainable Development?. *Ecological Economics*. 89: 187-195.

Berg, J.M., Wrzesniewski, A. ve Dutton, J.E. (2010). Perceiving and Responding to Challenges in Job Crafting at Different Ranks: When Proactivity Requires Adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*. 31(2-3): 158-186.

Bernard, R. (2009). Music Making, Transcendence, Flow, and Music Education. *International Journal of Education & The Arts*. 10(14): 1-22.

Bernier, M., Thienot, E., Cordon, R. ve Fournier, J.F. (2009). Mindfulness and Acceptance Approaches in Sport Performance. *Journal of Clinical Sport Psychology*. 25(4): 320-330.

Beycioğlu, K. ve Aslan, B. (2012). Öğretmen ve Yöneticilerin Öğretmen Liderliğine İlişkin Görüşleri: Bir Karma Yöntem Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 18(2): 191-223.

Bhaduri, S. ve Kumar, H. (2011). Extrinsic and Intrinsic Motivations to Innovate: Tracing the Motivation of 'Grassroot' Innovators in India. *Mind and Society*: 10: 27-55.

Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*.11(22): 66-77.

Binnewies, C. ve Gromer, M. (2012). Creativity and Innovation at Work: The Role of Work Characteristics and Personal Initiative. *Psicothema*. 24: 100-105.

Binnewies, C., Ohly, S. ve Sonnentag, S. (2007). Taking Personal Initiative and Communicating about Ideas: What is Important for the Creative Process and for Idea Creativity?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 16(4): 432-455.

Blake, B. F., Neuendorf, K. A. ve Valdiserri, C. E. (2003). Inovativeness and Variety of Internet Shopping. *Internet Research: Electronic Networking and Applications and Policy*. 13(3): 156-169.

Boer, H. ve During, W.E. (2001). Innovation, What Innovation? A Comparison between Product, Process and Organizational Innovation. *International Journal of Technology Management*. 22(1/2/3): 83-100.

Bollen, K. A. ve Stine, R. (1990). Direct and Indirect Effects: Classical and Bootstrap Estimates of Variability. *Sociological Methodology*. 20 (1): 115-140.

Bonaiuto, M., Mao, Y., Roberts, S., Psalti, A., Ariccio, S., Cancellieri, U.G. ve Csikszentmihaly, C. (2016). Optimal Experience and Personal Growth: Flow and the Consolidation of Place Identity. *Frontiers in Psychology*. 7: 1-12.

Borins, S. (2001). Encouraging Innovation in the Public Sector. *Journal of Intellectual Capital*. 2(3): 310-319.

Bos-Nehles, A., Renkema, M. ve Janssen, M. (2017). HRM and Innovative Work Behaviour: A Systematic Literature Review. *Personnel Review*. 46(7): 1228-1253.

Boyle, E.A., Connolly, T.M., Hainey, T. ve Boyle, J.M. (2012). Engagement in Digital Entertainment Games: A Systematic Review. *Computers in Human Behavior*. 8(3): 771-780.

Brief, A.P. ve Aldag, R.J. (1975). Employee Reactions to Job Characteristics: A Constructive Replication. *Journal of Applied Psychology*. 60(2): 182-186.

Brown, B.A., Reveles, J.M. ve Kelly, G.J. (2005). Scientific Literacy and Discursive Identity: A Theoretical Framework for Understanding Science Learning. *Science Education*. 89(5): 779-802.

Bryce, J. ve Haworth, J.T. (2002). Well-Being and Flow in a Sample of Male and Female Office Workers. *Leisure Studies*. 21: 249-263.

Brymer, E. ve Schweitzer, R. (2013). The Search for Freedom in Extreme Sports: A Phenomenological Exploration. *Psychology of Sport and Exercise*. 14(6): 865-873.

Buelens, M. ve Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism: Demographic, Motivational and Organizational Correlates. *Journal of Organizational Change Management*. 17: 440-458.

Burke, R.J. Koyuncu, M. ve Fiksenbaum, L. (2016). Flow, Work Satisfactions and Psychological Well-Being among Nurses in Turkish Hospitals. *Archives of Nursing Practice*. 2(1): 010-017.

Butgel Tunalı, S., Gözü, Ö. ve Özen, G. (2016). Nitel ve Nicel Araştırma Yöntemlerinin Bir Arada Kullanılması “Karma Araştırma Yöntemi”. *E kurgu-Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi*. 24(2): 106-112.

Bysted, R. ve Jespersen, K.R. (2014) Exploring Managerial Mechanisms that Influence Innovative Work Behaviour: Comparing Private and Public Employees. *Public Management Review*. 16(29): 217-241.

Cable, D.M. ve Judge T.A. (1997). Interviewers’ Perceptions of Person-organization Fit and Organizational Selection Decisions. *Journal of Applied Psychology*. 82(4): 546-561.

Campbell, D.T. ve Fiske, D. (1959). W.Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix. *Psychological Bulletin*. 56(2): 81-105.

Caniëls, M.C.J. ve Rietzschel, E.F. (2015). Organizing Creativity: Creativity and Innovation under Constraints. *Creativity and Innovation Management*. 24(2): 184-196.

Carayannis, E.G. ve Provance, M. (2008). Measuring Firm Innovativeness: Towards a Composite Innovation Index Built on Firm Innovative Posture, Propensity and Performance Attributes. *International Journal of Innovation and Regional Development*. 1(1): 89-107.

Carmeli, A., Cohen-Meitar, A. ve Elizur, D. (2007). The Role of Job Challenge and Organizational Identification in Enhancing Creative Behavior among Employees in the Workplace. *Journal of Creative Behavior*. 41: 75-90.

Carmeli, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). Self-leadership Skills and Innovative Behavior at Work. *International Journal of Manpower*. 27(1): 75-90.

Cefis, E. ve Marsili, O. (2006). Survivor: The Role of Innovation in Firms Survival. *Research Policy*. 35(5): 626-641.

Ceja, L. ve Navarro, J. (2011). Dynamic Patterns of Flow in the Workplace: Characterizing within Individual Variability Using a Complexity Science Approach. *Journal of Organizational Behavior, Special Issue: Intra-Individual Processes Linking Work and Employee Well-Being*. 32(4): 627-651.

Ceja, L. ve Navarro, J. (2012). 'Suddenly I get into the zone': Examining Discontinuities and Nonlinear Changes in Flow Experiences at Work. *Human Relations*. 65(9): 1101-1127.

Celsi, R.L., Rose, R.L. ve Leigh, T.W.(1993). An Exploration of High-Risk Leisure Consumption Through Skydiving. *Journal of Consumer Research*. 20(1): 1-23.

Chalofsky, N. (2003). An Emerging Construct for Meaningful Work. *Human Resource Development International*. 6(1): 69-83.

Chang, H.T., Chou, Y.J., Liou, J.W. ve Tu, Y.T. (2016). The Effects of Perfectionism on Innovative Behavior and Job Burnout: Team Workplace Friendship as a Moderator. *Personality and Individual Differences*. 96: 260-265.

Charlton, B.G. (1998). Peak Experiences, Creativity and the Colonel Flastratus Phenomenon. *Abraxas*. 14: 10-19.

Chatman, J.A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review*. 14(3): 333-349.

Chen Wu, C. ve Wu, G. (2017). Person-organization Fit relationship With Innovative Performance of Employees: A Literature Review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*. 80: 185-189.

Chen, H. (2006). Flow on the Net–Detecting Web Users' Positive Affects and Their Flow States. *Computers in Human Behavior*. 22(2): 221-233.

Chen, H., Wigand, R.T. ve Nilan, M.S. (1999). Optimal Experience of Web Activities School of Information Studies. *Computers in Human Behavior*. 15: 585-608.

Chen, S.C., Wu, M.C. ve Chen, C.H. (2010). Employee's Personality Traits, Work Motivation and Innovative Behavior in Marine Tourism Industry. *Journal of Service Science and Management*. 3(02): 198-205.

Chilton, G. (2013). Art Therapy and Flow: A Review of the Literature and Applications. *Art Therapy*. 30(2): 64-70.

Chitrao, P. (2014). Motivating Employees through Internal Communication Satisfaction in the Retail Sector in Pune. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*. 2357-1330: 161-173.

Chirico, A., Serino, S., Cipresso, P., Gaggioli, A. ve Riva, G. (2015). When Music “Flows”. State and Trait in Musical Performance, Composition and Listening: A Systematic Review. *Frontiers in Psychology*. 6(1): 1-14.

Choi, J.N. (2004a). Individual and Contextual Predictors of Creative Performance: The Mediating Role of Psychological Processes. *Creativity Research Journal*. 16(2-3): 187-199.

Choi, J.N. (2004b). Person-Environment Fit and Creative Behavior: Differential Impacts of Supplies-Values and Demands-Abilities Versions of Fit. *Human Relations*. 57(5): 531-552.

Choi, J.N. ve Price R.H. (2005). The Effects of Person-environment Fit on Individual Responses to Innovation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 78(1): 83-96.

Choi, N.J. (2012). Context and Creativity: The Theory of Planned Behavior as an Alternative Mechanism. *Social Behavior and Personality an International Journal*. 40(4): 681-692.

Christandl, F., Mierke, K. ve Peifer, C. (2018). Time Flows: Manipulations of Subjective Time Progression Affect Recalled Flow and Performance in a Subsequent Task. *Journal of Experimental Social Psychology*. 74: 246-256.

Chu, L.C. ve Lee, C.L. (2012). Exploring the Impact of Flow Experience on Job Performance. *The Journal of Global Business Management*. 8(2): 150-158.

Chu, P.C., Spires, E.E. ve Sueyoshi, T. (1999). Cross- Cultural Differences in Choice Behaviour and use of Decision Aids: A Comparison of Japan and the United States. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*. 77: 147-170.

Chuang, A., Hsu, R.S., Wang, A.C. ve Judge T.A. (2015). Does West "Fit" with East? In Search of a Chinese Model of Person-Environment Fit. *Academy of Management Journal*. 58: 480-510.

Cirella, S. ve Shani, A.B. (2012). Collective Creativity by Design: Learning from an Italian Fashion Design Company. *Irish Journal of Management*. 32(1): 53-75.

Clarke, S.G. ve Haworth, J.T. (1994). 'Flow' Experience in the Daily Lives of Sixth-form College Students. *British Journal of Psychology*. 85(4): 511-523.

Cloninger, C.R., Svrakic, D.M. ve Przybeck, T.R. (1993). A Psychobiological Model of Temperament and Character. *Archives of General Psychiatry*. 3(50): 975-990.

Cloninger, C.R. (1994). Temperament and Personality. *Current Opinion in Neurobiology*. 4(2): 266-273.

Coelho, F. ve Augusto, M. (2010). Job Characteristics and the Creativity of Frontline Service Employees. *Journal of Service Research*. 13(4): 426-438.

Colombo, L. ve Zito, M. (2014). Demands, Resources and the Three Dimensions of Flow at Work. A Study among Professional Nurses. *Open Journal of Nursing*. 4: 255-264.

Cox, A., Rickard, C. ve Tamkin, P. (2012). Work Organisation and Innovation. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *International Publication*. 1-77.

Crant, J.M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*. 26: 435-462.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika*. 16(3): 297-334.

Crossan, M.M. ve Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Management Studies*. 47(6): 1154-1191.

Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. *Journal of Leisure Research*. 24(1): 93-94.

Csikszentmihalyi, M. (1997). Happiness and Creativity: Going with the Flow. *Special Report on Happiness*. 31(5): 8-12.

Csikszentmihalyi, M. (1999). If We are So Rich, Why aren't We Happy?. *American Psychologist*. 54(10): 821-827.

Csikszentmihalyi, M. (2016). Optimal Experience and Personal Growth: Flow and the Consolidation of Place Identity. *Frontiers of Psychology*. 7: 1-12.

Csikszentmihalyi, M. ve Asakawa, K. (2016). Universal and Cultural Dimensions of Optimal Experiences. *Japanese Psychological Research*. 58(1): 4-13.

Csikszentmihalyi, M. ve LeBuda, I. (2017). Interview a Window into the Bright Side of Psychology: Interview with Mihaly. *Europe's Journal of Psychology*. 13(4): 11- 30.

Csikszentmihalyi, M. ve LeFevre, J. (1989). Optimal Experience in Work and Leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*. 56(5): 815-822.

Çalışkan, A. ve Akkoç, İ. (2012). Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 9(1): 1-29.

Çeliköz, M. ve Erişen, Y. (2017). EPO Alanında Görev Yapan Eğitim Bilimcilerin Yapılandırımcılık İlgili Görüşleri: Bir Karma Yöntem Araştırması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*. 6(2): 286-304.

Çoğulu, Ö., Alpduman Durmaz, A., Durmaz, B. ve Atik, T. (2013). Nörotransmitter İlişkili Hastalıklar Genetiği. *Türkiye Klinikleri Pediatrik Bilimler-Özel Konular. Türkiye Klinikleri (Pediatric Sciences)*. 9(4): 47-59.

Damanpour, F. (1991). Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators. *Academy of Management Journal*. 34(3): 555-590.

Damanpour, F. ve Wischnevsky, J.D. (2006). Research on Innovation in Organizations: Distinguishing Innovation-Generating from Innovation-Adopting Organizations. *Journal of Engineering and Technology Management*. 23(4): 269-291.

Dattilo, J. (2016). A Balanced and Systematic Leisure Education Service Delivery Model: Connections to Eastern and Western Perspective. *World Leisure Journal*. 58(3): 179-192.

Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y. ve Ma, H. (2018). Innovative Behaviour and Career Success: Mediating Roles of Self-Efficacy and Colleague Solidarity of Nurses. *International Journal of Nursing Sciences*. 5(3): 275-280.

Dartey-Baah, K. ve Amoako, G.K. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*. 3(9): 1-8.

De Faria, P., Lima, F. ve Santos, R. (2010). Cooperation in Innovation Activities: The Importance of Partners. *Research Policy*. 39(8): 1082-1092.

De Jong, J.P.J. ve Den Hartog, D.N. (2007). How Leaders Influence Employees Innovative Behaviour. *European Journal Innovation Management*. 10(1): 41-64.

De Jong, J.P.J. ve Den Hartog, D.N. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*. 19(1): 23-36.

De Spiegelaere, S., Gyes, G.V. ve Hootegeem, G.V. (2014a). Labour Flexibility and Innovation, Complementary or Concurrent Strategies? A Review of the Literature. *Economic and Industrial Democracy*. 35(4): 653-666.

De Spiegelaere, S., Gyes, G.V. ve Hootegeem, G.V. (2014b). The Concept Innovative Work Behavior: Definition and Orientation. *Gedrag en Organisatie*. 27(2): 139-156.

De Spiegelaere, S., Gyes, G.V., De Witte, H., Niesen, W. ve Van Hootegeem, G. (2014c). On the Relation of Job Insecurity, Job Autonomy, Innovative Work

Behaviour and the Mediating Effect of Work Engagement. *Creativity and Innovation Management*. 2(3): 318-330.

Dearing, J.W. (2008). Evolution of Diffusion and Dissemination Theory. *Journal of Public Health Management Practice*. 14: 99-108.

Debus, M.E., Sonnentag, S., Deutsch, W. ve Nussbeck, F.W. (2014). Making Flow Happen: The Effects of Being Recovered on Work-Related Flow between and Within Days. *Journal of Applied Psychology*. 99(4): 713-722.

Deci, E., Connell, J. ve Ryan, R. (1989). Self-Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*. 74(4): 580-590.

Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*. 11(4): 227-268.

Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2008a). Hedonia, Eudaimonia, and Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*. 9: 1-11.

Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (2008b). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well- Being Across Life’s Domains. *Canadian Psychology*. 49(1): 14-23.

Dedahanov, A.T., Rhee, C. ve Yoon, J. (2017). Organizational Structure and Innovation Performance: Is Employee Innovative Behavior a Missing Link?. *Career Development International*. 22(4): 334-350.

Dellu, F., Piazza, P.V., Mayo, W., Le Moal, M. ve Simon, H. (1996). Novelty-Seeking in Rats: Biobehavioural Characteristics and Possible Relationship with the Sensation-Seeking Trait in Man. *Neuropsychobiology*. 34(3): 136-145.

Demerouti, E., Bakker A.B., Sonnentag, S. ve Fullagar C.J. (2012a). Work-Related Flow and Energy at Work and at Home: A Study on the Role of Daily Recovery. *Journal of Organizational Behavior*. 33: 276-295.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. (2000). A Model of Burnout and Life Satisfaction amongst Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 32(2): 454-464.

Demerouti, E., Bakker, A.B. ve Fried, Y. (2012b). Work Orientations in the Job Demands-Resources Model. *Journal of Managerial Psychology*. 2(6): 557-575.

Demir, K. (2006). Rogers'ın Yeniliğin Yayılması Teorisi ve İnternette Ders Kaydı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 47: 367-392.

Devloo, T., Anseel, F. Beuckelaer, A.D ve Feys, M. (2016). When the Fire Dies: Perceived Success and Support for Innovation Shape the Motivating Potential of Innovative Work Behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 25(4): 512-524.

Devloo, T., Anseel, F., De Beuckelaer, A. ve Salanova, M. (2015). Keep the Fire Burning: Reciprocal Gains of Basic Need Satisfaction, Intrinsic Motivation and Innovative Work Behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 24(4): 491-504.

Delle Fave, A. (2009). Optimal Experience and Meaning: Which Relationship?. *Psychological Topics*. 18(2): 285-302.

Delle Fave, A. Bassi, M. ve Massimini, F. (2003). Quality of Experience and Risk Perception in High-Altitude Rock Climbing. *Journal of Applied Sport Psychology*. 15(1): 82-98.

Dewett, T. (2007). Linking Intrinsic Motivation, Risk Taking and Employee Creativity in an R&D Environment. *R&D Management*. 37(3): 197-208.

Diener, E. ve Diener, C. (1999). Most People are Happy. *Psychological Science*. 7(3): 181-185.

Dietrich, A. (2004). Neurocognitive Mechanisms Underlying the Experience of Flow. *Conscious and Cognition*. 13(4): 746-761.

Distanont, A. ve Khongmalai, O. (2018). The Role of Innovation in Creating a Competitive Advantage. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 1-7.

Doll, W.J. Weidong, X., Gholamreza, T. (1994). A Confirmatory Factor Analysis of the End-User Computing Satisfaction Instrument. *MIS Quarterly*. 18(4): 453-461.

Donaldson, S.I. ve Ko, I. (2010). Positive Organizational Psychology, Behavior, and Scholarship: A Review of the Emerging Literature and Evidence Base. *The Journal of Positive Psychology*. 5(3): 177-191.

Doran, J. ve Ryan, G. (2017). The Role of Stimulating Employees' Creativity and Idea Generation in Encouraging Innovation Behaviour in Irish Firms. *The Irish Journal of Management*. 36(1): 32-48.

Dorenbosch, L., Van Engen, M.L. ve Verhagen, M. (2005). On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management Through Production Ownership. *Creativity and Innovation Management*. 14(2): 129-141.

Dos Santos, W.O., Bittencourt, I.I., Isotani, S., Dermeval, D., Marques, L.M. ve Silveira, I.F. (2018). Flow Theory to Promote Learning in Educational Systems: Is it Really Relevant?. *Brazilian Journal of Computers in Education*. 26(2): 29-59.

Eastman, J.K., Eastman, K.L. ve Tolson, M.A. (2001). The Relationship between Ethical Ideology and Ethical Behavior Intentions: An Exploratory Look at Physicians' Responses to Managed Care Dilemmas. *Journal of Business Ethics*. 31(3): 209-224.

Eccles, J.S. ve Wigfield, A. (2002). Motivational Beliefs, Values and Goals. *Annual Review Psychology*. 53: 110-125.

Edmunds, J., Ntoumanis, N. ve Duda, J. (2006). Test of Self-Determination Theory in the Exercise Domain. *Journal of Applied Social Psychology*. 36(9): 2240-2265.

Eisenberger, R., Jones, J.R., Stinglhamber, F., Shanock, L. ve Randall, A. (2005). Flow Experiences at Work: For High Need Achievers Alone?. *Journal of Organizational Behavior*. 26(7): 755-775.

Ellis, G.D., Voelkl, J.D. ve Morris, C. (1994). Measurement and Analysis Issues with Explanation of Variance in Daily Experience Using the Flow Model. *Journal of Leisure Research*. 26(4): 337-356.

Engeser, S. ve Baumann, N. (2014). Fluctuation of Flow and Affect in Everyday Life: A Second Look at the Paradox of Work. *Journal Happiness Study*. 17(1): 105-124.

Engeser, S. ve Rheinberg, F. (2008). Flow, Performance and Moderators of Challenge-Skill Balance. *Motivation and Emotion*. 32(3): 158-172.

Epstein, R. ve Laptosky, G. (1999). Behavioral Approaches to Creativity. *Encyclopedia of Creativity*. 1: 175-183.

Eskiler, E., Ekici, S., Soyer, F. ve Sari, I. (2016). The Relationship between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for Sports Services in Tourism Enterprises. *Physical Culture and Sport Studies and Research*. 69(1): 53-64.

Evci, N. ve Aylar, F. (2017). Derleme: Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(10): 389-412.

Fagerlind, A., Gustavsson, M., Johansson, G. ve Ekberg, K. (2013). Experience of Work-Related Flow: Does High Decision Latitude Enhance Benefits Gained from Job Resources?. *Journal of Vocational Behavior*. 83: 161-170.

Faiola, A., Newlon C., Pfaff, M. ve Smyslova, O. (2013). Correlating the Effects of Flow and Telepresence in Virtual Worlds: Enhancing Our Understanding of User Behavior in Game-Based Learning. *Computers in Human Behavior*. 29: 1113-1121.

Fairbank, J.M. ve Williams, S.D. (2001). Motivating Creativity and Enhancing Innovation through Employee Suggestion System Technology. *Creativity and Innovation Management*. 10(2): 68-74.

Fan, H.L., Chang, P.F., Albanese, D., Wu, J.J., Yu, M.J. ve Chuang, H.J. (2016). Multilevel Influences of Transactive Memory systems on Individual Innovative Behavior and Team Innovation. *Thinking Skills and Creativity*. 19: 49-59.

Farmer, D. (1999). "Flow" & Mihaly Csikszentmihalyi. *The School of Leisure & Tourism Studies at the University of Technology Sydney*. 17 March 1999.

Fatima, A. ve Khan, M.A. (2017). Do Hope Foster Innovative Work Behavior through Employee Engagement and Knowledge Sharing Behavior? A Conservation of Resources Approach Using MPLUS Tool. *Business & Economic Review*. 9(4): 181-212.

Fırat, M., Kabakçı Yurdakul, I. ve Ersoy, A. (2014). Bir Eğitim Teknolojisi Araştırmasına Dayalı Olarak Karma Yöntem Araştırması Deneyimi. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*. 2(1): 65-86.

Fidanboy, C.Ö. (2019). Çalışanların Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının İş Yaşamında Akış Deneyimine Etkileri: Ar-Ge Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 14(Special Issue): 69-81.

Fischer, C., Malycha, C.P. ve Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*. 10(137): 1-15.

Finneran, C. ve Zhang, P. (2003). A Person-Artifact-Task (PAT) Model of Flow Antecedents in Computer-Mediated Environments. *International Journal of Human-Computer Studies*. 59(4): 475-496.

Fredrickson, B. (1998). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychological Association*. 56(3): 218-226.

Fredrickson, B.L. ve Branigan, Ç. (2005). Positive Emotions Broaden the Scope of Attention and Thought-Action Repertoires. *Cognition and Emotion*. 19: 313-332.

Frese, M. (2008). The Word is Out: We Need an Active Performance Concept for Modern Workplaces. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 1(1): 67-69.

Fong, C.J., Zaleski, D. ve Leach, J.K. (2014). The Challenge–Skill Balance and Antecedents of Flow: A Meta-Analytic Investigation. *The Journal of Positive Psychology* 10(5): 1-21.

Fullagar, C.J. ve Kelloway, E.K. (2009). Flow at Work: An Experience Sampling Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82(3): 595-615.

Fullagar, C.J. ve Kelloway, E.K. (2012). Flow at Work: An Experience Sampling Approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 82(3): 276-295.

Fullagar, C.J., Knight, P.A. ve Sovern, H.S. (2012). Challenge/Skill Balance, Flow, and Performance Anxiety. *Applied Psychology*. 62(2): 236-259.

Gable, P.A. ve Poole, B.D. (2012). Time Flies When You're Having Approach-Motivated Fun: Effects of Motivational Intensity on Time Perception. *Psychological Science*. 23(8): 879-886.

Gagne', M. ve Deci, E.L. (2005). Self-determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26: 331-362.

Geležinytė, R. ve Bagdžiūnienė, D. (2016). Innovative Work Behaviour: Some Psychometric Properties of the Lithuanian Questionnaire. *Psychology*. 53: 59-77.

Geue, P. (2018). Positive Practices in the Workplace: Impact on Team Climate, Work Engagement, and Task Performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 1-30.

George, J.M. ve Zhou, J. (2001). When Openness to Experience and Conscientiousness are Related to Creative Behavior: An Interactional Approach. *Journal of Applied Psychology*. 86(3): 513-524.

Gerhart, B. ve Fang, M. (2015). Pay, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Performance, and Creativity in the Workplace: Revisiting Long-Held Beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2(Publication Version): 1-63.

Getz, I. ve Robinson, A.G. (2003). Innovate or Die: Is That a Fact?. *Creativity and Innovation Management*. 12(3): 130-136.

Ghani, A.B. ve Jusoff, K. (2009). Stimulating Lecturers' Innovative Behaviour in Malaysian Polytechnics. *Academic Leadership: The Online Journal*. 7(4): 1-12.

Ghani, J.A. ve Deshpande, S.P. (1994). Task Characteristics and the Experience of Optimal Flow in Human-Computer Interaction. *The Journal of Psychology-Interdisciplinary and Applied*. 128(4): 382-391.

Giasiranis, S. ve Sofos, L. (2017). Flow Experience and Educational Effectiveness of Teaching Informatics Using AR. *Journal of Educational Technology & Society*. 20(4): 8-88.

Girotra, K., Terwiesch, C. ve Ulrich, K.T. (2010). Idea Generation and the Quality of the Best Idea. *Management Science*. 56(4): 591-605.

Gliniecka, M. (2016). How do People Construct Communication about their Creative Process? Study on Future Creative Professionals. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*. 12(5): 1199-1204.

Glogowska, M. (2011). Paradigms, Pragmatism and Possibilities: Mixed-methods Research in Speech and Language Therapy. *International Journal of Language & Communication Disorders*. 46: 251-260.

Goldenberg, O., Larson, J.R. ve Wiley, J. (2013). Goal Instructions, Response Format, and Idea Generation in Groups. *Small Group Research*. 44(3): 227-256.

Grant, A. M. (2008). Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial Fire? Motivational Synergy in Predicting Persistence Performance, and Productivity. *Journal of Applied Psychology*. 93: 48-58.

Grant A.M. ve Ashford S.J. (2008). The Dynamics of Proactivity at Work. *Research in Organizational Behavior*. 28: 3-34.

Grant, A.M. ve Berry, J.W. (2011). The Necessity of Others is The Mother of Invention: Intrinsic and Prosocial Motivations, Perspective Taking and Creativity. *Academy of Management Journal*. 54(1): 73-96.

Graves, L.M., Redurman, M. Ohlott, P. ve Weber, T.J. (2012). Driven to Work and Enjoyment of Work. *Journal of Management*. 38(5): 1655-1680.

Greaves, M., Zibarras, L.D. ve Stride, C. (2013). Using the Theory of Planned Behavior to Explore Environmental Behavioral Intentions in the Workplace. *Journal of Environmental Psychology*. 34: 109-120.

Greenberg, R. (1983). The Role of Neophobia in Determining the Degree of Foraging Specialization in Some Migrant Warblers. *The American Naturalist*. 122: 444-453.

Greene, J.C. (2006). Toward a Methodology of Mixed Methods Social Inquiry. *Mid-South Educational Research Association*. 13(1): 93-98.

Griffin, M.A., Neal, A. ve Parker, S.K. (2007). A New Model of Work Role Performance: Positive Behavior in Uncertain and Interdependent Contexts. *Academy of Management Journal*. 50(2): 327-347.

Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. *İstanbul University Journal of the School of Business*. 41(2): 189-213.

Gürcüm, B.H. ve Arslan, A. (2017). Tekstil Tasarım Araştırmalarında Karma Yöntemin Avantajları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(50): 497-509.

Gürlek, M. ve Tuna, M. (2019). İşe Adanmanın Teorik Temelleri ve Ölçümü. *Türk Psikoloji Yazıları*. 22(44): 35-49.

Güzel, B., Karabacak, G. ve İşçi, C. (2020). Turizm Çalışanlarında İş Doyumu ve Bütünleşme: Akış Kuramı Yaklaşımı. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 18(37): 445-470

Habe, K. ve Tement, S. (2016). Flow among Higher Education Teachers: A Job Demands-Resources Perspective. *Horizons of Psychology*. 25: 29-37.

Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16(2): 250-279.

Halawi, A.H. ve Zaraket, W.S. (2018). Impact of Green Human Resource Management on Employee Behavior. *Journal of Applied Business Research*. 6(1): 18-34.

Halcomb, E. ve Hickman, L. (2015). Mixed Methods Research. *Nursing Standard: Promoting Excellence in Nursing Care*. 29(32): 41-47.

Hanif, A. ve Bukhari, I. (2015). Relationship between Innovative Work Behavior and Job Involvement among the Employees of Telecom Sector. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. 13(2): 23-29.

Hammond, M.M., Neff, N.L., Farr, J.L., Schwall, A.R., ve Zhao, X. (2011). Predictors of Individual-Level Innovation at Work: A Meta-Analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. 5: 90-105.

Happell, B., Cadeyrn, G.J. ve Platania-Phung, C. (2015). The Construct Validity of The Work-Related Flow Inventory in a Sample of Australian Workers. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 149(1): 42-62.

Happel, B., Gaskin, C.J. ve Platania-Phung, C. (2015). The Construct Validity of the Work-Related Flow Inventory in a Sample of Australian Workers. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*. 149: 42-62.

Harackiewicz, J. (1979). The Effects of Reward Contingency and Performance Feedback on Intrinsic Motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 37: 1352-1363

Harackiewicz, J.M. ve Elliot, A.J. (1998). The Joint Effects of Target and Purpose Goals on Intrinsic Motivation: A Mediation Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 24: 657-689.

Harris, D.J., Vine, S.J. ve Wilson, M.R. (2017). Is Flow Really Effortless? The Complex Role of Effortful Attention. *Sport, Exercise and Performance Psychology*. 6(1): 103-114.

Harimoto, F., Omura, M., Taira, T., Kobashigawa, H. ve Kawabata, M. (2000). The Flow Experience Associated with Mountaineering. *Japan Outdoor Education Journal*. 4(1): 27-37.

Hartmann, A. (2006). The Role of Organizational Culture in Motivating Innovative Behaviour in Construction Firms. *Construction Innovation*. 6(3): 159-172.

Hasan, S. ve Koning, R. (2019). Conversations and Idea Generation: Evidence from a Field Experiment. *Research Policy*. 48(9): 103811.

Hefferon, K.M. ve Ollis, S. (2006). 'Just clicks': An Interpretive Phenomenological Analysis of Professional Dancers' Experience of Flow. *Research in Dance Education*. 7(2): 141-159.

Henderson, S.J. (2004). Product Inventors and Creativity: The Finer Dimensions of Enjoyment. *Creativity Research Journal*. 16(2-3): 293-312.

Heo, J., Lee, Y., Pedersen, P.M. ve McCormick, B.P. (2010a). Daily Experience of Serious Leisure, Flow and Subjective Well-being of Older Adults. *Leisure Studies*. 29(2): 207-225.

Heo, J., Lee, Y., Pedersen, P.M. ve McCormick, B.P. (2010b). Flow Experience in the Daily Lives of Older Adults: An Analysis of the Interaction between Flow, Individual Differences, Serious Leisure, Location, and Social Context. *Canadian Journal on Aging*. 29(3): 411-413.

Hirao, K., Kobayashi, R., Okishima, K. ve Tomokuni, Y. (2011). Influence of Flow Experience during Daily Life on Health-Related Quality of Life and Salivary Amylase Activity in Japanese College Students. *Japon Mesleki ve Afet Tıp Birliği Dergisi-JJOMT*. 59(1): 13-18.

Hirao, K., Kobayashi, R., Okishima, K. ve Tomokuni, Y. (2012). Flow Experience and Health-Related Quality of Life in Community Dwelling Elderly Japanese. *Nursing and Health Sciences*. 14: 52-57.

Ho, L.A. ve Kuo, T.H. (2010). How Can one Amplify the Effect of E-Learning? An Examination of High-Tech Employees' Computer Attitude and Flow Experience. *Computers in Human Behavior*. 26: 23-31.

Hoffman, B.J. ve Woehr, D.J. (2006). A Quantitative Review of the Relationship between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 68(3): 389-399.

Hoffman, D.L. ve Novak, T.P. (2009). Flow Online: Lessons Learned and Future Prospects. *Journal of Interactive Marketing*. 23: 23-34.

Hogarty, K.Y., Hines, C.V., Kromrey, J.D., Ferron, J.M. ve Mumford, K.R. (2005). The Quality of Factor Solutions in Exploratory Factor Analysis: The Influence of Sample Size, Communality, and Overdetermination. *Educational and Psychological Measurement*. 65(2): 202-226.

Hollenbeck, J.R., Williams, C. R. ve Klein, H.J. (1989). An Empirical Examination of the Antecedents of Commitment to Difficult Goals. *Journal of Applied Psychology*. 74: 18-23.

Hooper, D. Coughlan, J. ve Mullen, M.R. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 6(1): 53-60.

Hou, S.T. ve Fan, H.L. (2013). The Relationships among Organizational Belonging, Flow Experience, and Positive Behaviors of Employees in a Beauty Salon Organization. *Management Review*. 32: 131-136.

Howell, J.M., Shea, C.M. ve Higgins, C.A. (2005). Champions of Product Innovations: Defining, Developing, and Validating a Measure of Champion Behavior. *Journal of Business Venturing*. 20(5): 641-661.

Huang, X.T., Wei, Z.D. ve Yu Leung, X. (2020). What You Feel may not be What You Experience: A Psychophysiological Study on Flow in VR Travel Experiences. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*. 25(7): 736-747.

Hsiung, T.L. ve Hsieh, A.T. (2003). Newcomer Socialization: The Role of Job Standardization. *Public Personnel Management*. 32(4): 579-589.

Hsu, C.L. ve Lu, H.P. (2004). Why Do People Play Online Games? An Extended TAM with Social Influences and Flow Experience. *Information & Management*. 41(7): 853-868.

Huang, M.H. (2003). Designing Website Attributes to Induce Experiential Encounters. *Computers in Human Behavior*. 19(4): 425-442.

Hudson, S.D. (1981). Reason and Motivation in Aristotle. *Canadian Journal of Philosophy*. 11(1): 111-135.

Huhtala, H. ve Parzefall, M.R.(2007). A Review of Employee Well-Being and Innovativeness: An Opportunity for Mutual Benefit. *Creativity and Innovation Management*. 16(3): 299-306.

Hurley, R.F. ve Hult, G.T.M. (1988). Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. *Journal of Marketing*. 62(3): 42-54.

Ilies, R., Wagner, D.T., Wilson, K., Ceja, L., Johnson, M., DeRue, S. ve Ilgen, D. (2017). Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. *Applied Psychology*. 66(1): 3-24.

Irak, D.U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklaşımlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Türk Psikoloji Yazıları*.15(30): 12-22.

Jackson, S.A. (1996). Toward a Conceptual Understanding of the Flow Experience in Elite Athletes.*Research Quarterly for Exercise and Sport*. 67(1): 76-90.

Jackson, S.A. ve Eklund, R.C. (2002). Assessing Flow in Physical Activity: The Flow State Scale-2 and Dispositional Flow Scale-2. *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 24: 133-150.

Jackson, S.A. ve Marsh, H.W. (1996). Development and Validation of a Scale to Measure Optimal Experience: The Flow State Scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 18: 17-35.

Jackson, S.A., Kimiecik, J.C., Ford, S. ve Marsh, H.W. (1998). Psychological Correlates of Flow in Sport. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 20(4): 358-378.

Jackson, S.A. (1992). Athletes in Flow: A Qualitative Investigation of Flow States in Elite Figure Skaters. *Journal of Applied Sport Psychology*. 4(2): 161-180.

Jafri, M.H. (2010). Organizational Commitment and Employee's Innovative Behavior A Study in Retail Sector. *Journal of Management Research*. 10(1): 62-68.

Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 73(3): 287-302.

Janssen, O. (2003). Innovative Behaviour and Job Involvement at the Price of Conflict and less Satisfactory Relations with Co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 76: 347-364.

Janssen, O., Van De Vliert, E. ve West, M. (2004). The Bright and Dark Sides of Individual and Group Innovation: A Special Issue Introduction. *Journal of Organizational Behavior*. 25(2): 129-145.

Jarden, A. (2012). Positive Psychologists on Positive Psychology: Todd Kashdan. *International Journal of Well-Being*. 2(2): 72-78.

Javed B., Naquvi, S.M.M.R., Khan, A.K., Arjoon, S. ve Tayyeb, H.H. (2019). Impact of Inclusive Leadership on Innovative Work Behavior: The Role of Psychological Safety. *Journal of Management & Organization*. 25(1): 117-136.

Javed, B., Khan, A.K., Arjoon, S. ve Ul Haque, A. (2018). Openness to Experience, Ethical Leadership, and Innovative Work Behavior. *The Journal of Creative Behavior*. 0(0): 1-13.

Jiménez-Jiménez, D. ve Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, Organizational Learning, and Performance. *Journal of Business Research*. 64(4): 408-417.

Johnson, R.B. ve Onwuegbuzie, A.J. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*. 33(7): 14-26.

Johnson, R.B., Onwuegbuzie, A.J. ve Turner, L.A. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*. 1(2): 112-133.

Johnstone, A. ve Johnston, L. (2005). The Relationship between Organizational Climate, Occupational Type and Workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*. 34(3): 181-188.

Jolliffe, I.T. (1972). Discarding Variables in a Principal Component Analysis 1: Artificial Data. *Journal of the Royal Statistical Society. Series C (Applied Statistics)*. 21(2): 160-173.

Jones, D.C., Hollenhorst, S.J. ve Perna, F. (2003). An Empirical Comparison of the Four Channel Flow Model and Adventure Experience Paradigm. *Leisure Sciences*. 25(1): 17-31.

Jose, S. ve Jose, S.R. (2017). Innovative Work Behaviour: Propositions on Influence from within and without an Individual in the Organisational Context. Asia-Pacific. *Journal of Management Research and Innovation*. 12(3-4): 232-237.

Jose, G. ve Mampilly, S.R. (2015). Relationships among Perceived Supervisor Support, Psychological Empowerment and Employee Engagement in Indian Workplaces. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 30(3): 231-250.

Ishimura, I. ve Kodama, M. (2006). Dimensions of Flow Experience in Japanese College Students Feel, Behave, and Think in Their Daily Lives?. *Journal of Happiness Studies*. 11: 205-223.

Kabat-Zin, J. ve Jacobson, E. (1996). Wherever You Go There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life. *Journal of the International Association Yoga Therapist*. 1(2): 46-59.

Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. (33)4: 692-724.

Kahn, W.A. (1992). To be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*. 45(4): 321-349.

Kalhor, M., Jhatial, A.A. ve Khokhar, S. (2016). The Influence of Extrinsic Motivation on Innovative Work Behaviour with Moderating Role of Quality Culture. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*. 2(1): 120-129.

Kaminski, J. (2011). Diffusion of Innovation Theory. Theory in Nursing Informatics Column. *Canadian Journal of Nursing Informatics*. 6(2): 1-7.

Kamrani, S.N. ve Ganjinia, H. (2017). Innovative Behaviour and Factors Affecting It: The Importance of Innovative Behaviour and Its Dimensions. *Science Arena Publication International Journal of Business Management*. 2(1): 31-34.

Kanadlı, S. ve Karakuş, F. (2016). Formasyon Programının Öğretmen Adaylarının Mesleki Öz Yeterlik İnançlarına ve Tutumlarına Etkisi: Bir Karma Yöntem Araştırması. *Journal of Human Sciences*. 13(3): 3807-3826.

Kanai, A. ve Wakabayashi, M. (2001). Workaholism among Japanese Blue-Collar Employees. *International Journal of Stress Management*. 8: 129-145.

Kanter, R.M. (1988). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*. 10: 169-211.

Kanter, R.M. (2000). When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization Entrepreneurship. *The Social Science View*. 10: 169-211.

Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24: 285-308.

Kasa, M. ve Hassan, Z. (2013). Antecedent and Consequences of Flow: Lessons for Developing Human Resources. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 97: 209-213.

Kasa, M. ve Hassan, Z. (2016). Flow Experience and Organizational Citizenship Behaviour among Hotel Employees: Moderating Effect of Socio-Cultural Factor. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 224: 101-108.

Kasa, M. ve Hassan, Z. (2017). The Relationship of Burnout Dimensions with Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Bank Employees in Sarawak: Mediating Role of Flow Experience. *International Journal of Business and Society*. 18(4): 685-669.

Kasa, M., Hassan, Z., Ng., J., Busari, A.H., Norsyamimi, M.M.N. ve Nor, M. (2020). Role of Flow between Job Demand and Job Resources among the Hotel Employees in Sarawak. *International Journal of Business and Society*. 21(1): 168-182.

Kaşlı, M. (2007). İş Özellikleri Modelinin Otel İşletmelerinde Uygulanabilirliğine Yönelik Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8(2): 159-174.

Kaur, K.D. ve Gupta, V. (2016). The Impact of Personal Characteristics on Innovative Work Behaviour: An Exploration into Innovation and Its Determinants amongst Teachers. *The International Journal of Indian Psychology*. 3(3): 158-172.

Kawabata, M., Mallett, C.J. ve Jackson, S.A. (2008). The Flow State Scale-2 and Dispositional Flow Scale-2: Examination of Factorial Validity and Reliability for Japanese Adults. *Psychology of Sport and Exercise*. 9(4): 465-485.

Kee, Y.H. ve Wang, C.J. (2008). Relationships between Mindfulness, Flow Dispositions and Mental Skills Adoption: A Cluster Analytic Approach. *Psychology of Sport and Exercise*. 9(4): 393-411.

Kelly, J.R. ve Barsade, S. (2011). Mood and Emotions in Small Groups and Work Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 86(1): 99-130.

Kennedy, P., Miele, D.B. ve Metcalfe, J. (2014). The Cognitive Antecedents and Motivational Consequences of the Feeling of being in the zone. *Consciousness and Cognition*. 30: 48-61.

Khan, S.K., Li, G. ve Ali, N.(2017). Impact of Intrinsic Motivation Factors; Enjoyment, Autonomy and Impulsiveness on Youth Consumer's Multitasking with MultiScreens. *International Journal of U- and E- Service, Science and Technology*. 10(2): 11-22.

Kheng, Y.K., Mahmood, R. ve Beris, S.J.H. (2013). A Conceptual Review of Innovative Work Behavior in Knowledge Intensive Business Services among Knowledge Workers in Malaysia. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. 3(2): 93-95.

Khodakarami, P. ve Zakaria, Z. (2015). The Relationship between Innovative Behavior and Sustainable Development. *European Journal of Business and Management*. 7(23): 160-170.

Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*. 6(1): 1-48.

Kıroğlu, İ, ve Albayrak, R.S. (2017). Yaratıcı Endüstrilerde Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin Yöneticilere Uygulanması ve Doğrulanması: Reklamcılık Sektörü Örneği. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*. 35(35): 11-122.

Kiili, K. (2005). Content Creation Challenges and Flow Experience in Educational Games: The IT Emperor Case. *The Internet and Higher Education*. 8(3): 183-198.

Kiili, K., Freitas, S.I., Arnab, S. ve Lainema, T. (2012). The Design Principles for Flow Experience in Educational Games. *Procedia Computer Science*. 15: 78-91.

Kiili, K., Lainema, T., Freitas, S.D. ve Arnab, S. (2014). Flow Framework for Analyzing the Quality of Educational Games. *Entertainment Computing*. 5(4): 367-377.

Kim, W. ve Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*. 9: 1-16.

Kimiecik, J.C. ve Stein, G.L. (1992). Examining Flow Experience in Sport Contexts: Conceptual Issues and Methodological Concerns. *Journal of Applied Sport Psychology*. 4(2): 144-160.

King, N. (1992). Modelling the Innovation Process: An Empirical Comparison of Approaches. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 65(2): 89-100.

Kipp, T. (2010). What Do People Want from Their Jobs? The Big Five, Core Self-Evaluation and Work Motivation. *International Journal of Selection and Assessment*. 18(1): 28-39.

Kirk, R.E. (1968). Experimental Design: Procedures for the Behavioral Sciences. Belmont, CA: Brooks/Cole Publishing Co. 45(5): 55.

Klaeijssen, A., Vermeulen, M. ve Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behaviour: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 62(5): 769-782.

Klein, K.J. ve Knight, A.P. (2005). Innovation Implementation: Overcoming the Challenge. *Current Directions in Psychological Science*.14: 243-246.

Klein, K.J. ve Sorra, J.S. (1996). The Challenge of Innovation Implementation. *Academy of Management Review*.21: 1055-1080.

Kleysen, R.F. ve Street, C.T. (2001). Toward a Multi-Dimensional Measure of Individual Innovative Behavior. *Journal of Intellectual Capital*. 2(3): 284-296.

Knight, K.E. (1967).A Descriptive Model of the Intra-Firm Innovation Process. *The Journal of Business*. 40(4): 478-496.

Kocaman Karoğlu, A. (2015). Öğretim Teknolojileri Alanında Karma Yöntem Çalışmaları Analizi: 2005-2015 Arası. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(2): 353-369.

Koçoğlu Sazkaya, M. ve Dede, Y.E. (2018). The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark İstanbul. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 8(1): 55-82.

Kopelman, R.E., Prottas, D.J. ve Falk, D.W. (2012). Further Development of a Measure of Theory X and Y Managerial Assumptions. *Journal of Managerial Issues*. 24(4): 450-470.

Kornish, L.J. ve Hutchinson-Krupat, J. (2017). Research on Idea Generation and Selection: Implications for Management of Technology. *Production and Operations Management Society*. 26(4): 633-651.

Koudelková, P. ve Milichovský, P. (2015). Successful Innovation by Motivation. *Verslas Teorija ir Praktika*. 16(3): 223-230.

Koufaris, M., Kambil, A. ve Labarbera, A.L. (2001). Consumer Behavior in Web-Based Commerce: An Empirical Study. *International Journal of Electronic Commerce*. 6(2): 115-138.

Krause, D.E. (2004). Influence-Based Leadership as a Determinant of the Inclination to Innovate and of Innovation-Related Behaviors: An Empirical Investigation. *Leadership Quarterly*. 15(1): 79-102.

Krueger, N.F., Reilly, M.D. ve Carsrud, A.L. (2000). Competing Models of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Business Venturing*. 15: 411-432.

Kumar, B. (2012). Theory of Planned Behaviour Approach to Understand the Purchasing Behaviour for Environmentally Sustainable Products. *Indian Institute of Management*. 1-43.

Kuo, T.H. ve Ho, L.A. (2010). Individual Differences and Job Performance: The Relationship among Personal Factors, Job Characteristics, Flow Experience, and Service Quality. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 38(4): 531-552.

Kwakman, K. (2003). Factors Affecting Teachers' Participation in Professional Learning Activities. *Teaching and Teacher Education*. 19(2): 149-170.

Laguna, M., Walachowska, K., Gorgievski-Duijvesteijn, M.J. ve Moriano, J.A. (2019). Authentic Leadership and Employees' Innovative Behaviour: A Multilevel Investigation in Three Countries. *Environmental Research and Public Health*. 16(4201): 2-17.

Lambert, J., Chapman, J. ve Lurie, D. (2013). Challenges to the Four-Channel Model of Flow: Primary Assumption of Flow Support the Moderate Challenging Control Channel. *The Journal of Positive Psychology*. 8(5): 395-403.

Lambert, L., Passmore, H.A. ve Holder, M.D. (2015). Foundational Frameworks of Positive Psychology: Mapping Well-Being Orientations. *Canadian Psychology*. 56(3): 311-321.

Laurence, G.A., Fried, Y., Yan, V. ve Li, Jie. (2020). Enjoyment of Work and Driven to Work as Motivations of Job Crafting: Evidence from Japan and China. *Japanese Psychological Research*. 62(1): 1-13.

Laursen, K. ve Foss N.J. (2003). New Human Resource Management Practices, Complementarities and the Impact on Innovation Performance. *Cambridge Journal of Economics*. 27(2): 243-63.

Law, M. (2002). Participation in the Occupations of Everyday Life. *Distinguished Scholar Lecture*. 56(6): 640-649.

Lawler, E.D. ve Suttle, J.L. (1973). Expectancy Theory and Job Behaviour. *Organizational Behaviour and Human Performance*. 9: 482-503.

Leahy, K., Daly, S.R., McKilligan, S. ve Seifert, C.M. (2018). Supporting Idea Generation with Design Tools: Nesting Design Heuristics within Morphological Analysis. *The Global Journal of Engineering Education (GJEE)*. 20(3): 159-170.

Lee, K.H. ve Hyun, S.S. (2016). An Extended Model of Employees' Service Innovation Behavior in the Airline Industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(8): 1622-1648.

Lee, M.T. ve Raschke, R.L. (2016). Understanding Employee Motivation and Organizational Performance: Arguments for a Set-Theoretic Approach. *Journal of Innovation & Knowledge*. 1(3): 162-169.

Lee, Y.H., Hsieh, Y.C. ve Hsu, C.N. (2011). Adding Innovation Diffusion Theory to the Technology Acceptance Model: Supporting Employees' Intentions to Use E-Learning Systems. *Educational Technology & Society*. 14(4): 124-137.

Leech, N.L. ve Onwuegbuzie, A.J. (2009). A Typology of Mixed Methods Research Designs. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*. 43: 265-275.

Leonga, C.T. ve Raslib, A. (2014). The Relationship between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 129: 592-600.

Leung, K., Chen, Z., Zhou, F. ve Lim, K. (2014). The Role of Relational Orientation as Measured by Face and Renqing in Innovative Behavior in China: An Indigenous Analysis. *Asia Pacific Journal of Management*. 31(1): 105-126.

Lewis, S. (2003). The Integration of Paid Work and the Rest of Life: Is Post-Industrial Work the New Leisure?. *Leisure Studies*. 22(4): 343-355.

Lhuillery, S. ve Pfister, E. (2009). R&D Cooperation and Failures in Innovation Projects: Empirical Evidence from French CIS Data. *Research Policy*. 38(1): 45-57.

Li, C.C. ve Liu, C.H. (2008). Employee Empowerment, Innovative Behavior and Job Productivity of Public Health Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*. 45(10): 1442-1448.

Li, M. ve Hsu, C.H.C. (2016). A Review of Employee Innovative Behavior in Services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(12): 2820-2841.

Li, W. (2010). Virtual Knowledge Sharing in a Cross-Cultural Context. *Journal of Knowledge Management*. 14(1): 38-50.

Li, X. ve Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*. 7: 446-450.

Liao, L.F. (2006). A Flow Theory Perspective on Learner Motivation and Behavior in Distance Education. *Distance Education*. 27(1): 45-62.

Li-Chuan, C., Chen-Lin, L., Kuo-Chung, H. ve Jin-Hung, L.(2013). How Personality Traits Mediate the Relationship between Flow Experience and Job Performance. *Journal of Management Studies*.8: 33-46.

Liikkanen, L.A. ve Perttula, M.K. (2008). Inspiring Design Idea Generation: Insights From a Memory-Search Perspective. *Journal of Engineering Design*. 21(5): 545-560.

Lin, C.P. ve Joe, S.W. (2012). To Share or not to Share: Assessing Knowledge Sharing, Interemployee Helping, and Their Antecedents among Online Knowledge Workers. *Journal of Business Ethics*. 108: 439-449.

Lin, H.C. ve Lee, D.Y. (2017). A Study of the Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by a Cross-Level

Examination. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*. 13(7): 3463-3478.

Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A. M. (2006). Positive Psychology: Past, Present, and (Possible) Future. *The Journal of Positive Psychology*. 1(1): 3-16.

Livingstone L.P., Nelson D.L. ve Barr S.H. (1997). Person-Environment Fit and Creativity: An Examination of Supply-Value and Demand-Ability Versions of Fit. *Journal of Management*. 23(2): 119-146.

Llorens, S., Salanova, M. ve Rodríguez, M.A. (2012). How is Flow Experienced and by Whom? Testing Flow among Occupations. *Stress and Health*. 29: 125-137.

Loasby, B.J. (2002). Evolution and Institutions: A Cognitive Perspective. *Journal of Economics and Business*. V(1): 27-45.

Locke, E.A., Shaw, K.N., Saari, L.M. ve Latham, G.P. (1981). Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*. 90(1): 125-152.

Lomberg, C., Kollmann, T. ve Stockmann, C. (2017). Different Styles for Different Needs-The Effect of Cognitive Styles on Idea Generation. *Creativity and Innovation Management*. 26(1): 49-59.

Løvøll, H.S. ve Vittersø, J. (2012). Can Balance be Boring? A Critique of the "Challenges Should Match Skills" Hypothesis in Flow Theory. *Social Indicators Research*. 115: 117-136.

Lukeš, M. ve Stephen, U. (2017). Measuring Employee Innovation: A Review of Existing Scales and the Development of the Innovative Behavior and Innovation

Support Inventories across Cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 23(1): 136-158.

Lyubomirsky, S., King, L. ve Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?. *Psychological Bulletin*. 131: 803-850.

MacCallum, R.C., Widaman, K., Zhang, S. ve Hong, S. (1999). *Sample Size in Factor Analysis*. *Psychological Methods*. 4(1): 84-99.

Macey, W.H, ve Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*. 1: 3-30.

Macovei, O. (2015). Applying the Theory of Planned Behavior in Predicting Proenvironmental Behaviour: The Case of Energy Conservation. *Acta Universitatis Danubius. (Economica)*. 11(4): 15-32.

Maeran, R. ve Cangiano F. (2013). Flow Experience and Job Characteristics: Analyzing the Role of Flow in Job Satisfaction. *TPM*. 20(1): 13-26.

Magyaródi, T. ve Oláh, A. (2015). A Cross-Sectional Survey Study about the Most Common Solitary and Social Flow Activities to Extend the Concept of Optimal Experience. *Europe's Journal of Psychology*. 11(4): 632-650.

Marty-Dugas, J. ve Similek, D. (2020). The Relations between Smartphone Use, Mood, and Flow Experience. *Personality and Individual Differences*. 164(109966): 1-9.

McKelvie, A., Brattström, A. ve Wennberg, K. (2017). How Young Firms Achieve Growth: Reconciling the Roles of Growth Motivation and Innovative Activities. *Small Business Economy*. 49: 273-293.

Matis, G. Birbilis, T. ve Kontogianidis, K. (2009). Glasgow Coma Scale and APACHE II System Data-are They Normally Distributed?. *Chirurgia (Bucharest, Romania: 1990)*. 104(1):73-78.

Mäkikangas, C.A., Bakker, A.B., Aunola, K. ve Demerouti, E. (2010). Job Resources and Flow at Work: Modelling the Relationship via Latent Growth Curve and Mixture Model Methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 795-814.

Manzano, Ö., Theorell, T. Harmat, L. ve Ullén, F. (2010). The Psychophysiology of Flow During Piano Playing. *Emotion*. 10(3): 301-311.

Maqbool, S., Černe, M. ve Bortoluzzi, G. (2019). Micro-foundations of Innovation: Employee Silence, Perceived Time Pressure, Flow and Innovative Work Behaviour. *European Journal of Innovation Management*. 22(1): 125-145.

Martin, J.J. ve Gill, D.L. (1991). The Relationships among Competitive Sport Orientation, Sport-Confidence, Self-Efficacy, Anxiety, and Sport Performance. *Journal of Sport & Exercise Psychology*. 13(2): 149-159.

Maslow, A.H. (1962). Lessons from the Peak-Experiences. *Research Article*. 2(1): 9-18.

Masrek, M.N., Noordin, S., Yusof, N.I. ve Shuhidan, S.M. (2017). The Effect of Job Design on Innovative Work Behavior. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology (IJMET)*. 8(8): 311-323.

Mathibe, I. (2008). Expectancy Theory and Its Implications for Employee Motivation. *Academic Leadership: The Online Journal*. 6(3): Article 8.

May, D.R., Gilson, R.L. ve Harter, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77: 11-37.

McCaffrey, T. (2012). Innovation Relies on the Obscure: A Key to Overcoming the Classic Problem of Functional Fixedness. *Psychological Science*. 23(3): 215-218.

McInman, A.D. ve Grove, R.J. (1991). Peak Moments in Sport: A Literature Review. *Quest*. 43(3): 333-351.

Messmann, G. ve Mulder, R.H. (2011). Innovative Work Behaviour in Vocational Colleges: Understanding How and Why Innovations are Developed. *Vocations and Learning*. 4(1): 63-84.

Messmann, G. ve Mulder, R.H. (2012). Development of a Measurement Instrument for Innovative Work Behavior as a Dynamic and Context-Bound Construct. *Human Resource Development International*. 15(1): 43-59.

Messmann, G., Mulder, R.H. ve Gruber, H. (2010). Relations between Vocational Teachers' Characteristics of Professionalism and Their Innovative Work Behaviour. *Empirical Research in Vocational Education and Training*. 2(1): 21-40.

Mete, E.S. (2017). The Path Extended from Organizational Culture to Innovative Work Behavior: A Research on a Defense Company. *Journal of Business Research-Turk*. 9(1): 403-428.

Millet, C., Oget, D. ve Cavallucci, D. (2017). Open the 'Black Box' Creativity and Innovation: A Study of Activities in R&D Departments. Some Prospects for

Engineering Education. *European Journal of Engineering Education*. 42(6): 1000-1024.

Moriarty, J. (2019). *Learning in the Flow of Work*.

Mirlohi, M., Egbert, J. ve Ghonsooly, B. (2011). Flow in Translation: Exploring Optimal Experience for Translation Trainees. *Target*. 23(2): 251-271.

Moneta, G.B. (2012). Opportunity for Creativity in the Job as a Moderator of the Relation between Trait Intrinsic Motivation and Flow in Work. *Motivation and Emotion*. 36: 491-503.

Moneta, G.B. ve Csikszentmihalyi, M. (1996). The Effect of Perceived Challenges and Skills on the Quality of Subjective Experience. *Journal of Personality*. 64(2): 275-310.

Montoya, A.K. ve Hayes, A.F. (2017). Two-Condition Within-Participant Statistical Mediation Analysis: A Path-Analytic Framework. *Psychological Methods*. 22(1): 6-27.

Morrison, E.W. ve Phelps, C.C. (1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Changes at Work. *Academy of Management Journal*. 42(4): 403-419.

Mumford, M.D. (2000). Managing Creative People: Strategies and Tactics for Innovation. *Human Resources Management Review*. 10(3): 313-351.

Mumford, M.D. ve Gustafson, S.B. (1988). Creativity Syndrome: Integration, Application, and Innovation. *Psychological Bulletin*. 103(1): 27-43.

Mumford, M.D., Baughman, W.A., Supinski, E.P. ve Maher, M.A. (1996). Process Based Measures of Creative Problem-Solving Skills: Information Encoding. *Creativity Research Journal*. 9(1): 77-88.

Munir, R. ve Beh, L.S. (2016). Do Personality Traits Matter in Fostering Innovative Work Behavior?. *The Social Sciences*.11(18): 4393-4398.

Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. ve Spiller, N. (2013). Promoting Professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: The Moderating Role of Social Capital. *Journal of Knowledge Management*. 17(4): 527-544.

Mura, M., Lettieri, E., Spiller, S. ve Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening the Black Box. *International Journal of Engineering Business Management*. 4(39): 1-10.

Müceldili, B., Tatar, B. ve Erdil, O. (2019). Çalışanlarda Akış Deneyimi Oluşturulması: İş Biliş Envanteri ve İçsel Statünün Önemi Açısından Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 11(4): 2845-2855.

Nagar, J.G., Guha, P.S. ve Chandra, A.K. (2016). Alderfer ERG Theory: An Approach to Meet Retailer's Need to Motivate Consumers. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*. 4(7): 74-82.

Nah, F.F.H., Eschenbrenner, B., Zeng, Q., Telaprolu, V.R. ve Sepehr, S. (2014). Flow in Gaming: Literature Synthesis and Framework Development. *International Journal of Information Systems and Management*. 1(1/2): 83-124.

Nešić, M., Srdić, V., Kovačević, J. ve Fratrić, F. (2014). The Importance of Study the Concept of Flow in Sport. *Research in Physical Education, Sport and Health*. 3(1): 143-150.

Nevicka, B., Ten Velden, F.S., De Hoogh, A.H.B. ve Van Vianen, A.E.M. (2011). Reality at Odds with Perceptions: Narcissistic Leaders and Group Performance. *Psychological Science*. 22(10): 1-6.

Ngan, P.T. (2015). Organizational Innovativeness: Motivation in an Employee's Innovative Work Behaviour. *Scientific Bulletin-Economic Sciences*. 14(Special Issue ETAEc): 86-97.

Nielsen, K. ve Cleal, B. (2010). Predicting Flow at Work: Investigating the Activities and Job Characteristics that Predict Flow States at Work. *Journal of Occupational Health Psychology*. 15(2): 180-90.

Niesen, W., Hootegeem, A.V., Elst, T.V., Battistelli, A. ve De Witte, H. (2018). Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychologica Belgica*. 57(4): 174-189.

Nijstad, B.A. ve De Dreu, C.K.W. (2002). Creativity and Group Innovation. *Applied Psychology: An International Review*. 51: 400-406.

Nijstad, B.A. ve Stroebe, W. (2006). How the group Affects the Mind: A Cognitive Model of Idea Generation in Groups. *Personality and Social Psychology Review*. 10: 186-213.

Nijstad, B.A., Stroebe, W. ve Lodewijx, H.F.M. (2003). Production Blocking and Idea Generation: Does Blocking Interfere with Cognitive Processes?. *Journal of Experimental Social Psychology*. 39: 531-548.

Norman, D.A. (2010). Optimal Flow. *Arts Education Policy Review*. 97(4): 35-38.

Novak, T.P. ve Hoffman, D.L. (1997). Measuring the Flow Experience among Web Users. *Interval Research Corporation*. 1-35.

Odoardi, C. (2015). The Relationship between Proactive Goal Generation and Innovative Behaviour at Work. *Journal of Management Development*. 34(5): 553-565.

Odoardi, C., Battistelli, A. ve Montani, F. (2010). Can Goal Theories Explain Innovative Work Behaviour? The Motivating Power of Innovation-Related Goals. *BPA-Applied Psychology Bulletin*. 261-262: 3-17.

Ohly, S., Sonnentag S. ve Pluntke F. (2006). Routinization, Work Characteristics and Their Relationships with Creative and Proactive Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*. 27: 257-279.

Olakitan, O.O. (2011). An Examination of the Impact of Selected Personality Traits on the Innovative Behaviour of Entrepreneurs in Nigeria. *International Business and Management*. 3(2): 112-121.

Oldham, G.R. ve Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*. 39(3): 607-634.

Örücü, E. ve Çınar, B. (2019). Pozitif Psikolojik Sermayenin Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2): 287-299.

Özdemir, A.S. ve Ayyıldız Durhan, T. (2020). Understanding Flow Experiences in Professional Athletes. *European Journal of Education Studies*. 7(2): 155-171.

Özüdoğru, G. ve Çakır, H. (2014). Öğretim Elemanlarının Bilişim Teknolojileri Kullanımında Öğretmen Adaylarına Model Olma Farkındalıklarının İncelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 15(2): 207-226.

Pala, O. ve Turan, N. (2020). Yenilikçi Davranış Ölçeğinin (YDÖ) Türkiye'ye Uyarlama Çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20(3): 65-80.

Palazzeschi, L., Bucci, O. ve Di Fabio, A. (2018). Re-thinking Innovation in Organizations in the Industry 4.0 Scenario: New Challenges in a Primary Prevention Perspective. *Frontiers in Psychology*. 9.

Panebianco-Warrens, C. (2014). Exploring the Dimensions of Flow and The Role of Music in Professional Ballet Dancers. *Muziki: Journal of Music Research in Africa*. 11(2): 58-78.

Park, Y.K., Song, S.J. Yoon, S.W. ve Kim, J. (2013). Learning Organization and Innovative Behavior. *European Journal of Training and Development*. 38(1): 75-94.

Parker, S.K. ve Collins, C.G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*. 36(3): 633-662.

Parker, S.K., Williams, H.M. ve Turner, N. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*. 91(3): 636-652.

Paulus, P.B. (2002). Different Ponds for Different Fish: A Contrasting Perspective on Team Innovation. *Applied Psychology: An International Review*. 51(3): 394-399.

Peers, C.E., Diezmann, C.M. ve Watters, J.J. (2003). Supports and Concerns for Teacher Professional Growth During the Implementation of a Science Curriculum Innovation. *Research in Science Education*. 33: 89-110.

Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L.M., Stupnisky, R.H. ve Perry, R.P. (2010). Boredom in Achievement Settings: Exploring Control-Value Antecedents and Performance Outcomes of a Neglected Emotion. *Journal of Educational Psychology*. 102(3): 531-549.

Peralta, C.F., Saldanha, M.F., Lopes, P.N., Lourenço, P.R. ve Pais, L. (2019). Does Supervisor's Moral Courage to Go Beyond Compliance have a Role in the Relationships between Teamwork Quality, Team Creativity, and Team Idea Implementation?. *Journal of Business Ethics*. Publisbed Online.

Perdomo-Ortiz, J., González-Benito J. ve Galende J. (2006). Total Quality Management as a Forerunner of Business Innovation Capability. *Technovation*. 26: 1170-1185.

Pérez-Bustamante, G. (1999). Knowledge Management in Agile Innovative Organisations. *Journal of Knowledge Management*. 3(1): 6-17.

Perry-Smith, J.E. ve Shalley, C.E. (2003). The Social Side of Creativity: A Static and Dynamic Social Network Perspective. *Academy of Management Review*. 28: 89-106.

Perschel, A. (2010). Work-Life Flow: How Individuals, Zappos, and Other Innovative Companies Achieve High Engagement. *Published Online in Wiley Inter Science Global Business and Organizational Excellence*. 29(5): 17-30.

Perttula, A., Kiili, K. Lindstedt, A. ve Tuomi, P. (2017). Flow Experience in Game Based Learning-A Systematic Literature Review. *International Journal of Serious Games*. 4(1): 57-72.

Peters, P., Putsma, E., Van der Heijden, B.I.J. M., Bakker, A.B. ve Bruijn, T. (2014). Enjoying New Ways to Work: An HRM-Process Approach to Study Flow. *Human Resource Management*. 53(2): 271-290.

Prieto, I.M. ve Pérez-Santana, M.P. (2014). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personnel Review*. 43(2): 184-208.

Primus, D.J. ve Sonnenburg, S. (2018). Flow Experience in Design Thinking and Practical Synergies with Lego Serious Play. *Creativity Research Journal*. 30(1): 104-112.

Preacher, K.J. ve Hayes, A.F. (2004). SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments and Computer*. 36 (4): 717-731.

Privette, G. (1983). Peak Experience, Peak Performance and Flow: A Comparative Analysis of Positive Human Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*. 45(6): 1361-1368.

Procci, K., Singer, A.R., Levy, K.R. ve Bowers, C. (2012). Measuring the Flow Experience of Gamers: An evaluation of the DFS-2. *Computers in Human Behavior*. 28: 2306- 2312.

Potosky, D. (2002). A Field Study of Computer Efficacy Beliefs as an Outcome of Training: The Role of Computer Playfulness. *Computer Knowledge, and Performance During Training, Computers in Human Behavior*. 18(3): 241-255.

Purvis, L., Gosling, J. ve Naim, M. M. (2014). The Development of a Lean, Agile and Leagile Supply Network Taxonomy Based on Differing Types of Flexibility. *International Journal of Production Economics*. 151: 100-111.

Putra, E.D., Cho, S. ve Liu J. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation on Work Engagement in the Hospitality Industry: Test of Motivation Crowding Theory. *Tourism and Hospitality Research*. 0(0): 1-14.

Quinn, R.W. (2005). Flow in Knowledge Work: High Performance Experience in the Design of National Security Technology. *Administrative Science Quarterly*. 50(4): 610-641.

Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. ve Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects. *Creativity and Innovation Management*. 23(4): 400-414.

Rahman, A.A.A., Panatik, S.A. ve Alias, R.A. (2014). The Influence of Psychological Empowerment on Innovative Work Behavior among Academia in Malaysian Research Universities. *International Proceedings of Economics Development and Research (IPEDR)*. 78(21): 108-112.

Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T. ve Sardesai, R. (2005). Determinants of Innovative Work Behaviour: Development and Test of an Integrated Model. *Creativity and Innovation Management*. 14(2): 142-150.

Rana, S. (2015). High-Involvement Work Practices and Employee Engagement. *Human Resource Development International*. 18(3): 308-316.

Rank, J., Pace, V.L. ve Frese, M. (2004). Three Avenues for Future Research on Creativity, Innovation, and Initiative. *Applied Psychology: An International Review*. 53(4): 518-528.

Ratnaningsih, I.Z., Prasetyo, A.R. ve Prihatsanti, U. (2016). Predicting Innovative Behavior among Employees in a Manufacturing Company: The Role of Psychological Capital. *Anima*. 31(2): 84-90.

Reeve, J. (1989). The Interest-Enjoyment Distinction in Intrinsic Motivation. *Motivation and Emotion*. 13(2): 83-103.

Reynolds, F. ve Prior, S. (2006). Creative Adventures and Flow in Art-making: A Qualitative Study of Women Living with Cancer. *The British Journal of Occupational Therapy*. 69(6): 255-262.

Rha, I., Williams, M.D. ve Heo, G. (2005). Optimal Flow Experience in Web-Based Instruction. *Asia Pacific Education Review*. 6(1): 50-58.

Riaz, S., Xu, Y. ve Hussain, S. (2018). Understanding Employee Innovative Behavior and Thriving at Work: A Chinese Perspective. *Administrative Sciences*. 8(46): 1-14.

Rich, G.J. (2016). Flow and Optimal Experience: Methodological Implications for Internationalizing and Contextualizing a Positive Psychology Concept. PART 1. (*Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov*). *Vestnik Rossiyskogo Üniversitesi Bülteni*. 2: 1-17.

Rietzschel, E.F., Nijstad, B.A. ve Stroebe, W. (2010). The Selection of Creative Ideas After Individual Idea Generation: Choosing between Creativity and Impact. *British Journal of Psychology*. 101: 47-68.

Ritter, S.M., Baaren, R.B. ve Dijksterhuis, A. (2012) Creativity: The Role of Unconscious Processes in Idea Generation and Idea Selection. *Thinking Skills and Creativity*. 7: 21-27.

Rivkin, W., Diestel, S. ve Schmidt, K.H. (2018). Which Daily Experiences can Foster Well-Being at Work? A Diary Study on the Interplay between Flow Experiences, Affective Commitment, and Self-Control Demands. *Journal of Occupational Health Psychology*. 23(1): 99-111.

Roberts, P.W. (2006). Product Innovation, Product-Market Competition and Persistent Profitability in the U.S. Pharmaceutical Industry. *Strategic Management Journal*. 20: 655-670.

Robertson, P.J. (1994). The Relationship between Work Setting and Employee Behaviour: A Study of a Critical Linkage in the Organizational Change Process. *Journal of Organizational Change Management*. 7(3): 22-43.

Robertson, T.S. (1967). The Process of Innovation and the Diffusion of Innovation. *Journal of Marketing*. 31: 14-19.

Rodríguez-Sánchez, A.M., Schaufeli, W., Salanova, M., Cifre, E. ve Sonnenschein, M. (2011). Enjoyment and Absorption: An Electronic Diary Study on Daily Flow Patterns. *An International Journal of Work, Health & Organisations. Work & Stress*. 25(1): 75-92.

Rogatko, T.P. (2009). The Influence of Flow on Positive Affect in College Students. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*. 10(2): 133-148.

Ross, S.R. ve Keiser, H.N. (2014). Autotelic Personality Through a Five-Factor Lens: Individual Differences in Flow-Propensity. *Personality and Individual Differences*. 59: 3-8.

Rossberger, R.J. (2014). National Personality Profiles and Innovation: The Role of Cultural Practices. *Creativity and Innovation Management*. 23(3): 331-348.

Runco, M.A. (2004). Creativity. *Annual Review of Psychology*. 55: 657-687.

Ryan, R.M. ve Deci, E.L. (2000). Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55(1): 68-78.

Saar, L., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P. ve Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference?. *Personality and Individual Differences*. 40: 521-532.

Sackett, A.M., Meyvis, T., Nelson, L.D., Converse, B.A. ve Sackett, A.L. (2010). You're Having Fun When Time Flies: The Hedonic Consequences of Subjective Time Progression. *Psychological Science*. 21(1): 111-117.

Saeed, B.B., Afsar, B., Shahjehan, A. ve Shah, S.I. (2019). Does Transformational Leadership Foster Innovative Work Behavior?: The Roles of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Economic Research Ekonomska Istraživanja*. 32(1): 254-281.

Salanova, M., Bakker, A. ve Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*. 7(1): 1-22.

Salin, D. (2003). Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*. 56(10): 1213-1232.

Salisbury, J.H. ve Tomlinson, P. (2016). Reconciling Csikszentmihalyi's Broader Flow Theory with Meaning and Value in Digital Games. *ToDiGRA-Transactions of the Digital Games Research Association*. ETC Press. 55-76.

Sameer, Y. ve Ohly, S. (2017). Innovative Behavior of Employees: A model of Antecedents and Consequences, A Deeper Look at Psychological and Organizational Factors. *Faculty of Management Technology. Working Paper No. 45*.

Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N. Groeneveld, S. ve Groeneveld, C. (2010). How to Support Innovative Behaviour? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices. *Technology and Investment*. 1: 59-68.

Sanders, K., Moorkamp, M., Torka, N., Groeneveld, S. ve Groeneveld, C. (2013). How to Support Innovative Behavior?. *Technology and Investment*. 32(1): 59-68.

Saraç, M., Efil, İ. ve Eryılmaz M. (2014). A Study of the Relationship between Person-Organization Fit and Employee Creativity. *Management Research Review*. 37(5): 1-23.

Saraçlı, S. (2011). Faktör Analizinde Yer Alan Döndürme Metotlarının Karşılaştırmalı İncelenmesi Üzerine Bir Uygulama. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 1(3): 22-26.

Sarkar, P. ve Chakrabarti, A. (2017). A Model for the Process of Idea Generation. *The Design Journal and an International Journal for All Aspects of Design*. 20(2): 239-257.

Schaufeli, W.B., ve Bakker, A.B. (2010). Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. 12: 10-24.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 3: 71-92.

Schaufeli, W.B., Shimazu, A. ve Taris, T.W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*. 43(4): 320-348.

Schmid, I. (2015). *CQ, Mindfulness & Flow-Experience*. CQ Contact Improvisation Newsletter. 40(1): 1-8.

Schmidt, S.C.E., Gnam, J.P., Kopf, M., Rathgeber, T. ve Woll, A. (2020). The Influence of Cortisol, Flow, and Anxiety on Performance in E-Sports: A Field Study. *BioMed Research International*. e9651245.

Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*. 40(3): 437-453.

Schuh, S.C., Zhang, X., Morgeson, F.P., Tian, P. ve Van Dick, R. (2018). Are You Really Doing Good Things in Your Boss's Eyes? Interactive Effects of Employee

Innovative Work Behavior and Leader-Member Exchange on Pervisory Performance Ratings. *Human Resource Management*. 57(1): 397-409.

Schukajlow, S. ve Rakoczy, K. (2016). The Power of Emotions: Can Enjoyment and Boredom Explain Theimpact of Individual Preconditions and Teaching Methods on Interestand Performance ,n Mathematics?. *Learning and Instruction*. 44: 117-127.

Schüler, J. ve Brunner, S. (2009). The Rewarding Effect of Flow Experience on Performance in a Marathon Race. *Psychology of Sport and Exercise*. 10(1): 168-174.

Schüler, R.S. ve Jackson, S.E. (1987). Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices. *The Academy of Management Executive*. 1(3): 207-219.

Schweizer, T.S. (2006). The Psychology of Novelty-Seeking, Creativity and Innovation: Neurocognitive Aspects within a Work-Psychological Perspective. *Creativity and Innovation Management*. 15(2): 164-172.

Scott, S.G. ve Bruce, R.A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*. 37: 580-607.

Scott, S.G. ve Bruce, R.G. (1988). Following the Leader in R&D: The Joint Effect of Subordinate Problem-Solving Style and Leader-Member Relations on Innovative Behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 45(1): 3-10.

Seifert, T. ve Hedderson, C. (2010) Intrinsic Motivation and Flow in Skateboarding: An Thnographic Study. *Journal Happiness Studies*. 11: 277-292.

Seligman, M. (2002). Authentic Happiness. *Reclaiming Children and Youth*.13(1): 59-60.

Setiawan, R., Tirsa, G. ve Eliyana, A. (2020). Boosting Innovative Work Behavior on Local Branded Fashion. *The Evidence From Indonesia*. 25(2): 66-74.

Sezgin, O.B., Uçar, Z. ve Duygulu, E. (2015). Güven ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisinde Bilgi Paylaşımının Aracılık Rolü. *İşletme Fakültesi Dergisi*. 16(2): 1-20.

Shalley, C.E. ve Gilson, L.L. (2004). What Leaders Need to Know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*.15: 33-53.

Shalley, C.E., Zhou, J. ve Oldham, G.R. (2004). The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should We Go from Here?. *Journal of Management*. 30(6): 933-958.

Shane, S. (2003). A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus. Cheltenham: Edward Elgar (New Horizons in Entrepreneurship). *International Small Business Journal Copyright*. 22(2): 206-216.

Sharma, P. ve Chrisman, J.J. (1999). Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 23(3): 11-27.

Sharma, S.K., Gupta, J.N. ve Wickramasinghe, N. (2005). A Framework for Building a Learning Organization in the 21st Century. *International Journal of Innovation and Learning*. 2(3): 261-273.

Sheldon, K.M., Prentice, M. ve Halusic, M. (2015). The Experiential Incompatibility of Mindfulness and Flow Absorption. *Social Psychological and Personality Science*. 6: 276-283.

Shernoff, D.J., Csikszentmihalyi, M., Shneider, B. ve Shernoff, E.S. (2003). Student Engagement in High School Classrooms from the Perspective of Flow Theory. *School Psychology Quarterly*. 18: 158-176.

Shi, J. (2012). Influence of Passion on Innovative Behavior: An Empirical Examination in People's Republic of China. *African Journal of Business Management*. 6(30): 8889-8896

Shoham, A. (2004). Flow Experiences and Image Making: An Online Chat-Room Ethnography. *Psychology & Marketing*. 21(10): 862-867.

Šimleša, M., Guegan, J. Blanchard, E., Tarpin-Bernard, F. ve Buisine, S. (2018). The Flow Engine Framework: A Cognitive Model of Optimal Human Experience. *Europe's Journal of Psychology*. 14(1): 232-253.

Simionel, A.B. (2011). Douglas McGregor Theory X and Theory Y. *Revista de Management si Inginerie Economică*. 10(3): 229-234.

Simon, H. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *Quarterly Journal of Economics*. 69: 99-118.

Simpson, P.M., Siguaw, J.A. ve Enz, C.A. (2006). Innovation Orientation Outcomes: The Good and the Bad. *Journal of Business Research*. 59: 1133-1141.

Singh, G. ve Malik, N. (2017). Study of Dimensions of Flow State of Badminton Players. *Journal of Indonesian Physical Education and Sport*. 3(1): 10-18.

Smith, I. (2015). Chapter Fourteen-Psychostimulants and Artistic, Musical, and Literary Creativity. *International Review of Neurobiology*. 120: 301-326.

Smith, R.A., Kim, Y., Zhu, X., Doudou, D.T., Sternberg, E.D. ve Thomas, M.B. (2018). Integrating Models of Diffusion and Behavior to Predict Innovation Adoption,

Maintenance, and Social Diffusion. *Journal of Health Communication*. 23(3): 264-271.

Snihur, Y. ve Wiklund, J. (2018). Searching for Innovation: Product, Process, and Business Model Innovations and Search Behavior in Established Firms. *Long Range Planning*. 1-21.

Soleas, E.K. (2020). Leader Strategies for Motivating Individuals: A Systematic Review. *Soleas Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 9(9): 27-28.

Spence, J.T. ve Robbins, A.S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results. *Journal of Personality Assessment*. 58: 160-178.

Spreitzer, G.M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*. 38(5): 1442-1465.

Staudinger, U. ve Baltes, P.B. (1996). Interactive Minds: A Facilitative Setting for Wisdom-related Performance?. *Journal of Personality and Social Psychology*. 71: 746-762.

Stebbins, R.A. (1982). Serious Leisure: A Conceptual Statement. *Pacific Sociological Review*. 25(2): 251-272.

Stein, T.K., Kimiecik, J.C., Daniels, J. ve Jackson, S.A. (1995). Psychological Antecedents of Flow in Recreational Sport. *Personality and Social Psychological Bulletin*. 21(2): 125-135.

Stollberger, J. ve Debus, M.E. (2019). Go with the Flow, but Keep It Stable? The Role of Flow Variability in the Context of Daily Flow Experiences and Daily Creative Performance. *Work & Stress*. 1-29.

Štreimikienė, D. ve Grundey, D. (2008). Life Satisfaction and Happiness-The Factors in Work Performance. *Economics and Sociology*. 2(1): 9-26.

Subedi, D. (2016). Explanatory Sequential Mixed Method Design as the Third Research Community of Knowledge Claim. *American Educational Research Journal*. 4(7): 570-577.

Sulistiawan, J., Herachwat, N., Permatasari, S.D. ve Alfirdaus, Z. (2017). The Antecedents of Innovative Work Behavior: The Roles of Self-Monitoring. *Problems and Perspectives in Management*. 15(4): 263-270.

Swann, C., Crust, L., Jackman, P., Vella, S.A., Allen, M.S. ve Keegan, R. (2017). Psychological States Underlying Excellent Performance in Sport: Toward an Integrated Model of Flow and Clutch States. *Journal of Applied Sport Psychology*. 29(4): 375-401.

Swann, C., Piggott, D., Schweickle, M. ve Vella, S.A. (2018). A Review of Scientific Progress in Flow in Sport and Exercise: Normal Science, Crisis, and a Progressive Shift. *Journal of Applied Sport Psychology*. 30(3): 249-271.

Swaroop, P. ve Dixit, V. (2017). Creativity, Innovation, and Innovative Behaviour at Work: Clearing the Conceptual Confusion. *International Journal of Engineering Technology, Management, and Applied Sciences*. 5(6).

Sweetser, P. ve Wyeth, P. (2005). GameFlow: A Model for Evaluating Player Enjoyment in Games. *Computers in Entertainment (CIE)*. 3(3): 24-34.

Synodinos, C. ve Bevan-Dye, A. (2014). Determining African Generation Y Students' Likelihood of Engaging in Pro-environmental Purchasing Behaviour. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 5(21): 101-110.

Şencan, H. (1990). Davranış Bilimlerinin Tarihsel Evrimi ve Türkiye’de Davranış Bilimlerinin Gelişim Süreci. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 19(1-2): 21-37.

Tamunosiki-Amad, J.O ve Dede, T. (2015). Self Determination and Employee Innovative Behaviour in the Nigerian Telecommunication Industry. *European Journal of Business and Management*. 7(35): 97-105.

Tandon, T. (2017). A Study on Relationship between Self Efficacy and Flow at Work among Young Adults. *International Journal of Indian Psychology*. 4(4): 88-100.

Tellegen, A. ve Atkinson, G. (1974). Openness to Absorbing and Self-altering Experiences (Absorption). A Trait Related to Hypnotic Susceptibility. *Journal of Abnormal Psychology*. 83(3):268-277.

Thomas, J., Whitman, D.S. ve Viswesvaran, C. (2010). Employee Proactivity in Organizations: A Comparative Meta-Analysis of Emergent Proactive Constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83: 275-300.

Thompson, J.L. (2004). Innovation Through People. *Management Decision*. 42(9): 1082-1094.

Thoms, P., Moore, K.S. ve Scott, K. (1996). The Relationship between Self-Efficacy for Participating in Self-Managed Work Groups and the Big Five Personality Dimensions. *Journal of Organizational Behavior*. 17(4): 349-362.

Tidd, J. (2001). Innovation Management in Context: Environment Organization and Performance. *International Journal of Management Reviews*. 3(3): 169-183.

Tierney, P. ve Farmer, S.M. (2002). Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*. 45(6): 1137-1148.

Tims, M. ve Bakker, A. (2009). Job Crafting: Towards a New Model of Individual Job Redesign. *Journal of Industrial Psychology*. 36(2): 1-9.

Tornatzky, L.G. ve Klein, K.J. (1982). Innovation Characteristics and Innovation-Adoption-Implementation: A Meta-analysis of Findings. *IEEE Transactions on Engineering Management*. 29: 28-45.

Trevino, L.K. ve Webster, J. (1992). Flow in Computer-Mediated Communication: Electronic Mail and Voice Mail Evaluation and Impacts. *Communication Research*. 19(5): 539-573.

Tsai, S.P. (2018). Innovative Behaviour of Knowledge Workers and Social Exchange Attributes of Financial Incentive: Implications for Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*. 22(8): 1712-1735,

Tuominen, T. ve Toivonen, M. (2011). Studying Innovation and Change Activities in KIBS Through the Lens of Innovative Behaviour. *International Journal of Innovation Management*. 15(02): 393-422.

Turan, N. (2019). Akış Deneyimi Üzerine Genel Bir Literatür Taraması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 37: 181-199.

Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2013). Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *KHO Bilim Dergisi*. 23(2): 101-124.

Ulusal, E. ve Yüreğir, O. (2020). Yenilikçi İş Davranışını Belirleyen Faktörlerin Ağırlıklandırılması. *Endüstri Mühendisliği*. 31(0): 17-31.

Uyguç, N. ve Çımrın D.(2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(1): 91-99.

Ünsar, A.S., İnan A. ve Yürük, P. (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 12(1): 248-262.

Valenzuela, R., Godina, N. ve Pestana, J.V. (2017). Self-Determination Theory Applied to Flow in Conservatoire Music Practice: The Roles of Perceived Autonomy and Competence, and Autonomous and Controlled Motivation. *Psychology of Music*. 46(1): 030573561769450.

Van de Ven, A.H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Strategic Management and Entrepreneurship*. 32(5): 590-607.

Van Dijk, C. ve Van Den Ende, J. (2002). Suggestion Systems: Transferring Employee Creativity into Practicable Ideas. *R&D Management*. 32(5): 387-395.

Van Dyne, L., Graham, J.W. ve Dienesch, R.M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. 37(4): 765-802.

Van Hooff, M.L.M ve van Hooft, E.A.J. (2017). Boredom at Work: Towards a Dynamic Spillover Model of Need Satisfaction, Work Motivation and Work-Related Boredom. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 26(1): 133-148.

Vazquez, A.C.S., Magnan, E. dos S., Pacico, J.C., Hutz, C.S. ve Schaufeli, W.B. (2015). Adaptation and Validation of The Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*. 20(2): 207-217.

Veenendaal, A. ve Bondarouk, T. (2015). Perceptions of HRM and Their Effect on Dimensions of Innovative Work Behaviour: Evidence from a Manufacturing. *Management Revue. Special Issue: Innovation Networks*. 26(2): 138-160.

Vila, L.E., Pérez, P.J. ve Coll-Serrano, V. (2014). Innovation at the Workplace: Do Professional Competencies Matter?. *Journal of Business Research*. 67(5): 752-757.

Vogel, R.M. ve Feldman, D.C. (2009). Integrating the Levels of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit. *Journal of Vocational Behavior*. 75(1): 68-81.

Voiskounsky, A.E., Mitina, O.V. ve Avetisova, A.A. (2004). Playing Online Games: Flow Experience. *Psychology Journal*. 2(3):259-281.

Vorkapić, T.S. ve Gović, A. (2016). The Relationship between Flow and Personality Traits among Preschool Teachers. *Metodolojik Ufuklar: Eğitim Teorisi ve Uygulaması Dergisi*. 11(1):24-40.

Vural Özkan, G. (2017). Çalışanların Öz Yeterlilik Düzeyinin Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarına Etkisi: Farklı Sektörlerde Faaliyet Gösteren Örgütler Üzerinden Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. 12(47): 181-191.

Vygotsky, L.S. (2004). Imagination and Creativity in Childhood. *Journal of Russian and East European Psychology*. 42(1): 7-97.

Walker, C.J. (2010). Experiencing Flow: Is Doing it together better than Doing It Alone?. *The Journal of Positive Psychology*. 5(1): 3-11.

Wang, K. ve Wang, Y. (2018). Person-Environment Fit and Employee Creativity: The Moderating Role of Multicultural Experience. *Frontiers in Psychology*. 9: 1-11.

Wang, Y.Y., Wang, H.J. ve Wang, X.C. (2015). Perceived Insider Status and Employee Innovative Behaviors: The Mediating Role of Creative Self-Efficacy and the Moderating Role of Respect for Authority. *Journal of Psychological Science*. 4: 954-959.

Wang, S. Wang, T., Chen, N. ve Luo, J. (2020). The Preconditions and Event-Related Potentials Correlates of Flow Experience in an Educational Context. *Learning and Motivation*. 72(1): 1-11.

Webster, J., Trevino, L.K. ve Ryan, L. (1993). The Dimensionality and Correlates of Flow in Human-Computer Interactions. *Computers in Human Behavior*. 9(4): 411-426.

Weigel, F.K., Hazen, B.T., Cegielski, C. ve Hall, D.J. (2014). Diffusion of Innovations and the Theory of Planned Behavior in Information Systems Research: A Meta Analysis. *Communications of the Association for Information Systems*. 34(1): 2-18.

Werbelt, J.D. ve Johnson, D.J. (2001). The Use of Person-Group Fit for Employment Selection: A Missing Link in Person-Environment Fit. *Human Resources Management*. 40(3): 227-240.

West, M.A. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups. *Applied Psychology: An International Review*. 51(3): 355-387.

West, M.A. ve Farr, J.L. (1992). Review Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies. *Administrative Science Quarterly*. 37(4): 679-681.

West, S.E., Hoff, E. ve Carlsson, I. (2016). Play and Productivity Enhancing the Creative Climate at Workplace Meetings with Play Cues. *American Journal of Play*. 9(1): 71-86.

Widianto, S. ve Abdullah, R., Angga, K. ve Sri, M. (2012). The Effect of Job Embeddedness on Work Engagement and Innovative Behavior. *Padjadjaran University-Center for Management & Business Studies (LMFE)*.

Wijhe, C.V., Peeters, M. ve Schaufeli, W. (2011). Understanding Workaholism and Work Engagement: The Role of Mood And Stop Rules. *CareerDevelopment International*. 16(3): 254-270.

Wisse, B., Barelds, D.P.H. ve Rietzschel, E.F. (2015). How Innovative is Your Employee? The Role of Employee and Supervisor Dark Triad Personality Traits in Supervisor Perceptions of Employee Innovative Behaviour. *Personality and Individual Differences*. 82(1): 158-162.

Wojtczuk-Turek, A. (2012). Organizational Innovative Behaviours-The Role of Human Capital in Creating Organizational Value in the Sector of Services. *Scientific Journal. Service Management*. 8: 37-48.

Wojtczuk-Turek, A. ve Turek, D. (2015). Innovative Behaviour in the Workplace: The Role of HR Flexibility, Individual Flexibility and Psychological Capital: The Case of Poland. *European Journal of Innovation Management*. 18(3): 397-419.

Woodman, R.W., Sawyer, J.E. ve Griffin, R.W. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *Academy Management Review*. 18(20): 293-321.

Woods, S.A., Mustafa, M.J., Anderson, R.N. ve Sayer, B. (2018). Innovative Work Behavior and Personality Traits: Examining the Moderating Effects of Organizational Tenure. *Journal of Managerial Psychology*. 33(1):29-42.

Wrigley, W.J. ve Emmerson, S.B. (2013). The Experience of the Flow State in Live Music Performance. *Psychology of Music*. 41(3): 292-305.

Wu, C.H. ve Parker, S.K. (2012). Thinking and Acting in Anticipation: A Review of Research on Proactive Behavior. *Advances in Psychological Science*. 21(4): 679-700.

Wu, C.H., Parker, S.K. ve De Jong, J.P.J. (2014). Need for Cognition as an Antecedent of Individual Innovation Behaviour. *Journal of Management*. 40(6): 1511-1534.

Xerri, M.J. ve Brunetto, Y.O. (2013). Fostering Innovative Behaviour: the Importance of Employee Commitment and Organisational Citizenship Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*. 24(16): 3163-3177.

Xu, J., Checn, S. ve Huang, D. (2016). Transforming Psychological Capital and Flow Experience of R&D Employees into Performance. *Technology Management for Social Innovation*. 1: 1697-1705.

Yao, Y. ve Fan, Y. (2014). The Influence of Individual-Organization Matching on Innovation Behavior: The Moderating Effect of Zhongyong Thinking and Difference Order Climate. *East China Economic Management*. 28(11): 123-127.

Yano, K., Lyubomirsky, S. ve Chancellor, J. (2012). Sensing Happiness. *IEEE Spectrum*. 49(12): 32-37.

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.

Yean, T.F., Johari, J. ve Yahya, K.K. (2016). The Mediating Role of Learning Goal Orientation in the Relationship between Work Engagement and Innovative Work Behavior. *International Review of Management and Marketing*. 6(S7):169-174.

Yeloğlu, H.O. (2007). Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları. *Ege Akademik Bakış*. 7(1): 133-152.

Yeşil, S. ve Sözbilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 81: 540-551.

Yılmaz, V. ve İlhan Dalbudak, Z. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 14(2):518-534.

Yidong, T. ve Xinxin, L. (2013). How Ethical Leadership Influence Employees' Innovative Work Behavior: A Perspective of Intrinsic Motivation. *Journal of Business Ethics*. 116(2): 441-445.

Yoshida, K., Sawamura, D., Ogawa, K., Ikoma, K., Asakawa, K., Yamauchi, T. ve Sakai, S. (2014). Flow Experience During Attentional Training Improves Cognitive Functions in Patients with Traumatic Brain Injury: An Exploratory Case Study. *Hong Kong Journal of Occupational*. 24(2): 81-87.

Yuan, F. ve Woodman, R.W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of Management Journal*. 53(2): 324-325.

Zaman, M., Anandarajan, M. ve Dai, Q. (2010). Experiencing Flow with Instant Messaging and Its Facilitating Role on Creative Behaviors. *Computers in Human Behavior*. 26(5): 1009-1018.

Zhang, K., Song, L.J., Hackett, R.D. ve Bycio, P. (2006). Cultural Boundary of Expectancy Theory-Based Performance Management: A Commentary on DeNisi and Pritchard's Performance Improvement Model. *Management and Organization Review*. 2(2): 279-294.

Zhou, J. ve George, J.M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*. 44: 682-696.

Zhou, J. ve George, J.M. (2003). Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence. *The Leadership Quarterly*. 14(4): 545-568.

Zhou, Y., Zhang, Y. ve Montoro-Sánchez, Á. (2011). Utilitarianism or Romanticism: The Effect of Rewards on Employees' Innovative Behaviour. *International Journal of Manpower*. 32(1): 81-98.

Zubair, A. ve Kamal, A. (2015). Work Related Flow, Psychological Capital, and Creativity among Employees of Software Houses. *Psychological Studies*. 60(3): 321-331.

Zubair, A. ve Kamal, A. (2016). Perceived Authentic Leadership, Work-Related Flow, and Creative Work Behavior: Moderating Role of Organizational Structures. *Abasyn Journal of Social Sciences*. 9(2): 426-441.

KİTAPLAR

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Amabile, T.M. (2012). Componential Theory of Creativity. *Encyclopedia of Management Theory* (pp.1-10). Editor Eric H. Kessler. USA: Sage Publications.

Axelrod, S.D. (1999). *Work and the Evolving Self: Theoretical and Clinical Considerations*. Hillsdale, NJ: The Analytic Press.

Aytaç, S. (2004). *İnsanı Anlama Çabası*. İstanbul: Ezgi Kitabevi.

Bakker, A. B. ve Oerlemans, W. (2011). Subjective Well-Being in Organizations. *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp.178-189). Editors Gretchen M. Spreitzer ve Kim S. Cameron. New York: Oxford University Press.

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Batistic, S. ve Kaše, R. (2016). Idea implementation as a Relational Phenomenon: A Social Network Perspective. *Capitalizing on Creativity at Work: Fostering the Implementation of Creative Ideas in Organizations* (pp.1-18). Editors Miha Škerlavaj, Matej Černe, Anders Dysvik and Arne Carlsen. Publisher: Edward Elgar Publishing.

Bayram, N. (2017). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bindl, U.K. ve Parker, S.K. (2011). Proactive Work Behavior: Forward-Thinking and Change-Oriented Action in Organizations. *APA Handbooks in Psychology. APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Selecting and Developing Members for the Organization* (pp.567-598). Editor Sheldon Zedeck. Washington, DC, US: American Psychological Association.

Blustein, D.L. (2013). The Psychology of Working: A New Perspective for a New Era. *Oxford Library of Psychology. The Oxford Handbook of the Psychology of Working* (pp.3-18). Editor David L. Blustein. Oxford University Press.

Bryce, J. ve Higgins, D. (2007). *International Simulation and Gaming Research Yearbook: Simulations and Games for Emergency and Crisis Management*. Routledge.

Boniwell, S.A.S. ve Ayers, A.C. (2013). *The Oxford Handbook of Happiness*. Oxford University Press: Oxford, UK.

Buzady, Z. ve Marer, P. (2016). The Theory of “Flow” and Its Relevance for Organizations. *CEU Business School Working Paper Series* (pp.1-35). Editors Davide Torsello and Mel Horvitch. Hungary: Central European University Business School.

Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Carli, M., Fave, A.D. ve Massimini, F. (1988). The Quality of Experience in the Flow Channels: Comparison of Italian and U.S. Students. *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness* (pp.288-318). Editors Mihaly Csikszentmihalyi and Isabella Selega Csikszentmihalyi. New York, NY, US: Cambridge University Press.

Chang, W.C. ve Liao, C.M. (2016). Listening to Music and Idea Generation. Human Interface and the Management of Information: Applications and Services. HIMI 2016. Lecture Notes in Computer Science (pp.223-234). Editor Sakae Yamamoto. Springer, Cham.

Christensen, L.B. Johnson, B.R. ve Turner, L.A. (2015). *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz*. Çev. Ahmet Aypay. Ankara: Anı Yayıncılık.

Creswell, J. ve Plano Clark, V.L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Method Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J.W, Plano Clark, V., Gutmann, M. ve Hanson, W. (2003). Advanced Mixed Methods Research Designs. *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research* (pp.209-240). Editors Abbas Tashakkori and Charles Teddle. Thousand Oaks, CA: Sage.

Creswell, J. (2002). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

Creswell, J.W. (2008). *Educational Research Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Education Inc. One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey.

Cseh, G.M. (2016). Flow in Creativity: A Review of Potential Theoretical Conflict. *Flow Experience* (pp.79-94). Editors László Harmat, Frans Ørsted Andersen, Fredrik Ullén, Jon Wright and Gaynor Sadlo. Springer, Cham.

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*. San Francisco: Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1988). The Flow Experience and Its Significance for Human Psychology. *Psychological Studies of Flow in Consciousness* (pp.15-35). Editors Mihaly Csikszentmihalyi and Isabella Selega Csikszentmihalyi. US: University of Chicago.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.

Csikszentmihalyi, M. (1993). *The Evolving Self: A Psychology for the Third Millennium*. New York: Harper-Collins Publishers.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. New York: Harper-Collins Publishers.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Fow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York: Basic Books.

Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good Business. Leadership, Flow and Making the Meaning*. New York: Penguin Group.

Csikszentmihalyi, M. (2014). *Flow and the Foundations of Positive Psychology*. The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi. London: Springer.

Csikszentmihalyi, M. (2008). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper Perennial Modern Classics.

Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

De Spiegelaere, S. (2014). *The Employment Relationship and Innovative Work Behaviour*. Faculteit Sociale Wetenschappen.

DeCharms, R.C. (1968). *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behavior*. New York: Academic Press.

Deci, E.L. ve Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.

Dey, I. (1993). *Qualitative Data Analysis: A User-friendly Guide for Social Scientists*. London. Routledge.

Drucker, P. (2003). *Yenilikçilik İçerisinde Yenilikçilik Disiplini*. Çev. Ahmet Kardam. İstanbul: MESS Yayınları.

Drucker, P.F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. London: Heinemann.

Eppler, M.J. ve McGrath L. (2017). Pairwise Communication for Innovation at Work. *Strategy and Communication for Innovation* (pp.91-111). Editors Nicole Pfeffermann and Julie Gould. Springer, Cham.

Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Farr J.L. ve Ford C.M. (1990). Individual Innovation. *Managing Innovation* (pp.63-80). Editors Mishel A. West and Farr James L. London: Sage.

Field, A. (2005). *Discovering Statistics Using SPSS(2thEdition)*. Londra: Sage Pub.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: SAGE Publications Ltd.

Freire, T. (2011). From Flow to Optimal Experience: (Re)Searching the Quality of Subjective Experience Throughout Daily Life. *The Human Pursuit of Well-Being* (pp.55-63). Editors László Harmat, Frans Ørsted Andersen, Fredrik Ullén, Jon Wright and Gaynor Sadlo Netherlands: Springer.

Fullagar, C., Fave, A.D. ve Krevelen, S.V. (2017). Flow at Work: The Evolution of a Construct. *Flow at Work: Measurement and Implications*. *Flow at Work* (pp.1-28).Editors Clive Fullagar and Antonella Delle Fave. Routledge.

Gann, D.M. (2000). *Building Innovation: Complex Constructs in a Changing World*. Thomas Telford Publishing.

Gatzweiler, F.W. ve Von Braun, J. (2016). *Technological and Institutional Innovations for Marginalized Smallholders in Agricultural Development*. Springer International Publishing AG Switzerland is Part of Springer Science+Business Media.

Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. MA: Addison-Wesley.

Howitt, D. ve Cramer, D. (2011). *Introduction to SPSS Statistics in Psychology: For Version 19 and Earlier*. London: Pearson Education Limited.

Huppert, F.A. Baylis, N. ve Keverne, B. (2005). *The Science of Well-Being*. Oxford University Press.

Inghilleri, P., Riva, G. ve Riva, E. (2014). *Enabling Positive Change: Flow and Complexity in Daily Experience*. De Gruyter Open Ltd, Warsaw/Berlin.

Jackson, S.A. (2000). Joy, Fun, and Flow State in Sport. *Emotions in Sport* (pp.135-155). Editors Yuri L. Hanin and Lu L. Khanin. Champaign, IL, US: Human Kinetics.

Jackson, S.A. ve Eklund, R.C. (2004). *The Flow Scales Manual*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.

Jong, J.P.J. (2007). *Individual Innovation: The Connection between Leadership and Employees' Innovative Work Behavior*. Zoetermeer: EIM.UvA-DARE. (Digital Academic Repository).

Kapsner, J.C. (2009). Encyclopedia of Positive Psychology. *Enjoyment* (pp.337-338). Editor Shane J. Lopez. Blackwell Publishing Ltd.

Katz, D. ve Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.

Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Keser, A. ve Yılmaz, G. (2012). İşe Bağlanma. *Çalışma Yaşamında Davranış* (ss.109-135). Editörler Aşkın Keser, Gözde Yılmaz ve Senay Yürür. Kocaeli: Umuttepe Kitabevi.

Khan, M. (2006). *Consumer Behaviour and Advertising Management*. New Age International (P) Ltd. Publishers.

Kline, R.B. (2005). *Methodology in the Social Sciences*. Principles and Practice of Structural Equation Modeling (5th. Edition) Guilford Press.

Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Yayınları.

Kristof-Brown, A. ve Guay, R.P. (2011). Person-Environment Fit. *APA Handbooks in Psychology: APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization* (pp.3-50). Editor Sheldon Zedeck. American Psychological Association.

Kristof-Brown, A. ve Li, C. (2017). *Person-Environment Fit*. Oxford Bibliographies.

Kümbül Güler, B. (2018). Pozitif Psikoloji Açısından Çalışma Mutluluğu. *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar* (ss.195-227). Editör Tarık Solmuş. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Landhäusser, A. ve Keller, J. (2012). Flow and Its Affective, Cognitive, and Performance-Related Consequences. *Advances in Flow Research* (pp.65-85). Editor Stefan Engeser. New York, NY, USA: Springer.

Larson, R. ve Richards, M.H. (1994). *Divergent Realities: The Emotional Lives of Mothers, Fathers, and Adolescents*. New York: Basic Books.

Lazarus, R.S. Kanner, A.D. ve Folkman, S. (1980). Emotions: A Cognitive - Phenomenological Analysis. *Theory of Emotion* (pp.189-217). Editors Robert Plutchik and Henry Kellerman. Academic Press.

Lind, D.A. Marchal, W.G. ve Wathen, S.A. (2006). *Basic Statistics for Business and Economics* (5th. Edition). United States: McGraw-Hill Companies.

Lowe, G.B. (2019). *Core Motivation: Bridging the Gap between Flow Experience and Work Performance*. Biola University, ProQuest Dissertations Publishing.

Lu, C.C. ve Luh, D.B. (2013). Innovative Behavioral Intention and Creativity Achievement in Design: Test of an Integrated Model. Design, User Experience, and Usability. *Design Philosophy, Methods, and Tools* (pp.535-544). Editor Aaron Marcus. Berlin, Heidelberg: DUXU 2013. Lecture Notes in Computer Science, 8012. Springer.

Malhotra, N.K. (2004). *Marketing Research an Applied Orientation*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Marshall, C. ve Rossman, G.B. (2014). *Designing Qualitative Research*. New York: Sage.

Massimini, F. ve Carli, M. (1986). *The Psychology of Science and Culture* (La Selezione Psicologica Humana Tra Biologia E Cultura). *La Esperienza Quotidiana* (pp.65-84). Editors Fausto Massimini and Paolo Inghilleri. Milan. Franco Angeli.

Maudsley, G. (2011). *Mixing It but not Mixed-up: Mixed Methods Research in Medical Education (A Critical Narrative Review)*. Medical Teacher. 33: e92-e104.

McKillup, S. (2012). *Statistics Explained: An Introductory Guide for Life Scientists*. United States: Cambridge University Press.

Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). *An Expanded Sourcebook: Qualitative Data Analysis*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

Moneta, G.B. (2012). On the Measurement and Conceptualization of Flow. *Advances in Flow Research* (pp.23-50). Editor Stefan Engeser New York: Springer.

Morrison, K. ve Potts, J. (2008). *Toward Behavioural Innovation Economics: Heuristics and Biases in Choice Under Novelty*. PANDORA Electronic Collection. Discussion Papers (University of Queensland. School of Economics) no. 379

Morse, J.M. (2003). Principles of Mixed Methods And Multi-Method Research Design. *Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research* (pp.189-208). Editors Charles Teddlie and Abbas Tashakkori. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.

Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2002). The Concept of Flow. *Handbook of Positive Psychology* (pp.89-105). Editors Charles Richard Snyder and Shane J. Lopez. New York, NY, US: Oxford University Press.

Nakamura, J. ve Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow Theory and Research. *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (pp.195-206). Editors Charles Richard Snyder and Shane J. Lopez. Oxford University Press.

Norman, D.A. ve Shallice, T. (1980). *Attention to Action: Willed and Automatic Control of Behavior*. Center for Human Information Processing University of California, San Diego.

Nunnally, J.C. ve Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.

Onwuegbuzie, A.J. ve Johnson, R.B. (2004). Mixed Method and Mixed Model Research. *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (pp.408-431). Editors R. Burke Johnson and Larry Christensen. SAGE Publications; Auflage.

Özçer, N. (2005). *Yönetimde Yaratıcılık ve Yenilikçilik*. İstanbul: Rota Yayınları.

Özdemir, A. (2010). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Patterson, F., Kerrin M. ve Gatto-Roissard G. (2009). *Characteristics and Behaviours of Innovative People in Organizations. A paper prepared for NESTA Policy and Research Unit (NPRU)*. City University–NESTA: London.

Patton, M.Q. (2014). *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*. Çev. Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.

Peifer, C., Kluge A., Rummel, N. ve Kolossa D. (2020). Fostering Flow Experience in HCI to Enhance and Allocate Human Energy. *Engineering Psychology and Cognitive Ergonomics. Mental Workload, Human Physiology, and Human Energy. HCII 2020* (pp.204-220). Editors Harris Don and Li When-Chin. Lecture Notes in Computer Science, vol 12186. Springer, Cham.

PolICASTRO, E. ve Gardner, H. (1999). From Case Studies to Robust Generalizations: An Approach to the Study of Creativity. *Handbook of Creativity* (pp.213-225). Editor Robert J. Sternberg. New York, NY/ US: Cambridge University Press.

Puccio, G.J. ve Cabra, J.F. (2012). Idea Generation and Idea Evaluation: Cognitive Skills and Deliberate Practices. *Handbook of Organizational Creativity* (pp.189-215). Editor Michael D. Mumford. London, England: Elsevier.

Reiter-Palmon, R., Wigert, W. ve De Vreede, T. (2012). Team Creativity and Innovation: The Effect of Group Composition, Social Processes, and Cognition. *Handbook of Organizational Creativity* (pp.295-326). Editor Michael D. Mumford.

Rheinberg, F. ve Engeser, S. (2018). Intrinsic Motivation and Flow. *Motivation and Action* (pp.579-622). Editors Jutta Heckhausen and Heinz Heckhausen. Springer.

Veenhoven, R. (2019). "The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions" by Barbara L. Fredrickson. *21st Century Economics* (pp.137-141). Editors Bruno S. Frey and Christoph H. Schaltegger. Springer, Cham.

Rodríguez Sánchez, A.M. (2009). *The Story Flows on: A Multi-Study on the Flow Experience*. Spain: Spanish Ministry of Science and Technology.

Rodriguez-Montemayor, E. (2013). Communicating for Innovation: The "Social" Enterprise and the Translation of Novel Ideas. *Strategy and Communication for Innovation* (pp.329-345). Editors Nicole Pfeffermann, Tim Minshall and Letizia Mortara. Springer, Berlin, Heidelberg.

Rogers, M.E. (1983). *Diffusion of Innovations*. The American Center Library.

Rollings, A. ve Adams, E. (2003). *Andrew Rollings and Ernest Adams on Game Design*. USA: New Riders.

Ross, S. M. (2009). *Introduction to Probability and Statistics for Engineers and Scientists* (4th Edition). Canada: Elsevier Academic Press.

Roussas, G. (2007). *Introduction to Probability* (1th Edition). United States: Elsevier Academic Press.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1988). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sanders K. ve Lin C.H. (2016). Human Resource Management and Innovative Behaviour: Considering Interactive, Informal Learning Activities. *Human Resource Management, Innovation and Performance* (pp.32-47). Editors Helen Shipton Pawan Budhwar, Paul Sparrow and Alan Brown. London: Palgrave Macmillan.

Schaffer, O. (2013). Crafting Fun User Experiences: A Method to Facilitate Flow. Fairfield, IA: Human Factors International.

Schumpeter, J.A. (2003). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Taylor & Francis e-Library. ScienceDaily.

Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business-A Skill Building Approach*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Shernoff, D.J. ve Csíkszentmihályi, M. (2009). Flow in Schools Cultivating Engaged Learners and Optimal Learning Environments. *Handbook of Positive Psychology in Schools* (pp.131-146). Editors Eugene Scott Huebner, Michael J. Furlong and Rich Gilman New York: Routledge.

Shewfelt, R.L. (2012). Idea Generation. *Becoming a Food Scientist*(pp.13-23). Editors Robert L. Shewfelt. Springer, Boston, MA.

Sutton, A. (2014). *Work Psychology in Action*. London: Red Globe Press.

Swann, C. (2016). Flow in Sport. *Flow Experience* (pp.51-64). Editors László Harmat, Frans Ørsted Andersen, Fredrik Ullén, Jon Wright and Gaynor Sadlo. Springer.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th Edition). Boston: Allyn and Bacon.

Tandamrong, A.J. ve Ford, A. (2019). The Flow Experience in the Doctoral Journey. *Wellbeing in Doctoral Education* (pp.283-292). Editors Lynette Pretorius, Luke Macaulay and Basil Cahusac de Caux. Singapore: Springer.

Taylor, J. ve Bell, M.J. (2004). *Population Mobility and Indigenous Peoples in Australasia and North America*. London, United Kingdom: Routledge.

Teddlie, A. ve Tashakkori, A. (2010). Overview of Contemporary Issues in Mixed Methods. *Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research* (pp.1-45). Editors Abbas Tashakkori and Charles Teddlie. SAGE Publications.

Unsworth, K.L. ve Parker, S. (2003). Proactivity and Innovation: Promoting a New Workforce for the New Workplace. *The New Workplace: A Guide to the Human Impact of Modern Working Practices* (pp.175-196). Editors David Holman Toby D. Wall, Chris W. Clegg, Paul Sparrow and Ann Howard. John Wiley & Sons.

Unsworth, K.L., Sawang, S., Murray, J. ve Sorbello, T.M. (2009). Developing an Integrative Model for Understanding Innovation Adoption. *Proceedings of the 2009 Academy of Management Annual Meeting-Green Management Matters*(pp.1-13). Editor Solomon G. Brown. Chicago: Illinois.

Vasanthapriyan, S. (2019). Study of Employee Innovative Behavior in Sri Lankan Software Companies. *Human Factors in Global Software Engineering* (pp.188-218). Editors Mobasar Rehman, Aamir Amin, Abdul Rehman Gilaland Manzoor Hashmani. Publisher: IGI Global.

Werbel, J.D. ve Gilliland, S.W. (1999). The Use of Person-Environment Fit in the Selection Process. *Research in Personnel and Human Resources Management*(pp.209-243). Editor Charles G. Ferris. Greenwich, CT: JAI Press.

Wojtczuk-Turek, A. (2014). *The Importance of HRM in Creating Employee Innovativeness-The Mediating Role of Person-Organisation/Job Fit and Job Characteristics*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Yener, S. ve Çankır, B. (2017). Çalışmaya Tutkunluk. *İş'te Pozitif Davranış* (ss.60-92). Editörler Bilal Çankır ve Serdar Yener. İstanbul: Çizgi Kitabevi.

Yang, X. ve Cheng, J. (2020). Impact of Inspiration Sources on Designer's Idea Generation Strategy. *Advances in Human Factors in Communication of Design*(pp.42-52).Editor Ho A. Springer, Cham.

Yuan, F. ve Marquardt, D.J. (2015). *Innovative Behavior*. Oxford Bibliographies.

TEZLER

Al-Husseini, S. J. (2014). *The Impact of Leadership Style on Innovation in Iraq's Higher Education Institutions: The Role of Knowledge Sharing*. (Unpublished Doctoral Thesis). England: University of Plymouth.

Åmo, B. W. (2005). *Employee Innovation Behavior*. (Unpublished Doctoral Thesis). Norveç/Bodø: Bodø Graduate School of Business.

Aybas, M. (2014). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının Çalışanların İşe Adanmışlığı Üzerindeki Etkisi ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Konuya İlişkin Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Blood, J.A. (2006). *Non-Industrial Textile Production as Optimal Experience: Applicability of the Flow Theory to Clothing and Textiles Subject Matter*. (Unpublished Doctoral Thesis). USA: Oregon State University.

Budan, G. (2019). *The Relationship between Borderline Personality Organization and Time Perspective*. (Unpublished Master Thesis). İstanbul: Bilgi University Institute of Social Sciences Clinical Psychology Master's Degree Program.

Demeško, N. (2017). *Effects of Transformational and Transactional Leadership Styles on Innovative Work Behavior: The Role of Employee's Locus of Control*. (Unpublished Doctoral Thesis). ISM University of Management and Economics.

Davidson, S. (2018). *A Multi-Dimensional Model of Enjoyment: Development and Validation of an Enjoyment Scale (Enjoy)*. (Unpublished Thesis). Florida: Embry-Riddle Aeronautical University Daytona Beach.

Devloo, T. (2013). *Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Revisited: Reciprocal Relationships at Different Stages of the Innovation Process*. (Unpublished Doctoral Thesis). Belgium: Belgium Ghent University, Faculty of Psychology and Educational Sciences.

Dörner, N. (2012). *Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance*. (Unpublished Doctoral Thesis). Bamberg/Germany: University of St. Gallen.

Fass, A.M. (2005). *MessyBoard: Improving Collaboration by Decreasing Costs and Increasing Enjoyment*. (Unpublished Doctoral Thesis). New Mexico, USA: Carnegie Mellon University.

Giritli, H. ve Balaban, B. (2006). *Türk İnşaat Sektöründe Çalışanların Motivasyonu Üzerinde Kültürün Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Hiils, K. (2015). *Communication Strategies to Generate Employee Job Satisfaction*. (Unpublished Doctoral Thesis). USA: Walden University College of Management and Technology.

Hoitink, T.E. (2019). *Support Strength Use at Work! The Relationship Between Perceived Organizational Support for Strength Use and in-Role Performance and the Mediating Role of Flow*. (Unpublished Master Thesis). Netherlands: Tilburg University.

Holt, C.J. (2012). *Flow at Work: The Development and Validation of a Measure*. (Unpublished Master Thesis). Australia: Australian Catholic University.

Huang, Z.K. (2004). *The Study of Relationship between Organizational Innovative Climate Perception, Individual Innovation Behavior, Self Efficacy Perception and the Type to Solve the Problem-Taking the Banking Industry as the Research Object*. (Unpunished Doctoral Thesis). Taiwan: National Sun Yat-sen University, Institute of Human Resource Management.

Ittersum, K.W.V. (2015). *The Distinctiveness of Engagement and Flow at Work*. (Unpublished Doctoral Thesis). Manhattan: Kansas State University.

Janssen, M.J. (2015). *An Understanding of Employee Behavior in an Organizational Change Setting Through the Theory of Planned Behavior and the Moderating Effect of Training*. (Unpublished Master Thesis). Netherlands: Tilburg University.

Jeong, E.H. (2012). *The Application of Imagery to Enhance 'Flow State' in Dancers*. (Unpublished Doctoral Thesis). Australia: School of Sport and Exercise Science Faculty of Arts, Education Human Development Victoria University.

Kaya, E. (2016). *İş Talepleri ve İş Kaynaklarının İşe Tutkunluğa Etkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kefor, T. (2015). *Arts Students in Flow: An Interpretative Phenomenological Analysis*. (Unpublished Doctoral Thesis). USA/ Boston: College of Professional Studies Northeastern University.

Kuhlkamp, N. (2015). *How to Promote Flow Experiences at Work: The Impact of a Mindfulness-Based Intervention and the Role of Trait Mindfulness*. (Unpublished Master's Thesis). Netherlands: Faculty of Psychology and Neuroscience, Maastricht University.

Lowe, G.B. (2019). *Core Motivation: Bridging the Gap between Flow Experience and Work Performance*. (Unpublished Doctoral Thesis). California: Biola University Faculty of the Rosemead School of Psychology.

Mahajan, D.S. (2020). *The Development and Validation of a Work-Flow Scale*. (Unpublished Doctoral Thesis). Kansas: Kansas State University Manhattan,

Mee, S.L. (2010). *Determinants of Innovative Work Behaviour among White-Collar Workers: A Study of the Manufacturing Firms within the Electrical and Electronic Sector of Penang*. (Unpublished Master of Business Administration Dissertation).Malaysia: Universiti Sains.

Messmann, G. (2012). *Innovative Work Behaviour Investigating the Nature and Facilitation of Vocational Teachers' Contributions to Innovation Development*. (Unpublished Doctoral Thesis). Germany: Universität RegensburgInaugural-Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde der Philosophischen Fakultät II.

Nijenhuis, K. (2015). *Impact Factors For Innovative Work Behavior in the Public Sector: The Case of the Dutch Fire Department*. (Unpublished Master Thesis). Netherlands: School of Management & Governance, University of Twente.

Nödl, B. (2017). *The Influence of Leadership Behavior on Innovative Work Behavior: The Case of a Pharmaceutical Company in Germany*. (Unpublished Mater Thesis). Germany. University of Twente.

Oukes, T. (2010). *Innovative Work Behavior: A Case Study at a Tire Manufacturer*. (Unpublished Bachelor Thesis). Netherlands: Business Administration University of Twente.

Özer, A. (2007). *Normallik Testlerinin Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Özkara, B.Ç. (2015). *Tüketicilerin Çevrimiçi Bilgi Aramaları Bağlamında Akış Deneyiminin Bilgiden Tatmin Üzerindeki Etkisinin Araştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Scheweizer, T.J. (2004). *An Individual Psychology of Novelty-Seeking, Creativity and Innovation*. (Unpublished Doctoral Thesis). Netherlands: Erasmus Research Institute of Management (ERIM) Rotterdam School of Management/Rotterdam School of Economics Erasmus University Rotterdam.

Sidorová, D. (2015). *Well-being, Flow Experience and Personal Characteristics of Individuals Who Do Extreme Sports as Serious Leisure*. (Unpublished Doctoral Thesis). Brno, Czech Republic/Czechia: Masaryk University.

Tella, A. (2009). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State*. (Unpublished Doctoral Thesis). Nigeria: Library Philosophy and Practice 2007.

Yaşın, T. (2016). *Psikolojik İyi Oluş, Akış Deneyimi, İş Tatmini ve Çalışan Performansına Etkileri*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wefald, A. (2008). *An Examination of Job Engagement, Transformational Leadership, and Related Psychological Constructs*. (Unpublished Doctoral Thesis). Manhattan: Kansas State University.

West, S. (2015). *Playing at Work: Organizational Play as a Facilitator of Creativity*. (Unpublished Thesis). Sweden: Faculty of Social Sciences at Lund University.

BİLDİRİLER

Brafford, A.M. (2016). Work-Life Flow: Reframing the Stale Concept of “Work-Life Balance” for the Legal Profession. *Conference: Final Paper and Presentation for Graduate Level Course Titled Good Work* (pp.1-28), Kaliforniya Claremont Graduate University. May 6, 2016.

Byrne, C., MacDonald, R. ve Carlton, L. (2002). Flow and Creativity in the Music Classroom. *10th Anniversary Conference: Musical Creativity* (pp.1-10), Liège, Belgium. April 5-6, 2002.

Chang, J.C., Lee, C.Y., Wei, P.Y. ve Huang, W.C. (2017). How Do Employees Inspire Innovative Work Behavior?. Transformational Leadership and Work Motivation Perspectives. *Proceedings of the 2017 IEEE IEEM* (pp.1797-1801), Taiwan: Graduate Institute of Technological & Vocational Education, National Taipei University Of Technology. Singapore. December 10-13, 2017.

Chen, L. (2013). Motivation and Innovation in Online Collaborative Community: An Application of Expectancy Theory. *Hyperconnected World: Anything, Anywhere, Anytime: 19th Americas Conference on Information Systems* (pp.1-9), Chicago, Illinois, USA. August 15-17, 2013.

Clapp, S., Uszak, N., Olcum, E. ve Hancock, P.A. (2018). Design for Flow: A Work System Approach. *Proceedings of the 2018 IISE Annual Conference. Conference: 2018 IISE Annual Conference*(pp.554-559), Orlando, Florida. May 19-22, 2018

Coughlin, K. B., Kromrey, J. ve Hibbard, S. (2013). Using Predetermined Factor Structures to Simulate a Variety of Data Conditions. *Annual Meeting of South East SAS User Group* (pp.SD-04), Florida. October 20-23, 2012.

Curley, E. ve Polites, G. (2020). The Optimal Experience: Social Identity and IT Identity as Antecedents of Group Flow in Social Media Use. *Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences* (pp.664-673), Hawaii. January 6, 2020.

Demetriou, A. Larson, M. ve Liem, C.C.S. (2016). Go with Flow: When Listeners Use Music as Technology. *Proceedings of the 17th ISMIR Conference* (pp.292-298), New York City. USA. August 7-11, 2016.

Farmer, D. (1999). "Flow" & Mihaly Csikszentmihalyi. *The School of Leisure & Tourism Studies at the University of Technology Sydney*. March 17, 1999.

Georgiev, G.V. ve Milara, I.S. (2018). Idea Generation Challenges in Digital Fabrication. *DS 89: Proceedings of the Fifth International Conference on Design Creativity (ICDC 2018)*(pp.85-92), University of Bath. UK. January 31-February 2, 2018.

Ghani, J.A., Supnick, R. ve Rooney, P. (1991). The Experience of Flow in Computer-Mediated and in Face-to-Face Groups. *International Conference on Information Systems* (pp.229-237), New York. December 1991.

Gray, C.M., Yilmaz, S., Daly, S.R., Seifert, C.M. ve Gonzalez, R. (2015). Idea Generation Through Empathy: Reimagining the 'Cognitive Walkthrough.' *American Society for Engineering Education Annual Conference*. Seattle, WA. June 14-17, 2015.

Halimatussakdiah, N., Suryani, I., Zuhra, S.E. ve Mahdani, S.A. (2018). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 1st Aceh Global Conference*. (pp.606-612), Banda Aceh, Indonesia. October 17-18, 2018.

Herring, S.R., Chang, C., Krantzler, J. ve Bailey, B.P. (2009). Getting Inspired!: Understanding How and Why Examples Are Used in Creative Design Practice. *In Proceedings of CHI 2009, ACM* (pp.87-96), Boston, MA, USA. April 6, 2009.

Jokonya, O. (2017). Critical Literature Review of Theory of Planned Behavior in the Information Systems Research. *2017 2nd International Conference on Advances in Management Engineering and Information Technology (AMEIT 2017)* (pp.177-181), Shanghai, China. April 23-24, 2017.

Kasa, M., Hassan, Z. ve Tay, C.A. (2003). Flow at Work: The Contributing Factors. *4th International Conference on Teaching and Learning: Higher Learning in the Asean Context (ICTL 2013)* (pp.3-13), Higher Learning in Asean Context. Thailand. November 2003.

Khalili, A., Muenjohn, N. ve McMurray, A. (2015). Leadership Behaviour, Creativity and Innovative Behaviour: Instrument Development Inquiry. *IBAC Conference* (pp.322-326), BAI 2015-Winter Hawaii, USA. February 4-6, 2015.

Kirjavainen, S. ve Hölttä-Otto, K. (2019). To Classify or Combine: The Effects of Idea Generation Mechanisms on the Novelty and Quantity of Ideas. *Proceedings of the ASME 2019 International Design Engineering Technical Conferences and Computers and Information in Engineering Conference (IDETC/CIE2019)* (pp.1-8), Anaheim, California, USA. August 18-21, 2019

Lee, I. ve Kwon, H.J. (2005). Relations among Flow, Information Processing Strategies, and Performance in a Computer-based Simulation Game. *Proceedings of ED-MEDIA 2005--World Conference on Educational Multimedia, Hypermedia & Telecommunications Montreal, Canada: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE)* (pp.986-992), Montreal, Canada. June 27, 2005.

Monteiro,C.V.F., Da Silva, F.Q.B. ve Capretz, L.F. (2016). The Innovative Behaviour of Software Engineers: Findings from a Pilot Case Study. *10th International Symposium on Empirical Software Engineering and Measurement* (pp.1-10),Ciudad Real, Spain. September 8-9, 2016.

Nazari, M.Z. ve Shahdadnejad, N. (2011). Barriers to Creativity and Innovation in the Organization's Management. *International Conference on E-business, Management and Economics IPEDR*. (pp.256-260), Singapore. February 26-28, 2011.

Nedkovsk, V. (2015). Innovative Behaviour in Organizations: A Social Network Perspective. *Conference: European Academy of Management*. Warsaw. June 17-20, 2015.

Oliveira, W. (2019). Towards Automatic Flow Experience Identification in Educational Systems: A Human-computer Interaction Approach. *In Extended Abstracts of the Annual Symposium on Computer-Human Interaction in Play Companion Extended Abstracts*. ACM (pp.41-46), Barcelona Spain. October, 2019.

Panigrahy, N.P. ve Pradhan, R.K. (2016). Creativity and Innovation: Exploring the Role of HR Practices at Workplace. *Conference: National Conference* (pp.1-17), Ravenshaw Business School, Cuttack. September 1, 2016.

Pear, J. (2001). Direct and Indirect Effects. *Proceedings of the Seventeenth Conference on Uncertainty in Artificial Intelligence* (pp.411-420), San Francisco, CA: Morgan Kaufmann. August 2001.

Ruan, A., Hong, W. ve Jin, J. (2010). The Impact of Motivation on Employee Innovative Behavior and the Disparity Analysis: An Empirical Study of Zhejiang Province in China. *Proceedings of the 2010 IEEE ICMIT* (pp.652-657), Singapore. June 2-5, 2010.

Soetantyo, T.I. ve Ardiyanti, N. (2018). Innovative Behavior, Learning Organization, and the Mediating Role of Work Engagement in It Sector. Asia Pacific Institute of Advanced Research (APIAR). *4th Asia Pacific Conference on Contemporary Research*. Bali Indonesia. August 11-12, 2018.

Unsworth, K.L., Brown, H. ve McGuire, L. (2000). Employee Innovation: The Roles of Idea Generation and Idea Implementation. *SIOP Conference*. New Orleans, Louisiana. April 14-16, 2000.

Van Zyl, L.E., Van Oort, A., Rispens, S. ve Olckers, C. (2019). Work Engagement and Task Performance within a Global Dutch ICT-Consulting Firm: The Mediating Role of Innovative Work Behaviors. *Current Psychology*. July 12, 2019.

Xerri, M., Brunetto, Y. ve Shacklock, K. (2009). The Innovative Behaviour of Employees Within a Small to Medium Sized Enterprise: A Social Capital Perspective. *23rd ANZAM Conference* (pp.1-18), Canning Bridge, WA. December 1-4, 2009.

Xu, J., Chen, S. ve Huang, D. (2016). Transforming Psychological Capital and Flow Experience of R&D Employees into Performance. *2016 Proceedings of PICMET '16: Technology Management for Social Innovation* (pp.1697-1705), Hawaii, USA. September 4-8, 2016.

İNTERNET KAYNAKLARI

Adamus, E. (2020). *Flow at Work*.

http://nowystylgroup.com/files/catalogue/pl/raport_csr/Flow%20at%20work_en.pdf, (06.03.2019).

AllPsych. *Introduction to Learning Theory and Behavioral Psychology*.

<https://allpsych.com/psychology101/learning/>, (14.09-2019).

Alpan, M. (2012). *Bisküvi Sektör Notu*.http://www.hububatbirlik.org/Eklenti/3,biskuviraporuhaziran2012.pdf?0&_tag1=195B91938C6D4CCCFCE1ECFA73BCFB8B8D884176, (15.01.2020).

APA Dictionary of Psychology.<https://dictionary.apa.org/flow>, (7.11.2018).

Behavioral Psychology Courses. <https://www.edx.org/learn/behavioral-psychology>, (2.10.2018).

Borkowski, N. (2005). *Understanding Individual Behaviors*.

<http://healthadmin.jbpub.com/borkowski/ch-apter5.pdf>, (17.07.2019).

Cambridge Dictionary. *Cambridge University Press 2019*.<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizcet%C3%BCrk%C3%A7e/experience>, (23.10.2018).

CIPD-Research Report-2014.

https://www.cipd.co.uk/Images/our-minds-at-work_2014-developing-behavioural-science-hr_tcm18-9731.pdf, (13.01.2020).

Connolly, D., Ung, U., Darling, M., Robertson, T. ve Gidwan, S. (2017). *Work and Life: A Behavioral Approach to Solving Work-Life Conflict*.

https://www.ideas42.org/wpcontent/uploads/2017/03/I42863_RWJ_Report_DesignSolution_final.pdf, (09.12.2019).

Cranston, S. ve Keller, S. (2013). *Increasing the 'Meaning Quotient' of Work*. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/increasing-the-meaning-quotient-of-work>, (12.12.2019).

Dickinson, D. (2007). *Thoughts About Education*. http://www.bcf.usc.edu/~genzuk/Thoughts_About_Education_Mihaly_Csikszentmihalyi.pdf, (21-04-2019).

Drucker, P.F. (1985). *The Discipline of Innovation*. *Harvard Business Review*. 72-76. <https://hbr.org/2002/08/the-discipline-of-innovation>, (02.02.2019).

Effective Communication as a Motivational Strategy. <http://www.a-wib.org/index.cfm?fuseaction=page.viewPage&pageID=1225&nodeID=1>, (24.11.2020).

Endüstri ve Örgüt Psikolojisinin Alanı. https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile-.php/48432/mod_resource/content/1/%2802%29%20E%C3%96%20Psikolojisinin%20Alan%C4%B1.pdf, (08.01.2020).

Energypedia. *Drivers of Adoption: Innovation and Behavioural Theory*. https://energypedia.info/wiki/Drivers_of_Adoption:_Innovation_and_Behavioural_Theory, (21.07.2019).

Essays, U.K. (November 2013). *Definition and Description of Employee Innovation Behaviour*. <https://www.ukessays.com/dissertation/examples/management/definition-and-description-of-employee-innovation-behaviour.php?vref=1>, (09.09.2019).

Field, A. (2006). *Reliability Analysis*. C8057. *Research Methods II*. 1-7. <http://www.discoveringstatistics.com/docs/reliability.pdf>, (11.04.2019).

Free Dictionary. Çevrimiçi Sözlük. <https://www.thefreedictionary.com/>

Garson, D. 2010. *Structural Equation Modeling*.

http://www.statisticalassociates.com/sem_p.pdf, (01.06.2019)

Goleman, D. (2013). *How to Achieve a Flow State*.

<https://www.linkedin.com/pulse/20131118133716-117825785-how-to-achieve-a-flow-state>, (29.11.2019).

Gunnel, M. (2016). *Research Methodologies: A Comparison of Quantitative, Qualitative and Mixed Methods*. <https://www.linkedin.com/pulse/research-methodologies-comparison-quantitative-mixed-methods-gunnell/>, (06.06.2019).

Harder, A. (2009). *Planned Behavior Change: An Overview of the Diffusion of Innovations*. Agricultural Education and Communication Department, UF/IFAS Extension. <https://edis.ifas.ufl.edu/pdf/FILES/WC/WC08900.pdf>, (12.03.2020).

Hayes, A.F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. <http://www.afhayes.com/>, (20.11.2020).

Hoffman, E. (2011). *What was Maslow's View of Peak-Experiences?: Abraham Maslow's Take on Bliss in Everyday Life*. <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-peak-experience/201109/what-was-maslows-view-peak-experiences>, (26.01.2019).

Imber, A. (2016). *Help Employees Innovate by Giving Them the Right Challenge*. <https://hbr.org/2016/10/help-employees-innovate-by-giving-them-the-right-challenge>, (14.09.2019).

Karaman İli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2018 Yılı Faaliyet Raporu.
<https://media.iskur.gov.tr/30094/karaman.pdf>, (21.01.2020).

Koutstaal, W. (2018). *Using Action Ideas to Boost Your Creative Idea Search. Simple Tips and Tricks for Generating Promising New Ideas.*
<https://www.psychologytoday.com/us/blog/our-innovating-minds/201803/using-action-ideas-boost-your-creative-idea-search>, (10.08.2020).

LaMorte, W.W. (August 29, 2018). *Diffusion of Innovation Theory.*
<http://sphweb.bumc.bu.edu/otlt/MPHModules/SB/BehavioralChangeTheories/BehavioralChangeTheories4.html>, (08.04.2019).

Lasseaux, M. (2011). *Pleasure at Work, Between Desire and Enjoyment.*
https://www.researchgate.net/publication/296747019_Pleasure_at_work_between_desire_and_enjoyment, (29.11.2020).

Little, G. (2014). *Work, Flow and Job Satisfaction.*
<https://www.linkedin.com/pulse/20141111014720-7640385-work-flow-and-job-satisfaction/>, (17.01.2020).

Makine İmalat Sanayii Dernekleri. Makine İmalat Sektörü Türkiye ve Dünya Değerlendirme Raporu 2019. <http://www.makfed.org/images/s/DegerlendirmeRaporu.pdf>, (25.12.2019).

Mason, J. (2006). *Six Strategies for Mixing Methods and Linking Data in Social Science Research. ESRC National Centre for Research Methods NCRM Working Paper Series. 4/06.* http://eprints.ncrm.ac.uk/482/1/0406_six%20strategies%20for%20mixing%20methods.pdf, (16.01.2019).

Merriam-Webster. *Çevrimiçi Sözlük.*
<https://www.merriam-webster.com/dictionary/psychology>, (01.10.2018).

NIH Office of Behavioral and Social Sciences. (2018). *Best Practices For Mixed Methods Research in the Health Sciences (2nd ed)*. Bethesda: National Institutes of Health. <https://www.obssr.od.nih.gov/wp-content/uploads/2018/01/Best-Practices-for-Mixed-Methods-Research-in-the-Health-Sciences-2018-01-25.pdf>, (20.01.2020).

Online Etymology Dictionary. 2010 Douglas Harper. <https://www.etymonline.com/>, (31.08.2018).

Onuralp, D.A., Aslandağ, C. ve Gülhan, S. (2019). *Karaman Dış Ticaret Analiz Raporu 2019*. <https://www.mevka.org.tr/Yukleme/Uploads/Dsy90oJNh513201920404PM.pdf>, (11.12.2019).

Peifer, C., Schönfeld, P. Wolters, G., Aust, F. ve Margraf, J. (2020). *Well Done! Effects of Positive Feedback on Perceived Self-Efficacy, Flow and Performance in a Mental Arithmetic Task*. Frontiers in PsychologyFrontiers | Well Done! Effects of Positive Feedback on Perceived Self-Efficacy, Flow and Performance in a Mental Arithmetic Task | Psychology (frontiersin.org), (26.11.2020).

Rudd, R.E. ve Simonds, W.V. (2019). *Diffusion of Innovations*. <https://www.britannica.com/topic/diffusion-of-innovations>, (12.12.2018).

Schafer, O. (2013). *Crafting Fun User Experience: A Method to Facilitate Flow. Human* <https://web.cs.wpi.edu/~gogo/courses/imgd5100/papers/FlowQuestionnaire.pdf>, (14.02.2019).

Souchkov, S. (2009). *Psychological Barriers and Creativity*. http://www.xtriz.com/Souchkov_PsychologicalBarriersAndCreativity.pdf, (13.08.2020).

Schmidt, J. (2010). *Flow in Education*. http://www.niu.edu/eteams/pdf_s/CHALLENGE_FlowEducation.pdf, (05.05.2019). *Sports Psychology Flow*.

<https://psychology.iresearchnet.com/sports-psychology/sports-emotions/sports-psychology-flow/>, (19.07.2019).

Souders, B. (2020). *Flow at Work: The Science of Engagement and Optimal Performance*. <https://positivepsychology.com/flow-at-work/>, (25.07.2020).

Swaroop, P. (2017). *Creativity, Innovation and Innovative Behaviour at Work: Clearing the Conceptual Confusion*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Creativity%2CInnovationandInnovativeBehaviouratSwaroop/ffe9ed3989d5820557d8da3e59bf9801bc2e379d>, (12.08.2020).

ScienceDaily. <https://www.sciencedaily.com/terms/psychology.htm>, (2.10.2018).

Spss Korelasyon Analizi.

<http://spssistatistik.net/spss-korelasyon-analizi/>, (14.11.2020).

The Creative Brain: The Neuroscience of Creativity, <https://home.edweb.net/creative-brain-neuroscience-creativity/>, (08.01.2020).

The Da Vinci Institute for Technology Management. Organizational Behaviour. Individual Behaviour. Motivational Concepts and Application.
<http://dmcodyssey.org/wp-content/uploads/2014/02/Motivational-concepts.pdf>,
(15.10.2018).

True, E. (2018). *Happiness at Work Comes from Finding Your Flow*. <https://robinpowered.com/blog/happiness-and-productivity-at-work-means-focusing-your-flow/>, (15.03.2018).

The Creative Brain: The Neuroscience of Creativity.

<https://humanfactors.com/downloads/whitepapers/FunExperiences.pdf>, (13.08.2020).

Tureng Dictionary and Translation Ltd. <http://tureng.com/tr/turkce-ingilizce/autotelic>

Türk Dil Kurumu. Çevrimiçi Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>, (31.08.2018).

Van Gorp, Trevor, J. ve Adams, E. (2006). *Emotion, Arousal, Attention and Flow: Chaining Emotional States to Improve Human-Computer Interaction*. <https://zenodo.org/record/2584089#.X6E1LlgzaUk>, (03.11.20120).

Vocabulary.com Dictionary. <https://www.vocabulary.com/dictionary/innovativeness>, (31.08.2018).

Widianto, S., Rizky, A., Kautsar, A. ve Meiyanti, S. (2012). *The Effect of Job Embeddedness on Work Engagement and Innovative Behavior*. (November 26, 2012). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2180736>, (17.12.2018).

What is Behavioral Science?

https://learn.org/articles/What_is_Behavioral_Science.html, (17.07.2019).

What is Psychology?. <http://psychology.iresearchnet.com/>, (17.07.2019).

Widianto, S., Rizky, A., Kautsar, A. ve Meiyanti, S. (2012). *The Effect of Job Embeddedness World Health Organization*. International Classification of Functioning, Disability and Health. Geneva, Switzerland. <https://www.who.int/classifications/icf/en/>, (12.03.2020).



EKLER

Ek 1: Anket Formu

Aşağıdaki sorular, işinizdeki yenilikçi davranışınız hakkındadır. Lütfen her bir ifade için 1'den (Kesinlikle Katılmıyorum), 5'e (Kesinlikle Katılıyorum) kadar sizin düşüncelerinize en uygun olan derecelendirmeyi seçerek işaretleyiniz.						
	İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimi yaparken yeni yollar denerim.	1	2	3	4	5
2	Özgün düşünmeyi gerektiren işleri tercih ederim.	1	2	3	4	5
3	İşimde bir şeyler iyi gitmediğinde, yeni çözüm yolları bulmayı denerim.	1	2	3	4	5
4	Meslektaşlarım veya iş ortaklarımdan yeni fikirler almaya çalışırım.	1	2	3	4	5
5	Kendi işimde yararlanmak için, başka yerlerde işlerin nasıl yapıldığı ile ilgilenirim.	1	2	3	4	5
6	En iyisini bulmak ve uygulamak için diğer insanların yeni fikirlerini araştırırım.	1	2	3	4	5
7	Yeni bir fikrim olduğunda, iş arkadaşlarıma bu fikri benimsetmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
8	Yeni bir fikrim olduğunda, yönetimden buna destek almaya çalışırım.	1	2	3	4	5
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
9	İş arkadaşlarıma yeni fikirlerin olumlu yönlerini göstermeye çalışırım.	1	2	3	4	5
10	Yeni bir fikrim olduğunda, bu fikir üzerinde çalışabilecek insanları işbirliğine dâhil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
11	Yeni fikirlerin uygulanması için uygun planlar ve zaman programları geliştiririm.	1	2	3	4	5
12	Yeni fikirlerin uygulanması için yeni teknoloji, süreç veya	1	2	3	4	5

	prosedür araştırırım.					
13	Yeni fikirlerin uygulanması için ihtiyaç duyulan maddi kaynakları araştırır, temin ederim.	1	2	3	4	5
14	Uygulama sırasında sorunlar ortaya çıkarsa, onları çözebilecek kişilere/ehil ellere teslim ederim.	1	2	3	4	5
15	Bir fikrin uygulanmasına kilit karar vericileri de dâhil etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
16	Yeni bir fikrim olduğunda, onu kabul ettirebileceğim insanlar bulmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
17	Bir fikri geliştirirken karşıma çıkan engellerin kararlılıkla üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
18	Başkaları yapılamayacağını söylese de pes etmem.	1	2	3	4	5
19	Genellikle amacıma ulaşana kadar durmam.	1	2	3	4	5
20	Bir fikri uygularken işler planladığım gibi gitmese bile çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
21	Fikirlerimi benimsetme ve hayata geçirmede sıklıkla başarılı oldum.	1	2	3	4	5
22	Düşündüğüm birçok şey işyerimizde uygulanmakta, kullanılmaktadır.	1	2	3	4	5
23	Ne zaman bir yerde çalıştıysam, orada bir şeyleri iyileştirdim.	1	2	3	4	5

Cinsiyetiniz ()Kadın ()Erkek Yaşınız:.....
 Medeni Durumunuz ()Evli ()Bekâr
 Eğitim Durumunuz ()İlkokul ()Orta-öğretim ()Lise ()Yüksek Okul ()Üniversite ()Yüksek Lisans ()Doktora
 Mezun Olduğunuz Fakülte/ Bölüm:..... Firma İçindeki Göreviniz:.....
 Günlük Çalışma Süreniz:..... Haftada kaç gün çalışıyorsunuz?.....
 Meslekteki kıdem yılınız:..... Çalışmakta olduğunuz işyerindeki kıdem yılınız:.....
 Aylık Geliriniz? ()2500 TL ve altı ()2501- 4000 TL arası ()4001-5500 TL arası ()5501-7000 TL arası ()7001 TL ve üstü
 Aylık Hanehalkı Geliriniz? ()2500 TL ve altı ()2501- 4000 TL arası ()4001-5500 TL arası ()5501-7000 TL arası ()7001 TL ve üstü

Ek 2: Görüşme Formu

“ÇALIŞMADA KİŞİ DENEYİMİ VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞ ARASINDAKİ ETKİLEŞİM” KONULU ARAŞTIRMA İÇİN HAZIRLANAN MÜLAKAT SORULARI

1. İşinizde yenilik yapmak denilince ne anlıyorsunuz? Biraz bahsedebilir misiniz?
2. Yenilikçi davranış/iş davranışı denilince ne anlıyorsunuz?
3. İşinizde yeni bir fikir arayışınız oldu mu oluyor mu? Cevap evet ise- Peki, son 1 yıl içinde işinizle ilgili bir aradığınız fikirden biraz bahsedebilir misiniz?
 - a. Fikri ararken hissettiğiniz duygularınız neler? Tarif edebilir misiniz?
 - b. Fikir ararken ne düşünüyorsunuz?
 - c. Ne amaçla bir fikir arayışında oluyorsunuz? Bunun size nasıl bir katkısı olacağını düşünüyorsunuz?
4. Yeni bir fikriniz olduğunda kimlerle paylaşırsınız?
 - a. Fikrinizi paylaşırken neler hissettiğinizi tarif edebilir misiniz?
 - b. Fikrinizi paylaşırken ne düşünüyorsunuz?
 - c. Paylaştığınız kişilerin fikrinize yönelik tepkileri ne oluyor?
5. Yeni bir fikri uygulamaya başlama sürecinden biraz bahsedebilir misiniz?
 - a. Yeni bir fikri uygulamaya başlarken hissettiğiniz duygularınızı tarif edebilir misiniz?
 - b. Yeni bir fikri uygulamaya başlarken nasıl düşünceler/ hangi düşünceler içinde oluyorsunuz?
6. Yeni bir fikriniz olduğunda başka insanları uygulama sürecine dâhil eder misiniz? Cevap evet ise- kimleri uygulama sürecine dâhil edersiniz?
 - a. Bu süreçte neler hissettiğinizi tarif edebilir misiniz?
 - b. Bu süreçte ne düşünüyorsunuz?
 - c. Uygulama sürecinde bu kişilerin fikrinize yönelik tepkilerini nasıl değerlendirirsiniz?
7. Bir fikir üretirken engellerle karşılaşılıyor musunuz? Cevap evet ise- Ne gibi engellerle karşılaşılıyorsunuz?
 - a. Engellerle karşılaştığınızda nasıl hissettiğinizi tarif edebilir misiniz?
 - b. Engellerle karşılaştığınızda ne düşünüyorsunuz?
 - c. Engellerin üstesinden nasıl geliyorsunuz?
8. İşinizle ilgili elde ettiğiniz en son yenilik nedir?
 - a. Bu yenilik size ne kazandırdı?
 - b. Çalıştığınız birime ve işletmeye nasıl bir faydası oldu?
 - c. Çalıştığınız işletmenin bu yeniliğe tepkisi ne oldu?
 - d. Bu yenilik maddi/ manevi size ne getirdi?