



## **İşbaşı Eğitim Uygulamaları, Öz-Yeterlilik Ve Yenilikçilik Davranışı Arasındaki İlişki<sup>1</sup>**

*A Relationship between On-The-Job Training Practices, Self-Efficacy, and  
Innovative Behavior*

**Fikret SÖZBİLİR**

Artvin Çoruh Üniversitesi  
Hopa İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Hopa, Artvin, Türkiye  
[orcid.org/0000-0003-2665-1795](https://orcid.org/0000-0003-2665-1795)  
[fsozbilir08@hotmail.com](mailto:fsozbilir08@hotmail.com)

### **Özet**

Bu çalışmanın amacı, işbaşı eğitim uygulamaları, öz-yeterlilik ve yenilikçilik konuları arasındaki ilişkinin yönünü belirlemektir. Bununla birlikte çalışanların yenilikçi davranışlarını işbaşı eğitim uygulamalarının ve öz-yeterliliğin olumlu veya olumsuz etkileri ile ilgili öneriler sunmaktır. Bu alan çalışmasında, sanayileşme bakımından Türkiye'nin çok gelişmiş (İstanbul), orta gelişmiş (Kahramanmaraş) ve az gelişmiş (Artvin) illerinde düzenlenen işbaşı eğitimlerine katılan 938 stajyerden/çıraktan anket yardımıyla veriler toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizi SPSS 22.0 programı ile yapılarak tablolar halinde sunumu yapılmıştır. Elde edilen bulgular, işbaşı eğitim uygulamaları olan mesleki yeterlilik, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik ve çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğunu, kariyer motivasyonu boyutunun ise sadece öz-yeterlilik üzerinde olumlu etkisi olduğunu, ancak kariyer motivasyonu boyutunun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İşbaşı eğitim uygulamaları, mesleki yeterlilik, öz-yeterlilik, yenilikçi davranış.

### **Abstract**

This study aims to determine the direction of relationship between on-the-job training, self-efficacy, and employee innovative behaviour. In addition, it is aimed to provide recommendations based on results regarding positive or negative effect of on-the-job training and self-efficacy on the employee innovative behaviour. In this empirical study, the data was gathered by means of a questionnaire from 938 participating trainees/apprentices who have on-the-job training in provinces in Turkey; developed (Istanbul), developing (Kahramanmaras), and underdeveloped (Artvin) in

<sup>1</sup> Bu araştırma Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğü tarafından desteklenmiştir. Proje No: 2016.S50.02.07.

terms of industrialization. Data were subjected to analysis with SPSS 22.0 software and presented in tables. The findings showed that on-the-job training dimensions; Vocational adequacy, career motivation, trainer organization and perception of training has significant and positive impact on self-efficacy. Also, vocational adequacy, trainer organization and perception of training has significant and positive impact on employee innovative behaviour, on the other hand career motivation has no significant impact on employee innovative behavior.

**Keywords:** On-the-job training, vocational adequacy, self-efficacy, innovative behaviour.

## 1. Giriş

İşbaşı eğitimin amacı, çalışanlara bir iş yerinde görevlerine özgü bilgi ve becerilerin sağlanmasıdır (Alipour, Salehi, ve Shahnava, 2009, s. 65). Bir alanda uygulama yapılarak gösterilen çabanın öğrenmeyi, bilgiyi ve yeteneği geliştirdiği, bu gelişmenin birey tarafından fark edilmesi ile birlikte öz-yeterliliğin ve becerilerin arttığı bir gerçektir (Gülbahar, Avcı ve Ergün, 2012, s. 304). Bir mesleği yaparak ve yaşayarak öğrenmek diğer öğrenme türlerine göre daha başarılı sonuçlar vermektedir (Gülbahar ve diğ., 2012: 305). İşbaşı eğitimle amaçlanan mesleki eğitim, “bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme süreci” olarak ifade edilmektedir (Alkan, Doğan ve Sezgin, 2001, s. 4). Çalışanların çoğu, işbaşında yeni beceriler öğrenerek, önceki bilgi ve becerilerini güncelleyerek ve daha da geliştirerek verimliliklerini artırır. Ayrıca, sadece bir maliyetle gelecekteki verimlilik artışı da sağlanabilir (Becker, 1975. s. 17). İşbaşı eğitimde bireyin eğitim kuruluşuna ve eğitime ilişkin algısının da faktör olarak yer aldığı mesleki yeterliliğini ve kariyer motivasyonunu artırma amaçlanmaktadır (Addy ve diğ., 2004).

Öz-yeterlilik kavramı literatürde ilk defa Bandura (1977) tarafından vurgulanmıştır. Öz-yeterlilik algısı, kişinin ileriye dönük durumları yönetmesi için gerekli eylem planlarını organize etme ve uygulama yeteneğine olan inancı olarak tanımlanmıştır (Bandura, 1995, s. 2). Öz-yeterlilik ne kadar yüksek olursa o kadar yoğun çaba gösterilir (Hsu, Hou ve Fan, 2011, s. 260). Buna karşın, öz-yeterlilik azaldıkça çaba da azalır ve zor görevler artık bir tehdit olarak görülmeye başlanır (Singh, Bhardwaj ve Bhardwaj, 2009).

Çalışanların yenilikçi davranışı, iş yerinde yeni fikirlerin üretilmesi ve başarıyla uygulanması ve yenilikçi anlayış sayesinde firmanın rekabetçi avantajına katkısı olan önemli bir insan sermayesidir (Zhou ve George, 2001, s. 682; Hsu vd., 2011, s. 258). Yenilikçi davranış, sadece yeni ve yararlı fikirlerin üretilmesi değil aynı zamanda başkalarının fikirlerini de organizasyona kazandırmaktır (Yuan ve Woodman, 2010). Bir meslekte başarılı olmada mesleki yeterlilik, motivasyon, öz-yeterlilik (Chang, 2016, s. 260; Mäkikangas ve Kinnunen, 2003, s. 539) ve yenilikçilik temel faktörlerdir (Hsu ve diğ., 2011, s. 259). Başka bir ifade ile mesleğin uygulamasında bilgi ve beceri, zorlukların üstesinden gelmede öz-yeterlilik, sürdürülebilir rekabetçi üstünlük için yenilikçi davranış gerekir. Öz-yeterliliği yüksek bireyler duruma göre gereklilikleri karşılamak için motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirip, yeni fikirler üretme, örgütsel yenilik hedeflerine ulaşmak için engellerle karşılaşsa bile görevleri başarıyla yerine getirmek için mücadele eder (Beghetto, 2006, s. 447; Gong,

Huang ve Farh, 2009, s. 744; Phelan ve Young, 2003; Tierney ve Farmer, 2002, s. 1138; Tierney ve Farmer, 2011, s. 289). Organizasyonların rekabet stratejileri geliştirmelerine katkı sağlayacağı için işbaşı eğitim uygulamalarının boyutlarının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi ve işbaşı eğitim uygulamalarının boyutları ile birlikte öz-yeterliliğin bütünlük içerisinde çalışanın yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinin yönünün ve düzeyinin bilinmesi önemli bir gerekliliktir. Bu çalışmanın amacı işbaşı eğitim uygulamalarının boyutları olan mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik üzerindeki etkisi ve işbaşı eğitim uygulamalarının boyutları ile birlikte öz-yeterliliğin bütünlük içerisinde çalışanın yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinin alan çalışması yoluyla ölçülmesidir.

Çalışmada birinci bölümü oluşturan Giriş bölümünden sonra ikinci bölümde kavramsal çerçeve kapsamında işbaşı eğitim uygulamalarının boyutları, öz-yeterlilik, çalışanın yenilikçi davranışları ve bu kapsamda yapılmış ilgili çalışmalar özetlenmiştir. Üçüncü bölümde araştırmanın literatür taraması ve hipotezlerine, dördüncü bölümde araştırmanın yöntemi ve bulgularına, son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

## **2. Literatür Taraması**

### **2.1. İşbaşı Eğitim Uygulamaları**

İşbaşı eğitim, işin gerektirdiği mesleki bilgi ve becerilerin doğrudan ve işbaşında verildiği eğitimidir. İşbaşı eğitimin iş öğretim teknikleri, iş rotasyonu, koçluk ve en önemlisi çıraklık olmak üzere değişik uygulamaları vardır (Alipour ve diğ., 2009, s. 65). Ancak, Türkiye’de işletmelerde en çok kullanılan işbaşı eğitim yöntemi çıraklıktır. Çıraklık, en eski bir işbaşı eğitim yöntemi olup, bir mesleği öğrenmek için işyerinde yeterli bir sürede tanınmış bir usta ile çalışmak ve onunla birlikte işi yaparak öğrenmektir (Pfau, 1999, s. 2; McNamara, 2016, s. 2016). İşbaşı eğitim uygulamaları mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algının ölçümü ile değerlendirilir (Addy ve diğ., 2004).

### **2.2. Öz-yeterlilik**

Öz-yeterlilik algısı, Bandura (1995) tarafından kişinin, kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancı olarak görülmektedir. Luszczynska ve diğ. (2005) öz-yeterliliği, “zor ve belirsiz görevleri yapabilme ve özel gereksinimleri olan zorluklarla baş edebilme konusunda kişinin kendi yetkinliklerine olan inancı” şeklinde tanımlamaktadır. Diğer yandan öz-yeterlilik, “kişinin belli görevleri ve davranışları yapabileceğine olan inancı” olarak da tanımlanmaktadır (Salas ve Cannon-Bowers, 2001).

Bireylerin öz-yeterlilikleri, örgütsel ortamda onların bireysel performanslarının yanı sıra örgüt içerisinde işleyen süreçleri de çok yönlü etkileyen önemli bir unsurdur. Öz-yeterlilik bireylerin performansını geçmişine oranla çok daha yüksek bir şekilde gelecekte ortaya koymalarını sağlayacak gücü hissetmesidir (Çetin, 2011). Özyeterlilik algısı bu bakımdan yenilikçilik sürecinde adeta itici güç üreten dinamo gibi bireylerin ortaya koyması gereken performansın en önemli faktörüdür.

### **2.3. Yenilikçi Davranışlar**

Yenilikçi davranış, çalışanın kendisi için belirlenmiş bir rol ya da beklentiye göre değil, tamamen çalışanın kendi isteğine bağlı bir davranıştır (Sanders ve diğ., 2010, s. 60). Yenilikçi davranış, Carmeli ve diğ. (2006, s. 78) tarafından “bir bireyin tanımladığı

*bir probleme yeni (yeni çıkmış veya uyarlanmış) fikirler ve çözümler ürettiği, onları geliştirdiği ve desteklediği, o fikirler ve çözümlerden organizasyonun veya bir bölümünün yararlandığı ve kullanılabilir prototip veya model ürettiği çok aşamalı bir süreç”* olarak tanımlanmıştır. Janssen’e göre (2003, s. 348) yenilikçi davranış; rol performansı, çalışma grubu veya organizasyonun yararı için bir iş rolü, iş grubu veya organizasyon çerçevesinde yeni fikirlerin tasarlanıp, geliştirilmesi ve üretiminin gerçekleştirilmesidir. Yenilikçi davranışlar, yeni fikirlerin ortaya çıkarılması, işyerinde fikirlerini savunma ve fikirlerini uygulamaya geçirebilmek için kaynak temin etme ve uygulamaya geçirme gibi eylemleri içeren bir süreçte gerçekleşir (Scott ve Bruce, 1994).

### **3. Hipotez Oluşturma**

#### **2.4. Mesleki Yeterlilik ve Öz-yeterlilik İlişkisi**

Bu çalışmada mesleki yeterlilik işbaşı eğitim değişkeninin alt boyutudur. Mesleki Yeterlilik Kurumu mesleki yeterliliği “Bireyin sahip olduğu, yetkili otorite tarafından tanınmış bilgi, beceri ve yetkinlik” şeklinde tanımlamıştır. Bir mesleği yapabilmek için gerekli bilgi ve deneyim açısından yeterli ve söz konusu meslekte çırak yetiştirebilecek kadar donanımlı olmak ve bunu ilgililere (mesleğin ustalarına ve müşterilere) kanıtlamak mesleki yeterliliğin gereğidir. Adachi (2004, s. 96), Tokyo Üniversitesinde 301 lisans öğrencisi üzerinde yaptığı araştırmada mesleki ilgi ile öz-yeterlilik arasında olumlu ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Literatürde mesleki yeterlilik ile öz-yeterlilik arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamıştır. Bu çalışmada mesleki yeterliliğin öz-yeterliliğin üzerinde etkisi olup olmadığını test etmek üzere aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır

H<sub>1</sub>: Mesleki yeterliliğin öz-yeterliliğin üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

#### **2.5. Kariyer Motivasyonu ve Öz-yeterlilik İlişkisi**

Kariyer motivasyonu, kariyer bakımından bireyin kişiliği, ihtiyaçları ve menfaatleri ile ilişkili çeşitli davranışlar içermesi yönüyle iş motivasyonundan farklıdır (Bown-Wilson ve Parry, 2013, s. 311). London’a göre (1983, s. 620), kariyer motivasyonu “bireysel özellikler kümesi ve bunlarla bağlantılı kariyer kararlarının yanı sıra kariyerini etkileyen faktörlere bakışı ve kariyerinde istenmeyen durumlarla karşılaştığında dirençli duruş gibi kişinin kariyer kimliğini yansıtan davranışlarıdır.” Day ve Allen (2004, s. 73) kariyer motivasyonunu artırmak için işgörenlerin yeni beceriler geliştirmelerinde ve hedeflerine ulaşmada fırsatlar verilerek, koçluk (mentorlük) yaparak desteklenmeleri gerektiğini belirtmiştir. Daha önce yapılan araştırmalarda kariyer motivasyonunun mutluluk üzerinde olumlu etkisi olduğu (Kanten, Yeşiltaş ve Akdağ, 2014, s. 411), kariyer motivasyonu ve belirsizlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu (Leung ve Clegg, 2001, s. 12), kariyer motivasyonu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında olumlu ve anlamlı ilişki olduğu (Alnıaçık, Alnıaçık ve Akçin, 2012, s. 355) belirlenmiştir. Ancak, kariyer motivasyonunun öz-yeterlilik üzerindeki etkisine ilişkin bir araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle, bu çalışmada kariyer motivasyonunun öz-yeterliliğin üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H<sub>2</sub>: Kariyer motivasyonunun öz-yeterliliğin üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

## 2.6. İşbaşı Eğitimi Veren Eğitimci Kuruluş ve Öz-yeterlilik İlişkisi

Eğitimci kuruluşun gerekli yeterliklere sahip olması ve eğitimi iyi organize edilmesi çalışanlar için olduğu kadar örgütsel performans için de önemlidir (Armstrong, 2006, s. 576; Tsaur ve Lin, 2004, s. 478). Eğitimci kuruluş deneyimli ve yetkin bir eğitimci kadrosu ile iş veya mesleğin bütün inceliklerini kapsayan, çalışanların ihtiyaçlarına göre güncel bir eğitim içeriği, dokümanı ve yardımcı malzemeleri sağlayarak işbaşında eğitim alanları desteklemelidir (Partlow, 1996, s. 73; Prasad, 2014, s. 22). Jackson (2010, s. 67), bireylerin öz-yeterliliğini ortaya çıkarmada ve geliştirmede eğiticinin yararının büyük olduğunu ifade etmiştir. Axtell ve Parker (2003, s. 127) tarafından İngiltere’de faaliyet gösteren bir cam üretim firmasında çalışan 94 işgören üzerinde yapılan bir araştırmada, örgüt tarafından düzenlenen ve iş başı eğitimin dâhil olduğu mesleki eğitimlerin öz-yeterliliği artırdığı belirlenmiştir. Ancak, eğitimci kuruluşun öz-yeterlilik üzerindeki etkisini inceleyen yeterli düzeyde çalışma bulunmamıştır. İşbaşı eğitimi veren eğitimci kuruluşun gerekli nitelikleri taşıması ve eğitilenlere gerekli olanakları sağlamasının eğitim alanların öz-yeterliliklerini olumlu etkileyeceği varsayımından hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>3</sub>: İşbaşı eğitimi veren eğitimci kuruluşun özyeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

## 2.7. İşbaşı Eğitime İlişkin Algı ve Öz-yeterlilik İlişkisi

Eğitim programlarının başarısı işgörenlerin eğitime ilişkin algısına bağlıdır. Eğer işgörenler eğitim programının kendi işlerini etkin bir şekilde yapmalarını sağlayacağına inanırlarsa, en fazla bilgiyi o eğitimden alırlar. Edindikleri bilgi ve beceriyi de işlerinde kullanırlar (Rahman ve Rahman, 2013, s. 64). Jayakumar ve Sulthan’ın (2014, s. 67) üretim sektöründe çalışan 427 işgören üzerinde yapmış oldukları araştırmada eğitim programlarına ilişkin algının işgörenlerin üretkenliklerini, morallerini ve motivasyonlarını artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Tai’nin (2006), bilgisayar yazılımı uygulama ve tasarım eğitimine katılan 126 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada örgütün düzenlemiş olduğu işbaşı eğitimle ilgili önceden bilgi vermesi ve çalışanların bunu doğru algılaması durumunda eğitimin öz-yeterliliği artırdığı bulgusuna ulaşmışlardır. Ancak bu alanda yeterli çalışma yapılmadığı için bu çalışmada iş başı eğitime ilişkin algının öz-yeterliliğin üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek üzere aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H<sub>4</sub>: İşbaşı eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

## 2.8. Öz-yeterlilik ve Yenilikçi Davranış İlişkisi

Öz-yeterlilik algısı yüksek işgörenler kendilerine yeni işlevler ve unsurlar katarak ve geleneksel uygulamaları geliştirerek rollerini yenilikçi bir şekilde yeniden yapılandırmalarını sağlayacak bir eğitim almayı tercih ederler (Bandura, 2009, s. 181). Öz-yeterlilik sahibi işgörenler mesleki gelişimlerinde ve iş süreçlerini iyileştirmeye yönelik fikir üretmede daha girişken olmaktadır (Speier ve Frese, 1997, s. 175). Bu alanda daha önce Tayvan’da çalışan 546 öğretmen üzerinde yapılan araştırmada (Hsiao ve diğ., 2011, s. 35) ve yine Tayvan’da bir spa firmasında çalışan 120 işgören üzerinde yapılan araştırmada (Hsu ve diğ., 2011, 258) işgörenlerden öz-yeterlilikleri yüksek olanların yenilikçi davranışlarının da yüksek olduğu, başka bir ifadeyle öz-yeterliliğin yenilikçi davranış üzerinde etkisi olduğu belirlendi. Söz konusu faktörlerin

etkileşiminin Türkiye’de de yapılacak bir çalışmayla incelenmesine gerek duyulmuştur. Bu çalışmada öz-yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışını etkileyeceği varsayımından hareketle aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H<sub>5</sub>: Öz-yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

### **2.9. Mesleki Yeterlilik ve Yenilikçi Davranış İlişkisi**

Mesleki yeterlilik, bir bireyin becerisiyle mesleğini yapabilmek için kapasitesine olan inancıdır (Spreitzer 1995, s. 1443). İngiltere’de 148 makine operatörü üzerinde yapılan bir çalışmada mesleki eğitim ve beceri düzeyi yüksek olan operatörlerin daha yenilikçi davranış sergiledikleri (Axtell ve diğ., 2000, s. 283), Hollanda’da 847 hemşirenin katıldığı ve Knol ve Linge’nin (2009, ss. 367-368) gerçekleştirdiği bir çalışmada, yapısal güçlendirme boyutunda yer alan ve bir kişinin işini etkin bir şekilde yürütebilmesi için gerekli mesleki bilgi, deneyim ve uzmanlık bakımından yeterliliğin inovatif davranışı olumlu etkilediği anlaşılmıştır. Bu çalışmada da mesleki yeterliliğin yenilikçi davranış üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek üzere aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H<sub>6</sub>: Mesleki yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

### **2.10. Kariyer Motivasyonu ve Yenilikçi Davranış İlişkisi**

İşgörenlerin kariyer motivasyonlarını yükseltmek için olumlu pekiştirme ile iyi bir performans göstermelerini sağlamak, başarıya ve kazanımları için fırsat vermek ve becerilerini geliştirmeleri için destek vermek gerekir (London ve Bray, 1984, ss. 13-14; Day ve Allen 2004, ss.73). Yenilikçi davranışlar Amo ve Kolvereid (2005, s. 8) tarafından, “yeni süreçlerin, yeni ürünlerin, yeni pazarların veya bunların örgüt içerisinde bileşiminin tanıtılmasına ilişkin çalışanların ortaya koyduğu bir girişim” olarak tanımlanmıştır. Bu alanda, Bysted ve Jespersen (2014) tarafından Danimarka, Norveç ve İsveç’te kamu ve özel kuruluşlarda çalışan 8.310 işgören üzerinde yaptığı anket çalışmasında özel kuruluşlardaki işgörenler yenilikçiliği kariyerlerinin ilerlemesi için bir gereklilik olarak gördükleri ve kariyer motivasyonunun yenilikçi davranışları etkilediği belirlenmiştir. Bu çalışmada da kariyer motivasyonunun yenilikçi davranışlar üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemek üzere çalışmanın yedinci hipotezi kurgulanmıştır.

H<sub>7</sub>: Kariyer motivasyonunun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

### **2.11. İşbaşı Eğitimi Veren Eğitimci Kuruluş ve Yenilikçi Davranış İlişkisi**

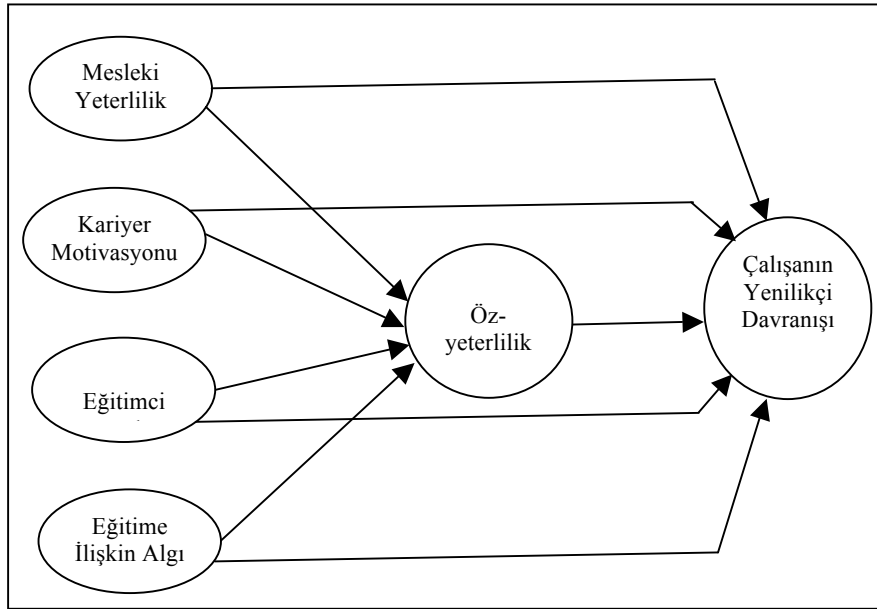
Eğitimci kuruluştaki eğitimcilerin uzmanlığı ve kursiyerlere karşı tavırları, eğitim/işyeri ortamı, eğitimin tasarımı ve uygulanması gibi faktörler eğitimin başarısını belirler (Freitas ve Silva, 2017). Daha önceki yapılan çalışmalarda endüstriyel öğrenme ortamında yaparak öğrenmenin (Balasubramanian, 2011, s. 561) yenilikçi davranışları olumlu etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde doğrudan eğitimci kuruluşun yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma bulunmamıştır. Bu nedenle, işbaşı eğitimi veren eğitimci kuruluşun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla çalışmanın üçüncü hipotezi aşağıdaki gibi kurgulanmıştır.

H<sub>8</sub>: İşbaşı eğitimi veren eğitimci kuruluşun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.

## 2.12. İşbaşı Eğitime İlişkin Algı ve Yenilikçi Davranış İlişkisi

İşbaşı eğitim beceri geliştirme, bilgi aktarımı, sürekli değişim ve tutumu ve anlayışının desteklenmesini ve geliştirilmesini kapsamaktadır (Jayakumar ve Sulthan, 2014, s. 57). Yenilikçi davranış ise mevcut durumlara yeni fikirler ve çözümlerin geliştirilmesi ve uygulanması için araştırma faaliyetleridir (Scott ve Bruce, 1994). Beugelsdijk (2008, s. 839) tarafından yapılan bir araştırmada, işbaşı eğitimin yenilikçilik üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu bulgusuna ulaşmıştır ancak literatürde işbaşı eğitime ilişkin algının çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde etkisine ilişkin bir çalışma bulunmadığından bu alandaki boşluğu gidermek gerekmektedir. Bu nedenle, işbaşı eğitime ilişkin algının çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisinin olacağı varsayımından yola çıkarak dokuzuncu ve son hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H<sub>9</sub>: İşbaşı eğitime ilişkin algının çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli.

## 4. Yöntem

Araştırmada İstanbul, Kahramanmaraş ve Artvin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri (Türkiye İş Kurumu) aracılığıyla söz konusu illerdeki işyerlerinde işbaşı eğitimi alan kişilerin işbaşı eğitim, öz-yeterlilik ve yenilikçilik algılarını belirlemek amacıyla üç farklı ölçek kullanılmıştır. İşbaşı eğitimin ölçümünde Addy vd. (2004) tarafından geliştirilen 16 sorulu İşbaşı Eğitim Ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekte Mesleki Yeterlilik, Mesleki Liyakat, Bireysel Motivasyon, Kariyer Motivasyonu, Eğitime İlişkin Algı ve Eğitime İlişkin Algı değişkenleri yer almaktadır. Çalışmada kullanılan 9 sorulu öz-yeterlilik ölçeği ise Schwarzer ve Jerusalem'den (1995) alınmıştır. Çalışmada kullanılan üçüncü ölçek Çalışanın Yenilikçi Davranışını belirlemeye yönelik Hu vd. (2009) tarafından hazırlanan 6 sorulu Yenilikçi Davranış ölçeğidir. Her üç ölçeğin soruları da 5'li Likert tipinde hazırlanmıştır. İşbaşı eğitim ve

çalışanın yenilikçi davranışı ölçekleri için “1=Kesinlikle katılmıyorum-5=Kesinlikle katılıyorum” aralığında ve öz-yeterlilik ölçeği ise “1=Hiç doğru değil-5=Tümüyle doğru” aralığında değerlendirilmiştir.

Söz konusu ölçeklerden oluşan anketler yoluyla katılımcılardan veriler toplanmıştır. Anketin uygulanacağı örneklemin bulunduğu illerin (İstanbul, Kahramanmaraş ve Artvin) sanayi gelişmişliği dikkate alınarak tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İllerin sanayide gelişmişlik düzeyi göstergesi olarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından yayımlanan 2016 Yılı Sanayi Kapasite Raporu esas alınmıştır (www.tobb.org.tr, 10.01.2018). Araştırmaya katılım oranı kümülatif olarak %53,6 düzeyinde gerçekleşmiştir. Araştırmanın evreni, örnekleme ve katılım düzeyine ilişkin bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Evren, Örneklem ve Katılım Oranları**

Veriler/İller	İstanbul	Kahramanmaraş	Artvin	Toplam
Evren	4.544	1.096	620	6.260
Örneklem	1.000	500	250	1.750
Katılım	594	237	107	938
Katılım Oranı (%)	%59,4	%47,4	%42,8	%53,6

Araştırmanın amacı doğrultusunda katılımcıların işbaşı eğitim, öz-yeterlilik ve yenilikçiliği algılarını belirlemek için betimleyici istatistik değerlerinden yararlanılmıştır. Katılımcıların demografik yapıları ile işbaşı eğitim, öz-yeterlilikleri ve yenilikçilikleri arasında ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizinden, yine işbaşı eğitim, öz-yeterlilik ve yenilikçilik değişkenlerinin aralarındaki etkileşimi belirlemeye yönelik regresyon analizinden faydalanılmıştır.

## 5. Bulgular

Araştırma bulgularının bir bütün olarak daha iyi açıklanabilmesi için SPSS 22.00 programından yararlanılmıştır. Araştırma bulguları, sosyo-demografik özelliklerin ortaya konulması, güvenilirlik ve faktör (geçerlilik) analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi ile verilmiştir.

### 6.1. Sosyo-Demografik Özellikler

Anketimizde işbaşı eğitimlerine katılan stajyerlerin demografik özelliklerine ilişkin bulgulara göre katılımcıların %48,4’ü kadın, %51,6’sı erkektir. Ankete katılanların çoğunluğu (%73,4) 21-30 yaş arasında olup, %74’ü evlidir. Katılımcıların önemli bir kısmı (%49,5) üniversite düzeyinde (MYO-Lisans) eğitim almıştır. Son bir yıldan beri iş arayanların oranı % 86,2 olarak belirlenmiştir. İşbaşı eğitimlerine katılım süreleri çoğunlukla (%54,4) altı aydır. Katılımcıların %41,8’i aynı meslekte daha önce hiç eğitim almadığını, %14,8’i ise çağrı merkezi hizmetlerinde işbaşı eğitim aldığını belirtmiştir. Araştırmaya katılanlar arasından 429 kişinin (%45,7) birbirinden farklı alanlarda işbaşı eğitim aldıkları belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’de gösterilmiştir.



**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>			<b>İşbaşı Eğitimin Süresi</b>		
Kadın	454	48,4	1 ay	87	9,3
Erkek	484	51,6	2 ay	170	18,1
<b>Yaş</b>			3 ay	37	3,9
16-20	117	12,5	4 ay	52	5,5
21-25	444	47,3	5 ay	82	8,7
26-30	245	26,1	6 ay	510	54,4
31-35	68	7,3	<i>Toplam</i>	938	100
36 ve üzeri	64	6,8	<b>Aynı meslekte daha önce aldığı eğitim</b>		
<i>Toplam</i>	938	100	Çıracı olarak alan	85	9,1
<b>Medeni Durum</b>			Meslek Lisesinde alan	64	6,7
Evli	244	26,0	MYO da alan	99	10,6
Bekâr	694	74,0	Fakültede alan	298	31,8
<i>Toplam</i>	938	100	Hiç almayan	392	41,8
<b>Eğitim Düzeyi</b>			<i>Toplam</i>	938	100
İlköğretim	142	15,1	<b>İşbaşı eğitim aldığı meslek dalı</b>		
Lise	273	29,1	Çağrı merkezi hizmeti	138	14,8
Meslek Lisesi	59	6,3	Güvenlikçi	110	11,7
MYO	236	25,2	Muhasebecilik	88	9,4
Lisans	228	24,3	Satış danışmanlığı	37	3,9
<i>Toplam</i>	938	100	Büro hizmetleri	34	3,6
<b>Ne zamandan beri iş aradığı</b>			Bankacılık	24	2,6
6 aydan az	583	62,2	Aşçılık	19	2,0
6 ay-1 yıl arası	225	24,0	Bilişim teknisyenliği	20	2,1
1 yıl-1,5 yıl arası	63	6,7	İnsan kaynakları yönetimi	18	1,9
1,5 yıl-2 yıl arası	34	3,6	Turizm işletmeciliği	11	1,2
2 yıl-2,5 yıl arası	4	0,5	Eczacı kalfalığı	10	1,1
3 yıldan fazla	19	2,0	Diğer* (oto tamirci, sekreterlik, pazarlamacı vb.)	429	45,7
<i>Toplam</i>	938	100	<i>Toplam</i>	938	100

N=938 (Araştırmaya katılanların sayısı) \*Toplam sayısı beşi geçmeyen birbirinden farklı meslekler belirtilmiştir.

## 6.2. Araştırmanın Güvenilirliğine İlişkin Analizler

Araştırmanın evrenini oluşturan 6.260 kişiden gerçekleşen 938 katılım için %3,88 kabul edilebilir hataya göre hesaplanan güven düzeyi %99'dur (Sekaran 1999: 255). Ankette işbaşı eğitim ölçeği kapsamında yer alan "Mesleki yeterlilik" ( $\alpha = ,431$ ) ve "Bireysel motivasyon" ( $\alpha = ,481$ ) boyutlarının Cronbach's alfa değeri olarak güvenilirlik

düzei yetersiz bulunduğu için analizden çıkarılmıştır. Ayrıca ankette yer alan ölçeklerden alfa değeri ,70'in altında olan mesleki yeterlilik boyutundan bir, eğitimci kuruluş boyutundan iki, eğitime ilişkin algı boyutundan bir ve öz-yeterlilik boyutundan bir olmak üzere toplam beş değışken ölçekten çıkarılmıştır. Bunların dışında, ölçeklerin Cronbach Alfa değeri ,69 ile ,87 arasındaki değerlerden oluşmaktadır. Nunnally'nin (1978) ve Field'in (2009, s. 675) güvenilirlik için kabul edilebilir düzey olarak tanımladığı alfa ( $\alpha$ ) değeri ( ,65- ,84 arası) yaklaşık ,70'dir. Ölçeklerin tamamının değeri Field'in (2009, s. 675) kabul edilebilir düzey olarak tanımladığı alfa ( $\alpha$ ) değeri nin üzerinde bir değerde olup, bu ölçeklerin oldukça güvenilir şekilde ölçümlenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Güvenilirlik analizinden elde edilen sonuçlar, Tablo 3.'de gösterilmiştir.

**Tablo 3. Araştırmadaki Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Ölçekler (Scales)	Cronbach's Alpha	Önerme Sayısı (N of Items)
İşbaşı Eğitim-Genel	,876	16
-Mesleki yeterlilik*	,809	6
-Kariyer motivasyonu *	,815	3
-Eğitimci kuruluş*	,687	2
-Eğitime ilişkin algı*	,796	5
Öz-yeterlilik	,766	9
Çalışanın yenilikçi davranışı	,874	6

\* İşbaşı eğitim ölçeğinin boyutlarındandır.

### 6.3. Faktör Analizi

Araştırmanın geçerlilik analizinde Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis- CFA) kullanılmıştır. Araştırma modelinde yer alan işbaşı eğitim uygulamaları (4 boyut), öz-yeterlilik ve çalışanın yenilikçi davranışları ölçeklerinin analize uygun olup olmadıklarını test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik (Bartlett's test of sphericity) testi uygulanmıştır. Ölçeklerde yer alan değışkenlerin tamamının faktör yüklerinin 350 ve üzerindeki gözlem sayısı için düzey olarak yeterli kabul edilen ,300'ün üzerinde ( ,371-,863 arasında) olduğu belirlenmiş ve faktör analizi sonucunda ölçeklerin hiçbirinden herhangi bir değışken çıkarılmamıştır (Kalaycı, 2010, s. 330). Araştırmanın ölçeklerini oluşturan boyutların faktör analizine ilişkin sonuçları Tablo 4.'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. KMO ve Bartlett Testi**

Ölçekler	KMO Değerleri	Yaklaşık ki-kare( $x^2$ )	df	Özdeğer	Varyans %	Anlamlılık (Sig./p)
İşbaşı Eğitim-Genel	,905	5045,754	12 0	8,982	37,089	,000
-Mesleki yeterlilik*	,851	1549,368	15	3,125	52,090	,000
-Kariyer motivasyonu *	,715	954,610	3	2,191	73,026	,000
-Eğitimci kuruluş*	,500	291,013	1	1,525	76,226	,000
-Eğitime ilişkin algı*	,821	1206,038	10	2,758	55,165	,000
Öz-yeterlilik	,909	2624,561	36	4,107	45,637	,000
Çalışanın yenilikçi davranışı	,885	2464,525	15	3,704	61,735	,000

\* İşbaşı eğitim ölçeğinin boyutlarındandır.

Ankette yer alan altı ölçeğin tamamı KMO değerleri bakımından uyumlu, Bartlett küresellik testi sonucu ise ,000 düzeyinde anlamlı çıkmış olup, bu testin sonucu örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

#### 6.4. Korelasyon Analizi

Araştırma verilerinde yer alan bağımsız değişkenler olan işbaşı eğitim uygulamalarının boyutları; mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş, eğitime ilişkin algı ve öz-yeterlilik ile bağımlı değişken çalışanın yenilikçi davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test edebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde görüldüğü gibi bütün bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasında  $p < ,01$  düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Korelasyon katsayılarına bakıldığında işbaşı eğitim (genel) ve mesleki yeterlilik arasında yüksek düzeyde ( $r = ,810$ ), mesleki yeterlilik ve eğitimci kuruluş boyutları arasında çok düşük düzeyde ( $r = ,390$ ) bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmanın ölçeklerini oluşturan boyutların korelasyon analizine, ortalama değerlerine ve standart sapmalarına ilişkin sonuçları Tablo 5.'te belirtilmiştir.

Analizde mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algı değişkenlerinin işbaşı eğitimin (genel) alt boyutu olması nedeniyle aralarındaki korelasyonun yüksek olması normal bir sonuç olmakla birlikte bu sonuca göre söz konusu değişkenlerin işbaşı eğitim için önemli ve onu bütünleyen unsurlar olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda öz-yeterlilik ve yenilikçi davranış arasındaki korelasyon da ( $r = ,606$ ;  $p < ,01$ ) bu değişkenler arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi ortaya koymuştur. Analizde yer alan diğer korelasyon değerleri değişkenlerin aralarında farklı düzeylerde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

**Tablo 5. Korelasyon Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları**

Değişkenler	Ort. (M)	Std. Spm.	1	2	3	4	5	6	7
İşbaşı eğitim (Genel)	4,1709	,50619	X						
Mesleki yeterlilik	4,0273	,65273	,810**	X					
Kariyer motivasyonu	4,3688	,67172	,728**	,426**	X				
Eğitimci kuruluş	4,1763	,72216	,699**	,390**	,482**	X			
Eğitime ilişkin algı	4,2224	,61777	,794**	,395**	,490**	,557**	X		
Öz-yeterlilik	4,3094	,63991	,610**	,493**	,480**	,418**	,466**	X	
Yenilikçi davranış	4,1139	,65175	,586**	,517**	,407**	,394**	,430**	,606**	X

\*\*  $p < ,01$ : Korelasyon ,01 düzeyi için anlamlıdır (2 tailed)

#### 6.5. Regresyon Analizi

Araştırma modeli iki aşamalı analizlerden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci aşamasında modeldeki bağımsız değişkenler olan işbaşı eğitim uygulamalarının

boyutları; mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş, eğitime ilişkin algı ve bağımlı değişken öz-yeterlilik üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiş ve sonuçları Tablo 6’da verilmiştir. Araştırmada yer alan model iki aşamada test edilmiştir. Modelin birinci aşamasının tümüyle istatistiksel olarak her düzeyde anlamlı olduğu ( $F=140,144$ ;  $p<,001$ ) görülmüş ve regresyon sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir (Bkz. Tablo 6).

**Tablo 6. Regresyon Katsayıları Tablosu (Modelin 1. Aşaması)**

Bağımsız Değişkenler	$\beta$	t	p	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	F	Durbin-Watson
Sabit Değer		7,778	,000	,375	,373	140,144	1,938
Mesleki Yeterlilik	,287**	9,637	,000				
Kariyer Motivasyonu	,218**	6,813	,000				
Eğitimci Kuruluş	,094*	2,850	,004				
Eğitime İlişkin Algı	,194**	5,846	,000				

Bağımlı değişken: Öz-yeterlilik

\*\* $p<,001$ ; \* $p<,005$  düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’daki sonuçlardan öz-yeterlilik bağımlı değişkeninin %37,3’ünün bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı anlaşılmıştır. Başka bir ifade ile öz-yeterlilikteki değişimin %37,3’ü öz-yeterliliği olumlu ve anlamlı etkileyen işbaşı eğitim uygulamalarının boyutlarından mesleki yeterlilikteki ( $\beta=,287$ ;  $p<,001$ ), kariyer motivasyonundaki ( $\beta=,218$ ;  $p<,001$ ), eğitimci kuruluştaki ( $\beta=,094$ ;  $p<,005$ ) ve eğitime ilişkin algıdaki ( $\beta=,194$ ;  $p<,001$ ) değişimler tarafından açıklanmaktadır. Tablo 6’daki Durbin-Watson testi değerinin 1,938 olması modelde otokorelasyon olmadığını gösterir.

Araştırma modelinin ikinci aşamasında birinci aşamadaki bağımsız değişkenlere (mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş, eğitime ilişkin algı) öz-yeterlilik boyutu da eklenerek bağımlı değişken çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde etkisinin olup olmadığını incelemek ve geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 7’deki sonuçlardan Modelin ikinci aşamasının da tümüyle istatistiksel olarak her düzeyde anlamlı olduğu ( $F=151,075$ ;  $p<,001$ ) anlaşılmış ve modelin ikinci aşaması ile ilgili regresyon sonuçları verilmiştir.

**Tablo 7. Regresyon Katsayıları Tablosu (Modelin 2. Aşaması)**

Bağımsız Değişkenler	$\beta$	t	p	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	F	Durbin - Watson
Sabit Değer		4,189	,000	,448	,445	151,075	1,783
Mesleki Yeterlilik	,243** *	8,258	,000				
Kariyer Motivasyonu	,035	1,141	,254				
Eğitimci Kuruluş	,062*	1,989	,047				
Eğitime İlişkin Algı	,097**	3,060	,002				
Öz-yeterlilik	,399** *	12,949	,000				

Bağımlı değişken: Çalışanın Yenilikçi Davranışı

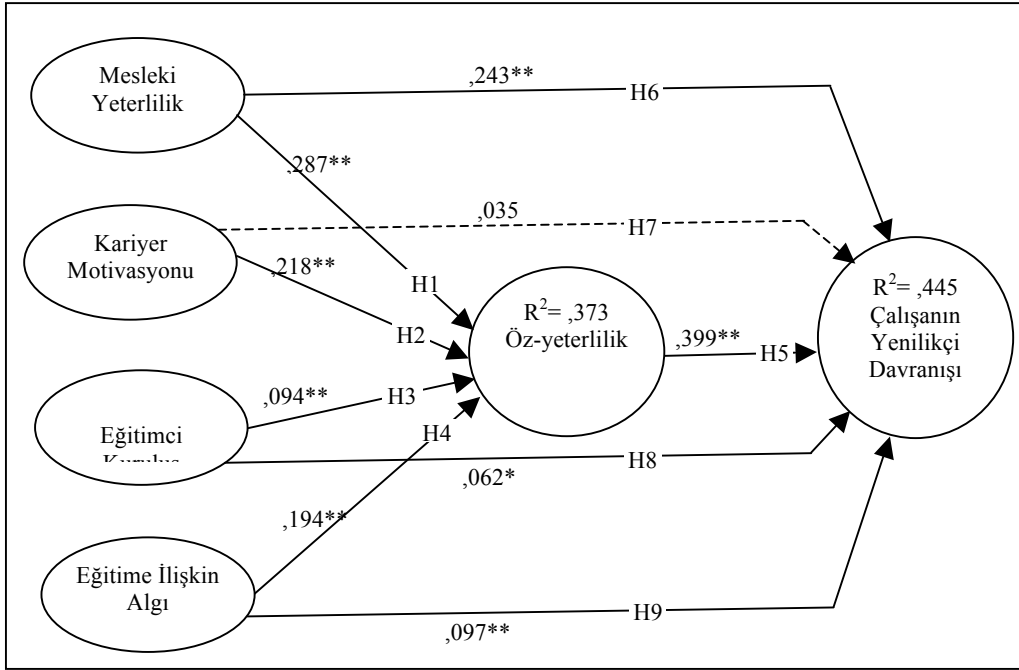
\*\*\*p<,001; \*\*p<,005; \*p<,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 7'deki sonuçlardan çalışanın yenilikçi davranışı bağımlı değişkeninin %44,5'inin bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, çalışanın yenilikçi davranışındaki değişimin %44,5'i işbaşı eğitim uygulamalarının boyutlarından öz-yeterliliği olumlu ve anlamlı etkileyen mesleki yeterlilikteki ( $\beta = ,243$ ;  $p < ,001$ ), eğitimci kuruluştaki ( $\beta = ,062$ ;  $p < ,05$ ) ve eğitime ilişkin algıdaki ( $\beta = ,097$ ;  $p < ,005$ ) değişimler tarafından açıklanmaktadır. Modelin ikinci aşamasında bağımsız değişken kariyer motivasyonunun ( $\beta = ,035$ ;  $p > ,05$ ) çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.  $\beta$  katsayılarını incelediğimizde, çalışanın yenilikçi davranışını öz-yeterlilik ve mesleki yeterliliğin daha fazla ve olumlu yönde etkilediği anlaşılmıştır. Tablo 8'deki Durbin-Watson testi değerinin 1,783 olması modelde otokorelasyon olmadığını gösterir. Yapılan analizler sonucunda, araştırma hipotezlerinin kabul veya red edilmelerine ilişkin durum Tablo 8'de belirtilmiştir.

**Tablo 8. Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Red Durumu**

Araştırmanın Hipotezleri	Kabul/Red Durumu
H <sub>1</sub> : Mesleki yeterlilik çalışanın öz-yeterliliğini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H <sub>2</sub> : Kariyer motivasyonu çalışanın öz-yeterliliğini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H <sub>3</sub> : Eğitimci kuruluş çalışanın öz-yeterliliğini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H <sub>4</sub> : Eğitime ilişkin algı çalışanın öz-yeterliliğini olumlu yönde etkiler.	Kabul
H <sub>5</sub> : Öz-yeterlilik çalışanın yenilikçi davranışını olumlu yönde etkiler.	Kabul
H <sub>6</sub> : Mesleki yeterlilik çalışanın yenilikçi davranışını olumlu yönde etkiler.	Kabul
H <sub>7</sub> : Kariyer motivasyonu çalışanın yenilikçi davranışını olumlu yönde etkiler.	Red
H <sub>8</sub> : Eğitimci kuruluş çalışanın yenilikçi davranışını olumlu yönde etkiler.	Kabul
H <sub>9</sub> : Eğitime ilişkin algı çalışanın yenilikçi davranışını olumlu yönde etkiler.	Kabul

Yukarıdaki analiz sonuçları doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 2'de gösterilmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın modeli

## 6. Sonuç

Bu çalışmanın amacı, işbaşı eğitim uygulamalarının boyutları; mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş, eğitime ilişkin algı ve öz-yeterlilik ile çalışanın yenilikçi davranışları üzerindeki etkisinin ölçülmesidir. Bu çalışma kapsamında sanayi bakımından Türkiye'nin en gelişmiş, orta düzeyde gelişmiş ve az gelişmiş illerinden sırasıyla İstanbul, Kahramanmaraş ve Artvin'de Türkiye İş Kurumu desteğiyle işbaşı eğitim alan bireylere anket uygulaması yapılmıştır. Bulgular, mesleki yeterliliğin, eğitimci kuruluş, eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik ve çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğunu; kariyer motivasyonunun ise sadece öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisinin olduğunu, çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir.

İşbaşı eğitim uygulamalarının değerlendirilmesinde bireyin sahip olduğu mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algısı ölçüt olarak alınmıştır. Mesleki yeterlilik araştırmada ele alınan işbaşı eğitim uygulamalarının boyutlarından birincisidir. Mesleki yeterlilik; katılımcının eğitimi aldığı mesleği geniş çaplı icra etmesi, yeteneğine güvenmesi ve bu mesleği yapmak için gerekli/yeterli deneyime, bilgiye, beceriye ve yeterliğe sahip olmasının yanı sıra bu meslekte çırak yetiştirebilecek düzeyde birikim sahibi olmasıdır. Mesleki yeterliliğin öz-yeterliliğin üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın hipotezlerinden biridir (H<sub>1</sub>). Yapılan analizler sonucunda, mesleki yeterliliğin öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanların bir mesleği işin başında öğrenmelerinin, bu mesleği her yönüyle yapmalarının, meslekte kazandıkları bilgi, birikim ve becerilerin onların öz-yeterliliklerini artırdığı belirlenmiştir.

Kariyer motivasyonunun öz-yeterlilik üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın ikinci hipotezidir (H<sub>2</sub>). İşbaşı eğitim uygulamalarının ikinci boyutu olan kariyer motivasyonu; çalışanın eğitim aldığı meslekle ilgili işlerde çalışmasının ve meslekte

uzmanlığını artırmasının kendisi için profesyonellik bakımından avantajlı olduğu algısıdır. Aynı zamanda, kariyer motivasyonu çalışanın eğitimini aldığı meslekteki deneyiminin kendisine itibar kazandırdığı düşüncesine bağlı olarak gelişir. Bu araştırmada kariyer motivasyonunun öz-yeterliliği artırdığı anlaşılmıştır.

İşbaşı eğitimi veren eğitimci kuruluş, araştırmada ele alınan işbaşı eğitim uygulamaları boyutlarının üçüncüsüdür. Araştırmadaki çerçeveye göre eğitimci kuruluş, çalışanların işbaşında eğitim aldıkları, personelin mesleki alanında nitelik ve uzmanlık açısından gelişmeleri takip etmesinin desteklendiği ve sektörde rekabetçi avantaja sahip kuruluştur. Eğitimci kuruluşun öz-yeterlilik üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın hipotezlerinden biridir (H<sub>3</sub>). Bu alanda daha önce Axtell ve Parker (2003, s. 127) tarafından yapılan çalışmada eğitimci kuruluşun öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu sonucu çıkmıştır. Bu çalışmada da Axtell ve Parker'ın (2003, s. 127) ulaştığı sonuca paralel olarak eğitimci kuruluşun öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanların işbaşı eğitim aldıkları kuruluşun rekabetçi avantaj sahibi olması, personelinin mesleki açıdan nitelik ve uzmanlık kazanmasını sağlaması, bu amaçla eğitim verdiği çalışanlarına gelişmeleri takip etmeleri ve kendilerini yenilemeleri için destek vermesi çalışanlarının öz-yeterliliğini artırmaktadır.

İşbaşı eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik üzerinde olumlu etkisinin olduğu çalışmanın dördüncü hipotezidir (H<sub>4</sub>). İşbaşı eğitim uygulamalarının dördüncü boyutu olan eğitime ilişkin algı; iş başı eğitim sürecinde katılımcılara mesleği yapmak için kullanılması gereken bütün araç, gereç ve kaynaklar sağlandığı, mesleği çok iyi bilen eğiticiler tarafından mesleğin bütün inceliklerini ve kaynakları etkin (daha az maliyetle daha yüksek değer üretme) kullanmayı kapsayan etkin ve uygulamalı bir eğitimin verildiğine ilişkin algıdır. Literatürde işbaşı eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşan araştırma (Tai, 2006) olmakla birlikte, yine bu bağlamda anlamlı bir etkinin olmadığı (Gist, 1989) sonucu da alınmıştır. Bu çalışmada da Tai'nin (2006) ulaştığı sonucu destekler nitelikte eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucu bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre, işbaşı eğitimde eğitim gören çalışanlara mesleği yaparken kullanılması bütün araç gereçlerin sağlanması ve nasıl kullanılması gerektiğinin, mesleğin bütün inceliklerini ve kaynakları etkin kullanma yöntemlerinin mesleği çok iyi bilen eğiticiler tarafından verilmesi bu eğitimi alan çalışanların öz-yeterliliğini geliştirdiği ortaya çıkmıştır.

Öz-yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın beşinci hipotezidir (H<sub>5</sub>). Öz-yeterlilik; bireyin yeterince çalışması durumunda zor sorunları çözebileceğine, hedefe yoğunlaşırsa amacına ulaşabileceğine, yeteneği, becerisi ve soğukkanlılığı ile bütün güçlüklerin üstesinden gelebileceğine olan inancını ifade eder. Bu alanda daha önce yapılan bazı araştırmalarda öz-yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hsiao ve diğ., 2011, s. 35; Hsu ve diğ., 2011, s. 258; Li ve diğ., 2016). Bu çalışmada da öz-yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucu bulunmuştur. Modelde yer alan diğer değişkenlere göre çalışanın yenilikçi davranışındaki değişimi en yüksek değerde ( $\beta = ,399$ ;  $p < ,001$ ) etkileyen değişkenin öz-yeterlilik olduğu belirlenmiştir. Hsiao vd. (2011, s. 35) ve Hsu vd. (2011, s. 258) tarafından yapılan alan araştırmalarının sonuçlarının da bu araştırmanın sonucunu desteklediği belirlenmiştir. Çalışanın yenilikçi davranışını, onun kendi iç

dinamikleriyle zorlukların üstesinden geleceğine ve kararlılıkla amaçlarına ulaşacağına olan özgüveni geliştirmektedir. Buna göre, çalışanın yenilikçi davranışını teşvik etmek isteyen organizasyonlar onların öz-yeterliliğini artırıcı politikalar izlemelidir.

Mesleki yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın altıncı hipotezidir (H<sub>6</sub>). Çalışanın yenilikçi davranışı; işyerinde mesleği ile ilgili yeni teknik ve yöntemleri araştırması, yaratıcı fikirler geliştirmesi, yeni fikirlerini denemesi ve yeni fikirlerini uygulamak ve geliştirmek için gerekli kaynakları bulmak için çaba göstermesi şeklinde ortaya çıkar (Scott ve Bruce, 1994). Mesleki yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu bu alanda daha önce yapılan araştırmalarda belirlenmiştir (Axtell ve diğ., 2000; Knol ve Linge, 2009, s. 368). Bu çalışmada da Axtell vd. (2000, s. 368) ve Knol ve Linge (2009) tarafından elde edilen sonuca paralel bir şekilde mesleki yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğuna dair anlamlı bir sonuç bulunmuştur.

Kariyer motivasyonunun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın yedinci hipotezidir (H<sub>7</sub>). Çalışanın eğitim aldığı meslekte kendini geliştirmesinin ve kariyerine ilişkin sahip olduğu motivasyon çalışanın yenilikçi davranışını geliştirmesi ve ilgili işlerde çalışmasının ve meslekte uzmanlığını artırmasının kendisi için profesyonellik bakımından avantajlı olduğu algısıdır. Bysted ve Jespersen'in (2014) yaptıkları araştırmada kariyer motivasyonunun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ancak bu çalışmada kariyer motivasyonunun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde bir etkisi olduğuna dair anlamlı sonuç bulunmamıştır. Araştırma kapsamında yer alan işbaşı eğitim katılımcılarının bir kısmı ile yapılan yüz yüze görüşmelerde katılımcıların buldukları işyerinin kadrolu veya sürekli işgöreni olmadıklarından, eğitimin bitimi ile birlikte işten çıkarılacakları düşüncesinin kariyer motivasyonlarını olumsuz etkilediği izlenimi alınmıştır. Ayrıca, işbaşı eğitimi alan katılımcıların genellikle işyerlerinde kendilerinin asli işgören olarak değil de kısa süreli ucuz istihdam olarak görüldüğü algısı olumsuz sonuca katkı sağlamıştır. Buna karşın işyerlerinin önceden çalıştırmakta olduğu işgörenlerinin mesleki becerilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri amacıyla sonuç odaklı işbaşı eğitim aldıkları algısının oluşması durumunda kariyer motivasyonunun artması ve yenilikçi davranışları olumlu etkilemesi beklenebilir.

İşbaşı eğitim uygulamalarının boyutlarından eğitimci kuruluşun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın sekizinci hipotezidir (H<sub>8</sub>). Araştırmada elde edilen eğitimci kuruluşun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İşbaşı eğitimin verildiği eğitimci kuruluşta personelin mesleki alanında nitelik ve uzmanlık açısından gelişmeleri takip etmesine fırsat verilmesi ve bu bakımdan desteklenmesi, aynı zamanda eğitimci kuruluşun kuruluş sektöründe rekabetçi avantaja sahip olmasının sağladığı motivasyon çalışanın yenilikçi davranışına yöneltilir. Organizasyonlar çalışanlarına işbaşı eğitim verirken belirtilen faktörleri dikkate almalıdır.

Eğitime ilişkin algının çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu çalışmanın dokuzuncu ve son hipotezidir (H<sub>9</sub>). Analiz sonucunda kariyer motivasyonunun çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Çalışanın mesleğin uzmanlarından etkin ve mesleğin bütün inceliklerini içeren bir uygulamalı eğitim alarak yaptığı meslekte yenilikçi bir iş anlayışı sergilemesi organizasyonlar için yaşamsal bir önem taşımaktadır.



Çalışma kapsamında şu önerilerde bulunulmuştur: işbaşında eğitimin boyutları olan mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algının çalışanın öz-yeterliliğini artıran; ayrıca mesleki yeterlilik, eğitimci kuruluş, eğitime ilişkin algı ve öz-yeterliliğin çalışanın yenilikçi davranışlarını artıran faktörler olması dolayısıyla organizasyonlar söz konusu unsurlara gereken ilgi ve önemi göstermelidirler.

Bu araştırma, Türkiye’de endüstriyel bakımdan gelişmiş İstanbul, orta düzeyde gelişmiş Kahramanmaraş ve az gelişmiş Artvin illerinde Türkiye İş Kurumu tarafından organize edilen işbaşı eğitim programlarında eğitim alan katılımcılar üzerinde yapılmıştır. Sonuçların, yalnız incelenen bu illerdeki işbaşı eğitim alanları bağladığı, diğer illere genellenemeyeceği bilinmelidir. Bu alanda bundan sonra yapılacak çalışmaların sonuçlarının Türkiye genelini temsil edecek düzeyde daha geniş katımlı, öz-yeterlilik ve çalışanın yenilikçi davranış performansının da nicel verilerle ölçüldüğü, farklı sektörlerde faaliyet gösteren büyük firmalar ve kurumlarda yapılması yararlı olacaktır.

### Kaynakça

- Adachi, T. (2004). Career Self-Efficacy, Career Outcome Expectations and Vocational Interests among Japanese University Students. *Psychological Reports*, 95(1), 89-100.
- Addy, D., Skinner, N., Shoobridge, J., Freeman, T., Roche, A. M., Pidd, K. ve Watts, S. (2004). The Work Practice Questionnaire (WPQ): A Training Evaluation Measurement Tool. <http://nceta.flinders.edu.au/files/7612/6318/0413/EN1.pdf>, Erişim tarihi: 19.04.2016.
- Almaçık, Ü., Almaçık, E., Akçin, ve K., Erat, S., (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362
- Amo, B. W. ve Kolvereid, L. (2005). “Organizational Strategy, Individual Personality and Innovation Behavior.” *Journal of Enterprising Culture*, 13(1), 7-19.
- Armstrong, M. (2006). *Understanding Training, Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Alipour, M., Salehi, M. ve Shahnavaz, A. (2009). A Study on The Job Training Effectiveness: Empirical Evidence of Iran. *International Journal of Business and Management*, 4(11), 63-68
- Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, İ. (2001). *Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Ashar, M., Ghafoor, M. M., Munir, E. ve Hafeez, S. (2013). The Impact of Perceptions of Training on Employee Commitment and Turnover Intention: Evidence from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*, 3(1), 74-88.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E. ve Harrington, E. (2000). Shop-Floor Innovation: Facilitating The Suggestion and Implementation of Ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 265-285.

- Axtell, C. M. ve Parker, S. K. (2003). Promoting Role Breadth Self-Efficacy through Involvement, Work Redesign and Training. *Human Relations Journal*, 56(1), 113-131.
- Balasubramanian, N. (2011). New Plant Venture Performance Differences Among Incumbent, Diversifying, and Entrepreneurial Firms: The Impact of Industry Learning Intensity. *Management Science* 57(3):549-565. <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.1100.1294>
- Bandura. A. (1977). Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1995). Exercises of Personal and Collective Efficacy in Changing Societies. A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: University Press. 1-45.
- Bandura, A. (2009). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness. Locke, E. (Ed.), *Handbook of Principle of Organization Behavior*. New York: Wiley.
- Becker, G. S. (1975). Investment in Human Capital: Effects on Earnings. Becker, G. S. (Ed.), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. NBER.
- Beghetto, R. A. (2006). Creative Self-Efficacy: Correlates in Middle and Secondary Students. *Creativity Research Journal*, 18(4), 447-457.
- Beugelsdijk, S. (2008). Strategic Human Resource Practices and Product Innovation. *Organization Studies*, 29, 821-847. DOI: 10.1177/0170840608090530
- Bown-Wilson, D. ve Parry, E. (2013). Career Progression in Older Managers. *Employee Relations Journal*, 35(3), 309-321
- Bysted, R. ve Jespersen, K. R. (2014). Exploring Managerial Mechanisms That Influence Innovative Work Behaviour Comparing Private and Public Employees. *Public Management Review*, 16(2), 217-241.
- Carmeli, A., Meitar, R. ve Weisberg, J. (2006). Self-Leadership Skills and Innovative Behaviour at Work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.
- Chang, H-T., Chou, Y-J.; Liou, J-W.; Tu, Y-T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, 260–265
- Çetin, F. (2011). Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Day, R. ve Allen, T. D. (2004). The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with Proteges Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72-91.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd (Ed.), London: Sage Publications.
- Freitas, A. C. ve Silva, A. S. (2017). Exploring OHS Trainers' Role in The Transfer of Training. *Safety Science*, 91, 310–319

- Gist, M. E. (1989). The Influence of Training Method on Self-Efficacy and Idea Generation Among Managers. *Personnel Psychology Journal*, 42(4), 787–805.
- Gong, Y. P., Huang, J., Farh, J. (2009). Employee Learning Orientation, Transformational Leadership and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4): 765-778
- Gülbahar, Y., Avcı, Ü., Ergün, E. (2012). Yapararak Öğrenme: Hedefe Dayalı Senaryo Yaklaşımı Uygulamasına Bir Örnek. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(165), 293-306.
- Hu, M., Monica, H., Jeou-Shyan, S. ve Yu-Hua, C. (2009). Hospitality Teams: Knowledge Sharing and Service Innovation Performance. *Tourism Management*, 30(1), 41–50.
- Hsiao, H-C., Chang, J-C. Tu, Y-L. ve Chen, S-C. (2011). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31-36.
- Hsu, M. L. A., Hou, S. ve Fan, H. (2011). Creative Self-Efficacy and Innovative Behavior in A Service Setting: Optimism as A Moderator. *Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Jackson, D. (2010). How Personal Trainers Can Use Self-Efficacy Theory to Enhance Exercise Behavior in Beginning Exercisers. *Strength and Conditioning Journal*, 32(3), 67-71.
- Janssen, O. (2003). Innovative Behaviour and Job Involvement at The Price of Conflict and Less Satisfactory Relations with Co-Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 347–364.
- Jayakumar, G. S., David, S. ve Sulthan, A. (2014). Modelling: Employee Perception on Training and Development. *SCMS Journal of Indian Management*, 11(2), 57-70.
- Kalaycı, Ş. (2010). Faktör Analizi. Kalaycı, Ş. (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Uygulamaları*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P., Yeşiltaş, M., ve Akdağ, G. (2014), *Kariyer Engellerinin Mutiluluk Üzerindeki Etkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Otel İşletmelerinde Kadın İş Görenler Üzerine Bir Uygulama*, 15. Ulusal Turizm Kongresi, 13-16 Kasım, Ankara.
- Knol, J. ve VanLinge, R. (2009). Innovative Behaviour: The effect of Structural and Psychological Empowerment on Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 62(2), 359–370.
- Leung, A. S. M. ve Clegg, S. R. (2001). The Career Motivation of Female Executives in The Hong Kong Public Sector. *Women in Management Review*, 16(1), 12–20.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L. ve Wang, Z. (2016). Proactive Personality and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Affective States and Creative Self-Efficacy in Teachers. *Current Psychology Journal*, 35(132), 1-10.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *The Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.

- London, M., ve Bray, D. W. (1984). Measuring and Developing Young Manager's Career Motivation. *Journal of Management and Development*, 3(3), 3-25.
- Luszczynska, A., Scholz, U., ve Schwarzer, R. (2005). The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457.
- Mäkikangas, A. ve Kinnunen, U. (2003). Psychosocial Work Stressors and Well-Being: Self-Esteem and Optimism as Moderators in a One-Year Longitudinal Sample. *Personality and Individual Differences Journal*, 35(3), 537-557.
- McNamara, C. (2016). *Various Ideas for Learning Activities and Documentation Results*. <http://managementhelp.org/training/methods/>, Erişim tarihi: 01.11.2016.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu (2016) Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu (5544 S.K.) 2. Mad. (h) bendi. <http://www.myk.gov.tr/images/articles/editor/MYK.pdf>, Erişim tarihi: 01.09.2016.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.
- Partlow, C. G. (1996). Human-Resources Practices of TQM Hotels: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00108804>The Cornell Hotel and Restaurant. *Administration Quarterly Journal*, 37(5), 67-77.
- Pfau, R. H. (1999). *Apprenticeship Training: A Guide to This Superb Way for Developing Skilled Personnel*. Mansfield: The Workforce Training Group.
- Rahman, M. H. H. ve Rahman, A. (2013). Employee Perception towards Effective Training Program: A Study on Some Selective Private Commercial Banks. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 62-74.
- Phelan, S. ve Young, A. M. (2003). Understanding Creativity in the Workplace: An Examination of Individual Styles and Training in Relation to Creative Confidence and Creative Self-Leadership. *The Journal of Creative Behavior*, 37, 266-281. doi:10.1002/j.2162-6057.2003.tb00994.x
- Prasad, K. R. (2014). Analysis Study on Training and Development Programs on Human Resource Talent: With Special Reference to National Thermal Power Corporation. *The International Journal of Business and Management*, 2(7), 16-23.
- Salas, E. ve Cannon-Bowers, J. A. (2001). The Science of Training: A Decade of Progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Sanders, K., Moorkamp, M., Torke, N., Groeneveld, S. ve Groenev, C. (2010). How to Support Innovative Behaviour? The Role of LMX and Satisfaction with HR Practices. *Technology and Investment*, 1, 59-68.
- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. Johnston, M., Weinman, J., ve Wright, S. C. (Eds.), *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio, Causal and Control Beliefs*. Windsor: Nfer-Nelson.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Sekaran, U. (1999). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Sons Inc.

- Singh, T. D., Bhardwaj, G., Bhardwaj, V. (2009). Effect of Self-Efficacy on the Performance of Athletes. *Journal of Exercise Science and Physiotherapy*, 5(2), 110-114.
- Speier, C. ve Frese, M. (1997). Generalized Self-Efficacy as a Mediator and Moderator between Control and Complexity at Work and Personal Initiative: A Longitudinal Field Study in East Germany. *Human Performance*, 10(2), 171-192
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment in The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Tai, W. (2006). Effects of Training, Framing, General Self-Efficacy and Training Motivation on Trainees' Training Effectiveness. *Personnel Review*, 35(1), 51-65.
- Tierney, P. ve Farmer, S. M. (2002). Creative Self-Efficacy: Its Potential Antecedents and Relationship to Creative Performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
- Tierney, P. ve Farmer, S. M. (2011). Creative Self-Efficacy Development and Creative Performance Over Time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277-293.
- Tsaur, S. ve Lin, Y. (2004). Promoting Service Quality in Tourist Hotels: The Role of HRM Practices and Service Behavior. *Tourism Management*, 25(4), 471-481.
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (2016). 2015 Yılı Sanayi Kapasite Raporu. <https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/sanayi-kapasite-raporu-istatistikleri.php>, Erişim tarihi: 10.01.2018.
- Yuan, F. R. ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zhou, J. ve George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

## **A Relationship between On-The-Job Training Practices, Self-Efficacy, and Innovative Behavior**

**Fikret SÖZBİLİR**

Artvin Çoruh University  
Faculty of Economics and Administrative Science  
Hopa, Artvin, Turkey  
[orcid.org/0000-0003-2665-1795](https://orcid.org/0000-0003-2665-1795)  
[fsozbilir08@hotmail.com](mailto:fsozbilir08@hotmail.com)

### **Extensive Summary**

#### **Introduction**

On-the-job training is practical aspects of vocational training and source of tacit knowledge that it has strategic nature. On-the-job training is a process that edified vocational knowledge and upskills by practicing required by the job. On-the job training has different methods, including job instruction technique, job rotation, coaching and most importantly apprenticeship training (Alipour et al., 2009: 65). It is a fact that the effort shown by practicing in a field develops learning, knowledge and ability, it is also known that self-efficacy and skill increases as this development is perceived by the learners (Gülbahar et al., 2012: 304).

Self-efficacy perception is defined as “the beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to manage prospective situations” (Bandura, 1995: 2). When employees’ self-efficacy is high, these individuals may also make more efforts to overcome challenges (Hsu et al., 2011: 260). In addition, self-efficacy provides motivational support for working of individuals.

Innovative behavior is one of the most important factors in gaining competitive advantage. Carmeli et al. (2006: 78) defined innovative behavior as “*a multiple-stage process in which an individual recognizes a problem for which she or he generates new (novel or adopted) ideas and solutions, works to promote and build support for them, and produces an applicable prototype or model for the use and benefit of the organization or parts within it.*” Employees’ innovative behavior is an important human capital that contributes to a firm’s competitive advantage owing to the understanding that innovation and the successful implementation of generating innovative ideas at a workplace (Zhou and George, 2001: 682; Hsu et al., 2011: 258). Vocational adequacy, motivation, self-efficacy (Chang, 2016: 260; Mäkikangas ve Kinnunen 2003: 539) and innovation are the main factors to succeed in a profession (Hsu et al., 2011: 260). In other words, employees need knowledge and skill in the practice of the profession, self-efficacy to overcome difficulties, innovative behavior for sustainable competitive advantage.

#### **Method**

Participants of the study consists of 454 women (48.4%) and 484 men (56.6%), 938 trainees/apprentices in total. In this study; Demographic Information Form (DIF), The Work Practice Questionnaire (WPQ), Generalized Self-Efficacy Scale (GSE), Employee Service Innovation Behavior (ESIB) were used to determine of variables

levels. Data of this research were obtained by the researcher from the voluntary trainees who working in Istanbul (developed city), Kahramanmaras (developing city) and Artvin (undeveloped city) during the period of March and October 2016. Confirmative factor, reliability, correlations analyses and two-step multiple linear regression analysis were performed for the self-efficacy and innovative behavior predictability of trainees by using SPSS 22 version on data analysis.

### Findings (Results)

The data regarding the demographic results of the trainees were evaluated through frequency and percent values. Descriptive statistics based on the gender, age, education, how long time look for job, what kind of vocational training having, and duration of vocational training of the study sample. As a result, 47.3% of the participants are between 21 and 25 years old and 26.1% of the participants are between 26 and 30 years old. 29.1% of participants are high school graduates and 49.5% of the participants have associate and bachelor degree from universities. 54.4% of them participated in six-month courses, and 62.2% of participants looked for a job in less than six months. 62.2% of participants have trained to be call centre personnel.

Reliability and confirmatory factor analysis (CFA) were performed to test the internal consistency reliability and validity of the scales used in the study. Cronbach's alpha and factor loadings of variables were determined above the acceptable level. Then, correlation analysis was performed and the strongest correlation was determined between on-the-job training (overall) and vocational adequacy ( $r = .810, p < .01$ ).

Self-efficacy was predicted significantly by the vocational adequacy, career motivation, trainer organization and perception of training which sub-dimensions of on-the-job training variable on the first step and 37,3% of variance was explained ( $F= 144.144, p < .001; R^2=.375, Adjusted R^2=.373$ ). All of the sub-dimensions of on-the-job training variable have significantly and positively impact on self-efficacy ( $\beta= .287, p < .01; \beta= .218, p < .01; \beta= .094, p < .01; \beta= .194, p < .01$ , respectively).

On the second step, self-efficacy was added as independent variable to the sub-dimensions of on-the-job training. Innovative behavior was predicted as dependent variable and so explained total variance became 44,5% ( $F= 151,075 p < .001; R^2=.448, Adjusted R^2=.445$ ). Sub-dimensions of on-the-job training (vocational adequacy, trainer organization, and perception of training), except career motivation, variable have significantly and positively impact on innovative behavior ( $\beta= .243, p < .001; \beta= .062, p < .05; \beta= .097$ , respectively). Also, self-efficacy has significantly and positively impact on innovative behavior ( $\beta= .399, p < .001$ ). One of the sub-dimensions of on-the-job training, career motivation has not significantly impact on innovative behavior ( $p > .05$ ).

### Conclusion and Discussion

According to findings obtained by the research, it is accepted that sub-dimensions of on-the-job training, except career motivation, variable have significant relations with self-efficacy. Also, on-the-job training sub-dimensions and self-efficacy have significant relations with innovative behavior. Moreover, it is observed that sub-dimensions of on-the-job training (except career motivation) have significant contributions on explaining self-efficacy, at the same time each one of vocational adequacy, trainer organization and perception of training and self-efficacy have significant contributions on explaining innovative behavior. Considering these findings,

it is observed that on-the-job training may be important factors for enhancing self-efficacy. Thereafter both on-the-job training and self-efficacy may have significant contributions to improve innovative behavior. An employee has vocational competency, positive perception of training and trainer organization, and self-efficacy provides more significant contributions to the company by acting more innovative, so they make more important contributions to the firm.