

Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri ve Yenilikçi İş Davranışları Arasındaki İlişki

Ramazan ERTÜRK*

Öz

Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bu araştırma ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan toplam 450 öğretmen oluşturmuş olup 306 öğretmenden geçerli veri elde edilmiştir. Araştırmanın verileri "Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" ile toplanmıştır. Normal dağılım gösteren veriler parametrik testler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ölçek geneli ile iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında orta düzeyde; umut ve öz yeterlik boyutlarında yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışları ölçek bütünü ile fikre destekçiler bulma boyutunda yüksek düzeyde; fikir üretme ve uygulama boyutunda orta düzeydedir. Psikolojik dayanıklılık boyutu ile yenilikçi iş davranışı ölçeği fikre destekçiler bulma boyutu arasındaki pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişki dışında; psikolojik sermaye ölçeği toplam puanı ve diğer boyutları ile yenilikçi iş davranışı toplam puanı ve boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Psikolojik sermaye yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Pozitif Psikoloji, Psikolojik Sermaye, Yenilikçi İş Davranışı, Öğretmen

The Relationship Between Teachers' Psychological Capital and Innovative Work Behaviors

Abstract

This research, which aims to reveal the relationship between teachers' psychological capital and innovative work behaviors, was designed in the relational survey model. The study population of the research consisted of a total of 450 teachers working in secondary schools in the city center of Bolu in the 2021-2022 academic year, and valid data were obtained from 306 teachers. The data of the research were collected with "Psychological Capital Scale" and "Innovative Business Behavior Scale". Normally distributed data were analyzed using parametric tests. According to the results of the research, the psychological capital of the teachers in the scale in general and in the dimensions of optimism and resilience were moderate; hope and self-efficacy dimensions were high. Teachers' innovative work behaviors are at a high level in terms of finding supporters for the idea with the whole scale; are at medium level in idea generation and implementation. Except for the positive and low-level significant relationship between the psychological resilience dimension and the dimension of finding supporters for the innovative work behavior scale; There is a moderately significant positive correlation between psychological capital scale total score and other dimensions and innovative work behavior total score and dimensions. Psychological capital significantly predicts innovative work behavior.

Keywords: Positive Psychology, Psychological Capital, Innovative Work Behavior, Teacher

Geliş/Received: 15.07.2022

Kabul/Accepted: 12.06.2023

• **Etik Kurul Beyanı:** Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (27.05.2022 tarihli ve 2022/06 sayılı) etik kurul onayı alınmıştır.

* Dr., Milli Eğitim Bakanlığı (Ministry of National Education), koroglu522@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0002-8140-089 (Makale Türü: Araştırma makalesi)

Giriş

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmelerinde sahip oldukları insan ve madde kaynağı, bu kaynakların etkili ve verimli kullanılabilmesinin yanı sıra çalışanların psikolojik durumları, motivasyonları, iş doyumları ve birçok durum etkili olabilmektedir. Çünkü 21. yüzyılın getirdiği yenilik, değişim ve rekabet ortamında örgütlerin sahip olduğu fiziksel ve finansal kaynakların örgütleri amaçlarına ulaştırmada ve dinamik olan bu süreçte başarılı olabilmelerinde tek başına yeterli olmadığı söylenebilir. Örgütlerde bu süreçte insan ögesi oldukça önemli hale gelmiştir. Çünkü insan kaynağı örgütün sahip olduğu en önemli unsurlarından birisidir ve örgütsel amaçlara ulaşmada örgütün ihtiyaç duyduğu en önemli öğedir. Dolayısıyla örgütlerin rekabetin oldukça arttığı günümüzde varlıklarını devam ettirebilmeleri ve nitelikli ve kaliteli ürün ve hizmet sunabilmelerinde çalışanların psikolojik sermayelerinin ve yenilikçi iş davranışlarının istenen düzeyde olmasının örgütler açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Çünkü öz yeterliğine güvenmeyen, içsel motivasyonu, kararlılığı, dayanıklılığı ve umut ve iyimserliği olmayan bir çalışanın örgütsel yeniliklere uyum sağlaması, yenilikçi davranış göstermesi ve örgüte katkı sunmasının zor olacağı söylenebilir. Bu durum ise örgütün amaçlarını gerçekleştirebilme ve rekabet gücünü azaltacaktır.

21. yüzyılda eğitim örgütlerinin bilgi çağına uyum sağlamak ve rekabet gücünü artırabilmek için fikrin üretilmesi, desteklenmesi, tanıtılması süreçlerinden oluşan ve yenilikçi iş davranışını oluşturan yenilikçilik faaliyetlerine önem vermesi gerekmektedir. Yenilik sürecinin tüm aşamalarında okulun tüm paydaşlarının çabası gereklidir (Tura ve Akbaşı, 2022: 204-205). Bilgi çağına en hızlı ayak uydurması gereken sektörlerin başında eğitim sektörü gelmektedir. Çağın nitelikli ve yetişmiş insan kaynağı ihtiyacı göz önünde bulundurulduğunda eğitim örgütlerinin önemi ortaya çıkmaktadır (Töre, 2019: 1765). Öğrencilerin iyi insan ve vatandaş olarak topluma kazandırılmasında merkezi konumda olan okulların bu amacını gerçekleştirebilmeleri için öğretmenlerin farklı öğrenme ortamları oluşturmaları, derslerinde farklı öğretim yöntemlerini kullanabilmeleri, materyal geliştirebilmeleri, güncel değerlendirme yöntemlerini kullanabilmeleri öğrencilere rehber olarak onların öğrenmeyi öğrenmelerini sağlamaları gerekmektedir. Öğretmenlerin bunu başarabilmeleri ise yaratıcı olmalarını, araştırmalarını ve yenilikçi iş davranışı sergilemelerini gerektirmektedir. Bu süreçte geleceğe umutla bakan, iyimser, zorluklar karşısında yılmadan çaba gösteren, öz yeterlik sahibi psikolojik sermayesi yüksek olan, yeni fikirler ortaya çıkaran, bu fikirlerin uygulanmasını destekleyen öğretmenlerin başarıya ulaşarak öğrencilere dolayısıyla okula ve topluma katkı sunacağı söylenebilir.

Kuramsal Çerçeve

Psikolojik Sermaye

Son yıllarda ortaya çıkan ve psikolojide yeni bir yaklaşım olan pozitif psikolojinin odak noktası, insan yaşamını daha anlamlı ve verimli kılmak, insandaki potansiyeli açığa çıkarmaktır (Luthans ve

Youssef, 2004). Pozitif psikoloji bilimi bireyleri daha olumlu yapan özellikleri ortaya çıkararak örgütlere katkı sağlamaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011: 269). Pozitif psikoloji, örgütsel davranış konusunda yeni bakış açıları getirmiş olup bunlardan biri de psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye ise, Bandura'nın (1986) sosyal bilişsel kuram ve Snyder'in (2000) umut/beklenti kuramına dayanmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye genel olarak bireyin psikolojik açıdan pozitif yönlü gelişimi (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007), bireylerde iş yerinden kaynaklanan olumsuzlukları gidermek ve çalışanları işlerinde geliştirmek amacıyla kullanılabilir araçtır (Avey, Luthans ve Jensen, 2009; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010). Bireye kim olduğu, potansiyeli ve kapasitesi hakkında fikir vermekte, bireyin pozitif gelişiminin desteklenmesi durumunda gelecekte ne olabileceği ile ilgili farkındalık oluşturmaktadır (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık boyutlarından oluşan pozitif psikolojik sermayenin boyutların toplamından daha fazla anlamı bulunmaktadır (Luthans vd., 2007: 45). Psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu, çalışanların zorlu görevleri başarıya ulaştırmak için gerekli olan gayreti göstermeleri konusundaki güven duygularını açıklamaktadır. İyimserlik çalışanların şu an ve gelecekte başarılı olacaklarına yönelik olumlu tutumları; umut, belirlenen amaçlar doğrultusunda iradeli ve kararlı olma gücünü, gerekli görüldüğünde amaçların gözden geçirilerek değişikliğe gidilmesini; psikolojik dayanıklılık ise, yaşanan aksaklıklar ve problemler karşısında direnme gücünü ve daha fazla güçlenmeyi açıklamaktadır (Luthans vd., 2007).

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek çalışanların, örgütsel vatandaşlık davranışları, iş memnuniyetleri, örgütsel bağlılıkları ve işte kalma niyetleri artmakta (Avey vd., 2011; Norman vd., 2010; Luthans ve Jensen, 2005), iş stresi, işe devamsızlık oranları, işten ayrılma niyetleri, tükenmişlik ve örgüte karşı beslediği negatif duyguları azalmaktadır (Avey vd., 2006; Roberts vd., 2011; Avey vd., 2011). Pozitif psikolojik sermaye çalışanların performansına artırmasının yanında örgütsel hedeflere ulaşmayı da kolaylaştırmaktadır (Yıldız, 2015: 22). Çalışanların tükenmişlik hisselerinin ve iş streslerinin azaltılmasına, motivasyon düzeylerinin yükseltilmesine katkı sunmakta ve dolayısıyla çalışanların örgüte uyumlarını ve bağlılıklarını kolaylaştırmakta, iş çevresini etkileme ve işi kontrol etmeyi sağlamaktadır (Yorulmaz ve Yavan, 2018: 1012). Dolayısıyla okullarda da psikolojik sermayesi yüksek öğretmenlerin varlığı okulun verimliliğini artırabilir. Bu bağlamda okul yöneticileri öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artırarak okulun amaçlarının gerçekleşmesini sağlayabilirler (Tösten ve Özgan, 2014). Çünkü nitelikli bir eğitimin sunulabilmesi için psikolojik sermayesi yüksek, mutlu öğretmenlere gereksinim olduğu söylenebilir. Bu anlamda öğretmenlerin yüksek psikolojik sermayeye sahip olmaları onların hedefler belirlemelerini ve bu hedeflere ulaşma istek ve kararlılığını devam ettirerek yılmadan çalışmalarını ve bu süreçte karşılaştıkları zorlukları aşmalarını, başarılı olacaklarına dair inanç ve güven sahibi olmalarını, yaşamlarını kontrol altında tutmalarını ve daha az stres yaşayarak mutlu olmalarını sağlayabilecektir. Dolayısıyla psikolojik sermayesi yüksek

öğretmenler okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine, yenilik ve değişime uyum sağlamasına katkı sunacaklardır.

Yenilikçi İş Davranışı

Öğretmenler öğrencilerin 21. yüzyılın taleplerini karşılamaya yönelik elverişli bir öğretim atmosferi oluşturmak için yeni ve faydalı fikirler yaratmada yetenekli ve geliştirilebilir olmalıdır (Shear, Gallagher ve Patel, 2011). Günümüzde öğretmenlerin sadece öğrenme ve öğretme rolleri ve sorumlulukları yoktur. Aynı zamanda alan uzmanı olarak kolaylaştırıcılık, akıl hocalığı, araştırmacılık ve yenilikçilik gibi rol ve sorumlulukları vardır (Tengku Ariffin, Bush ve Nordin, 2018). Bunlardan en önemlisi kuşkusuz yenilikçi iş davranışıdır. Yenilikçi öğretmen davranışı, iş bağlamında öğretmenler tarafından bireysel veya çalışma takımları halinde gerçekleştirilen bilişsel çalışma etkinlikleri, fırsat keşfi, fikir üretimi ve geliştirme, fikir gerçekleştirme ve refleks olarak ele alınmaktadır (Indrasari ve Takwin, 2019: 290). Örgüte faydası olacak fikirlerin ortaya çıkması, tanıtılması ve uygulanması olarak açıklanan yenilikçi iş davranışı (Prieto ve Perez Santana, 2014: 189), yeni ve kullanışlı ürün, süreç ve fikirlerin ortaya çıkarılarak uygulanmasını sağlayan bireysel davranışlardır (De Jong ve Den Hartog, 2008: 44). Bu sürece çalışanların aktif katılımı beklenmekte olup çalışanın yenilik olarak nitelendirilebilecek tüm davranışları yenilikçi iş davranışı olarak değerlendirilmektedir (Gerhard ve Mulder, 2012). Yenilikçi iş davranışına örnek olarak gelişen teknolojileri gözlemleme ve uygulama, amaçlara ulaşmak için farklı yöntemleri kullanma, yeni iş tekniklerini ve fikirleri uygulamaya koymak amacıyla kaynak bulma ve fikirleri destekleyici davranışta bulunma verilebilir (Kheng, Mahmood ve Beris, 2013: 93). Bu anlamda öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına eğitim teknolojilerini takip ederek sınıfa ve okula entegre etme, araştırma yaparak dünyadaki eğitim uygulamalarını paylaşma ve uygulama, farklı öğretim materyalleri geliştirme, yeni proje fikirleri üretme, ortaya çıkan fikirleri destekleme, problemlerin çözümünde yeni çözüm yolları üretme, müfredat geliştirme, ölçme değerlendirme yöntemi ve aracı geliştirme örnek olarak verilebilir.

Hızlı değişen davranışlarla başa çıkmak, öğretimdeki gelişmelerde süreklilik, okulların rekabet avantajı kazanması için öğretmenlerin yenilikçi davranışı benimsemeleri gerekmektedir. Ayrıca öğretmenler ve onların öğretim stilleri, öğrenme ve motivasyon üzerindeki öğrenci çıktıları üzerinde en büyük etkiye sahiptir (Awang-Hashim, Thalial ve Kaur, 2017; Klæijsen, Vermeulen ve Martens, 2018). Dolayısıyla öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının öğrencilere sunulan eğitimin niteliği ve öğrenme çıktıları üzerinde oldukça etkili olduğu söylenebilir. Yenilikçi öğretmen, öğrencilerin öğrenmeye olan ilgisini uyandırarak (Khikmah, 2019) öğrencilerin öğrenmelerini (Eaude, 2011: 49) dolayısıyla başarılarını artırmaktadır (Baghaei ve Riasati, 2013). Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı, okulların verimliliğini artırmada çok önemli bir rol oynamaktadır (Thurlings vd., 2015: 1). Okulların kapasitelerini artırmalarına fırsat sunan yenilikçi iş davranışı, okullara rekabet avantajı da sağlamaktadır (Hsiao, Chang ve Chen, 2014: 463). Öğretmenlerin yenilikçi davranışları, eğitim sisteminin ve

aydınlanmış bir toplum yaratmaya yardımcı olabilecek okul örgütlerinin gelişimi için çok önemlidir. Toplumların gelecekte yenilikçi vatandaşlar yetiştirmeleri, yenilikçi davranışa sahip öğretmenlerin başlangıç noktası olabilecek iyi bir örnek ve rol model olmaları ile mümkündür. Yenilik eylemleri, eğitim sisteminin iyileştirilmesinde kritik değişiklikler yapabilir. Örneğin, öğretim bağlamında yenilik, öğrencilerin öğrenmede başarılı olmalarına yardımcı olabilecek ortamı iyileştirebilir. Öğretmenlerin küçük bir yenilik dokunuşu, daha yaratıcı öğrenme yöntemlerine, öğretim yöntemlerinin daha kapsamlı uygulanmasına ve öğrencilere ve genel olarak eğitim sistemine fayda sağlayacak yeni araç ve teknolojilerin kullanımına yol açacaktır. Dolayısıyla yenilikçi davranış, öğretmenlik mesleğinde kritik bir unsur olarak görülmelidir (Zainal ve Matore, 2019: 2871). Ayrıca okulların başarılı olması için tüm toplumda yenilikçi eğitim için kamuoyu oluşturulup kolektif olarak hareket edilmelidir. Aksi durumda etkili bir eğitim sistemi oluşturmak için gösterilen çabalar başarısız olabilir (Serdyukov, 2017: 28).

Yenilikçi iş davranışı fikir üretme, fikir tanıtımı ve fikir uygulamasından oluşan üç farklı süreçten oluşmaktadır (Scott ve Bruce, 1994: 580). Fikir üretme sürecinde bilgi toplamak, problemi tanımlamak, yeni çalışma yöntemleri araştırmak ve probleme çözüm üretmek gibi davranışları içeren yeni ve faydalı fikirlerin üretimi gerçekleşmektedir (Janssen, 2000: 287). Fikrin tanıtımı ve desteklenmesi sürecinde birey örgüt çalışanlarıyla sosyal ilişkiler kurarak fikrin kabul edilmesi ve fikrine destek verilmesi için çalışmaktadır. Bu sürecin amacı, yenilikçi davranışa güven duyulmasını ve ortaya çıkan yeni fikirlerin destek bulmasını ve dolayısıyla örgüt içerisinde kalıcılığını sağlamaktır (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24-25). Fikrin uygulanması sürecinde ise, model geliştirilir ya da örnek üretilerek fikir uygulamaya dönüştürülür (Janssen, 2000; Scott ve Bruce, 1994: 580).

Çalışanların yenilik geliştirme ve uygulama süreçlerine katılmaları örgütün yenilikçilik faaliyetlerini olumlu etkilemektedir (Tierney ve Graen, 1999). Çünkü yenilikçi iş davranışı sergileyen çalışanlar fikirler üretip uygulayarak ürün, süreç ve yöntemlerin geliştirilmesini (Oukes, 2010), örgütsel dinamizmi ve dolayısıyla örgütsel başarıyı sağlamaktadır (Yuan ve Woodman, 2010: 323). Yenilikçi iş davranışı ortaya çıkan problemlerin fark edilmesi ve bu sorunların çözümüne yönelik fikirlerin ortaya çıkması, örgütsel verimlilik ve çalışan performansının artırılması, değişimin gerçekleşmesi için gerekli olan bilginin sağlanması açısından da önemlidir (De Jong ve Den Hartog, 2010). Yenilikçi iş davranışı, çalışanın istekliliğinde yeni yöntemler bularak, örgütte verimliliği ve üretkenliği artırmaya katkı sağlayarak etkili olmaktadır (Cho ve Lee, 2007).

Alanyazında psikolojik sermaye ile öznel iyi oluş (Avey vd., 2010), iş yaşam mutluluğu (Erkuş ve Fındıklı, 2012), iş tatmini (Luthans, 2002), performans (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005; Luthans ve Youseff, 2004; Sutcliffe ve Vogus, 2003), tükenmişlik (Altınkurt, Ertürk ve Yılmaz, 2015), özdeşleşme (Yazkan ve Ordu, 2021), örgütsel bağlılık (Çınar, 2011; Aslan, 2017), örgütsel vatandaşlık (Bozgeyikli, Avcı ve Navruz 2017; Zhong, 2007; Pradhan, Jena ve Bhattacharya, 2016) arasında ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik eğitim

alanında alanyazında Türkiye'de herhangi çalışmaya rastlanmamış olup hava sektöründe çalışanların psikolojik sermayeleri ile yenilikçi iş davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırmanın olduğu görülmektedir (Beğenirbaş ve Turgut, 2016). Bu anlamda pozitif psikolojik sermayenin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarında anlamlı bir yordayıcı olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda öğretmenlerin sahip oldukları psikolojik sermayelerinin yükseltilmesi ve bu sayede yenilikçi iş davranışlarının da artırılarak okulların daha yenilikçi ve rekabet edebilir hale gelmesine katkı sunulacaktır. Bu durum araştırmanın özgünlüğünü ortaya çıkarmakta hem de alanyazına sunacağı katkı bakımından önem arz etmektedir. Dolayısıyla bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmış ve aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1-Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları ne düzeydedir?

3- Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3- Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri yenilikçi iş davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

İlişkisel tarama modelinde kurgulanan bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. İlişkisel tarama modelinde araştırmacı hem değişkenler arasındaki korelasyonları hem de bağımsız değişken/lerin bağımlı değişken/ler üzerindeki etkisini araştırabilmektedir (Mertens, 2010). Bu araştırma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 27.05.2022 tarih ve 2022/238 nolu karar ile etik onay alınmıştır.

Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Bolu il merkezindeki ortaokullarda görev yapan toplam 450 öğretmen oluşturmuş ve 306 öğretmenden geçerli veri elde edilmiştir. Bu sayı, araştırma evreni ve örneklem büyüklükleri kapsamında kabul edilebilir öğretmen sayısına ulaşıldığını göstermektedir (Ural ve Kılıç, 2005: 49). Öğretmenlerin katılımında gönüllük esası temel alınmıştır. Araştırmaya katılan 306 öğretmenin % 52.9'u kadın (n=162), % 47.1'i erkek (n=144); % 69'u evli (n=211), % 31'i bekârdır (n=95). Öğretmenlerin % 84.3'ü lisans (n=258), % 15.7'si (n=48) lisansüstü öğrenim düzeyindedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak Psikolojik Sermaye Ölçeği" ve "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Ölçek Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilmiş, Avey, Avolio ve Luthans (2011) tarafından kısa formu oluşturulmuştur. Türkçe uyarlaması Oruç (2018) tarafından yapılan ölçek iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik boyutlarından ve 12 maddeden oluşmaktadır. Altılı Likert tipinde geliştirilen ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kısmen Katılmıyorum" (3), "Kısmen Katılıyorum" (4), "Katılıyorum" (5) "Kesinlikle Katılıyorum" (6) şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı Oruç (2018) tarafından .93; bu araştırmada ise .89 olarak hesaplanmıştır.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Ölçek Janssen (2000) tarafından geliştirilmiş, Töre (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Fikir üretme ve uygulama (4 madde) ve fikre destekçiler bulma (5 madde) boyutlarından ve 9 maddeden oluşmakta olan ve Beşli likert tipinde geliştirilen ölçeğin derecelendirmesi Hiçbir Zaman (1), Nadiren (2), Ara Sıra (3), Çoğunlukla (4), Her zaman (5) şeklindedir. Töre (2019) tarafından ölçeğin güvenilirliğine yönelik yapılan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .87; bu araştırmada ise .84 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek için hesaplanan Cronbach Alpha değerleri ölçeklerin yüksek güvenilirliğe sahip olduklarını göstermektedir.

Verilerin Analizi

Toplanan veriler analiz edilmeden önce basıklık çarpıklık değerlerine bakılmış ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ve yenilikçi iş davranışlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olup olmadığını tespit etmek amacıyla basit ve çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. Öğretmenlerden geri dönen 306 geçerli verinin normal dağılıp dağılmadığına ilişkin basıklık çarpıklık değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Verilerin normalliğine ilişkin hesaplanan çarpıklık-basıklık katsayıları

Ölçek ve boyutlar	Skewness	Kurtosis
İyimserlik	-.661	.741
Psikolojik Dayanıklılık	.236	.810
Umut	-.852	.648
Öz Yeterlilik	-.136	.429
Psikolojik Sermaye Ölçeği Toplam Puanı	-.344	1.003
Fikir Üretme ve Uygulama	-.259	.582
Fikre Destekçiler Bulma	.023	.833
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Toplam Puanı	-.920	.526

Tablo 1 incelendiğinde psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin toplam puanları ve boyutlarına yönelik basıklık-çarpıklık değerleri +1.5 ile -1.5 arasında saptanmış olup bu değerlere göre veriler normal dağılıma uygundur (Tabachnick ve Fidell, 2013). Dolayısıyla araştırmada parametrik testlerden yararlanılmıştır.

Değişkenler arasındaki otokorelasyon sorununa ilişkin hesaplanan Durbin-Watson katsayısı sonucuna göre ($d=2.04$) otokorelasyon sorununun olmadığı tespit edilmiştir. Kalaycı (2009), otokorelasyon sorununun oluşmaması için Durbin-Watson katsayısının 1.5-2.5 arasında olması gerektiğini belirtmektedir. Değişkenler arasındaki r katsayılarının .80'den düşük olduğu, Varyans Büyütme Faktör değerinin 2.67 ile 6.14 arasında değiştiği (VIF:10'dan küçük olması) ve tolerans değerlerinin ise, .33 ile .71 aralığında (0.2'den büyük olması) olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan bu değerlere göre, analizde çoklu bağlantı problemi bulunmamaktadır (Field, 2009; Stevens, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2013).

Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı algıları, psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişki ve psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışına etkisine yönelik bulgulara yer verilmiştir.

1. Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Algıları

Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek ve boyutları	N	\bar{x}	ss
İyimserlik	306	3.84	.54
Psikolojik dayanıklılık	306	3.72	.84
Umut	306	4.18	.32
Öz yeterlilik	306	4.06	.50
Psikolojik sermaye ölçeği toplam puanı	306	3.91	.42

Tablo 2'ye göre öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının ölçek bütünü ($\bar{x}=3.91$) ile iyimserlik ($\bar{x}=3.84$) ve psikolojik dayanıklılık ($\bar{x}=3.72$) boyutlarında orta düzeyde; umut ($\bar{x}=4.18$) ve öz yeterlik ($\bar{x}=4.06$) boyutlarında yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır.

2. Öğretmenlerin Yenilikçi İş Davranışı Algıları

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçek	N	\bar{x}	ss
Fikir Üretme ve Uygulama	306	2.87	0.56
Fikre Destekçiler Bulma	306	3.74	0.44
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	306	3.46	0.61

Tablo 3'e göre öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarının ölçek toplam puanı ($\bar{x}=3.46$) ile fikre destekçiler bulma ($\bar{x}=3.74$) boyutunda yüksek düzeyde; fikir üretme ve uygulama boyutunda ($\bar{x}=2.87$) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

3. Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Sermeye ve Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişki

Öğretmen algılarına göre psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretmen algılarına göre psikolojik sermaye ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

Ölçekler ve Boyutları		FÜÜ	FDB	YİD
İyimserlik	r	0.57**	0.47**	0.52**
Psikolojik dayanıklılık	r	0.39**	0.26**	0.33**
Umut	r	0.46**	0.41**	0.38**
Öz yeterlilik	r	0.51**	0.35**	0.44**
Psikolojik sermaye ölçeği toplam puanı	r	0.43**	0.36**	0.48**

** $p < 0.05$.

FÜÜ: Fikir Üretme ve Uygulama; FDB: Fikre Destekçiler Bulma; YİD: Yenilikçi İş Davranışı

Tablo 4'e göre, psikolojik sermaye ölçeği toplam puanı ile yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puanı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=.48$; $p<0.05$).

Psikolojik sermaye ölçeği toplam puanı ile yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve uygulama ($r=.43$; $p<0.05$) ve fikre destekçiler bulma ($r=.36$; $p<0.05$) boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde; psikolojik sermaye ölçeği iyimserlik boyutu ile yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve uygulama ($r=.57$; $p<0.05$) ve fikre destekçiler bulma ($r=.47$; $p<0.05$) boyutları ve yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puanı ($r=.52$; $p<0.05$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeği psikolojik dayanıklılık boyutu ile yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir

üretme ve uygulama ($r=.39$; $p<0.05$) ve yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puanı ($r=.33$; $p<0.05$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde; fikre destekçiler bulma boyutu ($r=.26$; $p<0.05$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği umut boyutu ile yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve uygulama ($r=.46$; $p<0.05$) ve fikre destekçiler bulma ($r=.41$; $p<0.05$) boyutları ve yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puanı ($r=.38$; $p<0.05$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde; psikolojik sermaye ölçeği öz yeterlik boyutu ile yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve uygulama ($r=.51$; $p<0.05$) ve fikre destekçiler bulma ($r=.35$; $p<0.05$) boyutları ve yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puanı ($r=.44$; $p<0.05$) arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

4. Öğretmen Algılarına Göre Psikolojik Sermayenin Yenilikçi İş Davranışını Yordama Düzeyi

Tablo 5'te öğretmen algılarına göre psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışını yordamasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmen algılarına göre psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışını yordamasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken-Yenilikçi İş Davranışı					
Bağımsız	β	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1.72	.30		5.73	0.00*
Psikolojik sermaye	0.49	.26	.48	1.88	0.00*

$F= 56.63$; $p= 0.00^*$; $R^2 = 0.38$

Tablo 5 incelendiğinde öğretmen algılarına göre psikolojik sermayenin yenilikçi iş davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı saptanmıştır ($F=56.63$; $p<0.01$). Psikolojik sermaye yenilikçi iş davranışında toplam varyansın %38'ini ($R^2=0.38$) açıklamaktadır. Bu bulgu, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yükselmesiyle birlikte yenilikçi iş davranışlarının da yükseleceği şeklinde açıklanabilir.

5. Psikolojik Sermaye Ölçeği Boyutlarının Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Fikir Üretme ve Uygulama Boyutunu Yordama Düzeyi

Tablo 6'da psikolojik sermaye ölçeği boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve uygulama boyutunu yordamasına yönelik regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 6. Psikolojik sermaye ölçeği boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve uygulama boyutunu yordamasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişken Fikir Üretme ve Uygulama					
Bağımsız Değişken	β	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1.44	.26		5.48	0.00*
İyimserlik	0.82	.07	.80	11.71	0.00*
Psikolojik dayanıklılık	0.74	.08	.68	9.25	0.00*
Umut	0.57	.23	.55	2.48	0.00*
Öz yeterlilik	0.88	.14	.89	6.28	0.00*

$F= 64.26$; $p= 0.00^*$; $R^2= 0.42$

Tablo 6 incelendiğinde psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeğinin fikir üretme ve uygulama boyutunu yordamasına yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Psikolojik sermaye ölçeği boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve uygulama boyutunu ($F=64.26$; $p<0.01$) anlamlı olarak yordadıkları saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği boyutları fikir üretme ve uygulama boyutunda öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarında toplam varyansın % 42'sini ($R^2=0.42$) açıklamaktadır. p değerlerine göre psikoloji sermaye ölçeği boyutlarının her biri fikir üretme ve uygulama boyutunda öğretmenlerin psikolojik sermayelerini anlamlı olarak yordamaktadır ($p<0.01$).

6. Psikolojik Sermaye Ölçeği Boyutlarının Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği Fikre Destekçiler Bulma Boyutunu Yordama Düzeyi

Tablo 7'de psikolojik sermaye ölçeği boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeği fikre destekçiler bulma boyutunu yordamasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 7. Psikolojik sermaye ölçeği boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeği fikre destekçiler bulma boyutunu yordamasına yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken Fikre Destekçiler Bulma				
	β	Std. Hata	β	t	p
Sabit	1.39	.17		8.17	0.00*
İyimserlik	0.42	.15	.43	2.80	0.00*
Psikolojik dayanıklılık	0.61	.09	.47	6.77	0.00*
Umut	0.78	.04	.69	19.50	0.00*
Öz yeterlilik	0.56	.13	.51	4.30	0.00*

$F = 54.18$; $p = 0.00^*$; $R^2 = 0.36$

Tablo 7 incelendiğinde psikolojik sermaye ölçeğinin boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeğinin fikre destekçiler bulma boyutunu yordamasına yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına ulaşılan bulgular şu şekildedir:

Psikolojik sermaye ölçeği boyutlarının yenilikçi iş davranışı ölçeği fikre destekçiler bulma boyutunu ($F=54.18$; $p<0.01$) anlamlı olarak yordadıkları saptanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeği boyutları fikre destekçiler bulma boyutunda öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı algılarında toplam varyansın % 36'sını ($R^2=0.36$) açıklamaktadır. p değerlerine göre psikoloji sermaye ölçeği boyutlarının her birinin fikre destekçiler bulma boyutunda öğretmenlerin psikolojik sermayelerini anlamlı olarak yordamaktadır ($p<0.01$).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ve yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ölçek geneli ile iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında orta düzeyde; umut ve öz yeterlik boyutlarında yüksek düzeydedir. Umut ve öz yeterlik boyutlarında öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeyde çıkması olumlu ve istenen bir sonuçtur. Çünkü umut, çalışanların amaçlarına ulaşabilmelerinde kararlılık ve irade sağlamakta (Luthans ve Youseff, 2004) daha fazla enerji harcamalarına katkı sunmakta, amaçlarını gerçekleştirmek için alternatif yollar geliştirme kapasitelerini artırmakta (Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li, 2008), problemlere farklı paradigmalara bakarak farklı çözümler üretebilmektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Öğretmenliğin içsel olarak kararlı ve azimli ve enerjiliyle çalışmayı gerektiren ve öğrencilerin iyi bir insan olarak yetiştirilmesi için kazandırılması gerekli davranışların farklı yöntemlerin kullanılmasını zorunlu kılan bir meslek olduğu düşünüldüğünde umut boyutunda yüksek psikolojik sermayenin önemi daha da artmaktadır. Öz yeterlik ise, bireye yüksek performans düzeyine ulaşmak için motivasyon, bilişsel kaynakları harekete geçirme, yeteneklerine güvenme (Stajkovic ve Luthans, 1998), görev ve sorumluluklarını yerine getirirken çekinmeden yeni yollar denemesini sağlamakta (Caprara ve Cervone, 2003), başarılı olacaklarına olan inanç ve azimlerini artırmaktadır (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Bu açıdan araştırmada öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının umut ve öz yeterlik boyutlarında yüksek düzeyde olması sundukları eğitim kalitesini de artıracaktır. İyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında orta düzeyde olması ise olumsuz bir durum olmamakla birlikte iyimserlik boyutunda yüksek düzeyde psikolojik sermaye öğretmenlerin girişimlerinin olumlu sonuçlanmasına olan beklentilerin artıracak, geleceğe yönelik pozitif düşüncelerini ve olumlu beklentiler içerisinde olmalarını sağlayacaktır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan öğretmenler ise karşılaşılabilecekleri stres ve kriz gibi olumsuz durumlarda dirençli olacaklardır. Dolayısıyla öğretmenlik mesleğinin psikolojik, duygusal ve fiziksel anlamda zor bir meslek olduğu göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin sahip olduğu yüksek düzeyde psikolojik sermayenin onların mesleki başarılarında ve mutluluklarında etkili olacağı söylenebilir.

Alanyazında öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çok yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılan çalışmalar da mevcuttur (Aslan, 2017; Barut, 2017; Çiftçi, 2019; Ekin, 2019; Kelekçi ve Yılmaz, 2015; Ocak, Güler ve Basım, 2015; Şimşek, 2018; Yazkan ve Ordu, 2021). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri Altinkurt, Ertürk ve Yılmaz (2015) tarafından ise yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Öğretmenin niteliği kadar psikolojik durumu da mesleğindeki başarısını etkilemektedir (Kelekçi ve Yılmaz, 2015: 1000). Ayrıca eğitim sisteminin hedeflerine ulaşmasında, eğitim programı, fiziki koşullar ve eğitim materyalleri gibi pek çok unsurun yanı sıra öğretmenlerin belirleyici ve yönlendirici özellikleri de eğitimin en önemli ve etkili öğesidir (Demirtaş vd., 2014: 98). Dolayısıyla değişimin ve yeniliğin hızlı yaşandığı 21. yüzyılda okulların rekabete dayalı, nitelikli bir eğitim

sunmalarında sahip oldukları fiziksel kaynakların yanında öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin de oldukça önemli bir hale geldiği söylenebilir.

Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışına yönelik algıları ölçek bütünü ile fikre destekçiler bulma boyutunda yüksek düzeyde; fikir üretme ve uygulama boyutunda orta düzeydedir. Öğretmenler yenilikçi iş davranışını fikre destekçi bulma boyutunda daha çok gösterirken fikir üretme ve uygulama boyutunda daha düşük düzeyde göstermektedirler. Töre (2019), öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının çok yüksek; Köroğlu (2014) ve Özgür (2013) öğretmenlerin yenilikçilik algılarının yüksek düzeyde; İsmail ve Mydin (2019), Hsiao ve diğerleri (2011), Özbek (2014), Çimen ve Yücel (2017) orta düzeyde; Kılıç (2015) ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Töre (2019) bu araştırmada ulaşılan sonucu destekler nitelikte öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının fikre destekçiler bulma boyutunda fikir üretme ve uygulama boyutuna göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yenilikçi iş davranışının çalışanlarca içselleştirilip süreklilik kazanması örgütlere rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Çalışkan, 2013: 94). Yenilikçi iş davranışı, yeni fikirleri ortaya çıkarmakla birlikte, değişimlere uyum sağlamaya yönlendiren davranışları oluşturmada, yeni fikirlerin uygulanması ve iş performansının artırılması yönünde süreçlerin geliştirmesine fayda sağlamaktadır (Jong ve Hartog 2008). Bir örgütte ürün, hizmet ve iş süreçleriyle ilgili yeniliklerin ortaya çıkarılabilmesi için yeni fikirlere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesi çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemeleriyle mümkün olmaktadır (Mura vd., 2012: 2). Yenilikçi iş davranışı çalışanların yenilikçi faaliyetlere katılımlarını ve örgütte yenilik ikliminin de gelişmesini sağlamaktadır (Kwasniewska ve Necka, 2004). Örgütlerin yenilik ve değişime uyum sağlayabilmek, başarılarını sürdürebilmek için yeni fikirler üretip bu fikirleri uygulayacak işlevsel sistemleri oluşturmaları gerekmektedir (Çimen ve Yücel, 2017: 368). Okulların da değişen çevre şartlarına uyum sağlamaları, Milli Eğitim Bakanlığının reformlarını ve yenilikçi uygulamaları okula entegre etmeleri, daha kaliteli eğitim hizmeti sunarak nitelikli ve topluma fayda sağlayacak öğrenci yetiştirmeleri için öğretmen ve yöneticilerin yenilikçi iş davranışları oldukça önemlidir. Nitekim öğretmenlerin yenilikçi davranışları değişen topluma ayak uydurma, öğretimle ilgili ortaya çıkan yeni teknoloji ve bakış açılarının yenilikçi davranışı zorunlu kılması, toplumsal rekabet ve bu davranışların topluma örnek olması açısından önemlidir (Thurlings vd., 2015: 431). Dolayısıyla okulların dijital çağı getirdiği yenilik ve değişimleri öğrencilere sunmasında öğretmenlerin yenilikçi davranışları oldukça önem taşımaktadır.

Araştırma sonucuna göre, psikolojik sermaye ölçeği toplam puanı ve boyutları ile yenilikçi iş davranışı ölçeği toplam puanı ve boyutları arasında; psikolojik sermaye ölçeği psikolojik dayanıklılık boyutu ve yenilikçi iş davranışı ölçeği fikre destekçiler bulma boyutu arasındaki pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki dışında tümünde pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olup psikolojik sermaye yenilikçi iş davranışının anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Araştırma sonucuna göre, psikolojik sermaye ölçeği alt boyutları birlikte ve her bir ayrı ayrı yenilikçi iş davranışı ölçeği fikir üretme ve

uygulama ile fikre destekçiler bulma boyutlarının anlamlı bir yordayıcısıdır. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yükselmesiyle birlikte yenilikçi iş davranışları da yükseleceği söylenebilir. Yeniliğin ve değişimin hızlı yaşandığı 21. yüzyılda öğretmenlerin bu değişimi ve yenilikleri okullara entegre edebilmeleri yenilikçi iş davranışlarını gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin bu davranışı sergileyebilmeleri için psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olmasının etkili olacağı söylenebilir.

Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın sonucunu destekler nitelikte yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip çalışanların yenilikçi davranışlarının da artacağı sonucuna ulaşılan çalışmalara rastlamak mümkündür (Beğenirbaş ve Turgut, 2016; Knight-Turvey, 2006; Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2004; Whelan vd., 2011). Örgüt, çalışanlarının pozitif tarafları üzerinde durarak onların potansiyellerinin ortaya çıkmasına yardımcı olmalıdır (Ağ ve Balcı, 2018: 5179). Bu anlamda araştırmada ortaya çıkan sonuç itibarıyla de öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının geliştirilmesi ve artırılması için psikolojik sermayelerine önem verilmelidir.

Sonuç olarak, birçok örgütsel davranış konusuyla ilişki olan psikolojik sermayenin öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarıyla da ilişkili olduğu ve öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ortaya çıkarılmıştır. Araştırma, psikolojik sermayenin tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı sergilemelerindeki önemini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla yenilik ve değişimin çok hızlı olduğu 21. yüzyılda öğretmenlerin yeni fikirler üretmeleri, fikirlerine destekçi olarak bu fikirleri uygulamaya koymalarında psikolojik sermayeleri oldukça önemlidir. Psikolojik sermayesi yüksek olan öğretmenler diğer meslektaşlarına göre daha yenilikçi, yeniliği destekleyen ve yenilikçi fikirlerin uygulanmasında yer alarak hem öğrencilerin gelişimine hem de toplumun kalkınmasına katkı sunacaktır. Araştırmanın bulgu ve sonuçları doğrultusunda öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkarılmasına yönelik nitel bir araştırma yapılabilir. Eğitim sektöründe öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkarılması ve bu konulara aracılık edebilecek konulara yönelik farklı araştırma yöntemleri ile tasarlanan araştırmalar yapılabilir. Öğretmenlerin fikir üretme ve uygulama boyutunda yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeye çıkarılması için ortaya koydukları fikirler önemsenmeli, yenilikçi metotlar, teknikler ve araçlar konusunda öğretmenlere eğitimler verilmeli, öğretmenlerin yenilikçi uygulamaları desteklenmeli ve takdir edilmeli, öğretmenlerin araştırma, geliştirme ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi için lisansüstü eğitimlere teşvik edilmelidir. Öğretmenler proje üretmeleri için cesaretlendirilmelidir. Öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarında psikolojik sermaye algılarının yüksek düzeye çıkarılması için iş yaşam kaliteleri artırılmalıdır. Öğretmenlerin umut ve öz yeterlik boyutlarında psikolojik sermaye algılarının çok yüksek düzeye çıkarılması için problem çözme becerileri geliştirilmeli, okullarda stratejik plan vb. hazırlanmasında görüşleri sorulmalı ve bu görüşlerden yararlanılmalı, hedeflere ulaşmak için yeni stratejiler belirlemelerine fırsatlar sunulmalı, uzmanlık

alanlarının geliştirilmesi için alanıyla ilgili kongre ve çalıştaylara katılımları teşvik edilmelidir. Öğretmenlere pozitif psikoloji kapsamında seminerler düzenlenerek farkındalık oluşturulmalıdır.

Araştırmanın Sınırlıkları

Bu araştırma, Bolu il merkezinde bulunan ortaokullarda görev yapan 306 öğretmenin Psikolojik Sermaye ve Yenilikçi İş Davranışı ölçek maddelerine verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

Kaynakça

- Ağ, C., & Balcı, O. (2018). Psikolojik örgütsel sermayenin merak ve keşfetme ile ilişkisi: Bir bilişim sektörü örneği. *International Social Sciences Studies Journal*, 4(24), 5173-5180.
- Altınkurt, Y., Ertürk, A., ve Yılmaz, İ. (2015). Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2) 166-187.
- Aslan, İ. (2017). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt.
- Awang-Hashim, R., Thaliah, R., & Kaur, A. (2017). A cultural insight into the development of teacher autonomy support scale: A self-determination theory perspective. *Journal for Multicultural Education*, 11(4), 287-305, <https://doi.org/10.1108/jme-09-2016-0050>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430-452.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020401>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 44(1), 48-70.
- Baghaei, S., & Riasati, M. J. (2013). An investigation into the relationship between teachers' creativity and students' academic achievement: A case study of Iran EFL context.

Middle East Journal of Scientific Research, 14(12), 1576-1580. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.12.803>

- Barut, A. (2017). *Öğretmenlerin işyeri ruhsallığı ile pozitif psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Begenirbaş, M., ve Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: Savunma sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 57-93. <https://doi.org/10.24988/deuibf.2016311485>
- Bozgeyikli, H., Avcı, A., ve Navruz, B. (2017). Öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12(6), 103-122.
- Brandt, T., Gomes, J. F. S., & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success?. *LTA*, 3(11), 263-289.
- Büyüköze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Caprara, G. V. & Cervone, D. (2003). A Conception of Personality for a Psychology of Human Strengths: Personality as an Agentic, Self Regulating System. L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (Eds.), *In a psychology of human strenghts: fundamental questions and future directions for a positive psychology* (pp. 61-74). Washington: DC American Psychological Association..
- Cho, K.-H. & Lee, S.-H. (2007). Commitment to gender policy, commitment to organization and innovative behavior: Some unexpected linkages in Korea. *International Journal of Public Administration*, 30(12), 1485-1502.
- Çalışkan, A. (2013). İç odaklı örgüt kültürünün yenilikçi davranışa etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 95.
- Çiftçi, K. (2019). *Pozitif psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Çınar, E. 2011. *Pozitif psikolojik sermaye'nin örgütsel bağlılıkla ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Çimen, İ., ve Yücel, C. (2017). Innovative behavior scale (IWB): Adaptation to Turkish culture. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(3), 365-381.

- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative work behavior: Measurement and validation. *Scales-initiative Scientific Analysis of Entrepreneurship and Smes*, 5-27.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Demirtaş, H., Cömert, M., ve Özer, N. (2014). Öğretmen adaylarının özyeterlik inançları ve öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 36(159), 96-110.
- Eaude, T. (2011). Compliance or innovation? Enhanced professionalism as the route to improving learning and teaching. *Education Review*, 23(2), 49-57.
- Ekin, S. (2019). *Anadolu lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven düzeyleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Erkuş, A., ve Fındıklı, M. A. (2012). İş yaşamında mutluluk: psikolojik sermaye ve iş çevresinin etkileri üzerine bir araştırma. *20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* içinde (ss. 420-422). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. İzmir.
- Gerhard, M., & Mulder, R. H. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, 15(1), 43-59.
- Hasiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The influence of teacher self efficacy on innovative work behavior. *International Conference on Social Science and Humanity*, 5, 233-237.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., & Chen, S. C. (2014). The influence of support for innovation on organizational innovation: Taking organizational learning as a mediator. *Asia Pacific Education Review*, 23(3), 463-472. <https://doi.org/10.1007/s40299-013-0121-x>
- Indrasari, S. Y., & Takwin, B. (2019). Revisiting teachers' innovative behavior: Indonesian context. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 9(4), 290-296.
- Ismail, A., & Mydin, A. (2019). The impact of transformational leadership and commitment on teachers' innovative behaviour. In *4th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2018)*. Atlantis Press.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Jong, J., & Hartog, D. D. (2008). Innovative work behaviour: measurement and validation. *EIM Research Reports*, 19(1), 3-27.

- Kelekçi, H., ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri ile yeterlik inançları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 992-1007.
<https://doi.org/10.17860/efd.96988>
- Kersting, K. (2003). Turning happiness into economic power. *American Psychological Association*, 34(11), 26. <http://www.apa.org/monitor/dec03/power.aspx>.
- Kheng, Y. K., Mahmood, R., & 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.
- Khikmah, L. (2019). Teachers' creativity in designing learning activities: Sustaining students' motivation. *English Review: Journal of English Education*, 7(2), 85-92.
<https://doi.org/10.25134/erjee.v7i2.1639>.
- Kılıç, H. (2015). *İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri (Denizli ili örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & 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. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>
- Knight-Turvey, N. (2006). Influencing employee innovation through structural empowerment initiatives: The need to feel empowered. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 313-324.
- Koroğlu, A. Y. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin ve öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri özyeterlik algıları, teknolojik araç-gereç kullanım tutumları ve bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kwasniewska, J. & Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace: The role of the level in the organization and gender. *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 187-196.
- Luthans F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.

- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *International Journal of Human Resource Management*, 19, 818-827.
- Luthans F., Avolio B. J., Walumbwa F. O., & Li W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans F., & Youssef C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Luthans, K., & Jensen, S. M. (2005). The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Jona*, 35(6), 304-310. <https://doi.org/10.1097/00005110-200506000-00007>
- Mertens, D. M. (2010). *Research and evaluation in education and psychology*. Los Angeles: Sage Publications.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., & Radaelli, G. (2012). Intellectual capital and innovative work behaviour: Opening the black box. *International Journal of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 380-391.
- Ocak, M., Güler, M., ve Basım, H. N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 113-130.
- Oruç, E. (2018). Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Turkish Studies*, 13(14), 141-151.
- Oukes, T. (2010). *Innovative work behavior a case study at a tire manufacturer* (Bachelor Thesis). University of Twente, Netherlands.
- Özbek, A. (2014). *Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin TPAB yeterlikleri üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409-420.
- Pradhan R. K., Jena L. K., & Bhattacharya P. (2016). Impact of psychological capital on organizational citizenship behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-16. doi:10.1080/23311975.2016.1194174.
- Prieto, I. M., & Perez, Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*. 43(2), 184-208.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18, 449-458.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: What works, what doesn't, and what to do about it? *Journal of Research in Innovative Teaching and Learning*, 10(1), 4-33. <https://doi.org/10.1108/JRIT-10-2016-0007>
- Shear, L., Gallagher, G., & Patel, D. (2011). *Evolving educational ecosystems: executive summary of phase 1 ITL research results*. Microsoft Corporation.
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope: Theory, measures and applications*. San Diego, CA: Academic Press.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Sutcliffe, K. M., & Vogus, T. J., (2003). Organizing for resilience. K. Cameron, Dutton, J. Quinn, Robert E. (Ed.), *Positive organizational scholarship* in (pp. 94-110). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Şimşek, H. A. (2018). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile okul müdürlerine yönelik öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişki (Çanakkale örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Tengku Ariffin, T. F., Bush, T., & Nordin, H. (2018). Framing the roles and responsibilities of Excellent Teachers: Evidence from Malaysia. *Teaching and Teacher Education*, 73, 14-23. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.03.005>
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior: A literature review. *Review of Educational Research*, 85(3), 430-471. <https://doi.org/10.3102/00346543145579>.

- Tierney, P., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 591-620.
- Töre, E. (2019). Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı düzeylerinin belirlenmesi ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Turkish Studies Educational Sciences*, 14(4), 1761-1773.
- Tösten, R., ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(59), 429-442.
- Tura, B., ve Akbaşlı, S. (2022). Örgütsel zekâ perspektifinden öğretmenlerin yenilikçi çalışma davranışlarını etkileyen faktörler. *Journal of Qualitative Research in Education*, 29, 203-234. <https://doi.org/10.14689/enad.29.8>
- Ural, A., ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Whelan, E., Parise, S., De Valk J., & Aalbers, R. (2011). Creating employee networks that deliver open innovation. *MIT Sloan Management Review*, 53, 36-45.
- Yazkan, Ö., ve Ordu, A. (2021). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi [MSKU Journal of Education]*, 8(1), 274-288. <https://doi.org/10.21666/muefd.832221>
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yorulmaz, F., ve Yavan, Ö. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin işveren marka oluşumu üzerindeki etkisi: Turizm sektörü örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(2), 1007-1027.
- Yuan, F., & Woodman, R. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323.
- Zainal, M. A., & Matore, M. E. E. M. (2019). Factors influencing teachers' innovative behaviour: A systematic review. *Creative Education*, 10, 2869-2886. <https://doi.org/10.4236/ce.2019.1012213>
- Zhong, L. (2007). Effects of psychological capital on employees' job performance, organizational commitment and organizational citizenship behaviour. *Acta Psychologica Sinica*, 39, 328-334.