

ÇALIŞANLARIN ÖZ YETERLİLİK ALGILAMASININ YENİLİKÇİLİK VE RİSK ALMA ÜZERİNE ETKİSİ: KAMU SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

H. Nejat BASIM*
Haluk KORKMAZYÜREK**
A. Osman TOKAT***

ÖZET

Kişilerin sahip oldukları yeteneklere olan inancı, örgütsel boyutta sergileyecekleri yenilikçilik ve risk alma davranışlarını etkileyebilmektedir. Bu çalışmada çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 230 kişiye bir anket uygulanarak öz yeterlilik algıları ile yenilikçi davranma ve risk alma eğilimleri ölçülmüştür. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde değişkenler arası ilişkiler araştırılmış ve ortalamalar arası farklar bağımsız örneklem t-testi ile incelenmiştir. Sonuçlar, çalışanların öz yeterlilik algılarının ve risk alma eğilimlerinin ortalamasının üzerinde, yenilikçi davranışlarının ise yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öz yeterlilik algısı ile hem yenilikçilik hem de risk alma davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı seviyede bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öz yeterlilik, yenilikçilik, risk alma, kamu sektörü

ABSTRACT

People's beliefs about their capabilities, may influence their innovative behaviors and tendency of risk-taking. In this study, a questionnaire was delivered to 230 people working in public services to measure their perceived self-efficacy, innovativeness and risk-taking tendencies. Correlations between variables were searched and the differences between mediums were examined using independent samples t-test. Results showed that employees' self-efficacy and tendency towards risk-taking are more than average; whereas they have high levels of innovative behaviors. Moreover, statistically significant level of correlation detected among self-efficacy, innovativeness and risk-taking.

Keywords: Self-efficacy, innovativeness, risk-taking, public sector

1. GİRİŞ

Günümüzde, küresel boyutta yaşanan hızlı ve sürekli değişimler örgütsel yapıları derinden etkilemektedir. Değişimin yarattığı belirsizlik ortamında, fırsatları ve tehditleri doğru şekilde değerlendirerek uygun eylemlerde bulunmak önem kazanmıştır. Bu dönemde, eski güçlerine ve parlak geçmişlerine güvenerek değişime direnen örgütler, zayıflamakta ve yok olmaktadır. Örgütler için değişime ayak uydurabilmek, hatta değişimi yönlendirmek ancak yenilikçilikle ve hesaplı şekilde risk alma ile mümkün olabilmektedir. Dahası, örgütlerde bu niteliklerin geliştirilmesi adeta bir zorunluluk haline gelmiştir.

Çalışanların yenilikçi davranışlarını ve risk alma eğilimlerini geliştirebilmek için birçok farklı uygulamadan yararlanılabilir. Örneğin, örgüt yapısında, yenilikçiliği ve risk almayı teşvik edecek düzenlemeler yapılabilir ya da performans değerlendirme ve ödül sistemi ile bu tür davranışlar teşvik edilebilir. Örgütsel alanda alınabilecek

* Doç. Dr., Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü

** Yrd. Doç. Dr., Çag Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

*** Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü

tedbirlerden birisi de, çalışanların öz yeterliliklerinin geliştirilmesidir. Bu noktadan hareketle, bu çalışmada, kişilerin öz yeterlilik inançlarının yenilikçilik ve risk alma davranışlarını ne şekilde etkilediği araştırılmış ve örgütsel performansa olan katkısı tartışılmıştır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Öz Yeterlilik

Öz yeterlilik, “kişinin kendisinden beklenen durumları yönetmesini sağlayacak yeteneklere olan inancı” şeklinde tanımlanmaktadır (Bandura, 1995: 2). Bunun yanında öz yeterlilik literatürde, “kişilerin, talep edilen zor görevler ve kendi uygulamaları üzerinde kontrol tesis edebilme yeteneklerine olan inancı” olarak (Luszczynska, Gutierrez-DonˆA ve Scahwarzer, 2005: 82) da ifade edilmiştir. Bu bağlamda kişilerin yeterlilik beklentilerine ilişkin algılamaları, yani öz yeterlilikleri, onların eyleme geçmelerini ve sorunlarla mücadele azimlerini etkilemektedir.

Literatürde öz yeterliliğin, birçok örgütsel süreci etkilediğine dikkat çekilmektedir. Öz yeterliliğin etkilediği önemli değişkenler arasında; performans (Chen ve diğerleri, 2002; Gist, 1989; Heslin ve Latham, 2004; Prussia, Anderson ve Manz, 1998; Pulakos ve diğerleri, 2002; Stajkovic ve Luthans, 1998), personel güçlendirme (Bandura, 2000; Cherniss, 2006), iş tatmini (Baggerly ve Osborn, 2006; Siu, Spector, Cooper ve Lu, 2005), stres (Bandura, 2001; 2006; Lu, Siu ve Cooper, 2005; Siu ve diğerleri, 2005), eğitim (Colquitt, LePine ve Noe, 2000; Gist, 1986; Gist, Schwoerer ve Rosen, 1989; Pajares ve Cheong, 2003), girişimcilik (Bandura, 2002; Baum ve Locke, 2004; Mair, 2002) ve liderlik (Paglis ve Green, 2002; Popper, Amit, Gal, Mishkal-Sinai ve Lisak, 2004; Semadar, Robins ve Ferris, 2006) sayılabilir.

Öz yeterlilik algısı, söz konusu örgütsel süreçler üzerindeki etkilerini, kişilerin eyleme geçip geçmeme kararlarını ve zorluklar karşısında mücadele azimlerini yönlendirme suretiyle göstermektedir. Ayrıca öz yeterlilik, bireylerin kendilerine zor ve gerçekçi hedefler seçmelerini ve bu hedeflere daha fazla bağlılık göstermelerini sağlamak suretiyle, onların bireysel performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Bandura, 2000: 120; 2001: 125; 2002: 3; Luszczynska ve diğerleri, 2005: 82; Lombardo, 2006: 48).

Öz yeterlilik algısı literatürde birçok farklı bağlamda (yazma öz yeterliliği, akademik öz yeterlilik, genel öz yeterlilik gibi) ele alınabilmektedir. Bu çalışma kapsamında genel öz yeterlilik, yani “kişinin her durumda karşılaşılabileceği bir dizi stresli durumla baş etmede, değişmesi güç bir yetkinliğine olan inancı” (Luszczynska ve diğerleri, 2005: 82) ele alınacaktır. Söz konusu tercihin temel nedeni, kişilerin her alanda karşılıklarına çıkacak problemlerle baş edebileceklerine inanıyor olmalarının, örgütsel alanda yenilikleri başlatma ve belirsizlik altında risk alarak doğru eylemlerde bulunmalarına olumlu şekilde etki edeceği düşüncesidir.

Yenilikçilik

Örgütsel alanda meydana gelen hızlı değişimin bir sonucu olarak, işletmeler rekabet güçlerini kaybetmemek için, sürekli yenilik yapabilecek tarzda yapılmak durumundadırlar (Koçel, 2005: 388–389). Zira değişime ayak uyduramayan ve bu

Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma

doğrultuda yenilik yapamayan örgütler yaşamlarını sürdürememektedirler (Drucker, 1998: 21). Bunun yanında yenilikçilik, aynı zamanda günümüzün kalite anlayışının bir parçası haline gelmiştir (EFQM, 2003: 9). Yapılan bir araştırmaya göre ABD’de işletmelerin % 88’i, girişimci niteliklere sahip çalışanlar aramaktadırlar (Johnson ve Hayes, 1996: 62). Çünkü girişimci niteliklere sahip çalışanlar, örgütlerde ortalamanın çok üzerinde yenilik yapabilmektedirler (Daft, 2005: 650–651). Ayrıca yenilikçilik, girişimcilerin en başta gelen kişilik özellikleri arasında yer almaktadır (Daft, 2005: 650–651; Drucker, 1998: 34; Geisler, 1993: 58; Herron, 1992: 12; Hisrich, Peters ve Shepherd, 2005: 21; Hitt, Black ve Porter, 2005: 34; Küçük, 2005: 32–35). Yenilikçilik, “yeni bir düşüncenin işletme faaliyetlerine aktarılması ve uygulanması” olarak tanımlanmakta ve bu kapsamda, teknolojik yenilik, süreç yeniliği ve yönetsel yenilik gibi farklı yenilik türlerinden bahsedilmektedir (Arslan, 2001: 42).

Örgütlerde yenilik, yeni bir ürünün sunulması, yeni pazarların açılması ya da yeni bir üretim metodu keşfedilmesi biçiminde gerçekleşebilmektedir (Diedre, Joe ve Sadri, 1997: 45). Sayılan eylemler, örgütlerin rekabet avantajlarını kuvvetlendiren ya da diğer örgütlerden farklılaşmalarını sağlayan unsurlardır. Doğal olarak, anılan farklılaşmanın temelinde çalışanların yenilikçiliği benimsenmesi yatmaktadır. Bu bağlamda çalışanları yenilikçi davranmaya iten nedenlerin neler olduğunu değerlendirmek uygun olacaktır.

Söz konusu nedenlerin başında örgütlerde meydana gelen değişimlerin çalışanlara olan yansımaları gelmektedir. Örneğin küçülme stratejisi uygulayan şirketlerde, birçok çalışan işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu kapsamda çalışanlar; öncelikle işlerini kaybetmemek, diğer çalışanlarla rekabet edebilmek ve örgüt içerisindeki pozisyonlarını sağlamlaştırmak için yenilikçi davranmaktadırlar (Geisler, 1993: 58). Bunun yanında, daha fazla bağımsızlık elde etme ve örgütsel ödüllere ulaşabilme de çalışanların yenilikçi davranmalarını etkileyen nedenlerdendir (Hisrich ve diğerleri, 2005: 46). Bunların dışında, örgütlerdeki kronikleşmiş problemler de çalışanları yenilikçi davranmaya ve böylelikle sorunları çözmeye sevk edebilmektedir (Borins, 2000: 502–506).

Risk Alma

Günümüzde değişimin bir sonucu olarak artan belirsizlik ortamında, çalışanlar, belirli ölçülerde risk alarak hareket etmek durumundadırlar. Belirsizliğin doğurduğu bilgi yetersizliği nedeniyle zamanında verilmeyen kararlar, örgütlerin fırsatları kaçırmalarına ve rekabet avantajını kaybetmelerine neden olabilmektedir. Dolayısıyla belirsizlik altında çalışanların, uygun şekilde risk alarak karar vermeleri gerekmektedir. Özellikle yöneticiler, fırsatları değerlendirebilmek için, gerektiğinde planlarında büyük değişiklikler yapmak, hatta karşılaştıkları mali sınırlamaları da aşmak durumundadırlar (Hitt ve diğerleri, 2005).

Birçok araştırmacı risk almanın, girişimci yöneticilerin önde gelen özelliklerinden birisi olduğu konusunda hem fikirdir (Drucker, 1998: 34; Geisler, 1993: 61; Hewison ve Badger, 2006; Hisrich ve diğerleri, 2005: 21; Hitt ve diğerleri, 2005: 34; Johnson ve Hayes, 1996: 62; Küçük, 2005: 32–35; Zhao, Seibert ve Hills, 2005: 1270). Çalışanları risk almaya iten güdülerin temelinde,

yenilikçilikle benzer olduğu değerlendirilebilir. Örgütlerde çalışanların yenilikçi davranmalarını ve risk alma konusundaki eğilimlerini geliştirmek için ödül sisteminin bu tür davranışları desteklemesi gerekmektedir (Daft, 2005: 651; Hitt ve diğerleri, 2005: 371, 440). Bunun yanında yenilikçiliği ve risk almayı teşvik eden bir örgüt kültürü de çalışanları örgütsel yenilikler konusunda desteklemek açısından önemlidir (Daft, 1994: 776; Drucker, 1998: 34; Hitt ve diğerleri, 2005: 555). Diğer yandan aşırı merkezileşmenin, biçimselleşmenin ve kapalı iletişim kanallarının yenilikçiliği ve risk almayı engelleyeceği belirtilebilir (Budak, 1998: 89; Hisrich ve diğerleri, 2005: 261; Kuratko ve Goldsby, 2004: 19).

Buraya kadar açıkladığımız kuramsal çerçevede bağlamında çalışanların örgüt içinde sergileyecekleri yenilikçi davranışlarının ve risk alma eğilimlerinin kişilerin öz yeterlilik algıları ile ilişkili olacağı söylenebilir. Literatürde daha önce yapılmış araştırma sonuçları incelendiğinde, öz yeterliliği yüksek bireylerin düşük olanlara nazaran daha fazla yenilikçi davranacakları ve daha fazla risk alacakları beklenmektedir. Bu kuramsal gerçekliği sınamak üzere, takip eden bölümde yöntemi ve bulgularına yer verilen araştırmamızda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öz yeterlilik algısı yüksek düzeyde olan bireyler ile düşük düzeyde olan bireylerin yenilikçi davranışları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Öz yeterlilik algısı yüksek düzeyde olan bireyler ile düşük düzeyde olan bireylerin risk alma eğilimleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

YÖNTEM

Örneklem

Araştırmanın örneklemini Bakanlıklar ve Bakanlıkların Ankara'daki bağlı/ilgili kuruluşlarında görev yapan ve rastlantısal olarak belirlenen, 104 kadın ve 126 erkek olmak üzere toplam 230 kişiden oluşmaktadır. Örneklem yaşları 23 ile 46 arasında değişmektedir ve yaş ortalaması 32.40'dır ($S_s=5.40$). Katılımcıların, %59'u evli, %37'si bekâr, %3'ü boşanmış, %1'i ise dul'dur. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, %17,3'ü ($n=40$) lise mezunu, %24,3'ü ($n=56$) ön lisans, %56'sı ($n=129$) lisans ve %2'si ($n=5$) yüksek lisans derecesine sahiptir. Örneklem mesleklerindeki çalışma süresi ise 1 ile 23 yıl arasında değişmekte olup, ortalama 10,56 ($S_s=5,24$) yıl olarak bulunmuştur. Veriler, hazırlanan ölçüm araçlarının yüz yüze iletişimle katılımcılara uygulanması ile elde edilmiştir.

Ölçüm Araçları

Genel Öz Yeterlilik Ölçeği

Bu araştırmada katılımcıların genel öz yeterlilik algılarının seviyesini tespit etmek için, Jerusalem ve Schwarzer tarafından 1981 yılında geliştirilmiş olan "Genel Öz Yeterlilik Ölçeği" (General Perceived Self-Efficacy Scale - GSE) kullanılmıştır. Orijinali Almanca olan ölçeğin Türkçeye çevirisi Yeşilay (1996) tarafından yapılmıştır. Ölçekte "Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim" ya da "Bana karşı çıktığımda kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum" gibi on ifade yer almakta ve bu maddeler tek faktör altında toplanmaktadır.

Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma

İnternet'ten de temin edilebilen ölçek, 29 farklı dile çevrilmiştir ve değişik ülkelerden on binlerce katılımcı üzerinde uygulanmıştır (General Perceived Self-Efficacy Scale, 2007). Yakın zamanda ülkemizde yapılan bir araştırma sonucunda (Tayfur, 2006) ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu (Cronbach Alfa=0,88) belirlenmiştir. Çalışmamızda ise, ölçeğin güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) 0,83 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda da maddeler tek faktör altında toplanmış ve toplam varyansın %48,76'sını açıklayabilmektedir. Bu değerler ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Yenilikçilik ve Risk Alma Davranışları Ölçeği

Araştırmaya yönelik olarak, katılımcıların yenilikçilik davranışlarını ve risk alma eğilimlerini ölçmek için yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçekte, katılımcıların yenilikçi uygulama ve davranışları 7; risk alma konusundaki tutumları ise 5 madde ile ölçülmektedir. Ölçekte “İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım”, “Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum” ya da “Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim” gibi 12 ifade yer almakta ve altılı Likert tipinde düzenlenen ölçekte, katılımcılara belirtilen davranışları hangi sıklıkta (1-Hiçbir zaman; 6-Her zaman) yaptıkları sorulmaktadır.

Uygulama sonucunda ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu (Cronbach Alfa= 0.84) belirlenmiştir. Yenilikçilik alt ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0.84; risk alma alt ölçeğinin güvenilirliği ise 0.77 seviyesinde bulunmuştur. Ölçeğin geçerliliğini tespit etmek için yapılan faktör analizinde, kuramsal çerçeveye uygun iki boyutlu yapı desteklenmiş ve toplam varyansın %53,22'si bu ölçekle açıklanabilmektedir. Bu sonuçlar ölçeğin yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermektedir.

BULGULAR VE YORUMLAR

Uygulama sonucunda değişkenlere ve boyutlara ait ortalamalar hesaplanmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların öz yeterlilik seviyelerinin (ort.= 3,89 ss=0.58) yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yenilikçilik puan ortalamaları 5,09 (ss=0,66) ve risk alma puan ortalamaları 4,24 (ss=0,87)'tür. Öz yeterliliği yüksek ve düşük grupların davranış farklılıklarını ortaya çıkarmak için, öz yeterlilik ölçeğinden alınan puanların ortalaması temel alınarak bir orta grup oluşturulmuş ve bu grubun dışında kalanlar, öz yeterliliği düşük (%29,6; n=68) ve yüksek (%28,7; n=66) olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Gruplar arasında yenilikçilik ve risk alma eğilimleri açısından anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya çıkarmak için bağımsız iki örneklem t testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo-1'de sunulmuştur. Test sonuçları, öz yeterlilik algısı düşük ve yüksek bireylerin sahip oldukları yenilikçilik ve risk alma eğilimlerinin, anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Öz Yeterliliği Düşük ve Yüksek Grupların Yenilikçilik ve Risk Alma Puanları Açısından Karşılaştırılması (t Testi Sonuçları)

Boyut	N	Ortalama	ss	F	t
Yenilikçilik				4.002	5.341*
Öz Yeterliliği Düşük	68	4.84	0.69		
Öz Yeterliliği Yüksek	66	5.42	0.56		
Risk Alma				0.124	4.107*
Öz Yeterliliği Düşük	68	3.89	0.88		
Öz Yeterliliği Yüksek	66	4.51	0.86		

*p<0.05

Daha önce ifade edildiği gibi, literatürde, öz yeterlilik algısının bireylerin performansını, liderlik ve girişimcilik özelliklerini, iş tatminlerini ve stres seviyelerini olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Bu araştırmanın sonuçları da yüksek düzeyde öz yeterliliğe sahip olmanın olumlu etkilerini destekler niteliktedir. Öz yeterliliği yüksek bireyler, düşük olanlarla karşılaştırıldığında, daha yüksek oranda yenilikçi davranmakta ve risk alabilmektedirler. Özellikle günümüzde örgütlerin bu niteliklere sahip çalışanları arzuladığı göz önüne alındığında, anılan ortamlarda öz yeterliliği artırıcı tedbirler alınmasının, örgütsel etkililiği ve verimliliği olumlu şekilde etkileyeceği değerlendirilmektedir.

Sahip olduğu yeteneklere güvenen, eyleme geçmekten çekinmeyen, karşılaştığı problemleri azimle aşmayı bilen öz yeterliliği yüksek bireyler, yeni fikirlere daha olumlu bakmakta ve örgütsel alanda daha çok yenilik yapmaktadırlar. Belirsiz ortamlarda hesaplı şekilde risk alma konusunda da, öz yeterliliği yüksek çalışanların daha cesur davranma eğiliminde oldukları görülmektedir. Yani, yeteneklerine yüksek düzeyde güvenen bireyler, karşılarına çıkan fırsatları değerlendirebilmek için daha fazla risk alabilmektedirler.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Alt Ölçekler	ÖY	Y	RA
Öz Yeterlilik (ÖY)	1		
Yenilikçilik (Y)	0.38**	1	
Risk Alma (RA)	0.28**	0.43**	1

**p<0.01

Öz yeterlilik algısının yenilikçilik ve risk alma davranışları ile olan korelasyonları Tablo-2’de gösterilmiştir. Tablo’da görüldüğü gibi, öz yeterlilik algısı ile yenilikçilik ($r=0.38$, $p<0.01$) ve risk alma ($r=0.28$, $p<0.01$) davranışları arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişki bulunmaktadır. Bireylerin öz yeterlilik algısı yükseldikçe, yenilikçi davranışları ve risk alma eğilimleri artmakta; öz yeterlilik algısı azaldıkça, yenilikçi davranışları ve risk alma konularındaki

Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma

tutumları da azalmaktadır. Bu korelasyon değerleri t testi sonuçları ile uyumludur.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırma, kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan kişilerin öz yeterlilik algılarının ne seviyede olduğunu ve bu algının kişilerin yenilikçi davranmalarına ve risk alma eğilimlerine ne şekilde etki ettiğini ortaya koymayı amaçlamıştır. Elde edilen bulgular, çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin ve risk alma eğilimlerinin ortalamasının üzerinde olduğunu; yenilikçi davranışlarının ise yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca öz yeterliliği yüksek olan bireyler, daha yenilikçi hareket etmekte ve daha fazla risk alma eğilimi göstermektedir. Örgüt içerisinde yenilikçi davranışların arttırılabilmesinin ve çalışanların risk alma konusundaki olumsuz tutumlarının değiştirilebilmesinin bir yolunun da, öz yeterliliği geliştirici uygulamalar olabileceği değerlendirilmektedir.

Bu kapsamda, literatürde yer alan bazı önerileri (Eden ve Aviram, 1993: 354; Morin ve Latham, 2000: 575; Latham ve Seijst, 1999: 428; Stajkovic ve Luthans, 1998: 255–256) de dikkate alarak çalışanların öz yeterlilik inançlarını güçlendirmek için, alınabilecek bazı tedbirler ve geliştirici uygulamaların; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, öz yeterliliği geliştirici şekilde rol modelleme, olumlu geri bildirim ve zihni uygulama içermesi; çalışanlara “doğru hedef koyma” konusunda eğitim verilmesi; yöneticilerin astlarından istedikleri görevi kesin şekilde tarif etmeleri ve bu bağlamda performans standartlarının açık ve objektif olarak ortaya konulması; çalışanların performanslarının ödül, ceza, sicil gibi sonuçlarla ilişkilendirilmesi olabileceğini ifade edebiliriz.

Çalışmamızda elde edilen bulguların kamu çalışanlarının tamamına genelleştirilmesi açısından bazı sınırlılıklar içerdiğini de belirtmeliyiz. Dolayısıyla, örneklem grubunun daha geniş tutulduğu ve farklılaştırıldığı çalışmalar daha sağlıklı sonuçlara ulaşma imkânı sağlayabilecektir. Ayrıca bu noktada, özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerin de dâhil edildiği doğrulayıcı çalışmalar, sonuçların güvenilirliği ve geçerliğinin artırılmasında büyük önem arz etmektedir. Araştırmamızda yer alan değişkenlere ilişkin veriler kişilerin kendilerini değerlendirmeleri esas alınarak temin edilmiştir. Kuramsal olarak öz yeterlilik algısı, kişilerin kendi yeteneklerine olan değerlendirmelerini yansıttığından bu metotla veri toplanması kaçınılmazdır. Ancak yenilikçilik ve risk alma değişkenlerinin ölçülmesinde, kişilerin kendilerini değerlendirmesi yöntemiyle veri temin edildiğinden; ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik sınırlılıkları, söz konusu değişkenlere ilişkin sonuçların değerlendirilmesinde dikkate alınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Arslan, M. (2001). Yönetim ve Organizasyonun bazı Temel Kavramları. S. Güney (Ed.), *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 25-44.
- Baggerly, J. & Osborn, D. (2006). School Counselor's Satisfaction and Commitment: Correlates and Predictors. *Professional School Counseling*, 9, 3, 197-205.
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A.(2000). Cultivate Self-Efficacy for Personal and Organizational Effectiveness". E.A.Locke (Ed.), *Handbook of Principles of Organizational Behavior*, Oxford: Blackwell Publishing, 120–135.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory of Mass Communication. J. Bryant & D. Zillman (Ed.) *Media Effects: Advances in Theory and Research* (Second Edition). 121–153.
- Bandura, A. (2002). Growing Primacy of Human Agency in Adaptation and Change in the Electronic Era. *European Psychologist*, 7, 1, 2002, 2–16.
- Bandura, A. (2006). Going Global With Social Cognitive Theory: From Prospect to Paydirt. Donaldson ve diğerleri (Ed.) *New Frontiers and Rewarding Careers*. Applied Psychology The Type House, 53–79.
- Baum, J. R. & Locke, E.A. (2004). The Relationship of Entrepreneurial Traits, Skill, and Motivation to Subsequent Venture Growth. *Journal of Applied Psychology*, 89, 4, 587–598.
- Borins, S. (2000). Loose Cannons and Rule Breakers, or Enterprising Leaders? Some Evidence about Innovative Public Managers. *Public Administration Review*, 60, 6, 498-508.
- Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Chen, G. ve diğerleri. (2002). Simultaneous Examination of the Antecedents and Consequences of Efficacy Beliefs at Multiple Levels of Analysis. *Human Performance*, 15(4), 381–409.
- Cherniss, C. (1997). Teacher Empowerment, Consultation, and the Creation of New Programs in Schools. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 8, 2, 135–152
- Colquitt, J. A., LePine, J.A. & Noe, R.A. (2000). Towards an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 5, 678–707.
- Daft, R.L. (1994). *Management* (Third Edition). Orlando: The Dryden Press.
- Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience* (Third Edition). Canada: Thomson South-Western College Publishing.
- Diedre, E.E., Joe, J.M. & Sadri, G. (1997). An Empirical Comparison of Entrepreneurs and Employees: Implications for Innovation. *Creativity Research Journal*, 10, 1, 45–49.
- Drucker, P.F. (1998). *Sonuç İçin Yönetim* (Çev. Bülent Toksöz), İstanbul: İnkılâp Kitabevi.

Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma

- Eden, D. & Aviram, A. (1993). Self-Efficacy Training to Speed Reemployment: Helping People to Help Themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 3, 352–360.
- Geisler, E. (1993). Middle Managers as Internal Corporate Entrepreneurs: An Unfolding Agenda. *Interfaces*, 23, 6, 52-63.
- General Self-Efficacy Scale (2007). <http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm> (Erişim Tarihi: 14 Eylül 2006).
- Gist, M. E. (1986). The Effects of Self-Efficacy Training on Training Task Performance. *Academy of Management Proceedings*, 250–254.
- Gist, M. E. (1989). The Influence of Training Method on Self-Efficacy and Idea Generation among Managers. *Personnel Psychology*, 42, 787–805.
- Gist, M. E., Schwoerer, C.E. & Rosen, B. (1989). Effects of Alternative Training Methods on Self-Efficacy and Performance in Computer Software Training. *Journal of Applied Psychology*, 74, 6, 884–891.
- Herron, L. (1992). Cultivating Corporate Entrepreneurs. *Human Resource Planning*, 15, 4, 3-14.
- Heslin, P. A. & Latham, G.P. (2004). The Effect of Upward Feedback on Managerial Behavior. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (1), 23–37.
- Hewison, A. & Badger, F. (2006). Taking the Initiative: Nurse Intrapreneurs in the NHS. *Nursing Management-UK*, 13, 3, 14-19.
- Hisrich, R.D., Peters, M.P., & Shepherd, D.A. (2005). *Entrepreneurship* (Sixth Edition). New York: McGraw-Hill.
- Hitt, M. A., Black, J.S. & Porter, L.W. (2005). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Johnson, T.L. & Hayes, C. (1996). Wanted: Entrepreneurial skills. *Black Enterprise*, 26, 9, 62-63.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği* (10. Baskı). İstanbul: Arıkan Basım Yayın ve Dağıtım.
- Kuratko, D. F. & Goldsby, M.G. (2004). Corporate Entrepreneurs or Rogue Middle Managers? A Framework for Ethical Corporate Entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 55, 13-30.
- Kurbanoglu, S. S. (2004). Öz-Yeterlilik İnanç ve Bilgi Profesyonelleri için Önemi. *Bilgi Dünyası*, 5, 2, 137-152.
- Küçük, O. (2005). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi* (2.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Latham, G. P. & Seijst, G.H. (1999). The Effects of Proximal and Distal Goals on Performance on A Moderately Complex Task. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 421-429.
- Locke, E. A. & Latham, G.P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science*, 1, 4, 240–246.
- Lombardo, T. (2006). Thinking Ahead: The Value of Future Consciousness. *The Futurist*, 40, 1, 45-50.
- Lu, C., Siu, O. & Cooper, C.L. (2005). Managers' Occupational Stress in China: The Role of Self-Efficacy. *Personality and Individual Differences*, 38, 569–578.

- Luchsinger, V. & Bagby, D.R. (1987). Entrepreneurship and Intrapreneurship: Behaviors, Comparisons, and Contrasts, *SAM Advanced Management Journal*, 10-13.
- Luszczynska, A., Gutie`rrez-Don`A, B. & Schwarzer, R. (2005). General Self-Efficacy in Various Domains of Human Functioning: Evidence From Five Countries. *International Journal of Psychology*, 40, 2, 80–89.
- Mair, J. (2002). Entrepreneurial Behaviour in A Large Traditional Firm. Research Paper No:466, University of Navarra.
- Maranville, S. (1992). Entrepreneurship in the Business Curriculum. *Journal of Education for Business*, 68, 1, 27-31.
- Margolis, H. & McCabe, P.P. (2006). Improving Self-Efficacy and Motivation: What to Do, What to Say. *Intervention in School and Clinic*, 41, 4, 218–227.
- Morin, L. & Latham, G.P. (2000). The Effect of Mental Practice and Goal Setting as a Transfer of Training Intervention on Supervisors' Self-Efficacy and Communication Skills: An Exploratory Study. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 3, 566–578.
- Paglis, L.L. & Green, S.G. (2002). Leadership Self-Efficacy and Managers' Motivation for Leading Change. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 215–235.
- Pajares, F. & Cheong, Y.F. (2003). Achievement Goal Orientations in Writing: A Developmental Perspective. *International Journal of Educational Research* 39, 437–455.
- Popper, M., Amit, K., Gal, R., Mishkal-Sinai, M. & Lisak, A. (2004). The Capacity to Lead: Major Psychological Differences Between Leaders and Nonleaders. *Military Psychology*, 16, 4, 245–263.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S. & Manz, C.C. (1998). Self-Leadership and Performance Outcomes: The Mediating Influence of Self-Efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 523–538.
- Pulakos, E. D. ve diğ erleri. (2002). Predicting Adaptive Performance: Further Tests of a Model of Adaptability. *Human Performance*, 15, 4, 299–323.
- Semadar, A., Robins, G. & Ferris, G.R. (2006). Comparing the Validity of Multiple Social Effectiveness Constructs in the Prediction of Managerial Job Performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 443–461.
- Siu, O., Spector, P.E., Cooper, C.L. & Lu, C. (2005). Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Values, and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12, 3, 274–288.
- Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 2, 240–261.
- Tayfur, Ö. (2005). Antecedents of Feedback Seeking Behavior. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: ODTÜ.
- Yeş ilay, A. (1996). Genelleştirilmiş Öz Yetki Beklentisi. <http://userpage.fu-berlin.de/~health/turk.htm> (Eriş im Tarihi: 02 Eylül 2006).
- Zhao, H., Seibert, S.E. & Hills, G.E. (2005). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 6, 1265-1272.