

ÖZET

Teknolojinin, küreselleşen dünyanın ve hızla değişen müşteri taleplerinin etkisiyle işletmelerin sürdürülebilirliğini sağlayabilmesi ve gelişebilmesi için yeni fikir ve uygulamalar gerçekleştirmesi, dolayısıyla inovasyon odaklı olması önem arz etmektedir. Bu çalışmanın amacı çalışanların inovatif davranışlarını bireysel özellikler ve işte yaşanan deneyim mekanizmaları üzerinden incelemek, spesifik olarak çalışanların psikolojik sermayelerinin yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde işte kendini yetiştirme düzeylerinin aracılık rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda Türkiye'nin çeşitli illerinde beyaz yakalı 253 çalışandan "Demografik Bilgi Formu", "Psikolojik Sermaye Ölçeği", "İşte Kendini Yetiştirme Ölçeği" ve "Yenilikçi Davranış Ölçeği" aracılığı ile veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizi için Cronbach Alfa, doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız örneklemeler için t testi, Spearman sıra farkları korelasyon analizi, Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi ve Hayes'in Process modellerinden 4. Model kullanılmıştır. Analiz sonuçları psikolojik sermayenin ve işte kendini yetiştirmenin yenilikçi iş davranışını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca işte kendini yetiştirmenin, psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisine aracılık ettiği tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmacılara ve işletme yöneticilerine çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İşte Kendini Yetiştirme, Yenilikçi İş Davranışı

ABSTRACT

It is important for businesses to realize new ideas and practices and therefore be innovation-oriented in order to ensure their sustainability and development under the influence of technology, the globalizing world and rapidly changing customer demands. The aim of this study is to examine employees' innovative behaviors through individual characteristics and work experience mechanisms, and specifically to determine the mediating role of thriving levels at work in the effect of employees' psychological capital on innovative work behaviors. For this purpose data was collected from 253 white-collar employees in various provinces of Turkey through the "Demographic Information Form", "Psychological Capital Scale", "Thriving at Work Scale" and "Innovative Behavior Scale". Cronbach Alpha, confirmatory factor analysis, t test for independent samples, Spearman rank difference correlation analysis, Pearson product moment correlation analysis, simple linear regression analysis and Model 4 of Hayes' Process models were used to analyze the research data. The analysis results show that psychological capital and thriving at work positively affect innovative work behavior. Additionally, it has been determined that thriving at work mediates the effect of psychological capital on innovative work behavior. In line with the results obtained from the research, various suggestions were presented to researchers and business managers.

Keywords: Psychological Capital, Thriving at Work, Innovative Work Behaviour