

Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşle Bütünleşmenin Aracı Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma (The Mediating Role of Work Engagement between Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior: An Empirical Research on School Teachers)

Mustafa CANBEK ^a Mehmet Ali İPEK ^b

^a Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa Meslek Yüksekokulu, Artvin, Türkiye. mcanbek@artvin.edu.tr

^b Artvin Çoruh Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Artvin, Türkiye. m.alipek@yahoo.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Psikolojik güçlendirme Yenilikçi iş davranışı İşle bütünleşme Öğretmenler	Amaç - Bu çalışmanın amacı psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkisini incelemektir. Yöntem - Araştırmanın amacı doğrultusunda gelecek nesillerin yetişmesinde kilit rol üstelenen öğretmenlerin katılımı ile araştırma verileri toplanmıştır. İlgili araştırma değişkenlerine ait geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilen ölçeklerle birlikte bir takım demografik değişkenleri içeren çevrimiçi anket formları hazırlanmış ve Türkiye genelinden 412 öğretmene ulaşılmıştır. Elde edilen veriler PROCESS MACRO eklentisi kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular - Araştırma bulguları incelendiğinde psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkiye sahip olduğu görülmektedir. Tartışma - Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, önemi giderek daha geniş kesim tarafından kabul edilmeye başlanan yenilikçi iş davranışının öncüllerini anlamak bakımından önemlidir. Bu kapsamda gelecekte yürütülecek araştırmalar ve iş dünyasındaki uygulamalar için çeşitli öneriler sunulmaktadır.
Gönderilme Tarihi 3 Eylül 2021 Revizyon Tarihi 30 Kasım 2021 Kabul Tarihi 15 Aralık 2021	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Psychological empowerment Innovative work behavior Work engagement School Teachers.	Purpose - The purpose of the study is investigating the mediator role of work engagement between psychological empowerment and innovative work behavior. Design/methodology/approach - In regard to purpose of the research, data were collected by the participation of the school teachers in Turkey who have crucial roles in the manner of raising new generations. 412 school teachers answered the survey which is consisting related research variables' scales and numerous demographic variables. The survey was designed to collect data via online survey form. Data were analyzed with PROCESS MACRO. Findings - Findings acquired by the research indicated that work engagement has a mediating role between psychological empowerment and innovative work behavior. Discussion - The findings of the study have importance in the manner of exploring the antecedents of the innovative work behavior which is acknowledged by the increasing number of people. In this context, various suggestions were noted for future studies and practitioners.
Received 3 September 2021 Revised 30 November 2021 Accepted 15 December 2021	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Canbek, M., İpek, M.A. (2021). Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşle Bütünleşmenin Aracı Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (4), 3417-3427.

1. GİRİŞ

Günümüz örgütlerinin çevrelerine sundukları ürünlerde, hizmetlerde veya bunların hazırlanması aşamasındaki iş süreçlerinde sürekli olarak yenilik yapabilme yeteneği son derece önemlidir. Çağdaş örgütler yeni fikirlerin üretilmesi ile çok çeşitli konularda başarılı olunabileceği düşüncesini giderek daha çok benimsemektedirler. Bu anlamda başarılı örgütlerin alışla gelen çalışma modelleri yerine bireye kendisini gösterme fırsatı veren, yeniliklere açık, yenilikçi yaklaşımları destekleyen özellikte oldukları ileri sürülebilir. Bu bağlamda örgüt çalışanları tarafından yeni ve faydalı fikirlerin oluşturulmasına vurgu yapan yenilikçi iş davranışı, bireylerin mevcut işlerinde hem kendisini hem de işini daha iyi boyuta taşımaya imkân sunan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Scott ve Bruce, 1998). Yenilikçi davranışların ve yaklaşımların benimsenerek yaygınlaşmasında yönetim kademesinin önemli bir role sahip olduğu ileri sürülebilir. Bireysel çabaların bir sonucu gibi algılanabilen yenilikçi iş davranışlarının örgütler tarafından desteklenmesi, çalışanların bu konuda cesaretlendirilmesi gerekmektedir. Bu gerçeğin farkında olan ve rekabette avantaj elde etmek isteyen örgütlerin, çalışanlara yeteneklerini göstermeleri ve bu yeteneklerini geliştirmeleri konusunda psikolojik destek sağladıkları görülmektedir (Spreitzer, 1995: 1443).

Çalışanların, örgütün istediği doğrultuda davranış sergilemesi bir bakıma yönetimin tercih ve kararlarının bir sonucu olarak açıklanabilir. Psikolojik yönden desteklenen bireylerin çalışma ortamında olumlu davranışlar sergiledikleri, bu bakımdan yönetim tarafından psikolojik düzeyde destek gören bireylerin spesifik bir ifade ile işlerini daha çok benimsemeleri konusunda motivasyonlarının artacağı ve işlerini geliştirme konusunda çaba içerisinde olacakları değerlendirilebilir (Kanbur, 2018: 148-149).

Çalışanların kendilerini işlerine adanmaları, yaptıkları işlerle güçlü bir bağ oluşturmaları örgütler tarafından arzu edilen bir durum olmakla birlikte bunun kendiliğinden veya sadece bireysel özelliklere bağlı olarak gerçekleşebileceğini düşünmek hatalı bir yaklaşım olarak görülebilir. Bu davranış tarzının oluşması için örgüt içerisinde yöneticilerin bu duruma uygun çalışma ortamlarının yaratılması, bu bütünleşme sürecinin başarıyla gerçekleşebilmesi açısından bir gerekliliktir. Aksi halde olumsuz koşullara sürekli maruz kalan bir çalışanın işle bütünleşmesinden bahsetmek mümkün olmayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yenilikçi İş Davranışı

Artan rekabet koşulları, pazar ve teknolojiye sürekli değişimler örgütlerin yenilikçi iş davranışı üzerine odaklanmalarına neden olmuştur. Yenilikçi iş davranışı; genel anlamda örgütün yararına olacak yeni fikirlerin, üretilmesi, tanıtılması ve uygulanması olarak açıklanabilmektedir (Prieto ve Perez Santana, 2014: 189). Örgütsel hedeflere ulaşmada yeni yolların belirlenmesi, yeni çalışma yöntemlerinin belirlenmesi, yeni fikirlerin uygulanması için kaynakların tahsis edilmesi ve çalışanın yenilikçi davranış sergilemesi konusunda desteklenmesi örnek olarak gösterilebilir (Yuan ve Woodman, 2010: 324). Yenilikçi iş davranışlarının sıkça gözlemlendiği örgütlerde, bireylerin herhangi bir sorunla karşılaştıklarında sorunun aşılması için yeni fikirler üretmeleri konusunda örgüt tarafından cesaretlendirilmesi ve üretilen fikirlerin uygulamaya geçilmesi yönünde destek sağlanması söz konusudur (Tekin, 2019: 37).

Örgütler, yenilikçi iş davranışı sergileyerek ürünleri, hizmetleri veya iş süreçleri ile ilgili yeniliklerin meydana getirebilmesi için örgüt çalışanları tarafından yeni fikirlerin ortaya atılmasına ihtiyaç duymaktadırlar (Mura vd. 2012: 2). Yenilikçi iş davranışı, çok aşamalı bir problem tanıma, fikir veya çözüm üretme, fikirlere destek sağlama ve benimsenen fikirlerin uygulanması sürecidir. Dolayısıyla yenilikçi iş davranışı, inovasyonun önemli bir parçasıdır. Yenilikçi iş davranışının, çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri kadar yenilik yapmak konusundaki motivasyonlarından da etkilendiği ifade edilmektedir (Pieterse vd. 2010: 610-611).

Örgütler içerisinde yenilikçi iş davranışı geliştiren bireyler, alışlagelmiş standart iş faaliyetlerinin dışında, riskli ve zor bir süreç içerisine girerler. Dolayısıyla yeni ürün, fikir veya çözüm yolları geliştirmek için çaba sarf eden çalışan, ancak örgütü tarafından desteklenmesi sonucunda yenilikçi iş davranışı sergileyebilmektedir (Sürücü vd. 2020: 98). Yenilikçi iş davranışı örgütler açısından, yaşanan problemleri tanımlama ve tanımlanan problemlerin aşılması için fikir oluşturma süreçlerinde önemli yararlar sağlamaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde çalışanların yenilikçi davranışlar göstermeleri için cesaretlendirilmesi ve üretilen yeni fikirlerin örgüt tarafından değerlendirilmesi son derece önemlidir (Işık ve Aydın, 2006: 83).

De Jong ve Den Hartog (2008), yenilikçi iş davranışının dört alt boyuta sahip olduğunu ifade etmektedirler. Araştırmacıların önerdikleri alt boyutlar; *araştırma, fikir üretme, destekleme ve uygulama* şeklinde sıralanmaktadır. Araştırma boyutu, örgütlerde çalışan bireylerin karşılaştıkları problemlere çözüm yöntemleri aramaları olarak ifade edilmektedir. Bu boyut kapsamında, örgütlerin şeffaf davranarak çalışanlarına bilgiye ulaşmaları hususunda yardımcı olmaları vurgulanmaktadır. Bu durumun sonucunda çalışana, yenilik gerçekleştirme konusunda araştırma yapması ve çalışanın yeteneklerini sergilemesi için bir fırsat sunulmaktadır. Bunun sonucunda çalışanın, örgüte duyduğu aidiyet duygusunun pekişeceği ve çalışanın daha verimli sonuçlar üreteceği savunulmaktadır (Karademir, 2019: 17-18). Örgütlerin mevcut iş faaliyetlerinde veya yeni iş kollarına girişlerde, yeni ürün veya hizmet geliştirme, iş süreçlerinin yenilenmesi, tespit edilen sorunlara karşı çözüm geliştirilmesi gibi konularda fikir üretme boyutu ön plana çıkmaktadır. Faydalı fikirlerin üretilmesinden sonra bu fikrin örgüt tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Fikirlerin, örgütlerin mevcut çalışma sistemleriyle uyumsuzluklar göstermesi muhtemel olduğu için her örgütte olduğu gibi destekleme sürecinde yönetim ve diğer kademeler tarafından dirençle karşılaşılması olağandır. Son boyut olan uygulama ise, gerçekleştirilmesi kararlaştırılan fikirlerin örgüt içerisinde titiz bir şekilde icra edilerek yaşanabilecek herhangi bir olumsuz durum karşısında uygulamadan vazgeçilmemesini ve sonuç odaklı çalışmayı gerektirmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010: 24-25).

2.2. Psikolojik Güçlendirme

Günümüzde örgütler, işgücünün önemi ve niteliğinin geliştirilmesi konularında daha bilinçli hareket etmektedirler. Farklı sorunlar karşısında faydalı çözümler üretebilen çalışanlar, örgütlere önemli avantajlar sağlayabilmekte ve bu sayede örgütler, rakiplerine karşı kayda değer üstünlükler elde edebilmektedir. Hâlihazırda örgütlerin, bir yandan nitelikli iş gücünü örgüte kazandırma çabası içerisinde oldukları, bir yandan da mevcut çalışanların daha etkili sonuçlar üretebilecek düzeye ulaşmalarını sağlayacak seçenekler üzerine yoğunlaştıkları gözlenmektedir. Bu bağlamda psikolojik Güçlendirmenin, örgütlerin çalışanlar üzerinde etkili sonuçlar üretmesini sağlayabilecek çeşitli araçlardan biri olduğu söylenebilir (Akçakaya, 2010: 170-171).

Psikolojik Güçlendirme kavramı; örgüt içerisinde çalışanların tercih ve karar verebilme serbestisine sahip olmaları ve bu durumun desteklediği bir örgüt ortamının oluşturulmasını vurgulamakta ve bireyin özgüven duygusunun geliştirilerek işini daha çok benimsemesi, anlamlandırması, karar verebilme yetkisi sayesinde faydalı çalışmalar gerçekleştirdiğini daha çok hissetmesi mümkün olabilmektedir (Arı ve Ergeneli, 2003:134-135). Psikolojik Güçlendirme, işletme içerisinde karar verme ayrıcalığının dengeli biçimde paylaşılması ve çalışanlar tarafından verilecek kararların örgüt tarafından kabul görüp destekleneceğinin çalışanlara hissettirilmesi olarak düşünülebilir. Psikolojik güçlendirme ile birlikte; klasik yönetimde kabul gören merkezîyetçi yaklaşımın yerine yönetimde adem-i merkezîyetçi bir anlayışın benimsenmesi ve çalışanların yetki alanları içerisinde yer alan konularla ilgili karar verme serbestisine kavuşturulmaları söz konusu olmaktadır (Karaca, 2018: 10-11).

Psikolojik olarak güçlendirilmiş bireyler, çalışma hayatında bireysel öz yeteneklerini, faaliyette bulunduğu işi ile harmanlayarak ortaya çıkarmaktadırlar. Personelin psikolojik olarak güçlü kılınması örgüt açısından önemli yararlar sağlamaktadır. Çalışan, sorumlu olduğu işleri yaparken her safhada üstlerine danışmak zorunda kalmayacak, müşterilerle iletişim kurarken özgüven eksikliği hissetmeyecek bu sayede örgütüne olan güven duygusu artacak, daha motive bir şekilde işine odaklanarak yeni fikirler üretebilecektir (Tekin, 2019: 15). Conger ve Kanungo (1988)'nin personel güçlendirme modeli, güçlendirmenin iki farklı boyuta sahip olduğunu göstermektedir. Bunlar, güçlendirmenin *ilişkisel* boyutu ve *güdüleyici* boyutudur. Modelin ilişkisel boyutu, örgüt içerisinde karar verme sorumluluğunun tüm çalışanlara eşit şekilde paylaşılmasını ifade ederken, personel üzerinde ruhsal olarak güçsüzlüğe yol açacak durumları ortadan kaldırmaya ve çalışana işini yapma konusunda daha çok isteklendirmeye yönelik tutum ise modelin güdüleyici boyutu olduğu ifade edilmektedir (Dönmez, 2012: 19).

Thomas ve Velthouse (1990), Conger ve Kanungo'nun (1988) yaklaşımını inceleyerek araştırmayı daha ileri boyuta taşımış, güçlendirmenin bilişsel bir yönü olduğundan ve bu bakımdan üç aşamalı olarak incelenmesi gerektiğinden söz etmektedirler. Bunlar; içsel görev motivasyonu, görev değerlendirmesi ve yorumlayıcı süreç olarak açıklanmaktadır (Gümüştekin ve Emet 2007: 4-5); Spreitzer (1995), psikolojik güçlendirme modelinde anlam, yeterlik, hür irade ve etki olarak dört farklı unsur ortaya koymuş ve bu dört unsurun bir

arada uygulanmasının çalışanın psikolojik olarak güçlenmesi yönünde etkili olduğunu öne sürmüştür. Bu unsurlardan herhangi birinin eksik olması durumunda, çalışanın iş performansında düşüş yaşanacağı ifade edilmektedir (Dönmez, 2012: 27).

2.3. İşle Bütünleşme

Genel anlamda çalışanların, işlerini büyük bir özen içerisinde yapmaları beklenmektedir. Bu bakımdan çalışanların işlerine yönelik tutumları ve işlerini gerçekleştirirken sergiledikleri davranışlar kayda değer bir önem kazanmaktadır. Çalışanın işi ile yüksek derece uyumunu ifade eden işle bütünleşme kavramı da bu kapsamda üzerinde durulması gereken bir kavramdır.

Çoğunlukla örgütsel davranış alanı kapsamında olumlu davranışlar arasında gösterilen işle bütünleşme, bireyin kendini işine adanması, işini yapma konusunda istekli ve gayretli olması durumudur (Gürler, 2018: 63). İşle bütünleşen çalışanlar etkili bir çalışma performansı sergilemekte ve örgüt içerisinde iletişim yönünden etkili ve dinamik bağlarla sahip bulunmaktadırlar. Birey işi ile bütünleştiğinde kendini daha yetkin hissetmekte ve örgüt tarafından kendisine iletilen talepleri özveri ile karşılamaya çalışmaktadır. İşle bütünleşme işe yönelik olarak anlık veya kısa süreli odaklanmalar biçiminde düşünülmemekte, sürekliliğin ve yaygınlığın bulunması gerektiği öne sürülmektedir. Ayrıca herhangi bir öğeye odaklanmayan bütüncül bir duyuşsal-bilişsel durumu ifade etmektedir (Öncel, 2007: 7-8).

İşle bütünleşme, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde ve bireysel performans hedeflerine ulaşılmasında etkili olabilmektedir. Bunların yanında çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişim, huzurlu ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması, çalışanın diğer çalışanlara daha fazla yardımcı olmak istemesi gibi konularda da olumlu örgütsel sonuçlardan söz edilebilir (Özkeskin, 2019: 32-33).

Kahn (1990), bireylerin hem işlerini hem de deneyimlerini etkilemekte olan işle bütünleşmenin, çalışanların performanslarında fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak kendini ifade etmekte olduğunu vurgulamıştır. Fiziksel yönü, çalışanın faaliyette bulunduğu işinde harcadığı enerjiyi, iş için sarf edilen gayreti ifade etmektedir. Bilişsel yönü, bireyin örgütüne karşı düşünce ve zihinsel faaliyetlerini açıklamaktadır. Son olarak, duygusal yönü ise bireyin işine karşı pozitif yönde tutum ve davranışları şeklinde açıklamaktadır. Duygusal durum işe alışmayı kolaylaştırmaktadır.

Schaufeli ve diğerleri (2002), işle bütünleşme bağlamında tükenmişlik ve işe katılımı, incelenmesi gereken karşıt kavramlar olarak değerlendirerek farklı bir bakış açısı kazandırmış ve yeniden işle bütünleşmeyi ölçeklendirmişlerdir. Buna göre işle bütünleşme, dinçlik (vigor), adanmışlık (dedication) ve yoğunlaşma (absorption) olmak üzere üç unsurdan oluşmaktadır. Dinçlik Boyutu; çalışırken kişinin yüksek seviyede enerji ve zihinsel esneklik ile işinde dikkate değer çaba gösterme isteği ve yaşanılacak zorluklar karşısında dayanma gücüne sahip olması olarak açıklanmaktadır. Adanmışlık boyutu; önem, coşku, ilham, gurur ve zorluklarla başa çıkma hissi olarak açıklanmaktadır. Son olarak, Yoğunlaşma boyutu ise kişinin işine tamamen konsantre olması, çalışırken etrafında gelişen olayları görmemesi olarak ifade edilebilir. Böylelikle zaman hızla geçer ve kişi kendini işten almakta güçlükler yaşar (Mauno vd. 2007).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamında MEB kadrosunda görevli öğretmenlerin psikolojik güçlendirme konusundaki algılarının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç çerçevesinde çağın gereklerine uygun öğrencilerin yetiştirilmesi sorumluluğunu taşıyan öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı sergilemelerini sağlayacak öncüller hakkında bilgi edinilmesi mümkün olabilecektir.

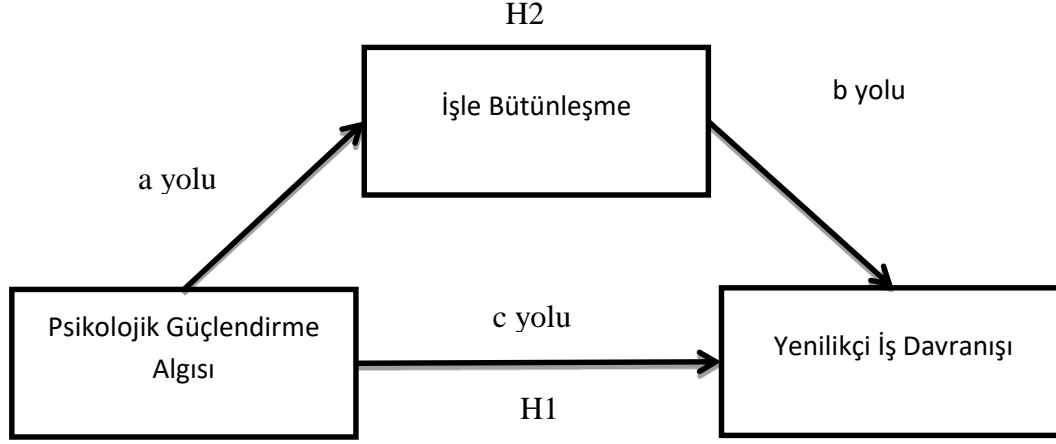
3.2. Araştırma Modeli / Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen modelde bağımlı değişken olarak yer alan yenilikçi iş davranışı, bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirme ve aracı değişken olan işle bütünleşme arasında kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme konusundaki algılarının yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır.

H2: Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme konusundaki algılarının yenilikçi iş davranışları üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkisi bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler ve hipotezler şekil 1’de yer alan araştırma modelinde gösterilmektedir.



Şekil 1 - Araştırma Modeli

3.3. Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı eğitim kurumlarında görev alan sözleşmeli veya kadrolu öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin, araştırma değişkenlerinin teorik alt yapılarına uygun bir çalışan grubu olduğu değerlendirilmekte ve araştırma için elverişli verilerin elde edilebileceği var sayılmaktadır. Araştırma evreninin MEB'in resmi istatistiklerine göre 1.117.686 kişiden oluştuğu anlaşılmaktadır (Milli Eğitim Bakanlığı, 2020). Bu çerçevede mümkün olduğu kadar çok fazla öğretmenin araştırmaya katılımını sağlamak amacıyla çevrimiçi anket formu hazırlanmış ve kolayda örnekleme tekniğine dayalı olarak öğretmenlerin birbirleri ile etkileşimde kalmak amacıyla kullandıkları çeşitli sosyal medya grupları üzerinden öğretmenlere ulaştırılmıştır.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin doldurdıkları 412 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Örneklem büyüklüğünün $\alpha=.05$ güven düzeyinde araştırma evreni için kabul edilebilir olması için en az 384 kişiden oluşması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015: 128). Dolayısıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin oluşturduğu örneklem büyüklüğünün, araştırma evreni için kabul edilebilir düzeyin üzerinde olduğu görülmektedir (n=412).

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerden bilgi toplama aracı olarak iki bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini öğrenme amaçlı 7 ifade bulunmaktadır. İkinci bölümünde ise araştırma değişkenlerine ait ölçekler yer almaktadır. Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme konusundaki algılarını ölçmek amacıyla Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen "Psikolojik Güçlendirme Algısı" ölçeği kullanılmıştır. 5'li Likert tipindeki ölçek 12 ifadeden oluşmaktadır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışı konusundaki görüşlerini öğrenmek amacıyla ise De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen 10 ifadeli "Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert biçiminde öğretmenlerin ilgili ifadelerle katılım düzeyini ölçmektedir. Öğretmenlerin işle bütünleşme durumlarına ilişkin görüşlerini öğrenmek amacıyla Schaufeli ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve Kavgacı (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "İşle Bütünleşme Ölçeği" kullanılmıştır. 7'li likert tipindeki bu ölçek 17 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki değişkenler tek boyutlu olarak incelenmiştir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik değerleri tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1- Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alpha (α)
Psikolojik Güçlendirme Algısı Ölçeği	12	90,6
İşle Bütünleşme Ölçeği	17	95,1
Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	10	93,5

3.5. Verilerin Analizi

Anket çalışması neticesinde elde edilen veriler SPSS paket programı aracılığıyla incelenirken araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkilerin incelenmesi PROCESS MACRO eklentisi aracılığıyla incelenmiştir. SPSS paket programına eklenen ve Hayes (2013) tarafından geliştirilmiş olan PROCESS MAKRO eklentisinin, aracı değişken analizlerinde güvenilir sonuçlar vermesinin yanında kullandığı yöntem ve sağladığı kolaylık açısından (Gürbüz, 2019: s. 58) mevcut araştırma kapsamında uygun bir analiz tekniği olduğu kabul edilmektedir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ait bulgular tablo 2’de gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların yüzde 62,1’i (n = 256) kadındır. Aynı zamanda katılımcıların yüzde 76,1’i (n = 316) evli oldukları görülmektedir. Katılımcıların yaş ortalaması 37,5 olarak görülmekte ve katılımcılara ait yaşların gruplandırılması neticesinde katılımcıların en çok 36-40 yaş aralığında (n = 104 - % 25,2) oldukları görülmektedir. Katılımcıların MEB kurumlarında görevlendirilme biçimlerine göre kadrolu çalışanların yüzde 78,9 (n = 325) gibi bir orana sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların yüzde 82,8’i (n = 341) lisans mezunudur. Mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri bakımından katılımcıların en çok 1-5 yıl arasında (n = 256 - % 62,1) görevli oldukları ve toplam deneyim süresi bakımından ise katılımcıların en çok 6-10 yıl arası deneyime sahip oldukları (n = 97 - % 23,5) görülmektedir.

Tablo 2- Katılımcılara Ait Demografik Özellikler Tablosu

Cinsiyet	N	Yüzde	M. Hal	N	Yüzde
Kadın	256	62,1	Evli	316	76,7
Erkek	156	37,	Bekar	96	23,3
Toplam	412	100	Toplam	412	100
Kadro	N	Yüzde	Yaş	N	Yüzde
Kadrolu	325	78,9	18-25	19	4,6
Sözleşmeli	87	21,1	26-30	80	19,4
Eğitim	N	Yüzde	31-35	85	20,6
Önlisans	7	1,7	36-40	104	25,2
Lisans	341	82,8	41-45	54	13,1
Y. Lisans	62	15,0	46-50	34	8,3
Doktora	2	,5	50 +	36	8,7
Toplam	412	100	Toplam	412	100
Mevcut Kurumda Çalışma S.	N	Yüzde	Toplam Kıdem	N	Yüzde
1-5 yıl	256	62,1	1-5 yıl	83	20,1
6-10 yıl	92	22,3	6-10 yıl	97	23,5
11-15 yıl	35	8,5	11-15 yıl	86	20,9
16-20 yıl	13	3,2	16-20 yıl	58	14,1
20 +	16	3,9	20 +	88	21,4
Toplam	412	100,0	Toplam	412	100,0

4.2. Hipotez Testlerine İlişkin Bulgular

4.2.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında incelenmesi amaçlanan psikolojik güçlendirme algısı, işle bütünleşme ve yenilikçi iş davranışı değişkenlerinin birbirileri ile olan korelasyonunu gözlemlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizine ilişkin bulgular tablo 3'te görülmektedir

Tablo 3 - Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.	SS	Psikolojik Güçlendirme	İşle Bütünleşme	Yenilikçi İş Davranışı
Psikolojik Güçlendirme	4,1017	,65667	1		
İşle Bütünleşme	5,6080	,77345	,733**	1	
Yenilikçi İş Davranışı	4,0692	,73126	,762**	,710**	1

Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed).

Değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; Psikolojik güçlendirme algısı ile işle bütünleşme arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir ($r = ,733$; $p < ,01$). Bununla birlikte psikolojik güçlendirme algısı ile yenilikçi iş davranışı arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir ($r = ,762$; $p < ,01$). Son olarak işle bütünleşme ve yenilikçi iş davranışı arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon olduğu görülmektedir ($r = ,710$; $p < ,01$). Korelasyon kat sayısı olarak ifade edilen r değerinin ,70'ten yüksek olması araştırma değişkenlerinin birbirleri ile güçlü düzeyde korelasyon gösterdiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda r değerinin her biri için pozitif olarak bulunması tüm değişkenler arasında pozitif yönlü bir korelasyon olduğunu göstermektedir.

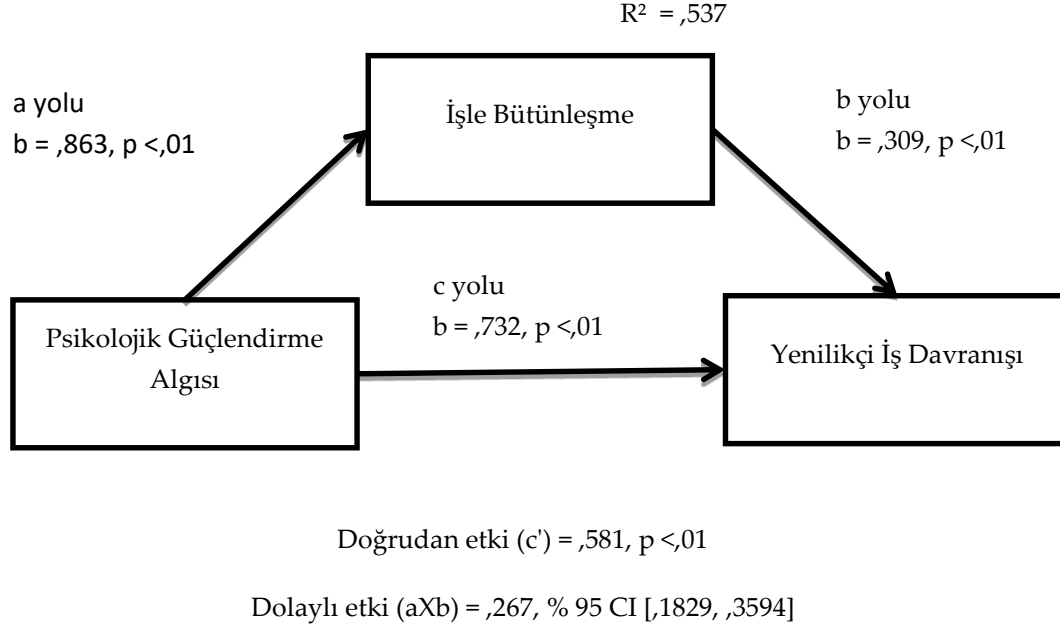
4.2.2. Regresyon ve Aracı Etki Analizlerine İlişkin Bulgular

Psikolojik güçlendirme algısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ve söz konusu bu etkide işle bütünleşmenin aracılık etkisini test edebilmek amacıyla Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Makro isimli eklentiden yararlanılmıştır (Model 4). Process Makro ile yapılan analizlerde genellikle bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklem kullanılmaktadır. Bu teknik ile yapılan aracı etki analizlerinde hipotezlerin desteklenebilmesi için % 95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) iki uç değer arasında sıfır (0) değerinin yer almaması gerekmektedir (Hayes, 2013: s. 405; Gürbüz, 2019: 73).

İlk olarak H1 hipotezinin desteklenip desteklenmediğini yani psikolojik güçlendirme algısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini gözlemlemek amacıyla "c" yolu olarak ifade edilen doğrudan etki değerlerini incelemek gerekmektedir. Bootstrap tekniğine göre tespit edilen güven aralığı değerlerinin sıfır (0) kapsamaması nedeniyle psikolojik güçlendirme algısının yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca söz konusu etkinin gücünü ve yönünü gözlemlemek amacıyla b değerine bakmak gerekmektedir. Elde edilen bulgulara göre psikolojik güçlendirme algısının yenilikçi iş davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($b = ,581$, % 95 BCA CI [$,4848$, $,6782$]). Dolayısıyla elde edilen sonuçlar H1 hipotezini doğrulamaktadır.

H2 hipotezinin geçerliliğini test etmek yani psikolojik güçlendirme algısının yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde işle bütünleşmenin aracı etkisini gözlemlemek amacıyla "a yolu" ve "b yolu" olarak ifade edilen etkilerin incelenmesi gerekmektedir. Psikolojik güçlendirme algısının araştırma kapsamında aracı değişken olarak ele alınan işle bütünleşme üzerindeki etkisini ifade eden a yoluna ilişkin bootstrap tekniği ile tespit edilen güven aralığı değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması, ayrıca b değeri psikolojik güçlendirme algısının işle bütünleşme üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğunu göstermektedir ($b = ,863$, % 95 BCA CI [$,7849$, $,9406$]). Aracı değişken olan işle bütünleşmenin bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ifade eden b yoluna ilişkin bootstrap tekniği ile tespit edilen güven aralığı değerlerinin sıfır (0) değerini kapsamaması, ve b değeri işle bütünleşmenin yenilikçi iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($b = ,309$, % 95 BCA CI [$,2272$, $,3914$]).

Söz konusu etkilerin ayrı ayrı incelenmesinin yanında aracılık etkisinin gözlenmesi amacıyla analiz sonucunda elde edilen bulgular arasında yer alan dolaylı etki (aXb) analizi değerlerini incelemek gerekmektedir. Dolaylı etki değerleri incelendiğinde bootstrap tekniği ile tespit edilen % 95 güven aralığındaki güven aralığı (CI) değerlerinin sıfırı (0) kapsamadığı ve b'nın aldığı değer itibariyle aracı etkinin bulunduğu görülmektedir ($b = ,267$, % 95 BCA CI [$,1829$, $,3594$]). Buna göre elde edilen bulgular H2 hipotezini doğrulamaktadır. Analizden elde edilen bulgular şekil 2 üzerinde gösterilmektedir.



Şekil 2 - Hipotez Testlerine İlişkin Bulguların Araştırma Modeli Üzerinde Gösterimi

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların sorumlu buldukları işlerle ilgili yenilikçi yaklaşım içerisinde olmaları, çeşitli olumlu sonuçları itibariyle çağdaş örgütler tarafından arzulanan bir durum olarak görülmektedir. Bu nedenle çalışanların yenilikçi iş davranışı sergilemelerine etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Yeni neslin yetişmesi noktasında merkezi bir rol üstlenmiş olan öğretmenlerin yenilikçi yaklaşımlar içerisinde olmaları son derece önemli görülmektedir. Öğrencilerin öğrenme süreçlerini kolaylaştıracak yeni etkinliklerin tasarlanması ve farklı kesimlerle iletişimlerini güçlendirecek yeni yöntemlerin hayata geçirilmesi ile birlikte eğitim öğretim sürecinden daha yüksek düzeyde fayda sağlanabileceği değerlendirilebilir. Öğretmenler özelinde yenilikçi iş davranışının öncülleri hakkında bilgi edinmek amacıyla oluşturulan mevcut araştırma modelinde, öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algılarının ve işle bütünleşme düzeylerinin, yenilikçi iş davranışı üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda psikolojik güçlendirme algısının, yenilikçi iş davranışı üzerinde güçlü denilebilecek düzeyde bir etkiye sahip olması, çalışanlara yenilikçi iş davranışları sergilemeleri konusunda yönetim tarafından sağlanacak psikolojik desteğin önemini ortaya koymaktadır. Literatürde çeşitli araştırmalar psikolojik güçlendirmenin, yenilikçi iş davranışını anlamlı şekilde etkilediği bildirmektedir Cindiloğlu Demirel, 2020; Nasir vd., 2019; Aydın, 2016). Buna göre öğretmenlerin söz konusu yenilikçi davranışları gerçekleştirmek üzere hem okul idarelerince hem de MEB kurumlarınca desteklenmeleri ve cesaretlendirilmeleri gerektiği ileri sürülebilir. Söz konusu durum öğretmenler dışında diğer çalışanlar için de geçerli olmaktadır. Bu bakımdan bazı örgütlerin zaman zaman hissettikleri bazılarının ise farklı bir perspektifle ele alarak sürekli halde hissettiği yenilik ihtiyacını karşılamak amacıyla örgüt dışından yenilikçi yaklaşıma sahip insan kaynağı bulmaya çalışmadan önce mevcut insan kaynağının yenilikçi tutum ve davranış sergilemelerini özendirici olanaklara kavuşmasına odaklanmaları önemli bir fark oluşturabilir.

Psikolojik güçlendirmenin haricinde işle bütünleşme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki ilişkiyi gözlemleyen çeşitli araştırmaları meta analizi tekniği ile inceleyen Sari vd. (2020) işle bütünleşme ve yenilikçi iş davranışı arasında orta düzeyli ($r = 0.46$) bir ilişki bulunduğunu raporlamakta ve işle bütünleşmenin, yenilikçi iş

davranışını tek başına açıklayabilecek güçlü bir öncül olamayacağını ifade etmektedirler. Buna göre işle bütünleşmenin örgütsel düzeyde liderlik, kültür, katılımcı yönetim gibi farklı yaklaşımlara bağlı olarak gerçekleşebileceği göz önünde bulundurulduğunda işle bütünleşmeyi sağlayan dinamiklerin yenilikçi iş davranışı sergileme konusunda özendirici olmada zayıf kaldıkları değerlendirilebilir. Bu çalışmada ise işle bütünleşmenin aracı rolü incelenerek psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasında aracı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşle bütünleşmenin; psikolojik güçlendirme ve yenilikçi iş davranışı arasındaki etkide aracı değişken olarak ele alınması ile literatüre kayda değer bir katkı yapıldığı değerlendirilebilir. Elde edilen sonuçlar ışığında çalışanların kendiliğinden yenilikçi davranışlar geliştirmelerini beklemek yerine yönetim kademelerinin öncü nitelikteki uygulamalarının önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Dolayısıyla önemi giderek daha geniş kesim tarafından idrak edilen yenilikçi davranışların öncülleri ve sonuçları ile birlikte daha iyi anlaşılabilmesi için farklı değişkenler kullanılarak oluşturulacak farklı araştırma modellerini test eden akademik araştırmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca farklı meslek gruplarında ve örgütlerde benzer çalışmaların yapılması literatüre önemli katkılar sağlayabilecektir.

KAYNAKLAR

- Akçakaya, M. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları Dergisi*, 10(25), 145-174
- Arı, G. S., ve Ergeneli, A., (2003). Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 129-149.
- Aydın, B. (2016). Yaratıcı İklim İle Yenilikçi İş Davranışı Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Türkiye’de Çeşitli Sektörlerde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma . *İş’te Davranış Dergisi* , 1 (1) , 74-84 . DOI: 10.25203/idd.280375
- Cindiloğlu Demirer, M. (2020). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi . *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 15 (1) , 165-184 . DOI: 10.17153/oguiibf.573761
- Conger, J. A. ve Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.
- De Jong, J., ve Den Hartog, D. (2008). Innovative work behaviour: Measurement and validation. *EIM Business and Policy Research*, 3-23.
- De Jong, J. ve Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dönmez, G. (2012). Personeli Güçlendirme ve Tükenmişlik İlişkisi: İş Yükü-Kontrolü Modeli Açısından Bir Değerlendirme. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Gümüştekin, G. E. ve Emet, C. (2007).Güçlendirme Algılarındaki Değişimin Örgütsel Kültür ve Bağlılık Üzerinde Etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 1-26
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Gürler, M. (2018). Öğretmenlerin Lider-Üye Etkileşimi ile İşle Bütünleşme İlişkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracılık Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York & London: Guilford publications.
- Işık, C., ve Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5(2), 75-103.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanbur E., (2018). Havaçılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İştenAyrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslar arası Yönetim İktisat İşletme Dergisi*, 14 (1), 147-162.
- Karaca, H. (2018). Örgütlerde Personel Güçlendirme ve Milli Eğitim Örgütünde Personel Güçlendirme Yaklaşımının Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karademir, G. (2019). Destekleyici Örgüt İkliminin, Yenilikçi İş Davranışı ve Çalışan Performansına Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kavgacı, H.(2014). İlköğretim Kurumu Öğretmenlerinin İşle Bütünleşme Düzeylerinin Bireysel ve Örgütsel Değişkenlere İlişkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mauno, S., Kinnunen, U., ve Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.
- Milli Eğitim Bakanlığı, (2020). *Milli Eğitim İstatistikleri, 2019-2020*. Erişim Adresi: http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=396.
- Mura, M., Lettieri, E., Spiller, N., ve Radaelli, G. (2012). Intellectual Capital and Innovative Work Behaviour: Opening The Black Box, Intech Open Access, *Article International Journal Of Engineering Business Management*, 4(39), 1-10.
- Nasir, Halimatussakdiah, & Suryani, I. (2019). Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior and Job Satisfaction in *3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018)*, 636–643. <https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.68>
- Öncel, L. (2007). Öğretmenlerin İşleriyle Bütünleşme Düzeylerinin Performansları ve İş Yerlerinden Ayrılma Niyetleriyle İlişkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkeskin, M. (2019). Öğretmenlerin İşle Bütünleşme Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., ve Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 609-623.
- Prieto, I.M., Perez, Santana, M.P. (2014). Managing Innovative Work Behavior: The Role of Human Resource Practices. *Personnel Review*. 43(2), 184-208.
- Sari, D. K., Yudiarto, A., & Sinambela, F. C. (2021). Work Engagement and Innovative Work Behavior: Meta-Analysis Study. In *International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)* (pp. 359-366). Atlantis Press.
- Scott, S.G. ve Bruce, R.A. (1998) Following the Leader in R&D: The Joint Effect of Subordinate Problem-Solving Style and Leader-Member Relations on Innovative Behavior. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 45(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Spreitzer G. M., (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation, *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A., ve Harun, S., (2020). Konaklama Sektöründe Liderliğin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisi, *İşletme ve Yönetim Bilimleri Uluslararası Kongresi*. 28-29 Şubat 2020, İstanbul: İstanbul Kent Üniversitesi, 96-105.

- Tekin, İ. Ç. (2019). Psikolojik Güçlendirme'nin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Türkiye Otomotiv Üreticileri Araştırması. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Thomas K. W. ve Velthouse B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation. *The Academy of Management Review*, 15(4), 666–681.
- 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), 323-342.