



T.C.

BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN İNOVATİF
DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ İLE İLİŞKİSİNDE
ÖZYETERLİLİK ALGISININ ARACILIK
ROLÜ VE BİR UYGULAMA**

İtir HASIRCI

185012006

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Bandırma 2020

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN İNOVATİF
DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ İLE İLİŞKİSİNDE
ÖZYETERLİLİK ALGISININ ARACILIK
ROLÜ VE BİR UYGULAMA**

İtir HASIRCI
185012006

Tez Danışmanı:
Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ

Bandırma 2020

ETİK BEYAN

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ**

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. (03/07/2020)

İtir HASIRCI

ÖZET

ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ İLE İLİŞKİSİNDE ÖZ YETERLİLİK ALGISININ ARACILIK ROLÜ VE BİR UYGULAMA

İtir HASIRCI

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri (inovasyon) üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkide öz yeterlilik algısının aracılık rolünü tespit etmektir. Bu amaçla ‘‘Öz Yeterlilik Ölçeği’’, ‘‘İnovasyon Ölçeği’’ ve ‘‘Örgüt Kültürü Ölçeği’’nden oluşan, demografik sorularla birlikte 58 soruluk bir anket formu aracılığıyla veriler toplanmıştır. Araştırmanın evreni Balıkesir’in Bandırma İlçesi’nde bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan 350 beyaz yakalı çalışandır, çalışmanın örnekleme ise 223 kişiden oluşmaktadır. Elde edilen verilerle güvenilirlik analizi, frekans analizi, normallik testi, keşfedici faktör analizi, çoklu korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Çoklu korelasyon analizi öz yeterlilik algısı, inovatif davranış eğilimleri ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Aracı değişkenle yapılmış olan hiyerarşik regresyon analizi ise değişkenlerin birbirlerine olan etkilerini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Regresyon analizlerinin neticelerinde örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, örgüt kültürünün öz yeterlilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu, öz yeterlilik algısının inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İleride yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur. Çalışmanın literatüre ve diğer uygulayıcılara önemli katkılar sağlayacağı görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Öz Yeterlilik Algısı, İnovatif Davranış, İnovasyon, Örgüt Kültürü, Örgüt.

ABSTRACT

THE MEDIATING ROLE OF SELF EFFICACY IN THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON INNOVATIVE BEHAVIOUR TRENDS AND AN APPLICATION

İtir HASIRCI

The aim of this research is to determine the impact of organizational culture on innovative behaviour trends and to determine the mediating role of self efficacy in this effect. For this purpose, data was collected through a 58 question with demographic questions consisting of self efficacy scale, innovation scale and organizational culture scale. The universe of the study consisted of 350 white-collar employees working in a stated-owned enterprise located in the Bandırma district of Balıkesir, while the sample of the study consisted of 223 individuals. Reliability analysis, frequency analysis, normality testing, discoverer factor analysis, multiple correlation analysis and hierarchical regression analysis were performed with the data obtained. Multiple correlation analysis was conducted to determine the relationship between self efficacy perception, trends in innovative behaviour and organizational culture. A hierarchical regression analysis with an intermediary variable was performed to determine the effects of variables on each other. The results of regression analyses showed that organizational culture had significant impact on self efficacy and innovative behaviour, self efficacy had significant impact on innovative behaviour, self efficacy had a mediating effect on the impact of organizational culture on innovative behaviour. Suggestions have been made for future studies. It has been seen taht the work will make significant contributions to the literature and other practitioners.

Keywords: Self Efficacy Effect, Innovative Behavior, Innovation, Organizational Culture, Organization.

ÖNSÖZ

Bu çalışmada örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde belirtilen üç değişkeni aynı çalışmada ele alan bir kaynak tespit edilemediğinden bu çalışmanın ileride yapılacak çalışmalar açısından önemli katkılar sağlayacağı görülmektedir. Çalışma boyunca fikirlerini ve önerilerini her zaman benimle paylaşarak destek olan, çalışmanın planlanması ve gerçekleşmesi süresince bana zaman ayırarak desteğini kesinlikle esirgemeyip yol gösteren, örnek aldığım danışman hocam sayın Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ'ye değerli katkılarından dolayı şükranlarımı sunarım. Son olarak bugünlere gelmemde büyük katkısı plan, çalışmam boyunca tüm zorluklarda yanımda hissettiğim, benden maddi-manevi desteklerini esirgemeyen annem Gülten HASIRCI 'ya, babam Süleyman Sırrı HASIRCI 'ya, abim Can HASIRCI 'ya sonsuz minnettarlığımı sunarım.

İtir HASIRCI

Bandırma 2020

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ETİK BEYAN SAYFASI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar	x
ŞEKİLLER	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK ALGISI

1. ÖZ YETERLİLİK KAVRAMI	6
2. ÖZ YETERLİLİK ALGISI İLE İLGİLİ YAPILMIŞ YURTİÇİ VE YURTDIŞI ÇALIŞMALAR	11
2.1. Yurtiçi Çalışmalar	11
2.2. Yurtdışı Çalışmalar	14

İKİNCİ BÖLÜM

İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ

1. İNOVATİF DAVRANIŞ	15
2. İNOVATİF DAVRANIŞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	22
3. İNOVASYON SÜRECİ.....	22
3.1. Gereksinimin Ortaya Çıkması.....	22
3.2. Fikirlerin Belirlenmesi	22

3.3. Geliştirme	22
3.4. Uygulama ve Üretim	22
3.5. Ticarileştirme ve Piyasaya Sunma	22
4. İNOVASYON İLE İLGİLİ YAPILMIŞ YURTİÇİ VE YURTDIŞI ÇALIŞMALAR	23
4.1. Yurtiçi Çalışmalar	23
4.2. Yurtdışı Çalışmalar	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE KÜLTÜR

1. KÜLTÜR	27
2. ÖRGÜT	27
3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ	27
3.1. Örgüt Kültürünün Boyutları	31
3.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri	33
3.3. Örgüt Kültürünün Analizinde Cameron-Quinn Modeli ve Alt Boyutları	34
4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ YAPILMIŞ YURTİÇİ VE YURTDIŞI ÇALIŞMALAR	36
4.1. Yurtiçi Çalışmalar	36
4.2. Yurtdışı Çalışmalar	39

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

1. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	41
2. ÖZ YETERLİLİK VE İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	44
3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE ÖZ YETERLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ	45

BEŞİNCİ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK ALGISI, İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ

1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	48
1.1. Araştırmanın Modeli.	48
1.2. Evren ve Örneklem	49
1.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri	49
2. BULGULAR VE YORUMLAR.....	50
2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	50
2.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular	52
2.3. Kaiser Mayer Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri	54
2.4. Normallik Testi.	55
2.5. Korelasyon Analizi Bulguları	55
2.6. Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimlerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi İle Tespiti	56
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	62
1. SONUÇ	62
2. ÖNERİLER.....	64
KAYNAKÇA	66
EKLER.....	80
EK 1: Anket Formu.....	80

TABLÖLAR

Tablo 1.1. : Öz Yeterlilik Algısı Yüksek ve Düşük Bireylerin Özellikleri	9
Tablo 2.1. : İnovasyonu Engelleyen Örgütsel ve Bireysel Değerler	19
Tablo 2.2. : İnovatif Davranış Tanımları	20
Tablo 5.1. : Demografik Değişkenlere Ait Bulgular	51
Tablo 5.2. : Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları.....	53
Tablo 5.3. : Ölçeklere İlişkin KMO ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları.....	54
Tablo 5.4. : Normallik Testi Sonuçları.....	55
Tablo 5.5. : Değişkenler Arasındaki Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları	56
Tablo 5.6. : Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi.....	57
Tablo 5.7. : Örgüt Kültürünün Öz Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi.....	58
Tablo 5.8. : Öz Yeterlilik Algısının İnovatif Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi	59
Tablo 5.9. : Öz Yeterlilik Algısı ve Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi ile Testi	59
Tablo 5.10. : Tanımlayıcı İstatistikler	61
Tablo 5.11. : Anova Tablosu.....	61
Tablo 5.12. : Hipotezlere Ait Sonuçlar	62

ŞEKİLLER

Şekil 1. : Araştırma Modeli	48
Şekil 2. : Temel Aracılık Modeli	57



KISALTMALAR

KFA : Keşfedici Faktör Analizi

KMO : Kaiser-Meyer-Olkin



GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemek, bu etki çerçevesinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünü tespit etmek, kavramsal bir yazın taraması yapmak, bu kavramlara ilişkin tanımlamaları gerçekleştirmek ve diğer kavramlardan farklarını incelemektir.

Kişilerin belli bir işi yapabileceğine dair duyduğu inancı ortaya koyan öz yeterlilik algısı kavramı, kişilere o işi başarabilmek için gereğinden daha fazla çaba sarf etmeleri hususunda güdüleyici bir etkiye sahiptir (Kotaman, 2008: 111-133). Bu kavrama göre kişi belirli görevleri kendisinden beklenildiği şekilde yapacağına dair güven beslemektedir. Çalışanlar hayat boyu edindikleri tecrübelerle zor durumlarla kendileri baş edebildikleri inancına sahiptirler ve öz yeterlilik inançları arttıkça davranışlarında değişiklikler de meydana gelmektedir. Bu sebeple öz yeterlilik algısı kişilerin bireysel gelişimlerinin söz konusu olduğu her yerde rastlanılan bir olgu haline gelmiştir (Çetin, 2011: 69-85).

Örgüt kültürü, çalışanların örgütsel bir çevre içerisinde davranışlarını gözlemleyen kavramdır. O örgütün çevrede tanınmasını, değerini ve standartlarını, çevresindeki diğer örgütlerle ilişkilerini inceler. Bu olgu çalışanların çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarının artmasına yardımcı olur ve örgütün güç kazanmasını sağlar (Sönmez, 2016: 1-145).

Ulusal ve uluslararası alanyazında ilgili değişkenlerden örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünün incelendiği ilk çalışma olması nedeniyle, çalışmanın alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Günümüz şartlarında örgütlere rekabette üstünlük sağlayabilmeleri için en önemli faktör inovasyon üretebilmektir (Altuntaş ve Dereli, 2016: 106-126). Örgütler inovasyon stratejilerini verimliliği yükseltmek, maliyetleri aza indirmek, pazardaki paylarını büyümek için uygulamaktadırlar (Güler ve Kanber, 2013: 62-73). Gelişen ve değişen çevre şartları ile örgütler daha yeni ürünler, stratejiler geliştirerek her alanda verimli olmak zorundadırlar (Yeşil vd. , 2010: 81-92).

İnovasyon kavramı farklı fikirler geliştirip, bunları uygulamaya koymaktır. Bu kavram ile bu zaman kadar çözülemeyen sorunlar çözülecek, farklı ihtiyaçlarımıza cevap verilecek hizmetler pazara sunulacaktır. İnovasyon daha önce deneyimlenmiş ürün ve hizmetlerle oluşan bir kavram değildir. Büyük düşünmeyi, olaylara farklı gözle bakmayı, istek ve ihtiyaçları iyi gözlemleyip olası başarısız durumlardan ders çıkarmayı gerektirir.

Altı bölümden meydana gelen bu çalışmanın giriş bölümünde araştırma problemi ve amaçları, araştırmanın önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ve ilgili kavramlar açıklanmıştır.

Çalışmanın birinci, ikinci ve üçüncü bölümlerinde, sırasıyla araştırma öz yeterlilik algısı, inovatif davranış eğilimleri ve örgüt kültürü kavramları incelenmiştir. Bu bağlamda yerli ve yabancı literatür taraması yapılmış ve konularla ilgili geçmiş araştırmalar açıklanmıştır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise değişkenler arası ilişkiler incelenmiş ve daha önce yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular paylaşılarak yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi amacıyla çoklu korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini tespit edebilmek için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada toplanan verilerin, hipotezleri ölçecek yeterlilikte olup olmadığını açıklamak adına güvenilirlik analizi yapılmıştır. Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerinde etkisinde öz yeterlilik algısının rolünü belirleyebilmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Çalışmanın son bölümünde ise araştırma sonucunda elde edilen veriler ve bulgular yorumlanmış, ileride yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmanın Problemi

Yukarıda anlatılan faktörler göz önünde bulundurulduğunda, araştırmanın örneklemi oluşturan sektörde çalışan bireylerin, inovatif davranış eğilimleri ile örgüt kültürleri arasındaki ilişkide özyeterlilik algılarının aracılık rolü olduğu öngörülmektedir. Bu etki veya ilişkinin, gücünü ve yönünü belirlemek çalışmanın

problemini oluşturmaktadır. İnovatif davranış, örgüt kültürü ve öz yeterlilik kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmanın olup olmadığını belirlemek adına yabancı ve yerli kaynaklar incelenmiş ancak bu üç değişkeni bünyesinde toplayıp inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. İşletmelerde çalışanların inovatif davranışlarının geliştirilmesinde örgüt kültürünün etkisi var mıdır ve bu etkiye ilişkin öz yeterlilik algısının rolü nedir sorusu araştırmanın temel sorusudur. Bu çalışmanın, bu sektörde inovatif davranış, örgüt kültürü ve özyeterlilik algısı ilişkisini araştıran ilk çalışma olması sebebiyle literatüre önemli katkısının olacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkiye öz yeterlilik algısının aracılık rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda araştırma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Öz yeterlilik algısı ile örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkileri nelerdir?
- Öz yeterlilik algısı ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiler nelerdir?
- Öz yeterlilik algısının, örgüt kültürü ve inovatif davranış eğilimleri arasındaki ilişkide aracılık etkisi var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü incelenmektedir. Literatür incelendiğinde değişkenler arasındaki bu ilişkiyi araştıran başka bir çalışmanın olmaması, dolayısıyla bu üç değişkeni inceleyen ilk çalışma olarak literatüre girecek olması, bu çalışmayı önemli kılan bir etmendir. Ayrıca literatürde öz yeterlilik algısı ve inovasyon, öz yeterlilik algısı ve örgüt kültürü, inovasyon ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmaların sınırlı sayıda olması, bu çalışmayı önemli kılan bir başka etmendir.

Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın varsayımları aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

- Literatür taraması yapılarak elde edilen bilgilerin, araştırma konusunu açıklamak açısından yeterli olduğu varsayılmıştır.
- Öz yeterlilik algısı, inovasyon ve örgüt kültürü kavramlarının niteliksel olarak

ölçülebildiği varsayılmıştır.

- Literatüre dayanılarak yapılan öz yeterlilik algısı, inovasyon ve örgüt kültürünün kavram boyutunda tanımlanabildiği varsayılmıştır.
- Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği ile öz yeterlilik algısının ölçülebildiği varsayılmıştır.
- İnovasyon Ölçeği ile inovatif davranış eğilimlerinin ölçülebildiği varsayılmıştır.
- Örgüt Kültürü Ölçeği ile örgüt kültürünün ölçülebildiği varsayılmıştır.
- Araştırma örnekleminin evren grubunu temsil edebilmesi için yeterli düzeyde olduğu varsayılmıştır.
- Deneklerin anketlere verdikleri yanıtların samimi ve gerçekçi olduğu varsayılmıştır.
- Çalışmada kullanılan istatistiksel analiz yöntemlerinin araştırma amacı doğrultusunda olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın kısıtları aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir:

- Araştırma evreni Bandırma İlçesinde bir kamu iktisadi teşebbüsünün çalışanlarıyla sınırlı tutulmuştur.
- Araştırma 223 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirilmiştir.
- Araştırmaya katılan çalışanların, anketlere verdikleri yanıtların samimi düşünceleri ve görüşleri olduğu kabul edilmiştir.
- Araştırmanın kavramsal çerçevesi oluşturulurken ulaşılabilen literatür kaynakları kullanılmıştır.
- Araştırmanın bulguları, çalışmada kullanılan Öz Yeterlilik Ölçeği, İnovasyon Ölçeği ve Örgüt Kültürü Ölçeği ile araştırmacı tarafından hazırlanmış olan demografik özellikleri belirlemek için sorulan verilerden oluşmaktadır.

Tanımlar

Öz Yeterlilik Algısı: Öz yeterlilik olgusu kişilerin bulundukları ortama göre değişen bir kavramdır, aynı göreve ait öz yeterlilik algısının iki farklı ortamda incelendiğinde birinde düşük birinde yüksek olabilen bir algı olabileceği de belirtilmiştir (Altun ve Mazman, 2012: 298-312).

İnovatif Davranış (İnovasyon): Yeni ve faydalı bir ürünün yaratılması, pazara sunulup kullanılması, bir fikrin buluş aşamasından uygulama aşamasına kadar geçen süre inovasyondur (Örücü vd. , 2011: 62-78).

Örgüt Kültürü: Standartları ve kuralları takip etmeye yönelik bir kavramdır (Terzi, 2005: 426-441).

Klan Kültürü: Geniş aile yapısına benzeyen, çalışanların kendilerini geliştirebildikleri ve takım çalışması halinde süregelen kültür tipidir.

Adhokrasi Kültürü: Daha yaratıcı ve dinamik örgüt ortamını ifade etmektedir.

Hiyerarşi Kültürü: Belirli kurallarla ve otorite ile sınırlandırılan kültür tipidir.

Pazar Kültürü: Pazarda yer edinebilmek için emek harcanılan kültür tipidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK ALGISI

Bu bölümde ilk olarak iş yerlerinde öz yeterlilik algısı ve bu kavramı açıklamak için kullanılan teoriler açıklanmıştır. Daha sonra öz yeterlilik algısı düşük ve yüksek bireylerin özellikleri ve kavrama ait daha önce yapılmış olan çalışmalar ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

1. Öz Yeterlilik Kavramı

Öz yeterlilik kavramı, Bandura'nın (1997) iş görenin belli bir performansı gerçekleştirebilmek için gerekli çalışmaları yapabilmesi ve zorluklarla karşılaşsa dahi bunların üstesinden gelebilme kabiliyetine sahip olması demektir (Tuncer ve Tanaş, 2011: 222-230). Öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışan, herhangi bir durumda bir olayı gerçekleştirmek, bir görevi yerine getirmek için dışarıdan destek görmeye asla gerek duymadan o işi içinden geldiği gibi yapar. Belirtilenlerden yola çıkarak şunu söyleyebiliriz ki bireyde öz yeterlilik inancı ne kadar yüksekse, çaba, ısrar ve devamlılık o oranda artar. Öz yeterlilik inançları düşük olan kişiler ise, olayların görüldüğünden zor olduğu düşüncesindedirler ve olaylara dar bakış açısı ile baktıklarından problemlerini başarıyla çözemezler ve çalışmalarını başarı ile tamamlayamazlar (Kara ve Ekici, 2012: 54-72).

Öz yeterlilik algısı, çalışanların motivasyon ve davranışlarının mühim bir parçasını oluşturmakla kalmaz, yaşamlarını değiştirebilecek faaliyetleri de etkiler. Öz yeterlilik algısının temel ilkesi, bireylerin kendilerini yeterli hissettikleri eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin yüksek; yeterli olmadıklarını düşündükleri eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin ise düşük olduğu yönündedir (Arseven, 2016: 63-80).

Bandura'nın öz yeterlilik algısı bireyin etkinliklerinin seçimi, zorluklar karşısındaki dayanma gücünü, ne kadar gayret ettiklerini ve performansını etkilediği konusundaki görüşü birçok araştırmaya konu olmaktadır (Aşkar ve Umay, 2001: 1-8). Öz yeterlilik algısının dört kaynağı mevcuttur:

- Çalışanların gerçekleştirdikleri başarılar öz yeterlilik algıları üzerinde olumlu

etkiye sahipken, yaşadıkları bazı başarısızlıklar öz yeterlilik algılarını olumsuz yönde etkiler.

- Çalışanın kendine benzeyen bir örneği izlemesi öz yeterlilik algısını yükseltir.
- Bir diğer kaynak ise sosyal iknadır ve diğer kaynaklar olmadan bir anlamı yoktur.
- Olumsuz duygular stres ortamı yaratırken, öz yeterlilik algısını olumsuz etkiler (Bandura, 1995: 3-4).
- Wood ve Bandura öz yeterlilik algısı yüksek olan işgörenlerin daha başarılı olduğunu, düşük öz yeterlilik algısına sahip çalışanların bunları gerçekleştiremediğini belirtmişlerdir. Çünkü öz yeterlilik algısı düşerse kişi sağlıklı düşünememeye başlar ve performansı düşer (Arslan, 2006: 193-202).

Bandura tarafından oluşturulduktan sonra öz yeterlilik algısı ile ilgili farklı araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalar doğrultusunda öz yeterlilik algısının girişken olma, seçim yapabilme, kararlı olma, çabalamak gibi davranışlar hususunda önemli etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. İş görenin yapması gereken işleri başarabilecek güce sahip olmasına rağmen kendine dair güveni yoksa başarısızlık meydana gelebilir (Özerkan, 2007: 29-31).

Yeterli derecede yetenek sahibi olupta o işi yapabileceğine dair inancı olmayan iş gören öz yeterlilik seviyesinin düşük olmasından dolayı başarıyı yakalayamaz. Bunun tam tersini düşünürsek öz yeterlilik algısı yüksek bir çalışan kendisinden beklenen performansın da üzerinde olumlu bir etki yaratmaya başlar (Özerkan, 2007: 29-31). Çalışanların öz yeterlilik algıları çalıştıkları kurumda gerçekleştirdikleri performanslarının yanında kurum içerisinde süre gelen tüm süreçleri de etkiler. Çalışanların ortaya koyması gereken performans derecesinin en önemli etkeni öz yeterlilik kavramıdır (Sözbilir, 2011: 121-133).

Literatürde öz yeterlilik algısı iki farklı şekilde belirtilmektedir. Bunlardan ilki göreve öz yeterlilik, diğeri ise alana öz yeterlilik şeklindedir. Bu iki tanımın haricinde bir de genel öz yeterlilik kavramı vardır ki bu kavramın tanımı da iş görenlerin karşılaşabileceği her türlü zorluk karşısında dayanma ve baş etme çabasıdır. Ele

aldığımız öz yeterlilik kavramı genel öz yeterlilik kavramıdır ve bireylerin karşılaştıkları her türlü zorluğun üstesinden gelebilme kabiliyetine sahip olma yetilerini ifade etmektedir (Akkoç, 2012: 25-36). Öz yeterlilik algısı kişileri hayatları boyunca birçok konuda etkiler. Bunlara örnek olarak;

- Okul yaşamı,
- Geçmişte yaşadıkları,
- Kişisel tecrübeler,
- Ailesi,
- Arkadaşları (Aslan, 2018: 479-480).

Sosyal bilişsel kuramcılar, kişilerin öz yeterlilik algılarının bir işi yaparken gösterdikleri gayret, o anda duydukları endişe ile belirlendiğini ortaya koymuşlardır. Bu kişiler kendilerinde mevcut performanslarını göstermek için her türlü etkinliği oluşturabilirler ve yerine getirebilirler (Seferoğlu, 2005: 90). Kişilerin öz yeterlilik inançlarını sağlayabilmek için rol model olarak gördüklerinin performanslarını göz önüne almaları önemlidir. Bu kişiler için kendi öz yeterlilik düzeyleri ile ilgili bilgi diğer kişileri gözlemlemekten, başka bireyleri ikna edebilme kabiliyetlerinden vb. elde edilir (Schunk, Hanson ve Cox, 1987: 54-61).

Akar (2008) makalesinde öz yeterlilik algısı yüksek ve düşük olan bireylerin özelliklerini tablodaki gibi ifade etmiştir (Akar, 2008: 187-198) :

Tablo 1.1. Öz Yeterlilik Algısı Yüksek Ve Düşük Bireylerin Özellikleri

Öz Yeterlilik Algısı Yüksek Olan Bireyler	Öz Yeterlilik Algısı Düşük Olan Bireyler
Her türlü karmaşık olayla baş edebilirler.	Zorluklarla başa çıkamazlar
Problemlerin üstesinden gelebilirler.	Karamsar ve mutsuz yapıdadırlar.
Her şeyi başarabileceklerine dair kendilerine güvenleri tamdır.	Kendilerine güvenmezler.
Meslek hayatlarında başarılıdırlar.	Başarısız olduklarından başa dönüp denemezler.
Çalışırken sabırlıdırlar.	Çabaladıkları halde olumlu dönüşler alacaklarına inanmazlar.
Eğitim yaşantıları başarılıdır.	Sabırsız kişileridir.

Yeterli derecede yetenek sahibi olupta o işi yapabileceğine dair inancı olmayan iş gören öz yeterlilik seviyesinin düşük olmasından dolayı başarıyı yakalayamaz. Bunun tam tersini düşünürsek öz yeterlilik algısı yüksek bir çalışan kendisinden beklenen performansın da üzerinde olumlu bir etki yaratmaya başlar (Özerkan, 2007: 29-31). Çalışanların öz yeterlilik algıları çalıştıkları kurumda gerçekleştirdikleri performanslarının yanında kurum içerisinde süre gelen tüm süreçleri de etkiler. Çalışanların ortaya koyması gereken performans derecesinin en önemli etkeni öz yeterlilik kavramıdır (Sözbilir, 2011: 121-133).

Literatürde öz yeterlilik algısı ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Bunları incelediğimizde;

- Öz yeterlilik, bireyin bir işi yapabilme konusunda belirli yetilere sahip olmasıdır (Akkoyunlu, 2003: 2-11).
- Kişilerin bir işi yapabilme konusundaki inançları öz yeterliliği tanımlamaktadır (Bandura, 1995:1-45).

Öz yeterlilik, kişilerin becerilerini dayalı bir durum değildir aksine bu becerileri kullanarak yaptıkları işlerin bütünüdür. Kişide öz yeterlilik az ise ne yapacağını bilemeyebilir (Üstüne ve Demirtaş, 2009: 2-12).

- Öz yeterlilik, çalışanların belli bir performansa sahip olması ve bunu göstermesidir. Kişi bunu yaparken kendine olan inancı ve saygısı hangi

ölçüdeyse önemli olan odur (Gürcan, 2005: 179-193).

- Öz yeterlilik, çalışanların belli bir performansa sahip olması ve bunu göstermesidir (Akay, 2011: 286-293).
- Öz yeterlilik, kişilerin ustalık ve başarı seviyelerine göre her türlü psikoterapi ve davranışsal değişimin ortak bir mekanizma ile işleyiştir (Sherer ve Maddux, 1982: 663-668).
- Öz yeterlilik, gerekli kazanımların sağlanması için yeteneklerinin keşfi ve ilerletilmesi adına eğitimler düzenlenmesidir (Bong ve Skaalvik, 2003: 5-14).
- İnsanların nasıl düşündükleri ve hissettikleri konusunda fark yaratan öz yeterlilik inancı bu bireylerin hangi faaliyetleri seçeceği, seçtikleri faaliyetleri gerçekleştirmek için ne kadar çaba sarf edecekleri, ne kadar zaman harcayacakları, yaptıkları işle ilgili şikâyetleri olacak mı gibi soruları içermektedir (Çapri vd. , 2012: 968-980).
- Öz yeterlilik, bireylerin yaptıkları işle başa çıkma seviyeleri ve bu esnada belirli stratejileri gerçekleştirmeleri şeklinde belirtilmiştir (Bandura, 1982: 126-132).

2. Öz Yeterlilik İle İlgili Yapılmış Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar

2.1. Yurt İçi Çalışmalar

Orhan ve Komşu (2016), tarafından yapılan çalışma akademisyenlerde öz yeterlilik algısının ve tükenmişlik düzeylerinin öğrenmeye yönelik tutuma ve iş tatminine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Veriler üç devlet üniversitesinde çalışan 107 akademik personel arasında anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmada t testi, Anova testi, Scheffe testi ve korelasyon analizi uygulanmıştır. Analizlerin sonuçlarına göre akademisyenlerin öz yeterlilik algılarının öğrenmeye yönelik davranışlarına ve iş tatminleri ile anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi varken, tükenmişlik düzeylerinin öğrenmeye yönelik davranışlarla ve iş tatminleri ile anlamlı ve olumsuz yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Orhan ve Komşu, 2016:1-18).

Dolapçı ve Demirtaş (2016), öğretmen adaylarının öz yeterlilik algıları ile kaynaştırma eğitimi arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla bu çalışmayı gerçekleştirmiştir. Araştırmanın evrenini Dokuz Eylül Üniversitesi 3. sınıfta eğitim görmekte olan 640 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Veriler test edilirken t testi, korelasyon analizi, regresyon analizleri uygulanmıştır. Yapılan analizlerin neticesinde cinsiyet ile öz yeterlilik algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Öz yeterlilik algıları ile kaynaştırma eğitimi yeterliliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca öz yeterlilik algıları kaynaştırma eğitimi yeterliliğini pozitif yönlü artırmaktadır (Dolapçı ve Demirtaş, 2016:141-152).

İşcan ve Çakır (2016), çalışmasında mentorluk ve psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilik algısına etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle Atatürk Üniversitesi'nde çalışmakta olan 103 araştırma görevlisi arasında bir anket çalışması yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda mentorluk ve psikolojik güçlendirmenin öz yeterlilik algısı üzerinde olumlu etkileri olduğu tespit edilmiştir (İşcan ve Çakır, 2016: 1-15).

Erkoç (2015), tarafından yapılan çalışma algılanan örgütsel destek ile iş performansı arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolünü belirlemiştir. Bu nedenle 180 banka çalışanı ile bir anket çalışması yapılmıştır. Verilerin analizinde t testi,

korelasyon analizi, hiyerarşik regresyon analizi ve Anova testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öz yeterlilik değişkeninin örgütsel destek algısı ile iş performansı arasında düzenleyici rolünün bulunmadığı tespit edilmiştir (Erkoç, 2015: 37-38).

Yılmaz vd. (2012), çalışmasında ilköğretim öğrencilerinin öz yeterlilik düzeyleri akademik başarı ve bazı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın evrenini Konya’da farklı eğitim kurumlarında öğrenim görmekte olan 5062 öğrenci oluşturmaktadır. Veriler analiz edilirken t testi, Anova testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre öğrencilerin öz yeterlilikleri ile BTS puanları arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir (Yılmaz, 2012: 377-378).

Taş vd. (2017), tarafından yapılan çalışma ergen bireylerde beden algısının yaşam kalitesi ve öz yeterlilik ile ilişkisini belirlemek için yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini 779 ergen yaşta birey oluşturmaktadır. Yapılan analizler neticesinde ergenlerin beden algısı ile öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Taş vd. , 2017: 133-141).

Yorgancı ve Bozgeyikli (2016), tarafından yapılan çalışmanın teması sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarıyla örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu sebeple 2015-2016 yılları eğitim öğretim döneminde Kayseri’de ilçelerde 15 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 300 öğretmen arasında bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerle yapılan analizler neticesinde sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik algıları ile örgütsel güven düzeylerinin tüm alt boyutları arası pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Yorgancı ve Bozgeyikli, 2016: 48-60).

Bülbül ve Çuhadar (2012), tarafından yapılan çalışmanın amacı okul yöneticilerinin teknoloji liderliği öz yeterlilik algıları ile bilgi ve iletişim teknolojilerine yönelik kabulleri arasındaki ilişkinin bertilmesidir. Bu sebeple Çorlu ve Çerkezköy ilçelerinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 269 okul yöneticisi arasında anket çalışması düzenlenmiştir. Toplanan verilerden elde edilen analiz sonuçlarına göre teknoloji liderliği öz yeterlilik algıları ile bilgi iletişim teknolojilerinin kullanımına yönelik kabuller arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Bülbül ve Çuhadar, 2012: 474-483).

Gamsız (2013), çalışmasının amacı öğretmenlerde stres, öz yeterlilik, iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirtmektir. Bu sebeple Trabzon ilinde faaliyet göstermekte olan okullarda çalışan 689 öğretmen arası anket çalışması yapılmış olup, elde edilen verilerin analiz neticelerine göre öz yeterliliğin, stresin iş doyumlarını anlamlı şekilde açıkladığı belirtilmiştir (Gamsız, 2013: 1-147).

Nartgün ve Demirer (2015), çalışmasında amaç okul yöneticilerinin örgütsel yaratıcılık ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla Bolu'da bulunan ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 105 okul yöneticisi arasında çalışma yapılmış olup, veriler analiz edildiğinde öz yeterlilik ve örgütsel yaratıcılık düzeyleri arasında orta seviyede ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Nartgün ve Demirer, 2015: 170-182).

Meydan (2011), tarafından yapılan çalışmanın amacı iş tatmini ve öz yeterliliğin örgüt içi girişimcilğe etkisini belirlemektir. Bu amaçla Ankara'da çeşitli kamu kuruluşlarında görev yapan 172 yöneticiyle anket çalışması düzenlenmiştir. Araştırma sonuçlarına bakılırsa iş tatmini ve öz yeterliliğin iç girişimcilik ile anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Meydan, 2011: 25-37).

Karagonlar vd. (2015), tarafından yapılan çalışmada amaç iş görenlerin bulundukları örgütle olan sosyal mübadele algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide öz yeterliliğin rolünü tespit etmektir. Bu amaçla Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir tekstil firmasında çalışan 153 beyaz yakalı çalışan arası bir anket çalışması düzenlenmiştir. Toplanan verilerle yapılan analiz sonuçlarına göre öz yeterlilik sosyal mübadele ile işe cezbolma arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır sonucu bulunmuştur (Karagonlar vd. , 2015: 211-223).

Ulusoy (2017), tarafından yapılan çalışmada amaç turist rehberlerinin kültürel zekâ ve öz yeterlilik inançlarının hizmet sunumuna olan etkisini tespit etmektir. Bu amaçla 364 turist rehberine anket çalışması yapılmıştır. Toplanan verilerden elde edilen analiz sonuçlarına göre turist rehberlerinin öz yeterlilik düzeyleri ile çalışma şekilleri arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Ulusoy, 2017: 1-77).

2.2. Yurt Dışı Çalışmalar

Chen vd. (1998), çalışmasında öz yeterliliğin girişimcileri yöneticilerden ayırma etkisini tespit etmeye çalışmıştır. Bu sebeple 140 öğrenci çalışmaya dâhil edilmiştir. Veriler analiz edilirken korelasyon analizi, faktör analizi, regresyon analizi ve t testi ile Anova analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde öz yeterlilik algısının iç kontrol ile anlamlı ve pozitif, şans kontrolü ile olumsuz yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Chen, 1998: 308-314).

Nobre vd. (2018), tarafından yapılan çalışma gelişimsel bozukluk yaşayan çocuklar ile risk altında yaşayan çocuklar arasında günlük öz yeterlilik profilini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın evrenini 6-8 yaşlarında 140 çocuk oluşturmaktadır. Verilerin analiz sonuçlarına göre öz yeterlilik algısının grupların ayrılmasında önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Nobre, 2018: 2-12).

Friedman (2003), çalışmasında öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu amaçla, 322 İsrailli öğretmen arasında anket çalışması düzenlenmiştir. Yapılan Manova ve regresyon analizleri neticesine bakılırsa öz yeterlilik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Friedman, 2003: 191-215).

İKİNCİ BÖLÜM

İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ

Çalışmanın bu bölümünde inovatif davranış eğilimleri ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

1. İnovatif Davranış

İnovasyon yenilik yapmak, yeni bir fikir üretmek veya mevcut olan şeylere katkı sağlayıp, gelişimine yardımcı olmak anlamını taşır (Yeşilkaya ve Yıldız, 2018: 83-92). İnovasyon süregelen rekabet ortamında fark yaratmaktır. Hayatta karşılaşılabilecek her türlü şeye farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktır. İnovasyon kültürünün oluşabilmesi için öncelik en tepe yönetimden başlar. Tepe yönetimin desteklediği yeni fikirler doğrultusunda bu kavram gelişim gösterip, geleceğe taşınabilir.

İnovasyon kavramı, örgütler açısından oldukça büyük öneme sahiptir ve eğer o örgüt değişen çevre şartlarına uyum sağlayamazsa yok olmaya mahkûmdur. Ayrıca yeni bir ürün geliştirme, üretme anlamına gelen inovasyon, örgütlerin tüm bölümlerinde de görülmektedir (Semerci, 2018: 2-3). İşletmelerin sürdürülebilir olması kar elde edebilmesine bağlıdır. Kar elde etmek isteyen işletmeler sürekli değişim için olmalı, tüketicilerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda hareket etmeli, rekabete önem vermeli ve uzun süreli bir strateji izlemelidir (Celep, 2018: 3398-3410).

İnovasyon; yeni fikirleri ürüne, işe, hizmete dönüştürme sürecinden oluşmaktadır. Burada önemli olan asıl husus örgütün çalışanlarının tümünü inovasyon döngüsünün içine alabilmektir. Bu döngüye dâhil olan örgüt çalışanlarına yaratıcı fikirler sunmaları için ortam yaratılmış olacak ve geleneksel olmayan değerlerin içselleştirilmesi için fırsatlar sağlanacaktır.

Günümüzde artan rekabet şartlarında hayatta kalmaya devam edebilmeleri örgütler bakımından büyük öneme sahip olan bu kavram, rekabet oldukça var olmaya devam ettiklerini, rekabet ettikçe yaratmaya başladıklarını açıklamaktadır. Rekabeti kendileri yaratırlarsa eğer rakipleri onları takip etmeye başlar ve sürdürülebilir bir politika oluştururlar (Işıklı, 2009: 723-732).

Her gün sürekli yenilik adına adımlar atıldığı için görüntülü telefon, bilgisayar,

tablet, faks vb. cihazlar, otomotiv sektöründe farklı deneyimler hayatımızda yer almaya devam etmektedir. Yenileşme adına yapılan tüm etmenler farklı fikirlerin üretilmesi ve bunların hayata geçirilmesi ile sağlanmaktadır. Drucker işletme sahiplerinin hizmetlerinde yenilik yolunda ilerleyerek müşterilerin ihtiyaçlarını tatmin edebileceklerini belirtmiştir. Bu durumda meydana gelen girişimcilik davranışı rekabet piyasasında önem kazanmaya başlamıştır (Aslan, 2017: 529-540). İnovasyon kavramı Ar-Ge, yaratıcılık, patent, teknoloji, icat gibi kavramlarla ilişkili olarak kabul edilir (Şekerdil, 2016: 47-51). İnovasyon kavramının günümüz değişen şartlarında ve rekabet ortamında önemi oldukça büyüktür. Ülkede rekabet gücü arttıkça yaşam standartları yükselir, bu durum elbette üretkenlikle doğrudan ilgilidir. Üretkenliğin artması ise sadece inovasyon ile mümkündür. Toplumun sahip olduğu kaynaklara bir yenisi eklenerek katma değer yaratılır ve daha çok ürün üretilir (Özdemir, 2018: 18-30). Örgütlerin değişen çevre şartlarına ayak uydurabilmeleri ve büyümeleri, gelişebilmeleri için üzerinde tartışılan konulardan biri inovasyon kavramıdır. Bu kavram iş görenin inovasyonu, iş görene dayalı inovasyon, iş görenin yenilikçi davranışı gibi başlıklarla açıklanmıştır. Çalışanların yaptıkları işin haricinde farklı faaliyetlerle ilgilenmeleri için yol göstermek, iş yerinde tüm çalışanların farklı fikirlerini aralarında paylaşmalarını sağlayacak yaratmak, iş görenler için öneri sistemi oluşturmak, yaratıcı düşünüp, bu düşünceleri paylaşmak ve tüm bunların inovasyona dönüşümünü sağlamak iş gören inovasyonu ile ilgili olgulardır (Pekdemir, 2014: 334-335). Luecke inovatif düşüncelerin gelişmesi için terfi vb. ödüllerin verilmesinin yanısıra çalışana düşüncelerini daha rahat hissedebileceği ve fikirlerini çekinmeden belirtebileceği bir çalışma ortamı sağlanmasının önemli olduğunu belirtmiştir (Luecke, 2008: 45-63).

Çalışanların inovatif olması için bazı özellikleri taşıması gerekir. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- **Bağlantı Kurmalı:** Yeni fikirler oluşturabilmek için aralarında ilişki olmayan konularda bile arada bağlantı kurmayı, çözüm aramayı, zengin kaynaklardan faydalanmayı bilmek gereklidir.
- **Sorgulama Yeteneğine Sahip Olmalı:** Bireyler yeni fikirleri sunmadan önce acaba şu işi şöyle yaparsak sonuçları nasıl olur diye kendine sorular yöneltmelidir.

- **Gözlemleyebilmeli:** Diğer bireylerin isteklerini kendi doğal ortamlarında gözleyip, bu isteklere dayalı yeni fikirleri yaratabilmelidir. Örgütler ne kadar çok gözlemlemeye vakit ayırabilirse o kadar fazla yeni fikirler üretebilirler ve inovatif kabiliyetleri o derecede artar.
- **Deney Yapmalı:** Bu bireyler yeni yollar peşindedirler. Öğrenmeye heveslidirler ve hata yapmaktan korkmazlar.
- **İlişkileri Yönetebilme:** İnovatif fikirler peşinde olan diğer kişilerle iletişim içinde olmalıdırlar.

İnovasyon kendi içinde belirli türlere ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi yönetsel inovasyondur ki bu kavram idari işler ve insan kaynakları gibi bölümlerle ilgilidir. Yönetsel inovasyonlar pazar, çalışan vb. inovasyonu şeklinde alt başlıkları içermektedir. Diğer inovasyon türü ise teknik inovasyondur. Bu inovasyon ise ürünleri ve hizmetleri üretecek teknolojik gelişmeleri içermektedir. OECD'ye göre inovasyon türleri şöyle açıklanabilir (Manual, 2005: 48-60):

Ürün İnovasyonu: Tüketici istekleri doğrultusunda yeni oluşturulan ürünlerin pazara sunulmasıdır. Ürün inovasyonu şunları içermektedir (Rainey, 2005: 1-2):

- Yeni ürün, süreç ve hizmetlere ihtiyaçların belirlenmesi,
- Yeni ürünlere ulaşmak için yolların oluşturulması,
- Yeni ürünlerin geliştirilmesi için stratejik planların oluşturulması,
- Yatırım amacıyla yeni ürünlerle ilgili fırsatların seçilmesi,
- Yeni ürünlerde başarılı olmak için örgüt yeteneklerinin geliştirilmesi,
- Yeni ürün yaratma ve geliştirme programlarının belirlenmesi.

Süreç İnovasyonu: Firmanın elinde mevcut ürünlerin daha uygun fiyata ve daha yüksek kalitede ayrıca maliyetleri de düşürerek pazara sunulmasıdır. Süreç inovasyonları ikiye ayrılmaktadır (Daft, 1978: 195-210):

- **Teknolojik Süreç İnovasyonu:** Bir kuruluşun ürünlerini üretilen müşterilere sunmak amacıyla üretim ve servis sistemine yenilik kazandıran inovasyonun tanımıdır.

- İdari Süreç İnovasyonu: İş görenlerin çalışmalarını teşvik etmek, ödüllendirmek vb. için oluşturulan inovasyonlardır.

Pazar İnovasyonu Ürünün tasarlanması, ambalajının yapılması ve pazarlamanın 4 P'si doğrultusunda konumlandırma, tutundurma, fiyatlandırma faaliyetlerinin uygulanmasıdır (Özdevecioğlu, 2012: 26-35).

Organizasyonel İnovasyon: Örgütün inovasyonuna fayda sağlayacak inovasyondur ve davranışsal inovasyon olarak da adlandırılır. Üç farklı seviyede gerçekleşir (Wang ve Ahmed, 2004: 305-315):

- Yönetim İnovasyonu: Yönetimin yeni fikirlere destek vermesi, çalışanları yenilikler yaratmaları hususunda teşvik etmesi vb.' dir.
- Takım İnovasyonu: Örgüt içindeki takımların yeniliklere olan uyumunun nasıl olduğuyla ilgilidir.
- Bireysel İnovasyon: Örgütteki çalışan kesimin inovasyon isteği ile ilgili bir tanımdır.
- Organizasyonel inovasyonun gerçekleşmesi için örgütteki her bölümün istekli olması, yeniliklere kolayca adapte olması, kişilerin yaş, cinsiyet vb. bireysel özelliklerinin yeniliğe uygun olması gerekir (Sorenson ve Stuart, 2000:3-10).

Yeni olan her şey inovasyona dâhil değildir. İnovasyon içermesi için ticari bir değeri, insanlara katkısı ve maddi değerinin olması gerekir. İnovasyon kavramı; sürdürülebilir ekonomik büyümenin, toplumlar açısından büyümenin, rekabetin temeli haline gelmiştir (Uzkurt, 2010: 37-38). İnovasyon işletmeler açısından değerlendirildiğinde o işletmenin devamlılığını sürekli kılma ve sağlıklı bir şekilde büyümenin en önemli şartıdır. Gelişen teknolojik şartlar, yeni pazarlar bireylerin yaşam standartlarının sürekli değişim göstermesi, bilgiye ulaşmanın daha kolay bir hal alması inovasyon kavramının tüm dünyada önemli bir kavram haline gelmesine sebep olmuştur (Tetik, 2019: 171-180).

İnovasyonu engelleyen örgütsel ve bireysel değerler şöyle belirtilebilir (Özdemir, 2018: 18-30):

Tablo 2.1. İnovasyonu Engelleyen Örgütsel ve Bireysel Değerler

Örgütsel	Bireysel
Üst yönetimin olumsuz tutumu	Ekonomik engeller
Rasyonel düşüncenin aşırı olması	Sosyal sebepler
Yeniliklere karşı hoşgörülü olunmaması	Değişik değerlendirmeler
Bürokratik yapının aşırı olması	Psikolojik sebepler
Yeteneklerin, kariyerin hafife alınması	Anlayış ve güven eksikliği

İnovasyon kültürünün oluşabilmesi şu maddelere bağlıdır (Abdullah vd. , 2013: 140-147):

- Destekleyici koşulların oluşumu,
- Fırsat ve tehditlerin belirlenmesi,
- Oluşan problemlerin çözümü için fikirlerin sunulması,
- Farklı ve yeni fikirlerin denenmesi,
- Oluşan inovatif düşüncenin paylaşılması.

İnovasyon kültürünün oluşabilmesi şu maddelere bağlıdır (Yiğit, 2014: 1-7):

- Adhokrasi tipi özellikler göstermesi,
- Müşteriye önem vermesi,
- Yapılan hatalardan kendine ders çıkarabilmesi,
- Değişim yaratabilmek,
- İş görenlere ödül, terfi, ücretli izin imkânları sağlamak,
- İşletme amaç ve hedeflerinin, misyon (görev) ve vizyonunun inovasyona odaklı olması,
- Yöneticilerin iş görenlerine açık sözlü olması,
- Takım çalışmasının önemli olması,
- İş görenlerin bağımsızlık haklarına önem verilmesi ve destek görmesi,

- Örgüt içi ve dışı iletişimin öncelikli olması,
- Güven ortamının sağlanması.

İnovasyon kavramı hem süreci hem de nihai sonucu belirtir. Süreç yenilemek, sonuç ise oluşan yeniliktir (Altan, 2019: 1-24). Bazı yazarlar inovasyonu yeni bir ürünün yaratılması, pazarda yeni teknoloji yaratmak, organizasyon ve bunların hepsinin kombinasyonu olarak tanımlar. Bu tanımlar aslında 3 anahtar elemente bağlıdır:

- İnovasyon bir süreç olarak kabul edilir,
- Sonuç PMTO kombinasyonuna dâhil olan bir elementtir,
- Yeniliğin ne ölçüde yeni olduğu bazı durumlara göre değişir.

İnovatif davranış çalışanların yaratıcılığından farklıdır çünkü bu kavram daha çok ürün, süreç, hizmet ve prosedürlerle ilgili yeni ve faydalı fikirlerin üretimi ile alakalıdır. Bu kavramda önemli olan asıl durum ortaya koyulan yeni fikirlerin uygulanabilmesidir. Yaratıcılığın aksine inovatif davranış fayda sağlamayı amaçlar. Daha net, uygulanabilir, yenilikçi çıktılar elde edilmesini hedeflemektedir. Yaratıcılık inovatif davranış eğilimlerinin önemli bir bileşeni olarak görülmektedir, ihtiyaçlar doğrultusunda yeni, yaratıcı fikirlerin sunulması önem arz eder. İnovatif davranış yani genel adıyla inovasyon ile ilgili belirtmek istediğimiz yaratıcı ve yeni fikirlerin ortaya koyulması ve uygulanmasını kapsayan geniş bir yelpazedir (Jong ve Hartog, 2010: 24-32). Bir inovasyon kesinlikle yenilik anlamına gelmez, ancak belirli bir bağlamda yenilik olarak kabul edilir. İnovatif davranış kısa tanımlarla şekildeki gibi açıklanabilir (Spiegelaere, 2014: 7-18):

Tablo 2.2. İnovatif Davranış Tanımları

İNOVATİF DAVRANIŞ
Sorunların Bilincinde Olma
Fikir Geliştirme
Fikir Üretimi
Fikirlerin Uygulanması
Fikir Şampiyonluğu

Örgütler iş görenlerinin inovasyon ile ilgili düşüncelerine destek oldukları takdirde onların daha fazla inovatif olabileceklerini düşünmektedirler. Bu durumda örgütlerin yapması gereken insan kaynaklarının gelişim ve eğitime destek olmak, yenilik yaratabilmeleri hususunda yanlarında olabilmektir (Ahmad, 2009: 1-111).

Literatürde inovasyonla ilgili tanımlar şu şekilde belirtilmiştir:

- İnovasyon, üretim, pazarlama, satın alma vb. faaliyetleri içine alan bir kavramdır (Bayhan, 2004: 1-298).
- Bir örgüt için yeni bir yapının oluşturulması, geliştirilip uygulamaya geçilmesi inovasyondur (Işık, 2018: 353-368).
- Yeni fikirlerin üretilmesi ve uygulanması sürecinde meydana gelen bireysel ve kurumsal faaliyetler inovasyon şeklinde tanımlanmaktadır (Karadal ve Özsungur, 2017: 664-673).
- İnovasyon, yeniliğin kendisinden ziyade farklılaşmaya yönelik ekonomik ve toplumsal bir döngüdür (Yavuz, 2010: 3).
- İnovasyon, firmalar açısından değer yaratabilen ve sürdürülebilir bir gelişme sağlayan bir etmendir (Demirtaş, 2013: 262-270).
- İnovasyon, problemler çözümlenirken maliyet ve pazarlama imkânlarının sağlanmasıdır (Dosi, 1988: 1125-1135).
- İnovasyon yeni düşüncelerin değer yaratabilecek çıktılara dönüştürülmesidir. Bu kavramın işletmelerde önemli bir katma değer yarattığı belirtilmiştir (Toraman vd. , 2009: 94-101).

Geleneksel bakış açısıyla bakılırsa, iş görenlerin örgütün genel performansına katkıda bulunmada belirli bir rol oynaması gerekir. Kurumların ilgili kalması ihtiyacı, iş dünyasında karşılaşılan zorluklara ve belirsizliklere bağlıdır. Bu nedenle, çalışma koşullarının doğası gereği insan kaynaklarındaki hareketlilik, iş tanımında meydana gelebilecek olası değişiklikleri, hizmetleri ve ürünleri içermelidir. Örgütlerde inovasyon bakımından ele alınabilecek en önemli husus performans olarak açıklanabilir (Leong, 2014: 594-603). Araştırmalarda inovasyon genellikle yaratıcılık terimiyle bir arada ele alınmaktadır. Yaratıcılık; hizmetler, ürünler, süreçler ve prosedürlerle ilgili yeni ve faydalı fikirlerin üretimi olarak tanımlanır. Buna ek olarak araştırmacılar yaratıcılık düşüncesi için ilk kez yapılmış bir şeyi anlatmak isterler. Yenilikçi davranış örgüt

içerisinde bireysel ve örgütsel düzeyde ortaya çıkar. Her iki durum örgütler için kazanımdır. Yenilikçi davranışlara katılan iş görenler değişik fikirler yaratırlar, olası gelebilecek yaratıcı düşüncelere yanıt verebilirler. Bu çalıştıkları örgütün ürün, yöntem ve süreç koşulları için önem arz eder (Gülbahar, 2010: 40-59).

2. İnovatif Davranışı Etkileyen Faktörler

Bu faktörler bireysel, örgütsel ve grup faktörler olarak üçe ayrılmaktadır. Bireysel faktörler öz yeterlilik, karmaşık durumların üstesinden gelmek, problem çözme kabiliyetine sahip olmak, işinde memnuniyetsizlik gibi durumlar örnek olarak verilebilir. Grup faktörü ise örgütte bulunan gruplar ile ilgilidir. Örgüt ise işletmedeki ödüller, kuralları ve sahip olunan kaynaklardır (Çapraz, 2014: 52-63).

3. İnovasyon Süreci

Bu süreç şu beş aşamadan oluşmaktadır:

3.1. Gereksinimin Ortaya Çıkması

Bu maddeye göre inovasyona gereksinim duyulmalı ki bu ihtiyaç ile birlikte inovasyon süreci başlasın. Bu gereksinimler doğrultusunda inovasyon takımları tüketicinin ihtiyaçlarını belirler ve yeni fikirler üretir (Aygen, 2006: 1-153).

3.2. Fikirlerin Belirlenmesi

Bu aşamada yeni problemlerin ve fırsatların iyi analiz edilmesi, sorgulanması gereklidir. Gereksinimlere göre oluşturulan yeni fikirler değerlendirilmeye tabi tutularak, önemli olmayanlar elenirken, seçilenler önem sırasına göre sıralanır (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 65-75).

3.3. Geliştirme

Bu aşamada eldeki fikirler şekillendirilir, genişletilip, müşteriye uygun halde tanımlanır (Serdavaa, 2006: 1-125).

3.4. Uygulama ve Üretim

Bu aşama pazarın durumunu ve müşterilerin isteklerini inceler, sonuç olarak da bu durumlara göre üretim sağlanır.

3.5. Ticarileştirme ve Piyasaya Sunma

Örgütün yeni fikirlerini uygulamaya koyup, üretimlere hazır hale getirmesi için belli başlı sözleşme ve anlaşmaları yapması; bunun yanında kendi üretim

uygulamalarını da denemesi ile ilgili bir aşamadır. Bu aşamada asıl önemli olan madde hizmet ve ürünler için bir pazarlama karması oluşturmaktır (Kulaklı, 2005: 108-120)

4. İnovatif Davranış Eğilimleri İle İlgili Yapılmış Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar

4.1. Yurt İçi Çalışmalar

İnovatif davranış eğilimi ile ilişkisi araştırılan değişkenler arasında öncelikle tedarik zinciri yönetimi, örgütsel performans, örgütsel iklim yer almaktadır. Bu araştırmalara ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur:

Erciş ve Polat (2013) tarafından İstanbul Sanayi Odası'nın verilerine (2009) dayanarak ilk 500 firmaya anket tekniği uygulanmıştır. Tedarik zinciri yönetiminin inovasyon stratejilerine etkisi belirtilmiştir. Verilere frekans dağılımı, ortalama, standart sapma, yapısal eşitlik modelleme analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde tedarik zinciri yönetiminin inovasyon stratejilerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Erciş ve Polat, 2013: 95-107).

Çakıcı vd. (2016) tarafından inovasyon ve sürdürülebilir rekabet arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlı yapılan çalışmada ikincil ve birincil veri kaynaklardan faydalanılmıştır. Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan turizm işletmesi belgesi almış olan ve İstanbul'da faaliyet gösteren 153 yiyecek ve içecek firmasıyla anket tekniği uygulanmıştır. Verilerin analizinde basit/adımsal regresyon analizleri, faktör analizi ve betimsel istatistik teknikleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde inovasyonun sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü doğrusal yönde etkilediği tespit edilmiştir (Çakıcı, 2016: 11-30).

Güler ve Kanber (2011) tarafından yapılan çalışma inovasyon aktivitelerinin inovasyon performansı üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın ana kütlesi Türkiye'de ilk 500'e giren büyük sanayi kuruluşlarıdır. Bu sebeple 110 imalat sanayi kuruluşuna anket uygulanmıştır. Verilerin analizinde, inovasyon türlerindeki çoklu ilişki problemini yok etmek için faktör analizi ve aktivitelerin inovasyon üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi ve t testi uygulanmıştır. Analizlerin neticesinde inovasyon türlerinin ve işbirliklerinin inovasyon performansını pozitif yönde etkilediği, inovasyon performansı üzerinde anlamlı bir

etkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Güler ve Kanber, 2011: 62-73).

Kılıç ve Keklik (2012) tarafından yapılan çalışmanın amacı Balıkesir ilinde faaliyet gösteren Kobilerin inovasyon uygulamalarını tespit etmektir. Çalışmanın ana kütlesini Balıkesir ilinde faaliyet gösteren 306 kobi oluşturmaktadır. Bunların geneli 1 ile 9 çalışanı olan küçük işletmelerden oluşmaktadır. 306 kobiden 171 işletmeye anket uygulanması kararlaştırılmış olup, tesadüfi örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Yüz yüze yapılan anket tekniği sonucunda bazı işletmeler anket yapmayı kabul etmediği için 144 işletme ile nihai sonuca ulaşılmıştır. Faktör analizi, korelasyon analizi, Kruskal Wallis analizi ve t testi uygulanmıştır. Yapılan analizlerin neticesine göre firma büyüklüğünün pazar ve organizasyonel inovasyon ile firma yaşının ürün ve organizasyonel inovasyon ile faaliyet alanının organizasyonel inovasyon ile Ar-Ge'ye ayrılan payın ürün, süreç ve organizasyonel inovasyon ile pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Kılıç ve Keklik, 2012: 92-101).

Boyacı (2018), çalışmasında inovasyon sürecinin, kurumsal ve bireysel inovatif özelliklerin ortaya konulması ve sürecin iyileştirilmesine yönelik önerilerin geliştirilmesini hedeflemektedir. Veriler analiz edildiğinde inovasyon sürecinin geliştirilmesi için öğrenen örgüt yapısının içselleştirilmesi gerekmektedir (Boyacı, 2018: 479-491).

Vatan ve Zengin (2014) tarafından yapılan çalışmada amaç İstanbul ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı konaklama işletmelerinin çevresel inovasyonla ilişkisini tespit etmektir. Bu amaçla anket tekniği uygulanmıştır. Ana kütle 64 konaklama işletmesidir ancak 44 konaklama işletmesinden veriler sağlanabilmiştir. Verilerin analizinde önce frekans değerleri daha sonra t testi ve Anova testi uygulanmıştır. Yapılan analizlerin neticesinde, işletme türüne göre çevresel inovasyon yapma amaçlarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Vatan ve Zengin, 2014: 511-530).

4.2. Yurt Dışı Çalışmalar

Damanpour (2019) tarafından yapılan çalışma örgütsel inovasyon ile performans ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ana kütleyi 85 halk kütüphanesinin çalışanları oluşturmaktadır. Uygulanan korelasyon ve regresyon analizlerinin neticesinde kütüphanelerin teknik yenilikleri idari yeniliklerden daha hızlı benimsediği,

idari ve teknik yeniliklerin yüksek performanslı kuruluşlarda düşük performanslı kuruluşlara göre daha yüksek bir korelasyona sahip olduğu, örgütsel gecikme derecesinin örgütsel performans ile çok yönlü bir ilişkisinin olduğu, idari yeniliklerin teknik yeniliklere göre daha kolay benimsendiği tespit edilmiştir (Damanpour, 2019: 392-405).

Imran vd. (2010) tarafından yapılan çalışmada örgüt ikliminin inovatif davranış üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Çalışma FMCG firmasında çalışan 350 iş gören arasında anket yöntemiyle hazırlanmıştır. Verilerin analizinde Anova testi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgütsel iklimin inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Imran vd. , 2010: 3337).

Shanker vd. (2017) çalışmasında amaç inovasyon, örgütsel iklim ve örgütsel performans arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Veriler Malezya'daki şirketlerde çalışan 202 yönetici arasında anket tekniği yardımıyla toplanmıştır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde inovasyon, örgütsel iklim ve örgütsel performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Shanker, 2017: 67).

Faraz vd. (2019) tarafından yapılan çalışmada hizmetkâr liderliğin çalışanların inovatif iş davranışlarına etkisinde psikolojik güçlendirmenin aracılık etkisini belirlemiştir. Yapılan araştırmanın evrenini Pakistan'ın farklı 283 enerji sektörü şirketlerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Veri analizlerine göre hizmetkâr liderliğin çalışanların inovatif davranışlarını olumlu etkilediği tespit edilmiştir (Faraz, 2019: 10-11).

Dörner (2012) tarafından yapılan çalışmanın teması iş görenlerin beklentileri, rolleri iş performansı üzerindeki etkisinde inovatif davranışın etkisini belirlemektir. Bu amaçla Swiss Sigorta Şirketinin 350 çalışanı arasında bir anket çalışması düzenlenmiştir. Elde edilen verilerle yapılan analizler neticesinde inovatif davranış eğilimlerinin performans üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Dörner, 2012: 65-75).

Zahra ve Waheed (2017) çalışmasında liderlik ve inovatif davranış eğilimleri arası ilişkiyi tespit etmiştir. Bu amaçla Pakistan hükümetinde çalışan 508 kişi arasında anket çalışması düzenlenmiştir. Veriler SPSS paket programıyla analiz edilmiş olup,

yapılan analizlere göre iki değişken arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Zahra ve Waheed, 2017: 448-462).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE KÜLTÜR

1. Kültür

Kültür, insanların içinde yaşadıkları çevre şartlarının tamamına verilen isimdir. İnsanların davranışlarını şekillendirir ve bir nevi kurallar halindedir. Kültür kavramıyla bir grup topluluk diğerlerinden belirli yönleriyle ayrılır. Kültür kavramıyla bir grubun dış çevreyle olan sorunlarına çözüm bulunurken bir yandan bu süreçte öğrenilen değerlerin tamamıdır. Kültür kavramı örgütleri bir arada tutan en kuvvetli bağların sağlanması, örgütün geleceği için istikrarlı bir tutum oluşturulması, örgüt içinde gelişim ve değişim imkânlarının sağlanmasıdır (Erdem, 2011: 74-86).

2. Örgüt

Örgüt kavramını en basit haliyle önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için belirli bir düzen içerisinde amaçlanan faaliyetleri gerçekleştirmek için koordine olmuş, aralarında etkileşim, iletişim, uzmanlaşma, iş bölümü olan bireylerin bulunduğu topluluklar şeklinde belirtebiliriz. Örgütler üyelerine belli başlı faydalar sağlamaktadır. Bunlar; yaratıcılık ile ilgili imkânlar, sosyal ihtiyaçların tatmini, tanınma duygusu, bilgi, iletişim vb. şeklinde sıralanabilir (Altan, 2019: 1-24).

3. Örgüt Kültürü

Örgüt kavramı belirli bir amacı gerçekleştirmek için birden fazla insanın bir araya gelmesi ile oluşan bir yapıdır (Argyris, 2019: 501-520). Örgüt kültürü ile ilgili çalışmaların 1930'lu yıllarda başladığı kabul edilse dahi aslında ilk çalışmalar 1980 yılında başlamıştır (Durğun, 2006: 114-123). Nasıl ki bireylerin kendilerine özgü özellikleri mevcutsa örgütlerin de farklı karakteristik yapıları mevcuttur ve bu karakteristik yapılar örgütleri kendileri gibi olan diğer örgütlerden ayıran en önemli parçalardır. Ayrıca bunlar çalışanlarının motivasyonu ve üretkenliği açısından da önem arz etmektedir.

Çalıştıkları örgütle kuvvetli bağları olan iş görenler örgütlerini başarıya doğru taşıyabilirler ve kolay özveride bulunurlar. Örgüt kültürü ile ilgili yapılan tanımlar kısa

başlıklar altında toplanabilir:

- Örgüt kültürü, çalışanlarının paylaştığı yerdir.
- Örgütteki işleri yapmak ve yürütmektir.
- Örgüt kültürü, örgütleri birbirinden ayırır.
- Örgüt kültürü, örgüt içi başarıyla doğrudan ilişkilidir ve üzerinde etkisi mevcuttur.
- Üst yönetim örgüt kültürü üzerinde doğrudan etkili bir mercidir.

Örgüt kültürü iş görenlerin en alt kademeden üst kademeye dek bir arada tutan bir etmendir. Yöneticilerin örgüt içinde farklılık ve değişim yaratmak için kendilerini günlük rutin işlerden sıyrıp kültürel yenilenmeye yönlendirmesi gerekmektedir. Örgüt kültürü olgusu günümüzde rekabet açısından önemli bir tanımlamadır. Ayrıca seçilen stratejiyi yönetirken ya yöneticinin işini zorlaştırır veya kolaylaştırır (Köse, 2001: 227-228).

Örgüt kültürünün özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

- Örgüt kültürü ya önceden öğrenilir veya sonradan kazanılır.
- Örgüt üyeleri arasında paylaşılr yapıdadır.
- Yazılı halde değildir. Değiştirilmesi zor ve uzun vadeli olarak bilinir.
- Düzenli halde tekrarlanan, normlar şeklindedir (Eren, 2017: 88-89).
- Örgüt kültürü bütüncül bir yapıdadır ve değişkenleri duygu yüklüdür, sembolik içeriklidir (Sezgin, 2013: 185-197).
- İnovatif tutum ve risk almak (Altan, 2019: 1-24).

Örgüt kültürü kavramı, sosyal psikoloji, sosyal antropoloji, örgüt psikolojisi gibi tanımların bileşiminden oluşmaktadır (Scott vd. , 2003: 924-933). Örgüt kültürü örgüt içinde çalışanların kimliklerine şekil verir. Ayrıca örgütün kendi faaliyetleri ve amaçlarıyla toplumsal değer yargılarının bir bileşimi şeklindedir. Yazılı olmayan kuralları olsa dahi örf ve adetler doğrultusunda ast ve üst ilişkilerinin nasıl kurulacağı belirlenir.

Güçlü bir örgüt kültürüne sahip olmak örgütsel başarı açısından önem arz

etmektedir (Erdem, 2011: 74-86). Schein (1985) örgüt kültürünü örgütün dış çevreyle uyum sağlamaya çalışırken yeni gelecek olan üyelerle olan iletişimi arasında aktardığı temel varsayımlar olarak belirtmiştir. Morgan ise kişilerin yaşadığı dünyayı baştan yaratması olarak açıklamaktadır (Durğun, 2006: 114-123). Örgüt kültürü kavramı yöneticilerin içinde bulundukları durumu nasıl gördükleri ve olası değişikliklere olan geri dönüşümlerinin durumudur (Eşki, 2009: 2-11). Örgüt kültürüne dair beş varsayım mevcuttur. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

- Örgütsel kültürler mevcuttur.
- Hepsi tektir.
- Sosyal şekilde oluşturulur.
- Örgüt üyeleri için olayların anlamlı olmasını sağlar.
- Örgütsel davranışa aracılık eder (Ott, 1989: 529).

Örgüt kültürü bir işletmede iş görenlerin paylaşımlarını, inançlarını ve davranış şekillerini aracı olarak gören ve tüm bunların bir araya gelmesiyle oluşan semboller, konuşma biçimleri vb. şeklinde açıklanabilir (Saç, 2019: 19). Günümüz kamu sektöründe mevcut örgüt kültürü kavramı tüm çalışanları belirli kalıplara uyma konusunda zaruri kılmaktadır. İş görenin yöneticisini gördüğü anda ayağa kalkıp önünü iliklemesi, protokol kuralların özen göstermesi buna örnek gösterilebilir (Güçlü, 2011: 148-155). Örgüt kültürünün oluşumunda kurucuların rolü olduğu gibi çalışanlarında katkısı oldukça fazladır. Buradan yola çıkarak şunu diyebiliriz ki örgüt kültürü şu aşamaları içerir (Doğan, 1997: 30):

- Örgütün kurucusu yeni fikre sahip olabilir.
- Örgüt kurucusu yeni fikri örgüte getirir ve çalışma arkadaşlarıyla paylaşır.
- Örgüt kurucusu kendine inancı olan örgütte çalışan kişilerle bir grup oluşturur. Bunun için bir binaya vb. ihtiyaç duyulur.
- Sonunda kişiler örgüte dâhil edilir ve örgüt oluşur.
- Geçerliliğini kolay kolay yitirmeyen değerler oluşturularak kalıcı bir örgüt yapısı meydana getirir.

- Burada asıl önemli olan husus örgüt kültürünü oluşturduktan sonra yeni gelenlere bunları benimsetmek ve örgüte dâhil olmalarını sağlamaktır.

Örgüt kültürünün fonksiyonları şu şekildedir:

- Üyelerine bir kimlik kazandırır.
- İş görenler diğer örgüt üyeleriyle kurdukları iletişim ile faaliyetlerini daha kolay yapabilirler.
- İş görenlerin tutumlarının şekillenmesine olanak tanır.
- Örgütsel kontrol mekanizması olarak işlev görür.
- Üyeler ve kuşaklar arası sürekliliği sağlar.
- Kurumsal problemlerin nasıl çözümleneceğine dair yol gösterir.
- Etkinlik ve verimlilik sağlar.
- Motivasyon aracıdır (Altan, 2019: 1-24).

Literatürde örgüt kültürü ilgili tanımlar şu şekilde belirtilmiştir:

- Eroğlu, örgüt kültürü kavramını örgütün çalışanlarına farklı bir kimlik imkânı yaratan, örgüte bağlı kalmalarını sağlayan değişkenlerin toplamı olarak tanımlamıştır (Eroğlu, 2009: 51-62).
- Öncül, bu kavramın birleştirici, düzenleyici bir yapının da ötesinde yönetim tarafından oluşturulan ve yönetimi gerçekleştirilen bir sosyal kontrol mekanizması olduğunu belirtmiştir (Öncül, 2016: 259-272).
- İra ve Şahin, örgüt kültürünü örgüt içerisinde motivasyon, otorite, değerler, birlik gibi olgularının belirleyicisidir şeklinde tanımlamıştır (İra ve Şahin, 2011: 5-12).
- Örucü ve Yıldız, örgüt üyelerine farklı bir kimlik sağlayan, örgüte bağlı kalmalarına olanak veren, örgüt çalışanları arasında paylaşılan iç değişkenler bütünü olarak örgüt kültürünü tanımlamışlardır (Örucü ve Yıldız, 2012: 131-142).

- Schein, örgüt içi ve dışı sorunları çözerken bu aşamalarda öğrenilen şeylerin tümü olarak örgüt kültürünü tanımlamıştır (Schein, 1990: 109-119).
- Belias ve Koustelios, örgütsel kültürü bir kurumun iş görenleri tarafından benimsenen davranışlar ve tutumlar şeklinde tanımlamıştır (Belias ve Koustelios, 2014: 132).
- Scheffknecht, örgüt kültürü tanımını işletme içindeki değerler, yazılı ve sözlü kurallar, inançlar, beklentiler şeklinde belirtmiştir (Scheffknecht, 2011: 76-82).
- Oparanma, örgüt kültürünü bir işletmenin tutum, deneyim, inanç ve değerlerinin tamamı şeklinde tanımlamıştır (Oparanma, 2010: 2).
- Dauber vd. , örgüt kültürünü kuruluşların farklı bağlamlarda analiz edilmesinde vazgeçilmez bir etmen şeklinde açıklamıştır (Dauber vd. , 2012: 1-20).

3.1. Örgüt Kültürünün Boyutları

- Örgütte çalışanların özerklikleri,
- İşgörenlerin yaratıcılık ve risk alma dereceleri,
- Örgütün çalışanlarına verdiği hedefler ve çalışanlardan beklenen performans,
- Örgütteki tüm birimlerin bir arada ve eş zamanlı çalışması,
- Üstlerin astlarına desteği,
- Çalışanların davranışlarını kontrol etmek için yapılan denetimler,
- İşgörenlerin çalıştıkları kurumu bir bütün halinde görmeleri,
- İşgörelere verilen ödüllerin dereceleri,
- İş yerinde çalışanların arasında oluşabilecek olası fikir ayrılıklarının ne derece tolere edildiği,
- Örgüt içi iletişimin hiyerarşi ile ne derecede sınırlandırıldığı.

Belirtilen boyutların toplamıyla örgüt kültürü oluşmaktadır. Örgüt içinde işler nasıl yapılıyor, çalışanlardan beklenen hususlar tam olarak nedir ve bu beklentilerin ne kadar karşılanıyor sorularına cevap verir (Güçlü, : 154-155).

Literatürde örgüt kültürü ile ilgili belli başlı alışmalar mevcuttur. Bunlar (Arslan, 2005: 455-470):

- **Quinn ve Cameron Örgüt Kültürü Modeli:** Örgüt kültürünü iki boyuta ayırarak ele almaktadır. Birinci boyut kontrol olmadan esnekliği desteklemektedir. İkinci boyut örgüt içi ve örgüt dışı etkileşimi incelemektedir. Bu iki boyut bir araya geldiği zaman klan kültürü, adhokrasi kültürü, pazar kültürü, hiyerarşi kültürü gibi farklı örgüt kültürü çeşitleri meydana gelmektedir.
- Diğer adıyla rekabetçi değerler çerçevesi, John Campbell tarafından 1974 senesinde yapılan etkili örgütlerin göstergelerini belirlemeye yönelik çalışmadan yola çıkılarak geliştirilmiş olup, toplam 39 gösterge analiz edilmiştir ve iki boyut kullanarak dört ana kategori belirlenmiştir. Örneğin klan tipinde sadakat, gelenekler, bireysel değer yargıları ve birey ve maddi değerlerden daha üstünken, pazar tipi maddi değerleri daha iyi hale getirerek rakiplerine üstünlük sağlamaya çalışmıştır (Altan, 2019: 1-24).
- **Hofstede Modeli:** Yaptığı çalışmada örgüt kültürünü genel anlamda dört boyut şeklinde ele almıştır. Bu boyutlar şöyledir (Erkmen, 2010: 71-72):
 - Bireycilik-Toplumculuk: Yüksek olduğu toplumlarda, üyeler ilk önce kendi amaç ve çıkarlarını düşünmektedirler. Toplumculuk seviyesinin yüksek olduğu örgütlerde, performans ve grubun amaçları ön planda tutulmaktadır.
 - Güç Mesafesi: Bir toplulukta güçlüler ve zayıflar arasındaki ilişkiyi belirtmek amacıyla kullanılır.
 - Belirsizlikten Kaçınma: Bir toplumdaki bireylerin karmaşıklık karşısında nasıl bir tutumda oldukları ile ilgilidir.
 - Erkeklik-Dişilik: Bir toplumda materyalist değerler yüksekse erkeklik kültürü, insana değer verilen değerler yüksekse dişilik kültürü egemendir.
 - Uzun Dönemli Planlama: Sonradan eklenen beşinci boyuttur.
- **Harrison ve Handy Örgüt Kültürü Modeli:** Bu örgüt kültürü modelinde esas olan yönetim biçimi ve örgüt yapısıdır. Burada güç-otorite, bürokratik-rol, iş-süreç ve birey kültürü biçiminde ayrımlar vardır. Güç-otorite kültüründe otorite

sahibi kişiler ön plandadır, iş görenler bu bireylerin istek ve ihtiyaçlarını yerine getirmek zorundadırlar. Örnek olarak aile firmaları ve küçük işletmeler verilebilir. Bu kültür tipinde kararlar hızlı alınır ve örgüt büyürse merkezi kontrol açısından sıkıntılar yaşanabilir. Bürokratik-rol kültüründe iş, rol ve otorite kavramları açık halde belirtilmiştir ve en iyi örneği bankalardır. İş görenlerin kendilerine olan güvenleri tam olsa bile kurallar belli olduğu için değişime ayak uyduramazlar. İş-süreç kültüründe, iş görenler işin en iyi şekilde yapılması için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar. Buna en iyi örnek teknoloji firmalarıdır. Birey kültüründe de iş görenler birbirleriyle iletişim kurarlar ve kararlara katılım için çalıştıkları örgütten destek alırlar. Buna örnek olarak da meslek odaları ve barolar verilebilir.

- **Deal ve Kennedy Örgüt Kültürü Modeli:** Belirsizlikler sonucu gelebilecek olası geri bildirimler sonucunda dört çeşit örgüt kültürü modeli oluşturmuşlardır. Bunlar; ataklık, yetki, kapalı hiyerarşi, eylem kültürüdür. Yetki kültürüne örnek olarak uzay ve havacılık projeleri, ataklık kültürüne reklam, hiyerarşi kültürüne kamu hizmetleri ve eylem kültürüne moda sektörü verilebilir.
- **Peters-Waterman Modeli:** Bu modele göre örgütleri başarıya ulaştıran değerler; hem birbirine bağlı hem gevşek örgüt yapısı, az kurmay, yalnızca en iyi yapılan işe bağlı olmak ve onunla ilgilenmek, müşteri ile yakın ilişki, insan faktörü aracılığıyla üretimin artırılması, girişimci olmak ve yöneticinin yapılan işlerle yakından ilgilenmesidir.
- **Quichi Modeli:** Bu modelin temelinde Amerikan örgütleri ile Japon örgütleri arasındaki kültür farkları mevcuttur. Burada Japon örgütlerinin daha fazla başarılı olduğu görülmektedir. Bunun sebebi ise işgörenlerin motivasyonu, bağlılık, denetim ve otokontroldür (Altan, 2019: 40-41).

3.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Örgüt kültürünün öğeleri Schein tarafından yapılan sınıflandırmaya göre şöyle özetlenebilir (Gizir, 2003: 379-381):

- **Artifaklar:** Davranışlar, gelenekler, çevre, giyim şekilleri, örgütsel hikâyeler ve

efsaneler bu grupta değerlendirilebilir.

- **Değerler:** Örgütte neye ihtiyaç duyulduğu ile ilgilidir.
- **Temel Sayıtlar:** Örgütte iş görenler tarafından bile tanımlanması ve kavranması oldukça zor olan bu olgu işgörenlerin bulundukları örgütte hangi sebeple dış çevreye bağlı oldukları ile ilgilenmektedir.

Belirtilen bu kavramlar her iş görenin çalıştığı örgütü derinlemesine kavraması için bir araç olarak kültürün öğelerinden bir tanesini seçer. Bunun nedeni araştırılacak kültürün karmaşık yapıda olmasıdır.

3.3.Örgüt Kültürünün Analizinde Cameron-Quinn Modeli ve Alt Boyutları

Örgütsel yapının araştırılmasına dair çalışmalar yapan Cameron-Quinn dört basamaklı örgütsel hayat modelini oluşturmuşlardır. Bu modelde her basamakta bulunan örgütün belirli özellikleri mevcuttur. Klan, adhokrasi, pazar, hiyerarşi şeklinde belirtilen bu yapıda örgüt içerisindeki başarı ve kültür gibi faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu dört kültürel sınıflandırmayı şu şekilde açıklayabiliriz (Erdem, 2011: 74-86):

- **Adhokrasi Kültürü (Dış Çevreyle Uyum):** Dinamik, girişimci ve yaratıcı bir örgüt tipini tanımlamaktadır. Otorite kullanırken örgüt değerleri daima ön plandadır (Cameron, 1992: 33-34). Dış çevrede oluşabilecek yeniliklerden hızlı şekilde haberdar olma, örgütteki liderin yaratıcı ve risk almaya meyilli olması en temel özellikleridir. Girişimcilik ve yenilik bilinen en belirgin özellikleridir. Girişimcilik adhokrasi için yeni pazarların bulunması ve örgüt içi işleyişin bu yeniliklere ayak uydurmasıdır. Adhokrasi kültüründe Cameron ve Quinn'in de belirttiği üzere kişiler girişimcilik ile müşterilerin yalnızca şu anki ihtiyaçlarını değil, geleceğe yönelik ihtiyaçlarını da ön planda tutarlar. Elektronik sektörü, pazarlama ve kozmetik firmaları müşteri memnuniyeti için rakiplerinden her zaman bir adım önde olmaları gerektiğinin bilincindedirler ve bu sebeple bu kültür tipini uygularlar.
- **Klan Kültürü (İnsan İlişkileri ve Gelişimi):** Bu kültür tipinde bireyler kendilerinden oldukça fazla şey katarlar. İş görenler birbirlerine sıkı bağlarla bağlı olmakla beraber otoriteyi de elde tutarlar. Buradan anlaşılacağı gibi otorite

gayri resmi unsurdur. Kararlar ortak katılım yoluyla alınır. Örgütte önemli olan bir faktör sadakattir ve kendilerini neredeyse bir klana benzetirler. Uzun dönemli fayda, birbirlerine destek vermek vs. önemlidir. Üniversiteleri vs. örnek olarak bu kültür tipine verebiliriz.

- Hiyerarşi Kültürü (Bürokrasi): Rasyonel yapıya destek veren kültürdür. Örgüt içinde belirli roller vardır ve çalışanlar bu rollere göre hareket etme mecburiyetindedirler. Kurallardan asla taviz verilmez. Çalışanlar gözetim altındadır. Çalıştıkları kuruma itaat etmek zorundadırlar. Kurallar belli olduğundan kendilerinden bir şey katamazlar. Formal yapıdaki bu örgütün temelinde mantık ön planda yer almaktadır.
- Pazar Kültürü (Piyasa): Bu kültür tipinde önemli olan husus işlerin bitirilmesi ve sonuca ulaşılmasıdır. Liderlerin üstlendiği asıl maddeler rekabet ve üretkenliktir. Liderler çalışanlarına karşı talepkar ve katı bir yapıdadır. Örgütlerin değişen teknolojik, yenilik, çevre koşullarına ayak uydurmaları gerekli olduğu için bu kültür tipi bu kavramlar açısından önem arz etmektedir. Firmaların elde ettikleri pazar payı ne kadar başarılı olduklarını göstermektedir (Dastmalchian vd. , 2000: 388-412). Pazarda sürekli bir numara olmak isteyen General Elektrik ve Pfitzer gibi firmalar bu kültür tipine örnek verilebilir. Bu örgüt kültürünün değiştirilmesi ve anlaşılmasında şunlar önem arz etmektedir:
 - Hem nicel hem de nitel olma,
 - Kapsayıcılık,
 - Geçerlilik,
 - Yönetilebilir olma,
 - Pratiklik,
 - Zamanlama.

4. Örgüt Kültürü İle İlgili Yapılmış Yurtiçi ve Yurtdışı Çalışmalar

4.1. Yurtiçi Çalışmalar

Acar (2013), tarafından yapılan çalışmada farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Tuzla'da bulunan 39 lojistik işletmesinden elde edilen 448 anket SPSS 15 paket programıyla analiz edilmiştir. Verilerin analizinde korelasyon, regresyon ve faktör analizleri yapılmıştır. Sonuç olarak lojistik işletmelerinde sık rastlanan örgüt kültürü tiplerinin pazar kültürünün sadece devam bağlılık üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Klan ve adhokrasi kültürü değerlerinin duygusal ve normatif bağlılıklar üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Fakat hiyerarşi kültürünün herhangi bir bağlılık türü üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Acar, 2013: 5-31).

Doğan ve Altunoğlu (2014), çalışmasındaki amaç bilgi yönetimi, örgüt kültürü ve performans arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla yapılan çalışmada anket tekniğiyle Tarih Vakfı tarafından yayınlanan listeden baz alınarak yüzün üzerinde sivil toplum kuruluşu seçilmiştir Anketlerde geri dönüş 162 şeklinde belirlenmiştir. Veriler analiz edilirken korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır ve neticesinde örgüt içi paylaşım ve katılım desteklendiğinde yenilikçi bir örgüt kültürü yapısıyla örgüt performansının artacağı görülmüştür. Yani inovatif bir örgüt kültürü yapısına sahip olmak ile bilgi odaklı bir örgüt performansı arasında pozitif yönlü ve düşük kuvvetli bir ilişki saptanmıştır (Doğan ve Altunoğlu, 2014: 50-60).

Türkkan (2017), yüksek lisans tezinde örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Bu amaçla İstanbul Ticaret Üniversitesi'ndeki 83 akademik ve 122 idari personel arasında anket çalışması yapılarak elde edilen veriler SPSS 22 paket programıyla korelasyon analizi vasıtasıyla tespit edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Türkkan, 2017: 45-47).

Köksal (2018), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün örgütsel adalet algısına etkisinde etik ilkelere ilişkin algıların aracılık rolü belirlenmiştir. Bu amaçla Ankara'da bulunan üniversitelerin iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde çalışan 406 akademik personelden anket tekniği ile toplanan veriler SPSS 22 ile analiz edilmiştir.

Verilerin analizinde demografik özellikleri belirlemek amacıyla frekans analizi, faktör analizi, regresyon analizi, korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda örgüt kültürünün örgütsel adaletin yordayıcısı olduğu, etik ilkler algısının, örgüt kültürü ve örgütsel adalet arasındaki ilişkide aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir (Köksal, 2018: 479-487).

Özgözü (2016), tarafından yapılan çalışmada amaç ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına dayanarak kurumsal imaj ile örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyle ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla 5'i özel ve 15'i resmi 20 ilköğretim okulunda görev yapan 548 öğretmen arasında anket tekniği uygulanarak elde edilen veriler SPSS 18 ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde t testi, basit regresyon analizi ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Yapılan analizlerin sonucuna göre hem kurumsal imaj ve örgütsel özdeşleşme arasında hem örgüt kültürü ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, ayrıca kurumsal imaj ve örgüt kültürünün örgütsel özdeşleşmeyi yordadığı tespit edilmiştir (Özgözü, 2016: 581-586).

Yıldız (2017), tarafından hazırlanan çalışmada amaç örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesinde çalışmakta olan 250 hemşireyle tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 16 ile analiz edilmiştir ve frekans, faktör analizi, tanımlayıcı istatistikler, Kolmogorov-Smirnov testi, Anova testi, T testi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucuna göre örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık her tipteki örgüt kültürü ile pozitif yönlü bir ilişki içerisindeyken, devam bağlılığı ile hiyerarşi örgüt kültürü tipi arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Yıldız, 2017: 51-53).

Aktan ve Aydın (2016), çalışmada Cameron-Freeman örgüt kültürü tipleri ekseninde örgüt kültürü ve bilgi kültürü ilişkisini belirtmiştir. Araştırmanın ana kütlesi 106 devlet üniversitesinin 3023 akademik personeli oluşturmaktadır. Chang ve Lin tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgüt kültürü türleri ile akademik personelleri bilgi güvenliği algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü

bir ilişki tespit edilmiştir (Aktan ve Aydın, 2016: 324-344).

Aktaş ve Şimşek (2014), İstanbul'da mevcut bir hastane zincirinde görev yapmakta olan 102 hemşire arasında anket tekniği ile bir çalışma hazırlamıştır. Yapılan çalışmada örgüt kültürü ile örgütsel sessizlik, bireysel performans arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt kültürünün bir alt boyutu olan klan kültürü ve adhokrazi kültürü ile bireylerin savunmacı sessizlik tutumları arasında negatif yönlü, örgüt kültürünün bir diğer alt boyutu olan pazar kültürü ile bağlamsal performans arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Örgüt kültürünün diğer alt boyutu olan hiyerarşi kültürü ile bireysel performans boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Aktaş ve Şimşek, 2014: 24-52).

Paylı (2017), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürü ile stratejik planlama süreci ilişkisi tespit edilmiştir. Anket tekniği kullanılarak yapılan çalışmanın ana kütlesini Karaman Belediyesi'nde görev yapan 172 idari bölüm personeli oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 20 paket programıyla değerlendirilmiş olup, t testi, regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analizlerin neticesine göre örgüt kültürü ile stratejik planlama arasında anlamlı bir ilişki olduğu, örgüt kültürünün stratejik planlama üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Paylı, 2017: 125-126).

Yüksel ve Bolat (2016), çalışmasında örgütsel politika, Hofstede'in örgüt kültürü boyutları, iş tutumları ve iş çıktıları ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla 644 iş görenle anket çalışması yapılmış olup, veri analizlerinin neticesine göre örgüt kültürünün bir alt boyutu olan güç mesafesi ile örgütsel politika algısı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Yüksel ve Bolat, 2016: 173-204).

Tütüncü ve Akgündüz (2012), çalışmasında örgüt kültürü ve liderlik arasındaki ilişkiyi açıklamıştır. Bu sebeple Kuşadası'nda bulunan seyahat acentelerinde çalışan 136 iş gören arası bir anket çalışması düzenlenmiştir. Elde edilen verilerle yapılan analizlerin neticesine göre Kuşadası'ndaki seyahat acentelerinin en iyi örgüt kültürü yapısında olduğu tespit edilmiştir (Tütüncü ve Akgündüz, 2012: 59-72).

Kaya (2015), tarafından yapılan çalışma örgüt kültürü ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu sebeple Balıkesir'de bulunan 23 ilkokulda görev yapmakta olan 438 öğretmen arasında anket çalışması

düzenlenmiştir. Elde edilen verilerle yapılan analiz sonuçlarına göre örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt kültürü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Kaya, 2015: 88-103).

Gül ve Aykanat (2012), çalışmasında amaç karizmatik liderlik ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu sebeple Ardahan valiliği vb. resmi kuruluşlar arasında 144 iş görenle anket çalışması düzenlenmiştir. Yapılan analizlerin neticesine göre karizmatik liderliğin örgüt kültürünün geliştirilmesinde önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Gül ve Aykanat, 2012: 17-36).

Esba (2009), tarafından yapılan çalışmada turizm işletmecilerinin duygusal zekâlarının örgüt kültürü üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Bu amaçla 28 konaklama işletmesinde çalışan 404 iş gören arasında anket çalışması düzenlenmiştir. Yapılan anketlerin neticesine göre örgüt kültürünün gelişmesinde yöneticilerin duygusal zekâlarının önemli etkisi olduğu belirlenmiştir (Esba, 2009: 82-114).

4.2. Yurtdışı Çalışmalar

Buble (2012), Hırvatistan'da bulunan 32 büyük firmadaki 500 iş gören arasında gerçekleştirdiği çalışmada, liderlik tarzları ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Detaylı olarak incelendiğinde liderlik tarzlarının alt boyutu olan karar verme, amaçlar ve kontrol ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Liderlik tarzlarının alt boyutlarından motivasyon ve iletişim ile örgüt kültürü alt boyutu olan girişimci odaklılık arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Buble, 2012: 85-97).

Azizollah (2015), çalışmasında örgüt kültürü ve örgütsel sadakat arasındaki ilişki belirtilmiştir. Bu sebeple Zahedan Üniversitesi'nde çalışan 165 akademik personelle gerçekleştirilen bu çalışmada anket tekniği uygulanmış olup, veriler SPSS 21 paket programıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları neticesinde örgütsel sadakat ile örgüt kültürü arasında kısıtlı bir ilişki tespit edilmiştir (Azizollah, 2015: 195-210).

Jaskyte (2004), tarafından yapılan çalışma Amerika Birleşik Devletleri'nde mevcut kar amacı gütmeyen, 247 çalışanın bulunduğu 9 kuruluş arasında yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda örgüt kültürü ile sonuç odaklılık, kızgınlık, ayrıntılara dikkat etme, yenilik, insan odaklılık, süreci engelleme arasında anlamlı bir ilişki tespit

edilememiştir (Jaskyte, 2004: 153-168).

Pilch ve Turska (2014), çalışması Polonya'daki farklı işletmelerde çalışan 117 iş gören arasında yapılmıştır. Örgüt kültürünün alt boyutları olan klan, adhokrasi, Pazar, hiyerarşi kültürü ile Makyavelizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olmakla beraber kişilerin mobing uyguladıkları algısı ile örgüt kültürünün alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki de saptanamamıştır (Pilch ve Turska, 2014: 1-11).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK ALGISI, İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİNİ İÇEREN GEÇMİŞ ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu kısmında literatür taraması yapılarak araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler açıklanmıştır. Öz yeterlilik algısı, inovatif davranış eğilimleri ve örgüt kültürü arasındaki ilişkileri konu eden çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

1. Örgüt Kültürü ve İnovatif Davranış Eğilimleri Arasındaki İlişki

Sarros vd. (2008), çalışmasının temeli dönüşümsel liderlik ve örgüt kültürü ile inovasyon için yeni bir iklim oluşturmaktır. Bu sebeple Avustralya'daki özel organizasyon firmalarında çalışmakta olan 1158 yönetici arasında anket çalışması düzenlenmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda performans odaklı örgüt kültürü ile inovasyon arasında anlamlı ve kuvvetli bir ilişki tespit edilmiştir (Sarros, 2008: 153-163).

Tuan ve Venkatesh (2010), örgüt kültürünün teknoloji inovasyonu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Vietnam'daki 8 özel hastanede deneysel bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın sonucu örgüt kültürünün boyutlarını inovasyonu teşvik ettiğini göstermektedir (Tuan ve Venkatesh, 2010: 144-153).

Sinha vd. (2016), tarafından yapılan çalışma örgüt kültürü, inovatif davranış ve işle ilgili tutum arasındaki ilişkiye psikolojik güçlendirmenin etkisini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Verile Hindistan'da çalışan 324 orta ve üst düzey yöneticiden anket tekniği ile iki aşamada toplanmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgüt kültürü ve inovatif davranış arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin olumlu ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Sinha vd. , 2016: 519-523).

Szczepańska (2014), çalışmasında şirketlerde inovasyon için örgüt kültürünün önemini belirtmiştir. Bu sebeple Polonya'da bir şirkette görev yapan 120 iş gören arasında anket çalışması düzenlenmiştir. Toplanan veriler SPSS 21 paket programla

analize tabi tutulmuştur. Yapılan analizlerin sonucuna göre şirketlerde yapılabilecek olası inovatif davranışlarda örgüt kültürünün pozitif yönlü bir ilişkisi tespit edilmiş olup, örgüt kültürünün inovatif davranışların gelişmesinde olumlu bir etkisinin olduğu açıklanmaktadır (Szczeńska, 2014: 33-36).

Stoffers (2015), örgüt kültürü ile inovatif davranış arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir paketleme makinesi imalatçısında anket çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda örgüt kültürünün alt boyutlarından biri olan Pazar kültürü ile inovatif davranış arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Stoffers, 2015: 198-211).

Mete (2017), çalışmada bir yazılım şirketinde örgüt kültürü, inovatif davranışlar ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirtmiştir. Bu sebeple belirtilen yazılım şirketinde çalışan 141 iş gören arasında anket çalışması düzenlenmiştir. Çalışmada Anova testi, t testi, yapısal eşitlik modeli yardımıyla analizler yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde örgüt kültürü ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, iş tatmini ile inovatif iş davranışı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir (Mete, 2017: 403-418).

Şeker (2016), tarafından yapılan çalışma örgüt kültürü ile inovasyon arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma Türkiye’de faaliyette bulunan bir bankanın 210 personeli arasında anket tekniği yardımıyla yapılmıştır. Analizler SPSS 20 paket programıyla değerlendirilmeye tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde ki kare testi, çapraz tablolar testi, güvenilirlik analizleri, Kruskal Wallis analizi, Mann Whitney-U analizi ve t testinden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda örgüt kültürünün alt boyutları olan adhokrasi, klan, Pazar, hiyerarşi kültürü ile inovasyon boyutları arasında zayıf bir ilişki olduğu, örgüt kültürünün inovasyon türleri üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir (Şeker, 2016: 77-83).

Yeşil ve Kaya (2012), çalışması örgüt kültürünün inovasyon yeteneği üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmanın örnekleme Gaziantep Ticaret Odası’nda kayıtlı 1000 firma içerisinde 300 firmadır. Yapılan analizler neticesinde örgüt kültürünün alt boyutları olan klan, adhokrasi ve hiyerarşi kültürünün inovasyon üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Yeşil ve Kaya,

2012: 11-16).

Sönmez (2016), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün inovasyon üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Bu amaçla Gaziantep ilinde faaliyette olan 245 yöneticiye anket çalışması yapılmıştır. Regresyon ve faktör analizlerinin neticesinde süreç inovasyonu üzerinde örgüt kültürünün katılım, uyum tutarlılık boyutlarının, inovasyon üzerinde; örgüt kültürünün işe katılım, vizyon boyutlarının, Pazar inovasyonu üzerinde uyum boyutunun, strateji inovasyonu üzerinde işe katılım ve uyum boyutlarının anlamlı bir etkisinin olduğu belirtilmiştir (Sönmez, 2016: 1-145).

Akyıldız (2014), tarafından yapılan çalışmada amaç örgüt kültürünün çalışanlarda inovatif düşünceleri geliştirme, iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisini belirtmektir. Bu amaçla seçilen 20 bilişim sektöründe faaliyette olan firmaya 130 anket gönderilmiştir. Yapılan analizlerin neticesine göre çalışanların inovatif düşüncelerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonucunda ise inovatif düşünce ile iş tatmini ve örgüt kültürü arasında herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında da ilişki olmadığı belirlenmiştir (Akyıldız, 2014: 66-91).

Arıkan (2018), tarafından yapılan çalışmada amaç örgüt kültürü ve inovasyona etkisi belirtilmiştir. Bu amaçla İl Bank AŞ'nin 118 personeline bir anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS paket programıyla analiz edilmiştir. Ve ortalama, standart sapma, frekans dağılımları belirtilmiştir. Yapılan analizlerin sonucu olarak ankete katılanların cinsiyet değişkenleriyle ve eğitim durumları ile örgüt kültürü ve yenilikçilik düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olmadığı, medeni durumları ile örgüt kültürü ve yenilikçilik arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, fakat pozisyon değişkeniyle örgüt kültürü arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Arıkan, 2018: 100-111).

Eskiler vd. (2016), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürü ile inovatif davranış arasındaki ilişki belirtilmiştir. Yapılan çalışmanın ana kütlesini Akdeniz'deki otellerde çalışmakta olan 134 yönetici oluşturmaktadır. Analizlerin neticesinde örgüt kültürü ile inovatif davranış arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Eskiler, 2016: 53-54).

Güzeller (2016), tarafından yapılan çalışmanın teması üniversitelerde inovasyon

ekosisteminin geliştirilmesinde örgüt iklimi, örgüt kültürü ve örgüt yapısının inovatif davranış üzerindeki etkisini belirtmektir. Bu amaçla Ege Üniversitesi'nde görev yapan 131 akademisyene anket çalışması düzenlenmiştir. T testi ve Anova testi sonuçlarına göre üniversitede inovasyonu destekleyecek bir örgüt kültürünün bulunduğu belirlenmiştir (Güzeller, 2016: 129-130).

2. Öz Yeterlilik ve İnovatif Davranış Eğilimleri Arasındaki İlişki

Newman (2018), çalışmasında çalışanların öz yeterlilik algılarının inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisi ve dönüştürücü liderliğin aracılık rolünü tespit etmiştir. Bu amaçla Çin'de bulunan imalat, ulaşım teşebbüsünün üç şubesinde 346 üst düzey çalışana anket uygulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre, girişimci liderliğin öz yeterlilik algısı ile inovatif davranış üzerindeki etkisi katılımcı ve dönüştürücü liderlikten daha yüksek bulunmuştur (Newman, 2018: 1-4).

Basım (2016), tarafından yapılan çalışmanın konusu çalışanların öz yeterlilik algısının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisini belirlemektir. Bu sebeple çeşitli kamu kuruluşlarında çalışan 230 kişiye anket çalışması düzenlenmiştir. Elde edilen veriler t testi ile değerlendirilmiştir. Analizlerin neticesinde iş görenlerin öz yeterlilik algılarının ve risk alma eğilimlerinin ortalamasının üzerinde, inovatif eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilik algısı ile yenilikçilik davranışı, risk alma eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Basım, 2016: 121-131).

Töre ve Yolal (2017), tarafından yapılan çalışmanın konusu bilgi paylaşımının yenilikçi davranış ve öz yeterlilik algısı üzerindeki etkisini belirtmektir. Bu çalışmanın evrenini İstanbul'da mevcut 5 otelin 114 çalışanı oluşturmakta olup elde edilen tüm verilere regresyon analizi ile tanımlayıcı istatistiksel teknikler uygulanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre yenilikçi davranışın bilgi paylaşımı ile inovatif davranışın iç kontrol odağı ile olumlu ilişkisi saptanmıştır (Töre ve Yolal, 2017: 391-393).

Hsu vd. (2011), çalışmasında öz yeterlilik algısının ve inovatif davranış eğilimlerinin hizmet ortamındaki durumunun aracı olarak iyimser tutumun etkisini tespit etmiştir. Araştırmaya Taiwan'da çalışan 120 spa işçisi katılmıştır. Veriler anket tekniğiyle toplanmış olup, analizler neticesinde spa işçilerinin öz yeterlilik algılarının yüksek olduğu zaman daha iyimser bir tavırda oldukları, dolayısıyla inovatif davranış

eğilimlerinin de yükseldiği görülmüştür (Hsu vd. , 2011: 258-269).

Momeni vd. (2014), çalışmasında Ardabil eyaletindeki sosyal güvenlik örgütündeki iş görenlerin öz yeterlilik algılarının inovatif davranışları üzerindeki etkisini tespit etmiştir. 500 kişiye anket tekniği kullanılarak çalışma yapılmış, veriler toplanmıştır. Analizler neticesinde inovatif davranış üzerinde öz yeterliliği olumlu etkisinin olduğu saptanmıştır (Momeni vd. , 2014: 29-30).

3. Öz Yeterlilik ve Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki

Akkoç vd. (2012), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün girişimcilğe etkisinde öz yeterliliğin rolü tespit edilmiştir. Araştırma savunma sektöründe çalışan 583 iş gören arasında anket tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda dışa dönük örgüt kültürü tipleri olan gelişimsel ve rasyonel kültürün iş görenlerin girişimci davranışlarını olumlu yönde etkilediği ve bu etkilerde öz yeterliliğin düzenleyici bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca gelişimsel örgüt kültürü girişimci davranış ilişkisinde öz yeterliliğin düşük seviyede pozitif düzenleyici etkisinin olduğu, rasyonel kültür girişimci davranış ilişkisinde ise düşük seviyede öz yeterliliğin pozitif yönde yüksek seviyede, öz yeterliliğin de negatif yönde düzenleyici bir etkisinin olduğu belirlenmiştir (Akkoç, 2012: 25-36).

Basım ve Korkmazyürek (2008), tarafından yapılan çalışmada çalışanların öz yeterlilik algısının yenilikçilik ve risk alma üzerinde etkisi bir kamu kuruluşu aracılığıyla belirlenmiştir. Çalışma kapsamında 230 kamu çalışanına anket uygulanmıştır. Veriler t testi ile analiz edilmiş olup, yapılan analizler neticesinde iş görenlerin öz yeterlilik algılarının ve risk alma eğilimlerinin yüksek olduğu, yenilikçi davranışlarının ise fazla olduğu tespit edilmiştir. Öz yeterlilik algısı ile yenilikçilik arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Basım ve Korkmazyürek, 2008: 121-129).

Akova vd. (2016), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürü ve öz yeterlilik ilişkisi belirlenmiştir. Bu nedenle İstanbul Tarihi Yarımada'da bulunan butik otellerde çalışan 200 otel personeli arasında bir anket çalışması düzenlenmiştir. Araştırma problemiyle ilgili sorular faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizleri ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre örgüt kültürünün alt boyutu

olan adhokrasi kültürünün öz yeterliliğin başlamam ve yılmama alt boyutunu negatif yönde etkilediği, çaba ve ısrar boyutunu hiç etkilemediği tespit edilmiştir. Bu durumda adhokrasi kültürünün öz yeterliliği olumlu etkileyen kültür tipi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt kültürünün öz yeterlilikle olumlu ilişkisi olduğu çalışmanın genel sonucu olarak tespit edilmiştir (Akova vd. , 2016: 813-814).

Fattah (2017), tarafından yapılan çalışmanın amacı örgüt kültürü, liderlik davranışı, öz yeterlilik ve iş tatmininin iş görenlerin iş performansına etkisini belirlemektir. Bu sebeple Palembang'ta bulunan gençlik ve spor merkezinde çalışmakta olan 120 iş görene bir anket çalışması düzenlenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre liderlik davranış, öz yeterlilik ve iş tatmininin çalışma performansı üzerinde olumlu ve pozitif yönde etkisinin olduğu, fakat örgüt kültürünün çalışma performansı ile ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir (Fattah, 2017: 102-110).

Rehman vd. (2018), çalışmasında örgüt kültürünün çalışan performansı üzerindeki etkisinde öz yeterliliğin rolü belirtilmiştir. Çalışmanın ana kütlesini Hattar, Gadun, Hassanabdal, Rawalpindi ve Islamabad'da endüstri sektörü üzerine fabrikalarda çalışmakta olan 322 iş gören oluşturmaktadır. Yapılan analizlerin sonucuna göre örgüt kültürünün öz yeterlilik negatif olduğunda iş görenler üzerinde pozitif etki yarattığı tespit edilmiştir (Rehman, 2018: 136-140).

Kim ve Jang (2018), çalışmasında denizcilerin yaşam kalitesi üzerinde örgüt kültürü ve öz yeterliliğin etkisini belirtmiştir. Dolayısıyla 6 aydan fazla gemide çalışan 320 denizci arasında anket çalışması yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları öz yeterliliğin örgüt kültürü üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Kim ve Yang, 2018: 2-11).

Simosi (2012), çalışmasında örgüt kültürü ve eğitim transferi ilişkisinde öz yeterliliğin rolünü belirtmiştir. Anket çalışması Yunanistan'da bir şirkette yeni işe başlayan 252 iş gören arasında yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde öz yeterliliğin örgüt kültürü ve işe yeni alımlar üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Simosi, 2012: 92-103).

DeNicola (2015), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün lise öğretmenlerinin öz yeterlilik, iş tatmini ve öğrenci başarıları üzerindeki etkisini açıklamıştır. Anket çalışması 24 lisede çalışan 145 öğretmen arasında yapılmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre örgüt kültürünün lise öğretmenlerinin öz yeterlilik, iş tatmini üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir (DeNicola, 2015: 89-190).

Mardina ve Heriningsih (2016), tarafından yapılan çalışmada amaç çalışan motivasyonu ve örgüt kültürünün, performans ve öz yeterlilik üzerindeki etkisini tespit etmektir. Bu amaçla kaju üreten 60 kadın üzerinde bu çalışma yapılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde öz yeterliliğin ve örgüt kültürünün performansı yükselttiği ve örgüt içi problemleri çözdüğü belirlenmiştir (Mardina ve Heriningsih, 2016: 221-230).

Araştırmanın hipotezleri sosyal değişim kuramına göre oluşturulmuştur. Öz yeterlilik algısı, inovatif davranış eğilimleri (inovasyon), örgüt kültürü ile ilgili yukarıda verilen bilgiler ve yapılan araştırmalar ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilebilir;

H1: *Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü vardır.*

H1a: *Öz yeterlilik algısı inovatif davranışı etkiler.*

H1b: *Örgüt kültürü öz yeterlilik algısını etkiler.*

H1c: *Örgüt kültürü inovatif davranışı etkiler.*

Yukarıda belirtilmiş olan hipotezlere ek araştırmanın değişkenleri olan öz yeterlilik algısı, örgüt kültürü ve inovatif davranış eğilimleri 'nin (inovasyon) cinsiyet, medeni durum, yaş ve eğitim seviyesine ilişkin demografik özellikleri ile olan ilişkileri de incelenecektir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

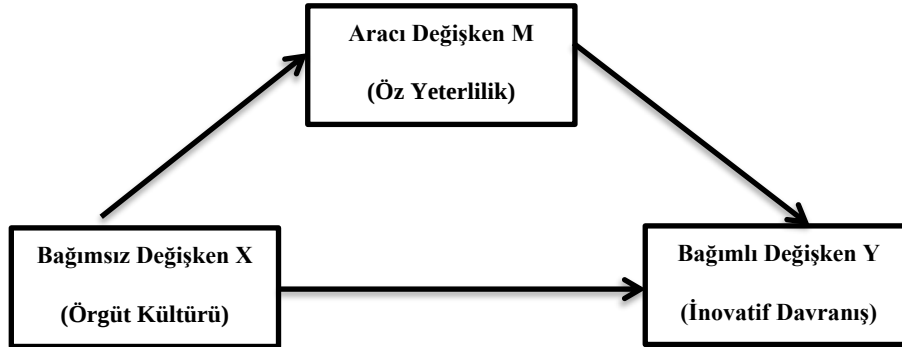
ÖZ YETERLİLİK ALGISI, İNOVATİF DAVRANIŞ EĞİLİMLERİ VE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLİŞKİSİ

1. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu kısmında kullanılmış olan analiz teknikleri ve araştırma yöntemi ile ilgili bilgiler verilmiştir. Öncelikle araştırma modeli açıklanmıştır. Sonrasında sırasıyla, araştırma evreni, örnekleme ve araştırmada kullanılan örnekleme yöntemi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçları ve teknikleri ile araştırmada kullanılmış olan ölçekler ile ilgili açıklayıcı bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı çalışanlarda örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünün belirlenmesidir. Bu sebeple örgüt kültürü ve inovatif davranış eğilimleri ilişkisinde öz yeterlilik algısının aracılık etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu varsayım ışığında değişkenler arasında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

1.2. Evren ve Örneklem

Araştırma için Bandırma’da bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsü tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini Bandırma’da bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan 350 beyaz yakalı iş gören oluşturmakta olup, örneklemi ise Bandırma ilçesinde görev yapmakta olan 223 beyaz yakalı iş gören oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan örneklem büyüklüğü evrenin %63’üne karşılık gelmektedir.

1.3. Veri Toplama Araçları ve Teknikleri

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak üç bölümden oluşan anket formu uygulaması kullanılmıştır. Hazırlanmış olan anket formu, kamu iktisadi teşebbüsü çalışanlarının örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünü ölçmek amacıyla önceki çalışmalarda kullanılan ölçekler ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgileri tespit edebilmek amacıyla sorulan sorulardan oluşmaktadır. Demografik sorular hariç, diğer iki ölçekte çalışanların ifadelerine katılım seviyeleri, 5’li Likert Ölçeği ile belirlenmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formu toplam 58 sorudan oluşmaktadır. Anket formları yüz yüze görüşülerek birebir doldurtulmuştur.

Anket formunun birinci bölümünde, katılımcıların demografik bilgilerini tespit edebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan, 4 sorudan oluşan (cinsiyetiniz, yaşı, eğitim seviyeniz, kurumda çalışma süreniz) ifadeler yer verilmiştir.

Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların örgüt kültürü seviyelerini ölçmek için kullanılan, toplam 28 sorudan oluşan Kim S. Cameron ve Robert E. Quinn tarafından (2005) geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 24 sorudan oluşan bu ölçek dört alt boyuttan meydana gelmektedir ve bu alt boyutları ölçen ifadeler anket sorularında bulunmaktadır. Ölçeğin 1-5-9-13-17-21 (6 madde) numaralı soruları örgüt kültürünün birinci alt boyutu olan Klan Kültürünü, 2-6-10-14-18-22 (6 madde) numaralı soruları örgüt kültürünün ikinci alt boyutu olan Adhokrasi Kültürünü, 3-7-11-15-19-23 (6 madde) numaralı soruları örgüt kültürünün üçüncü alt boyutu olan Pazar Kültürünü

4-8-12-16-20-24 (6 madde) numaralı soruları örgüt kültürünün dördüncü alt boyutu olan Hiyerarşi Kültürünü temsil etmektedir.

Anket formunun üçüncü bölümünde ise çalışanların inovatif davranış eğilimlerini ölçmek için kullanılan, toplam 20 sorudan oluşan Wang ve Ahmed (2004) tarafından geliştirilen “İnovasyon Ölçeği” kullanılmıştır. Toplam 20 sorudan oluşan bu ölçekte beş alt boyut ve bu alt boyutları ölçen ifadeler bulunmaktadır. Ölçeğin 1-2-5-6 (4 madde) numaralı soruları inovatif davranışın bir alt boyutu olan Ürünü, 13-16-17-18 (4 madde) numaralı soruları inovatif davranışın bir alt boyutu olan Davranışı, 10-11-12-20 (4 madde) numaralı soruları inovatif davranışın bir alt boyutu olan Süreci, 3-4-7-8 (4 madde) numaralı soruları inovatif davranışın bir alt boyutu olan Pazarı, 9-14-15-19 (4 madde) numaralı soruları inovatif davranışın bir alt boyutu olan Stratejiyi temsil etmektedir.

Anket formunun dördüncü bölümünde ise çalışanların öz yeterlilik algılarını ölçmek için kullanılan, toplam 10 sorudan oluşan Ralf Schwarzer, Esther Greenglass, John Muller (1998) tarafından geliştirilen “Öz Yeterlilik Ölçeği” kullanılmıştır.

2. Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerle yapılan analiz bulgularına yer verilmiştir. İlk olarak katılımcılara ait demografik özellikler ile ilgili sonuçlar paylaşılmıştır. Sonrasında araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları paylaşılmıştır. Araştırma değişkenlerinin faktör analizine uygunluğu ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’s Küresellik Testlerinin sonuçları ile paylaşılmıştır. Elde edilen verilere hangi istatistiksel analizlerin uygulanabileceğini gösteren Normallik Testi bulguları paylaşılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi için korelasyon ve regresyon analizi sonuçları paylaşılmıştır.

2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 223 kamu sektörü çalışanının demografik özellikleri, yaş, cinsiyet, eğitim, kurumda çalışma süresi olmak üzere dört başlık altında ele alınmıştır.

Tablo 5.1. Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	173	77,6
	Kadın	50	22,4
	Toplam	223	100
Kurumda Çalışma Süreniz	1'den az	31	13,9
	6-10	117	52,5
	11-15	33	14,8
	16-20	18	8,1
	21 ve üstü	24	10,8
	Toplam	223	100
Yaş	18-24	17	7,6
	25-31	44	19,7
	32-38	67	30,0
	39-45	63	28,3
	46 ve üstü	3532	14,3
	Toplam	223	100
Eğitim Durumunuz	Ortaöğretim	21	9,4
	Lise	119	53,4
	Önlisans	38	17,0
	Lisans	43	19,3
	Yüksek Lisans / Doktora	2	,9
	Toplam	223	100

Tablo 5.1.'deki veriler incelendiğinde;

- Katılımcıların %77,6'sının erkek, %22,4'ünün kadın olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların %13,9'unun 1'den az, %52,5'inin 6-10 yıl arası, %14,8inin 11-15 yıl arası, % 8,1'inin 16-20 yıl arası ve %10,8'inin 21 ve üstü yıldır kurumda çalışmakta olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların %7,6'sı 18-24 yaş aralığında, %19,7'si,4'ü 25-31 yaş aralığında,

%30'u 32-38 yaş aralığında, %28,3'ü 39-45 yaş aralığında ve %14,3'ü 46 ve üstü yaş aralığındadır. Bu oranlardan da anlaşıldığı gibi katılımcıların büyük çoğunluğunu 32-38 yaş aralığı oluşturmaktadır.

- Katılımcıların %9,4'ünün ortaöğretim mezunu olduğu, %53,4'ünün lise mezunu olduğu, %17'sinin önlisans mezunu olduğu, %19,3'ünün lisans mezunu olduğu ve %0,9'unun yüksek lisans / doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bu oranlardan da anlaşıldığı gibi katılımcıların büyük çoğunluğunu lise mezunları oluşturmaktadır.

2.2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Güvenilirlik, ölçüm araçlarının farklı zamanlarda, farklı yerlerde, aynı evren içinden seçilen farklı örnekleme uygulandığında, benzer sonuçlar vermesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle, aynı ölçüm aracı ile farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçları arasındaki tutarlılıktır. Güvenilirlik kısacası, ölçüm araçlarının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığını ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263-269).

Tablo 5.2. Ölçeklere Ait Güvenilirlik Katsayıları

ÖLÇEK	MADDE SAYISI	CRONBACH'S ALPHA
Örgüt Kültürü	24	0,901
Öz Yeterlilik	10	0,958
İnovatif Davranış	20	0,884

Araştırmada kullanılan, 24 ifadeden oluşan örgüt kültürü ölçeği, 10 ifadeden oluşan öz yeterlilik ölçeği ve 20 ifadeden oluşan inovasyon ölçeği kullanılmış olmakla birlikte soru listelerinin (anket formlarına verilen yanıtların) iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için Alfa (Alpha) katsayısı değerine bakılmıştır.

Araştırmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,901 olarak belirlenmiştir. Öz Yeterlilik Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,958 olarak belirlenmiştir. Ve İnovatif Davranış Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,884 olarak belirlenmiştir.

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Bu değer 1'e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında bir değer alıyorsa ölçek “düşük güvenilir”; bu katsayı 0,60-0,80 arasında bir değer alıyorsa ölçek “oldukça güvenilir”; 0,80-1,00 arasında bir değer alıyorsa “yüksek güvenilir” şeklinde ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 162).Araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçları yüksektir.

2.3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri

Tablo 5.3. Ölçeklere İlişkin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları

	Örgüt Kültürü Ölçeği	Öz Yeterlilik Ölçeği	İnovasyon Ölçeği
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,914	0,940	0,893
Yaklaşık Ki-Kare Değeri (Approx. Chi-Square χ^2)	3162,339	2210,731	2492,935
Serbestlik Derecesi (Df)	276	45	190
Anlamlılık (Sig.)	,000	,000	,000

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik testinin yapılma amacı faktör analizinin yapılması için değişkenlerin uygun olup olmadığını ölçmektir. KMO Testi Sonuçları ve Bartlett's Küresellik Testi Sonuçları üstteki Tablo 5.3.'te gösterilmiştir.

Gürbüz ve Şahin (2016) örneklemin faktör analizine uygun olması için KMO değerinin 0,60 ve üzerinde olmasının uygun olduğunu belirtmişlerdir. Tablo 5.3. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değerinin Örgüt Kültürü Ölçeği için 0,914; Öz Yeterlilik Ölçeği için 0,940 ve İnovasyon Ölçeği için 0,893 olarak hesaplanması, örneklemin faktör analizi yapılması için uygun mümkün olduğunu göstermektedir.

Değişkenler arası ilişkilerden oluşan matrisin, faktör analizine uygun olup olmadığı Bartlett's Küresellik testi sonuçlarının anlamlı ($p<0,05$) olmasına bağlıdır

(Gürbüz ve Şahin, 2016: 263-268).

Tablo 5.3'ten görüldüğü gibi Barlett's Küresellik Testi sonuçları Örgüt Kültürü Ölçeği için Sig.=0.0000 (Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2=3162,339$), Öz Yeterlilik Ölçeği için Sig.=0.0000 (Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2=2210,731$) ve İnovasyon Ölçeği için Sig.=0,0000 (Bartlett's Test of Sphericity: $\chi^2=2492,935$) olarak hesaplanması değişkenler arasındaki ilişkilerden oluşan matrisin, faktör analizi için anlamlı ve uygun olduğunu göstermektedir.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri sonuçları, araştırmada kullanılmış olan her iki ölçeğin, faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

2.4. Normallik Testi

Verilerin normal dağılımı regresyon ve korelasyon analizlerinin uygulanabilmesi için önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 215-230). Bu kapsamda “Örgüt Kültürü Ölçeği”, “Öz Yeterlilik Ölçeği” ve “İnovasyon Ölçeği” ölçeği ile elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 5.4.'te gösterilmiştir.

Tablo 5.4. Normallik Testi Sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgüt Kültürü	-,300	-,208
Öz Yeterlilik	-1,018	,301
İnovasyon	-,022	-,728

Kimi araştırmacılar basıklık(Kurtosis) ve çarpıklık(Skewness) değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olması gerektiğini, diğer kesim ise +2,5 ile -2,5 arasında bir değerde olması gerektiğini savunurlar. Tablo 5.4.'te görüldüğü gibi her iki ölçek verileri için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre değişkenler arasında regresyon ve korelasyon gibi testlerin uygulanabileceği görülmüştür.

2.5. Korelasyon Analizi Bulguları

İki veya daha fazla değişken arası ilişkiyi açıklayan korelasyon analizinde korelasyon katsayısı (r) ilişki miktarını gösterir. Bu değerler -1'e yakınsa ilişki negatif yönlü; +1'e yakında ilişki pozitif yönlüdür (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263-264).

Çoklu korelasyon analizi ise, ikiden fazla değişken arası ilişkiyi belirtmek amacıyla yapılır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263). Bu analizin amacı değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönünü belirlemektir.

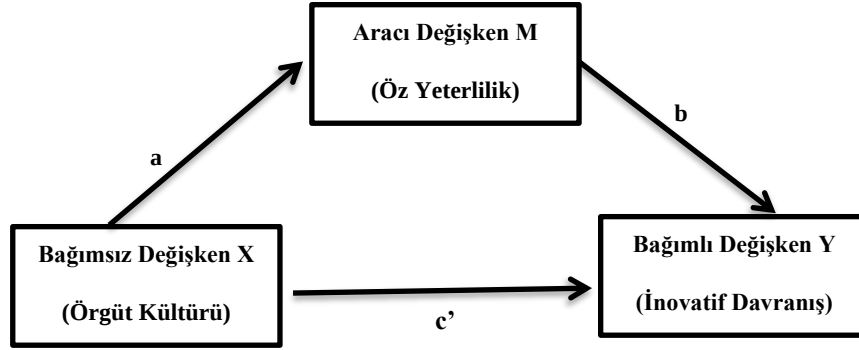
Tablo 5.5. Değişkenler Arasındaki Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler	1	2	3
1. Örgüt Kültürü	1		
2. Öz Yeterlilik	-,163*	1	
3. İnovatif Davranış	,227**	,454**	1
N:223, p* <0.05 , p** <0.01			

Kurumda çalışanların örgüt kültürü seviyeleri, öz yeterlilik algıları ve inovatif davranış eğilimleri arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan çoklu korelasyon analizi neticesinde örgüt kültürü ile öz yeterlilik algısı arasında (r(223): -0,163, p<0.05) anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgüt kültürü ile inovatif davranış arasında (r(223): 0,227, p<0.05) anlamlı bir ilişki vardır. Öz yeterlilik ile inovatif davranış arasında (r(223): 0,454, p<0.05) anlamlı bir ilişki vardır.

2.6.Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimlerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile Tespiti

Bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten veya aracılık eden değişkenlere verilen isimdir. Aracı değişken bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yer alır ve bu iki değişken arasında bağlantı kurar (Gürbüz ve Şahin, 2016: 263-264). Bu aracılık modeli dört aşamadan meydana gelmektedir.



Şekil 2. Temel Aracılık Modeli

Tablo 5.6. Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (1.Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	Sig.
,227	,052	,047	12,038	,227	,001

Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış Eğilimleri

Bağımsız Değişken: Örgüt Kültürü

Tablo 5.6.'daki regresyon analizi sonucu incelendiğinde örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p < 0.05$; $\beta = 0,227$). Örgüt kültüründeki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, inovatif davranış eğilimlerinin (inovasyon) standart sapmasında %22,7'lik artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R² değerinin 0,047 olması, inovatif davranış eğilimlerindeki %0,47'lik varyansın örgüt kültürüne bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak:

“H1a: Örgüt kültürü inovatif davranışı etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.7. Örgüt Kültürünün Öz Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (2.Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	Sig.
,168	,27	,022	6,065	-,163	,015

Bağımlı Değişken: Öz Yeterlilik Algısı

Bağımsız Değişken: Örgüt Kültürü

Tablo 5.7.’deki regresyon analizi sonucu incelendiğinde örgüt kültürünün öz yeterlilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. ($p>0.05$; $\beta=-,163$) Örgüt kültüründeki bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, örgüt kültürünün standart sapmasında %16,3’lük artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R² değerinin 0,022 olması, örgüt kültüründeki %2,7’lik varyansın öz yeterliliğe bağlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonucu değerlendirildiğinde $\beta = -,163$ olduğu tespit edilmiştir. Beta katsayısının negatif olması işletmenin örgüt kültürü düzeyinin çalışanların öz yeterlilik algılarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Öz yeterlilik algısının yükseltilmesi açısından örgüt kültürünün değiştirilmesine yönelik çabaların başlatılmasında fayda görülmektedir. Bu kapsamda özellikle örgüt kültürünün alt boyutlarından adhokrasi kültürünün geliştirilmesine dönük çalışmalar başlatılmalıdır. Çünkü adhokrasi kültürü değişime ve yenilikçiliğe daha fazla önem veren bir kültür tipidir.

Sonuç olarak:

“H1b: Örgüt kültürü öz yeterlilik algısını etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.8. Öz Yeterlilik Algısının İnovatif Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (3.Adım)

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	β	Sig.
,454	,206	,203	57,390	,454	,000

Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış Eğilimleri

Bağımsız Değişken: Öz yeterlilik algısı

Tablo 5.8.’deki regresyon analizi sonucu incelendiğinde öz yeterlilik algısının inovatif davranış üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$; $\beta=0,454$). Öz yeterlilik algısında bir birimlik standart sapma oranında artış olduğunda, inovatif davranış standart sapmasında %45,4’lük artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0,203 olması, örgüt kültüründeki %20,3’lük varyansın inovasyona bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak:

“H1c: Öz yeterlilik algısı inovatif davranış etkilir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5.9. Öz Yeterlilik Algısı ve Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Çoklu Regresyon Analizi İle Testi (4.Adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
İnovatif Davranış Eğilimleri	Öz Yeterlilik Algısı	,308	,035	,505	8,824	,000	,973	1,027
	Örgüt Kültürü	,327	,060	,310	5,416	,000	,973	1,027
F = 47,039 $R^2 = ,300$ Düzeltilmiş $R^2 = ,293$ Tahmini Std. Hata = ,58481 ANOVA (Anlamlılık) = ,000								

Tablo 5.9.’daki regresyon analizi sonucu incelendiğinde modelin tamamı için hesaplanan p değerinin (,000) $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde olduğu görülmektedir. Modeldeki beta katsayılarına bakılırsa inovatif davranış eğilimlerini açıklamada öz yeterlilik algısının ($\beta= ,308$ ve $p<0,05$) ve örgüt kültürünün ($\beta= ,327$ ve $p<0,05$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Örnekleme oluşturan maden sektörü çalışanlarının öz yeterlilik algıları ve örgüt kültürü düzeylerindeki birer birimlik artış, inovatif davranış eğilimlerinde 0,505 ve 0,310 birimlik bir artışın oluşmasına sebebiyet verecektir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için aracı değişken analize dahil

edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etki şiddetinin azalması ve R kare değerinin artması gerekir. Bu sebeple hiyerarşik regresyon analizinin ilk adımıyla dördüncü adımı arasında R kare değeri artış göstermiş ve Sig değerleri anlamlı olduğu için öz yeterlilik algısının kısmi aracılık etkisi gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5.9.'daki R^2 değeri bağımlı değişkendeki (inovatif davranış eğilimleri) değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler (öz yeterlilik algısı, örgüt kültürü) tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu sebeple inovatif davranış eğilimlerindeki %30'luk değişimin bağımsız değişkenlere bağlı olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş R^2 değeri bağımlı değişken inovatif davranış eğilimlerindeki %29'luk varyansın bağımsız değişkenlere bağlı olduğunu göstermektedir.

Modelde çoklu eş doğrusallık sorununun olup olmadığını belirlemek amacıyla tolerans ve VIF değerleri de hesaplanmıştır. Yapılan analizlerin neticesinde bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık probleminin olmadığı tespit edilmiştir (Tolerans > .2; VIF < 10).

Sonuç olarak:

“H1: Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Örgüt kültürü türlerinin aralarında fark olup olmadığını ve hangisinin işletmede daha ön planda yer aldığını anlamak için Tablo 5.10. ve Tablo 5.11.'deki analizler yapılmıştır.

Tablo 5.10. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Ortalama		Std. Sapma	Varyans
		İstatistik	Std. Hata	İstatistik	İstatistik
Hiyerarşi Kültürü	223	3,2623	,02666	,39809	,158
Klan Kültürü	223	3,4260	,05607	,83731	,701
Adhokrasi Kültürü	223	3,4484	,05707	,85231	,726
Pazar Kültürü	223	3,5105	,04667	,69687	,486
N	223				

Tablo 5.11. Anova Tablosu

	Karelerin Toplamı	df	Ortalama Hata Karesi	F	Sig.
Klan Kültürü	139,304 16,337 155,640	58 164 222	2,402 ,100	24,111	,000
Adhokrasi Kültürü	149,988 11,280 161,268	58 164 222	2,568 ,069	37,599	,000
Pazar Kültürü	89,350 18,459 107,809	58 164 222	1,541 ,113	13,687	,000
Hiyerarşi Kültürü	18,964 16,217 35,181	58 164 222	,327 ,099	3,306	,000

Tablo 5.10. ve Tablo 5.11.'e göre bu kurumda örgüt kültürünün türleri arasında farklılıklar bulunduğu gözlenmektedir. Bu durumda örgüt kültürünün türlerinden pazar kültürünün daha ağırlıklı yer aldığı koşullarda inovatif davranışların arttırılabilmesi için adhokrasi kültürüne doğru kültürel değişimin başlatılmasında fayda görülmektedir

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin sonuçları özet olarak Tablo 5.12.'de gösterilmiştir.

Tablo 5.12. Hipotezlere Ait Sonuçlar

HİPOTEZLER	
H1: <i>Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimlerine etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık etkisi vardır.</i>	KABUL
H1a: <i>Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.</i>	KABUL
H1b: <i>Örgüt kültürü öz yeterlilik algısını etkiler.</i>	KABUL
H1c: <i>Öz yeterlilik algısı inovatif davranışı etkiler.</i>	KABUL

SONUÇ VE ÖNERİLER

1.Sonuç

Literatürde öz yeterlilik algısı ve inovatif davranış eğilimleri, örgüt kültürü ilişkisi araştırılmıştır. Ancak üç değişkenin arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma literatürde bulunmamaktadır. Bu nedenle çalışmanın sonuçlarının literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma “Öz Yeterlilik Algısı, İnovatif Davranış Eğilimleri ve Örgüt Kültürü” arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma verileri bir kamu iktisadi teşebbüsü çalışanlarından sağlanmıştır. Araştırmanın amacını oluşturan “Öz Yeterlilik Algısı, İnovatif Davranış Eğilimleri ve Örgüt Kültürü” arasındaki ilişkiye dair hipotezler geliştirilmiştir.

Katılımcıların örgüt kültürü düzeyleri ile öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; anlamlı bir ilişki, örgüt kültürü düzeyleri ile inovatif davranış eğilimleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde anlamlı bir ilişki, öz yeterlilik algıları ile inovatif davranış eğilimleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sheng ve diğerleri (2003) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Ancak Sheng ve diğerleri (2003) çalışmasında katılımcıların öz yeterlilik algıları ile örgüt kültürü düzeyleri arasında anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılırken, bu çalışmada öz yeterlilik algısı ile örgüt kültürü düzeyleri arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuç çalışmamız ile çelişmektedir. Hsiao ve diğerleri (2011) tarafından yapılan çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre öz yeterlilik algısı ile inovatif davranış eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özkan ve Turunç (2015) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar tespit edilmiştir. Örgüt kültürü ve inovatif davranış eğilimlerinin arasında anlamlı etkilerin olduğu bulunmuştur. Başak (2014) tarafından yapılan çalışmada benzer sonuçlar elde edilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre örgüt kültürü ve inovasyon arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın temel amacı olan öz yeterlilik algısı, inovatif davranış eğilimleri ve örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan analizlerin sonuçlarına göre örgüt kültürünün öz yeterlilik algısını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öz

yeterlilik algısını olumsuz etkileyen en önemli faktör örgüt kültürünün alt boyutu olan adhokrasi kültürüdür. Öz yeterlilik algısını yükseltmek için örgüt kültürünün değiştirilmesine yönelik çabaların başlatılmasında fayda görülmektedir. Bu kapsamda özellikle örgüt kültürünün alt boyutlarından olan adhokrasi kültürünün geliştirilmesine dönük çalışmalar başlatılmalıdır. Çünkü adhokrasi kültürü değişime ve yenilikçiliğe daha fazla önem veren bir kültür tipidir. Örgüt dışında gerçekleşebilecek her türlü yenilikten en hızlı şekilde haberdar olmayı ve örgüt liderinin yaratıcı ve risk almayı göze alan bir yapıda olması gerektiğini savunan adhokrasi kültürü kurum içinde geliştirildiğinde çalışanlara yeteneklerinin farkında olma imkânı sağlanacaktır. Ancak adhokrasi kültürü kurum içinde sergilenmezse çalışanların öz yeterlilik algılarında olumsuz geri dönüşler yaşanacaktır. Bu durum yeni fikirler üretme konusunda kendine güvenmeyen, zorlukların üstesinden tek başına gelemeyen, sabırsız, karamsar, yeni fikirleri olsa bile olumsuz geri dönüşler alacaklarını düşünen, başarısız olsalar bile tekrar denemeyen çalışanların var olmasına sebep olacaktır. Yöneticiler, çalışanlarının öz yeterliliklerini arttıracak örgüt kültürünü oluşturmalıdır. Böylece hem çalışanların yeteneklerinden verimli şekilde yararlanılmış olacak, hem de kurumun başarısı olumlu etkilenecektir. Çalışanların öz yeterlilik algıları ne kadar yüksekse daha fazla inovatif davranış sergileyecekler ve risk almaktan kaçınmayacaklardır.

Örgüt içinde inovatif davranışları arttırabilmek için öz yeterliliği geliştirici uygulamalar gerçekleştirilmelidir. Bu durumda yöneticilere çalışanlarının öz yeterlilik algılarını güçlendirmek için, hizmet içi eğitim faaliyetleri gerçekleştirmeleri, öz yeterliliği geliştirici şekilde rol modelleme sağlamaları, olumlu geri bildirimlerle çalışanları desteklemeleri, çalışanlara doğru hedefler koymaları için eğitimler düzenlemeleri, yöneticilerin astlarından isteklerini açık şekilde ifade etmeleri ve çalışanlarının performanslarını ödül, ceza gibi sonuçlarla değerlendirilmeleri yönünden tavsiyelerde bulunulabilir.

Örgüt kültürü inovatif davranışı teşvik etmek için önemli bir faktörken, inovatif davranış örgüt kültürünün gelişiminde ve örgütlerin hayatta kalabilmesinde önemli rol oynamaktadır. İnovasyon ile örgüt kültürü bir örgütte uyumlu olursa değişimler daha hızlı gerçekleşir ve rekabet üstünlüğü sağlanmış olur. Kurumda örgüt kültürünün

Çalışanların inovatif davranış eğilimlerine olumlu etkiler sağlayabilmesi için yöneticilere aşağıda belirtilen tavsiyeler verilebilir;

- Örgüt kültürünün adhokrasi kültür tipi özelliği sergilemesi,
- Örgütsel ğrenme sağlanması,
- Yöneticilerin açık görüşlü olmaları,
- Çalışanları risk alabilmeleri hususunda teşvik etmek,
- Takım çalışmasının önemi vurgulamak,
- Gelişebilecek başarısızlıklardan ders çıkarmak,
- İnovatif düşüncesi olan çalışanlar için bireysel destek sağlamak,
- Ödüllendirme,
- Çalışanların bağımsızlıklarını desteklemek,
- İ ve dış iletişime önem vermek,
- Örgütsel güvenin önemini vurgulamak,
- Yaratıcı vre oluşturmak,
- İşe alımlarda inovatif kişilik özelliği taşıyan bireyleri öncelikli tercih etmek,
- Yeni fikirlerin ortaya çıkması için destek sağlamak.

Rekabetçi olmak ve farkındalık yaratıp, karlılığı arttırmak için örgütlerin inovasyona önem vermeleri gerekmektedir. Bu sebeple örgüt kültürü önemlilik arz etmektedir. Zorlu rekabet şartlarında örgüt devamlılığını sürdürmek için inovasyonu benimsemeli ve örgüt kültürleri haline getirmelidir. Örgütlerin de inovasyon yapabilmeleri ve iřęörenlerin inovatif davranışlar konusunda cesaretlenmeleri, değişime ve yeni fikirlere açık olmalar gerekmektedir.

Bu araştırma, çalışanların örgüt kültürü düzeylerinin inovatif davranışlarını etkilediğini ve bu aşamada öz yeterlilik algılarının aracılık rolünü üstlendiğini göstermektedir. alışanlarla ilgili yapılacak olan değerlendirmeler açısından, bu değişkenlerin göz önünde bulundurulmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2. neriler

Bu araştırma bulgularına göre diğer araştırmacılara ve yöneticilere şu öneriler verilebilir:

Bu çalışma sadece Bandırma ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Farklı il veya bölgelerde, daha geniş örneklem çerçevesinde benzer çalışmaların yapılması, karşılaştırma açısından olanak sağlayacaktır.

Bu çalışma sadece bir kamu iktisadi teşebbüsündeki çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Farklı meslek gruplarında benzer çalışmalara yer verilmesi literatüre katkı sağlanması açısından önem taşımaktadır.

Bu çalışmada örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisine öz yeterlilik algısının rolünü açıklama dereceleri ölçülmeye çalışılmıştır. Farklı öz yeterlilik algısı formlarıyla, farklı inovatif davranış eğilimleri formlarıyla ve farklı örgüt kültürü formlarıyla aralarındaki ilişki ile ilgili ölçümler yapılabilir.

Bu bilgiler ışığında inovasyon ile örgüt kültürü arasında güçlü ilişkilerin olduğu görülmüştür. Örgüt kültürü inovasyonu teşvik etmek için önemli bir etmen iken inovasyon da örgüt kültürünün gelişmesi ve örgütlerin devamlılığı açısından göz önünde bulundurulması gereken bir kavramdır. Bir örgütte inovasyon ile örgüt kültürü birbiri ile uyumlu ise o örgütte değişimler daha hızlı yaşanmaktadır. Bu durum beraberinde rakiplere karşı üstünlüğü dolayısıyla başarıyı getirir. Yöneticilerin örgütte farklı ve yeni fikirleri olan çalışanları desteklemeleri, inovatif düşünceleri kaynaklarına göre ayırıp özel destek vermeleri, yeniliğe destek veren gruplara inovasyon üretmeleri için destek sağlamaları tavsiye edilebilir.

Öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışanlar daha inovatif davranışlar sergileyip, risk almaktan asla çekinmezler. Bu sebeple inovasyonu sağlamak için örgüt içerisinde öz yeterliliği artırıcı uygulamalar yapılması gereklidir.

Çalışanların öz yeterlilik algılarını geliştirmek için eğitim faaliyetleri, çalışanlar açısından olumlu geribildirim, yöneticilerin çalışanlarının isteklerini kesin bir şekilde anlayabilmeleri, çalışanların performanslarına ödül, ceza gibi yollarla dönüşlerin sağlanabilmesi gereklidir.

Araştırma sonuçları dikkate alındığında örgüt kültürü ve inovatif davranış eğilimleri arasındaki ilişkinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu ilişkiye öz yeterlilik algısının aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu konuda örgütlerin imkânları ile çalışanların istek ve hedefleri arasında uyum sağlayacak farklı çalışmalar yapılabilir

KAYNAKÇA

- ABDULLAH, H. N. (2013) "The Relationship Between Organizational Culture and Product Innovativeness" **International Conference on Innovation, Management and Technology Research**, Malaysia, 22-23 Eylül, ss. 140-147.
- ACAR, Z. A. (2013) "Farklı Örgüt Kültürü Tipleri ve Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Lojistik İşletmelerinde Bir Araştırma" **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, ss.5-31.
- AHMAD, K. (2009) "Management Development: Its Influence on Innovative Behaviour and the Moderating Role of Proactivity" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **University of Twente Faculty of Behavioural Sciences**, Netherlands.
- AKAR, C. (2008) "Öz Yeterlilik İnancı ve İlk Okuma Yazmaya Etkisi" **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, ss.187-198.
- AKKOÇ, İ. ; A. ÇALIŞKAN (2012) "Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü" **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:14, Sayı:3, ss.25-36.
- AKKOYUNLU, B. ; S. KURBANOĞLU (2003) "Öğretmen Adaylarının Bilgi Okuryazarlığı ve Bilgisayar Öz Yeterlilik Algıları Üzerine Bir Çalışma" **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:24, Sayı:24, ss.2-11.
- AKOVA, O. (2016) "Örgüt Kültürü ve Öz Yeterlilik İlişkisi: Butik Otel İşletmelerinde Bir Araştırma" **Sosyal ve Liberal Yönelimlerde Yeni Yönelimler**, Cilt:2, Sayı:2, ss.813-814.
- AKTAN, E. ; B. AYDINTAN (2016) "Cameron-Freeman Örgüt Kültürü Türleri Ekseninde Örgüt Kültürü ve Bilgi Güvenliği Algısı İlişkisi: Devlet Üniversitelerinde Bir Uygulama" **İşletme Araştırmaları Dergisi**, Cilt:8, Sayı:4, ss.324-344.
- AKTAŞ, H. ; E. ŞİMŞEK (2014) "Örgütsel Sessizlik ile Algılanan Bireysel Performans, Örgüt Kültürü ve Demografik Değişkenler Arasındaki Etkileşim" **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:28, Sayı:28, ss.24-52.
- AKYILDIZ, S. (2014) "Örgüt Kültürünün Çalışanlarda İnovatif Düşünce Geliştirme, İş Tatmini ve Örgüt Bağlılığına Etkisi: Bilişim Sektöründe Bir Uygulama" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- ALLEN, N. ve diğerleri (2008) "Best Practices in New Zealand Organizations for Rewarding and Recognizing Employee Innovations and Achievements" **Total Quality Management**, Vol:19, Sayı:1-2, ss.123-127.

- ALTAN, S. (2019) “İnovasyon ve Girişimcilik Arasındaki İlişkide Kişiliğin Aracılık Etkisinin X ve Y Kuşağına Göre İncelenmesi” **Mecmua Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:4, Sayı:7, ss.1-24.
- ALTAN, S. ; M. ÖZPEHLİVAN (2019) **Örgüt Kültürü ve İnovasyon**, Ankara, Akademisyen Kitabevi.
- ALTUN, A. ; S. G. MAZMAN (2012) “Programlamaya İlişkin Öz Yeterlilik Algısı Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması” . **Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, ss.298-312.
- ALTUNTAŞ, S. ; T. DERELİ (2016) “Savunma Sanayinde Teknoloji Gelişimi: Mühimmat ve Tahrip Teknolojileri Üzerine Bir Uygulama” **Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:2, ss.106-123.
- ARGYRIS, C. (1958) “Some Problems in Conceptualizing Organizational Climate: A Case Study of a Bank” **Administrative Science Quarterly**, Vol:2, Sayı:4, ss.501-520.
- ARIKAN, Ö. (2018) “Örgüt Yapısının İnovasyon ve Örgüt Kültürüne Etkisi: İlbank A.S. Araştırması. Uzmanlık Tezi. **İller Bankası Anonim Şirketi**.
- ARSEVEN, A. (2016) “Öz Yeterlilik: Bir Kavram Analizi. International Periodical for the Languages” **Literature and History of Turkish or Turkic**, Cilt:11, Sayı:19, ss.63-80.
- ARSLAN, A. (2006) “Bilgisayar Destekli Eğitime İlişkin Öz Yeterlilik Algısı Ölçeği. **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:6, Sayı:1, ss.193-202.
- ARSLAN, H. ve diğerleri (2005) “İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarındaki Örgüt Kültürünün Karşılaştırılması” **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt:44, Sayı:44, ss.455-470.
- ASLAN, H. ; B. YILDIZ (2017) “Öğrencilerin Girişimcilik Dersi Kazanımlarının Girişimcilik Eğilimi ve İnovasyon Yeteneği Üzerine Etkisi” **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:5, Sayı:51, ss.529-540.
- ASLAN, M. ; H. KALKAN (2018) “Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algılarının Analizi” **Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:8, Sayı:16, ss.479-480.
- AŞKAR, P. ; A. UMay (2001) “İlköğretim Matematik Öğretmenliği Öğrencilerinin Bilgisayarla İlgili Öz-Yeterlilik Algısı” **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:21, ss.1-8.

- AYGEN, S. (2016) “İşletmelerde Yenilik Yönetimi Sürecinde Örgüt Yapılarında ve Hizmet Tasarımlarında Yaşanan Dönüşümler: Bir Ampirik Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Konya.
- AZIZOLLAH, A. ve diğerleri (2016) “The Relationship Between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences” **Global Journal of Health Science**, Vol:8, Sayı:7, ss.195-202.
- BANDURA, A. (1982) “Self-Efficacy Mechanism in Human Agency” **American Psychologist**, Vol:37, Sayı:2, ss.126-132.
- BANDURA, A. (1995) **Exercise of Personal and Collective Self Efficacy in Changing Societies**, Cambridge University Press, New York.
- BASIM, N. H. ve diğerleri. (2016) “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma” **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:19, Sayı:19, ss.121-131.
- BAŞAK, B. (2014) “Örgüt Kültürü, Girişimsel Yönelim, Yenilik ve Firma Performansı İlişkisi.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- BAYHAN, D. B. (2004) **Teknoloji ve İnovasyon Yönetimi**, TMMOB 50. Yıl Yayınları, Ankara.
- BELIAS, D. ; A. KOUSTELLOS (2014) “Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review” **International Review of Management and Marketing**, Vol:4, Sayı:2, ss.132-144.
- BOLAT, O. İ. (2011) “Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi” **Ege Akademik Bakış**, Cilt:11, Sayı:2, ss.256-263.
- BONG, M. ; E. M. SKAALVIK (2003) “Academic Self-Concept and Self-Efficacy: How Different Are They Really? ” **Educational Psychology Review**, Vol:15, Sayı:1, ss.5-14.
- BOYACI, M. (2018) “Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi'nde İnovasyon Süreci ve Kültürü” **Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi**, Cilt:55, Sayı:4, ss.479-491.
- BÜLBÜL, T. ; C. ÇUHADAR (2012) “Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Öz-Yeterlilik Algıları ile Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:23, ss.474-483.
- CAMERON, K. S. ; M. TSCHIRHART (1992) “Postindustrial Environments and Organizational Effectiveness in Colleges and Universities” **The Journal of**

Higher Education, Vol:63, Sayı:1, ss.33-34.

- CELEP, E. (2018) “Rekabet Üstünlüğü Sağlama Stratejisi Olarak Yeniliğin Kademeli ve Radikal Yenilikler Bakımından Ele Alınması” **Journal of Social and Humanities Sciences Research**, Cilt:5, Sayı:28, ss.3398-3410.
- CHANG, J. C. (2011) “The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers” **International Journal of Social Science and Humanity**, Vol:1, Sayı:1, ss.31-36.
- CHEN, C. O. ve diğerleri (1998) “Does Entrepreneurial Self - Efficacy Distinguish Entrepreneurs From Managers? ” **Journal of Business Venturing**, Vol:13, Sayı:13, ss.308-314.
- ÇAKICI, C. ve diğerleri (2016) “Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İnovasyon ve Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğü İlişkisi” **Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:6, Sayı:2, ss.11-30.
- ÇAPRAZ, B. V. (2014) “Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma” **Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:1, ss.52-63.
- ÇAPRI, B. (2012) “General Self-Efficacy Beliefs, Life Satisfaction and Burnout of University Students” **Social and Behavioral Sciences**, Cilt:47, Sayı:47, ss.968-980.
- ÇETİN, F. (2011) “Örgüt İçi Girişimcilik Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü” **Business and Economics Research Journal**, Cilt:2, Sayı:3, ss.69-85.
- DAFT, R. L. (1978) “A Dual-Core Model of Organizational Innovation” **Academy of Management Journal** , Vol:21, Sayı:2, pp.195-210.
- DAMANPOUR, F. ; W. M EVAN. (1984) “Organizational Innovation and Performance: The Problem of Organizational Lag” **Administrative Science Quarterly**, Vol:29, Sayı:3, pp.392-405.
- DASTMALCHIAN, A. V. (2000) “The Interplay between Organizational and National Cultures: A Comparison of Organizational Practice in Canada and South Korea Using the Competing Values Framework” **International Journal of Human Resource Management**, Vol:11, Sayı:2, pp.388-412.
- DAUBER, D. ve diğerleri (2012) “A Configuration Model of Organizational Culture” **SAGE Open**, Vol:1, Sayı:1, pp.1-40.
- DE NICOLA, T. (2015) “The Impact of Organizational Culture on High School Teachers' Self-Efficacy, Job Satisfaction and Student Achievement” Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Dowling College Oakdale**, New York.
- DEMİRTAŞ, Ö. (2013) “Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel İnovasyon”

Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi , Cilt: 35, Sayı: 2, ss.262-270.

DOĞAN, B. ; E. ALTUNOĞLU (2014) “Bilgi Yönetimi, Örgüt Kültürü, Örgüt Yapısı ve Performans İlişkileri: Sivil Toplum Kuruluşları Üzerine Bir İnceleme” **Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 3, ss.41-52.

DOĞAN, S. (1997) “İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol: Örgüt Kültürü” **Amme İdare Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 4, ss.63-72.

DOLAPÇI, S. ; V. Y. DEMİRTAŞ (2016) “Öğretmen Adaylarının Öz Yeterlilik Algıları ve Kaynaştırma Eğitimine Bakış Açıları” **Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt:13, Sayı:7, ss.141-160.

DOSI, G. (1988) “Sources, Procedures, and Microeconomic Effects of Innovation” **Journal of Economic Literature**, Vol:26, Sayı:3, pp.1125-1135.

DÖRNER, N. (2012) “Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectations and Effects on Job Performance, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **University of St. Gallen**, Almanya.

DURAN, C. ; M. SARAÇOĞLU (2009) “Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci” **Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:16, Sayı:1, ss.65-75.

DURĞUN, S. (2006) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim” **Yüzüncü Yıl Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, ss.114-123.

EKİCİ, E. (2012) “Öğretmenlere Yönelik Bilişim Teknolojileri Öz-yeterlilik Algısı Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması ” **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:31, ss.53-65.

ERCİŞ, A. ; P. CAN (2013) “Tedarik Zinciri Yönetiminin İnovasyon Stratejilerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma ” **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, ss.95-107.

ERDEM, R. ve diğerleri (2011) “Akademik Personelin Kurumlarına İlişkin Algıladıkları ve Tercih Ettikleri Örgüt Kültürü Tipleri ” **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:36, ss.74-86.

ERKOÇ, İ. Ç. (2015) “Algılanan Örgütsel Destek ve İş Performansı Arasındaki İlişkide Özyeterlilik Faktörünün Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

EROĞLU, E. ; G. ÖZKAN (2009) “Örgüt Kültürü ve İletişim Doyumu ile Bireysel Özellikler Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Bir Uygulama Örneği” **Selçuk İletişim**, Cilt:5, Sayı:4, ss.51-62.

- ESBA, M. (2009) “Turizm İşletmelerinde Yöneticilerin Duygusal Zekâlarının Örgüt Kültürü Üzerindeki Etkisi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İzmir.
- ESKİLER, E. ve diğerleri (2016) “The Relationship Between Organizational Culture and Innovative Work Behavior for Sports Services in Tourism Enterprises . Physical Culture and Sport ” **Studies and Research**, Sayı:19, ss.53-54.
- EŞKİ, H. (2009) “Stratejik Yönetim ve Örgüt Kültürü: İlişkisel Bir Analiz ” **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:24, Sayı:24, ss.2-11.
- FARAZ, N. A. ve diğerleri (2019) “The Impact of Servant Leadership on Employees’ Innovative Work Behaviour-Mediating Role of Psychological Empowerment ” **International Journal of Management Science and Business Administration**, Vol:5, Sayı:3, pp.10-11.
- FATTAH, H. A. (2017) “The Effect of Organizational Culture, Leader Behavior, Self-Efficacy, and Job Satisfaction on Job Performance of The Employees ” **Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis**, Vol:3, Sayı:2, pp.102-110.
- FRIEDMAN, I. A. (2003) “Self Efficacy and Burnout in Teaching: The Importance of Interpersonal-Relations Efficacy ” **Social Psychology of Education**, Vol:6, Sayı:3, pp.191-215.
- GAMSIZ, Ş. (2013) “Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik, A Tipi Kişilik ve İş Doyumu” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Trabzon.
- GARCIA, R. ; R. CALANTONE (2002) “A Critical Look at Technological Innovation Typology and Innovativeness Terminology: A Literature Review” **The Journal of Product Innovation Management**, Vol:19, Sayı:19, pp.123-131.
- GİZİR, S. (2003) “Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntemsel Yaklaşımlar ” **Eğitim Yönetimi Dergisi**, Cilt:35, Sayı:35, ss.379-381.
- GÜÇLÜ, N. (2011) “Örgüt Kültürü” **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, ss.148-155.
- GÜL, H. ; Z. AYKANAT (2012) “Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Bir Araştırma ” **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:16, Sayı:1, ss.17-36.
- GÜLBAHAR, Y. (2000) “A Theoretical Investigation on Innovative Work Behaviours and Fear of Failure ” **International Journal of Entrepreneurship & Management Inquiries**, Cilt:1, Sayı:1, ss.40-59.
- GÜLER, E. Ö. ; S. KANBER (2011) “İnovasyon Aktivitelerinin İnovasyon Performansı Üzerine Etkileri: İmalat Sanayii Uygulaması ” **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, ss.62-73.

- GÜRCAN, A. (2005) “Bilgisayar Özyeterliği Algısı ile Bilişsel Öğrenme Stratejileri Arasındaki İlişki ” **Eğitim Araştırmaları Dergisi**, Cilt:19, Sayı:19, ss.179-193.
- GÜZELER, A. Ç. ; A. Ö. DEDEOĞLU (2016) “Üniversitelerde İnovasyon Ekosisteminin Geliştirilmesinde Örgüt İklimi, Örgüt Kültürü ve Örgüt Yapısının İnovatif Davranış Üzerindeki Etkisi: Ege Üniversitesi Örneği” **Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi**, Sayı:7, ss.129-130.
- HAYRİ, A. ; N. BOZ (2011) “Sınıf Öğretmeni Adaylarının Matematiğe Yönelik Tutumları, Matematiğe Karşı Öz Yeterlilik Algıları ve Öğretmen Öz Yeterlilik İnançları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ” **Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt:9, Sayı:2, ss.286-292.
- HSU, M. L. ve diğerleri (2011) “Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in a Service Setting: Optimism as a Moderator ” **Journal of Creative Behavior**, Vol:45, Sayı:4, ss.258-269.
- IMRAN, R. ; A. FATIMA (2010) “Organizational Climate as a Predictor of Innovative Work Behavior ” **African Journal of Business Management**, Vol:4, Sayı:15, ss.3337-3343.
- İRA, N. ; S. ŞAHİN (2011) “Örgüt Kültürü Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması ” **Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, ss.5-12.
- İŞCAN, Ö. F. ; S. ÇAKIR (2016) “Mentorluk ve Psikolojik Güçlendirmenin Öz Yeterlilik Algısına Etkisi ” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, ss.1-15.
- İŞIK, M. (2018) “İnovasyon Kültürünün Hizmet İnovasyonu Performansına Etkisi: Bitlis İli Hizmet Sektöründe Bir Araştırma ” **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:32, Sayı:2, ss.353-368.
- İŞIKLI, G. V. (2010) “Türk İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İnovatif Faaliyetler ” **Journal of Azerbaijani Studies**, Cilt:127, Sayı:3, ss.723-732.
- JAAFARI, P. ve diğerleri. (2012) “The Relationship Among Organizational Climate, Organizational Learning and Teachers' Self Efficacy ” **Social and Behavioral Sciences**, Vol:47, Sayı:47, pp.2212-2218.
- JASKYTE, K. (2004) “Transformational Leadership, Organizational Culture, and Innovativeness in Nonprofit Organizations ” **Nonprofit Management & Leadership**, Vol:15, Sayı:2, pp.153-168.
- JONG, J. D. ; D. D. HARTOG (2010) “Measuring Innovative Work Behaviour ” **Creativity and Innovation Management**, Vol:19, Sayı:1, pp.24-32.
- KARADAL, H. ; F. ÖZSUNGUR (2017) “Hizmet İnovasyon Davranışı ile Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Adana Örneği ” **Uluslararası**

Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Sayı: özel, ss.664-673.

KARAGONLAR, G. ; E. B. ÖZTÜRK (2015) “İlk Yöneticinin Çalışanı Baltalamasının Öz Yeterlilik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Yönetici Yetkinliğinin Zararlı Etkisi ” **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, Cilt:26, Sayı:79, ss.211-223.

KAYA, Ö. Y. (2015) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi (Balıkesir İli Merkez İlçe Örneği)” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı**, Balıkesir.

KESTING, P. ; J. P. ULHOI (2010) “Employee-Driven Innovation: Extending the License to Foster Innovation ” **Management Decision**, Vol:48, Sayı:1, pp.65-84.

KILIÇ, R. ; B. KEKLİK (2012) “Kobiler’ de Genel Firma Özelliklerinin İnovasyon Uygulamalarına Etkisi: Balıkesir İlinde Bir Araştırma ” **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:39, Sayı:39, ss.92-101.

KIM, J. H. ; S. N. JANG (2018) “Seafarers’ Quality of Life: Organizational Culture, Self-Efficacy, and Perceived Fatigue ” **Int. J. Environ. Res. Public Health**, Vol:15, Sayı:15, pp.2-11.

KOTAMAN, H. (2008) “Öz Yeterlilik İnancı ve Öğrenme Performansının Geliştirilmesine İlişkin Yazın Taraması ” **Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:19, Sayı:1, ss.111-133.

KÖKSAL, K. (2018) “Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Etik İlkelerle İlişkin Algıların Aracılık Rolü ” **Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, ss.479-504.

KÖSE, S. V. (2001) “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler ” **Yönetim ve Ekonomi**, Cilt:7, Sayı:1, ss.227-237.

KULAKLI, A. (2005) “Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde Bilgi Paylaşımının Önemi ve Bir Uygulama ” **İstanbul Ticaret Odası Fen Bilimleri Dergisi**, Cilt:4, Sayı:48, ss.108-120.

LEONG, C. T. ; A. RASLİ (2014) “The Relationship Between Innovative Work Behavior on Work Role Performance: An Empirical Study ” **Social and Behavioral Sciences**, Sayı:129, pp.594-603.

LUECKE, R. (2008) **İş Dünyasında Yenilik ve Yaratıcılık**, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

MANUAL, O. (2005) **Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data**, OECD, Paris.

- MARDIANA, T. ; S. HERININGSIG (2016) "Motivation and Organizational Culture on Performance with Self-Efficacy Mediation " **MODUS**, Vol:28, Sayı:2, pp.221-231.
- MARIO, B. (2012) "Interdependence of Organizational Culture and Leadership Styles in Large Firms " **Management**, Vol:17, Sayı:2, pp.85-97.
- MEYDAN, C. H. (2011) "İş Tatmini ve Öz Yeterliliğin Örgüt İçi Girişimcilğe Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma " **Çukurova Dergisi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, ss.25-37.
- MOMENI, M. ve diğerleri (2014) "The Effect of Employees' Self Efficacy on Innovative Work Behavior at Social Security Organization Employees in Ardabil Province " **Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review**, Vol:3, Sayı:8, pp.29-30.
- NARTGÜN, Ş. S. ; S. DEMİRER (2015) "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Yaratıcılık ve Öz Yeterlilik Düzeylerine İlişkin Görüşleri " **Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, ss.170-182.
- NEWMAN, A. ve diğerleri (2018) "The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership " **Journal of Business Research**, Sayı:89, pp.1-4.
- NOBRE, G. C. ve diğerleri (2019) "Self-Efficacy profile in daily activities: Children at risk and with Developmental Coordination Disorder " **Pediatrics & Neonatology**, Vol:47, Sayı:6, pp.2-12.
- OPARANMA, A. O. (2010) "Organizational Culture and Corporate Performance in Nigeria " **International Journal of African Studies**, Vol:3, Sayı:2, pp.34-40.
- ORHAN, U. ; U. C. KOMŞU (2016) "Akademisyenlerde Özyeterlilik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi " **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:16, Sayı:3, ss.1-18.
- OTT, J. S. (1989) **Organizational Culture: Concepts, Definitions and a Typology. The Organizational Culture Perspective**, Dorsey Press, Chicago.
- ÖNCÜL, M. S. (2016) "Hofstede'in Örgüt Kültürü Modelinin Potansiyel Girişimcilerin Yetiştği Çevresel Özellikler Kapsamında Değerlendirilmesi " **Akademik Yaklaşımlar Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, ss.259-272.
- ÖRÜCÜ, E. ve diğerleri (2011) "Kobiler' de İnovasyon Stratejileri ve İnovasyon Yapmayı Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama " **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:12, Sayı:1, ss.62-78.
- ÖRÜCÜ, E. ; H. YILDIZ (2012) "Örgütsel Kültür Boyutlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği " **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:29, Sayı:2, ss.131-142.

- ÖZDEVECİOĞLU, M. ; D. M. BİÇKES (2012) “Örgütsel Öğrenme ve İnovasyon İlişkisi: Büyük Ölçekli İşletmelerde Bir Araştırma ” **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:39, ss.26-35.
- ÖZERKAN, E. (2007) “Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik Algıları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki İlişki” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Trakya Üniversitesi S.B.E.**, Edirne.
- ÖZGÖZGÜ, S. (2016) “Kurumsal İmaj, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi ” **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt:25, Sayı:2, ss.581-596.
- ÖZKAN, Ö. ; Ö. TURUNÇ (2015) “Örgüt Kültürü ile Yenilikçilik İlişkisinde Rekabet Şiddetinin Düzenleyici Etkisi: Savunma Sanayinde Bir Uygulama ” **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:20, Sayı:1, ss.339-363.
- PAYLI, M. (2017) “Örgüt Kültürü ve Stratejik Planlama Süreci; Karaman Belediyesinde Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Karaman.
- PEKDEMİR, I. ve diğerleri (2014) “Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma ” **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:43, Sayı:2, ss.334-335.
- PERERA, H. N. ve diğerleri (2019) “Teacher Self-Efficacy Profiles: Determinants, Outcomes, and Generalizability Across Teaching Level ” **Contemporary Educational Psychology**, Vol:58, Sayı:58, ss.57-58.
- PILCH, I. ; E. TURSKA (2014) “Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target's and the Perpetrator's Perspective ” **Journal of Business Ethics**, Vol:128, Sayı:1, pp.2-33.
- RAİNEY, D. L. (2005) **Product Innovation: Leading Change Through Integrated Product Development**, Cambridge University Press, New York.
- REHMAN, F. U. (2016) “Determining the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: The Moderating Role of Self-Efficacy ” **European Journal of Business and Management**, Vol:8, Sayı:4, pp.136-140.
- SAÇ, Ö. (2019) “Liderlik Tarzları ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bu İlişkiye Örgüt Kültürünün Aracılık Etkisi: Bir Kamu İktisadi Teşekkülü ve Bağlı İşletmelerinde Uygulama” Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı**, Balıkesir.
- SARROS, J. C. ve diğerleri (2008) “Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture ” **Journal of**

Leadership & Organizational Studies, Vol:15, Sayı:2, pp.145-158.

SARROS, J. C. ve diğerleri (2008) “Building a Climate for Innovation Through Transformational Leadership and Organizational Culture ” **Journal of Leadership & Organizational Studies**, Vol:15, Sayı:2, pp.153-163.

SCHEFFKNECHT , S. (2011) “Multinational Enterprises - Organizational Culture vs. National Culture” **International Journal of Management Cases**, Vol:13, Sayı:4, pp.76-82.

SCHEIN, E. H. (1990) “Organizational Culture ” **American Psychologist**, Vol:45, Sayı:2, pp.109-119.

SCHUNK, D. H. (1987) “Peer-Model Attributes and Children's Achievement Behaviors ” **Journal of Educational Psychology**, Vol:79, Sayı:1, pp.54-61.

SCOTT, T. ve diğerleri (2003) “The Quantitative Measurement of Organizational Culture in Health Care: A Review of the Available Instruments ” **Methods**, Vol:38, Sayı:3, pp.924-933.

SEFEROĞLU, S. S. ; C. AKBIYIK (2005) “İlköğretim Öğretmenlerinin Bilgisayara Yönelik Öz-Yeterlik Algıları Üzerine Bir Çalışma ” **Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research**, Cilt:30, Sayı:30, ss.89-101.

SEMERÇİ, A. B. (2018) “Bireysel Yenilikçiliğin İnovasyona Atfedilen Sosyal Değer ve Girişimsel Eğilim Arasındaki Aracılık Etkisi: Boylamsal Bir Çalışma ” **Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, ss.2-3.

SERDAVAA, S. (2006) “Yeni Ürün Geliştirme Sürecinde Ticarileştirme Kararları ve Bireysel Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.

SEZGİN, M. ; B. BULUT (2013) “Örgüt Kültürü ve Halkla İlişkiler ” **Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, ss.185-197.

SHANKER, R. ve diğerleri (2017) “Organizational Climate for Innovation and Organizational Performance: The Mediating Effect of Innovative Work Behavior ” **Journal of Vocational Behavior**, Vol:100, Sayı:100, pp.67-77.

SHENG, Y. ve diğerleri (2003) “Organizational Culture and Employees’ Computer Self-Efficacy: An Empirical Study ” **Information Science Publishing**, Vol:16, Sayı:3, pp.42-43.

SHERER, M. ; J. E. MADDUX (1982) “The Self Efficacy Scale: Construction and Validation ” **Psychological Reports**, Vol:51, Sayı:1, pp.663-668.

SIMOSI, M. (2012) “The Moderating Role of Self-Efficacy in the Organizational Culture–Training Transfer Relationship ” **International Journal of Training and Development**, Vol:16, Sayı:2, pp.92-103.

- SINHA, S. ve diğ erleri (2016) “Organizational Culture, Innovative Behaviour and Work Related Attitude Role of Psychological Empowerment ” **Journal of Work Place Learning**, Vol:28, Sayı:8, pp.519-531.
- SORENSEN, J. B. ; T. E. STUART (2000) “Aging, Obsolescence and Organizational Innovation ” **Administrative Science Quarterly**, Vol:3, Sayı:1, pp.3-10.
- SÖNMEZ, V. R. (2016) “Örgüt Kültürünün İ novasyon Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma” Yayınlanmamış Doktora Tezi, **İ nönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Malatya.
- SÖZBİLİR, F. (2018) “İ şbaşı Eğitim Uygulamaları, Öz-Yeterlilik Ve Yenilikçilik Davranışı Arasındaki İ liş ki ” **Journal of Business Research Turk**, Cilt:10, Sayı:1, ss.121-133.
- SPIEGELAERE, S. D. (2014) “The Innovative Work Behaviour concept: definition ” **Gedrag en Organisatie**, Vol:27, Sayı:2, pp.7-18.
- SZCZEPANSKA, K. ve diğ erleri (2014) “The Importance of Organizational Culture For Innovation in the Company ” **Forum Scientiae Oeconomia**, Vol:2, Sayı:3, pp.33-36.
- ŞEKER, H. Ş. (2016) “Örgüt Kültürü ile İ novasyon Arasındaki İ liş ki ve Bir Araştırma” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İ stanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İ stanbul.
- ŞEKERDİL, R. (2016) “İ ç Giriş imcilik Eğ ilimlerinin Sosyal İ novasyon Üzerine Etkisi: İ zmir İ linde Özel Banka Çalış anlarına Yönelik Bir Araştırma” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İ zmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Giriş imcilik ve İ novasyon Ana Bilim Dalı**, İ zmir.
- TAŞ, D. ve diğ erleri (2017) “Ergenlerde Beden Algısının Yaşam Kalitesi ve Öz Yeterlilik ile İ liş kisi ” **İ zmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hast. Dergisi**, Vol:7, Sayı:2, ss.133-141.
- TERZİ, A. R. (2005) “İ lköğretim Okullarında Örgüt Kültürü ” **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi**, Cilt:43, Sayı:43, ss.426-441.
- TETİK, S. ve diğ erleri (2019) “Dönüştürücü Liderliğ in İ novasyon ve İ novasyon Kültürüne Etkisi: Büyük Ölçekli İş letmelere Yönelik Bir Saha Araştırması ” **Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi**, Sayı:16, ss.171-180.
- THOMAS, W. H. ; L. LUCIANETTI (2016) “Within-Individual Increases in Innovative Behavior and Creative, Persuasion, and Change Self-Efficacy Over Time: A Social–Cognitive Theory Perspective ” **Journal of Applied Psychology**, Vol:101, Sayı:1, pp.14-30.

- TORAMAN, C. ve diğerkleri (2009) “İşletmelerde İnovasyon Sürecinde Entellektüel Sermaye ve Yönetim Muhasebesi Kapsamında Değerlendirilmesi ” **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, ss.94-101.
- TÖRE, E. ; M. YOLAL (2017) “The Effects of Knowledgesharing, Internal Locus of Control and Self-Efficacion Innovative Work Behavior ” **Revista Tur smo & Desenvolvimento**, Cilt:27, Sayı:28, ss.391-393.
- TUAN, L. ; S. VENKATESH (2010) “Organizational Culture and Technological Innovation Adoption in Private Hospitals ” **International Business Rsearch**, Cilt:3, Sayı:3, ss.144-153.
- TUNCER, M. ; R. TANAS (2011) “Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Bilgisayar Öz - Yeterlilik Algılarının Değerlendirilmesi ” **Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:6, ss.222-230.
- TÜRKKAN, E. (2017) “Örgüt Kültürü ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi; İstanbul Ticaret Üniversitesi Personeli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- TÜTÜNCÜ, Ö. ; Y. AKGÜNDÜZ (2012) “Seyahat Acentelerinde Örgüt Kültürü ve Liderlik Arasındaki İlişki: Kuşadası Bölgesinde Bir Araştırma ” **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt:23, Sayı:1, ss.59-72.
- ULUSOY, H. (2017) “Turist Rehberlerinin Kültürel Zeka Düzeyi ve Öz Yeterlilik İnançlarının Hizmet Sunumuna Etkisi” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı**, Balıkesir.
- UZKURT, C. (2010) **İnovasyon Yönetimi: İnovasyon Nedir, Nasıl Yapılır ve Nasıl Pazarlanır?** Ankara Sanayi Odası Yayın Organı, Ankara.
- ÜSTÜNER, M. ve diğerkleri (2009) “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları ” **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:17, ss.2-12.
- VATAN, A. ; B. ZENGİN(2014) “Çevresel İnovasyon ve Konaklama İşletmelerindeki Uygulamalar Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Örneği ” **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:2, Sayı:8, ss.511-530.
- WANG, C. L. ; P. K. AHMED (2004) “The Development and Validation of the Organisational Innovativeness Construct Using Confirmatory Factor Analysis ” **European Journal of Innovation Management**, Vol:7, Sayı:4, pp.305-315.
- YAVUZ, Ç. (2010) “İşletmelerde İnovasyon (Yenilikçilik) Stratejileri ve Örgütsel Performans İlişkisinin Çanakkale Seramik A.Ş. İşletmesi Örneğinde Boylam Analizi Yöntemiyle İncelenmesine Dönük Bir Araştırma” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Çanakkale OnSekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler**

Enstitüsü, Çanakkale.

- YEŞİL, S. ; A. KAYA (2012) “The Role of Organisational Culture on Innovation Capability: An Empirical Study ” **International Journal of Information Technology and Business Management**, Cilt:6, Sayı:1, ss.11-16.
- YEŞİLKAYA, M. ; T. YILDIZ (2018) “Özgeci Davranış Ekseninde Sosyal İnovasyon Eğiliminin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma . **Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi**, Cilt:2, Sayı:4, ss.83-92.
- YILDIZ, S. (2017) “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Örneği” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul.
- YILMAZ, E. ve diğerleri (2012) “İlköğretim Öğrencilerinin Özyeterlilik Düzeylerinin Akademik Başarı ve Bazı Değişkinler Açısından İncelenmesi ” **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt:12, Sayı:23, ss.377-378.
- YORGANCI, A. E. ; H. BOZGEYİKLİ (2016) “Sınıf Öğretmenlerinin Kişilerarası Öz Yeterlilik Algılarıyla Örgütsel Güven Algılarının İncelenmesi ” **OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi**, Cilt:6, Sayı:10, ss.48-60.
- YÜKSEL, M. ; T. BOLAT (2016) “Örgütsel Politika, Hofstede'in Örgüt Kültürü Boyutları, İş Tutumları ve İş Çıktıları İlişkisi ” **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:11, Sayı:3, ss.173-204.
- ZAHRA, T. T. ; A. WAHEED (2017) “Influence of Ethical Leadership on Innovative Work Behavior: Examination of Individual-Level Psychological Mediators ” **Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences**, Vol:11, Sayı:2, pp.448-462.
- ZIMMERMAN, B. J. (2000) “Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn ” **Contemporary Educational Psychology**, Vol:25, Sayı:1, pp.83-94.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Değerli katılımcı,

Bu anket, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi'nde gerçekleştirilmekte olan bir **yüksek lisans tezi** araştırmasına veri tabanı sağlamak üzere hazırlanmıştır. Bu çalışma, çalışanların çeşitli durumlar ile ilgili görüşlerini almayı amaçlamaktadır. Soru ve ifadelere vereceğiniz yanıtlarla, bu bilimsel çalışmaya önemli ölçüde katkıda bulunmuş olacaksınız. Lütfen anketin üzerine hiçbir şekilde kimliğinizi belirtecek bir yazı yazmayınız. Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır. Lütfen hiçbir ifadeyi **atlamadan ve boş bırakmadan** değerlendirmenizi yapınız. Araştırmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

BÖLÜM 1

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1.Cinsiyetiniz:

a) Erkek b) Kadın

2.Yaşınız:

a) 18-24 b) 25-31 c) 32-38 d) 39-45 e) 46 ve üstü

3.Eğitim durumunuz:

a) Ortaöğretim b) Lise c) Önlisans d) Lisans e) Yüksek Lisans / Doktora

4.Kurumda çalışma süreniz:

a) 1'den az b) 6-10 c) 11-15 d) 16-20 e) 21 ve üstü

BÖLÜM 2

Örgüt kültürü ile ilgili aşağıdaki her bir ifadede size en yakın olan seçeneği işaretleyerek değerlendiriniz.

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
	1. İşyerinize baskın özellikler açısından baktığınızda iş yeriniz;					
1	İşletmem çok samimi bir yerdir. Genişlemiş bir aile gibidir. İnsanlar birbirleriyle çok şey paylaşıyor gibi gözükmektedir.					
2	İşletmem çok dinamik ve girişimci bir yerdir. İnsanlar ilerlemeye açıktır ve risk almaktadırlar.					
3	İşletmem sonuç odaklı bir yerdir. Esas amaç işi bitirmektir. İnsanlar sürekli rekabet etmekte ve başarıya odaklanmaktadır.					
4	İşletmem çok kontrollü ve yapılandırılmış bir yerdir. İnsanların ne yapacağını genellikle resmi prosedürler belirlemektedir.					
	2. İşyerinizdeki yöneticilerin genel özellikleri;					
5	Bu işletmede yönetici; genellikle yol gösterici, yardımcı veya kişi yetiştirici olarak görülmektedir.					
6	Bu işletmede yönetici, genellikle girişimci, yenilikçi veya risk alan biri olarak görülmektedir.					
7	Bu işletmede yönetici, genellikle toleransı düşük, agresif, sonuç odaklı olarak tarif edilebilir.					
8	Bu işletmede yönetici; genellikle bir koordinatör, organizatör veya iş akışını düzenleyici olarak düşünülür.					
	3. İşyerinizde çalışanların yönetim şekli;					
9	İşletmemde yönetim tarzı takım çalışması, fikir birliği ve katılım üzerinedir.					
10	İşletmemde yönetim tarzı bireysel risk alma, yenilik, özgürlük ve özgün olma üzerinedir.					
11	İşletmemde yönetim tarzı sıkı rekabet, yüksek beklenti ve başarı üzerinedir.					
12	İşletmemde yönetim tarzı iş garantisi, uyum, öngörülebilirlik ve ilişkilerdeki düzen üzerinedir.					
	4. İşyerinizde çalışanları bir arada tutan bağ;					
13	İşletmemi bir arada tutan bağ; sadakat ve karşılıklı güvendir. Bu anlamda örgüte bağlılık yüksektir.					
14	İşletmemi bir arada tutan bağ; yenilik ve gelişmeye olan adanmışlıktır. Burada fark yaratmak önemlidir.					
15	İşletmemi bir arada tutan bağ; başarı ve hedefe ulaşmadır.					
16	İşletmemi bir arada tutan bağ; yazılı kural ve politikalar. Örgütün düzenli işleyişini sürdürmek önemlidir.					
	5. İşyerinizdeki stratejik öncelikler;					
17	İşletmemde insan kaynaklarının geliştirilmesi/yetiştirilmesi, yüksek güven, açıklık ve sürekli katılım önemsenmektedir.					
18	İşletmemde yeni kaynaklara ulaşmak ve yeni imkânlar yaratmak, yeni deneyimler ve yeni fırsatlar aramak önemsenmektedir.					

19	İşletmemde rekabetçi faaliyetler, zor hedeflere ulaşmak ve pazarı ele geçirmek önemsenmektedir.					
20	İşletmemde devamlılık, istikrar, etkinlik, kontrol ve düzenli işleyiş önemsenmektedir.					
	6. İşyerinizdeki başarı kriterleri;					
21	İşletmem başarıyı insan kaynaklarının gelişimi; takım çalışması; çalışan sadakati ve insani değerler olarak tanımlamaktadır.					
22	İşletmem başarıyı, en özgün veya en yeni ürünlere sahip olmakla tanımlamaktadır. İşletme ürün lideri ve yenilikçidir.					
23	İşletmem başarıyı, pazarda kazanmak ve rekabette önde olmak olarak tanımlamaktadır. Başarının temel göstergesi rekabetçi pazar liderliğidir.					
24	İşletmem başarıyı, etkinlik olarak tanımlamaktadır. Güvenilir teslimat, sorunsuz programlama ve düşük üretim maliyeti kritik öneme sahiptir.					

BÖLÜM 3

Aşağıda inovatif davranış ile ilgili her bir ifadede size en yakın olan seçeneği işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşletmemiz pazara yeni ürün ve hizmet sunumunda genellikle birincidir.					
2	Yeni ürün ve hizmetlerimiz müşteriler tarafından çok yenilikçi bulunur.					
3	Yeni ürün ve hizmetlerimiz eskilerine kıyasla sadece küçük değişiklikler içerir.					
4	Yeni ürün ve hizmetlerimiz çoğunlukla yeni rakiplerimizden üstün olmamızı sağlar.					
5	Son beş yıl içerisinde, işletmemiz rakiplerinden daha yenilikçi ürün ve hizmetler sunmuştur.					
6	Rakiplerimize kıyasla yeni ürün ve hizmet sunumunda daha az başarılıyız.					
7	Rakiplerle kıyaslandığında, en yeni ürün pazarlama programımız pazarda bir devrimdir.					
8	İşletmemiz, yeni ürün ve hizmet tanıtımında genellikle teknolojinin zirvesindedir.					
9	İşletmemizin Ar-Ge ve ürün geliştirme kaynakları, yeni ürün ve servis geliştirmek için yeterli değildir.					
10	İş süreçlerimizi daima geliştiririz.					
11	Üretim metodlarımızı rakiplerimizden daha hızlı değiştiririz.					
12	İşletmemiz son beş yıl içerisinde birçok yeni yönetim yaklaşımı geliştirmiştir.					
13	Bir işi yaparken farklı yollar denemek istersek yöneticilerden büyük destek görürüz.					
14	Yöneticilerimiz, “rizikolu” işlerden fırsatları geliştirme ve keşfetmeye isteklidirler.					
15	Yöneticilerimiz, ‘Fikir Adamları’ vasıtasıyla problemlere daima alışılmadık, yeni çözümler ararlar.					
16	İşletmemizde, işleri farklı yollarla yapanlar kabul edilir ve tolere edilir.					
17	İşletmemizde, insanlar yeni yollar denemeye ve alışılmadık, yenilikçi çözümler aramaya isteklidirler.					
18	İşletmemizde, insanları orijinal ve yenilikçi düşünmeye ve davranmaya cesaretlendiririz.					
19	Bir işin yapılışının yeni yolları işletmemize adapte etmede geç kalırız.					
20	Bir problemi geleneksel yollarla çözemediğimizde yeni metodlar buluruz.					

BÖLÜM 4

Aşağıda öz yeterlilik ile ilgili her bir ifadede size en yakın olan seçeneği işaretleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim.					
2	Beklenmedik durumlarda nasıl davranmam gerektiğini her zaman bilirim.					
3	Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.					
4	Ne olursa olsun, üstesinden gelirim.					
5	Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem her zaman başarırım.					
6	Tasarımlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime erişmek bana güç gelmez.					
7	Bir sorunla karşılaştığım zaman onu halledebilmeye yönelik birçok fikirlerim vardır.					
8	Güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim.					
9	Ani olayların da hakkında geleceğimi sanıyorum.					
10	Her sorun için bir çözümüm vardır.					