



## Measuring Creative and Innovative Work Behavior: Turkish Adaptation Study Of Innovative Work Behavior Scale

Dr. Gülşah Vural Özkan\*, İstanbul Bilgi Üniversitesi

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Submission Date: October 3, 2023

Acceptance Date: December 7, 2023

**Key Words:** Creative Work Behavior, Innovative Work Behavior, Innovative Work Behavior Scale

ORCID:0000-0002-2996-2823

Type of Article: Research Article

### ABSTRACT (EXTENDED)

#### Objectives:

This study aims to present a tool to Turkish management literature to measure to creative and innovative behavior in organizations. Innovative Work Behavior Scale (IWB) developed by De Jong and Den Hartog (2010) is adapted into Turkish by analyzing the reliability and validity of the measure.

#### Design/methodology/approach:

The adaptation study was carried out through bilingual equivalence, measurement invariance, internal consistency reliability and construct validity analyses. The participant group of the bilingual equivalence analysis consists of 41 people studying in Business Management master's programs at various universities in Istanbul. The study group for the measurement invariance analysis consists of 44 people working in a company operating in the retail sector in Istanbul. Internal consistency and construct validity analyzes of the scale were conducted on data obtained from 311 white-collar employees working in businesses operating in various sectors in Istanbul.

In the linguistic equivalence and measurement invariance studies, dependent sample t-test and Pearson Product Moment Correlation analysis were used. For internal consistency testing, the reliability criterion known as Cronbach's Alpha or Alpha Coefficient was used. Exploratory factor analysis was first applied to test the construct validity of the measurement tool. Principal Component Analysis was then applied to examine the factor structures and Varimax vertical axis rotation was performed. Structural equation modeling confirmatory factor analysis was performed to test whether the structure was confirmed or not.

#### Results:

It was concluded that the obtained Turkish form has bilingual equivalence with the original form. Invariance analysis showed that there was no significant difference between the first application and the second application. As a result of the internal consistency analysis Item 1 measuring creative work behavior was left out, and a two-factor structure was confirmed with construct validity analysis. As a result, a two factor scale consisting of 9 items that evaluates creative and innovation work behaviors together has been presented in the Turkish literature.

#### Practical implications:

Measuring creativity and innovation in organizations is of high importance because they are the basis of organizational performance and organizational effectiveness today. The presence of employees who exhibit creative and innovative behaviors is critical for organizations to survive, gain competitive advantage and achieve success. Since the application and evaluation of the Innovative Work Behavior Scale is short and practical, creative, and innovative work behaviors will be able to measure easily with a reliable and valid Turkish form.

#### Originality/value:

The Turkish form of the scale has been found to be valid and reliable to take its place in the national literature, and it has been demonstrated that it can be used in academic studies and practice in organizations in our country. Many tools used to measure creative and innovative work behaviors consider these behaviors under a single dimension. Innovative Work Behavior Scale evaluates creative work behaviors and innovative work behaviors with two subscales. The scale will enable to evaluate levels of employees' creative work behaviors and innovative work behaviors separately.

\* E-mail address: Gülşah VURAL ÖZKAN, gulsahvural@gmail.com

Cite As/ Alıntı: Vural Özkan, G. (2023). Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarının Ölçümü: Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması, *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 8(2), 121-137. DOI: <https://doi.org/10.25203/idd.1370523>.

## Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarının Ölçümü: Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlama Çalışması

Dr. Gülşah Vural Özkan, İstanbul Bilgi University

### MAKALE BİLGİSİ

*Makale Tarihiçesi:*  
Gönderilme Tarihi: 3 Ekim 2023  
Kabul Tarihi: 7 Aralık 2023

*Anahtar Kelimeler:* Yaratıcı İş Davranışı, Yenilikçi İş Davranışı, Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği

ORCID: 0000-0002-2996-2823  
Makale Türü: Araştırma Makalesi

### ÖZ

#### *Amaç:*

Bu çalışma, Türkçe yönetim yazınına örgütlerde yaratıcı ve yenilikçi davranışın ölçülmesine yönelik bir araç sunmayı amaçlamaktadır. De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği (IWB), ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliği analiz edilerek Türkçeye uyarlanmıştır.

#### *Tasarım/Yöntem:*

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin uyarlama çalışması dilsel eşdeğerlik, değişmezlik güvenilirliği, iç tutarlılık güvenilirliği ve yapı geçerliliği analizleri yoluyla yapılmıştır. Dilsel eşdeğerlik çalışması 41 kişi, değişmezlik güvenilirliği analizi 44 kişi, iç tutarlılık ve yapı geçerliliği analizleri 311 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinde yapılmıştır. Analizler bağımlı örneklem t-testi ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi, Cronbach Alfa ya da Alfa Katsayısı, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yoluyla gerçekleştirilmiştir.

#### *Sonuçlar:*

Elde edilen Türkçe formun orijinal formula dilsel eşdeğerliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Değişmezlik güvenilirliği analizi, birinci uygulama ile ikinci uygulama arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. İç tutarlılık analizi sonucunda ise yaratıcı çalışma davranışını ölçen 1. madde çıkarılmış ve yapı geçerliliği analizi ile iki faktörlü bir yapı doğrulanmıştır. Sonuç olarak Türkçe yazına yaratıcı ve yenilikçi çalışma davranışlarını bir arada değerlendiren 9 maddeden oluşan iki faktörlü bir ölçek sunulmuştur.

#### *Uygulama Çıkarımları:*

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği uygulanmasının ve değerlendirilmesinin kısa ve pratik olması sayesinde yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarının ölçümü güvenilir ve geçerli bir Türkçe form ile kolaylıkla gerçekleştirilebilecektir.

#### *Özgün Değer:*

Yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarının ölçümünde kullanılan birçok araç bu davranışları tek bir boyut altında ele almaktadır. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği ise yaratıcı iş davranışlarını ve yenilikçi iş davranışlarını iki alt ölçekle değerlendirmektedir. Böylece çalışanların yaratıcı iş davranışları ve yenilikçi iş davranışları düzeyinin ayrı ayrı değerlendirilmesi mümkün olabilecektir.

## 1. GİRİŞ

Bilim ve teknolojiadaki gelişmeler birçok alanda olduğu gibi iş dünyasında da etki ve değişim yaratmaktadır. Çağdaş örgütler rekabet ortamında kendilerine önemli avantajlar sağlayacak yaratıcılık ve yenilikçilik gibi kavramlara önem vermektedirler. Yaratıcılık ve yenilikçilik örgütler için olduğu kadar araştırmacılar için de önemli bir çalışma alanıdır.

İşletmelerin rekabet avantajı kazanmak için yenilikçi olmaları, rekabetçiliği sürdürebilmeleri için ise yaratıcı ve yenilikçi çalışanları istihdam etmeleri gerekmektedir. Örgütlerin yaşamını sürdürme, büyüme, daha iyi ürün ve hizmet üretme, müşterilerin ihtiyaçlarını giderme gibi amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanların yaratıcılık düzeyinin belirlenmesinin yanında çalışanların yaratıcı potansiyellerinin ortaya çıkarılıp ondan yeterince yararlanılması gerekmektedir.

Yaratıcılık ve yenilikçiliğin uzun dönemli işletme başarısında hayati yeri vardır. Firmalar aynı ürün ve hizmetleri sunarak uzun süre ayakta kalamazlar. Bugünün hızla değişen iş dünyasında rekabet avantajı sağlamak ve müşteri memnuniyeti oluşturmak için işletmelerin yaratıcılık ve yenilikçiliğin oluşturulmasına gerekli özeni göstermeleri önemlidir (Kale, 2010). Yaratıcılık ve yenilikçiliğin hemen hemen tüm meslekler ve sektörler için gerekli olduğu bilinmektedir (Shalley, Gilson ve Blum, 2000).

Örgütler için yenilikler, karşılaşılan problemlere çözüm üretme ve çevresindeki değişimler vasıtasıyla ortaya çıkan fırsatları değerlendirme ve tehditlerden korunma aracıdır. Yenilikçilik, değişimlere karşı işletmenin hayatta kalabilmesini sağlayan bir tepki mekanizmasıdır. Yenilik, işletme yöneticilerinin alacakları kararlarda yönlendiren ve ilham veren stratejik bir örgütsel kaynaktır. Günümüz rekabet yoğun ortamında işletmelerin en önemli rekabet aracı stratejik araçlarında yaratabilecekleri farklılık ve değişimler olmuştur. Bu farklılık alanları sadece ürün ve hizmetle sınırlı kalmayıp yönetim anlayışı ve tüm süreçleri de kapsamaktadır (Uzkurt, 2008).

Yaratıcılık ise gerçek anlamıyla çevremizi sarmalamaktadır. Negatif etki ve engellerin ortadan kaldırılması durumunda yaratıcılık, iletişim dili veya ifade biçimi nasıl olursa olsun yaşama olumlu katkıda bulunmaktadır. Yaşamı tümüyle etkisi altına alan yaratıcılık, yaşamı kolaylaştırmakla birlikte görsel, işitsel ve düşünsel anlamda zenginleştirmektedir. Günümüzde personel seçimi sürecinde adayların, bilgi, beceri ve deneyim gibi niteliklerle birlikte yaratıcı bir kişiliğe sahip olması beklenmektedir. Örneğin, yaratıcı bir restoran müdürü farklı yaklaşımı ve buluşlarıyla müşteri sayısını arttırabilir. Bir öğretmen yaratıcı bir öğretim tekniği geliştirerek öğrencilerine çok daha fazla bilgi ve beceri kazandırabilir (İlisulu, 2013). Birçok araştırmacı (Amabile, 1988; Devanna ve Tichy, 1990; Shalley, 1995) çalışanların yaratıcı performansının örgütlerin rekabet avantajı kazanabilmeleri için en önemli adımlardan biri olduğunu savunmaktadır. Yaratıcı performans sonunda ortaya koyulan ürünler örgütün fırsatlara tepki verme kapasitesini genişletecek ve buna bağlı olarak adapte olma, büyüme ve rekabet etmesini sağlayacaktır (Oldham ve Cummings, 1996). Bununla birlikte yaratıcı bir kişi olmak, yalnızca çalışma ortamı için değil, hayatın tüm alanları için önemlidir (Swahn and Svan, 2008).

Yaratıcı bir kimliğe sahip olmak örgüt için önemlidir; çünkü yeniliği başarılı bir biçimde uygulamanın başlangıç noktası yaratıcılıktır. Bu sebeple yaratıcılığın, örgütteki stratejik planlamacılar tarafından cesaretlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekir. Bu teşvik, yeni düşüncelerin üretimi ve yeni bir düşünce sisteminin gelişmesi için bir temel sağlama açısından örgütlerin başarısı için önem taşımaktadır. Yaratıcılık, performansta ve müşteri hizmetlerinde çığır açacak bir yönetim sistemine dair fikirlerin oluşmasında rol oynayabilir ya da bir ürünün geliştirilmesinde ve bir pazarın yapısında derin etki yaratacak teknolojik gelişmenin ortaya çıkmasında etkili olacak fikirlerin başlangıcını içerebilir (Coade, 2002). Bu bağlamda yaratıcılık bir işletmenin gelişmesi için çok önemli bir unsurdur. İşletmelerin yaratıcı bir kimliğe sahip olması yeni ürünler geliştirme, rekabet üstünlüğü sağlama ve büyüme açısından stratejik önem taşımaktadır (Samen, 2008).

Yaratıcılık girişimciliğe başlangıç ve yeni şeyler üretmek için önemli olduğu kadar, işletmenin her alanında önemlidir (Kale, 2010). Yaratıcılık yeni fikirler üretilmesi ve yaratıcı problem çözümü olarak iki bağlamda incelenirse her iki tür yaratıcılığın örgüt için önemli olduğu söylenebilir. Ancak yaratıcı problem çözebilme becerisinin, hem birçok çalışan için daha kolay kazanılabilir olması hem de örgüt ortamında daha geniş alanda uygulanabilmesi açısından üzerinde durulması gerekmektedir. Yaratıcı problem çözme, örgütlerde sıkça karşılaşılan özgün ya da tanımlanması zor problemlerin çözümü için anahtar bir role sahiptir. Yaratıcı problem çözme yöntemleri hem bireyler hem de gruplar tarafından kullanılabilir (Diliello ve Houghton, 2006).

Bu araştırmada yaratıcılık ve yenilikçiliğin iş davranışlarının ortaya çıkma sürecinin farklı evreleri olduğu kabul edilmiş, yaratıcı fikirlerin üretildiği evre “yaratıcı iş davranışları”, yaratıcı fikirlerin uygulandığı evre ise “yenilikçi iş davranışları” olarak ele alınmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

## 2.1. Yaratıcılık ve Yenilikçiliğin Karşılaştırılması

Çok değişik tanımlamaları olmakla beraber olan “bilginin kullanılarak olmayan bilginin üretilmesine yaratıcılık, yeni bir uygulama ya da yeni fikirlerin yaygın anlamda kullanılarak pratiğe uygulanmasına yenilikçilik” denilebilir (Özçer, 2005, s.13). Araştırmacılar yaratıcılığı yeni ve yararlı fikirlerin üretimi, yeniliği ise bu fikirlerin gerçekleştirilmesi süreci olarak ayırarak tanımlamakta uzlaşmaktadırlar (Özbağ,2012). Yaratıcılıkla üretilen düşünce ve fikirlerin uygulanarak hayata geçirilmesi, yenilik ve yenilikçiliğin kaynağını oluşturur (Eren, 1982).Çalışanın yaratıcılığı genellikle yenilikçiliğin başlangıç noktası olarak tanımlanır (Zhou ve George, 2001). Bütün yenilikçilik türleri yaratıcılık ile başlamaktadır. Yeni programların, ürünlerin, hizmetlerin uygulanması iyi bir fikri olan bir kişi ya da grubun varlığına bağlıdır (Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996).“Yaratıcılık yenilik getiren bir faaliyettir; yenilik ise yaratıcılığın görünen somut ve cisimsel sonucudur” (Iraz, 2005, s.78).

Yaratıcılık, iraksak düşünme ile yenilikçilik ise yakınsak düşünme ile ilgilidir (Gurteen, 1998). Amabile ve diğerlerine (1996) göre yaratıcılık çalışanlar tarafından ortaya koyulan yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi, yenilikçilik ise bu yaratıcı fikirlerin örgüt içinde başarılı bir şekilde uygulamasıdır (Amabile, Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996). Özetle yaratıcılık yeni şeyler düşünmek, yenilikçilik ise yeni şeyler yapmakla ilgilidir (West ve Rickards,1999).

Haner’a (2005) göre yaratıcılık ve yenilikçilik ayrı kavramlar olmamakla birlikte yaratıcılık ve yenilikçilik süreçleri arasında bir kesişim mevcuttur. Yaygın görüşe göre yenilikçilik yaratıcılığı kapsamaktadır (West, 2002). Yaratıcılık, yenilikçilik için gereklidir fakat yeterli değildir. Başarılı yenilik uygulamaları, örgüt içinde üretilen yaratıcı fikirlerden beslendiği gibi aynı zamanda teknoloji transferi gibi başka yerlerden gelen fikirlerden de oluşabilmektedir (Amabile, Amabile, Conti, Coon, Lazenby ve Herron, 1996).

Bazı görüşlere göre yaratıcılık ve yenilikçilik birbirleri yerine geçen kavramlardır. Buna göre bazı yenilikçilik tanımları yaratıcılığı, bazı yaratıcılık tanımları ise yenilikçiliği içinde barındırmaktadır. Örneğin Luecke and Katz’a göre (2003) yenilik, “bilgiyi üreterek, birleştirilerek ya da sentezleyerek özgün, uygun ve değerli ürün, süreç ya da hizmetin ortaya çıkarılması” anlamına gelmektedir. Van de Ven (1986) de yenilikçiliği yeni fikirlerin üretilmesi ve uygulanması olarak tanımlamaktadır (Van de Ven, 1986, s.590). West’e (2002) göre yenilikçilik “yaratıcılık” ve “yeniliklerin uygulanması” olmak üzere iki boyutlu ancak doğrusal olmayan bir süreçtir. Sürecin başında yaratıcılık boyutu baskınken sürecin ileriki aşamalarında ise yeniliklerin uygulanması boyutu yaratıcılığın yerini almaktadır (West, 2002). Başka bir görüşe göre ise yaratıcılık, hem fikir üretimini hem de fikirlerin uygulanmasını kapsayan bir yapıdır (Phelan ve Young, 2003). Süvarioğlu (1994) yaratıcılığı bir düşünce, bir soruna farklı çözüm bulma; bir işi, ürünü ya da bir hizmeti değişik ve yeni bir biçimde yapma olarak tanımlamıştır.

Yazında yenilikçilik kavramı yerine yaratıcılığın performansla yansıyan halini anlatan “yaratıcı performans” kavramının da kullanıldığı (Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2011; Tierney ve Farmer, 2011; Lovelace ve Hunter, 2013) görülmektedir. Bu çalışmalarda yaratıcı performans, genellikle bireysel yenilikçiliği işaret etmekte ve bireysel yenilikçiliğin örgütsel yenilikçilikten ayırt edilmesi amacıyla kullanılmıştır (Oldham ve Cummings, 1996). Yaratıcı performans çoğunlukla ortaya çıkan yaratıcı ürünü işaret etmektedir (Mumford, Scott, Gaddis ve Strange, 2002). Bazı çalışmalarda ise bireysel yenilikçiliği ifade etmek için yaratıcı performans yerine yenilikçi davranış kavramı kullanılmış ve bu kavramla bireylerin hem yeni fikir üretmesi hem de bu fikirleri uygulaması kapsanmıştır (Li ve Wu, 2011; Jafri, 2010). Bu çalışmalarda genellikle yaratıcılığın yeni ve yararlı fikir üretilmesi, yenilikçiliğin ise bu fikirlerin uygulanması olarak yapılan yaygın tanımı kabul edilmiştir. Çalışmalar, yenilikçi iş davranışını bir süreç olarak ele alıp yaratıcılığın ve yenilikçiliğin, bu sürecin iki farklı evresi olduğunu savunmaktadır (Binnewies ve Gromer, 2012).

## 2.2. Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışları

Çalışanların bireysel yenilikçiliğinden bahsetmek için sıklıkla yenilikçi iş davranışları kavramı kullanmıştır (Jafri, 2010). Yenilikçi davranışlar, çalışanların yaratıcılığı ile ilgilidir (De Jong ve Den Hartog, 2007). West ve Farr (1989), yenilikçi iş davranışını çalışanın bir iş rolü, çalışma grubu ya da örgüt bağlamında bilinçli bir şekilde yeni bir fikir, süreç ya da yöntem üretilmesi, tanıtması ve uygulaması olarak tanımlamıştır (West ve Farr, 1989, s.15). Bir başka deyişle yenilikçi davranış, çalışanın örgütün üretkenliğini arttırmak için yeni yollar bulma konusundaki istekliliğidir (Cho ve Lee, 2007). Bu tür davranışlara örnek olarak yeni teknolojilerin araştırılması, hedeflere ulaşmak için yeni yolların önerilmesi, yeni iş yapma yöntemlerinin uygulanması, yeni fikirlerin uygulanabilmesini sağlayacak kaynakların aranması gösterilebilir (Yuan ve Woodman, 2010).

Janssen (2000) ile Scott ve Bruce’a (1994) göre yenilikçi iş davranışları “fikir üretme, fikirleri tanıtma ve fikirleri uygulama” olarak üç aşama dâhilinde oluşmaktadır. Yenilikçi davranışların fikir üretme aşamasının çalışan yaratıcılığı ile özdeş olduğu kabul edilmektedir. Fikir üretme, yeni ve yararlı fikirlerin geliştirilmesine yönelik davranışları içermektedir. Çalışanların yeni fikirler üretmesi yeni fırsatlar arama, problemleri fark etme ve yararlı çözümler geliştirme gibi davranışlar sergilemesi sonucu gerçekleşmektedir. İşle ilgili problemler, uyuşmazlıklar, aksaklıklar ve yükselen trendlerin yeni fikirlerin üretilmesini tetiklediği düşünülmektedir. Fikirleri tanıtma, bulunan bir fikrin diğerlerine kabul ettirilmesi ile ilgili davranışlarla ilgilidir. Bir çalışanın yeni

bir fikir ürettiğinde fikri gerçekleştirecek gerekli gücü sağlayacak ve o fikrin değerli olduğuna ikna olacak arkadaş, destekleyici ya da sponsor bulmak için sosyal etkileşime girmelidir. Fikirleri uygulama ise yeni fikirlerin işte hayata geçirilmesine yönelik davranışları kapsamaktadır. Basit yenilikler genellikle çalışanlar tarafından bireysel düzeyde uygulanırken daha kompleks yeniliklerin hayata geçirilmesi için takım çalışması gerekebilir. Bu aşamada üretilen yeniliğin prototipinin geliştirilmesi, geliştirilen bir modelin örgüt ortamında test edilmesi, yenilikçi çıktının ticarileştirilmesi gibi davranışlar sergilenmektedir. Sonuç olarak, yenilikçi davranışlar her evrede farklı etkinlikler ve bireysel davranışların gerekli olduğu çoklu aşamalardan oluşan bir süreç olarak tanımlanmıştır. Çalışanların bu davranışların farklı kombinasyonlarını aynı anda sergilemeleri mümkündür. Bununla birlikte bu davranışları sergilerken çalışanların psikolojik kaynaklarını verimli kullanmaları yüksek düzeyde önem taşımaktadır (Scott ve Bruce, 1994; Janssen, 2000; Young, 2012; Abbas ve Raja, 2015).

Yazında yenilikçi davranışlarla ilgili bir diğer yapı ise yaratıcı davranışlardır. Bununla birlikte yenilikçi iş davranışlarının oluşma sürecinin ilk aşaması yalnızca çalışanın yeni fikir üretmesi ile sınırlandırılmamakta, başka kişiler tarafından üretilen fikirlerin benimsenmesini de içermektedir. Yaratıcı iş davranışları kavramı ise fikir üretme/benimseme aşamasının fikir üretme kısmında yer alan davranışları tanımlamak için kullanılmaktadır. Yaratıcı iş davranışları çoğu zaman yenilikçi davranışın bir türü olarak kabul edilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010). Yaratıcı davranışlar, yenilikçi davranışların başlangıç noktası olarak da ele alınmaktadır (Moghimi ve Subramaniam, 2013). Ancak yenilikçi davranış, yaratıcı davranıştan daha geniş ve daha karmaşık bir kavramdır. Yaratıcı davranışlar genellikle fikirlerin üretilmesi aşaması ile kısıtlıyken yenilikçi davranışlar uygulamayı da kapsayan diğer aşamaları içine almaktadır (Jafri, 2012). Yenilikçi davranışların örgüte fayda sağlama ve örgütte bir değişim yaratma etkileri bulunmaktadır (Young, 2012).

Bazı çalışmalarda (Axtell, Holman, Unsworth, Wall, Waterson ve Harrington, 2000; De Jong ve Den Hartog, 2007; Cropley, Kaufman ve Cropley, 2011) yaratıcı ve yenilikçi iş davranışların ortaya çıkışının, iki aşamalı bir süreç olduğu görüşü kabul edilmiştir. Buna göre sürecin ilk aşaması olan fikir üretme yaratıcı davranışları, ikinci aşaması olan fikirleri uygulama ise yenilikçi davranışları ifade etmektedir.

Yenilikçi iş davranışları, dört aşamalı bir süreç olarak ele alındığında ise fikir üretme aşamasından önce problemin tanımlanması aşamasının yer aldığı görülmektedir. Bu görüşe göre problemin tanımlanması ve fikir üretme aşamalarındaki davranışlar yaratıcı iş davranışları olarak ele alınmaktadır (Pieterse, Van Knippenberg, Schippers ve Stam, 2010). Scott ve Bruce (1994) yenilikçi davranış sürecinin fikir üretme ile başladığını savunmakla birlikte bu aşamanın problemlerin fark edilmesini de kapsadığını belirtmektedir (Scott ve Bruce, 1994). De Jong ve Den Hartog (2010) da yenilikçi iş davranışını dört boyutta incelemektedir. Bu boyutlar; "fırsatların araştırılması, fikir üretme, fikirleri savunma ve fikirleri uygulama" olarak isimlendirilmiştir. Fırsatların araştırılması ve fikir üretme yaratıcı iş davranışlarını, fikirleri savunma ve uygulama aşamaları ise yenilikçi iş davranışlarını ifade etmektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010).

Yaratıcı ve yenilikçi davranışların, tek boyutlu mu yoksa çok boyutlu mu bir yapı olduğu konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu davranışları tek boyutlu ele alan çalışmalar sürecin aşamaları olduğunu kabul etse de bu aşamaların ayrı faktörler olarak birbirinden ayrılmadığını savunmuştur. Bu çalışmalara örnek olarak Scott ve Bruce (1994), Spreitzer (1995), Basu ve Green (1997), Scott ve Bruce (1998), Janssen (2000), Kleysen ve Street (2001) gösterilebilir. Krause (2004) ve Dorenbosch ve diğerleri (2005) ise yenilikçi davranışları iki faktör olarak ele almış, ilk faktörün yaratıcı davranışlardan ikinci faktörün ise yeni fikirleri uygulamaya yönelik davranışlardan oluştuğunu öne sürmüştür (De Jong ve Den Hartog, 2010).

### **2.3. Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarının Ölçülmesi**

Bireysel düzeyde yenilikçilik ölçümlerinde fikirlerin savunulması ya da uygulanması ile ilgili davranışlardan çok yaratıcılığa ve yaratıcı davranışlara odaklanılmıştır. Yenilikçi iş davranışlarını daha geniş boyutta ele alan daha az sayıda ölçüm aracı bulunmaktadır. Yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarını ölçümleyen araştırmalarda sıklıkla Scott ve Bruce (1994), Oldham ve Cummings (1996), Tierney, Farmer ve Graen (1999), Janssen (2000), Zhou ve George (2001) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır.

Aynı ölçekleri kullanan araştırmalarda ölçülen yapı farklı isimlendirilebilmektedir. Yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarının ölçümünde kullanılan birçok araç bu davranışları tek bir boyut altında ele almaktadır. Bu ölçeklerde sürecin farklı aşamalarını ifade eden sorular kullanılsa bile aşamaların ayrı bir alt boyut olarak ele alınmadığı görülmektedir. Bununla birlikte kullanılan yenilikçi davranış ölçeklerinin geçerlik çalışmaları ve psikometrik özellikleri ile ilgili yeterli bilgi bulunmamaktadır. Bu nedenle De Jong ve Den Hartog (2010) geçerliği güçlü ve çok boyutlu bir yenilikçi iş davranışları ölçeği ortaya koymuştur. Tablo 1'de yaratıcı ve yenilikçi davranışların ölçümünde kullanılan araçlar ve bu davranışların farklı araştırmacılar tarafından ne şekilde isimlendirildiği listelenmiştir.

**Tablo 1.** Yaratıcı ve Yenilikçi Davranışları Ölçüm Araçları

Ölçülen Yapı	Araştırmacı	Kullanılan Ölçeğin Kaynağı
Yenilikçi Davranış	Scott ve Bruce, 1994.	Scott ve Bruce, 1994.
	Yuan ve Woodman, 2010.	
	Su-Chang, Ming-Chung ve Chun-Hung Chen, 2010.	
	Young, 2010.	
	Owoseni, Omosolape ve Olakitan, 2011.	
	Li ve Wu, 2011.	
	Hsu, Hou ve Fan, 2011.	
	Çalışkan ve Akkoç, 2012.	
	Akkoç, 2012.	
	Xerri, 2013.	
	Janssen, 2004.	Janssen, 2000, 2001
	Pieterse, Van Knippenberg, Schippers ve Stam, 2010.	
	Xerri ve Brunetto, 2011.	
Noefer, Stegmaier, Molter ve Sonntag, 2009.	Zhou ve George, 2001.	
Yenilikçi İş Davranışı	Afsar, Badir ve Saeed, 2014.	De Jong ve Den Hartog, 2010.
	Kıroğlu ve Albayrak, 2017.	
	Akgemci ve Çevik Tekin, 2019	Janssen, 2000, 2001.
	Montani, Odoardi ve Battistelli, 2012.	
Samur, 2011.		
Yenilikçi Performans	Abbas ve Raja, 2015.	
Yenilikçi İş Performansı	Akdoğan, Cingöz ve Oflazer, 2009.	De Jong ve Den Hartog, 2010.
	Elbaşı, 2014.	
Yenilikçilik	Semerci, Ergeneli ve Yılmaz, 2021	
Yaratıcı Davranış	Kuyucaklıoğlu, 2012.	Hurt, Joseph ve Cook, 1977.
	Pallister ve Foxall, 1998.	
Yaratıcı Davranış	George ve Zhou, 2001.	Balay, 2010.
	Moghimi ve Subramaniam, 2013	
Bireysel Yaratıcılık	Yılmaz ve Karahan, 2010.	
Yaratıcılık Performansı	Oldham ve Cummings, 1996.	Oldham ve Cumming, 1996.
	Tierney ve Farmer, 2002.	Tierney, Farmer ve Graen, 1999.
	Lim ve Choi, 2009.	Runco, Plucker ve Lim, 2001.
	Kale, 2010.	Zhou ve George, 2001.
	Pıçakçı, 2013.	Gümüšoğlu ve İlsev, 2009.
Çalışan Yaratıcılığı	Cohen-Meitar, Carmeli ve Waldman, 2009.	Tierney, Farmer ve Graen, 1999.
	Tierney ve Farmer, 2011.	
	Gong, Huang ve Farh, 2009.	Oldham ve Cummings, 1996.
	Zhou, Cheng ve Bing, 2014.	Janssen, 2000, 2001.
	Kim, Hon ve Lee, 2010.	
	Zhang ve Bartol, 2010.	
İşyeri Yaratıcılığı	Rego, Sousa, Marques ve Cunha, 2014.	Zhou ve George, 2001.
	Rego, Machado, Leal ve Cunha, 2009.	
Yaratıcı Çalışan Performansı	Çiçek ve Çiçek, 2020	
Yaratıcı Katılım	Carmeli ve Schaubroeck, 2007.	Tierney, Farmer ve Graen, 1999.
	Carmeli, Reiter-Palmon ve Ziv, 2010.	
Yaratıcı İş Davranışı	Morgül ve Afacan Fındıklı, 2023.	
Yaratıcılık	Zhou ve George, 2001.	Zhou ve George, 2001.
	Zhou, 2003.	
	Zhou ve George, 2003.	
	George ve Zhou, 2007.	
	Tekin, 2008.	
	Rego, Sousa, Marques ve Cunha, 2012.	
	Battal, 2013.	
	Hsu, 2013.	
	Cerne ve Jaklic, 2013.	
	Tierney, Farmer ve Graen, 1999.	
	Politis ve Politis, 2010.	Tierney, Farmer ve Graen, 1999
	Amabile, Schatzel, Moneta ve Kramer, 2004.	
	Pannells ve Claxton, 2008.	Ettlie ve O'Keefe, 1982.
	Eren ve Gündüz, 2002.	Eren ve Gündüz, 2002.

. Bu çalışmada yaratıcı ve yenilik davranışlarının ölçümü için bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması amaçlanmaktadır.

## YÖNTEM

### 3.1.Kapsam

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin uyarlama çalışması üç farklı çalışma grubu üzerinde yürütülmüştür. Ölçeğin dilsel eşdeğerlik çalışmasının katılımcı grubu İstanbul'da farklı sektörlerde (finans, sağlık, bilişim, eğitim, gıda, tekstil, eğlence, otomotiv, inşaat, lojistik) çalışan 41 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların 31'i (%75,6) kadın, 10'u (%24,4) ise erkektir. Grubun 24'ünü (%58,5) 20-30 yaş arası çalışanlar, 15'ini (%36,6) 31-40 yaş arası çalışanlar, 2'sini (%4,9) ise 40 yaş üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Ölçeğin değişmezlik güvenirliği analizinin katılımcı grubu İstanbul'da perakende sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışan 44 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların 30'u (%68,2) kadın, 14'ü (%31,8) ise erkektir. Grubun 35'ini (%81,4) 20-30 yaş arası çalışanlar, 2'sini (%16,3) 31-40 yaş arası çalışanlar, 1'ini (%2,3) ise 40 yaş üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Ölçeğin iç tutarlık ve yapı geçerliği analizi çalışmalarına İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren bir firmada çalışan 311 kişi katılmıştır. Katılımcıların 137'si (%45,5) kadın, 164'ü (%54,5) ise erkektir. Anketi yanıtlayan kişilerin 174'ünü (%58,4) 20-30 yaş arası çalışanlar, 107'sini (%35,8) 31-40 yaş arası çalışanlar, 18'ini (%6,0) ise 40 yaş üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Ankete katılan kişilerin çalıştıkları sektörler incelendiğinde 78 kişinin (%26,0) enerji, 68 kişinin (%22,7) finans, 54 kişinin (%18) perakende, 38 kişinin (%12,7) havacılık, 16 kişinin (%5,3) eğitim, 13 kişinin (%4,3) tekstil, 8 kişinin (%2,7) gıda, 7 kişinin (%2,3) inşaat, 6 kişinin (%2) bilişim, 5 kişinin (%1,7) eğlence, 3 kişinin (%1,0) lojistik, 3 kişinin (%1,0) otomotiv, 1 kişinin (%0,3) ise turizm sektörlerinde çalıştıkları görülmektedir.

### 3.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri katılımcılara elden iletilen kâğıt-kalem formundaki anketler aracılığıyla ile toplanmıştır. Dilsel eşdeğerlik ve değişmezlik güvenirliği çalışmalarının veri toplama aşamasında test-tekrar test yönteminin kullanılmış olması katılımcılara ikinci kez ulaşma ihtiyacı doğmuştur. Katılımcıların anket sorularına içten ve doğru şekilde yanıt vermelerini sağlamak için kimlik bilgileri alınmamış, test-tekrar test uygulamasında kullanılan anketlerin eşleştirilmesinde kullanılmak üzere her ankete üç adet kontrol sorusu eklenmiştir. Bu sorularda katılımcılara en sevdikleri hayvan, renk ve sayı sorulmuştur. Veri toplama sürecinde tüm katılımcılar araştırma hakkında bilgilendirilmiş ve gönüllülük onamı alınmıştır. Araştırmanın tüm aşamaları süresince bilimsel ve etik kurallara uyulmuştur ve bu kurallarla uyulması taahhütü ile ilgili sorumluluk yazarlara aittir

### 3.3. Veri Toplama Aracı

#### 3.3.1. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği

Bu çalışmada De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri çalışanların kendilerini değerlendirmelerine yönelik ifadeler içermektedir. İfadeler, "hiçbir zaman"dan, "her zaman"a uzanan 5'li Likert tipi ölçek üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçeğin geliştirme çalışmasında yazındaki yenilikçi iş davranışını değerlendiren ölçme araçları taranarak 17 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda 17 madde 10 maddeye indirilerek ölçeğe son hali verilmiştir. 10 sorudan oluşan ölçekteki 2 madde fırsatların araştırılması alt boyutu, 3 madde fikir üretme alt boyutu, 2 madde fikirleri savunma alt boyutu, 3 madde ise fikirleri uygulama alt boyutu kapsamında yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarını ölçmektedir. Araştırmacılar tarafından yapılan geçerlilik analizinde ölçeğin iki alt boyut olarak ele alındığı modelin de geçerli olduğu ortaya koyulmuştur. Buna göre fırsatların araştırılması ve fikir üretme boyutları birleşerek yaratıcı iş davranışları faktörünü, fikirleri savunma ve fikirleri uygulama boyutları birleşerek ise yenilikçi iş davranışları faktörünü oluşturmaktadır (De Jong ve Den Hartog, 2010). Ölçeğin iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayısı 0,82 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarının alt boyutlarını temsil eden soruların numaraları aşağıda yer almaktadır.

**Yaratıcı İş Davranışları:** Madde 1-5

**Yenilikçi İş Davranışları:** Madde 6-10

### 3.4. Verilerin Analizi

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin uyarlama çalışması dilsel eşdeğerlik, değişmezlik güvenirliği, iç tutarlılık güvenirliği ve yapı geçerliği analizleri yoluyla yapılmıştır. Dilsel eşdeğerlik çalışmasında Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin maddeleri araştırmacı tarafından geri çeviri yöntemi ile ilk olarak Türkçe'ye, daha sonra Türkçe form üzerinden İngilizce'ye çevrilmiştir. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda maddelerde gerekli düzeltmeler yapılmış ve ortaya çıkan ölçek 5 akademisyen grubuna uygulanarak ifadelerin anlaşılır olup olmadığı sınanmıştır. Ölçeklerin bu çalışma sonucu elde edilen Türkçe formları ve orijinal İngilizce formu test tekrar test yöntemi izlenerek bir haftalık süre aralığı ile katılımcı gruba uygulanmıştır. Değişmezlik güvenirliği ise bir ölçme aracının uygulamadan uygulamaya tutarlı sonuçlar verebilme, zamana göre değişmezlik gösterebilme gücüdür (Gözüm ve Aksayan, 2003). Bu çalışmada aralıklı test-tekrar test yöntemi kullanarak ölçek formu iki hafta ara ile aynı katılımcılara iki kez uygulanmıştır. Dilsel eşdeğerlik ve değişmezlik güvenirliği uygulamalarından elde edilen sonuçlar bağımlı örneklem t-testi ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

İç tutarlılık sınaması için ise ölçüm aracının Likert tipi derecelendirmeye sahip olması nedeniyle Cronbach Alfa ya da Alfa Katsayısı olarak bilinen güvenilirlik ölçütü kullanılmıştır. Ölçüm aracının yapı geçerliğinin sınaması amacıyla önce açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde faktör yapıları incelenmek üzere Temel Bileşenler Analizi (Principle Component Analysis) uygulanmıştır ve Varimax dik eksen döndürmesi yapılmıştır. Daha sonra açımlayıcı faktör analizi çalışmasıyla belirlenmiş yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde çok sayıda uyum istatistiği indeksi kullanılmıştır. Veriler SPSS 22.0 ve AMOS 26 programları ile test edilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Dilsel Eşdeğerlik Analizinin Bulguları

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formu (Ortalama=3,662) ve İngilizce formu (Ortalama=3,522) arasında anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır ( $t=1,77$ ;  $p=0,273$ ). Bununla birlikte Türkçe formdan elde edilen ortalama değer ile İngilizce formdan elde edilen ortalama değer korelasyon katsayısının anlamlı düzeyde, oldukça güçlü ve pozitif yönlü olduğu bulunmuştur ( $r=0,964$ ;  $p=0,000$ ). Analiz sonuçları Tablo 2'de gösterilmektedir.

**Tablo 2.** Dilsel Eşdeğerlik Analizi Bağımlı Örneklem t-testi Sonuçları

Form	Ortalama	Standart Sapma	t	p	r	p
Türkçe	3,622	0,790	1,177	0,273	0,964	0,000
İngilizce	3,522	0,908				

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin yaratıcı iş davranışları alt boyutuna ait maddelere verilen cevapların Türkçe (Ortalama=3,756) ve İngilizce (Ortalama=3,600) formları karşılaştırıldığında alt ölçekler açısından da formlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ( $t=1,306$ ;  $p=0,228$ ). Türkçe formdan elde edilen ortalama değer ile İngilizce formdan elde edilen ortalama değer korelasyon katsayısının anlamlı düzeyde, oldukça güçlü ve pozitif yönlü olduğu bulunmuştur ( $r=0,933$ ;  $p=0,000$ ). Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin yenilikçi iş davranışları alt boyutuna ait maddelere verilen cevapların Türkçe (Ortalama=3,489) ve İngilizce (Ortalama=3,444) formları karşılaştırıldığında alt ölçekler açısından da formlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ( $t=0,426$ ;  $p=0,681$ ). Türkçe formdan elde edilen ortalama değer ile İngilizce formdan elde edilen ortalama değer korelasyon katsayısının anlamlı düzeyde, oldukça güçlü ve pozitif yönlü olduğu bulunmuştur ( $r=0,935$ ;  $p=0,000$ ). Alt ölçeklerin karşılaştırılmasında kullanılan bağımlı örneklem t-testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Alt Boyutlar için Dilsel Eşdeğerlik Analizi Bağımlı Örneklem t-testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Form	Ortalama	Standart	t	p	r	p
Yaratıcı İş Davranışları	Türkçe	3,756	0,865	1,306	0,228	0,933	0,000
	İngilizce	3,600	0,985				
Yenilikçi İş Davranışları	Türkçe	3,489	0,831	0,426	0,681	0,935	0,000
	İngilizce	3,444	0,882				

### 4.2. Güvenirlik Analizlerinin Bulguları

#### 4.2.1. Değişmezlik Güvenirliği Bulguları

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin birinci uygulaması (Ortalama=3,827) ve ikinci uygulaması (Ortalama=3,877) arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $t=-0,733$ ;  $p=0,470$ ). Birinci uygulamadan elde edilen ortalama değer ile ikinci uygulamadan elde edilen ortalama değer korelasyon katsayısının ise anlamlı düzeyde, güçlü ve pozitif yönlü olduğu saptanmıştır ( $r=0,826$ ;  $p=0,001$ ). Yapılan analizlerin sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4.** Değişmezlik Güvenirliği Bağımlı Örneklem t-testi Sonuçları

Uygulama	Ortalama	Standart Sapma	t	p	r	p
Uygulama I	3,827	0,531	-0,733	0,470	0,826	0,001
Uygulama II	3,877	0,615				

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin yaratıcı iş davranışlarını ölçen maddelerine birinci (Ortalama=3,969) ve ikinci (Ortalama=3,992) uygulamada verilen cevaplar karşılaştırıldığında alt ölçekler açısından da formlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ( $t=-0,306$ ;  $p=0,762$ ). Birinci uygulamadan elde edilen ortalama değer ile ikinci uygulamadan elde edilen ortalama değer korelasyon katsayısının ise anlamlı düzeyde, güçlü ve pozitif yönlü olduğu saptanmıştır ( $r=0,827$ ;



$p=0,000$ ). Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin yenilikçi iş davranışları alt boyutuna ait maddelerine birinci (Ortalama=3,685) ve ikinci (Ortalama=3,761) uygulamada verilen cevaplar karşılaştırıldığında alt ölçekler açısından da formlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ( $t=-0,828$ ;  $p=0,415$ ). Birinci uygulamadan elde edilen ortalama değer ile ikinci uygulamadan elde edilen ortalama değerlerin korelasyon katsayısının ise anlamlı düzeyde, güçlü ve pozitif yönlü olduğu saptanmıştır ( $r=0,757$ ;  $p=0,000$ ). Alt ölçeklerin karşılaştırılmasında kullanılan bağımlı örneklem t-testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

**Tablo 5.** Alt Boyutlar için Değişmezlik Güvenirliği Bağımlı Örneklem t-testi Sonuçları

Alt Boyut	Uygulama	Ortalama	Standart	t	p	r	p
Yaratıcı İş Davranışları	Uygulama I	3,969	0,598	-0,306	0,762	0,827	0,000
	Uygulama II	3,992	0,682				
Yenilikçi İş Davranışları	Uygulama I	3,685	0,628	-0,828	0,415	0,757	0,000
	Uygulama II	3,761	0,711				

#### 4.2.2. İç Tutarlılık Analizi Bulguları

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'ne ait Cronbach Alfa katsayısının 0,900 olduğu görülmüştür. Ölçeğin yaratıcı iş davranışlarını ölçen maddelerinin iç tutarlılık düzeyi 0,790, yenilikçi iş davranışlarını ölçen maddelerin iç tutarlılık düzeyi ise 0,885 olarak saptanmıştır. Ölçeğin 1 numaralı maddesi (Günlük işlerimin parçası olmayan konulara dikkat gösteririm) çıkarıldığında ölçeğin tümünün güvenilirlik düzeyini 0,918'e, yaratıcı iş davranışları ölçeğinin güvenilirlik düzeyini ise 0,854'e yükseldiği görülmektedir. Bu madde yaratıcılık ile ilgili fırsatların araştırılması ile ilgili bir madde olmasına rağmen çıkarılması durumunda güvenilirlik düzeyi 0.80 üzerine yükseldiği için maddenin ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür.

Yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarına ait iç tutarlılık güvenilirliğine ilişkin bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Cronbach Alpha
Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışları	0,918
Yaratıcı İş Davranışları	0,854
Yenilikçi İş Davranışları	0,885

#### 4.3. Yapı Geçerliliği Analizleri

Güvenirlik çalışmalarının ardından madde sayısında düzeltme yapılması karar verilen Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin faktör yapısı incelenmek üzere Temel Bileşenler Analizi (Principle Component Analysis) uygulanmıştır. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'ne uygulanan faktör analizinde yapılan varsayım testleri sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin örneklem uygunluğu ölçüm değeri 0,918 olarak bulunmuştur.

Faktör sayısı serbest bırakılarak yapılan analizde Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin oluşturan maddelerin, varimaks döndürme sonrasında madde yükleri açısından dağılımına bakılmış ve maddelerin tek faktörlü bir yapı oluşturduğu görülmüştür. Orijinal ölçeğin faktör yapısının test edilmesi amacıyla verileri 2 faktöre zorlayarak faktör analizi tekrar gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda varyansa katkı açısından sıralandığında Faktör 1'in yenilikçi iş davranışları, Faktör 2'nin ise yaratıcı iş davranışları olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin varyansa toplam katkısı %69,698 olarak saptanmıştır.

Yaratıcı İş Davranışları faktörünün özdeğerinin 1'den küçük olduğu görülmektedir. Ancak yığın grafiğine (scree plot) bakıldığında faktör 2'den sonra bir kırılma gözlemlendiği için 2 faktörlü bir yapının kabul edilmesi uygun bulunmuştur. Elde edilen faktörlerin özdeğerleri ve varyansa katkıları Tablo 7'de gösterilmektedir. Ölçeğin faktör yapısı ve madde yükleri ise Tablo 8'de gösterilmektedir.

**Tablo 7.** Yaratıcı ve Yenilikçi İş Davranışlarına Ait Faktörlerin Özdeğerleri ve Varyansa Katkıları

Faktör No	Faktörün Adı	Faktörün Özdeğeri	Faktörün Varyansa Katkısı
1	Yenilikçi İş Davranışları	5,471	36,250
2	Yaratıcı İş Davranışları	0,801	33,448

**Tablo 8.** Yaratıcı İş Davranışları ve Yenilikçi İş Davranışları Alt Boyutlarına Ait Faktör Analizi Sonuçları

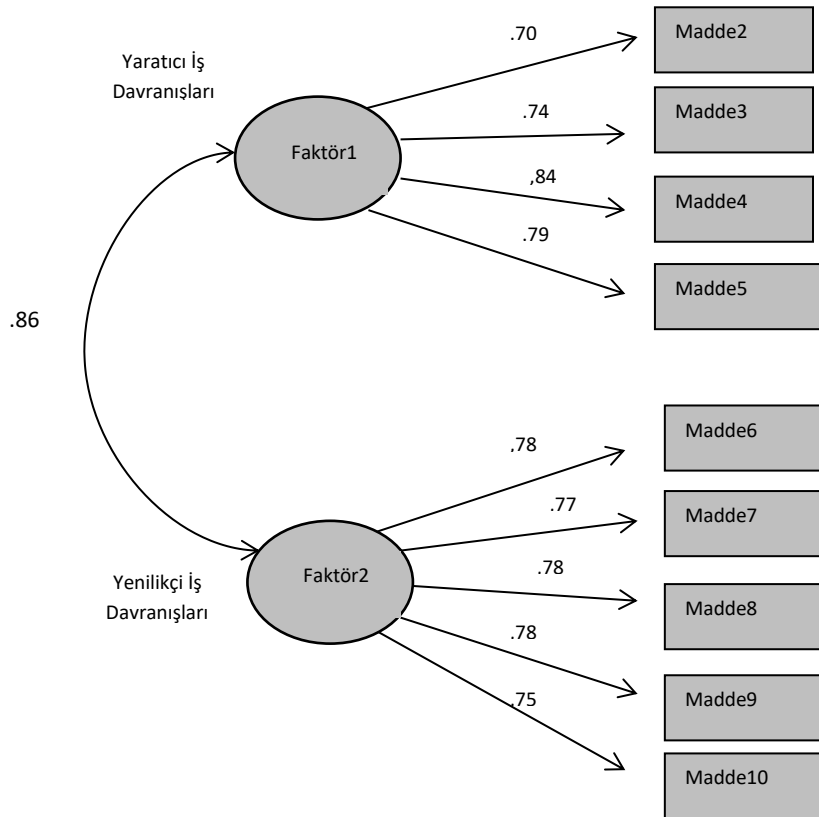
Alt Boyut	Madde No	İçerik	Madde Yüğü
-----------	----------	--------	------------

Yenilikçi İş Davranışları Alt Boyutu	9	Yeni fikirlerin hayata geçirilmesine katkıda bulunurum.	0,879
	10	Yeni fikirlerin, yöntemlerin ya da ürünlerin üretilmesine çaba harcarım.	0,781
	8	İşle ilgili yenilikçi fikirleri sistematik olarak uygulamaya geçiririm.	0,704
	7	Diğer çalışanları yenilikçi bir fikre destek olmaları için ikna etmeye çalışırım.	0,703
	6	Örgütteki önemli kişilerde yeni fikirlerimle ilgili heyecan uyandırırım.	0,643
Yaratıcı İş Davranışları Alt Boyutu	3	Yeni çalışma yöntemleri, teknikler ve araçlar araştırırım.	0,799
	2	Bazı şeylerin ne şekilde iyileştirilebileceği konusunda kafa yorurum.	0,788
	4	Problemlere özgün çözümler üretirim.	0,772
	5	İşlerin yapılışı ile ilgili yeni yaklaşımlar bulurum.	0,675

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı ( $\chi^2/df$ ) 2.295 olarak bulunmuştur. RMSEA değeri 0,065; PCCLOSE değeri ise 0,315 olarak saptanmıştır. Diğer uyum indekslerinin (NFI, RFI, IFI, TLI, CFI) değerlerinin ise 0.90'nın üzerinde olduğu görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen değerler Tablo 9'da ve Şekil 1'de sunulmuştur.

**Tablo 9.** Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin Faktör Yapısına ilişkin Uyum İndeksleri

Uyum İndeksi	Katsayı
$\chi^2/df$	2,295
RMSEA	0,065
PCCLOSE	0,135
NFI	0,968
RFI	0,950
IFI	0,982
TLI	0,971
CFI	0,982



**Şekil 1.** Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin İkili Faktör Yapısı

## 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmada yaratıcı iş davranışlarını ve yenilikçi iş davranışlarını 10 madde ile değerlendiren ve De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından geliştirilen Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışması dilsel eşdeğerlik, değişmezlik güvenilirliği, iç tutarlılık güvenilirliği ve yapı geçerliği analizleri yoluyla yapılmıştır. Dilsel eşdeğerlik sınaması, bir dilden başka bir dile çevrilen ölçeğin psikolinguistik özelliklerini değerlendirmede en güvenilir yaklaşımlardan biridir. Sınama, ölçeğin iki dildeki versiyonunun her iki dili bilen kişilere uygulayarak karşılaştırılmasıyla yapılmaktadır. Bu yöntemde formlar arası karşılaştırmalar bağımlı gruplarda uygulanan t testi ve korelasyon analizi ile değerlendirilebilir. Bu değerlendirme için birey sayısının parametrik test varsayımlarını karşılayacak (en az 30) düzeyde olması gerekir (Aksayan ve Gözüm, 2002). Bu değer dikkate alınarak bu çalışmada dilsel eşdeğerlik çalışmasına 41 kişi dahil edilmiştir. Analiz sonucuna göre elde edilen Türkçe formun orijinal form ile dilsel eşdeğerliğe sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin yaratıcı iş davranışları ve yenilikçi iş davranışları alt ölçeklerinin Türkçe ve İngilizce formları karşılaştırıldığında formlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüş ve alt ölçeklerin de dilsel eşdeğerliğe sahip olduğu gösterilmiştir.

Bir ölçeğin güvenilirlik katsayısının bulunmasında çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler hata kaynaklarından hangisinin dikkate alınıp alınmadığı, içinde bulunulan koşullar, ölçeğin tekrar uygulama olasılığının bulunup bulunmaması, maddelerin puanlanması, ilgili yapının tek ya da çok boyutlu olup olmaması, ilgili değişkenin kararlılık durumu gibi faktörlere göre seçilip kullanılmaktadır (Gözüm ve Aksayan, 2003; Erkuş, 2007). İlgili kaynaklarda (Öner, 1997; Özgüven, 2022) bahsedilen güvenilirlik ölçütleri temelde üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar "değişmezlik", "gözlemciler arası uyum" ve "iç tutarlılık" olarak sıralanmaktadır. Herhangi bir ölçek uyarlama çalışmasında bunlardan hangisinin kullanılması gerektiğine kolayca verilen bir yanıt yoktur. Araştırmacı; araştırma problemi, kullanılacak ölçek, toplanacak veri türü ve yanıtlardaki olası objektifliğe göre birden fazla, çeşitli güvenilirlik sınamaları gerçekleştirmelidir (Gözüm ve Aksayan, 2003). Bu uyarlama çalışmasında, ölçülen değişkenlerin özelliklerinin ve ölçme yönteminin değerlendirilmesi sonucunda "değişmezlik" ve "iç tutarlılık" güvenilirlik sınamalarının yapılması uygun bulunmuştur. Değişmezlik sınaması için test tekrar test yönetimi kullanılmıştır. İç tutarlılık sınaması için ise ölçüm araçlarının Likert tipi ölçeklere sahip olmaları nedeniyle Cronbach Alfa ya da Alfa Katsayısı olarak bilinen güvenilirlik ölçütü kullanılmıştır.

Değişmezlik güvenilirliği sınaması, aralıklı test-tekrar test yöntemi kullanarak gerçekleştirilmiştir. Bu sınamada iki ölçüm arası geçen zaman önem teşkil eder. Ölçülecek yapının özelliğine bağlı olarak bu sürenin belirlenmesi gerekir. Eğer ölçülen psikolojik yapı tutum gibi kısa sürede değişmesi zor olan bir özellik ise bu süre daha uzun tutulabilir veya başarı gibi dış etmenlere bağlı olarak değişimi daha kolay olan bir özellikse daha kısa tutulabilir. Ancak yaygın olarak birinci ve ikinci ölçüm arasında 2 hafta gibi bir süre olması uygun kabul edilir (Doğan ve Aybek, 2021). Bu nedenle bu çalışmada Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin Türkçe formu iki hafta ara ile aynı katılımcılara iki kez uygulanması uygun görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre ise ölçeğin değişmezlik güvenilirliğinin yeterli düzeyde olduğu saptanmıştır. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin yaratıcı iş davranışları ve yenilikçi iş davranışları alt boyutlarına ait maddelere birinci ve ikinci uygulamada verilen cevaplar karşılaştırıldığında da formlar arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Sonuç olarak ölçeğin tümünün ve alt ölçeklerin değişmezlik güvenilirlik düzeyi açısından kullanıma uygun olduğu görülmüştür.

Bir ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğine sahip olduğunu söyleyebilmek için ölçeğin tüm maddelerinin aynı özelliği ölçtüğünün ortaya koyulması gerekmektedir. Likert tipi bir ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için Cronbach Alfa ya da Alfa Katsayısı olarak bilinen güvenilirlik ölçütünün kullanılması gerekmektedir. Birbirine yüksek ilişki gösteren maddelerden oluşan ölçeklerin alfa katsayısı yüksek olur. Bu katsayı ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının, homojenliğinin ölçüsüdür. Ölçeğin alfa katsayısı ne kadar yüksek olursa, bu ölçekte bulunan maddelerin o ölçüde birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliğin öğelerini yordayan maddelerden oluştuğu varsayılmaktadır (Gözüm ve Aksayan, 2003). Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliğine sahip olduğunun söylenebilmesi için Alfa katsayısının 0.70'nin üzerinde olması gerekmektedir. (Morgan, Leech, Gloeckmer ve Barrett, 2013). Bununla birlikte yaratıcı iş davranışları alt ölçeğine ait "Günlük işlerimin parçası olmayan konulara dikkat gösteririm" maddesi çıkarıldığında alt ölçeğin iç tutarlılık düzeyi 0,790'ten 0,854'e yükseldiği için Madde 1'in ölçekten çıkarılması uygun görülmüştür.

Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nin önerilen haliyle geçerliliğe sahip olup olmadığı açıklayıcı faktör analizi yoluyla değerlendirilmiştir. Bir KMO değerinin 0,50'nin olması araştırmanın örneklemin faktör analizi için geçerli olduğunu göstermektedir. 0,80'nin üzerindeki değerlerin ise çok iyi olduğu kabul edilmektedir (Cengiz ve Kılınc, 2007). Elde edilen Barlett Test of Sphericity değeri (p=0,000) analizde kullanılan verinin geçerli, anketin ise uygun olduğunu ifade etmektedir. Yaratıcı iş davranışlarını ölçümleyen 5 maddeden 1 numaralı maddenin güvenilirlik analizi sonucunda ölçekten çıkarılması nedeniyle orijinal ölçekte bu yapıyı temsil eden 2, 3, 4 ve 5 numaralı maddeler faktör analizine alınmıştır. Bulgular bu maddelerin orijinal ölçekte olduğu üzere yaratıcı iş davranışları faktörü altında kümelendiğini göstermektedir. Yenilikçi iş davranışları alt ölçeğinin maddelerinin orijinal ölçeğe uygun biçimde kümelendiği görülmektedir. Buna göre ölçekteki 6, 7, 8, 9 ve 10 numaralı maddelerin yenilikçi davranışları ölçümlendiği doğrulanmıştır. Yaratıcı ve yenilikçi iş davranışları değişkenine ilişkin faktör analizi bulguları, Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği'nde güvenilirlik analizi sonucunda yapılan düzeltmenin uygun olduğunu göstermektedir.

Açımlayıcı faktör analizi çalışmasıyla belirlenmiş yapının doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen  $\chi^2$  değerinin serbestlik derecesine oranı önemli bir istatistiktir. Bu oranın 3 veya 3'ün altında olması uyumun iyi olduğunu göstermektedir (Tosun, 2013). Buna göre bu çalışmada elde edilen ki kare istatistiğinin serbestlik derecelerine oranı değerinin ( $\chi^2/df$ ) 3'ün altında olması uyumun çok iyi olduğunu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde modelin uygunluğunun sınanmasında gözlenen değişkenler arasındaki kovaryans ile modelde önerilen parametreler arasındaki kovaryans matrisi arasındaki farkın, diğer bir deyişle hatanın derecesi temelinde geliştirilmiş olan mutlak uyum indeksleri de kullanılmaktadır. Bu uyum indekslerinden biri RMSEA olarak kısaltılan kök ortalama kare yaklaşım hatasıdır. Bu indeksin kabul edilebilir değeri konusunda önceki yıllarda çeşitli fikir ayrılıkları olmakla birlikte son yıllarda otoriteler kesme noktası olarak 0.07'nin kullanılması konusunda fikir birliği sağlamışlardır (Hooper, Coughlan ve Mullen, 2008). Bu teste ait RMSEA değerinin (0,065) yeterli bulunduğu görülmektedir. Bununla birlikte PCCLOSE değerinin ise 0.05'ten büyük olması gerekmektedir. Yapılan analizde PCCLOSE değeri (0,135) de uyumun yeterli olduğunu göstermektedir. Diğer uyum indeksleri (NFI, RFI, CFI, IFI, TLI, CFI) değerlerinin ise 0.90'un üzerinde olması uyumun iyi olarak kabul edilmesi için yeterlidir (Şimşek, 2007). Bu çalışmada tüm uyum indeksi değerlerinin 0.90'dan büyük olduğu görülmüştür. Elde edilen katsayılar değerlendirildiğinde tüm parametrelerin faktör yapısının uyumunun oldukça iyi olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre yaratıcı iş davranışları ve yenilikçi iş davranışları alt boyutlarını içeren iki faktörlü yapı doğrulanmıştır. Sonuç olarak Türkçe yazına yaratıcı ve yenilik iş davranışlarını bir arada değerlendiren ve 9 maddeden oluşan bir ölçek sunulmuştur.

Örgütlerde yenilikçiliğin ölçülmesi yüksek önem taşımaktadır; çünkü örgütlerde yenilikçilik, günümüzde örgütsel performans ve örgütsel etkinliğin temeli olarak görülmektedir. Örgütlerin yaşamlarını sürdürmeleri, rekabet üstünlüğü sağlamaları ve başarı kazanmalarında yaratıcı ve yenilikçi davranışlar sergileyen çalışanların varlığı kritiktir. Örgütlerin çalışanların yaratıcı ve yenilikçi davranışlarına, sektör ve örgüt tipi fark etmeksizin ihtiyaç duyması; insan kaynakları yönetimi politika ve uygulamalarını gözden geçirmesini gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda yaratıcı ve yenilikçi potansiyele sahip çalışanların seçilmesi, mevcut çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik kapasitesinin artırılması ve bu tür davranışların ortaya çıkmasına olanak verecek örgüt ortamının yaratılması önem taşımaktadır. Yenilikçi İş Davranışları Ölçeği formun uygulanmasının ve değerlendirilmesinin kısa ve pratik olması sayesinde bu denli kritik olan davranışların ölçülmesi güvenilir ve geçerli bir Türkçe form ile kolaylıkla gerçekleştirilebilir.

Bu çalışmada uyarlanan ölçeğin çalışanların yaratıcı iş davranışları ve yenilikçi iş davranışları düzeyinin ayrı ayrı değerlendirmesi ölçeğin olumlu özelliklerinden biridir. Yenilikçi davranış düzeyinin yaratıcı iş davranışı düzeyinden daha düşük olduğunun tespit edilmesi, çalışanların yaratıcı fikirler üretme kapasitesine sahip olduğu ancak uygulamaya geçirme konusunda çekincelerinin olduğunu düşündürülebilir. Bu durumda örgütlere yenilikçi davranışları ortaya çıkaran unsurların bilinmesi ve çalışanların yenilikçi davranışlar göstermelerinde etkili yaklaşımların benimsenmesi önerilebilir. Literatürde, yaratıcı ve yenilikçi iş davranışlarının ortaya çıkmasında işaret edilen bireysel (örneğin psikolojik sermaye) ve örgütsel faktörlerin (örneğin otantik liderlik) geliştirilebilir olduğu bilgisinden hareketle, çalışanlara ve liderlere ilgili eğitimler verilmeden önce ve verildikten sonra yapılan ölçümlerin karşılaştırıldığı deneysel araştırmalardaki ön-test ve son-test ölçümlerinde pratik ve yaygın olarak kullanılabilir bir Türkçe ölçüm aracı elde edildiğini söylemek mümkündür.

## 6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırma, beyaz yakalı işgörenlerin daha fazla yaratıcılık ve yenilikçilik gerektiren işlerde çalıştıkları düşünülerek beyaz yakalı çalışanlar üzerinde yapılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda mavi yakalı çalışanlarında kapsama dâhil edilmesi düşünülebilir. Araştırmada ağırlıklı olarak enerji, finans, perakende ve havacılık sektörleri temsil edilmektedir. Bu nedenle çalışmanın yeni örneklerle ve farklı sektörlerde tekrarlanması sonuçların genellenebilirliği açısından önem taşımaktadır.

## REFERENCES

- Abbas, M. & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138.
- Akgemci, T. & Çevik Tekin, i. (2019). Psikolojik güçlendirmenin yenilikçi iş davranışına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1674–1692.
- Aksayan, S. & Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlama için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 4(1), 9-14.
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. Staw ve I. L. Cummings (Eds). *Research in organizational behavior* (ss. 123-167) Greenwich Connecticut: Jai Press.
- Amabile, T.M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J. ve Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5) 1154–1184.

- Axtell, C. M., Holman D. J., Unswort K. L., Wall T. D., Waterson P. E. ve Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the Suggestion and Implemenation of Ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.
- Basadur, M. (2004). Leading others to think innovatively together: Creative Leadership. *Leadership Quarterly*, 15(1), 103-121.
- Basu, R. ve Green S. G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(6), 477-499.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon R. ve Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.
- Cengiz, D.ve Kılınç, B. (2007). Faktör analizi ile 2006 Dünya Kupası'na katılan takımların sıralamasının belirlenmesi. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2), 351-370.
- Cho, K. H. ve 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(12-14), 1485-1502.
- Coade, N. (2002). *Her koşulda yaratıcı olmak*, çev. Aydın Ekim Savran, İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Cropley, D. H., Kaufman, J. C. ve Cropley, A. J. (2011). Measuring creativity for innovation management. *Journal Of Technology Management & Innovation*, 6(3), 13-29.
- Çiçek, B. ve Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2) 267-282.
- De jong, J. P. J. ve Den Hartog D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal Of Innovation Management*, 10(1), 41-64.
- De jong, J. P. J. ve Den Hartog D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity And Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Devanna, M. A. ve Tichy, N. (1990). Creating the competitive organization of the 21st century: The boundaryless corporation. *Human Resource Management*, 29(4), 445-471.
- Diliello, T. C. ve Houghton J. D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future. *Journal Of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
- Doğan C. D. ve Aybek, E. C. (2001). *R shiny ile psikometri ve istatistik uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Dorenbosch, I., Van Engen, M. ve Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.
- Drucker, P.F. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*, New York: Harper & Row.
- Eren, E. (1982). *İşletmelerde yenilik politikası*, İstanbul: Formül Matbaası.
- Erkuş, A. (2007). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında karşılaşılan sorunlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, 13(40), 17-25.
- Ettlie, J. E. ve O'keefe, R. D. (1982). Innovative attitudes, values, and intentions in organizations. *Journal Of Management Studies*, 19(2), 163-182.
- Gözüm, S. ve Aksayan, S. (2003). Kültürlerarası ölçek uyarlama için rehber II: Ölçek uyarla aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi*, 5(1), 3-14.
- Gurteen, D. (1998). Knowledge, creativity and innovation. *Journal Of Knowledge Management*, 2(1), 5-13.
- Haner, U. E. (2002). Innovation quality-a conceptual framework. *International Journal Of Production Economics*, 80(1), 31-37.
- İlisulu, T. I. (2013 ). Yaratıcılığın insan hayatındaki rolü ve önemi. *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 8(1), 6-14.
- İraz, R. (2005). *Yaratıcılık ve yenilik bağlamında girişimcilik ve kobi'ler*, Konya: Çizgi Yayınevi.

- Jafri, H. (2010). Organizational commitment and employee's innovative behavior a study in retail sector. *Journal Of Management Research*, 10(1), 62-68.
- Jafri, H. (2012). Psychological capital and innovative behaviour: an empirical study on apparel fashion industry. *The Journal Contemporary Management Research*, 6(1), 42-52.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kale, E. (2010). *Konaklama işletmelerinde örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkileri*, Yayınlanmamış doktora tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kıroğlu, I. ve Albayrak, R. S. (2017). Yaratıcı endüstrilerde Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği'nin yöneticilere uygulanması ve doğrulanması: reklamcılık sektörü örneği. *Karadeniz*, 35, 105-116.
- Kleysen, R. F. ve Street C. T. (2001). Towards a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal Of Intellectual Capital*, 2(3), 284-296.
- Krause, D.E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.
- Li, C. H. ve Wu J. J. (2011). The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. *Creativity Research Journal*, 23(2), 119-128.
- Lovelace, J. B. Ve Hunter, S. T. (2013). Charismatic, ideological, and pragmatic leaders' influence on subordinate creative performance across the creative process. *Creativity Research Journal*, 25(1), 59-74.
- Luecke, R. ve Katz, R. (2003). *Managing creativity and innovation*, Boston: Harvard Business School Press.
- Moghimi, S. ve Subramaniam, I. D. (2013). Employees' creative behavior: The role of organizational climate in Malaysian SMEs. *International Journal Of Business and Management*, 8(5), 1-12.
- Morgan, G. A, Leech, N., Gloeckner, G. W. Ve Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: use and interpretation*, Mahway: Lawrence Elbaum Associates.
- Morgül, G. & Afacan Fındıklı, M. (2023). İş yükü algısı ve yaratıcı iş davranışı ilişkisinde proaktif davranışın rolü . *Trends İn Business and Economics* , 37 (2) , 111-119
- Boz Semerci, A., Egeneli, A. ve Yılmaz, Z. (2021). İş yeri yalnızlığının iki yüzü: sanal kaytarma ve yenilikçi iş performansı. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 133 – 147.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B. ve Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 705-750.
- Oldham, G. R. ve Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy Of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Öner, N. (1997). *Türkiye'de kullanılan psikolojik testler: bir başvuru kaynağı*, İstanbul: Boğaziçi Matbaası.
- Özbağ, G. K. (2012). Örgüt ikliminin yeniliğe destek algısı üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(2), 145-161.
- Özçer, N. (2005). *Yönetimde yaratıcılık ve yenilikçilik*, İstanbul: Rota Yayınları.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Duygusal olaylar teorisi çerçevesinde pozitif ve negatif duygusallığın algılanan örgütsel adalet üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 59(3), 181-202.
- Özgüven, İ. E. (2022). *Psikolojik testler*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Phelan, S.G. ve Young, A. M. (2003). Understanding creativity in the workplace: An examination of individual styles and training in relation to creative confidence and creative self-leadership. *Journal Of Creative Behavior*, 37(4), 266-281.

- 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.
- Runco, M.A. ve Chand, I. (1994). *Problem finding, problem solving, and creativity*, Norwood: Ablex.
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 363-378.
- Scott, S. G. ve Bruce R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy Of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- 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.
- Shalley, C. E. (1995). Effects of coaction, expected evaluation, and goal setting on creativity and productivity. *Academy of Management Journal*, 38(2), 483-503.
- Shalley, C. E. ve Gilson, I. L. (2004). What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 33-53.
- Shalley, C. E. ve Gilson, I. L. ve Blum, C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy Of Management Journal*, 43(43), 215-223.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Süvarioğlu, S. (1994). *A creative thinking program: assesment of effectiveness*, Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Swahn. A. L. ve Svahn, S. (2008). *Creativity*, Bloomington: Authorhouse.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. Ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal Of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13.
- Şimşek, O:F: (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks.
- Tierney, P. Ve Farmer S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *The Journal Of Applied Psychology*, 96(2), 277-293.
- Tierney, P. Ve Farmer S. M. ve Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52(3), 91-620.
- Tosun, C. (2013). Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile Kimya Algı Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi*, 7(1), 142-165.
- Uzkurt, C. (2008). *Pazarlamada değer yaratma aracı olarak yenilik yönetimi ve yenilikçi örgüt kültürü*, İstanbul: Beta Basım.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology: An International Review*, 51(3), 355-424.
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4(1), 15-30.
- West, M.a. ve Rickards, T. (1999). Innovation, In M.A. Runco ve S. R. Pritzker (Eds) *Encyclopedia of creativity* (ss. 45-55). Londra: Academic Press.
- Young, I. D. (2012). How to promote innovative behavior at work? The role of justice and support within organizations. *The Journal Of Creative Behavior*, 46(3), 220-243.
- 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.

Zhou, J. ve George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.

-



**EK 1. YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞLARI ÖLÇEĞİ TÜRKÇE FORMU**

Bu bölümdeki ifadeleri cevaplarırken şu an çalıştığınız örgütteki iş davranışlarınızı dikkate alınız. İfadelerde verilen davranışlar ne sıklıkta gerçekleştirdiğinizi aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz.

1	2	3	4	5
Hiçbir zaman				Her zaman

1.Günlük işlerimin parçası olmayan konulara dikkat gösteririm.	1	2	3	4	5
2.Bazı şeylerin ne şekilde iyileştirilebileceği konusunda kafa yorurum.	1	2	3	4	5
3.Yeni çalışma yöntemleri, teknikler ve araçlar araştırırım.	1	2	3	4	5
4.Problemlere özgün çözümler üretirim.	1	2	3	4	5
5.İşlerin yapılışı ile ilgili yeni yaklaşımlar bulurum.	1	2	3	4	5
6.Örgütteki önemli kişilerde yeni fikirlerimle ilgili heyecan uyandırırım.	1	2	3	4	5
7.Diğer çalışanları yenilikçi bir fikre destek olmaları için ikna etmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
8.İşle ilgili yenilikçi fikirleri sistematik olarak uygulamaya geçiririm.	1	2	3	4	5
9.Yeni fikirlerin hayata geçirilmesine katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
10.Yeni fikirlerin, yöntemlerin ya da ürünlerin üretilmesine çaba harcarım.	1	2	3	4	5