

## ÜNİVERSİTE ÖĞRETİM ELEMANLARINDA BİREYSEL YENİLİKÇİLİK VE MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

### Investigation Of The Relationship Between Individual Innovativeness And Happiness Levels In University Instructors

Ahmet KAYA\*

Tevfik Fikret KARAHAN\*\*

\*Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Üniversitesi, [ahmetkaya@ardahan.edu.tr](mailto:ahmetkaya@ardahan.edu.tr), ORCID: 0000-0002-3876-3682

\*\*Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Üniversitesi, [tevfikfikretkarahan@ardahan.edu.tr](mailto:tevfikfikretkarahan@ardahan.edu.tr), ORCID: 0000-0002-1260-1239

#### Araştırma Makalesi / Research Article

##### Geliş Tarihi:

01.09.2024

##### Kabul Tarihi:

06.10.2024

##### Anahtar Kelimeler:

Bireysel Yenilikçilik,  
Mutluluk, Cinsiyet, Yaş,  
Üniversite Öğretim  
Elemanı

##### JEL Kodları:

M10, M12, D23, M54, J24

##### Benzerlik Oranı:

%5

##### ÖZ

Bu çalışma ile üniversite öğretim elemanlarında mutluluk ve bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmaktadır. İlişkisel tarama modeli bu çalışmada kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu bir devlet üniversitesinde farklı birimlerde görev yapan 175 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmada Bireysel Yenilikçilik Ölçeği, Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bireysel yenilikçilik ve mutluluk arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Mutluluğun bireysel yenilikçiliği olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bireysel yenilikçilik ve mutluluk seviyelerinin cinsiyet ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür.

##### Received Date:

01.09.2024

##### Acceptance Date:

06.10.2024

##### Keywords

Individual Innovativeness,  
Happiness, Gender, Age,  
University Instructors

##### JEL Codes:

M10, M12, D23, M54, J24

##### Similarity Rate:

%5

##### ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationships between happiness and levels of individual innovativeness among university instructors. The relational screening model was used in this research. The study group consisted of 175 university instructors working in different units at a state university. The Individual Innovativeness Scale and the Oxford Happiness Scale were used in this study. According to the results of this study, a positive relationship was found between individual innovativeness and happiness. It was concluded that happiness has a positive effect on individual innovativeness. It was observed that individual innovativeness and happiness levels did not differ significantly according to gender and age.

**Atıf / Citation:** Kaya, A. & Karahan, T.F. (2024). Üniversite Öğretim Elemanlarında Bireysel Yenilikçilik ve Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 188-201.

## 1. GİRİŞ

Hem bireyler hem de işletmeler için bireysel yenilikçilik ve de mutluluk kavramları oldukça önemli bir hale gelmiştir. Kimi insanlar doğaları gereği bir yeniliği deneme riskini almada daha istekli davranırlar. Bu insanların aksine bazı insanlar ise yeni bir düşünceye karşı şüpheli yaklaşır ve mevcut uygulamalarını değiştirmede tereddüt ederler. Önceden belirlenmiş bireysel farklılıklar, birden fazla teknolojiye karşı değişmez olabilir ve teknolojinin spesifik özelliklerinden bağımsız olarak, benimseme kararları üzerinde sürekli etkiler yaratabilir (Yi, Fiedler ve Park, 2006). Çalışanların isteyken yenilik yapma nedenlerinin en başta gelenlerinden birisinin performans kazanımlarını sağlamak olduğu ifade edilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010). Mutluluk ise birçok tanıma ve bileşene sahip olan, neşe, canlılık ve sevinç gibi eş anlamları olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Tamannaefar ve Panah, 2019). Mutluluk kavramı pozitif psikolojinin temel konuları arasında bulunmaktadır (Sapmaz ve Doğan, 2012). Gün geçtikçe daha da önemli bir hale gelen, insanın duyduğunda dahi zevk aldığı bir kavram olan mutluluğun insanoğlunun yaşadığı sürece en çok sahip olup, yaşamak istediği duygu olduğu vurgulanmaktadır. Birçok insan, mutluluk seviyesini yukarıya taşıyarak mutluluk anahtarını elinde tutmayı arzulamaktadır (Ateş ve Köksal, 2021). Aristotles ve Socrates gibi filozoflar kişinin erdemli bir hayatın peşi sıra gitmesi ile mutluluk kavramına ulaşabileceğini savunmaktadır (Keser, 2018).

Alanyazın incelendiğinde üniversite öğretim elemanlarında; bireysel yenilikçilik (Bayraktar, 2012; Akgün, 2017; Sezgin, 2018) ve mutluluk (Akçakanat vd., 2018; Ateş ve Köksal, 2021) konularında yapılmış bazı araştırmalar gözlenmektedir.

Ancak yurt içinde öğretim elemanlarında bireysel yenilikçilik, mutluluk, cinsiyet ve yaş değişkenlerinin birlikte incelendiği herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırmanın; öğretim elemanlarında bireysel yenilikçilik, mutluluk arasındaki korelasyona dikkat çekeceği ve literatüre ve aynı zamanda bu konularla ilgili çalışma yapacak araştırmacılara fayda sunacağı düşünülmektedir.

## 2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

Bugünün dünyasından adından sıklıkla söz ettiren yenilik olgusu birçok alanda incelemeye tabi tutulmuş, hakkında araştırmalar yapılmıştır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Güncel Türkçe Sözlüğü'ne göre “yeni olma hali” yenilik kavramına; “yenilikten taraf olan” yenilikçi kavramına ve “yenilikçi olma hali” yenilikçilik kavramına karşılık gelmektedir (TDK, 2024). Yenilikçilik kavramı Hurt ve diğerleri (1977) tarafından “değişime isteklilik olarak yorumlanabilecek, normal dağılımlı bir temel kişilik yapısı” olarak tanımlanmaktadır.

Yeniliğin yayılması teorisine (Rogers, 1995) dayanan bireysel yenilikçilik kavramı Rogers'a (1995) göre, bir kişinin yeni olan fikirleri bir sosyal sisteme üye olan başkaca kişilere kıyasla daha erken benimseme derecesi olarak tanımlanmaktadır (Rogers, 1995'ten akt. Akar, 2019).

Rogers (1995) tarafından ortaya konulan yeniliklerin yayılması modelinde “Benimseme aşamaları, benimseyen kişilerin temel rolleri ve ikisi arasında bulunan ve gözleme imkanının olduğu tepkiler” şeklinde üç temel bileşen mevcuttur. Yine Rogers (1995) yenilikçilik noktasında kişileri, beş kategoriye ayırmaktadır. Söz konusu bu kategoriler; gelenekçiler, yenilikçiler, sorgulayıcılar, öncüler ve kuşkucular şeklindedir (Rogers, 1995'ten akt. Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Yenilikçi kavramı ile birlikte ele alınabilecek bir diğer kavram olan “değişime direnç” üzerinde kısaca durmanın faydalı olacağı düşünülmektedir. Koçel (2005), değişime karşı bir direnç göstermeyi; mevcut durumun korunmasını bozması, bildik olandan uzaklaşmayı gerektirmesi, alışıldık olandan caymayı öngörmesi sebebiyle rahatsız eden bir olay olduğunu aktarmaktadır. Yine Koçel (2005), değişime ilişkin negatif tutum sergilemenin, direnç göstermenin bazı kişisel (psikolojik) sebeplerini şu şekilde sıralamaktadır:

- Bilinmeyene ilişkin duyulan korku
- Güvenlik gereksinimi
- Alışkanlıklardan cayma güçlüğü
- Değişime dair bilgi yoksunluğu
- Başarısız olma kaygısı
- Menfaat kaybı
- Yeni şeylere dair öğrenme güçlüğü
- Dar bir görüş açısına sahip olma
- Eski bireysel deneyimler
- Özgüven eksikliği

Teknoloji kullanma niyetlerini etkileyen kişisel, psikolojik ve duygusal değişkenleri ortaya koymayı amaçlayan bir çalışmada, motivasyon ve teknoloji kullanımı ile ilişkili olan yenilikçiliğin ilişkiler üzerinde çeşitli düzenleyici etkileri ortaya çıkarılmıştır (Şahin ve Şahin, 2022).

Dijital teknolojinin hızlı bir biçimde geliştiği günümüzde kişilerin dijital ortamlarda yenilikçiliklerini nasıl kullandıkları ve bunu dijital vatandaşlık becerileriyle nasıl ilişkilendirdiklerinin önemli bir konu olduğunun aktarıldığı bir çalışmada dijital vatandaşlık değişkeninin alt boyutları ile bireysel yenilikçilik seviyesi arasında ilişkiler olduğu bulgusu elde edilmiştir (Üstün ve Engin, 2024).

Bireysel yenilikçilik ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin konu edildiği başka bir çalışmada psikolojik iyi oluş ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı, olumlu bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada değişime direnç göstermenin psikolojik iyi oluş üzerinde olumsuz bir etki yarattığı bulgusuna ulaşılmıştır. Söz konusu bu çalışmada yenilikçi bir birey olmanın ve yeni olanı deneme noktasında istek göstermenin bireyin ruh sağlığı için faydalı olacağı şeklinde bir yorum yapılmıştır (Ikiz ve Asıcı, 2017).

### 3. MUTLULUK

Mutluluğun zaman içinde evrimleşen karmaşık ve tartışmalı bir kavram olduğu ve çeşitli belirleyicilerle ilişkilendirilmiş olduğu aktarılmaktadır (Usai vd., 2020).

Bazı araştırmacıların yerine öznel iyi oluş kavramını kullandığı mutluluk sözcüğünün, Latince’de refah ve bolluk (felicita), Yunanca’da büyük zenginlik (eudaimonia), Fransızca’da bolluk ve kazanç (bonheur), İngilizce’de zengin olma (happiness), Almanca’da ise bolluk ve refah (glück) kavramlarından türetildiği aktarılmaktadır. Değişik dillerde bu sözcükten türemiş olan hemen hemen bütün kavramlar güçlü, başarılı ve zengin olma anlamına gelmektedir (Koç, 2020).

Güncel Türkçe Sözlüğü’ne göre mutluluk aşağıdaki anlamlara gelmektedir (TDK, 2024):

- Mutlu olma hali,
- Bahtiyarlık, kut, saadet,
- Bir anda meydana gelen bir duruma ilişkin olarak yaşanan sevinç ya da zevk alma hali

Cambridge sözlüğüne bakıldığında ise mutluluk kavramının “mutlu olma hissi” olarak açıklandığı görülmektedir (Cambridge Dictionary, 2024).

Pryce-Jones (2010) işte mutlu olan kişilerin avantajlı, mutlu olmayanların ise dezavantajlı bir durumda olduklarını vurgulamaktadır ve işte mutlu olmanın faydalarını şu şekilde sıralamaktadır:

- İşte mutlu olan kişi daha hızlı terfi eder.
- İşte mutlu olan kişi daha fazla destek alır.
- İşte mutlu olan kişi daha çok kazanır
- Çalışma arkadaşları ve işverenle daha iyi etkileşim kurar.
- Üstün değerlendirmeler alır.
- İşte mutlu olan kişi daha iyi ve yaratıcı fikirler üretir.
- İşte mutlu olan kişi hedeflerine daha hızlı ulaşır.
- Daha büyük başarılar elde eder.
- Daha sağlıklıdır.
- Daha fazla öğrenir.

Mutluluk üzerinde etkisi olan etmenlerin bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir (Türköz, 2022):

- Cinsiyet
- Yaş
- Evlilik
- İnanç
- Eğitim

TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırmasına (2023) göre mutluluk kaynağı olan değerler; sağlık, sevgi, başarı, para, iş ve diğer şeklinde sıralanmaktadır. İlgili araştırmaya göre kendilerini mutlu olarak tanımlayan kişilerin (18 yaş ve üzeri) oranı %52,7 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kendilerini mutsuz olarak tanımlayan kişilerin oranı ise %13,7 olarak bulunmuştur. 2023 yılında gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen diğer bulgular şu şekildedir (TÜİK, 2023):

- Mutlu olduğunu ifade etme oranı erkeklere kıyasla kadınlarda daha yüksek bulunmuştur.
- Mutlu olduğunu ifade etme oranı evli olmayanlara kıyasla evlilerde daha yüksek bulunmuştur.
- Mutluluk oranında meydana gelen en yüksek artış 18-24 yaş aralığında olmuştur.
- Araştırmaya katılan kişilerin %69,9'u kendilerini en çok ailelerinin mutlu ettiğini belirtmiştir.
- Mutluluk kaynağı olan değerler açısından incelendiğinde, kişilerin %69,5'i kendilerini en çok mutlu eden şeyin sağlık olduğunu beyan etmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 1 ve Tablo 2'de TÜİK Yaşam Memnuniyeti Araştırmasına (2023) göre mutluluk kaynağı olan kişilere ve mutluluk kaynağı olan değerlere ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

**Tablo 1: Mutluluk Kaynağı Olan Kişiler**

	2023 yılı (%)
<b>Tüm aile-Whole family</b>	69,9
<b>Çocuklar-Children</b>	15,0
<b>Eş-Spouse</b>	3,8
<b>Anne/baba-Parents</b>	2,9

<b>Kendisi-Himself/herself</b>	5,4
<b>Torunlar-Grandchildren</b>	1,8
<b>Diğer-Other</b>	1,3

**Kaynak:** TÜİK, 2023

**Tablo 2: Mutluluk Kaynağı Olan Değerler**

	2023 yılı (%)
<b>Sağlık-Health</b>	69,5
<b>Sevgi-Love</b>	13,2
<b>Başarı-Success</b>	9,2
<b>Para-Money</b>	5,3
<b>İş-Job</b>	2,6
<b>Diğer-Other</b>	0,2

**Kaynak:** TÜİK, 2023

Mutluluk olgusu örgütler için de önemlidir. Çalışanların iyi oluşlarının sürdürülebilir performans üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılan bir çalışma, konunun önemini ortaya koymaktadır (Martínez-Falcó vd., 2024). Akademisyenlere yönelik yapılan bir çalışmada çalışan mutluluğu ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışmada ayrıca çalışan mutluluğunun yönetsel liderlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiği gözlemlenmiştir (Kaur ve Kaur, 2024).

#### 4. MUTLULUK VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

Mutluluk ve yenilikçilik konularını ele alan çalışmaların bazılarında mutluluk ve yenilikçiliğin birbiriyle ilişkili olduğu görülmektedir. İyi oluş kelimesi mutluluk, sağlıklı yaşam, yaşam memnuniyeti gibi bir dizi kavramı kapsayan bir şemsiye terim olarak ele alınabilmektedir (Elsamani vd., 2023).

Honkaniemi ve arkadaşları konu ile ilgili yapılan çalışmalardan hareketle, iyi oluşun yenilikçiliğe yol açtığı aktarmaktadırlar (Honkaniemi vd., 2015).

Tan ve Majid (2011) alan yazınından yola çıkarak, olumlu duyguların farklı düşünce kalıplarını desteklediğinden ötürü olumlu duyguları tecrübe etmenin yaratıcılığı arttıracığını ve hayat boyu yaratıcı bir zihniyeti destekleyebileceğini aktarmaktadır.

Sosyal değişim teorisinin rehber çerçeve olarak kullanıldığı bir çalışmada çalışanların psikolojik güçlendirmesinin yenilikçi çalışma davranışını arttırdığı ve yenilikçi çalışma davranışının da firmaların inovasyon kabiliyetlerini arttırdığı bulguları elde edilmiştir (Al Daboub vd., 2024).

Çalışanların temel ihtiyaçlarının karşılandığı durumlarda çalışanların yenilikçi ve yaratıcı biçimlerde performans sergilemeye daha fazla motive olduğu varsayımının yapıldığı başka bir çalışmada hedonik mutluluk ile eudaimonik mutluluğun çalışan yenilikçiliğini pozitif bir şekilde etkilediği sonucuna varılmıştır (Bibi vd., 2022).

Çalışanların işyerinde inovasyona katılım motivasyonuna odaklanan bir çalışmada, düşük iyi oluşun yenilikçiliği azalttığı belirtilmektedir (Honkaniemi vd., 2015). Yapılan başka bir



çalışmada, özellikle üzgün ruh hallerinin üretken düşüncüyü azalttığı, çünkü kişilerin yeni seçenekleri keşfetmelerinde kısıtlama ve engellenmiş hissetmelerine sebep olduğu ifade edilmektedir (Gasper, 2004).

Murray, Sujan, Hirt ve Sujan'a (1990) göre, mutlu ruh hali içindeki bireyler, üzgün veya nötr ruh hali içindekilere kıyasla nesnelere arasındaki bağlantıları beyin fırtınası yoluyla bulmada daha başarılıdır (Akt. Gasper, 2004).

## 5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Daha önce yapılan açıklamalara dayalı olarak bu çalışmada öncelikle üniversite öğretim elemanlarında bireysel yenilikçilik ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda aşağıda mevcut olan sorulara yanıt aranmıştır:

1. Bireysel yenilikçilik ve mutluluk seviyeleri üniversite öğretim elemanlarının cinsiyetlerine ve yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretim elemanlarında; bireysel yenilikçilik ve mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir korelasyon mevcut mudur?
3. Öğretim elemanlarında; mutluluk bireysel yenilikçiliği anlamlı bir şekilde etkilemekte midir?

## 6. YÖNTEM

### 6.1. Araştırmanın Modeli

İlişkisel tarama modeli bu çalışmada kullanılmıştır.

### 6.2. Çalışma Grubu

Araştırmada, bir devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları çalışma grubu olarak seçilmiştir. Çalışma grubu toplam 175 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların %34,9'u (n=61) kadın ve %65,1'i (n=114) erkektir. Katılımcıların %70,9'u (124) evli ve %29,1'i (51) bekar. Katılımcıların %69,7'si (n=122) 40 yaş ve altı bir yaşta iken katılımcıların %30,3'ü (n=53) 41 yaş ve üstünde bir yaşta. Katılımcıların %34,9'u (n=61) 0-5 yıldır; %22,9'u (n=40) 6-10 yıldır; %30,9'u (n=54) 11-15 yıldır ve %6,3'ü (n=11) 16-20 yıldır akademisyen olarak çalıştıklarını beyan etmişlerdir. 21 yıl ve üstü bir süredir akademisyen olarak çalıştığını ifade eden akademisyen oranı ise %5,1'dir (n=9). Katılımcıların araştırmaya gönüllü olarak katılmaları sağlanmıştır.

### 6.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırma için Ardahan Üniversitesi

Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'nun izni alınmıştır (Sayı: E-67796128-000-2200017501). Verilerin toplanması maksadı ile çalışmada kullanılan ölçekleri uyarlayan araştırmacılardan e-posta yolu ile ölçekleri kullanmak için gerekli izinler alınmıştır.

### 6.4. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veriler toplanırken; Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Oxford Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek için sorular sorulmuştur.

#### 6.4.1. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Bireysel yenilikçilik ölçeği bireylerin genel anlamda yenilikçilik düzeylerini, değişime olan istekliliklerini ölçme amacıyla Hirt ve arkadaşları (1977) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin Türkçeye uyarlaması Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılmıştır. Bireysel yenilikçilik

ölçeğinde toplam 20 madde bulunmaktadır. Ölçek beşli Likert tipindedir. Yanıtlama düzeneği; Kesinlikle katılmıyorum (1), Kesinlikle katılıyorum (5) biçiminde oluşturulmuştur. Bireysel yenilikçilik ölçeğinde tersten puanlanan maddeler bulunmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 14-94 arasında değişmektedir. Ölçek ifadelerinden 12 tanesi olumlu geri kalanları ise olumsuzdur. Bu araştırmada Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,879 olarak hesaplanmıştır.

#### 6.4.2. Oxford Mutluluk Ölçeği

Oxford Mutluluk Ölçeğinin orijinal formu Hills ve Argyle (2002) tarafından geliştirilmiştir.

Oxford Mutluluk Ölçeğinin Türkçeye uyarlaması Doğan ve Sapmaz (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Orijinalinde toplam 29 ifade bulunan ölçek, Türkçe uyarlaması sonucunda 28 madde ve tek faktörden oluşmuştur. Ölçekte ters kodlu ifadeler mevcuttur. Oxford mutluluk ölçeğinden yüksek puan alınması mutluluk seviyesinin yüksekliğine işaret etmektedir.

Hills ve Argyle (2002), ölçeğin güvenirlik katsayısını 0.91 şeklinde bulmuşlardır. Bu araştırmada Oxford Mutluluk Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 0,900 olarak hesaplanmıştır.

#### 6.4.3. Demografik Veri Formu

Araştırmada katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş ve meslekte kaç yıl çalıştıklarını tespit etmeye ilişkin olarak sorular sorulmuştur.

#### 6.5. Verilerin Analizi

##### 6.5.1. Bireysel Yenilikçilik ve Oxford Mutluluk Ölçeklerinin Güvenirlikleri

Bireysel Yenilikçilik ve Oxford Mutluluk Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Katsayıları Tablo 3'te yer almaktadır.

**Tablo 3: Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları**

Ölçek	İfade Sayıları	Cronbach's Alpha
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Genel	20	0,879
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Değişime Direnç Alt Boyutu	8	0,816
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Fikir Önderliği Alt Boyutu	5	0,839
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Deneyime Açıklık Alt Boyutu	5	0,865
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Risk Alma Alt Boyutu	2	0,651
Oxford Mutluluk Ölçeği	28	0,900

Yapılan analiz neticesinde, Tablo 3'te görüleceği üzere Bireysel Yenilikçilik (Genel) ve Oxford Mutluluk ölçeklerinin güvenirlik katsayılarının sırasıyla 0,879 ve 0,900 olduğu sonucu elde edilmiştir ve bu da ölçeklerin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğuna işaret etmektedir (Uzunsakal ve Yıldız, 2018).

##### 6.5.2. Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bireysel Yenilikçilik ve Oxford Mutluluk Ölçeklerine dair betimleyici istatistikler Tablo 4'te yer almaktadır.

**Tablo 4: Bireysel Yenilikçilik ve Oxford Mutluluk Ölçeklerine Dair Betimleyici İstatistikler**

	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
<b>Bireysel Yenilikçilik (Genel)</b>	3,78	0,542	-0,622	0,897
<b>Oxford Mutluluk</b>	4,22	0,639	-0,272	-0,170

Bireysel Yenilikçilik ve Oxford Mutluluk Ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunu saptayabilmek için çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Tablo 4'ten de görüldüğü üzere Bireysel Yenilikçilik ve Oxford Mutluluk ölçeklerinden elde edilen çarpıklık ve basıklığa ilişkin değerler -1 ile +1 arasındadır ve bu durum elde edilmiş puanların normal bir dağılımdan kayda değer bir sapma göstermediği biçiminde yorumlanabilmektedir. (Büyüköztürk, 2012). Verilerin analizinde araştırmanın birinci sorusuna yönelik olarak; öğretim elemanlarının bireysel yenilikçilik ve mutluluk ölçek puanlarının cinsiyet ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etme amacıyla Bağımsız Örneklem t Testi yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci sorusuna yönelik olarak; öğretim elemanlarının bireysel yenilikçilik ve mutluluk seviyeleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Araştırmanın üçüncü sorusuna yönelik olarak; öğretim elemanlarında, mutluluğun bireysel yenilikçiliği yordama düzeyini saptama amacıyla Basit Doğrusal Regresyon Analizi yapılmıştır. SPSS 22.0 programı bu araştırmada veriler analiz edilirken kullanılmıştır.

## 7. BULGULAR

### 7.1. Yaş ve Cinsiyete Göre Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları

**Tablo 5: Bireysel Yenilikçilik ve Mutluluk Seviyelerinin Cinsiyet ve Yaş Göre T- Testi**

			N	X	ss	t	p
<b>Bireysel Yenilikçilik</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	61	3,78	0,540	0,141	0,888
		<b>Erkek</b>	114	3,77	0,545		
	<b>Yaş</b>	<b>40 Yaş ve Altı</b>	122	3,75	0,561	-0,859	0,391
		<b>41 Yaş ve Üstü</b>	53	3,83	0,496		
<b>Mutluluk</b>	<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	61	4,18	0,590	-0,547	0,585
		<b>Erkek</b>	114	4,24	0,665		
	<b>Yaş</b>	<b>40 Yaş ve Altı</b>	122	4,18	0,636	-1,249	0,213
		<b>41 Yaş ve Üstü</b>	53	4,31	0,641		

Yapılan analiz neticesinde Tablo 5'ten de görüleceği üzere bireysel yenilikçilik ve mutluluk seviyelerinin cinsiyet ve yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.



## 7.2. Bireysel Yenilikçilik ve Mutluluk Arasındaki İlişki

**Tablo 6: Bireysel Yenilikçilik ve Mutluluk Arasındaki İlişki**

		Bireysel Yenilikçilik	Mutluluk
Bireysel Yenilikçilik	r	1	0,292**
	p		0,000
Mutluluk	r	0,292**	1
	p	0,000	

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

Bireysel yenilikçilik ve mutluluk arasındaki ilişkinin test edilmesi amacı ile gerçekleştirilen korelasyon testine dair sonuçlar Tablo 6'da bulunmaktadır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre bireysel yenilikçilik ve mutluluk arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (r=0,292; p<0,01).

## 7.3. Mutluluğun Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisinin Analiz Edilmesi

**Tablo 7: Mutluluğun Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	F	p	Beta	t	p	R <sup>2</sup>
Bireysel Yenilikçilik	Mutluluk	16,153	,000	,292	4,019	,000*	,085

\*p<0,05=Etki mevcuttur; p>0,05=Etki mevcut değildir; R: 0,292; ΔR2: 0,080; DW:1,934

Mutluluğun bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini ortaya koymak maksadı ile yapılan Regresyon Analizine dair sonuç değerleri Tablo 7'de mevcuttur. Tablo 7'den de görüleceği üzere model istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,05).

Mutluluğun bireysel yenilikçilik üzerindeki etkisini ortaya koymak maksadı ile yapılan Regresyon Analizine dair sonuç değerlerine göre mutluluk bireysel yenilikçiliği pozitif olarak etkilemektedir (p<0,05 Beta=,292). Bireysel yenilikçilikteki değişimin %8,5'i mutluluk tarafından açıklanmaktadır.

## 8. SONUÇ

Günümüz dünyasında örgütlerin en değerli varlıklarının yenilikçi çalışanlar olması sürpriz değildir ve örgütlerin bünyelerinde bulundukları çalışanların yenilikçilik seviyelerini nasıl yukarıya çıkartacağı ve sürdüreceği konusu hem araştırmacıların hem de yöneticilerin başa çıkmaya çalıştığı temel bir konu niteliğindedir (Elsamani vd., 2023). Çalışanların mutlu olması örgütler için bir diğer önemli husustur. Mutluluğun üretkenlik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu aktarılmaktadır (Bellet vd., 2019). Pozitif duyguların eksik olduğu durumlarda bireyler kendilerini sıkışmış ve hareketsiz hissederler. Ancak olumlu duyguların bol olduğu durumlarda insanlar harekete geçer ve yaratıcı, üretken bireyler haline gelirler. Aynı zamanda olumlu duygular, yeni ve yaratıcı eylemlerin, düşüncelerin ve sosyal bağların keşfini destekler. (Fredricson, 2004).

Bu çalışmada çalışan (öğretim elemanı) mutluluğu ile çalışanların (öğretim elemanları) bireysel yenilikçiliği arasındaki ilişki ve mutluluk ile bireysel yenilikçiliğin yaş ve cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı konusu ele alınmıştır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar, mutluluk ile bireysel yenilikçilik arasında olumlu bir ilişkiyi ve mutluluğun bireysel yenilikçiliği olumlu etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlar literatürde bu konuya ilişkin yapılmış bazı

çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Malezya'da yapılan ve çalışanlar arasında iç kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları, çalışan mutluluğu ve çalışan yenilikçiliği arasındaki karşılıklı ilişkiyi inceleyen bir çalışmada çalışan mutluluğu ile çalışan yenilikçiliği arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur (Addi Muqit, 2022). Yine Malezya'da yapılan başka bir çalışmada işyeri mutluluğunun bazı boyutlarının çalışanların yenilikçiliği üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada çalışmanın katılımcıları olan öğretmenlerin huzurlu ve mutlu olduklarında daha yaratıcı ve yenilikçi çalışacakları vurgulanmaktadır (Abdullah vd., 2016). Üniversitedeki akademisyenlere yönelik yapılan bir diğer çalışmanın sonuçları, işyerinde mutluluğun, çalışanların yenilikçi çalışma davranışlarını, örgütsel vatandaşlık davranışının aracılığı ve örgütsel yenilikçi kültürün düzenleyici etkisiyle olumlu ve önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Al-Shami vd., 2023). İç kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları ile çalışanların yenilikçiliği arasındaki ilişkide çalışan mutluluğunun aracılık etkisini incelemeyi amaçlayan bir diğer çalışmada ise araştırmanın çerçevesinin oluşturulması için sosyal değişim teorisi kullanılmıştır. Araştırmada çalışan mutluluğunun aracılık rolüne sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Araştırmada kurum içi kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ile yenilikçilik arasındaki bağlantıda önemli bir aracı faktör olarak çalışanların mutluluğunun, yenilikçiliği artırmaya hizmet ettiğinin altı çizilmektedir (Hoo vd., 2024).

Bu çalışmada katılımcıların bireysel yenilikçilik seviyelerinin katılımcıların cinsiyetlerine ve yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu alanyazındaki bazı çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Akgün, 2017; Kip Kayabaş ve Aydın, 2019; Köse, 2023). Bireysel yenilikçilik düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu, alanyazındaki bazı çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Kip Kayabaş ve Aydın, 2019; Uçar 2024).

Bu çalışmada cinsiyete ve yaş değişkenlerine göre katılımcıların mutluluk seviyelerinin anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların mutluluk seviyelerinin anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu yazındaki bazı çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Akyüz vd., 2017; Can ve Cantez, 2018). Mutluluk düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu yazındaki bazı çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Aydemir, 2008; Tingaz ve Hazar, 2014; Sönmez, 2016).

Yapılan bir çalışmada kuruluşların çalışan mutluluğunu artırmak için; yeterli işyeri çeşitliliğine, çalışanların güçlendirilmesine, sağlıklı bir iş-yaşam dengesine, temiz bir çalışma ortamına ve beceri geliştirmeye öncelik verilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Addi Muqit, 2022). Yapılan bir diğer çalışmada, iş çeşitliliğinin çalışan adanmışlığı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu bunun da çalışan mutluluğuna yol açtığı bulguları elde edilmiştir (Hafeez vd., 2024).

Bir başka çalışmada ise çalışanların yenilikçi davranış sergilemesinin, işlerine fayda sağlayacağına inanmalarına bağlı olduğu aktarılmaktadır. Bu bağlamda yönetim kademesinin yenilikçi davranış ile iş performansı arasında güçlü bir ilişki kurması önerilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010).

Üniversite öğretim elemanlarının daha üretken olmaları, mensubu oldukları örgüte ve öğrencilerine faydalı olabilmeleri onların işlerinden ve kurumlarından memnun olmalarına ve mutluluk duymalarına bağlıdır. Bu yüzden gerek yönetime ve gerekse akademik ve idari çalışanlara pozitif duygu ve davranışların gelişebilmesi adına birtakım sorumluluklar düşmektedir (Alparslan, 2014).

Bu araştırmanın sonuçlarının alan yazınına katkı sağlayacağı; yöneticilere, araştırmacılara ve konuya ilişkin bundan sonra yapılacak çalışmalara faydalı olacağı düşünülmektedir. Zaman ve

maliyet bu araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu araştırmanın uygulama kısmı bir devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanları ile sınırlandırılmıştır. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda konuya ilişkin üniversiteler arası bir karşılaştırma yapılabilir. Üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel arasında bir karşılaştırma da söz konusu olabilir. Bu çalışmada unvanlar arası farklılığa bakılamamıştır. Bundan sonraki çalışmalarda bu husus ta dikkate alınabilir. Yine başka değişkenler, özellikle kâr amacı güden işletmelerin olduğu farklı sektörlerden seçilmiş örneklerle yapılacak çalışmalar konunun daha da kapsamlı ele alınmasına yol açacaktır.

#### KAYNAKÇA

- Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L., Ping, C. S., & Yusoff, Z. B. (2016). The influence of workplace happiness towards innovative behavior and affective commitment among the teachers in northern peninsular Malaysia. *RA Journal of Applied Research*, 2(04), 445-450.
- Addi Muqit, A. M. (2022). *Predicting Employees' Happiness and Innovativeness Through the Lens Of Internal CSR Practices* (A research project submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Master). UTAR.
- Akar, S. G. M. (2019). Does it matter being innovative: Teachers' technology acceptance. *Education and Information Technologies*, 24(6),3415–3432.
- Akçakanat, T., Uzunbacak, H. H. & Köse, S. (2018). Akademisyenlerin Psikolojik Sağlamlık ve Mutluluklarının Belirleyicileri Olarak Sosyal ve Örgütsel Destek. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3): 173-193.
- Akgün, F. (2017). Öğretim Elemanlarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ve Öğretim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 8 (3), 291-322
- Akyüz, H., Yaşartürk, F., Aydın, İ., Zorba, E. & Türkmen, M. (2017). Üniversite öğrencilerinin yaşam kalitesi ve mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 253-262.
- Al Daboub, R. S., Al-Madadha, A., & Al-Adwan, A. S. (2024). Fostering firm innovativeness: Understanding the sequential relationships between human resource practices, psychological empowerment, innovative work behavior, and firm innovative capability. *International Journal of Innovation Studies*, 8(1), 76-91.
- Alparslan, A. M. (2014). Öğretim elemanlarının işlerinden tatmin, üniversitelerinden memnun ve gönüllü olmalarındaki öncüller: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 82-101.
- Al-Shami, S. A., Al Mamun, A., Rashid, N., & Cheong, C. B. (2023). Happiness at workplace on innovative work behaviour and organisation citizenship behaviour through moderating effect of innovative behaviour. *Heliyon*, 9(5).
- Ateş, İ., & Köksal, Y. A. (2021). Beyin göçü-mutluluk ilişkisi: Türkiye'de akademisyenler için ampirik bir analiz. *Aydın İktisat Fakültesi Dergisi*, 6(2), 63-82.
- Aydemir, R. E. (2008). *Dindarlık ve mutluluk ilişkisi (ilk yetişkinlik dönemi)*, (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Bayraktar, D. M. (2012). Öğretim Elemanlarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Web 2.0 Araçlarını Benimsemeleri. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 35-47.

- Bellet, C. S., De Neve, J.-E., & Ward, G. (2019). Does employee happiness have an impact on productivity? *Saïd Business School WP*, 13.
- Bibi, S., Khan, A., Hayat, H., Panniello, U., Alam, M., & Farid, T. (2022). Do hotel employees really care for corporate social responsibility (CSR): a happiness approach to employee innovativeness. *Current Issues in Tourism*, 25(4), 541-558.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 16. Baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Cambridge Dictionary. (2024).  
<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/happiness>
- Can, M. & Cantez, K. E. (2018). Üniversite öğrencilerinin mutluluk, psikolojik sağlamlık ve öz yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Aydın Toplum ve İnsan Dergisi*, 4(2), 61-76.
- Doğan, T., & Sapmaz, F. (2012). Oxford mutluluk ölçeği Türkçe formunun psikometrik özelliklerinin üniversite öğrencilerinde incelenmesi. *Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Dergisi*, 25(4), 297-304.
- Elsamani, Y., Mejia, C., & Kajikawa, Y. (2023). Employee well-being and innovativeness: A multi-level conceptual framework based on citation network analysis and data mining techniques. *Plos one*, 18(1), e0280005.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden–and–build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the royal society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Gaspar, K. (2004). Permission to seek freely? The effect of happy and sad moods on generating old and new ideas. *Creativity Research Journal*, 16 (2-3), 215–229.
- Hafeez, S., Memon, M. A., Mirza, M. Z., Raziq, M. M., Sarwar, N., & Ting, H. (2024). The dual impact of job variety on employee happiness and stress: the mediating role of employee engagement and burnout. *Journal of Management Development*, 43(2), 170-186.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The Oxford Happiness Questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 33,1073–1082.
- Hoo, W. C., Ying, L. C., Liao, C. H., Tee, M., Wolor, C. W., & Prompanyo, M. (2024). Mediating Effect of Employee Happiness between Corporate Social Responsibility and Employee Innovation in the Manufacturing Companies. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 22(2), 3838-3849.
- Honkaniemi, L., Lehtonen, M. H., & Hasu, M. (2015). Well-being and innovativeness: motivational trigger points for mutual enhancement. *European journal of training and development*, 39(5), 393-408.
- Hurt, H. T., Joseph, K., & Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58–65.
- Ikiz, F. E., & Asici, E. (2017). The relationship between individual innovativeness and psychological well-being: The example of Turkish counselor trainees. *International Journal of Progressive Education*, 13(1), 52–63.



- Kaur, R., & Kaur, G. (2024). Managerial leadership and turnover intentions with the mediating role of employee happiness: an empirical study based on private universities. *The TQM Journal*, 36(2), 616-633.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kılıçer, K., & Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(38), 150-164.
- Kip Kayabaş B. & Aydın C. H. (2019). Kitleleşmiş açık çevrimiçi derslere katılanların yenilikçilik profillerinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10(1), 1-17.
- Koç, S. (2020). *Ortaokul öğretmenlerinin iş yeri mutluluğu ile bireysel mutlulukları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. 10. Baskı. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Köse, A. (2023). *Kırgızistan'da ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin teknoloji kullanım tutumları ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Martínez-Falcó, J., Sánchez-García, E., Marco-Lajara, B., & Millán-Tudela, L. A. (2024). Enhancing employee wellbeing and happiness management in the wine industry: unveiling the role of green human resource management. *BMC Psychology*, 12, 203.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work. Maximizing your psychological capital for success*. UK: JohnWiley & Sons.
- Sapmaz, F., & Doğan, T. (2012). Mutluluk ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak iyimserlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(3), 63-69.
- Sezgin, İ. V. (2018). *Akademisyenlerin inovasyon eğilimlerinin ölçülmesi çalışması: Akdeniz Üniversitesi örneği* (Yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Sönmez, M. (2016). *İletişim ve mutluluk ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, F., & Şahin, Y. L. (2022). Drivers of technology adoption during the COVID-19 pandemic: The motivational role of psychological needs and emotions for pre-service teachers. *Social Psychology of Education*, 25(2-3), 567-592.
- Tamannaefar, M. & Panah, M. H. (2019). Psychological effects of spiritual intelligence and creativity on happiness. *Int J Med Invest*, 8(2), 91-107.
- Tan, A. G., & Majid, D. (2011). Teachers' perceptions of creativity and happiness: A perspective from Singapore. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 173-180.
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2024). <https://sozluk.gov.tr/?ara=yenilik>
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2024). <https://sozluk.gov.tr/?ara=yenilik%C3%A7i>
- TDK (Türk Dil Kurumu), (2024). <https://sozluk.gov.tr/?ara=yenilik%C3%A7ilik>



[TDK \(Türk Dil Kurumu\), \(2024\). https://sozluk.gov.tr/?ara=mutluluk](https://sozluk.gov.tr/?ara=mutluluk)

Tingaz, E. O. & Hazar, M. (2014). Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarının karşılaştırılması. *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, (1), 745-756.

[Tüik, Yaşam Memnuniyet Araştırması \(2023\),](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2023-49692#:~:text=Bireylerin%20mutluluk%20kayna%C4%9F%C4%B1%20olan%20de%C4%9Ferler,6%20ile%20i%C5%9F%20takip%20etti.)

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yasam-Memnuniyeti-Arastirmasi-2023-49692#:~:text=Bireylerin%20mutluluk%20kayna%C4%9F%C4%B1%20olan%20de%C4%9Ferler,6%20ile%20i%C5%9F%20takip%20etti.>

Türköz, O. (2022). *İş motivasyonunun, bireysel mutluluğa ve iş performansına etkisi: Burdur ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Uçar, İ. (2024). *Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile öğrenen okul algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Usai, A., Orlando, B., & Mazzoleni, A. (2020). Happiness as a driver of entrepreneurial initiative and innovation capital. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 1229-1255.

Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 14-28.

Üstün, F., & Engin, M. (2024). Examining the Relationship Between Individual Innovativeness and Digital Citizenship. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 7(3),355-372.

Yi, M. Y., Fiedler, K. D., & Park, J. S. (2006). Understanding the role of individual innovativeness in the acceptance of IT-based innovations: Comparative analyses of models and measures. *Decision Sciences*, 37(3), 393-426.

Yuan F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.