

# İŞYERİ MERAK ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI VE İŞE BAĞLILIK İLE YENİLİKÇİ İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN SINANMASI

 Engin YURDASEVER<sup>a</sup>

## Öz

Bu çalışmanın temel amacı, çalışanların işyerindeki merak düzeyini ölçek amacıyla Kashdan vd. (2020) tarafından geliştirilen İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ)'ni Türkçeye uyarlamaktır. Bir diğer amaç ise uyarlaması yapılan ölçek kullanılarak çalışanların merak düzeyini ölçmek ve merakın işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini test etmektir. Ölçeğin uyarlama çalışmaları kapsamında bir tekstil işletmesi çalışanlarından elde edilen 369 veri kullanılarak öncelikle ölçeğin dil eşdeğerliliği sağlanmış, ardından yapılan açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin 15 madde ve 3 boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırların üzerinde çıkmıştır. Faktör yükleri 0,529-0,867 arasında değişmektedir. Ölçeğin alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri 0,436-0,558 arasında pozitif ve anlamlı şekilde ölçülmüştür. Güvenilirlik analizi sonucu ölçeğin  $\alpha$  değeri ise 0,887 ölçülerek ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın ikinci amacı kapsamında işyerinde merakın işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi test edilmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda işyeri merakının işe bağlılığı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ve %35 oranında yordadığı tespit edilmiştir. Yine analiz sonucunda işyeri merakının yenilikçi iş davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği ve %47 oranında yordadığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan korelasyon analizi, ölçeklerin tüm alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ) Türkçe uyarlamasının yerli literatürde kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırmada, çalışanların işyerindeki merak düzeyinin işe bağlılıkları ve yenilikçi iş davranışları üzerinde de etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Merak, İşyerinde merak, Ölçek uyarlama, İşe bağlılık, Yenilikçi iş davranışı.



## ADAPTATION OF WORKPLACE CURIOSITY SCALE INTO TURKISH AND ITS EFFECT ON WORK ENGAGEMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR

### Abstract

The purpose of this study is to adapt the Workplace Curiosity Scale (WCS) developed by Kashdan et al. (2020) to Turkish in order to measure the curiosity level of employees at the workplace. Another purpose is to measure the curiosity level of employees using the adapted scale and to test the effect of curiosity on work

<sup>a</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Ordu Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Muhasebe ve Vergi, [enginyurdasever@odu.edu.tr](mailto:enginyurdasever@odu.edu.tr)

Makale Geliş Tarihi: 20.10.2023, Makale Kabul Tarihi: 15.01.2024

engagement and innovative work behavior. Within the scope of the adaptation studies of the scale, 369 data obtained from the employees of a textile enterprise were used and firstly, the language equivalence of the scale was ensured. Then, as a result of exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and reliability analyses, 15 items and 3-dimensional structure of the scale were confirmed. The goodness of fit values of the scale were above acceptable limits. Factor loadings ranged between 0,529-0,867. The correlation values between the sub-dimensions of the scale were measured positively and significantly between 0,436-0,558. As a result of the reliability analysis, the  $\alpha$  value of the scale was 0,887 and it was concluded that the scale was highly reliable. Within the scope of the second purpose of the study, the effect of curiosity on work engagement and innovative work behavior was tested. As a result of the multiple regression analysis, it was determined that workplace curiosity positively and significantly affected work engagement and predicted it by 35%. As a result of the same analysis, it was determined that workplace curiosity has a positive and significant effect on innovative work behavior and predicts it by 47%. In addition, the correlation analysis shows that there are positive and significant relationships between all sub-dimensions of the scales. These results show that the Turkish adaptation of the Workplace Curiosity Scale (WCS) is a valid and reliable scale that can be used in the Turkish literature. In addition, the study concluded that employees' level of curiosity at the workplace is an effective variable on their work engagement and innovative work behaviors.

**Keywords:** Curiosity, Curiosity at workplace, Scale adaptation, Work engagement, Innovative work behavior.



## Giriş

İnsanoğlunun doğal merakı, bilimsel keşiflerin ve medeniyetin ilerlemesinin arkasındaki en önemli itici güç olmuştur (Elmikaty, 2005). Çünkü merak, bireylerin çevrelerindeki değişiklikleri aramalarına, çözmelerine ve bunlara uyum sağlamalarına olanak tanıyan keşif davranışını uyarır (Berlyne, 1966). Gazzaniga (2005) merakı, insanın evrimsel olarak uyum sağlama ve hayatta kalma dürtüsüyle ilişkilendirmiştir. Buna göre, doğaları gereği sürekli meraklı olan bireyler, süregelen uyum sağlama güdüleriyle karşılıklı çıkan sorunları çözenin yeni yollarını keşfetme eğilimindedirler (Reio vd., 2006).

Merak genel olarak, keşfetme davranışını motive edebilecek yeni bilgi ve duyuşal deneyimler edinme dürtüsü olarak tanımlanabilir (Loewenstein, 1994). Bir başka tanıma göre merak, yeni fikirler geliştirmek ve sorunları çözmek için ya nispeten soyut kavramlar veya fikirler ya da somut durumlar veya nesnelere hakkında bilgi edinme arzusu olarak tanımlanabilir (Çelik vd., 2016). Piaget (1952), meraklı olmanın bilgi edinmenin ön koşulu olduğunu, çünkü yeni bilgilerin edinilmesini ve yeni uyarıların aranmasını motive ettiğini savunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, merak keşfetme davranışını teşvik ederek yaşam boyu duyuşal, bilişsel, sosyal ve ruhsal gelişimi desteklemektedir (Reio vd., 2006).

Merak, birçok sosyal bilim araştırmasında yaşamın farklı alanlarında ve aşamalarında önemli bir değişken olarak tanımlanmıştır. Özellikle bilişsel gelişim, akademik öğrenme ve kişisel gelişim gibi alanlarda merakın etkili rol oynadığı iddia edilmektedir (Mussel vd., 2012). Son 40 yılda, psikoloji ve eğitim araştırmacıları merakı tanımlamak için çok çeşitli terimlerle birlikte çok sayıda tanım ve açıklama geliştirmiştir (Reio vd., 2006). Buna göre anlık bir duyuşal olarak merak; yeni bilgi veya deneyim potansiyeli olan durumları aramak, keşfetmek ve kendini buna adanarak özetlenebilir (Spielberger & Starr, 1994). Daha uzun vadede ise merak duyuşuyla hareket etmek, bilgi düzeyini artırmaya,

entelektüel ve yaratıcı kapasiteler oluşturmaya ve sosyal ilişkileri güçlendirmeye katkı sağlamaktadır (von Stumm & Ackerman, 2013).

Bu çalışmada ele alınan ve işyeri merak ölçeğinin geliştirilmesinin temelini oluşturan merak tanımı ise bilgi arayışı, bilgi edinme, öğrenme ve düşünmeyi içeren “epistemik” biçimiyle merakı ifade etmektedir. Çünkü bu becerilerin işyerinde büyük önem taşıdığı kabul edilmektedir. Epistemik merak bilgi arama, bilgi edinme, öğrenme ve düşünme gibi faaliyetlerden zevk almayı ve istenen bilgi elde edilene veya problemler çözülene kadar keşifsel davranışlarla bu faaliyetlerde ısrar etmeyi içeren bir tanıma dayanmaktadır (Mussel vd., 2012). İşle ilgili bilgi toplama, yeni beceriler öğrenme, yeni problemler çözme, stratejiler geliştirme, yenilikleri teşvik etme veya değişen ortamlara uyum sağlama gibi merakla yakından ilişkili pek çok iş gerekliliği olduğundan, merakın son yıllarda işyerindeki davranışlarla da oldukça ilgili bir özellik olduğu belirtilmektedir (Litman vd., 2010).

Merak gibi bir psikolojik güç, modern işyerlerindeki eğilimleri yönetmek için gereken hızlı öğrenme ve hızlı uyum sağlama için potansiyel olarak değerlidir. Meraklı kişiler örgütsel değişikliklere duyarlıdır. Yeni iş arkadaşları, yeni yöntemler ya da yeni teknolojiler ile karşılaştıklarında direnç ya da hayal kırıklığı yerine ilgi ve merak duyarlar. Ayrıca karmaşık ve çok boyutlu küresel pazarlarda şirket stratejilerini ve planlarını alışılmadık kültürlere uyarlayacak kadar da esnekler (Neubert vd., 2015).

Psikoloji alanında uzun yıllardır araştırma konusu olan merak, işyerlerinde ise ihmal edilen bir konu olmuştur. İş arama sitelerindeki iş ilanlarında, yaratıcılık ve yenilik temelli iş gerekliliklerinin yanı sıra merak temelli iş gerekliliklerini içeren birçok iş tanımı ortaya konulmasına rağmen, işe yönelik merak üzerine yapılan akademik çalışmalar son derece azdır (Hardy vd., 2017). Merakın geliştirilebilecek bir dürtü olduğu düşünüldüğünde (Goodwin, 2014), merak ve iş ile ilgili değişkenler arasındaki ilişkiler üzerine yapılan araştırmalar, mesleki danışmanlık, insan kaynakları yönetimi veya işe alım süreçleri açısından oldukça önemli olacaktır. Bu noktadan hareketle merakın, bugün ve gelecekte iş dünyasında yüksek bir öneme sahip olması beklenmektedir. Ancak buna rağmen çalışanların işyerinde merak düzeyini ölçmek için geliştirilmiş çok az sayıda merak ölçeği bulunmaktadır. Türk literatüründe ise işyerinde merak konusunda herhangi bir ölçek bulunmadığı gibi yine herhangi bir uyarlama çalışması ya da ampirik çalışma bulunmamaktadır.

Halbuki yabancı literatürde işyerinde merakla ilgili az da olsa ampirik çalışmalara rastlanmaktadır. İşyerinde, psikoloji alanında geliştirilmiş merak ölçeklerini kullanan bazı çalışmalar yürütülmüştür. İşyerlerinde çalışan yetişkin bireyler üzerine yapılan benzer araştırmalarda merak, yaratıcılık (Hardy vd., 2017), yüksek iş performansı (Reio & Callahan, 2004) ve inovasyon (Çelik vd., 2016) gibi değişkenlerle pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Doğrudan işyeri merak düzeyini ölçmek için bir ölçek geliştirme çalışmasını ise ilk olarak Mussel vd. (2012) gerçekleştirmiştir. Bunun yanında Kashdan vd. (2020) tarafından yürütülen daha kapsamlı bir diğer çalışmada dört boyutlu yeni bir işyeri merak ölçeği geliştirilmiş, bununla birlikte işyerinde merakın yenilikçi iş davranışları, işe bağlılık, iş becerikliliği ve iş tükenmişliği gibi değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır.

Özetle bugüne kadar yapılmış az sayıda ampirik araştırma, merakın işyerlerinde bireysel, grup ve örgütsel davranışı anlamak için önemli bir özellik olduğunu göstermektedir. Bunu kanıtlamak için de

işyerinde merak ile ilgili daha çok araştırmanın yapılması gerektiği açıktır. Bu eksikliğı doldurmak amacıyla bu araştırmada Kashdan vd. (2020) tarafından geliştirilen İşyeri Merak Ölçeğini (Workplace Curiosity Scale) Türkçeye uyarlamak amaçlanmaktadır. Bu sayede ülkemiz özelinde hem işyerlerinde merak ile ilgili yapılacak ampirik araştırmalarda hem de sektörde özellikle işe alım süreçlerinde kullanılacak geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın diğer amacı ise uyarlaması yapılan ölçek ile çalışanların merak düzeyinin ölçülerek kuramsal altyapıya uygun olarak merakın işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. İşe bağlılık, bireylerin işlerini yaparken kendilerini dinç hissetmeleri, kendilerini işlerine adanmaları ya da işlerinden doyum almaları ve işlerine yoğunlaşmaları anlamına gelmektedir (Eryılmaz & Doğan, 2012, s. 50). Yenilikçi iş davranışı ise bireyin yapmış olduğu işte, ait olduğu grup ya da örgüt içerisinde yeni ve kullanışlı fikirler, ürünler, süreçler ya da yöntemler gösterme başarısı olarak tanımlanmaktadır (De Jong & Den Hartog, 2010, s. 24). Bu kavramlar doğası gereği işe adanma, işe yoğunlaşma ve yeni fikirler geliştirme gibi unsurları içerdiğinden merak duygusu ile ilişkilendirilmektedir. Öyle ki Kashdan vd. (2020) tarafından merak ile işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi, Çelik vd (2016), Hardy vd. (2017), SAS Institute (2021) tarafından ise merak ile yenilikçi iş davranışı ilişkisini ele alan araştırmalar yapılmıştır. Bu amaçla araştırmanın ikinci bölümünde çalışanlarda merakın işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin de test edilmesine karar verilmiştir.

## A. YÖNTEM

Araştırmada nicel araştırma deseni uygulanmıştır. Nicel araştırma deseni içerisinde ise tarama modeli tercih edilmiştir. Tarama modeli çok sayıdaki katılımcının bir konu ya da olaya ilişkin görüş, ilgi ya da tutumlarının var olduğu şekliyle belirlendiği modeldir (Karasar, 2012). Bu araştırma iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada (Çalışma 1) İşyeri Merak Ölçeği'ni Türkçeye uyarlama çalışmaları yürütülmüştür. Bu çalışmalar çerçevesinde ilk olarak dilbilimci ve yönetim bilimcilerden oluşan bir uzman grubu ile çeviri-geriçeviri yöntemi uygulanmıştır. Bu süreç sonucunda ölçeğin orijinal ifadelerine uygun bir çeviri gerçekleştirilmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçeğin güvenilirliğinin ve yapı geçerliliğinin test edilmesi için ise tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede anket uygulaması gerçekleştirilmiş elde edilen veriler ışığında ölçeğin Türk kültürüne uygunluğu test edilmiştir. İkinci aşamada (Çalışma 2) ise uyarlaması yapılan ve yapı geçerliliği doğrulanan işyeri merak ölçeği ile birlikte diğer değişkenlere ilişkin Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği ile Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin de araştırmaya dahil edilmesiyle anket formu oluşturulmuş ve aynı işyerinde anket uygulaması yürütülerek, elde edilen veriler ışığında değişkenler arası ilişkiler test edilmiştir.

## B. ÇALIŞMA 1

Bu bölümde, ilk olarak Çalışma 1 kapsamında kullanılan veri toplama aracı, ölçeğin madde uyarlama işlemleri, uyarlaması yapılan ölçeğin uygulandığı çalışma grubu ve pilot uygulama hakkında bilgi verilmektedir. Ardından asıl uygulamanın yapılması ve elde edilen verilere ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik çalışmalarına yer verilmiştir.

## 1. Veri Toplama Aracı

### 1.1. İşyeri Merak Ölçeği

Araştırmada Türkçeye uyarlanması hedeflenen İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ), Kashdan vd. (2020) tarafından Amerika ve Almanya’da yapılan eş zamanlı çalışma ile geliştirilmiştir. Ölçek 5’li likert türünde olup, toplam 16 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; “keyifli keşif”, “problem çözme kararlılığı”, “stres toleransı” ve “yeni fikirlere açıklık” olmak üzere her biri dörder madde içeren toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçek ifadeleri “1- Çok az ya da hiç” ile “5-Aşırı derecede” seçenekleri arasında derecelendirilmiştir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Orijinal ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre iki ülkede elde edilen katsayılar keyifli keşif (0,69-0,84), problem çözme kararlılığı (0,74-0,85), stres toleransı (0,81-0,88), yeni fikirlere açıklık (0,82-0,89) olarak ölçülmüştür. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,63 ile 0,89 arasında değişmektedir. (Keyifli keşif 0,64-0,81 arasında, problem çözme kararlılığı 0,63-0,85 arasında, yeni fikirlere açıklık 0,75-0,89 arasında, stres toleransı 0,68-0,89 arasında)

## 2. İşlem

İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ)’nin uyarlama çalışmasının yürütülebilmesi için araştırmanın etik izni 06.07.2023 tarih ve 2023-146 sayılı karar ile alınmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrilmesi ve uyarlaması için öncelikle ölçeğin geliştirildiği orijinal çalışmanın sorumlu yazarı olan Todd B. Kashdan ile e-mail aracılığıyla iletişime geçilmiş ve kendisinden uyarlama için gerekli olan izin alınmıştır. İMÖ’nün geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının yapılabilmesi için önce çeviri işlemi gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlanması dilbilimci ve yönetim bilimci uzmanlar tarafından çeviri-geriçeviri yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada ölçek İngilizce ve Türkçeyi iyi derecede bilen 1 yönetim bilimci akademisyen, 1 İngilizce öğretmeni ve 2 dil bilimci akademisyen tarafından birbirinden bağımsız şekilde Türkçeye çevrilmiştir. Ardından yapılan çeviriler karşılaştırılarak çeviriler arasından orijinal maddeleri en iyi ifade ettiği değerlendirilen Türkçe maddeler belirlenmiştir.

Belirlenen bu ifadeler ikinci aşamada İngilizce ve Türkçeyi iyi derecede bilen 1 dilbilimci akademisyen tarafından tekrar İngilizceye geri çevrilmiştir. Geri çeviri sonrasında oluşan ölçek maddelerinin orijinal ölçeğe uygun olup olmadığı incelenmiş ve ifadelerin orijinaline çok yakın olduğu görülmüştür. Uygulama aşamasına geçmeden önceki son aşamada 1 yönetim bilimci akademisyen ile Türkçeye uyarlanan ifadeler son kez gözden geçirilmiş ve ölçeğe son hali verilmiştir.

## 3. Çalışma Grubu

Nihai ölçek maddelerinin geçerliliğinin sınanması ve kontrolü için küçük bir çalışma grubuna ön (pilot) uygulama yapılmıştır. Katılımcılar Ordu İlinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışan 45 kişilik bir gruptan oluşmaktadır. Uygulama yapılan işyerinden gerekli izinlerin alınmasının ardından uyarlanması amaçlanan ölçeğe kişisel bilgi formunun eklenmesiyle ölçek anket formuna dönüştürülmüş ve form e-posta yoluyla önceden belirlenmiş katılımcı grubuna gönderilmiştir. Uygulamadan önce katılımcılardan “aydınlatılmış onay formu” alınmıştır. Haziran 2023 döneminde

yapılan pilot uygulama ile ölçeğin çeviri kontrolü, maddelerin anlaşılabilirliğinin test edilmesi ve gerektiğinde revize edilmesi amaçlanmıştır.

Uyarlanmış ölçeğin katılımcılara uygulanması ile elde edilen veriler ve katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucunda ölçekteki bir maddenin tam olarak anlaşamadığı düşünülmüş ve bu madde ile ilgili uzman görüşü alınarak maddenin ifade şekli yenilenmiş ve ölçek tekrar düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile ölçeğe son hali verilerek dilsel eşdeğerlik sağlanmış ve asıl uygulama için hazır hale getirilmiştir.

İkinci örnekleme uygulanmak üzere hazır hale getirilen ölçeğe araştırmada kullanılacak diğer ölçekler olan Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğinin (ölçekler ile ilgili bilgilere ikinci bölümde yer verilmiştir) eklenmesiyle anket formu oluşturulmuş, pilot uygulamanın yapıldığı işletmede çalışan ve pilot uygulamaya katılanlar da dahil olmak üzere 478 kişinin cep telefonuna dijital ortamda gönderilmiştir. Evrenin tamamına ulaşmak mümkün olduğundan örneklem seçim yoluna gidilmemiştir. Tabachnick & Fidell (2007) bir araştırmada en az 200 örneklemden veri toplamanın faktör analizi yapmak ve güvenilir faktörlere ulaşmak için yeterli olduğu ifade etmektedir. Dolayısıyla bu araştırma için seçilen katılımcı sayısının yeterli olduğu görülmektedir. Gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilen uygulama aşamasında 369 kişiden geri dönüş elde edilmiş ve elde edilen verilerin tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

#### 4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada veriler SPSS ve AMOS programları aracılığı ile istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Öncelikle İşyeri Merak Ölçeği'nin (İMÖ) güvenilirliğinin test edilmesi için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda güvenilirliği düşüren bir maddenin analizden çıkarılmasından sonra sırasıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanarak ölçeğin yapı geçerliliği test edilmiştir.

##### 4.1. Güvenilirlik Analizi

Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmeden önce SPSS programı aracılığıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz neticesinde ölçeğin KMO değeri 0,900 Barlett's Test sonucu ise 2.216,34 olarak hesaplanmıştır. Bu değer seçilen örneklemin AFA için uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin Cronbach's Alpha değerleri ise Tablo 1'de gösterilmiştir:

**Tablo 1.** İşyeri Merak Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Keyifli Keşif	0,583
Problem Çözme Kararlılığı	0,746
Stres Toleransı	0,810
Yeni Fikirlerle Açıklık	0,833
Ölçek Toplamı	0,873

Tablo 1 incelendiğinde Keyifli Keşif boyutuna ilişkin  $\alpha$  değerinin düşük çıktığı görülmektedir. Bu değer düşük çıkması nedeniyle güvenilirlik çalışmaları kapsamında yapılan başka bir istatistiksel işlem

olan madde-toplam korelasyon değerleri ölçülmüştür. Madde analizi, tüm katılımcıların maddeleri doğru anlayıp anlamadığını ve benzer tepkiler verip vermediğini tespit etmede kullanılan bir başka analiz türüdür (Can, 2014, s. 370). Bu analize göre madde değerlerinin yüksek olması maddelerin doğru anlaşıldığının göstergesi olarak kabul edilir. Buna göre 0,30 ve üzerinde değer alan maddeler iyi anlaşılmış ve ölçekte kalması gereken, 0,20 ile 0,30 arası değer alan maddeler gereklilik durumunda analize dahil edilebilecek maddeler, 0,20'nin altında değer alan maddeler ise analiz dışı bırakılması gereken maddeler şeklinde değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2011, s. 171). İMÖ'ye ilişkin madde-toplam korelasyon değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** İşyeri Merak Ölçeğine İlişkin Madde-Toplam Korelasyon Değerleri

Madde Numarası	Korelasyon Değeri	Madde Numarası	Korelasyon Değeri	Madde Numarası	Korelasyon Değeri	Madde Numarası	Korelasyon Değeri
Madde 1	,125	Madde 5	,611	Madde 9	,618	Madde 13	,523
Madde 2	,516	Madde 6	,536	Madde 10	,569	Madde 14	,562
Madde 3	,578	Madde 7	,419	Madde 11	,593	Madde 15	,584
Madde 4	,529	Madde 8	,460	Madde 12	,644	Madde 16	,529

Tablo 2 incelendiğinde 0,30 kriterinin altında kalan tek bir madde olduğu ve bu maddenin de Madde 1 (0,125) olduğu görülmektedir. Bu madde aynı zamanda yapılan ilk güvenilirlik analizinde ölçeğin Keyifli Keşif boyutuna ilişkin güvenilirlik düzeyini de düşürdüğünden uzman görüşüyle Madde 1'in ölçekten çıkarılmasına ve analiz dışı bırakılmasına karar verilmiştir. Böylece söz konusu maddenin yanlış anlaşılabilir diğer değişkenleri yanlış etkileme riskinin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır. Madde çıkarma işleminden sonra ölçeğe ve alt boyutlarına ilişkin  $\alpha$  değerleri Tablo 3'de görüldüğü gibi olumlu yönde değişiklik göstermiştir.

**Tablo 3.** Madde Çıkarma İşlemi Sonrası İşyeri Merak Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
Keyifli Keşif	0,682
Problem Çözme Kararlılığı	0,746
Stres Toleransı	0,810
Yeni Fikirlerle Açıklık	0,833
Ölçek Toplamı	0,887

Tablo 3 incelendiğinde Madde 1'in analiz dışı bırakılmasından sonra Madde 1'i içeren keyifli keşif boyutu ile ölçeğin toplamına ilişkin  $\alpha$  değerinin yükseldiği görülmektedir. Elde edilen yeni değerler ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu göstermektedir (Alpar, 2014, s. 484-485). Tablo 3'de gösterilen değerlerin Kashdan vd. (2020) tarafından yürütülen ve İMÖ'nün ilk geliştirildiği orijinal çalışma ile de paralellik gösterdiği görülmüştür. Orijinal çalışmada iki farklı ülkede seçilen örneklemelerden elde edilen verilerin  $\alpha$  değerleri; keyifli keşif için 0,69-0,84 arasında, problem çözme kararlılığı için 0,74-0,85 arasında, stres toleransı için 0,81-0,88 arasında ve yeni fikirlere açıklık için 0,82-0,89 arasında ölçülmüştür.

## 4.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçeğe ilişkin güvenilirlik testleri sonucunda ölçekten bir maddenin analiz dışı bırakılması sebebiyle ölçeğin 4 boyutlu 16 maddeden oluşan orijinal yapısında değişiklik ortaya çıkmıştır. Bu durumda 15 maddeden oluşan yeni yapının öncelikle açıklayıcı faktör analizi ile test edilmesi gerekmektedir. SPSS programı aracılığıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen yeni ölçek yapısı ve faktör yük değerleri Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** İşyeri Merak Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Keşfetme Tutkusu	Boyutlar	
		Yeni Fikirlere Açıklık	Problem Çözme Kararlılığı
M9. Yapacağım iş beni endişelendiriyor olsa bile, bu durumdan kaçmak yerine üzerine gitme eğiliminde olurum.	,705		
M11. Korkutucu bile görünse daha önce karşılaşmadığım veya bilmediğim bir işi yapmaktan çekinmem.	,702		
M10. Üstlendiğim yeni bir görevin benim için stres yaratma potansiyeli olsa da bu durum benim çalışma hevesimi etkilemez.	,700		
M3. İş yerinde, bilgi ve becerilerimi artırmak için fırsatlar ararım.	,676		
M12. İlgimi çeken bir projeyi derinlemesine araştırırken hissettiğim endişe beni yolumdan alıkoymaz.	,624		
M2. Farklı fikirleri hayata geçirmeyi düşünmek beni heyecanlandırır.	,603		
M4. İş yerinde, üzerinde kafa yormamı gerektirecek görevlerin peşine düşerim.	,602		
M14. Farklı fikirlere sahip iş arkadaşlarıma değer veririm.		,853	
M13. Farklı biçimde düşünen insanların fikirlerini dinlemek önemlidir.		,807	
M15. Benim gibi düşünmeseler bile iş arkadaşlarımla farklı fikirlerini duymak hoşuma gider.		,772	
M16. Bir probleme yaklaşımından emin olsam bile başkalarının o konudaki fikirlerini duymak hoşuma gider.		,612	
M7. Tek bir problem üzerinde saatlerimi harcayabilirim çünkü bir cevap bulma ihtiyacı hissederim.			,744
M8. İş yerinde karmaşık sorulara cevap bulmak için bıkmadan usanmadan çalışırım.			,725
M6. İş yerinde, karmaşık bir problem ortaya çıktığında, konuyu tam olarak anlayana kadar araştırmaya devam ederim.			,674
M5. İş yerinde karmaşık bir sorunla karşılaştığımda, onu çözene kadar rahat edemem.			,640

Tablo 4 incelendiğinde ölçeğin orijinalinde bulunan yeni fikirlere açıklık ve problem çözme kararlılığı boyutlarına ilişkin maddelerin yine aynı boyutlar altında toplandığı görülmektedir. Ancak ölçeğin orijinalinde yer alan keyifli keşif ve stres toleransı boyutlarına ait maddeler -bir madde daha önceden analiz dışı bırakılmıştır- birleşerek tek bir boyut altında toplanmıştır. Bu nedenle 7 maddeden oluşan bu yeni boyuta, madde açıklamaları ve literatüre uygun olarak “Keşfetme Tutkusu” adı verilmiştir. Bu işlemler neticesinde İMÖ 15 madde ve 3 boyuttan oluşan yeni bir yapıya dönüşmüştür. Keşfetme Tutkusu boyutunun faktör yük değerleri 0,705 ile 0,602 arasında değişirken Yeni Fikirlere Açıklık boyutunun faktör yük değerleri 0,853 ile 0,612 arasında, Problem Çözme Kararlılığı boyutunun faktör yük değerleri ise 0,744 ile 0,640 arasında değişmektedir. Bu değerlerin 0,602-0,853 arasında değişmesi nedeniyle ölçeğin faktör yüklerinin çok iyi düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz & Şahin, 2017, s. 318). Tablo 4’de gösterilen faktör yük değerlerinin yine Kashdan vd. (2020) tarafından yürütülen ve İMÖ’nün ilk geliştirildiği orijinal çalışma ile paralellik gösterdiği görülmüştür. Orijinal çalışmada iki farklı ülkede seçilen örneklemelerden elde edilen verilere ilişkin faktör yük değerleri



keyifli keşif için 0,64-0,81 arasında, problem çözme kararlılığı için 0,63-0,85 arasında, stres toleransı için 0,68-0,69 arasında ve yeni fikirlere açıklık için 0,75-0,89 arasında ölçülmüştür.

### 4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda İMÖ'nün orijinalinden farklı olarak ortaya çıkan yeni yapısının geçerliliğini test etmek ve doğrulamak amacıyla AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İMÖ'nün 15 maddeden oluşan 3 boyutlu yapısının araştırma verileri ile uyumlu olup olmadığını test etmek için yapılan DFA sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 5'de gösterilmiştir.

**Tablo 5.** İşyeri Merak Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

x <sup>2</sup> /df	RMR/SRMR	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI	TLI
2,582	,047	,066	,924	,900	,936	,936	,923

Tablo 5'de yer alan ve DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde, x<sup>2</sup>/df, RMR ve GFI değerlerinin iyi uyum, RMSEA, NFI, IFI, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015; Sümer, 2000). Dolayısıyla elde edilen verilerin 3 boyutlu modelle uyumlu olduğunu söylenebilir. Ayrıca DFA sonucunda elde edilen regresyon değerlerine göre 15 maddeye ilişkin faktör yükleri 0,529 ile 0,867 arasında değişmektedir. Bu da ölçek yapısının veri ile uyumlu ve geçerli olduğunun bir başka göstergesidir.

### 4.4. Korelasyon Analizi

İMÖ uyarlama çalışmaları kapsamında son olarak ölçeğin alt boyutları arasındaki karşılıklı ilişkiler test edilmiştir. Alt boyutlar arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon değerleri Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** İşyeri Merak Ölçeği Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

	Keşfetme Tutkusunu	Yeni Fikirlerle Açıklık	Problem Çözme Kararlılığı
Keşfetme Tutkusunu	1,00		
Yeni Fikirlerle Açıklık	,558**	1,00	
Problem Çözme Kararlılığı	,550**	,436**	1,00

N: 369; \*\*p<0,01

Tablo 6 incelendiğinde İMÖ alt boyutları arasında anlamlı korelasyonlar olduğu ve boyutların birbirleriyle pozitif ilişki gösterdiği görülmektedir. Buna göre değişkenler arası korelasyon katsayılarının 0,400 ile 0,590 arası değerler alması nedeniyle değişkenlerin birbirleriyle orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduklarını söylemek mümkündür (Şencan, 2005, s. 253). Bu sonuç 3 boyutlu yapının birbirleri ile uyumlu ve geçerli olduğunu bir kez daha doğrulamaktadır.

## C. ÇALIŞMA 2

Bu bölümde, ilk olarak Çalışma 2 kapsamında kullanılan veri toplama araçları, veri toplama araçlarının uygulandığı çalışma grubu ve ölçeklerin yapı geçerliliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Ardından söz konusu ölçekler ile elde edilen veriler ışığında gerçekleştirilen hipotez testlerine ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.

## 1. Veri Toplama Araçları

Bu aşamada anket formuna ilk olarak katılımcıların demografik bilgilerine (cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan birim/bölüm, çalışma süresi ve çalışılan pozisyon) yönelik soruların olduğu kişisel bilgi formu eklenmiştir. Ardından formun oluşturulmasında uyarlaması yapılan İşyeri Merak Ölçeği, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği kullanılmıştır. İşyeri Merak ölçeğine ilişkin bilgiler Çalışma 1 bölümünde açıklandığı için aşağıda Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

### 1.1. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği, Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilmiş Eryılmaz & Doğan (2012) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li likert türünde olup, toplam 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "işe istek duyma", "işe adanma" ve "işe yoğunlaşma" olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçek ifadeleri "1- Hiç uygun değil" ile "5-Tamamen uygun" seçenekleri arasında derecelendirilmiştir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0,94'tür. Alt boyutlar için elde edilen güvenirlik katsayıları ise "işe istek duyma" alt boyutu için 0,87, "işe adanma" alt boyutu için 0,87 ve "işe yoğunlaşma" alt boyutu için 0,84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,52 ile 0,83 arasında değişmektedir. Alt boyutlara ilişkin faktör yükleri; işe istek duyma (0,52-0,83), işe adanma (0,66-0,83) ve işe yoğunlaşma (0,61-0,72) şeklindedir.

### 1.2. Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği, De Jong & Den Hartog (2010) tarafından geliştirilmiş, Işık & Aydın (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 5'li likert türünde olup toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçek "fikir uygulama", "fikir üretme", "fikir/fırsat keşfetme" ve "fikir savunma" olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçek ifadeleri "1=Kesinlikle katılmıyorum" ile "5= Kesinlikle katılıyorum" seçenekleri arasında derecelendirilmiştir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı 0,80'dir. Alt boyutlar için elde edilen güvenirlik katsayıları ise "fikir uygulama" alt boyutu için 0,84, "fikir üretme" alt boyutu için 0,77, "fikir/fırsat keşfetme" alt boyutu için 0,86 ve "fikir savunma" alt boyutu için 0,72 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,58 ile 0,86 arasında değişmektedir. Alt boyutlara ilişkin faktör yükleri; fikir uygulama (0,84-0,86), fikir üretme (0,58-0,66), fikir/fırsat keşfetme (0,77-0,80) ve fikir savunma (0,62-0,75) şeklindedir.

## 2. İşlem

Çalışmanın ikinci aşamasında işgörenlerin işyerindeki merak düzeyinin işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi test edilmektedir. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda işyerinde merakın iş tatmini ve işe bağlılık (Denny, 2017; Kashdan vd., 2020), yenilikçi fikirler/davranışlar (Denny, 2017;

Kashdan vd., 2020; Ariella, 2021; SAS Institute, 2021), yaratıcılık (Hardy vd., 2017; Gino, 2018) ve inovasyon (Çelik vd., 2016) değişkenleri ile birlikte ele alınması ve aralarında pozitif yönde ilişkilerin olduğunun öne sürülmesi nedeniyle bu çalışmada kuramsal alt yapıya uygun olarak işyerinde merak düzeyinin “yenilikçi iş davranışı” ve “işe bağlılık” değişkenleri üzerindeki etkisi test edilmiştir. Ayrıca işyerinde merak düzeyini ölçmek için literatürdeki ilk ölçeği geliştiren Mussel vd. (2012), çalışmalarında merak düzeyinin katılımcıların demografik değişkenlerine göre değişkenlik gösterdiğini iddia etmesine dayanarak, üçüncü bir hipotez daha oluşturulmuş ve söz konusu iddia test edilmiştir. Çalışma 2 kapsamında oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir.

*H1: Çalışanların işyerinde merak düzeyi, işe bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

H1a1: İşyerinde merakın “keşfetme tutkusu” alt boyutu, işe bağlılığın “işe istek duyma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1a2: İşyerinde merakın “keşfetme tutkusu” alt boyutu, işe bağlılığın “işe adanma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1a3: İşyerinde merakın “keşfetme tutkusu” alt boyutu, işe bağlılığın “işe yoğunlaşma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b1: İşyerinde merakın “yeni fikirlere açıklık” alt boyutu, işe bağlılığın “işe istek duyma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b2: İşyerinde merakın “yeni fikirlere açıklık” alt boyutu, işe bağlılığın “işe adanma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1b3: İşyerinde merakın “yeni fikirlere açıklık” alt boyutu, işe bağlılığın “işe yoğunlaşma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1c1: İşyerinde merakın “problem çözme kararlılığı” alt boyutu, işe bağlılığın “işe istek duyma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1c2: İşyerinde merakın “problem çözme kararlılığı” alt boyutu, işe bağlılığın “işe adanma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H1c3: İşyerinde merakın “problem çözme kararlılığı” alt boyutu, işe bağlılığın “işe yoğunlaşma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

*H2: Çalışanların işyerinde merak düzeyi, yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.*

H2a1: İşyerinde merakın “keşfetme tutkusu” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir uygulama” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2a2: İşyerinde merakın “keşfetme tutkusu” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir üretme” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H2a3: İşyerinde merakın “keşfetme tutkusu” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir/fırsat keşfetme” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2a4</sub>: İşyerinde merakın “keşfetme tutkusunu” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir savunma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2b1</sub>: İşyerinde merakın “yeni fikirlere açıklık” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir uygulama” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2b2</sub>: İşyerinde merakın “yeni fikirlere açıklık” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir üretme” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2b3</sub>: İşyerinde merakın “yeni fikirlere açıklık” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir/fırsat keşfetme” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2b4</sub>: İşyerinde merakın “yeni fikirlere açıklık” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir savunma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2c1</sub>: İşyerinde merakın “problem çözme kararlılığı” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir uygulama” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2c2</sub>: İşyerinde merakın “problem çözme kararlılığı” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir üretme” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2c3</sub>: İşyerinde merakın “problem çözme kararlılığı” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir/fırsat keşfetme” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

H<sub>2c4</sub>: İşyerinde merakın “problem çözme kararlılığı” alt boyutu, yenilikçi iş davranışının “fikir savunma” alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

*H<sub>3</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.*

H<sub>3a</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>3b</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>3c</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>3d</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>3e</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>3f</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi çalışılan pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>3g</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

### **3. Çalışma Grubu**

Çalışmanın ikinci aşamasında, çalışmada kullanılacak tüm ölçekler anket formuna dönüştürülerek, form için çevrimiçi (online) araştırma linki oluşturulmuştur. Bu bölümde de araştırmanın birinci bölümünün uygulandığı işyerinde uygulama yapılmıştır. Katılımcılara ilk olarak araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgi verilmiş ve anket çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılara dijital bir şekilde uygulanmıştır. Uygulamadan önce katılımcılardan “aydınlatılmış onay formu” alınmıştır. Her bir katılımcıya ait uygulama yaklaşık 7-8 dakika sürmüştür. Araştırmanın işyerindeki uygulama aşaması toplamda 18 günde tamamlanmıştır. Uygulama aşamasının tamamlanmasından sonra gönüllülük esasına dayalı olarak dijital ortamda geri dönüşte bulunan 369 kişiden veri elde edilmiştir. Bu verilere ilişkin bulgular sonraki bölümde açıklanmıştır.

### **D. BULGULAR**

Bu bölümde ilk olarak katılımcılara ait demografik bilgiler ardından ölçeklerin yapı geçerliliğine ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Yapı geçerliliklerinin doğrulanmasından sonra ise güvenilirlik ve korelasyon analizlerinden elde edilen bulgular açıklanmıştır. Son bölümde ise Çalışma 2 kapsamında oluşturulan hipotezlere ilişkin test sonuçları yer almaktadır.

#### **1. Demografik Değişkenler**

Araştırma kapsamındaki katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, öğrenim durumu, çalışılan bölüm ve pozisyon ile meslekte çalışma süresi değişkenlerine ait bulgular Tablo 7’de gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	317	85,9
	Erkek	52	14,1
Yaş	20 yaş ve altı	2	0,5
	21-30 yaş	99	26,8
	31-40 yaş	150	40,7
	41-50 yaş	110	29,8
	51 yaş ve üzeri	8	2,2
Medeni Durum	Bekar	111	30,1
	Evli	258	69,9
	İlk-Orta	181	49,1
Öğrenim Durumu	Lise	145	39,3
	Ön Lisans	27	7,3
	Lisans	16	4,3
	Dikim	273	74
	Ütü	20	5,4
Çalışılan Bölüm	Kalite	27	7,3
	Paket	32	8,7
	İdari	17	4,6
	İşçi (operatör)	349	94,6
Çalışılan Pozisyon	Bant şefi	5	1,4
	Memur (ofis çalışanı)	15	4,1
	0-5 yıl	228	61,8
Meslekte Çalışma Süresi	6-10 yıl	65	17,6
	11-15 yıl	32	8,7
	16-20 yıl	22	6
	21 yıl ve üzeri	22	6
Toplam		369	100,0

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun (%85,9) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. En çok katılımcının 31-50 yaş aralığında (%70,5) yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların yine büyük çoğunluğu (%88,4) İlk-Orta-Lise eğitim düzeylerinden birisine sahiptir. Dikim bölümünde çalışanların genel katılımın %74'ünü oluşturduğu çalışmada işçi pozisyonunda çalışanların oranı %94,6'dır. Katılımcıların yarısından fazlası (%61,8) ise meslekte 0-5 yıl aralığında çalışma süresine sahiptir.

## 2. Yapı Geçerliliği

Bir ölçeğin yapı geçerliliğinin tespitinde AFA ve DFA olmak üzere iki tür yaklaşım bulunmaktadır. Bu çalışmada uyarlaması yapılan İMÖ dışındaki diğer ölçeklerin zaten varolan ve geçerli bir yapıya sahip olduğu daha önceki çalışmalarda doğrulanmış ölçekler olması sebebiyle (Gürbüz & Şahin, 2017, s. 340) ölçeklere yalnızca DFA uygulanmıştır.

## 3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Bu aşamada ilk olarak ölçeklerin yapı geçerliliklerinin test edilmesi amacıyla AMOS programı kullanılarak her bir ölçek için ayrı ayrı DFA uygulanmış ve uyum iyiliği değerleri kontrol edilmiştir.

İMÖ için Çalışma 1'de yapılan DFA sonucunda elde edilen değerler  $\chi^2/df$  (2,582) RMR (0,047) RMSEA (0,066) GFI (0,924) NFI (0,900) IFI (0,936) CFI (0,936) TLI (0,923) şeklinde hesaplanmıştır. Elde

edilen uyum indeksleri incelendiğinde,  $\chi^2/df$ , RMR ve GFI değerlerinin iyi uyum, RMSEA, NFI, IFI, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015; Sümer, 2000). Dolayısıyla elde edilen verilerin 3 boyutlu modelle uyumlu olduğunu söylenebilir. Ayrıca DFA sonucunda elde edilen regresyon değerlerine göre 15 maddeye ilişkin faktör yükleri 0,529 ile 0,867 arasında değişmektedir.

İşe Bağlılık Ölçeği (İBÖ) için yapılan DFA sonucunda elde edilen değerlerin kabul edilebilir sınırların altında çıkması nedeniyle ölçek maddeleri arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Ölçeğin kuramsal yapısına ters düşmemek adına modifikasyonlar sadece aynı boyut altında yer alan maddeler arasında (e15-e16, e13-e14, e13-e15, e13-e16, e12-e15, e8-e11, e9-e10, e10-e11, e1-e2, e2-e6) gerçekleştirilmiştir (Gürbüz & Şahin, 2017, s. 350). Söz konusu modifikasyon işlemleri sonrasında tekrarlanan DFA sonucunda elde edilen değerler  $\chi^2/df$  (3,877) RMR (0,045) RMSEA (0,068) GFI (0,877) NFI (0,902) IFI (0,925) CFI (0,925) TLI (0,903) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde, RMR değerinin iyi uyum,  $\chi^2/df$ , RMSEA, GFI, NFI, IFI, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015; Sümer, 2000). Dolayısıyla elde edilen verilerin ölçeğin 17 maddeden oluşan 3 boyutlu orijinal yapısı ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,513 ile 0,847 arasında değişmektedir.

Yenilikçi İş Davranışı (YİDÖ) için yapılan DFA sonucunda elde edilen değerler  $\chi^2/df$  (4,624) RMR (0,029) RMSEA (0,079) GFI (0,930) NFI (0,917) IFI (0,934) CFI (0,933) TLI (0,907) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde, RMR ve GFI değerlerinin iyi uyum,  $\chi^2/df$ , RMSEA, NFI, IFI, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015; Sümer, 2000). Dolayısıyla elde edilen verilerin ölçeğin 10 maddeden oluşan 4 boyutlu orijinal yapısı ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,443 ile 0,812 arasında değişmektedir. Tablo 8’de ölçeklere uyum iyiliği değerleri birarada gösterilmektedir.

**Tablo 8.** Araştırma Ölçeklerine İlişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri

Ölçekler	$\chi^2/df$	RMR	RMSEA	GFI	NFI	IFI	CFI	TLI
İşyeri Merakı	2,582	,047	,066	,924	,900	,936	,936	,923
İşe Bağlılık	3,877	,045	,068	,877	,902	,925	,925	,903
Yenilikçi İş Davranışı	4,624	,029	,079	,930	,917	,934	,933	,907

Tablo 8 incelendiğinde, DFA sonucunda ortaya çıkan uyum iyiliği değerlerinin bazılarının iyi uyum bazılarının ise kabul edilebilir uyum sınırlarının üzerinde çıktığı görülmektedir (Meydan & Şeşen, 2015; Sümer, 2000). Bu durum ölçeklerden elde edilen verilerin ölçekler ile uyumlu olduğunu ve ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

#### 4. Güvenilirlik Analizi

Yapı geçerliliği test edilen ölçeklerin güvenilirlik ve tutarlılığının test edilmesi amacıyla Cronbach’s Alpha güvenilirlik değerleri incelenmiştir. Cronbach’s Alpha değerlerinin 0,70’in üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğunu (Nunnally & Bernstein, 1994, s. 264-65) ifade etmektedir. Yapılan analiz sonucunda elde edilen Cronbach’s Alpha değerleri Tablo 9’da gösterilmiştir.

**Tablo 9.** Araştırma Ölçekleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçekler	Alt Boyutlar	Madde Sayısı	Alt Boyutlar $\alpha$ Değerleri	Ölçeğin Tümü $\alpha$ Değerleri
İşyeri Merakı	Keşfetme Tutkusu	7	0,838	0,887
	Yeni Fikirlere Açıklık	4	0,833	
	Problem Çözme Kararlılığı	4	0,746	
İşe Bağlılık	İşe İstek Duyma	6	0,873	0,944
	İşe Adanma	5	0,886	
	İşe Yoğunlaşma	6	0,832	
Yenilikçi İş Davranışı	Fikir Uygulama	2	0,781	0,877
	Fikir Üretme	4	0,782	
	Fikir/Fırsat Keşfetme	2	0,646	
	Fikir Savunma	2	0,617	

Tablo 9 incelendiğinde tüm ölçeklere ilişkin  $\alpha$  değerlerinin 0,80'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre daha önce yapı geçerliliği sağlanan ölçeklerin aynı zamanda yüksek düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Alpar, 2014, s. 484-485).

### 5. Korelasyon Analizi

Yapı geçerliliği sağlanıp güvenilir olduğu kanıtlanan işyerindeki merak, işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ölçeklerinin kendi aralarındaki ilişkilerin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Aynı zamanda ölçeklere ilişkin ortalamalar ile standart sapma değerleri de hesaplanmıştır. Korelasyon analizine ve tanımlayıcı istatistiklere ilişkin sonuçlar ise Tablo 10'da gösterilmiştir.

**Tablo 10.** Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Korelasyon Analizi Sonuçları

Boyutlar	$\bar{X}$	S.S.	Keşfetme Tutkusu	Yeni Fikirlere Açıklık	Problem Çözme Kararlılığı	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma	Fikir Uygulama	Fikir Üretme	Fikir/Fırsat Keşfetme	Fikir Savunma
Keşfetme Tutkusu	3,88	,681	1,00									
Yeni Fikirlere Açıklık	3,98	,668	,558**	1,00								
Problem Çözme Kararlılığı	3,66	,764	,550**	,436**	1,00							
İşe İstek Duyma	3,73	,757	,572**	,388**	,322**	1,00						
İşe Adanma	4,04	,716	,595**	,508**	,264**	,804**	1,00					
İşe Yoğunlaşma	3,79	,690	,549**	,443**	,345**	,798**	,802**	1,00				
Fikir Uygulama	3,94	,651	,527**	,530**	,386**	,482**	,610**	,526**	1,00			
Fikir Üretme	3,81	,620	,590**	,585**	,466**	,500**	,611**	,508**	,788**	1,00		
Fikir/Fırsat Keşfetme	3,80	,715	,363**	,462**	,348**	,287**	,364**	,290**	,427**	,506**	1,00	
Fikir Savunma	3,75	,702	,506**	,458**	,392**	,472**	,514**	,450**	,626**	,718**	,392**	1,00

N: 369; \*\*p<0,01;  $\bar{X}$ : Ortalama; SS: Standart Sapma

Tablo 10 incelendiğinde ölçek alt boyutları içerisinde en yüksek ortalamaya sahip faktörün İşe Adanma (4,04) olduğu görülmektedir. Bu sonuç anket uygulanan işyerinde çalışanların kendini işe adama oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. En düşük ortalamanın ise Problem Çözme



Kararlılığında olduğu görülmektedir. Bu sonuç ise çalışanların karşılaştıkları problemleri ortadan kaldırma kararlılıklarının nispeten düşük olduğunu göstermektedir.

Yine Tablo 10'da görüldüğü üzere üç ölçeğin alt boyutları arasında genel olarak orta düzeyde ilişkiler görülmektedir. En yüksek değer ölçüldüğü ilişki YİDÖ-Fikir Üretim ile İBÖ-İşe Adanma (0,611) arasında iken İMÖ-Keşfetme Tutkusu ile İBÖ-İşe Adanma arasında (0,595), İMÖ-Yeni Fikirlerle Açıklık ile YİDÖ-Fikir Üretim arasında ise (0,585) olarak ölçülmüştür. Buna karşılık en düşük değer ölçüldüğü ilişkiler ise İMÖ-Problem Çözme Kararlılığı ile İBÖ-İşe Adanma arasında (0,264) YİDÖ-Fikir/Fırsat Keşfetme ile İBÖ-İşe İstek Duyuma arasında (0,287) YİDÖ-Fikir/Fırsat Keşfetme ile İBÖ-İşe Yoğunlaşma arasında ise (0,290) olarak ölçülmüştür.

## 6. Hipotez Testleri

Ölçek yapılarının doğrulanması ve modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin belirlenen sınırların üzerinde çıkmasından sonra çok değişkenli regresyon analizi ile araştırma hipotezleri test edilmiştir. Araştırma modeline göre belirlenmiş H<sub>1</sub> hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

**Tablo 11.** H<sub>1</sub> Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezler	R <sup>2</sup>	β	t	p	Hipotez Sonucu
H <sub>1</sub> : İşyeri Merakı → İşe Bağlılık	0,355	,596	14,214	,000**	Kabul
H <sub>1a1</sub> : Keşfetme Tutkusu → İşe İstek Duyuma	0,327	,572	13,361	,000**	Kabul
H <sub>1a2</sub> : Keşfetme Tutkusu → İşe Adanma	0,354	,595	14,188	,000**	Kabul
H <sub>1a3</sub> : Keşfetme Tutkusu → İşe Yoğunlaşma	0,301	,549	12,574	,000**	Kabul
H <sub>1b1</sub> : Yeni Fikirlerle Açıklık → İşe İstek Duyuma	0,151	,388	8,072	,000**	Kabul
H <sub>1b2</sub> : Yeni Fikirlerle Açıklık → İşe Adanma	0,258	,508	11,293	,000**	Kabul
H <sub>1b3</sub> : Yeni Fikirlerle Açıklık → İşe Yoğunlaşma	0,196	,443	9,458	,000**	Kabul
H <sub>1c1</sub> : Problem Çözme Kararlılığı → İşe İstek Duyuma	0,104	,322	6,519	,000**	Kabul
H <sub>1c2</sub> : Problem Çözme Kararlılığı → İşe Adanma	0,070	,264	5,243	,000**	Kabul
H <sub>1c3</sub> : Problem Çözme Kararlılığı → İşe Yoğunlaşma	0,119	,345	7,044	,000**	Kabul

N: 369; \*\*p<0,01

Tablo 11 incelendiğinde işyeri merakı alt boyutlarının işe bağlılık alt boyutlarının tamamını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. En güçlü etkinin İMÖ-Keşfetme Tutkusu tarafından İBÖ-İşe İstek Duyuma (0,327) İşe Adanma (0,354) ve İşe Yoğunlaşma (0,301) üzerinde olduğu görülmektedir. İMÖ-Yeni Fikirlerle Açıklık (0,151-0,196-0,258) ve İMÖ-Problem Çözme Kararlılığı (0,070-0,1040-0,119) alt boyutlarının İBÖ alt boyutları üzerindeki etkisinin ise nispeten düşük olduğu görülmektedir.

Yine Tablo 11 incelendiğinde, bağımsız değişken olan işyerinde merak düzeyinin ilk bağımlı değişken olan işe bağlılık ölçeğinin tamamı üzerinde ( $\beta=0,596$ ,  $p=0,000$ ) pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Söz konusu ilişkinin R<sup>2</sup> değerinin 0,355 olması İMÖ'nün İBÖ'yü %35 oranında yordadığını göstermektedir. Bu durumda "H<sub>1</sub>: Çalışanların işyeri merak düzeyi, işe bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir." ana hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç çalışanlarda merak düzeyi arttıkça işe bağlılığın da arttığını göstermektedir.

H<sub>1</sub> hipotezinin test edilmesi ve kabul edilmesinden sonra çok değişkenli regresyon analizi ile H<sub>2</sub> hipotezi de test edilmiştir. Araştırma modeline göre belirlenmiş H<sub>2</sub> hipotezine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

**Tablo 12.** H<sub>2</sub> Hipotezine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Hipotezler	R <sup>2</sup>	β	t	p	Hipotez Sonucu
H <sub>2</sub> : İşyeri Merakı → Yenilikçi İş Davranışı	0,475	,689	18,231	,000**	Kabul
H <sub>2a1</sub> : Keşfetme Tutkusu → Fikir Uygulama	0,278	,527	11,894	,000**	Kabul
H <sub>2a2</sub> : Keşfetme Tutkusu → Fikir Üretme	0,348	,590	13,992	,000**	Kabul
H <sub>2a3</sub> : Keşfetme Tutkusu → Fikir/Fırsat Keşfetme	0,132	,363	7,464	,000**	Kabul
H <sub>2a4</sub> : Keşfetme Tutkusu → Fikir Savunma	0,256	,506	11,249	,000**	Kabul
H <sub>2b1</sub> : Yeni Fikirlerle Açıklık → Fikir Uygulama	0,281	,530	11,962	,000**	Kabul
H <sub>2b2</sub> : Yeni Fikirlerle Açıklık → Fikir Üretme	0,342	,585	13,826	,000**	Kabul
H <sub>2b3</sub> : Yeni Fikirlerle Açıklık → Fikir/Fırsat Keşfetme	0,214	,462	9,984	,000**	Kabul
H <sub>2b4</sub> : Yeni Fikirlerle Açıklık → Fikir Savunma	0,209	,458	9,859	,000**	Kabul
H <sub>2c1</sub> : Problem Çözme Kararlılığı → Fikir Uygulama	0,149	,386	8,007	,000**	Kabul
H <sub>2c2</sub> : Problem Çözme Kararlılığı → Fikir Üretme	0,217	,466	10,079	,000**	Kabul
H <sub>2c3</sub> : Problem Çözme Kararlılığı → Fikir/Fırsat Keşfetme	0,121	,348	7,118	,000**	Kabul
H <sub>2c4</sub> : Problem Çözme Kararlılığı → Fikir Savunma	0,154	,392	8,172	,000**	Kabul

N: 369; \*\*p<0,01

Tablo 12 incelendiğinde işyeri merakı alt boyutlarının yenilikçi iş davranışı alt boyutlarının tamamını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir. En güçlü etkinin İMÖ-Keşfetme Tutkusu tarafından YİDÖ-Fikir Üretme (0,348) üzerinde ve İMÖ-Yeni Fikirlerle Açıklık tarafından YİDÖ-Fikir Üretme (0,342) üzerinde olduğu görülmektedir. İMÖ-Problem Çözme Kararlılığı (0,121-0,149-0,154-0,217) alt boyutunun YİDÖ alt boyutları üzerindeki etkisinin ise nispeten düşük olduğu görülmektedir.

Yine Tablo 12 incelendiğinde, bağımsız değişken olan işyerinde merak düzeyinin ikinci bağımlı değişken olan yenilikçi iş davranışı ölçeğinin tamamı üzerinde ( $\beta=0,689$ ,  $p=0,000$ ) pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Söz konusu ilişkinin R<sup>2</sup> değerinin 0,475 olması İMÖ’nün YİDÖ’yü %47 oranında yordadığını göstermektedir. Bu durumda “H<sub>2</sub>: Çalışanların işyeri merak düzeyi, yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.” ana hipotezi de kabul edilmiştir. Yine bu sonuç da çalışanlarda merak düzeyi arttıkça yenilikçi iş davranışlarının da arttığını göstermektedir. Sonuç olarak Çalışma 2 için oluşturulan ve işyerinde merakın işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinin test edilebilmesi için ileri sürülen her iki hipotez de kabul edilmiştir.

## 7. T-Testi ve Anova Testi

Araştırmada son olarak işyeri merak düzeyinin çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için T-Testi ve Anova Testleri uygulanmıştır. Katılımcıların merak düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı test etmek için yapılan T-Testi sonuçları Tablo 13’te gösterilmiştir.

**Tablo 13.** Merak Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	Ortalama ( $\bar{x}$ )	t	p
Keşfetme tutkusu	Kadın	3,88	-0,068	,946
	Erkek	3,89		
Yeni fikirlere açıklık	Kadın	3,96	-0,933	,352
	Erkek	4,06		
Problem çözme kararlılığı	Kadın	3,65	-0,883	,378
	Erkek	3,75		

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkeninin merak düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu durumda “H<sub>3a</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların merak düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı test etmek için yapılan Anova Testi sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir.

**Tablo 14.** Merak Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	Ortalama ( $\bar{x}$ )	F	p
Keşfetme tutkusu	20 yaş ve altı	3,71	0,777	,540
	21-30 yaş	3,87		
	31-40 yaş	3,95		
	41-50 yaş	3,84		
	51 yaş ve üzeri	3,62		
Yeni fikirlere açıklık	20 yaş ve altı	5,00	1,690	,152
	21-30 yaş	3,98		
	31-40 yaş	4,01		
	41-50 yaş	3,93		
	51 yaş ve üzeri	3,71		
Problem çözme kararlılığı	20 yaş ve altı	3,75	2,261	,082
	21-30 yaş	3,80		
	31-40 yaş	3,68		
	41-50 yaş	3,54		
	51 yaş ve üzeri	3,21		

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların yaş değişkeninin merak düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu durumda “H<sub>3b</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların merak düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı test etmek için yapılan T-Testi sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

**Tablo 15.** Merak Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren T-Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	Ortalama ( $\bar{x}$ )	t	p
Keşfetme tutkusu	Bekar	3,89	0,041	,967
	Evli	3,88		
Yeni fikirlere açıklık	Bekar	3,99	0,162	,871
	Evli	3,97		
Problem çözme kararlılığı	Bekar	3,68	0,48	,728
	Evli	3,65		

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkeninin merak düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu durumda “H<sub>3c</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların merak düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı test etmek için yapılan Anova Testi sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.

**Tablo 16.** Merak Düzeyinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim Durumu	Ortalama ( $\bar{x}$ )	F	p
Keşfetme tutkusu	İlk-Orta	3,86	0,368	,776
	Lise	3,89		
	Ön Lisans	3,89		
	Lisans	4,05		
Yeni fikirlere açıklık	İlk-Orta	3,91	1,911	,127
	Lise	4,02		
	Ön Lisans	4,04		
	Lisans	4,26		
Problem çözme kararlılığı	İlk-Orta	3,55	2,981	,061
	Lise	3,75		
	Ön Lisans	3,88		
	Lisans	3,84		

Tablo 16 incelendiğinde katılımcıların öğrenim durumu değişkeninin merak düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu durumda “H<sub>3d</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir. Katılımcıların merak düzeylerinin çalışılan bölüm değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı test etmek için yapılan Anova Testi sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

**Tablo 17.** Merak Düzeyinin Çalışılan Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışılan Bölüm	Ortalama ( $\bar{x}$ )	F	p
Keşfetme tutkusu	Dikim	3,86	2,925	,021*
	Ütü	3,65		
	Kalite	4,01		
	Paket	3,91		
	İdari	4,34		
Yeni fikirlere açıklık	Dikim	3,99	2,607	,035*
	Ütü	3,96		
	Kalite	3,90		
	Paket	3,74		
	İdari	4,36		
Problem çözme kararlılığı	Dikim	3,63	2,714	,030*
	Ütü	3,42		
	Kalite	3,82		
	Paket	3,67		
	İdari	4,16		

\*p&lt;0,05

Tablo 17 incelendiğinde katılımcıların çalışılan bölüm değişkeninin merak ölçeğinin her üç boyutu üzerinde de anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Söz konusu farkın hangi bölümler arasında ortaya çıktığına ilişkin daha detaylı bir cevap almak için Tukey Testi uygulanmış ve İdari bölümde çalışanların her üç boyuttaki merak düzeylerinin dikim, ütü, kalite ve paket bölümünde çalışanlarla farklılaştığı görülmektedir. Merak düzeyinin çalışılan bölüm kriterine göre aritmetik ortalamaları incelendiğinde idari birimde çalışan katılımcıların keşfetme tutkusu (4,34), yeni fikirlere açıklık (4,36) ve problem çözme kararlılığı (4,16) boyutlarına ilişkin değerleri oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç da idari birimde çalışan katılımcıların diğer bölümlere göre daha yüksek merak düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda “H<sub>3e</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların merak düzeylerinin çalışılan pozisyon değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı test etmek için yapılan Anova Testi sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

**Tablo 18.** Merak Düzeyinin Çalışılan Pozisyon Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışılan Pozisyon	Ortalama ( $\bar{x}$ )	F	p
Keşfetme tutkusu	İşçi (Operatör)	3,86	5,321	,005**
	Bant Şefi	4,68		
	Memur	4,20		
Yeni fikirlere açıklık	İşçi (Operatör)	3,97	0,401	,670
	Bant Şefi	4,20		
	Memur	4,06		
Problem çözme kararlılığı	İşçi (Operatör)	3,64	2,512	,082
	Bant Şefi	4,10		
	Memur	4,01		

\*\*p&lt;0,01

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların çalışılan pozisyon değişkeninin merak ölçeğinin yalnızca “keşfetme tutkusu” alt boyutu üzerinde anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir. Söz konusu farkın hangi pozisyonlar arasında ortaya çıktığına ilişkin daha detaylı bir cevap almak için Tukey Testi uygulanmış ve bant şefi olarak çalışan katılımcılarla işçi olarak çalışan katılımcılar arasında merak düzeyi açısından anlamlı bir farklılaşma ortaya çıktığı görülmüştür. Keşfetme Tutkusunun çalışılan pozisyon kriterine göre aritmetik ortalamaları incelendiğinde de bant şefi (4,68) ile işçi (3,86) arasında yüksek bir puan farkı olduğu görülmektedir. Bu sonuç bant şefi olarak çalışan personelin işçi olarak çalışan personele göre daha yüksek merak düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda “H<sub>3</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi çalışılan pozisyon değişkenine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak katılımcıların merak düzeylerinin meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı test etmek için yapılan Anova Testi sonuçları Tablo 19’da gösterilmiştir.

**Tablo 19.** Merak Düzeyinin Meslekte Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Anova Testi Sonuçları

Boyutlar	Çalışma Süresi	Ortalama ( $\bar{x}$ )	F	p
Keşfetme tutkusu	0-5 yıl	3,91	1,046	,383
	6-10 yıl	3,86		
	11-15 yıl	3,70		
	16-20 yıl	3,81		
	21 yıl ve üzeri	4,05		
Yeni fikirlere açıklık	0-5 yıl	4,02	1,011	,402
	6-10 yıl	3,86		
	11-15 yıl	4,01		
	16-20 yıl	3,94		
	21 yıl ve üzeri	3,84		
Problem çözme kararlılığı	0-5 yıl	3,69	0,691	,599
	6-10 yıl	3,61		
	11-15 yıl	3,57		
	16-20 yıl	3,51		
	21 yıl ve üzeri	3,80		

Tablo 19 incelendiğinde katılımcıların meslekte çalışma süresi değişkeninin merak düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu durumda “H<sub>3g</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi meslekte çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermektedir.” hipotezi reddedilmiştir. Tüm bu sonuçlara göre H<sub>3</sub> hipotezine ilişkin test sonuçları Tablo 20’de toplu olarak gösterilmiştir.

**Tablo 20.** H<sub>3</sub> Hipotezine İlişkin Test Sonuçları

Hipotezler	Hipotez Sonucu
H <sub>3</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H <sub>3a</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret
H <sub>3b</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret
H <sub>3c</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret
H <sub>3d</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret
H <sub>3e</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kabul
H <sub>3f</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi çalışılan pozisyon değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Kısmen Kabul
H <sub>3g</sub> : Çalışanların işyerinde merak düzeyi meslekte çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.	Ret

Tablo 20 incelendiğinde çalışanların işyerinde merak düzeyinin yalnızca çalışılan bölüm ile çalışılan pozisyon kriterlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı, diğer değişkenlere göre ise herhangi bir anlamlı farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Mussel vd. (2012) çalışmalarında işyeri merak düzeyinin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine göre farklılaştığını iddia etmesine rağmen bu çalışmada söz konusu iddia doğrulanamamıştır. Araştırmanın son hipotezi olan H<sub>3</sub> hipotezinin alt hipotezlerle birlikte değerlendirilmesi sonucunda “H<sub>3</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi demografik değişkenlere göre

farklılık göstermektedir.” hipotezi cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve meslekte çalışma süresi alt hipotezleri (H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub>, H<sub>3c</sub>, H<sub>3d</sub>, H<sub>3g</sub>) hariç olmak üzere kısmen kabul edilmiştir.

### Sonuç

İşyerleri gelişmeye devam ettikçe ve işler giderek daha dinamik, karmaşık ve doğrusal olmayan bir hal aldıkça, çevreleriyle aktif bir şekilde ilgilenen ve çevrelerini sürekli olarak keşfedip uyum sağlayan çalışanlara sahip olmak, bireysel ve kurumsal başarı için giderek daha kritik hale gelmektedir. Bu nedenle, en temel insani özelliklerden biri olan merakın işyerlerindeki öneminin önümüzdeki yıllarda da artmaya devam edeceği düşünülmektedir. Merak üzerine yapılan çalışmalar, merakın bireysel, grup ve örgütsel davranışı anlamak için önemli bir alan olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada da merak ile ilgili ampirik çalışmalarda kullanılmak üzere İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ)’nün Türkçeye uyarlanması hedeflenmiştir. Bunun yanında işyeri merakının kuramsal altyapıda olduğu gibi işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ile ilişkili olup olmadığını test etmek amaçlanmış buna ek olarak çalışanlarda merak düzeyinin demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Sözü edilen amaçlar çerçevesinde araştırmada ilk olarak İMÖ’ye ilişkin Türkçeye uyarlama süreci yürütülmüştür. Orijinal ölçek çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılarak dilbilimci ve yönetim bilimci öğretmen ve akademisyenlerden oluşan bir uzman ekip tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ardından çevirinin kontrolü için 45 kişilik bir çalışan grubuna pilot uygulama yapılmış ve katılımcıların geri dönüşleri ve yapılan görüşmeler sonucunda ölçekte tam olarak anlaşılamadığı düşünülen bir madde revize edilerek ölçeğin dilsel eşdeğerliği sağlanmış ve ikinci örnekleme uygulanmak üzere hazır hale getirilmiştir. 478 kişilik bir örnekleme dijital ortamda uygulanan anket sonucunda 369 katılımcıdan geçerli veri elde edilmiştir. İMÖ uyarlama çalışması kapsamında ilk olarak güvenilirlik analizi yapılarak ölçeğin ve alt boyutların Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan 1. maddenin hem  $\alpha$  değerini düşürmesi hem de ilgili maddenin madde-toplam korelasyon değerinin 0,30’un altında olması nedeniyle söz konusu madde analiz dışı bırakılmıştır. Böylece ölçeğin 4 boyutlu 16 maddeden oluşan orijinal yapısında değişiklik ortaya çıkmıştır. Bu durumda 15 maddeden oluşan yeni yapının geçerliliğini test etmek için öncelikle AFA yapılmıştır. AFA sonucunda 15 maddeden oluşan 3 boyutlu yeni bir yapı ortaya çıkmıştır. 7 maddeden oluşan keşfetme tutkusu boyutuna ilişkin faktör yük değerleri 0,705-0,602 arasında, 4 maddeden oluşan yeni fikirlere açıklık boyutuna ilişkin faktör yük değerleri 0,853-0,612 arasında, yine 4 maddeden oluşan problem çözme kararlılığı boyutuna ilişkin faktör yük değerleri ise 0,744-0,640 arasında değişmektedir. AFA sonucu ortaya çıkan yeni ölçek yapısının geçerliliğini test etmek amacıyla AMOS programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonucunda elde edilen değerler  $\chi^2/df$  (2,582) RMR (0,047) RMSEA (0,066) GFI (0,924) NFI (0,900) IFI (0,936) CFI (0,936) TLI (0,923) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde,  $\chi^2/df$ , RMR ve GFI değerlerinin iyi uyum, RMSEA, NFI, IFI, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmüştür. Dolayısıyla elde edilen verilerin 3 boyutlu modelle uyumlu olduğunu söylenebilir. Ölçeğin DFA sonucunda elde edilen faktör yükleri ise 0,529 ile 0,867 arasında değişmektedir. Bu da ölçek yapısının veri ile uyumlu ve geçerli olduğunun bir başka göstergesidir. Uyarlama çalışması kapsamında son olarak İMÖ’nün alt boyutları arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla boyutlar arası korelasyon değerleri test edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre İMÖ’nün üç alt boyutunun da kendi aralarında pozitif



yönde anlamlı ilişki içinde olduğu görülmüştür. Korelasyon değerleri Keşfetme Tutkusu-Yeni Fikirlere Açıklık arasında 0,558, Keşfetme Tutkusu-Problem Çözme Kararlılığı arasında 0,550, Yeni Fikirlere Açıklık-Problem Çözme Kararlılığı arasında ise 0,436 olarak ölçülmüştür. Bu değerler boyutlar arasında orta düzeyde korelasyon olduğunu göstermektedir. Böylece 15 madde ve 3 boyuttan oluşan İMÖ'nün Türk kültürüne uyarlama çalışmasının başarılı olduğu ve ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak Türk literatüründe kullanılabileceği görülmektedir.

Araştırmanın ikinci bölümünde ise ölçek uyarlaması yapılan işyeri merakının işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak İşe Bağlılık Ölçeği (İBÖ) ve Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği (YİDÖ) için DFA yapılmıştır. İBÖ için yapılan analizde uyum iyiliği değerlerinin gerekli sınırların altında çıkması nedeniyle modifikasyon işlemleri yapılmıştır. Söz konusu modifikasyon işlemleri sonrasında DFA sonucunda elde edilen değerler  $\chi^2/df$  (3,877) RMR (0,045) RMSEA (0,068) GFI (0,877) NFI (0,902) IFI (0,925) CFI (0,925) TLI (0,903) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde, RMR değerinin iyi uyum,  $\chi^2/df$ , RMSEA, GFI, NFI, IFI, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen verilerin ölçeğin 17 maddeden oluşan 3 boyutlu orijinal yapısı ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,513 ile 0,847 arasında değişmektedir. YİDÖ için yapılan DFA sonucunda elde edilen değerler ise  $\chi^2/df$  (4,624) RMR (0,029) RMSEA (0,079) GFI (0,930) NFI (0,917) IFI (0,934) CFI (0,933) TLI (0,907) şeklinde hesaplanmıştır. Elde edilen uyum indeksleri incelendiğinde, RMR ve GFI değerlerinin iyi uyum,  $\chi^2/df$ , RMSEA, NFI, IFI, CFI ve TLI değerlerinin kabul edilebilir uyum gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen verilerin ölçeğin 10 maddeden oluşan 4 boyutlu orijinal yapısı ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yükleri 0,443 ile 0,812 arasında değişmektedir. Böylece araştırmada kullanılan üç ölçeğin de yapı geçerliliği sağlanmış ve elde edilen verilerin ölçekler ile uyumlu olduğu görülmüştür. Yapı geçerliliğinin sağlanmasından sonra ölçeklere güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha değerleri İMÖ için 0,887, İBÖ için 0,944, YİDÖ içinse 0,877 olarak ölçülmüştür. Tüm ölçeklere ilişkin  $\alpha$  değerlerinin 0,80'in üzerinde olması ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri kapsamında ölçek alt boyutlarına ilişkin ortalama değerlere bakıldığında ise en yüksek ortalama değer İBÖ'nün İşe Adanma (4,04) boyutu için ölçüldüğü görülmektedir. İMÖ'nün en yüksek ortalamaya sahip boyutu Yeni Fikirlere Açıklık (3,98), YİDÖ'nün en yüksek ortalamaya sahip boyutunun ise Fikir Uygulama (3,94) olduğu görülmektedir.

Ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkileri test etmek içinse korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçek alt boyutları arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında üç ölçeğin alt boyutları arasında genel olarak orta düzeyde ilişkiler görülmektedir. En yüksek değere sahip ilişki YİDÖ-Fikir Üretme ile İBÖ-İşe Adanma (0,611) arasında iken İMÖ-Keşfetme Tutkusu ile İBÖ-İşe Adanma arasında (0,595), İMÖ-Yeni Fikirlere Açıklık ile YİDÖ-Fikir Üretme arasında ise (0,585) olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlar Denny (2017) tarafından ileri sürülen ve işyeri merakının iş tatmini ve işe bağlılık ile ilişkili olduğuna ilişkin iddiayı desteklemektedir. Yine korelasyon analizi sonuçları Denny (2017), Gino (2018) ve Ariella (2021) tarafından ileri sürülen ve işyeri merakının yenilikçi fikirler ve yenilikçi iş davranışları ile ilişkili olduğuna ilişkin iddialarını da desteklemektedir.

Korelasyon analizi ile ölçek boyutlarının birbiri ile anlamlı ilişkiler gösterdiğinin görülmesinden sonra araştırmanın ikinci bölümünde ileri sürülen ilk iki hipotez için çok değişkenli regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi ile ilk olarak araştırmanın bağımsız değişkeni olan işyerinde merak düzeyi alt boyutlarının ilk bağımlı değişken olan “işe bağlılık” alt boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda İMÖ-Keşfetme Tutkusu boyutunun en yüksek düzeyde yordadığı değişkenlerin İBÖ-İşe Adanma (0,354), İBÖ-İşe İstek Duyma (0,327) ve İBÖ-İşe Yoğunlaşma (0,301) olduğu görülmüştür. Alt boyutlar arasındaki tüm etki düzeylerinin pozitif ve anlamlı sonuçlar verdiği analize göre İşyeri Merakı-İşe Bağlılık ilişkisinin  $R^2$  değeri 0,355 olarak ölçülmüştür. Bu sonuç çalışanlarda işyeri merakının işe bağlılığı %35 oranında açıkladığını göstermektedir. Bu durumda “H<sub>1</sub>: Çalışanların işyeri merak düzeyi, işe bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre çalışanlarda merak düzeyi arttıkça işe bağlılığın da arttığı söylenebilir. Böylece Kashdan vd. (2020) tarafından ileri sürülen işyeri merakının işe bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu görüşü doğrulanmıştır. Kashdan vd. (2020)’nin çalışmalarında işyeri merak ölçeğinin stres toleransı ve yeni fikirlere açıklık alt boyutlarının işe bağlılığı en yüksek düzeyde etkilediğini iddia edilirken bu çalışmada ise işe bağlılığı en yüksek düzeyde etkileyen merak boyutunun keşfetme tutkusu olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ikinci hipotezini test etmek için yapılan regresyon analizi ile araştırmanın bağımsız değişkeni olan işyerinde merak düzeyi alt boyutlarının ikinci bağımlı değişken olan “yenilikçi iş davranışı” alt boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda İMÖ-Keşfetme Tutkusu boyutunun YİDÖ-Fikir Üretme (0,348) ile İMÖ-Yeni Fikirlere Açıklık boyutunun YİDÖ-Fikir Üretme (0,342) alt boyutunu en yüksek düzeyde yordadığı görülmüştür. Alt boyutlar arasındaki tüm etki düzeylerinin pozitif ve anlamlı sonuçlar verdiği analize göre İşyeri Merakı-Yenilikçi İş Davranışı ilişkisinin  $R^2$  değeri 0,475 olarak ölçülmüştür. Bu sonuç çalışanlarda işyeri merakının yenilikçi iş davranışını %47 oranında açıkladığını göstermektedir. Bu durumda “H<sub>2</sub>: Çalışanların işyeri merak düzeyi, yenilikçi iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.” hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre çalışanlarda merak düzeyi arttıkça yenilikçi iş davranışının da arttığı söylenebilir. Böylece Kashdan vd. (2020) tarafından yapılan araştırmada işyeri merakının yenilikçi iş davranış üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu iddiası doğrulanmıştır. Bu sonuç literatürdeki diğer sonuçlarla da paralellik göstermektedir. Örneğin Çelik vd. (2016) tarafından yapılan araştırmada işyeri merakı yüksek olan çalışanların yenilikçi görevleri yerine getirmede daha başarılı olduğu iddia edilmiştir. Hardy vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada işyeri merakının yüksek olmasının yenilikçilik ve yaratıcılığa olumlu katkı yaptığı ileri sürülmüştür. SAS Institute (2021) tarafından yapılan araştırmada işyeri merakının yenilikçi düşünme ile pozitif ilişkili olduğu iddia edilmektedir. Bu açıdan bakıldığında elde edilen sonuçlar literatürdeki çalışmalarla uyumludur.

Araştırmada son olarak kuramsal altyapıya dayanarak işyeri merak düzeyinin çalışanların demografik özelliklerine bağlı olarak farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için T-Testi ve Anova Testleri uygulanmıştır. Bu analizler sonucunda çalışanların merak düzeyinin yalnızca çalıştıkları bölüm ve çalışılan pozisyona göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Buna göre idari bölümde çalışan personelin merak düzeyi diğer bölümlerde çalışanlara oranla anlamlı bir farklılık göstermiş ve oldukça yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. Bu ortalamalar Keşfetme Tutkusu için 4,34, Yeni

Fikirilere Açıklık için 4,36 ve Problem Çözme Kararlılığı için 4,16 seviyelerindedir. Buna ek olarak katılımcıların çalıştığı pozisyon kriteri dikkate alınarak yapılan analize göre bant şefi olarak çalışan personelin İMÖ-Keşfetme Tutkusunun işçi olarak çalışan personelden anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bant şefi olarak çalışan personelin Keşfetme Tutkusu alt boyutuna ilişkin ortalama puanı 4,68 iken işçi olarak çalışanların ise 3,86 olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlar ışığında araştırmanın son hipotezi olan “H<sub>3</sub>: Çalışanların işyerinde merak düzeyi demografik değişkenlere göre farklılık göstermektedir.” hipotezi cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve meslekte çalışma süresi alt hipotezleri (H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub>, H<sub>3c</sub>, H<sub>3d</sub>, H<sub>3g</sub>) hariç olmak üzere kısmen kabul edilmiştir. Halbuki Mussel vd. (2012) çalışmalarında işyeri merak düzeyinin cinsiyet, yaş ve eğitim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve cinsiyet ve yaş değişkenlerinde merak düzeyine göre anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmadaki bulgular ise Mussel vd. (2012)'nin iddiasını desteklemektedir.

Tüm bu sonuçlar ışığında bu çalışma ile Türk kültürüne geçerli ve güvenilir bir “İşyeri Merak Ölçeği (İMÖ)” kazandırılmıştır. Bu çalışmanın ülkemizde işyeri merakı ile ilgili olarak yapılan ilk uyarlama çalışması olması nedeniyle önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bunun yanında işyeri merakının işe bağlılık ve yenilikçi iş davranışı ile ilişkisi test edilmiş, kuramsal alt yapı ile paralel olarak bu değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Yine bu çalışma ülkemizde işyeri merakı ile diğer örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkileri test eden ilk araştırma olma özelliğine sahiptir. Bu sonuçların akademik olarak değerli olmasının yanında özellikle işletmeler açısından da önem arz ettiği düşünülmektedir. Özellikle merakın öneminin her geçen gün arttığı iş dünyasında işletmelerin merak konusunda farkındalığının artması ve işyerinde merakı teşvik edecek politikalara yönelmesi önemli bir gereksinim haline gelmektedir. Bu sebeple çalışmanın son kısmında merak konusunda işletmelere bir takım öneriler sunulmaktadır. Merakın olumlu etkilerinden yararlanmak isteyen işletmelerin aşağıdaki maddeleri şirket politikalarına entegre etmeleri önerilmektedir:

- İşletmelerin yeni insan kaynağı bulma ve seçme süreçlerinde, aranan nitelikler arasına merak ve meraka dayalı becerileri de eklemesi önerilmektedir. Özellikle yenilik ve karmaşıklık açısından zengin işler için meraka dayalı becerilerin kalıcı birer koşul olması sağlanmalıdır.
- İşletmelerde sadece işe alımda değil, mevcut çalışanların da meraklı olup olmadıkları ya da hangi açılardan meraklı oldukları ölçülmeli ve insan kaynağı verimliliğinin artırılması için bu ölçüm sonuçlarına göre yeni roller belirlenmelidir.
- İşle ilgili merak düzeyleri nispeten düşük olan çalışanlar için uygun yöntemlerle merakı geliştirmeye dönük çalışmalar yürütülmelidir.
- İş ile ilgili merak, yaratıcılık, inovasyon ve yenilikçi düşünme/davranışların bir belirleyicisi olarak kabul edilmelidir.
- Araştırmalar merakın yenilikçi iş davranışlarını olumlu yönde artırdığını gösterdiğinden özellikle yeniliğe önem veren işletmelerin işle ilgili merakı teşvik etmeye dönük politikalar geliştirmeleri önerilmektedir.
- Çalışanlar, iş ile ilgili görevlerde ya da işyerinde merakın önünde engeller olduğunu düşünüyorsa, söz konusu engeller ele alınmalı ve ortadan kaldırılmasına çalışılmalıdır.

İşletmeler için sıralanan bu önerilere ek olarak, işyerinde merak konusuna ilgi duyan araştırmacılara da işyerinde merak ile diğer örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkilerin araştırılması önerilmektedir. Böylece işletmeler açısından son derece önemli olmasına rağmen ihmal edilen bir konu olan merakın diğer değişkenlerle ilişkisini de görmek mümkün hale gelecektir. Son olarak bu çalışmadaki katılımcıların büyük çoğunluğu orta düzeyde eğitim düzeyine sahip fabrika işçilerinden oluşmaktadır. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar bu katılımcı gurubunu temsil etmektedir. Gelecekte farklı eğitim düzeyine sahip çalışanlar ya da farklı meslek grupları ile benzer çalışmalar yapılarak sonuçların karşılaştırılmasının daha kapsayıcı sonuçlar elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Etik Kurul İzni**

Bu çalışma için etik kurul izni Ordu Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 06.07.2023 tarih ve 2023-146 sayılı kararı ile alınmıştır.

### **Katkı Oranı Beyanı**

Çalışma tek yazarlı olduğundan katkı oranı %100'dür.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Çalışma tek yazarlı olduğundan herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.



## Kaynakça

- Alpar, R. (2014). *Uygulamalı istatistik ve geçerlilik-güvenilirlik*. Detay Yayıncılık.
- Ariella, S. (2021). The most important curiosity skills (with examples), <https://www.zippia.com/advice/curiosity-skills/>, Erişim Tarihi: 22.02.2022.
- Berlyne, D. E. (1966). Curiosity and exploration. *Science*, 153(3731), 25–33. <https://doi.org/10.1126/science.153.3731.25>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- Can, A. (2014). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Pegem A Yayıncılık.
- Çelik, P., Storme, M., Davila, A. & Myszkowski, N. (2016). Work-related curiosity positively predicts worker innovation. *Journal of Management Development*, 35(9), 1184-1194. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2016-0013>
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Denny, J. (2017). Encouraging curiosity in the workplace drives employee engagement, <https://www.growthengineering.co.uk/curiosity-drives-employee-engagement/>, Erişim Tarihi: 22.02.2022.
- Elmikaty, H. S. (2005). Science education: On the agenda of the library of alexandria. *Museum International*, 57(1-2), 92-99. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0033.2005.00517.x>
- Eryılmaz, A. & Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 15, 49-55.
- Gazzaniga, M. S. (2005). *The ethical brain*. Dana Press.
- Gino, F. (2018). The business case for curiosity, <https://hbr.org/2018/09/the-business-case-for-curiosity>, Erişim Tarihi: 18.02.2022.
- Goodwin, B. (2014). Curiosity is fleeting, but teachable. *Journal of Educational Research*, 82(1), 22-26.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hardy, J. H. III, Ness, A. M. & Mecca, J. (2017). Outside the box: Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance. *Personality and Individual Differences*, 104, 230-237. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.004>
- Işık, C. & Aydın, E. (2016). Bilgi paylaşımının yenilikçi iş davranışına etkisi: Ayder yaylası konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 5(2), 75-103.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.

- Kashdan, T.B., Goodman, F.R., Disabato, D.J., McKnight, P.E., Kelso, K. & Naughton, C. (2020). Curiosity has comprehensive benefits in the workplace: developing and validating a multidimensional workplace curiosity scale in United States and German employees. *Personality and Individual Differences*, 155, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109717>
- Litman, J. A., Crowson, H. M. & Kolinski, K. (2010). Validity of the interest- and deprivation- type epistemic curiosity distinction in nonstudents. *Personality and Individual Differences*, 49(5), 531-536. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.05.021>
- Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: a review and reinterpretation. *Psychological Bulletin*, 116(1), 75-98. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.116.1.75>
- Meydan, C. & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi amos uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Mussel, P., Spengler, M., Litman, J.A. & Schuler, H. (2012). Development and validation of the German work-related curiosity scale. *European Journal of Psychological Assessment*, 28(2), 109-117. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000098>
- Neubert, J. C., Mainert, J., Kretzschmar, A. & Greiff, S. (2015). The assessment of 21st century skills in industrial and organizational psychology: Complex and collaborative problem solving. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 238-268. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.14>
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children*. International Universities Press.
- Reio Jr., T.G., Petrosko, J.M., Wiswell, A.K. & Thongsukmag, J. (2006). The measurement and conceptualization of curiosity. *The Journal of Genetic Psychology*, 167(2), 117-135. <https://doi.org/10.3200/GNTP.167.2.117-135>
- Reio Jr., T.G. & Callahan, J.L. (2004). Affect, curiosity, and socialization-related learning: a path analysis of antecedents to job performance. *Journal of Business and Psychology*, 19, 3-22.
- SAS Institute (2021). Curiosity at work report 2021, <https://www.sas.com/content/dam/SAS/documents/corporate-collateral/brochures/en-curiosity-at-work-112457.pdf>, Erişim Adresi: 10.03.2022.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Spielberger, C. D. & Starr, L. M. (1994). Curiosity and exploratory behavior. O'Neil, H.F. & Drillings, M. (Ed.). *Motivation: Theory and research içinde*. Routledge.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-73.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Seçkin Yayıncılık.

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.

von Stumm, S. & Ackerman, P. L. (2013). Investment and intellect: A review and metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 139(4), 841-869. <https://doi.org/10.1037/a0030746>.

