



## Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri İle İlişkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolü ve Bir Uygulama\*

### *The Mediating Role of Self Efficacy in the Impact of Organizational Culture on Innovative Behaviour Trends and an Application*

Doktora Öğr. İtir HASIRCI<sup>1</sup>, Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ<sup>2</sup>

#### Öz

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.

**Anahtar Kelimeler:** Öz yeterlilik algısı, inovatif davranış, inovasyon, örgüt kültürü, örgüt

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

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.

\* Bu makale 2020 yılında kabul edilen ‘‘Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri ile İlişkisinde Öz Yeterlilik Algısının Aracılık Rolü ve Bir Uygulama’’ başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

<sup>1</sup>Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, itir8686@gmail.com.

<sup>2</sup>Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, eorucu@bandirma.edu.tr.

**Keywords:** Self efficacy, innovative behavior, innovation, organizational culture, organization

**Paper Type:** Research

## Giriş

Bu araştırmanın amacı örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemek, bu etki çerçevesinde öz yeterlilik algısının aracılık rolünü tespit etmektir. 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, s.121). 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, s.74).

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, s.69). Günümüz şartlarında örgütlere rekabette üstünlük sağlayabilmeleri için en önemli faktör inovatif olabilmektir (Altuntaş ve Dereli, 2016, s.118). Örgütler inovasyon stratejilerini verimliliği yükseltmek, maliyetleri aza indirmek, pazardaki paylarını büyütme için uygulamaktadırlar (Güler ve Kanber, 2011, s.67). Gelişen ve değişen çevre şartları ile örgütler daha yeni ürünler, stratejiler geliştirerek her alanda verimli olmak zorundadırlar. İnovasyon kavramı farklı fikirler geliştirip, bunları uygulamaya koymaktır. Bu kavram ile bu zamana kadar çözülmemiş 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 (Aslan, 2017, s.533).

Yukarıda anlatılan faktörler göz önünde bulundurulduğunda, araştırmanın örneklemini oluşturan sektörde çalışan bireylerin, inovatif davranış eğilimleri ile örgüt kültürleri arasındaki ilişkide öz yeterlilik 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. Ayrıca literatürde üç değişken arasındaki ilişkileri ele alan araştırmaların nispeten az olması, bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

## 1. Kavramsal Çerçeve

### 1.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik kavramı, Bandura'nın iş görenin belli bir performansı gerçekleştirebilmek için gerekli çalışmaları yapabilmesi ve zorluklarla karşılaşsa dahi bunların üstesinden gelebilme kabiliyetine sahip olması demektir (Bandura, 1986, s.25; Tuncer ve Tanaş, 2011, s.225). 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. 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 çözemeler ve çalışmalarını başarı ile tamamlayamazlar (Durmaz vd., 2017, s.114).

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, s.73).

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, s.6).

Öz yeterlilik algısının dört kaynağı mevcuttur (Bandura, 1995, s.4):

-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.

-Wood ve Bandura öz yeterlilik algısı yüksek olan iş görenlerin 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, s.197).

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).

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. 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, 2018, s.127).

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 ve Çalışkan, 2012, s.30). Öz yeterlilik algısı kişileri hayatları boyunca birçok konuda etkiler. Bunlara örnek olarak (Aslan ve Kalkan, 2018, s.483);

-Okul yaşamı,

-Geçmişte yaşadıkları,

-Kişisel tecrübeler,

-Ailesi,

-Arkadaşları.

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 ve Akbıyık, 2005, s.94). 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 & Cox, 1987, s.57).

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 (Akkoç ve Çalışkan, 2012, s.32). 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.

## 1.2. İnovatif Davranış Eğilimleri

İnovasyon yenilik yapmak, yeni bir fikir üretmek veya mevcut olan şeylere katkı sağlayıp, gelişimine yardımcı olmak anlamını taşır (Yeşilkaya ve Yıldız, 2018, s.88). İnovasyon süregelen rekabet ortamında fark yaratmaktır. Hayatta karşılaşılabilecek her türlü şeye farklı bir bakış açısıyla yaklaşmaktır. İnovasyon kültürünün oluşabilmesi için inisiyatif 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, s.9). İşletmelerin sürdürülebilir olması kar elde edebilmesine bağlıdır. Kar elde etmek isteyen işletmeler sürekli değişim içinde olmalı, tüketicilerin ihtiyaç ve istekleri doğrultusunda hareket etmeli, rekabete önem vermeli ve uzun süreli bir strateji izlemelidir (Celep, 2018, s.3404).

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 (Aslan, 2017, s.534).

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, s.727).

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, s.728). İnovasyon kavramı Ar-Ge, yaratıcılık, patent, teknoloji, icat gibi kavramlarla ilişkili olarak kabul edilir (Şekerdil, 2016, s.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. 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 sağlamak, iş görenler için öneri sistemi oluşturmak, yaratıcı düşünüp, bu düşünceleri paylaşmak ve tüm bunların inovasyona dönüşümünü sağlamak iş gören inovasyonu ile ilgili olgulardır (Pekdemir, Koçoğlu ve Gürkan, 2014, s.337). 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).

Çalışanların inovatif olması için bazı özellikleri taşıması gerekir. Bunları şöyle sıralayabiliriz (Pekdemir vd., 2014, s.337);

**-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.

### 1.3. Örgüt Kültürü

Örgüt kavramı belirli bir amacı gerçekleştirmek için birden fazla insanın bir araya gelmesi ile oluşan bir yapıdır. Örgüt kültürü ile ilgili çalışmaların 1930'lu yıllarda başladığı kabul edilse dahi aslında ilk çalışmalar 1980 yılında başlamıştır (Durğun, 2006, s.120). 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 (Gregory et al., 2009, s.676).

-Örgütteki işleri yapmak ve yürütmektir (McKinnon et al., 2003, s.35).

-Örgüt kültürü, örgütleri birbirinden ayırır (Özkalp ve Kirel, 2001).

-Örgüt kültürü, örgüt içi başarıyla doğrudan ilişkilidir ve üzerinde etkisi mevcuttur (Ogaard, Larsen & Marnburg, 2005, s.29).

-Üst yönetim örgüt kültürü üzerinde doğrudan etkili bir mercidir (Gümüşsuyu, 2005).

-Örgüt kültürü iş görenlerin en alt kademedeki üst kademeyle 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

rekabet açısından önemli bir tanımlamadır. Ayrıca seçilen stratejiyi yönetirken ya yöneticinin işini zorlaştırır veya kolaylaştırır (Köse, 2001, s.233).

-Örgüt kültürünün özellikleri şöyle sıralanabilir:

-Örgüt kültürü ya önceden öğrenilir veya sonradan kazanılır.

-Örgüt üyeleri arasında paylaşılır yapıdadır.

-Yazılı halde değildir. Değiştirilmesi zor ve uzun vadeli olarak bilinir (Özdevecioğlu ve Akın, 2013, s.120).

-Düzenli halde tekrarlanan, normlar şeklindedir.

-Örgüt kültürü bütüncül bir yapıdadır ve değişkenleri duygu yüklüdür, sembolik içeriklidir (Sezgin ve Bulut, 2013, s.190).

-İnovatif tutum ile risk alınır (Altan ve Özpehlivan, 2019).

Örgüt kültürü kavramı, sosyal psikoloji, sosyal antropoloji, örgüt psikolojisi gibi tanımların bileşiminden oluşmaktadır (Scott, Mannion, Davies & Marshall, 2003, s.930). 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, Adıgüzel ve Kaya, 2011, s.80). Schein (1985) örgüt kültürünü örgütün dış çevreyle uyum sağlamaya çalışırken yeni gelecek olan üyelerle olan iletişimi arasında aktardığı temel varsayımlar olarak belirtmiştir. Örgüt kültürü kavramı yöneticilerin içinde buldukları durumu nasıl gördükleri ve olası değişikliklere olan geri dönüşümlerinin durumudur (Eşki, 2009, s.7).

Örgüt kültürüne dair beş varsayım mevcuttur. Bunlar (Ott, 1989):

-Örgütsel kültürler mevcuttur.

-Hepsi tektir.

-Sosyal şekilde oluşturulur.

-Örgüt üyeleri için olayların anlamlı olmasını sağlar.

-Örgütsel davranışa aracılık eder.

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. 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, s.150). Örgüt kültürünün oluşumunda kurucuların rolü olduğu gibi çalışanlarında katkısı oldukça fazladır. Geçerliliğini kolay kolay yitirmeyen değerler oluşturularak kalıcı bir örgüt yapısı meydana getirilir. Burada asıl önemli olan husus örgüt kültürünü oluşturduktan sonra yeni gelenlere bunları benimsetmek ve örgüte dâhil olmalarını sağlamaktır.

Örgüt kültürünün fonksiyonları şu şekildedir (Altan ve Özpehlivan, 2019):

-Üyelerine bir kimlik kazandırır.

-İş görenler diğer örgüt üyeleriyle kurdukları iletişim ile faaliyetlerini daha kolay yapabilirler.

-İş görenlerin tutumlarını şekillendirir.

-Örgütsel kontrol mekanizması olarak işlev görür.

Üyeler ve kuşaklar arası sürekliliği, etkinlik ve verimliliği sağlar.

-Kurumsal problemlerin nasıl çözümleneceğine dair yol gösterir.

-Motivasyon aracıdır.

### 1.3.1. Örgüt Kültürünün Analizinde Cameron - Quinn Modeli

Örgütsel yapının araştırılmasına dair çalışmalar yapan Cameron-Quinn dört basamaklı örgütsel hayat modelini oluşturmuşlardır (Cameron & Quinn, 1999). Bu modelde her basamakta bulunan örgütün belirli özellikleri mevcuttur. Klan, adhokrası, pazar, hiyerarşi şeklinde belirtilen bu yapıda örgüt içerisindeki başarı ve kültür gibi faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bunlar (Erdem vd., 2011, s.78):

**-Adhokrası Kültürü (Dış Çevreyle Uyum):** Dinamik, girişimci ve yenilikçi bir örgüt tipini tanımlamaktadır. Otorite kullanırken örgüt değerleri daima ön plandadır (Cameron & Tschirhart, 1992, s.35). Dış çevrede oluşabilecek yeniliklerden hızlı şekilde haberdar olma, örgütteki liderin risk almaya meyilli olması en temel özellikleridir. Girişimcilik ve yenilik bilinen en belirgin özellikleridir. Girişimcilik adhokrası için yeni pazarların bulunması ve örgüt içi işleyişin bu yeniliklere ayak uydurmasıdır. Adhokrası kültüründe Cameron ve Quinn'in de belirttiği üzere kişiler girişimcilik ile müşterilerin yalnızca şu anki ihtiyaçlarını değil, geleceğe yönelik ihtiyaçlarını da ön planda tutarlar (Mete, 2018). 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. Örnek olarak üniversiteler bu kültür tipindedir.

**-Hiyerarşi Kültürü (Bürokrasi):** Rasyonel yapıya destek veren kültürdür. Örgüt içinde belirli roller vardır ve çalışanlar bu rollere göre hareket etme mecburiyetindedir. Kurallardan asla taviz verilmez. Çalışanlar gözetim altındadır. Çalıştıkları kuruma itaat etmek zorundadır. 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, 2000, s.407). Pazarda sürekli bir numara olmak isteyen General Elektrik ve Pfizer gibi firmalar bu kültür tipine örnektir. Bu örgüt kültürünün değiştirilmesi ve anlaşılmasında şunlar önem arz etmektedir (Özdevecioğlu ve Akın, 2013, s.127);

- Hem nicel hem de nitel olma,
- Kapsayıcılık,
- Geçerlilik,
- Yönetilebilir olma,
- Pratiklik,
- Zamanlama.

#### 1.4. Örgüt Kültürü, İnovatif Davranış Eğilimleri ve Öz Yeterlilik Algısı İlişkisini İçeren Geçmiş Araştırmalar

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.

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 inovatif davranışları teşvik ettiğini göstermektedir.

Newman, Herman, Schwarz ve Nielsen (2018), çalışmasında çalışanların öz yeterlilik algıları ile inovatif davranış eğilimleri arasındaki ilişkide 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.

Basım, Korkmazyürek ve Tokat (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.

Akkoç ve Çalışkan (2012), tarafından yapılan çalışmada örgüt kültürünün girişimciliğe 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.

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.

Rehman (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 kültürü sayesinde öz yeterlilik algısı düşük olan çalışanların verimlilik kayıplarının telafi edilebildiği görülmüştür negatif olduğunda iş görenler üzerinde pozitif etki yarattığı tespit edilmiştir.

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



## 2. Yöntem

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?

Bu çalışmada örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü incelenmektedir.

Öz yeterlilik algısı, inovatif davranış eğilimleri (inovasyon), örgüt kültürü ile ilgili yukarıda verilen bilgiler ve yapılan araştırmalar ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

**H<sub>1</sub>:** Örgüt kültürü inovatif davranışı etkiler.

**H<sub>2</sub>:** Örgüt kültürü öz yeterlilik algısını etkiler.

**H<sub>3</sub>:** Örgüt kültürü inovatif davranışı etkiler.

**H<sub>4</sub>:** Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık etkisi vardır.

**H<sub>5</sub>:** Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının kısmi aracılık etkisi vardır.

Araştırma için Bandırma’da bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsü tercih edilmiştir. Bu kuruluştaki anket çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi etik kurulundan 2019/8 toplantı nolu ve 29.07.2019 tarihli “Etik Kurul Onayı” alınmıştır. Araştırmanın evrenini Bandırma’da bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan 350 beyaz yakalı iş gören oluşturmaktadır olup, örneklemini ise Bandırma ilçesinde görev yapmakta olan 223 beyaz yakalı iş gören oluşturmaktadır. Çalışmada kullanılan örneklem büyüklüğü evrenin %63’üne karşılık gelmektedir.

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 üç ölçekte çalışanların ifadelerine katılım seviyeleri, 5’li Likert Ölçeği ile belirlenmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formu toplam 58 maddeden 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 24 maddeden oluşan Kim S. Cameron ve Robert E. Quinn tarafından (1999) geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek Türkçe’ye Mete (2018) tarafından çevrilmiştir. 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 (Cameron ve Quinn, 1999).

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. Ölçek Türkçe’ye Çalışkan vd. tarafından (2011) çevrilmiştir. 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 (Wang ve Ahmed, 2004, s.308).

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. Ölçek Türkçe’ye Aypay (2010) tarafından çevrilmiştir (Aypay, 2010, s.123).

### 3. Bulgular

#### 3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

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

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Değişkenler	Gruplar	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	173	77,6
	Kadın	50	22,4
	<b>Toplam</b>	<b>223</b>	<b>100</b>
Kurumda Çalışma Süresi	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
	<b>Toplam</b>	<b>223</b>	<b>100</b>
Yaş	18-24	17	7,6
	25-31	44	19,7
	32-38	67	30,0
	39-45	63	28,3
	46 ve üstü	35	14,3
<b>Toplam</b>	<b>223</b>	<b>100</b>	
Eğitim Durumunuz	Ortaöğretim	21	9,4
	Lise	119	53,4
	Önlisans	38	17,0
	Lisans	43	19,3
	Yüksek Lisans / Doktora	2	,9
	<b>Toplam</b>	<b>223</b>	<b>100</b>

Tablo 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, %14,8'inin 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.

### 3.2. 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, 2017).

Tablo 2. Güvenilirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa
Örgüt Kültürü	24	0,901
Öz Yeterlilik	10	0,958
İnovatif Davranış	20	0,884

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. 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, 2017). Araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçları yüksektir.

### 3.3. Normallik Testi

Verilerin normal dağılımı regresyon ve korelasyon analizlerinin uygulanabilmesi için önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu kapsamda "Örgüt Kültürü Ölçeği", "Öz Yeterlilik Ölçeği" ve "İnovasyon Ölçeği" ölçeği ile elde edilen verilerin normal dağılımı dağılımadığını belirlemek için normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Normallik Testi

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

Tablo 3'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.

Basıklık ve çarpıklık analizlerinin yanısıra normallik testi için ayrıca Kolmogorov Smirnov testi de yapılabilir. Çalışmada Kolmogorov Smirnov testi de yapılmıştır. Test sonucunda bilimsel anlamlılık değeri (p) 0,05'ten küçük çıktığı için normal dağılım onaylanmamıştır. Fakat tek ölçüm tekniği Kolmogorov Smirnov değildir. Örneklem sayımız 30'ın üzerinde olduğu için merkezi limit teoremine ve basıklık çarpıklık gibi merkezi eğilim ölçülerine göre dağılım normaldir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Bu nedenle parametrik analizler kullanılmıştır.

### 3.4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Anova Değerleri

Örgüt kültürünün alt boyutlarına ilişkin ortalama, varyans ve standart sapma ve Anova değerleri Tablo 4 ve Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Ortalama, Varyans ve Standart Sapma Değerleri

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

Tablo 5. Anova Tablosu

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

Tablo 4 ve Tablo 5'e göre bu kurumda örgüt kültürünün türleri arasında farklılıklar bulunduğu gözlenmektedir. Bu durumda örneklem kapsamındaki işletmede örgüt kültürü türlerinden pazar kültürünün daha ağırlıklı yer aldığı söylenebilir. Bu koşullarda inovatif davranışların artırılabilmesi için adhokrasi kültürüne doğru kültürel değişimin başlatılmasında fayda olduğu belirtilebilir.

### 3.5. Çoklu Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışanlar öz yeterlilik algıları, inovatif davranış eğilimleri ve örgüt kültürleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu maksatla 223 çalışandan anket yoluyla veriler toplanmış ve değişkenler arasındaki 0.05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki olup olmama durumu analize tutulmuştur.

Tablo 6. Çoklu Korelasyon Analizi

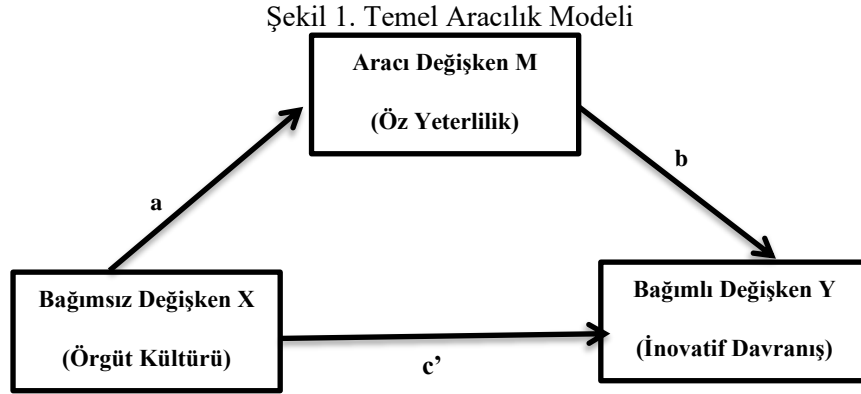
Değişkenler	1	2	3
1. Örgüt Kültürü	1		
2. Öz Yeterlilik	-,163*	1	
3. İnovatif Davranış	,227**	,454**	1

N:223, p\* $<$ 0.05, p\*\* $<$ 0.01

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,  $p<$ 0.01) anlamlı bir ilişki vardır. Öz yeterlilik ile inovatif davranış arasında ( $r(223)$ : 0,454,  $p<$ 0.01) anlamlı bir ilişki vardır.

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

Aracı değişken 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, 2017). Bu aracılık modeli dört aşamadan meydana gelmektedir.



Tablo 7. Örgüt Kültürünün İnovatif Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (1.Adım)

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	$\beta$	Sig.
,227	,052	,047	12,038	,227	,001

Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış Eğilimleri

Bağımsız Değişken: Örgüt Kültürü

Tablo 7’deki 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 R<sup>2</sup> değerinin 0,047 olması, inovatif davranış eğilimlerindeki %0,47’lik varyansın örgüt kültürüne bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak:

“**H<sub>1</sub>**: Örgüt kültürü inovatif davranışı etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Örgüt Kültürünün Öz Yeterlilik Algısı Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (2.Adım)

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	$\beta$	Sig.
,168	,27	,022	6,065	-,163	,015

**Bağımlı Değişken:** Öz Yeterlilik Algısı  
**Bağımsız Değişken:** Örgüt Kültürü

Tablo 8'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  $R^2$  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 adhokrazi kültürünün geliştirilmesine dönük çalışmalar başlatılmalıdır. Çünkü adhokrazi kültürü değişime ve yenilikçiliğe daha fazla önem veren bir kültür tipidir.

Sonuç olarak:

“**H<sub>2</sub>**: Örgüt kültürü öz yeterlilik algısını etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Öz Yeterlilik Algısının İnovatif Davranış Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Basit Regresyon Analizi İle Testi (3. Adım)

R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F	$\beta$	Sig.
,454	,206	,203	57,390	,454	,000

**Bağımlı Değişken:** İnovatif Davranış Eğilimleri  
**Bağımsız Değişken:** Öz yeterlilik algısı

Tablo 9'daki 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 davranışı standart sapmasında %45,4'lük artış meydana gelecektir. Düzeltilmiş  $R^2$  değerinin 0,203 olması, örgüt kültüründeki %20,3'lik varyansın inovasyona bağlı olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak:

“**H<sub>3</sub>**: Öz yeterlilik algısı inovatif davranış eğilimlerini etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. 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	$\beta$	t	p	Tol.	VIF
İnovatif Davranış	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<sup>2</sup> = ,300  
Düzeltilmiş R<sup>2</sup> = ,293  
Tahmini Std. Hata = ,58481  
ANOVA (Anlamlılık) = ,000 VAF: 0,77

Tablo 10'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.

Tablo 10'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.

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  $< 10$ ).

Araştırma kapsamında hipotezleri test etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Hiyerarşik regresyon analizinde öz yeterlilik algısının aracı etkisini belirlemek amacıyla Baron ve Kenny'nin (1986) geliştirdiği aracı etki modelinden yararlanılmıştır. Aracı etkiden söz edebilmek için, aracı değişkenin analize dâhil edilmesiyle, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamsız hale gelmesi (tam aracılık), azalması (kısmi aracılık),  $R^2$  değerinde artış olması ve tüm değişkenler arasında anlamlı ilişkinin olması gerekmektedir (Büyükdağ vd., 2017).

Sonuç olarak;

“**H<sub>4</sub>**: Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının aracılık rolü vardır.” hipotezi red edilmiştir.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizinde de 1. adımda  $R^2$  değeri 0,052 iken 4. adımda 0,300 değerine yükselmiştir. Anlamlılık değerleri de her iki adım için 0,000 olarak tespit edilmiştir. Bu durum yukarıda anlatılanlarla örtüşmekte olup, öz yeterlilik algısının kısmi aracılık rolü üstlendiğini göstermektedir.

Sonuç olarak;

“**H<sub>5</sub>**: Örgüt kültürünün inovatif davranış eğilimleri üzerindeki etkisinde öz yeterlilik algısının kısmi aracılık rolü vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

## Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma “inovatif davranış, öz yeterlilik ve örgüt kültürü” arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma verileri bir kamu iktisadi teşebbüsü çalışanlarından sağlanmıştır. Araştırmanın amacını oluşturan üç değişken 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, Pearson ve Crosby (2003) yaptıkları çalışmada benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Ancak Sheng, Pearson ve Crosby (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 (Sheng, Pearson ve Crosby, 2003: 42-43). 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 inovatif davranış, öz yeterlilik algısı, örgüt kültürü ilişkisini 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 adhokrazi kültürüdür. Öz yeterlilik algısını yükseltmek için örgüt kültürünün değiştirilmesine yönelik çabaların başlatılmasında fayda görülmektedir. Bu kapsamda özellikle örgüt kültürünün alt boyutlarından olan adhokrazi kültürünün geliştirilmesine dönük çalışmalar başlatılmalıdır. Çünkü adhokrazi kültürü değişime ve yenilikçiliğe daha fazla önem veren bir kültür tipidir. Örgüt dışında gerçekleştirilecek her türlü yenilikten en hızlı şekilde haberdar olmayı ve örgüt liderinin yaratıcı ve risk almayı göze alan bir yapıda olması gerektiğini savunan adhokrazi kültürü kurum içinde geliştirildiğinde çalışanlara yeteneklerinin farkında olma imkânı sağlanacaktır. Ancak adhokrazi 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 oluşturmalıdırlar. 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 arttırmak 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 adhokrazi kültür tipi özelliği sergilemesi,
- Örgütsel öğrenme sağlanması,
- Yöneticilerin açık görüşlü olmaları,
- İnovatif düşüncesi olan çalışanlar için bireysel destek sağlamak,
- Ödüllendirme,
- İç ve dış iletişime önem vermek,
- Yaratıcı çevre oluşturmak.

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 iş görenlerin inovatif davranışlar konusunda cesaretlenmeleri, değişime ve yeni fikirlere açık olmaları gerekmektedir. Bu araştırma, çalışanların örgüt kültürü düzeylerinin inovatif davranışlarını etkilediğini ve bu aşamada öz yeterlilik algılarının aracılık rolünü üstlendiğini göstermektedir. Çalışanlarla ilgili yapılacak olan değerlendirmeler açısından, bu değişkenlerin göz önünde bulundurulmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 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 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

- Akkoç, İ. ve Çalışkan, A. (2012). Örgüt kültürünün girişimciliğe etkisinde öz yeterliliğin düzenleyici rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 25-36.
- Altan, S. ve Özpehlivan, M. (2019). *Örgüt kültürü ve inovasyon*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Altuntaş, S. ve Dereli, T. (2016). Savunma sanayinde teknoloji gelişimi: Mühimmat ve tahrip teknolojileri üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 5(2), 106-123.
- Arseven, A. (2016). Öz yeterlilik: Bir kavram analizi, international periodical for the languages. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 19(11), 63-80.
- Arslan, A. (2006). Bilgisayar destekli eğitime ilişkin öz yeterlilik algısı ölçeği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 193-202.
- Aslan, H. (2017). Öğrencilerin girişimcilik dersi kazanımlarının girişimcilik eğilimi ve inovasyon yeteneği üzerine etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 51(5), 529-540.
- Aslan, M. ve Kalkan, H. (2018). Öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının analizi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(8), 479-480.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz-yeterlilik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 1-8.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlilik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 117-132.
- Bandura, A. (1995). *Exercise of personal and collective self efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Basım, N. H., Korkmazıyürek, H. ve Tokat, A. (2016). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(19), 121-131.

- Büyükdağ, N., Kitapçı, O. ve Demir, A. (2017). Müşteri ara yüz özellikleri ile e-bağlılık arasındaki ilişkide e-tatminin aracılık etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 326-344.
- Cameron, K. S. ve Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture. San Francisco: Jossey-Bass Press.
- Cameron, K. S. ve Tschirhart, M. (1992). Postindustrial environments and organizational effectiveness in colleges and universities. *The Journal of Higher Education*, 63(1), 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*, 28(5), 3398-3410.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ. ve Turunç, Ö. (2011) Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilik öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 3(2), 69-85.
- 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*, 11(2), 388-412.
- Durğun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 114-123.
- Durmaz, Ş. ve Ören, K. (2017). Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 109-120.
- Erdem, R., Adıgüzel, O. ve Kaya, A. (2011) Akademik personelin kurumlarına ilişkin algıladıkları ve tercih ettikleri örgüt kültürü tipleri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 36, 74-86.
- Eşki, H. (2009). Stratejik yönetim ve örgüt kültürü: İlişkisel bir analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(24), 2-11.
- 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*, 3(2), 102-110.
- Güçlü, N. (2011). Örgüt kültürü. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 148-155.
- Güler, E. Ö. ve Kanber, S. (2011). İnovasyon aktivitelerinin inovasyon performansı üzerine etkileri: İmalat sanayii uygulaması. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 62-73.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınları: Ankara.
- Gregory, b.t., Harris, s.g., Armenakis, a.a. ve Shook, c.l. (2009). organizational culture and effectiveness: a study of values, attitudes, and organizational outcomes. *Journal of Business Research*, 62, 673-679.
- Gümüşsuyu, Ç. (2005). *Yaratıcı örgüt kültürü*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Işıklı, G. V. (2009). Türk işletmelerinde örgüt kültürü ve inovatif faaliyetler. *Journal of Azerbaijani Studies*, 127(3), 723-732.
- Kim, J. H. ve Jang, S. N. (2018). Seafarers' quality of life: Organizational culture, self-efficacy and perceived fatigue. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 15(15), 2-11.
- Kotaman, H. (2008). Öz yeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 111-133.

- Köse, S. V. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 227-237.
- Luecke, R. (2008). *İş dünyasında yenilik ve yaratıcılık*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları: İstanbul.
- McKinnon, J.L., Harrison, G.I., Chow, C.W. ve Wu, A. (2003). Organizational Culture: association with commitment, job satisfaction, propensity to remain, and information sharing in Taiwan. *International Journal of Business Studies*, 11, 25-44.
- Mete, E. (2018). *Örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ile inovatif çalışma davranışı ilişkisi ve inovatif örgüt kültürüne yönelik meta-kuramsal bir model geliştirme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Newman, A., Herman, H., Schwarz, G. & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-4.
- Ogaard, T., Larsen S. & Marnburg E. (2005). Organizational culture and performance-evidence from the fast food restaurant industry. *Food Service Technology*, 5, 23-34.
- Ott, J. S. (1989). *Organizational culture: Concepts, definitions and a typology*. The Organizational Culture Perspective. Chicago: Dorsey Press.
- Özdevecioğlu, M. & Akın, M. (2013). Yöneticilerin, Örgüt kültürü ve örgütlerarası vatandaşlık davranışları algılamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-131.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin öz-yeterlilik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi S.B.E., Edirne.
- Özkalp, E. ve Kırıl Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M. ve Gürkan, G. (2014). Özerklik ve ödüllendirme algılarının çalışan performansı üzerindeki etkisinde çalışanın inovasyona yönelik davranışının aracılık rolüne yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 43(2), 334-335.
- Rehman, F. U. (2018). Determining the influence of organizational culture on employee performance: The moderating role of self-efficacy. *European Journal of Business and Management*, 8(4), 136-140.
- Schunk, D. H., Hanson, A. R. & Cox, P. D. (1987). Peer-model attributes and children's achievement behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 79(1), 54-61.
- Scott, T., Mannion, R., Davies, H. & Marshall, M. (2003). The quantitative measurement of organizational culture in health care: A review of the available instruments. *Methods*, 38(3), 924-933.
- Seferoğlu, S. S. ve Akbıyık, C. (2005). İlköğretim öğretmenlerinin bilgisayara yönelik öz-yeterlilik algıları üzerine bir çalışma. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 30(30), 89-101.
- Semerci, A. B. (2018). Bireysel yenilikçiliğin inovasyona atfedilen sosyal değer ve girişimsel eğilim arasındaki aracılık etkisi: Boylamsal bir çalışma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 7(1), 2-3.
- Sezgin, M. ve Bulut, B. (2013). Örgüt kültürü ve halkla ilişkiler. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 185-197.
- Sheng, Y., Pearson, J. & Crosby, L. (2003). Organizational culture and employees' computer self-efficacy: An empirical study. *Information Science Publishing*, 16(3), 42-43.

- Sönmez, V. R. (2016). *Örgüt kültürünün inovasyon üzerine etkisi ve bir araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Sözbilir, F. (2018). İşbaşı eğitim uygulamaları, öz-yeterlilik ve yenilikçilik davranışı arasındaki ilişki. *Journal of Business Research Turk*, 10(1), 121-133.
- Şekerdil, R. (2016). *İç girişimcilik eğilimlerinin sosyal inovasyon üzerine etkisi: İzmir ilinde özel banka çalışanlarına yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik ve İnovasyon Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Tuan, L. & Venkatesh, S. (2010). Organizational culture and technological innovation adoption in private hospitals. *International Business Research*, 3(3), 144-153.
- Tuncer, M. ve Tanaş, R. (2011). Eğitim fakültesi öğrencilerinin bilgisayar öz - yeterlilik algılarının değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(4), 222-230.
- Türkkan, E. (2017) *Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi; istanbul ticaret üniversitesi personeli örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wang, C. L. ve Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European Journal of Innovation Management*, 7(4), 305-315.
- Yeşilkaya, M. ve Yıldız, T. (2018). Özgeci davranış ekseninde sosyal inovasyon eğiliminin incelenmesine yönelik bir araştırma . *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 83-92.

#### ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Tarih: 09-07-2019

No: 2019/8

#### ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50