

Bireycilik/Toplulukçuluk ile Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü

Zeynep OKTUĞ, Melis Seray ÖZDEN*

Bireycilik/Toplulukçuluk ile Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü

The Moderating Role of Intrinsic Motivation on the Relationship Between Individualism/Collectivism and Individual Innovativeness

Özet

Bu araştırmanın amacı bireycilik/toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun etkisini incelemektir. 138 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilen çalışmanın bulgularına göre bireycilik ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı düzeyde pozitif; toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı düzeyde negatif ilişki vardır. Araştırmanın temel amacı doğrultusunda içsel motivasyonun yedi alt boyutundan, "ilgi duyma/hoşlanma", "algılanan yeterlilik", "algılanan seçme hakkı", "değer/fayda", "çaba/önem" boyutlarının, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki üzerindeki etkileri ve "baskı/gerilim", "olumsuz iş algısı" boyutlarının toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre içsel motivasyonun yalnızca "algılanan yeterlilik" boyutunun, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği ortaya konmuştur. Toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun yalnızca "baskı/gerilim" boyutunun güçlendirici etkisi olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireycilik, Toplulukçuluk, Bireysel Yenilikçilik, İçsel Motivasyon

Abstract

The aim of this study is to examine the moderating effect of intrinsic motivation on the relationship between individualism/collectivism and individual innovativeness. The study was conducted with 138 university students. The results showed that there is a positive relation between individualism and individual innovativeness and a negative relation between collectivism and individual innovativeness. The moderating role of "interest/enjoyment", "perceived competence", "perceived choice", "value/usefulness", "effort/importance" on the relation between individualism and individual innovativeness; and the moderating role of "pressure/tension", "relatedness" on the relation between collectivism and individual innovativeness were analyzed. Only "perceived competence" has a moderating effect on the positive relationship between individualism and individual innovativeness and "pressure/tension" has a moderating effect on the negative relationship between collectivism and individual innovativeness.

Key Words: Individualism, Collectivism, Individual Innovativeness, Intrinsic Motivation

1. Giriş

Günümüzde artan rekabet koşulları, sürekli gelişimi zorunlu kılmakta, yeniliklere uyum sağlamak günlük yaşamın neredeyse bir parçası haline gelmektedir. Mevcut koşullar bireyleri, çevrelerine uyum süreçlerini hızlandırmaya yöneltmektedir. Ancak bireyler yeniliklere adapte olma eğilim-

* Zeynep OKTUĞ, Yrd. Doç. Dr., İstanbul Kültür Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, z.oktug@iku.edu.tr; Melis Seray ÖZDEN, Yrd. Doç. Dr., İstanbul Kültür Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, m.ozden@iku.edu.tr

leri konusunda farklılaşmaktadırlar. Bireysel farklılıklar, bir yeniliğin birey tarafından ne kadar süre içinde benimseneceğini belirlemektedir. Değişime istekli olmak, günümüzde olumlu kabul edilen özelliklerden biri haline gelmiştir. Değişimin barındırdığı belirsizlik, bireylerin belirsizlik karşısındaki tutumlarını ya da risk alma yönelimlerini de dikkate almayı gerektirmektedir. Rogers (2003), bireyleri yeniliğe karşı tutumları açısından beş farklı kategoride değerlendirmektedir. Bunlar; yenilikçiler, öncüler, sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçiler olarak tanımlanmıştır. Yenilikçiler risk almaya, bilinmeyi denemeye en açık grup olarak öne çıkarken, gelenekçiler değişime en çok direnen, yeni olanı denemeyi en fazla reddeden grup olarak tanımlanabilmektedir. Öncüler, sunulan yeniliğe kolayca adapte olan bireyleri ifade ederken, sorgulayıcılar, yeniliğe adapte olmak için belli bir süreye ihtiyaç duyan, kuşkucular ise, yeniliğe daha uzun sürede ve daha zor adapte olabilen bireyleri tanımlamaktadır. Kültür, bireylerin sevgi, saygı, güvenlik gibi temel ihtiyaçlarının nasıl oluştuğunu, ne derece önem taşıdığını ve nasıl doyurulacağını belirlemede önemli rol oynamaktadır (Miller, 2003). Bireyci ve toplulukçu kültürleri bakıldığında, bireyci topluluklarda bireylerin yalnızca kendilerine ve ailelerine bakmakla yükümlü oldukları, kişiler arası ilişkilerde sıkı bağların olmadığı gözlemlenirken, toplulukçuluğun hakim olduğu yapılarda, bireylerin ait oldukları topluluklarla bütünleştikleri, kaynaştıkları ve koşulsuz sadakat göstererek birbirlerini korudukları gözlemlenmektedir (Hofstede, 1981). Bireyci topluluklarda bireyler, tek başlarına başarmaya güdülenirken, toplulukçu bireyler grubun hedeflerine ulaşmaya güdülenmektedirler (Earley ve Gibson, 1998). Bu bağlamda, bireyci grupların başarıya ulaşmada, kendi hedeflerini belirlemeye, rekabete ve yenilikleri denemeye yatkın olacakları; toplulukçu grupların ise, yenilikleri denemektense, ait oldukları grubun sunduğu koşulları kabul etmeye, mevcut düzeni korumaya eğilimli olacakları düşünülmektedir.

Motivasyon, bireyin gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla çaba göstermeye yönelik istekliğini içermektedir (Robbins, 1993). İçsel motivasyon söz konusu olduğunda ise, bireyin davranışını düzenleyen herhangi bir dışsal kontrolün mevcut olmadığı, bireyin kendi arzusuyla yeteneklerini ortaya koymaya güdülendiği anlaşılmaktadır (Brief ve Aldag, 1977). Çalışmanın amacı, bireycilik ve toplulukçuluk eğilimleri ile yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun etkilerini incelemektir.

2. Literatür Araştırması

2.1. Bireycilik Toplulukçuluk

Bireycilik ve toplulukçuluk kavramları, bir toplum içinde bireysel değerlerin mi yoksa toplumsal değerlerin mi egemen olduğunu göstermeleri bakımından önem kazanmaktadır (Seçer ve Çınar, 2011). Bugün bireycilik ve toplulukçuluk kavramları, gelişim, klinik, sosyal, örgütsel psikoloji gibi pek çok alanda kişilik gelişimine yönelik araştırmalarda yer almaktadır. Son yıllarda "bireycilik" özellikle daha ön plana çıkmakta ve bireyselleşme çeşitli alanlarda daha etkili olmaktadır (Roberts ve Helson, 1997). Bireyselleşme, bireyin mevcut himaye altından çıkarak, kendi başına var olabilen, özerk bir insan haline gelmesini vurgular (Seidler, 1986). Bu bağlamda, toplumun gelişimi ve ilerlemesi için gerekli bir olgudur. Ancak bireyin, örgütlü sosyal bir oluşum içerisinde olmadan, kendi kendine yetebilmesi de mümkün değildir (Hobbess, 2012). Bu noktadan hareketle, birey ve toplum arasındaki hassas ilişkinin, bireyin sağlıklı bir bireyselleşme yaşamada belirleyici olduğu söylenebilir.

Toplumda var olan sosyal, politik kurum ve kuruluşlar, bu ilişki dengesi üzerinde etkili olabilmektedir. Toplumsal yapının, bireyin kendi kendine yetmesinin mümkün olmadığı noktalarda, destekleyici oluşumları teşvik etmesi, bir yandan da, bireyin özerk bir yapı geliştirebilmesi, bağımsız olabilmesi için gerekli alanları oluşturması gerekmektedir. Bu dengenin sağlanması ise kolay olmamaktadır. Sosyalleşme ihtiyacı karşılanırken, bağımsız ve özerk olmanın da mümkün kılınması gereklidir. Bireycilik ve toplulukçuluk kavramlarını ele alırken, sosyalleşmeyi inceleyen iki temel yaklaşımı da göz önünde bulundurmakta yarar görülmektedir. Bunlardan biri, sosyalleşmenin bireyi topluma uydurduğu inancını temel alan fonksiyonalist yaklaşım, diğeri ise sosyalleşme sürecinde bireye, toplumun yaratıcı ve çözüm bulucu bir gücü olarak bakan diyalektik yaklaşımdır (Cheng ve Pang, 1997). Buna göre, diyalektik yaklaşım sosyalleşmeyi daha etkileşimsel bir süreç olarak görmekte (Zeichner ve Tabachnick, 1985), bu bağlamda, fonksiyonel yaklaşıma nazaran, bireyin özerkliğini ve bağımsızlığını, aynı zamanda sosyalleşme ihtiyacını da karşılayarak geliştirmesini daha fazla destekleyebilmektedir.

Toplulukçu kültürlerde bireyler, içinde yaşadıkları gruplara bağımlı olmakta, çevrelerini sabit görmekte ve çevreye uyum sağlamaya çalışmaktadırlar (Seçer ve Çınar, 2011). Bu noktada, toplulukçuluk ile sosyalleşmeye fonksiyonel açıdan bakılması arasında bir paralellik kurulabileceği düşünülmektedir. Bireyciliğin temel dayanağı ise bireylerin birbirinden bağımsız olmasıdır; bireycilikte kişisel özerklik ve kendini gerçekleştirme arzusu temeldir (Oyserman, Coon, H.M. Kimmelmeier ve M. Kimmelmeier, 2002). Ancak bireyin sosyalleşme ihtiyacı göz önüne alındığında, diyalektik yaklaşım çerçevesinde, bireyin bu arzusunu toplum içinde çözüm arayan, yaratıcı bir güç olarak kullanmasının da mümkün kılınabileceği düşünülmektedir. Bireycilikte, “kişisel amaçlar”, “kişisel benzersizlik” ve “kişisel kontrol” düşünceleri egemendir. Bireyci kültürlerde kişi, kendini tutumları, kişiliği, hakları bakımından istikrarlı; çevresini ise değişebilir olarak algılamaktadır. Böylece bireyci kişi, istemediği şeyleri değiştirebilmekte, çevresinden daha fazla seçenek beklemekte ve eşsiz olmayı istemektedir (Triandis ve Suh, 2002). Bu bağlamda, bireyin sosyal çevresine duyarlı olması sağlanabildiği takdirde, bu değiştirebilme gücünü, yaşadığı toplumdaki sorunlara çözüm oluşturabilecek biçimde yönlendirebileceği düşünülmektedir.

Toplulukçu kültürler, grubu ön planda tutarken “biz” merkezli düşünmektedirler. Bireyci kültürlerde ise “birey” ön planda tutulmakta ve “ben merkezli” düşünce ağırlık kazanmaktadır. Bu durum da kişinin kendi istediklerini yapmasını, “en iyi ve eşsiz” olmak istemesini beraberinde getirmektedir. Bu bağlamda, bireyci kültüre sahip kişilerin içsel motivasyonunun, toplulukçu kültüre sahip kişilere göre daha yüksek olduğu düşünülmektedir. Kimi toplumlar bireyciliği ön plana çıkarırken kimi toplumlarda ise toplulukçuluk daha hakimdir. Hofstede ve Bond (1988) tarafından çalışan bireylerle yapılan araştırmada Türk çalışanların, bireycilik eğilimlerinin, toplulukçu eğilimlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Hofstede (1988), batılı ülkelerde bireycilik özelliğinin, doğulu ve Latin kökenli ülkelerde ise toplulukçuluk özelliğinin daha yüksek olduğunu saptamıştır (Kağıtçıbaşı, 2001).

Çarıkçı ve Koyuncu'nun (2010), üniversite öğrencileri ile yaptıkları bireyci ve toplulukçu kültürlerin girişimcilik eğilimi ile ilişkisini araştırdıkları çalışmada “girişimcilik”; yeni fikirlere açıklık ve yara-

tıcılık boyutları açısından ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireylerin toplulukçuluk özellikleri arttıkça yaratıcılık özellikleri azalmıştır. İçinde buldukları toplumun amaç ve hedeflerine odaklanan toplulukçu bireyler kişisel anlamda yaratıcılıklarını yitirmeye başlamıştır. Kendi kişisel kariyer planları ve isteklerindense ait oldukları grubun istek ve beklentileri ön plana çıkmıştır. Buna ek olarak bireycilik özellikleri arttıkça yeniliklere ve yeni fikirlere daha açık hale gelmişlerdir. Daha fazla “ben” merkezli düşünceye sahip olan bireyci kişiler kendi amaç ve isteklerine daha çok odaklanabilmekte ve içinde yaşadıkları toplumun değer yargılarından ayrışarak yeniliklere ve yeni fikirlere daha açık hale gelmektedirler. Bireyci kültürlerde iyi bir hayat, bireysel başarı, kariyer, kendini geliştirme ve özsaygı ile tanımlanırken; toplulukçu kültürlerde iyi bir hayat aile ve grup açısından tanımlanmaktadır. Örneğin toplulukçu bir kültürde öğrenci, dersini öğrenmekten çok sınıf geçmesini sağlayan dereceleri elde etmeyi önemsemektedir. Kişi için önemli olan bağlı olduğu grup içindeki saygınlığının korunmasıdır. Bireyci kültürde ise kişisel ihtiyaçlar ön plandadır (Özbakiş, 2001). Bu ihtiyaçların bireyleri yeniliklere ve yeni fikirlere daha açık hale getirdiği düşünülmektedir.

2.2. Bireysel Yenilikçilik Eğilimi

Yenilik, herhangi bir fikrin, konunun ya da nesnenin birey tarafından yeni olarak algılanmasını içermektedir (Rogers, 2003). Yenilikçilik ise, yeni şeyleri denemeye isteklilik (Hurt, Joseph & Cook, 1977), değişime duyulan istek (Braak, 2001) olarak tanımlanmaktadır. Fikir, konu ya da nesne, yeni olmasından dolayı onu benimseyecek olan birey için bir risk taşımaktadır (Bhatnagar, Misra ve Rao, 2000). Bazı bireyler, yenilikçilik eğilimindeki farklılıklarına bağlı olarak, yeniliğe adapte olma sürecinde daha fazla risk almaya eğilimli olabilmektedirler (Hurt vd., 1977).

Yeniliğin olası türleri farklı araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. Zaltman, Duncan ve Holbeck (1973), planlı ve plansız yenilikler arasında ayırım yaparken, Tushman ve Nadler (1986), ürün ve süreç yeniliklerini birbirinden ayırmışlardır. Damanpour (1991) ise, radikal ve kademeli yenilikleri vurgulamıştır. Yenilikler önceden planlı olarak ya da ihtiyaç doğrultusunda plansız olarak gerçekleştirilebilmektedir. Ürün yeniliği, mevcut ürünün değerini yükselten ya da rekabet değerini artıran değişimleri tanımlarken, süreç yeniliği, ürün ve hizmetlerin yapılış ya da sunulmuş yöntemlerindeki değişimleri kapsar. Radikal yenilikler bir alanda önemli değişikliklere neden olan temel ürün ve süreç gelişmelerini ifade eder. Kademeli yenilikler ise kalite, maliyet, başarı, zaman gibi ölçülerin geliştirilmesi amacıyla mevcut tekniklerin işlevsellik yanlarının geliştirilmesidir.

Bireysel yenilikçilik, bir yeniliği geliştirmek, benimsemek ya da uygulamak olarak tanımlanabilmektedir (Yuan and Woodman, 2010). Kimi çalışmalarda davranışsal bir ölçüm olarak kabul edilen bireysel yenilikçilik, bireyin söz konusu yeniliği benimseme süresi biçiminde yorumlanabilirken (Mahajan, Muller ve Srivastava, 1990; Martinez ve Polo, 1998), bazı araştırmacılar bireysel yenilikçilik eğilimini, sosyal ve psikolojik boyutları olan bir kişilik özelliği olarak ele almaktadırlar (Summers, 1971; Midgley ve Dowling, 1978). Yenilikle ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, önemli bir kısmının yeniliği teknolojik gelişmeler çerçevesinde incelediği görülmektedir (Hsu, Lu ve Hsu, 2007; Hall ve Elliott, 2003; Sahin ve Thompson, 2006). Bireysel yenilikçiliğin yeniliği benimseme süresi olarak ele alınması durumunda, günümüzde teknolojik gelişmelerin hızı karşısında bu süre önemli ölçüde azalmaktadır. Bireysel yenilikçilik, sosyal ve psikolojik boyutları içeren bir kişilik özel-

liği olarak irdelendiğinde ise, yeniliğe daha kolay uyum sağlayabilen bireylerin günümüz koşullarında daha az zorlanabileceği düşünülmektedir. Yenilikçilik, girişimci bireylerin sahip oldukları en önemli özelliklerden biri olarak görülmektedir (Herron, 1992). Johnson ve Hayes (1996) yaptıkları bir araştırmada, Amerika'daki şirketlerin yüzde seksen sekizinin yenilikçi ve girişimci bireyleri işe almayı tercih ettiklerini ortaya koymuşlardır. Günümüzde yenilikçilik kavramının bireyler açısından önem taşıdığı, bu bağlamda bireyleri yenilikçiliğe motive eden faktörleri incelemenin yararlı olacağı düşünülmektedir.

2.3. İçsel Motivasyon

Motivasyon bireyin davranışlarının uyarılmasını ve belirli bir yöne aktarılmasını sağlayan en önemli unsurdur. Uyarıcı, davranışın oluşmasına yol açan ihtiyaçları; yön ise uyarıcıyı doyurmak üzere davranışın oluşmasını ifade etmektedir (Deci ve Ryan, 1985). Motivasyon, bireyin bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzusuyla söz konusu davranışı sergilemesini ifade eder (Koçel, 2001). Doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlar motivasyon ile doğrudan ilişkilidir (Véronneau, Koestner ve Abela, 2005). Bireyin, bu ihtiyaçları karşılamak için güdülendiği görülmektedir (Chirkov, Ryan, Kim ve Kaplan, 2003).

Motivasyon, bir davranış veya performansın doğrudan kendisi değildir. Kişiyi, içten ve dıştan etkileyen kaynakları vardır. Kişinin bir doyum elde etmek için başarmak istemesi içsel motivasyondur. İçsel motivasyon, kişinin ilgi, merak, ihtiyaç gibi içinden gelen etkilerle ortaya çıkmaktadır. İçsel motivasyonda kişinin, yaptığı işin dışında görünen herhangi bir ödülle motive edilmesi söz konusu değildir (Deci, 1971). İçsel motivasyonda kişiyi motive eden, kişinin o işi yaparken hissettiği başarı, sorumluluk gibi içsel ödüllerdir ve doğrudan bireysel tatmin sağlamaktadır (Özdaşlı ve Akman, 2012, s. 75). Bireyci kültürlerde kişiler, toplulukçu kültürlere nazaran, içsel motivasyon kaynaklarının etkisine daha açıktırlar. Bu etkiler ödül ya da ceza gibi kişinin dışından geliyorsa, dışsal motivasyon olarak adlandırılmaktadır (Ercan, 2003). Merak, bilme ihtiyacı, yeterli olma isteği, gelişme arzusu içsel motivasyon kaynakları olarak kabul edilirken; not ya da performans puanı, mükâfat, ödül, madalya, rekabet, ceza, övülme, takdir gibi dışarıdan gelen olumlu ya da olumsuz pekiştiriciler dışsal motivasyon kaynakları olarak nitelendirilmektedir (Akbaba, 2006). Dışsal motivasyon kaynakları, işin doğası dışında meydana gelen, yapılan işin bağlamıyla ilgili olan ve dolaylı yoldan tatmin sağlayan unsurlardır (Özdaşlı ve Akman, 2012, s. 75). İçsel motivasyonda ise birey, bir şeyi ilginç ve eğlenceli bulduğu için yapmaktadır. Davranış herhangi bir sonuca ulaşmak için yapılmaz; davranışın nedeni bireyin kendi içindedir (Deci ve Ryan, 2000). Öğrenmeye duyulan merak, başarmanın hazzı gibi birtakım içsel faktörler bireyi davranışa yönlendirebilmektedir.

İçsel motivasyon birey üzerinde önemli etkilere sahiptir. Sheldon ve Bettencourt (2002) yaptıkları çalışmada, bireyin içsel motivasyon düzeyindeki artışa bağlı olarak öznel iyi oluş düzeyinin de arttığını ortaya koymuşlardır. Öznel iyi oluş, bireyin kendine ve yaşamına dair olumlu ölçümlerinin genel bir değerlendirmesidir (Diener, 2009). Bu bağlamda, içsel motivasyon düzeyindeki artışın bireyi olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

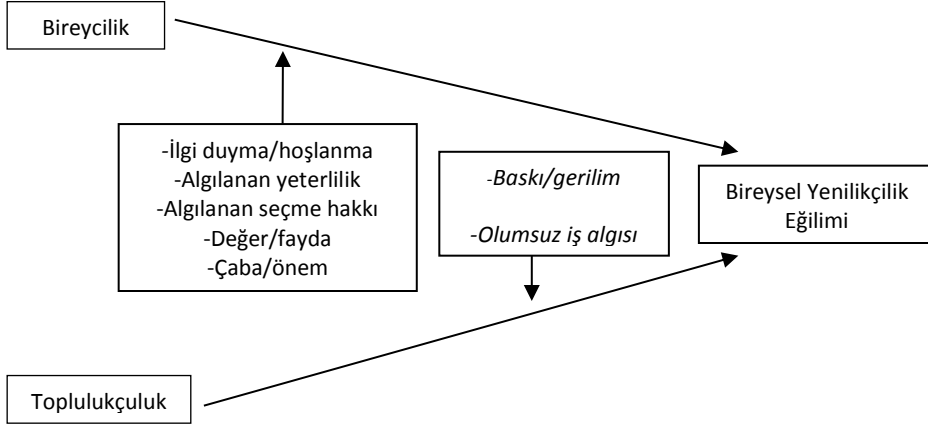
İçsel motivasyonun alt boyutları, Vallerand, Pelletier, Blais, Briere, Senecal ve Vallieres (1992) tarafından yapılan bir çalışmada, öğrenmeye, başarmaya ve deneyimlemeye güdülenme olarak belirlenmiştir. Ryan, Mims ve Koestner tarafından (1983) yapılan çalışmada ise içsel motivasyonun, ilgi duyma, algılanan yeterlilik, algılanan seçme hakkı, değer, çaba, baskı ve ilintililik olmak üzere yedi alt boyutta incelenmiş olduğu görülmektedir. İçsel motivasyonun alt boyutları konusunda fikir birliğine varılabilmesi için konuyla ilgili daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmada da içsel motivasyon “ilgi duyma/hoşlanma”, “algılanan yeterlilik”, “algılanan seçme hakkı”, “değer/fayda”, “çaba/önem”, “baskı/gerilim”, “olumsuz iş algısı” olarak tanımlanan alt boyutlarıyla ele alınmaktadır. “İlgi duyma/hoşlanma” boyutu, kişinin bir eylemi gerçekleştirirken o işi yapmaktan zevk alıp almamasıdır. “Algılanan yeterlilik” boyutu, kişinin kendisinin o eylemi gerçekleştirmekte yeterli ve başarılı olup olmadığını algılamasıdır. “Algılanan seçme hakkı” boyutu, kişinin o eylemi kendi tercihi olarak mı gerçekleştirdiğini yoksa zorunda olduğu için mi yaptığını gösterir. “Değer/fayda” boyutu, kişinin gerçekleştirdiği eylemin kendisi için yararlı olup olmadığını değerlendirmesidir. “Çaba/önem”, kişinin o eylemi gerçekleştirmek için çok fazla çaba harcamamasıdır. “Baskı/gerilim”, kişinin o eylemi gerçekleştirirken kendini rahat mı ya da gergin ve kaygılı mı hissettiği ile ilgilidir. “Olumsuz iş algısı” boyutu, kişinin o işe yönelik olumsuz değerlendirmeye sahip olmasıdır.

Deci ve Ryan (2000), içsel motivasyonun bazı çevre koşullarıyla ilişkilerini inceledikleri çalışmalarında, bireyleri birbirleriyle karşılaştırmanın ve performansı ödüllendirmenin söz konusu olduğu çevrelerin içsel motivasyonu olumsuz yönde, seçme hakkı ve kendini yönetme ikliminin hakim olduğu çevrelerin ise içsel motivasyonu olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. İçsel motivasyonun öğrenme ve başarıya isteği ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve bu bağlamda, yaratıcılık, bilişsel esneklik, pozitif duygular ve özsaygı ile de ilişkilendirildiği görülmektedir (Elliot, Faler, McGregor, Campbell, Sedikides ve Harackiewicz, 2000; Kasser, 2002; Milkulincer, 1994). Ayrıca araştırmalar, pozitif duyguların içsel motivasyonun ana unsuru olduğunu da işaret etmektedir (Deci ve Ryan, 1985; Izard, 1977; Pretty ve Seligman, 1984; Reeve, Cole ve Olson, 1986; Vallerand, 1997).

Şimdiye kadar yapılan çalışmalara bakıldığında, içsel motivasyonun duygusal, zihinsel ve davranışsal bir takım sonuçlarla güçlü ilişkileri olduğu görülmektedir. (Deci ve Ryan, 1991; Reeve, 2002; Ryan ve Deci, 2000; Vallerand, Fortier ve Guay, 1997). İçsel motivasyon, zorlanmalar karşısında mücadele etme eğilimini artırmaktadır (Vallerand ve Bissonnette, 1992; Boyd, 2002). Yaratıcılığın sergilenmesi üzerinde pozitif yönde etkilidir (Moneta ve Siu, 2002). İçsel motivasyonu yüksek olan bireylerin daha yüksek akademik performans sergiledikleri görülmüştür (Goldberg ve Cornell, 1998; Mitchell, 1992; Gottfried, 1985; Deci ve Ryan, 1985; Vallerand, Pelletier, Blais, Briere, Senecal ve Vallieres, 1993). İçsel motivasyona sahip bireylerin anımsama yeteneklerinin ve konsantrasyonlarının daha iyi olduğunu görülmektedir (Deci ve Ryan, 2000; Vallerand, 1997).

Bireylerin sahip oldukları bireyci ya da toplulukçu eğilim, onların yeniliklere ve yeni fikirlere açık olmaları üzerinde etkili olabilmekte, onları bu yönde olumlu ya da olumsuz etkileyebilmektedir. İçsel motivasyonun “ilgi duyma/hoşlanma”, “algılanan yeterlilik”, “algılanan seçme hakkı”, “değer/fayda”, “çaba/önem” boyutlarının, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki üye-

rindeki etkilerini; “baskı/gerilim”, “olumsuz iş algısı” boyutlarının ise, toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlayan çalışmanın araştırma modeli (Şekil 1) ve hipotezleri aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: Bireyciliğin, bireysel yenilikçilik eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi vardır.

H1a: “İlgi duyma/hoşlanma”, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirir.

H1b: “Algılanan yeterlilik”, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirir.

H1c: “Algılanan seçme hakkı”, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirir.

H1d: “Değer/fayda”, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirir.

H1e: “Çaba/önem”, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirir.

H2: Toplulukçuluğun, bireysel yenilikçilik eğilimi üzerinde negatif yönde etkisi vardır.

H2a: “Baskı/Gerilim”, toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirir.

H2b: “Olumsuz iş algısı” toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirir.

Araştırma bulguları, içsel motivasyon faktörünün bireyci ve toplulukçu kültürlerde yenilikçilik kavramları açısından rolünün öneminin vurgulanması ve günümüzde pek çok açıdan önem kaza-

nan yenilik ve yenilikçilik kavramlarının, toplum ve kültür bağlamında irdelenmesi açısından ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Özdaşlı ve Akman (2012), tarafından erkeklerin içsel motivasyon eğilimlerinin, kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bireycilik ve toplulukçuluk açısından ele alındığında önceden yapılan çalışmalar da göstermektedir ki kadınlar, erkeklere göre daha ilişkisel bir benlik yapısına dolayısıyla da daha toplulukçu bir bakış açısına sahiptirler (Cross ve Madson, 1997; İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2004; İmamoğlu, Günaydın ve Selçuk, 2011). Örneklem dağılımında katılımcıların %87.7'sinin kadın olması dolayısıyla araştırma sonuçları cinsiyet değişkeni açısından ele alınmamıştır. Çalışmanın bir başka kısıtlılığı da örneklem grubunun sadece üniversite öğrencilerinden oluşmasıdır. Katılımcıların %68.9'u 20-22 yaşları arasındadır ve örneklem grubunun yaş ortalaması 20.93'tür. Konuyla ilgili gelecekte yapılacak çalışmalarda örneklemin çeşitli yaş gruplarını da kapsayacak şekilde genişletilmesi, sonuçların evreni temsil edebilmesi ve genellenebilmesi açısından faydalı olacaktır.

3. Yöntem

3.1. Örneklem

Araştırmada, İstanbul Kültür Üniversitesi Psikoloji Bölümünde öğrenim görmekte olan 200 Lisans öğrencisine ulaşılmış, 142 tanesi gönüllülük ilkesi esasıyla anketi tamamlamıştır. Geri dönüş oranı %71 'dir. 4 anket formu çeşitli nedenlerle değerlendirme dışı tutulmuş, 138 anket geçerli kabul edilerek çalışmaya dahil edilmiştir. 138 katılımcının (121 Kadın, 17 Erkek) %68.9'u 20-22 yaşları arasında olup, yaş ortalaması 20.93 'tür.

3.2. Kullanılan Ölçekler

Çalışmada, bireycilik toplulukçuluk eğilimini ölçmek için, Ton (2008) tarafından Türk atasözlerinden yararlanılarak geliştirilen Bireycilik-Toplulukçuluk Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından geçerlik güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçek, bireycilik ve toplulukçuluk olmak üzere iki bağımsız faktörden oluşan bir yapı olarak kullanılabilir (Ton, 2008). Bireysel yenilikçilik eğilimini ölçmek için, Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından geliştirilen Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır. Rogers (2003)'ün belirttiği yenilikçilik kategorisindeki beş farklı özelliğe dayanılarak oluşturulan ölçek ile bireylerin genel yenilikçilik düzeyleri değerlendirilebilmektedir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması kapsamında iç tutarlık katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur. Araştırmada dilsel eşdeğerlik, güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Çalışkur ve Demirhan (2013) tarafından yapılan İçsel Motivasyon Envanteri (Ryan, 1982) kullanılmıştır. Ryan (1982) tarafından araştırmacıların amaçlarına uygun olarak ölçeğin farklı versiyonlarını kullanabilecekleri ve hatta ölçekler arasında sadece gerekli gördükleri alt ölçeklerden yararlanabilecekleri belirtilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Türkçe uyarılma çalışmaları kapsamında, ölçeğe orijinal ölçekte bulunmayan "olumsuz iş algısı" boyutu eklenmiştir (Çalışkur ve Demirhan, 2013). Yedi alt ölçekten oluşan İçsel Güdülenme Envanteri'nin alt boyutları ve her bir alt boyuta ait Cronbach Alpha değerleri, "İlgi Duyma/Hoşlanma" boyutu için 0.91, "Algılanan Yeterlik" boyutu için 0.86, "Algılanan Seçme Hakkı" boyutu için 0.82, "De-

ğer/Fayda” boyutu için 0.68, “Çaba/Önem” boyutu için 0.80, “Baskı/Gerilim” boyutu için 0.73 ve “Olumsuz İş Algısı” boyutu için 0.77 olarak belirlenmiştir.

4. Araştırmanın Bulguları

Katılımcıların toplulukçuluk puanlarının ortalaması 92.68 (ss=12.61) iken, bireycilik puanlarının ortalamasının 68.70 (ss=7.06) olduğu görülmektedir. Araştırma değişkenlerine ait betimleyici bilgiler Tablo 1’ de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalamalar ve Standart Sapmalar (n=138)

	X	ss
Bireycilik	68,70	7,06
Toplulukçuluk	92,68	12,61
Bireysel Yenilikçilik Eğilimi	69,88	10,91
İlgi Duyma/Hoşlanma	13,62	4,01
Algılanan Yeterlilik	15,98	4,08
Algılanan Seçme Hakkı	15,75	3,20
Değer/Fayda	16,93	3,93
Çaba/Önem	16,93	3,93
Baskı/Gerilim	15,75	2,17
Olumsuz İş Algısı	10,39	2,45

Korelasyon analizlerine göre, bireysel yenilikçilik eğilimi ile bireycilik ($r=.37$, $p<.01$); ilgi duyma/hoşlanma ($r=.37$, $p<.01$); algılanan yeterlilik ($r=.42$, $p<.01$); değer/fayda ($r=.22$, $p<.01$); çaba/önem ($r=.22$, $p<.01$); ve olumsuz iş algısı ($r=.27$, $p<.01$); arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki vardır. Bireysel yenilikçilik eğilimi ile toplulukçuluk arasında anlamlı düzeyde negatif ilişki vardır ($r=.30$, $p<.01$). İlgi duyma/hoşlanma ile içsel motivasyonun alt ölçeklerinden; algılanan yeterlilik, algılanan seçme hakkı, değer/fayda, çaba/önem ve olumsuz iş algısı arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki vardır. Algılanan yeterlilik ile içsel motivasyonun alt ölçeklerinden; algılanan seçme hakkı, değer/fayda, çaba/önem ve olumsuz iş algısı arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki vardır. Algılanan seçme hakkı ile içsel motivasyonun alt ölçeklerinden; değer/fayda, çaba/önem, baskı/gerilim ve olumsuz iş algısı arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki bulunmaktadır. Değer ile içsel motivasyonun alt ölçeklerinden; çaba/önem, baskı/gerilim ve olumsuz iş algısı arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki vardır. Çaba/önem ile içsel motivasyonun alt ölçeklerinden; baskı/gerilim ve olumsuz iş algısı arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki vardır. Araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon analizleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Analizleri (N=138)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Bireycilik	1,00									
Toplulukçuluk	-0,29**	1,00								
Bireysel Yenilikçilik Eğilimi	0,38**	-0,31**	1,00							
İlgi Duyma/Hoşlanma	0,28**	-0,10	0,37**	1,00						
Algılanan Yeterlilik	0,37**	-0,16	0,42**	0,51**	1,00					
Algılanan Seçme Hakkı	0,12	-0,13	0,12	0,35**	0,27**	1,00				
Değer/Fayda	0,08	0,07	0,22**	0,32**	0,34**	0,18*	1,00			
Çaba/Önem	0,08	0,07	0,23**	0,32**	0,34**	0,18*	1,00**	1,00		
Baskı/Gerilim	-0,17*	0,10	-0,07	0,03	-0,10	0,22*	0,34**	0,34**	1,00	
Olumsuz İş Algısı	0,32**	-0,08	0,28**	0,48**	0,42**	0,39**	0,33**	0,33**	0,16	1,00

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

Tablo 3. Bireycilik ve “İlgi Duyma/Hoşlanma” Boyutunun Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=138)

Bağımlı Değişken:	B	β	t	p	R ²	R ² _{değ}	df	F
<i>Bireysel Yenilikçilik Eğilimi</i>								
1.Adım					0,14	0,14	1,14	22,67**
Sabit	2,94		0,00	1,00				
Bireycilik	0,38	,38	4,762	0,00				
2.Adım					0,22	0,08	2,14	18,97**
Sabit	2,87		0,00	1,00				
Bireycilik	0,30	,30	3,73	0,00				
“İlgi duyma/ hoşlanma”	0,29	,29	3,64	0,00				
3.Adım					0,23	0,01	3,13	13,13**
Sabit	0,02		0,29	0,77				
Bireycilik	0,30	0,30	3,75	0,00				
“İlgi duyma/ hoşlanma”	0,26	0,26	3,22	0,002				
Bireycilik X “İlgi duyma/ hoşlanma”	-0,08	-0,09	-1,17	0,24				

**p<0,01

Bireycilik ve toplulukçuluğun, moderatör değişkenlerle birlikte, bireysel yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkilerini saptamak üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Öncelikle “bireycilik” ele alınmış, bireycilik ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun “ilgi duyma/hoşlanma” boyutunun moderatör rolü incelenmiştir (Tablo 3). Buna göre ilk adımda, bireycilik,

bireysel yenilikçilik eğilimini %14 oranında açıklamaktadır ($R=.38$, $p<.001$). Bu noktada H1 doğrulanmıştır. İkinci adımda “ilgi duyma/hoşlanma” değişkeni girilmiştir. Bu değişken R^2 ’deki değişimin %8’ini açıklamaktadır ($R=.47$, $p<.001$). Üçüncü adımda bireycilik ve ilgi duyma/hoşlanma etkileşimi girilmiş, R^2 değişiminin bu adımda %1 oranında olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin üçü birlikte, bireysel yenilikçilik eğilimini %23 oranında açıklamaktadır ($R=.48$, $p<.001$). “ilgi duyma/hoşlanma” değişkeninin, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasında, anlamlı moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir. H1a doğrulanmamıştır.

Tablo 4. Bireycilik ve “Algılanan Yeterlilik” Boyutunun Bireysel Yenilikçilik Eğilim Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=138)

Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik Eğilimi	B	β	t	p	R^2	$R^2_{değ}$	df	F
1.Adım					0,14	0,14	1,14	22,67**
Sabit	2,94		0,00	1,00				
Bireycilik	0,38	0,38	4,76	0,00				
2.Adım					0,23	0,09	2,14	20,59**
Sabit	2,87		0,00	1,00				
Bireycilik	0,26	0,26	3,18	0,002				
“Algılanan yeterlilik”	0,32	0,32	4,00	0,00				
3.Adım					0,26	0,03	3,13	15,41**
Sabit	0,06		0,71	0,48				
Bireycilik	0,23	0,23	2,78	0,006				
“Algılanan yeterlilik”	0,33	0,33	4,13	0,000				
Bireycilik X “Algılanan yeterlilik”	-0,15	-0,15	-2,03	0,044				

** $p<0,01$

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bireycilik ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki- de “algılanan yeterlilik” boyutunun moderatör rolü incelenmiştir (Tablo 4). İlk adımda, bireycilik, bireysel yenilikçilik eğilimini %14 oranında açıklamaktadır ($R=.38$, $p<.001$). İkinci adımda yeterlilik değişkeni girilmiştir. Bu değişken R^2 ’deki değişimin %9’unu açıklamaktadır ($R=.48$, $p<.001$). Üçüncü adımda bireycilik ve algılanan yeterlilik etkileşimi girilmiş, R^2 değişiminin bu adımda %3 oranında olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin üçü birlikte bireysel yenilikçilik eğilimini %26 oranında açıklamaktadır ($R=.50$, $p<.001$). Buradan hareketle “algılanan yeterlilik” değişkeninin, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasında, anlamlı moderatör etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=-.15$, $t=-2.03$, $R^2_{değ}=.03$, $F=15.41$, $p<.01$). H1b doğrulanmıştır.

Tablo 5. Bireycilik ve “Algılanan Seçme Hakkı” Boyutunun Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=138)

<i>Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik Eğilimi</i>	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R²</i>	<i>R²_{değ}</i>	<i>df</i>	<i>F</i>
<i>1.Adım</i>					0,14	0,14	1,14	22,67**
Sabit	2,94		0,00	1,00				
Bireycilik	0,38	0,38	4,76	0,00				
<i>2.Adım</i>					0,15	0,01	2,14	11,82**
Sabit	2,83		0,00	1,00				
Bireycilik	0,37	0,37	4,61	0,00				
“Algılanan seçme hakkı”	0,08	0,08	0,99	0,33				
<i>3.Adım</i>					0,15	0,003	3,13	7,99**
Sabit	0,01		0,08	0,94				
Bireycilik	0,37	0,37	4,64	0,00				
“Algılanan seçme hakkı”	0,08	0,08	0,99	0,32				
Bireycilik X “Algılanan seçme hakkı”	-0,06	-0,06	-0,65	0,52				

**p<0,01

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bireycilik ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide “algılanan seçme hakkı” boyutunun moderatör rolü incelenmiştir (Tablo 5). İlk adımda, bireycilik, bireysel yenilikçilik eğilimini %14 oranında açıklamaktadır (R=.38, p<.001). İkinci adımda “algılanan seçme hakkı” değişkeni girilmiştir. Bu değişken R²’deki değişimin %0.6’sını açıklamaktadır (R=.38, p<.001). Üçüncü adımda bireycilik ve algılanan seçme hakkı etkileşimi girilmiş, R² değişiminin bu adımda %0.3 oranında olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin üçü birlikte bireysel yenilikçilik eğilimini %15 oranında açıklamaktadır (R=.48, p<.001). “Seçme hakkı” değişkeninin, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasında, anlamlı moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir. H1c doğrulanmamıştır.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bireycilik ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide “değer/fayda” boyutunun moderatör rolü incelenmiştir (Tablo 6). İlk adımda, bireycilik, bireysel yenilikçilik eğilimini %14 oranında açıklamaktadır (R=.38, p<.001). İkinci adımda “değer/fayda” değişkeni girilmiştir. Bu değişken R²’deki değişimin %4’ünü açıklamaktadır (R=.42, p<.001). Üçüncü adımda bireycilik ve değer/fayda etkileşimi girilmiş, R² değişiminin bu adımda %0,8 oranında olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin üçü birlikte bireysel yenilikçilik eğilimini %18 oranında açıklamaktadır (R=.43, p<.001). “Değer/fayda” değişkeninin, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir. H1d doğrulanmamıştır.

Tablo 6. Bireycilik ve “Değer/Fayda” Boyutunun Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=138)

<i>Bağımlı Değişken:</i> <i>Bireysel Yenilikçilik Eğilimi</i>	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R²</i>	<i>R²_{değ}</i>	<i>df</i>	<i>F</i>
<i>1.Adım</i>					0,14	0,14	1,14	22,67**
Sabit	2,94		0,00	1,00				
Bireycilik	0,38	0,38	4,76	0,00				
<i>2.Adım</i>					0,18	0,04	2,14	14,92**
Sabit	3,28		0,00	1,00				
Bireycilik	0,36	0,36	4,63	0,00				
“Değer/fayda”	0,20	0,20	2,51	0,01				
<i>3.Adım</i>					0,19	0,01	3,13	10,43**
Sabit	0,01		0,10	0,92				
Bireycilik	0,35	0,35	4,45	0,00				
“Değer/fayda”	0,20	0,20	2,59	0,01				
Bireycilik X “Değer/fayda”	-0,10	-0,10	-1,17	0,25				

**p<0,01

Tablo 7. Bireycilik ve “Çaba/Önem” Boyutunun Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=138)

<i>Bağımlı Değişken:</i> <i>Bireysel Yenilikçilik Eğilimi</i>	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R²</i>	<i>R²_{değ}</i>	<i>df</i>	<i>F</i>
<i>1.Adım</i>					0,14	0,14	1,14	22,64**
Sabit	2,94		0,00	1,00				
Bireycilik	0,38	0,38	4,76	0,00				
<i>2.Adım</i>					0,18	0,04	2,14	14,92**
Sabit	3,28		0,00	1,00				
Bireycilik	0,36	0,36	4,63	0,00				
“Çaba/önem”	0,20	0,20	2,51	0,01				
<i>3.Adım</i>					0,19	0,01	3,13	10,43**
Sabit	0,01		0,10	0,92				
Bireycilik	0,35	0,35	4,45	,000				
“Çaba/önem”	0,20	0,20	2,59	0,01				
Bireycilik X “Çaba/önem”	-0,10	-0,10	-1,17	0,25				

**p<0,01

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bireycilik ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki de “çaba/önem” boyutunun moderatör rolü incelenmiştir (Tablo 7). İlk adımda bireycilik, bireysel yenilikçilik eğilimini %14 oranında açıklamaktadır (R=.38, p<.001). İkinci adımda çaba değişkeni

girilmiştir. Bu değişken R^2 deki değişimin % 4'ünü açıklamaktadır ($R=.42$, $p<.001$). Üçüncü adımda bireycilik ve çaba/önem etkileşimi girilmiş, R^2 değişiminin bu adımda %0,8 oranında olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin üçü birlikte bireysel yenilikçilik eğilimini %18 oranında açıklamaktadır ($R=.43$, $p<.001$). “Çaba/önem” değişkeninin, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı moderatör etkisinin olmadığı görülmektedir. H1e doğrulanmamıştır.

Çalışmanın bağımsız değişkenlerinden “bireycilik” ile ilgili yapılan analizler sonucunda, içsel motivasyonun “algılanan yeterlilik” boyutunun bireycilik ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif ilişkiyi güçlendirdiği ($\beta=-.15$, $t=-2.03$, $R^2_{değ}=.03$, $F=15.41$, $p<.01$) ortaya konulmuştur. H1b doğrulanmıştır.

Çalışmadaki ikinci bağımsız değişken olan “toplulukçuluk” ele alınarak, toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide ilk olarak hiyerarşik regresyon analizi ile “baskı/gerilim” boyutunun etkisi incelenmiştir (Tablo 8). İlk adımda, toplulukçuluk, bireysel yenilikçilik eğilimini %9 oranında açıklamaktadır ($R=.30$, $p<.001$). İkinci adımda baskı/gerilim değişkeni girilmiştir. Bu değişken R^2 deki değişimin %0,2'sini açıklamaktadır ($R=.30$, $p<.001$). Üçüncü adımda toplulukçuluk ve baskı etkileşimi girilmiş, R^2 değişiminin bu adımda %3 oranında olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin üçü birlikte bireysel yenilikçilik eğilimini %12 oranında açıklamaktadır ($R=.36$, $p<.001$). Buradan hareketle “baskı/gerilim” değişkeninin, toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı moderatör etkisinin olduğu belirlenmiştir ($\beta=-.19$, $t=-2.24$, $R^2_{değ}=.09$, $F=6.56$, $p<.01$). H2a doğrudur.

Tablo 8. Toplulukçuluk ve “Baskı/Gerilim” Boyutunun Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=138)

Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik Eğilimi	B	β	t	p	R^2	$R^2_{değ}$	df	F
1.Adım					0,09	0,09	1,14	14,11**
Sabit	3,25		0,00	1,00				
Toplulukçuluk	-0,31	-0,31	-3,76	0,00				
2.Adım					0,09	0,002	2,14	7,13**
Sabit	3,27		0,00	1,00				
Toplulukçuluk	-0,30	-0,30	-3,68	0,00				
“Baskı/gerilim”	-0,04	-0,04	-0,49	0,63				
3.Adım					0,12	0,03	3,13	6,56**
Sabit	-0,02		-0,26	0,79				
Toplulukçuluk	-0,26	-0,26	-3,15	0,002				
“Baskı/gerilim”	-0,04	-0,04	-0,54	0,59				
Toplulukçuluk X “Baskı/gerilim”	0,22	0,19	2,24	0,03				

** $p<.01$

Tablo 9. Toplulukçuluk ve “Olumsuz İş Algısı” Boyutunun Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Üzerindeki Etkisine İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=138)

Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik Eğilimi	B	β	t	p	R ²	R ² _{değ}	df	F
1.Adım					0,09	0,09	1,14	14,11**
Sabit	3,25		0,00	1,00				
Toplulukçuluk	-0,31	-0,31	-3,76	0,00				
2.Adım					0,16	0,07	2,14	14,11**
Sabit	3,27		0,00	1,00				
Toplulukçuluk	-0,29	-0,29	-3,62	0,00				
“Olumsuz iş algısı”	0,25	0,25	3,21	0,002				
3.Adım					0,16	0,002	3,13	8,50**
Sabit	0,003		0,04	0,97				
Toplulukçuluk	-0,30	-0,30	-3,63	0,00				
“Olumsuz iş algısı”	0,25	0,25	3,14	0,002				
Toplulukçuluk X “Olumsuz iş algısı”	0,04	0,04	0,52	0,61				

**p<.01

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde toplulukçuluk ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide “olumsuz iş algısı” boyutunun moderatör rolü incelenmiştir (Tablo 9). İlk adımda, toplulukçuluk, bireysel yenilikçilik eğilimini %9 oranında açıklamaktadır (R=.30, p<.001). İkinci adımda olumsuz iş algısı değişkeni girilmiştir. Bu değişken R2deki değişimin %6’sını açıklamaktadır (R=.40, p<.001). Üçüncü adımda toplulukçuluk ve olumsuz iş algısı etkileşimi girilmiş, R² değişiminin bu adımda %0,2 oranında olduğu görülmüştür. Bu değişkenlerin üçü birlikte bireysel yenilikçilik eğilimini %12 oranında açıklamaktadır (R=.40, p<.001). “Olumsuz iş algısı” değişkeninin, toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasında anlamlı moderatör etkisinin olmadığı belirlenmiştir. H2b doğrulanmamıştır.

Çalışmanın bağımsız değişkenlerinden “toplulukçuluk” ile ilgili yapılan analizler sonucunda, içsel motivasyonun “baskı/gerilim” boyutunun toplulukçuluk ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki negatif ilişkiyi güçlendirdiği ($\beta=-.19$, $t=-2.24$, $R^2_{değ}=0,09$, $F=6.56$, $p<.01$) ortaya konmuştur. H2a doğrulanmıştır.

5. Sonuç ve Tartışma

Çalışmanın amacı bireycilik ve toplulukçuluk ile yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide içsel motivasyonun biçimlendirici etkisini saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda içsel motivasyonun yedi alt boyutundan, “ilgi duyma/hoşlanma”, “algılanan yeterlilik”, “algılanan seçme hakkı”, “değer/fayda”, “çaba/önem” boyutlarının, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki üzerindeki etkileri; “baskı/gerilim”, “olumsuz iş algısı” boyutlarının ise toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişki üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Bireycilik ve toplulukçuluğun, içsel motivasyonun alt boyutlarını oluşturan moderatör değişkenlerle birlikte bireysel yenilikçilik eğilimi üzerindeki etkilerini saptamak için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerden elde edilen bulgulara göre içsel motivasyonun “algılanan yeterlilik” boyutunun, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif yöndeki ilişkiyi güçlendirdiği ortaya konmuştur. Toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki negatif yönlü ilişkide ise içsel motivasyonun “baskı/gerilim” boyutunun güçlendirici etkisi olduğu saptanmıştır.

Yeni fikirlere açıklık ve yaratıcılık, bireyci ve toplulukçu kültürler açısından farklılık göstermektedir. Bireylerin toplulukçuluk özellikleri arttıkça, yenilikçilik ve yaratıcılık özellikleri azalmaktadır. Bireyler, ailelerinin ve içinde yaşadıkları toplumun, bağlı oldukları grupların istek ve beklentilerini kendi kişisel isteklerinin üstünde tutmakta, toplumun amaç ve hedeflerine odaklanmaktadır. Bu durum da zamanla yaratıcılık yetilerinin baskılanmasına sebep olmaktadır. Bireyci kültüre sahip kişiler ise daha fazla “benmerkezli” düşünceye sahiptir; kendi planları ve hedefleri vardır; içinde buldukları toplumun değer yargılarından sıyrılmış ve yeniliklere daha açık hale gelmişlerdir (Çarıkcı ve Koyuncu, 2010, s. 16). Bireyci kültürlerde bireyler, kişisel başarıya ulaşma çabalarında kendi öz benliklerine dayanarak hareket ederler (Williams, 2003). Bireyler hedeflerine yöneldiklerinde kendilerini “yeterli” olarak algılamaları, onları risk alabilme açısından daha avantajlı duruma getirmekte, yeni olanı denemeye eğilim göstermektedirler. Bu bağlamda içsel motivasyonun “algılanan yeterlilik” boyutu, bireycilik ve bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki pozitif yöndeki ilişkiyi güçlendirmektedir.

Ödül, içsel motivasyon ve yaratıcılık arasındaki ilişki sabit değildir; kişiliğin temelinde bulunan değerler, ihtiyaçlar, istekler gibi farklılıkların ve kişinin geldiği kültürün etkilerine açıktır (Eisenberg, 1999, s. 258). Araştırma bulgularına dayanarak, toplulukçu kültür yapısının bireysel yenilikçilik eğilimini olumsuz yönde etkilediği, bunun yanı sıra, toplulukçu özelliklere ve aynı zamanda “baskı/gerilim” algısına sahip bireylerin, yenilikçilik eğilimlerinin anlamlı bir biçimde azaldığı söylenebilmektedir.

Toplulukçu kültür yapılarında bireylerin, gruba güven duyma ihtiyaçlarının ön planda olduğu görülmektedir (Voronov ve Singer, 2002). Bireylerin kendi amaç ve hedeflerinin grubunkilerle uyumlu olmaması onlarda kaygı yaratabilmektedir (Markus ve Kitayama, 1991). Bu bağlamda, toplulukçu kültürlerde bireylerin baskı algıladıkları durumlarda kendilerini geri çekebildikleri ve yeniliklere daha kapalı hale gelebildikleri düşünülmektedir.

Araştırmanın diğer hipotezleri doğrultusunda analizlerden elde edilen bulgular göstermektedir ki, içsel motivasyonun diğer alt boyutlarından “ilgi duyma/hoşlanma”, “seçme hakkı”, “değer fayda”, “çaba/önem”, bireycilik ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide anlamlı düzeyde biçimlendirici rol oynamamaktadır. Bu değişkenlerin bireyin yaratıcı çözümler geliştirebilmesi konusunda kendi yeterliliğine olan inancını şekillendirmede yeterince baskın özellikler olmayabileceği düşünülmektedir. Aynı şekilde içsel motivasyonun “olumsuz iş algısı” alt boyutunun da toplulukçuluk ile bireysel yenilikçilik eğilimi arasındaki ilişkide anlamlı düzeyde biçimlendirici etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Toplulukçu kültürlerde, bireyin içinde bulunduğu çevreye uyum göstermesi açısından

bakıldığında, işiyle ilgili algılarındaki olumsuzluğun, çevreden gördüğü baskıya nazaran daha etkisiz kalabileceği düşünülmektedir.

Bireyci ve toplulukçu kültürler açısından farklı popülasyonlara ulaşılabilmesi ve karşılaştırmalı bir kültürlerarası çalışmaya alt yapı oluşturması bakımından, gelecekte benzer bir çalışmanın farklı şehirlerde ve ülkelerde yaşayan kişilerle karşılaştırmalı olarak yapılması yarar sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Akbaba, S. (2006).** "Eğitimde Motivasyon", Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, (13), 343-361.
- Bhatnagar, A., Misra, S. & Rao, H.R. (2000).** "On Risk, Convenience, and Internet Shopping Behavior", Communications of the ACM, 43(11), 98-106.
- Boyd, F.B. (2002).** "Motivation to Continue: Enhancing Literacy Learning for Struggling Readers and Writers", Reading and Writing Quarterly: Overcoming Learning Difficulties, 18, 257-277.
- Braak, J. (2001).** "Individual Characteristics Influencing Teachers' Class Use of Computers", Journal of Educational Computing Research, 25(2), 141-157.
- Brief, P.A. & Aldag, R.J. (1977).** "The Intrinsic-Extrinsic Dichotomy: Toward Conceptual Clarity", Academy of Management Review, 2(3), 496-500.
- Cheng, M. H.& K. C. Pang (1997).** "Teacher Socialization: Implications for the design and management of initial teacher education programmes", Education & Training, 39(5), 195 - 204.
- Chirkov, V.I., Ryan, R.M., Kim, Y. & Kaplan, U. (2003).** "Differentiating Autonomy From Individualism and Independence: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization of Cultural Orientations and Well-Being", Journal of Personality and Social Psychology, 84(1), 97-110.
- Cross, S.E. & Madson, L. (1997).** "Models of The Self: Self-Construals and Gender", Psychological Bulletin, 122, 5-37.
- Çalışkur, A., Demirhan, A. (2013).** "İçsel Güdülenme Envanteri Dilsel Eşdeğerlik, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (Baskıda).
- Çarıklı, İ.H., Koyuncu, O. (2010).** "Bireyci-Toplumcu Kültür ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2(3), 1-18.
- Damanpour, F. (1991).** "Organizational Innovation: A Meta-Analysis of Effects of Determinants and Moderators", Academy of Management Journal, 34, 555-590.
- Deci, E.L. (1971).** "Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation", Journal of Personality and Social Psychology, 18(1), 105-115.

- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985).** "The General Causality Orientations Scale: Self- Determination in Personality", *Journal of Research in Personality*, 19, 109–134.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1991).** "A Motivational Approach to Self: Integration in Personality", (Ed: R.A. Dienstbier), *Nebraska Symposium on Motivation: Perspectives on Motivation*, 38, 237-288. Lincoln, NE: University of Nebraska.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000).** "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and The Self-Determination of Behavior", *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Diener, E. (2009).** "The Science of Well-Being", *Social Indicators Research Series*, 37, 75-102.
- Earley, P.C. & Gibson, C.B. (1998).** "Taking Stock in Our Progress on Individualism Collectivism: 100 Years of Solidarity and Community", *Journal of Management*, 24(3), 265-304.
- Eisenberg, J. (1999).** "How Individualism-Collectivism Moderates The Effects of Rewards on Creativity and Innovation: A Comparative Review of Practices in Japan and The US", *Culture, Rewards, and Creativity*, 8(4), 251-261.
- Elliot, A.J., Faler, J., McGregor, H.A., Campbell, W.K., Sedikides, C. & Harackiewicz, J.M. (2000).** "Competence Valuation as A Strategic Intrinsic Motivation Process", *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(7), 780–794.
- Ercan, L. (2003).** "Motivasyon", (Ed: L. Küçükahmet). *Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Goldberg, M.D. & Cornell, D.G. (1998).** "The Influence of Intrinsic Motivation and Self-Concept on Academic Achievement in Second- and Third-Grade Students", *Journal for Education of the Gifted*, 21(2), 179–205.
- Gottfried, A.E. (1985).** "Academic Intrinsic Motivation in Elementary and Junior High School Students", *Journal of Educational Psychology*, 77(6), 631–645.
- Hall, M. & Elliott, K.M. (2003).** "Diffusion of Technology into The Teaching Process: Strategies to Encourage Faculty Members to Embrace The Laptop Environment", *Journal of Education for Business*, 78(6), 301-307.
- Herron, L. (1992).** "Cultivating Corporate Entrepreneurs", *Human Resource Planning*, 15(4), 3-14.
- Hobbes, T. (2012).** *Leviathan*, Çev. Semih Lim, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- Hofstede, G. (1981).** "Culture and Organizations", *International Studies of Management and Organization*, 10(4), 15-41.
- Hofstede, G. & Bond, M.H. (1988).** "The Confucius Connection: From Cultural Roots to Economic Growth", *Organizational Dynamics*, 16(4), 4-21.

- Hsu, C.L., Lu, H.P. & Hsu, H. (2007).** "Adoption of the Mobile Internet: An Empirical Study of Multimedia Message Service (MMS)", *International Journal of Management Science*, 35(6), 715-726.
- Hurt, H.T., Joseph, K. & Cook, C.D. (1977).** Scales for The Measurement of Innovativeness", *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- Izard, C.E. (1977).** *Human Emotions*. New York: Plenum.
- İmamoğlu, E.O. & Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2004).** "Self-Construals and Values in Different Cultural and Socioeconomic Contexts", *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 130(4), 277-306.
- İmamoğlu, E.O., Günaydın, G. & Selçuk, E. (2011).** "Özgün Benliğin Yordayıcıları Olarak Kendileşme ve İlişkililik: Cinsiyetin ve Kültürel Yönelimlerin Ötesinde", *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(67), 27-43.
- Johnson, T.L. & Hayes, C. (1996).** "Wanted: Entrepreneurial Skills", *Black Enterprise*, 26(9), 62-63.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2001).** *İnsan ve Kültür*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kasser, T. (2002).** Sketches for a Self-Determination Theory of Values, (Ed: E.L. Deci & R.M. Ryan). *Handbook of Self-Determination Research içinde* (123-140). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Kılıçer, K. & Odabaşı, H.F. (2010).** "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 150-164.
- Koçel, T. (2001).** *İşletme Yöneticiliği*, (8. Baskı). İstanbul : Beta Yayınevi.
- Mahajan, V., Muller, E. & Srivastava, R.K. (1990).** "Determinator of Adopter Categories by Using Innovation Diffusion Models", *Journal of Marketing Research*, 27(1), 37-50.
- Markus, H.R. & Kitayama, S. (1991).** "Culture and Self: Implications for Cognition, Emotion and Motivation", *Psychological Review*, 98(2), 224-253.
- Martinez, E. & Polo, Y. (1998).** "The Acceptance and Diffusion of New Consumer Durables: Differences Between First and Last Adopters", *Journal of Consumer Marketing*, 15(4), 323-342.
- Midgley, D.F. & Dowling, G.R. (1978).** "Innovativeness: The Concept and its Measurement", *Journal of Consumer Research*, 4(4), 229-242.
- Milkulincer, M. (1994).** *Human Learned Helplessness: A Coping Perception*, New York: Plenum Press.
- Miller, J.R. (2003).** *Cross Cultural Motivation Theory: Application to Transplanted Workers*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Florida: Nova Southeastern University.

- Mitchell, J.V. (1992).** "Interrelationships and Predictive Efficacy for Indices of Intrinsic, Extrinsic, and Self-Assessed Motivation for Learning", *Journal of Research and Development in Education*, 25(3), 149–155.
- Moneta, G.B. & Siu, C.M.Y. (2002).** "Trait Intrinsic and Extrinsic Motivations, Academic Performance, and Creativity in Hong Kong College Students", *Journal of College Student Development*, 43, 664-683.
- Oyserman, D., Coon, H.M. & Kemmelmeier, M. (2002).** "Rethinking Individualism and Collectivism: Evaluation of Theoretical Assumptions and Meta-Analyses", *Psychological Bulletin*, 128(1), 3-72.
- Özbakış, M.A. (2001).** *Yatay-dikey bireycilik ve toplulukçuluk değerlerinin ekip çalışması üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdaşlı, K. & Akman, H. (2012).** "İçsel ve Dışsal Motivasyonda Cinsiyet ve Örgütsel Statü Farklaşması: Türk Telekomünikasyon A.Ş. Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 73-81.
- Pretty, G.H. & Seligman, C. (1984).** "Affect and The Overjustification Effect", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1241–1253.
- Reeve, J., Cole, S.G. & Olson, B.C. (1986).** "Adding Excitement to Intrinsic Motivation Research", *Journal of Social Behavior and Personality*, 1, 349–363.
- Reeve, J. (2002).** *Self-Determination Theory Applied to Educational Settings*, (Ed: E. L. Deci & R. M. Ryan). *Handbook on Self-Determination Research: Theoretical and Applied Issues içinde* (183-203). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Robbins, S.P. (1993).** *Organizational Behavior*, (6. Baskı). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Roberts, B.W. & Helson, R. (1997).** "Changes in Culture, Changes in Personality: The Influence of Individualism in A Longitudinal Study of Women", *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(3), 641-651.
- Rogers, E.M. (2003).** *Diffusion of Innovations*, (5. Baskı). New York: Free Press.
- Ryan, R.M. (1982).** "Control and Information in The Intrapersonal Sphere: An Extension of Cognitive Evaluation Theory", *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 450-461.
- Ryan, R.M., Mims, V. & Koestner, R. (1983).** "Relation of Reward Contingency and Interpersonal Context to Intrinsic Motivation: A Review and Test Using Cognitive Evaluation Theory", *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 736-750.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000).** "Self-Determination Theory and The Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being", *American Psychologist*, 55, 68-78.

- Sahin, I. & Thompson, A. (2006).** "Using Rogers' Theory to Interpret Instructional Computer Use By COE Faculty", *Journal Research Technology in Education*, 39(1), 81-104.
- Seçer, B. & Çınar, E. (2011).** "Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri", *Yönetim ve Ekonomi*, 18(2), 49-62.
- Seidler, V.J. (1986).** *Kant, Respect and Injustice*, London:Routledge.
- Sheldon, K.M., Bettencourt, B.A. (2002).** "Psychological Needs and Subjective Well-Being in Social Groups", *British Journal of Social Psychology*, 41, 25-38.
- Summers, J.O. (1971).** "Generalized Change Agents and Innovativeness", *Journal of Marketing Research*, 8(3), 313-316.
- Ton, A. (2008).** *Bireycilik-toplulukçuluk ve güvenin işyerinde güçlendirmeye olan etkileri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Triandis, H.C. & Suh, E.M. (2002).** "Cultural Influences on Personality", *Annual Review of Psychology*, 53, 133-160.
- Tushman, M. & Nadler, D. (1986).** "Organizing for Innovation", *California Management Review*, 28(3), 74-92.
- Vallerand, R.J. & Bissonnette, R. (1992).** "Intrinsic, Extrinsic, and Amotivational Styles As Predictors of Behavior: A Prospective Study", *Journal of Personality*, 60, 599-620.
- Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., Blais, M.R., Briere, N.M., Senecal, C. & Vallieres, E.F. (1992).** "The Academic Motivation Scale: A Measure of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education", *Educational and Psychological Measurement*, 52, 1003-1017.
- Vallerand, R.J., Pelletier, L.G., Blais, M.R., Briere, N.M., Senecal, C., & Vallieres, E.F. (1993).** "On The Assessment of Intrinsic, Extrinsic, and Amotivation in Education: Evidence on The Concurrent and Construct Validity of The Academic Motivation Scale", *Educational and Psychological Measurement*, 53, 159-172.
- Vallerand, R.J. (1997).** "Toward a Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation". *Advances in Experimental Social Psychology*, 29, 271-360.
- Vallerand, R.J., Fortier, M.S. & Guay, F. (1997).** "Self-Determination and Persistence in A Real-Life Setting: Toward A Motivational Model of High School Dropout", *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 1161-1176.
- Véronneau, M.H., Koestner, R.F. & Abela, J.R.Z. (2005).** "Intrinsic Need Satisfaction and Well-Being in Children and Adolescents: An application of The Self-Determination Theory", *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 280-292.
- Voronov, M. & Singer, J.A. (2002).** "The Myth of Individualism-Collectivism: A Critical Review", *The Journal of Social Psychology*, 142(4), 461-480.

- Williams, B. (2003).** "The Worldview Dimensions of Individualism and Collectivism Implications for Counseling", *Journal of Counseling and Development*, 81, 370-374.
- Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010).** "Innovative Behavior in The Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations", *Academic Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zaltman, J., Duncan, R. & Holbeck, J. (1973).** *Innovations and Organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Zeichner, K.M. & Tabachnick, B.R. (1985).** "The Development of Teacher Perspectives: Social Strategies and Institutional Control in The Socialization of Beginning Teachers", *Journal of Education of Teaching*, 11(1), 1-25.