



## KURUMSAL GÜVEN ALGISININ ÇALIŞAN ÖZGÜVENİ VE YENİLİKÇİLİK DAVRANIŞI ÜZERİNE ETKİLERİ: BİR YEREL YÖNETİM KURULUŞUNDA İNCELEME

### THE EFFECTS ON EMPLOYEE SELF- CONFIDENCE AND INNOVATIVE BEHAVIORS OF ORGANIZATIONAL CONFIDENCE PERCEPTIONS: A STUDY IN A LOCAL AUTHORITY

Nuri AVCI<sup>1</sup>

1. Dr. Öğr. Üyesi, Nişantaşı Üniversitesi,  
navci1959@gmail.com,  
<https://orcid.org/0000-0001-8128-56665>

#### Öz

Bu çalışmanın amacı, kurumsal güvenlik algısı ile çalışan özgüveni ve bireysel yenilikçilik davranışı arasındaki ilişkiyi ve olguların birbirlerini açıklama yetkinliklerini incelemektir. Araştırmada veri toplama aracı olarak; demografik faktörler, İşyeri güvenlik Algısı Ölçeği, Çalışan Özgüven Ölçeği ve Yenilikçilik Ölçeğinden oluşan anket formu kullanılmıştır. İETT Genel Merkezinin 200 çalışanı üzerinde yürütülen bu çalışmada 188 anket dönüşü olmuştur. Bunlardan 25 adedi birden çok seçeneği işaretlediği için geçersiz sayılmıştır. Araştırma bulgularına göre; kurumsal güven algısı ile çalışan özgüveni arasında anlamlı bir ilişki olduğu, ancak kurumsal güven algısının ve çalışanların özgüveninin yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı etkisi olmadığı anlaşılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kurumsal Güven Algısı, Özgüven, Yenilikçilik Davranışı,

#### Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between corporate security perception and employee self- confidence and individual innovation behavior, and to examine each other's competence to explain each other. As a data collection tool; Demographic Factors, Workplace Safety Perception Scale, Employee Self-Confidence Scale and Innovation Scale were used. This study was conducted on 200 employees of İETT Headquarters, and 188 questionnaires were returned. Twenty five of them were invalid because they selected multiple options. According to the research findings, it was clear that there was meaningful relationship between the perception of corporate trust and employee self- confidence but the perception of corporate trust and self- confidence of the employees have not the significant effect on innovation behavior.

**Keywords:** Organizational Confidence Perception, Self-confidence, Innovative Behavior,

**Makale Türü**  
Araştırma Makalesi

**Article Type**  
Research Article

**Başvuru Tarihi**  
22.04.2019

**Application Date**  
04.22.2019

**Yayına Kabul Tarihi**  
22.11.2019

**Admission Date**  
11.22.2019

**DOI**  
10.20875/makusobed.557049

## 1. GİRİŞ

Çalışanların üyesi oldukları kuruma karşı duydukları güven, onların iş yerindeki tutum ve davranışlarını belirleyici olup olmadığı; dahası onların verimlilikleri, performansları ve kuruma bağlılıkları üzerinde etkisinin derecesi ve yönünün bilinmesi, kurumsal yönetim ve sürdürülebilirlik bağlamında önem taşımaktadır.

Kurumsal güven algısının, çalışanların özgüveni ve yenilikçilik davranışları ile ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Bu ilişkinin geçerli olması durumunda, kurum kültürü ve iklimi yaratmada kurumlara rehberlik edebilecek verilere ulaşmak olası olabilecektir. Günümüzde özgüveni yüksek çalışan kişiliği, çalışanların kuruma katkıları, kurumsal vatandaşlık duyguları, yaratıcı ve yenilikçi örgüt ikliminin olmazsa olmazı, yenilikçilik davranışı ise, kurum içi bozucu sabotaj eğilimlerinin ortadan kaldırılmasında etkin bir faktördür.

Bu çalışmada örgütsel güven algısının çalışan özgüven ve yenilikçilik davranışı ile ilişkisi, bu amaçla geliştirilen modelin testi yoluyla ortaya konulmaya çalışılacaktır.

## 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Kurumsal Güven

Kurumsal güven; kurumun paydaşları arasındaki ilişkilerin dayandığı prensipleri, yetki ve sorumluluk alanlarının dağılımını ve kurumsal yapıların niteliğini, güvenilirliğini ve açıklığını ifade etmektedir. Kurumsal güven, kurumla ilgili ya da ilgisiz tüm kesimler için bir anlam ifade etmektedir. Kurumsal güven kurumun tüm paydaşlarında üretkenlik, yaratıcılık, yenilikçilik, cesaret, farklı bakış açıları iş birliği, esneklik, bağlılık, sahiplenme ve sorumluluk alma, değerli hisseden çalışanlar, geniş hareket alanı, sonuca katlanma gücü ve sevgi ve saygı gibi davranışsal yansımaları bakımından büyük önem taşımaktadır. Örgütlerde güven; iç içe geçen ve kesin sınırları tanımlanamayan üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; kuruma güven, yöneticiye güven ve çalışma arkadaşlarına güven boyutudur.

Kuruma güven, çalışanların kurum içinde kendilerini tanımlama gereksinimini karşılayan bir duygudur. Wayne ve diğerleri(1997)'ne göre; çalışanlarda kurumları tarafından değerli görüldükleri algısı, örgütün kendilerinin farkına varacağı ve ödüllendirilecekleri inancını doğurmaktadır. Bu algı sonuçta, çalışanların kuruma güven duymalarına zemin hazırlamaktadır.

Çalışanların yöneticiye güveni, daha ziyade yönetici davranışları tarafından belirlenecektir. Mayer ve diğerleri( 1995 )'ne göre yöneticiye güvenden; çalışanların yönetici faaliyetlerine karşı duyarlı davranması anlaşılmalıdır. Yöneticiye güvenin oluşabilmesi için, yöneticinin kurum kaynaklarını ve mevcut bilgiyi çalışanlarla paylaşması, çalışanları desteklemesi ve onlarla kaliteli ilişkiler kurabilmesi, bunun karşılığında, çalışanların da yöneticilere karşı olumlu tutum ve davranış sergilemesi gerekir(Whitener, 1997). Çalışanların arkadaşlarına olan güveni, kurumda ılımlı bir örgüt ikliminin oluşmasına ve iş yeri barışına olumlu katkıda bulunarak özellikle takım çalışması için uygun ortamın oluşmasına olanak verir. Çalışanların birbirlerine yüksek derecede güven duymaları, işten duyulan tatmininin ve performansın artmasına yol açabilir. Güvenli bir ortamda hizmet veren ve bu sayede psikolojik açıdan belirli ölçülerde doyuma ulaşan çalışanların iş veriminin doğal olarak yükselmesi beklenmektedir (Asunakutlu, 2002). Ayrıca, güven, yeniliği cesaretlendirmek için çalışanları güçlendirmenin vurgulandığı ve çalışanlara işlerini tehlikeye atma riski olmadan hata yapma fırsatı veren toplam kalite yönetimi için de önemli bir unsurdur (Demircan ve Ceylan, 2003).

### 1.2. Özgüven

Özgüven, kişinin kendisinden beklenen ya da istenen bir davranışı gerçekleştirmesine olan inancı (Weinberg ve Gould, 2003); kişinin başarılı olmadaki becerisi ya da yeterliliğin genel duygu halidir (Mahoney ve Chapman, 2004). Coopersmith( 1967)'e göre, öz güven bireylerin kendilerine ilişkin yaptıkları değerlendirmeleri, kendilerini değerli, başarılı, önemli ve yeterli bulup bulmamaya yönelik inançlarını ve kendilerini kabul etme veya etmemeye ilişkin tutumlarını kapsar.

Özgüveni düşük olan bireyler kendilerini önemsiz, işlevsiz ve değersiz görebilmekte, depresyon ve kaygı gibi psikolojik rahatsızlıklara daha açık olabilmektedirler (Campbell vd., 2003). Özgüveni yüksek olanlar ise, kendileriyle ilgili olumlu duygu ve düşüncelere sahip olan (Baumeister, vd.,2003), stresle başa

çıkma becerileri gelişmiş, uyum gücü daha yüksek bireyler olarak değerlendirilmektedir (Greenberg, vd, 1995).

Bireysel özgüvenin, iç güven ve dış güven olmak üzere iki yanı bulunmaktadır. İç güven; bireyin kendi iç barışı ile ilgili olup, kendine saygı, kendini sevme, kendini tanıma, belirgin hedefler koyma ve olumlu düşünme gibi unsurlardan oluşmaktadır. Dış güven ise bireyin dışarıya karşı göstermiş olduğu tavır ve davranışlarından oluşmaktadır. Dış güveni oluşturan unsurlar da iletişim ve duygularını kontrol edebilmedir (Akagündüz 2006).

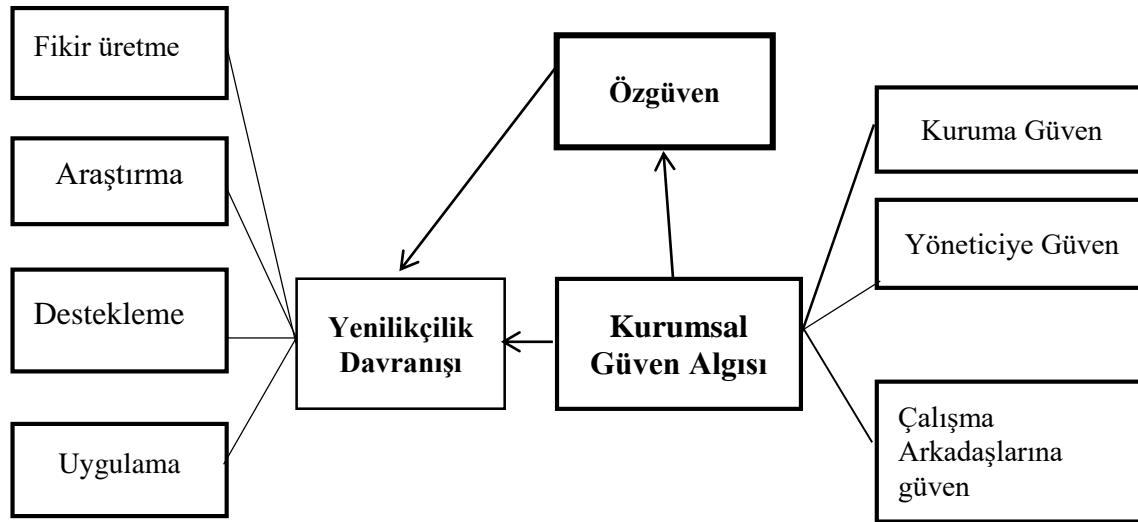
### 1.3. Yenilikçilik Davranışı

Bireysel yenilikçilik, çalışanların daha fazla sorumluluk ve risk alarak düşüncelerini paraya dönüştürme isteği (Heunks, 1998); yeniliği arayıp bulma arzusu (Hirschman, 1980:283- 295); herhangi bir ürün, hizmet ya da düşüncenin yeni olarak algılanarak benimsenmesini sağlayan bir öğrenme yeteneğidir (Roger, 2003). Yenilikçilik davranışı; yeni fikirlere açıklık, yaratıcılık, sürekli öğrenme ve gelişim, kendi kendini kontrol, işbirliği, esneklik ve enformel iletişim” gibi özellikleri içinde barındırmaktadır (Claver vd., 1998; Hurley ve Hult, 1998).

Çalışanlarda yenilikçiliğin belirtileri; risk üstlenme deneyime saygı, şeffaflık, farklı ve eleştirel düşünme becerisi, merak, tolerans, değişime saygı, yeni teknoloji keşfi için seçenekler sunabilme, yeni fikirlere dayalı çalışma tarzlarını benimseyerek uygulamak için kaynağı araştırma ve oluşturma gibi davranışlar sergilenmesidir. Çalışanların yenilikçilik davranışı motivasyonlarının kökeninde, kurum içi kronikleşmiş sorunlara çözümler bularak, kurum içinde davranış özgürlüğü elde etme ve maddi ve manevi ödüllere kavuşma takdir edilme gibi saikler sayılabilir.

## 3. YÖNTEM

Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler



H1: Kurumsal güven algısının, çalışanların özgüveni üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Çalışanların özgüveninin, yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Kurumsal güven algısının, yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H4 (H3'): Kurumsal güven algısı ile yenilikçilik davranışı arasındaki ilişkide çalışanların özgüveninin aracılık etkisi vardır

### 3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, çalışma süresi bilgilerinden oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde Jong ve Hartog (2010) tarafından geliştirilen ve Çimen ve Yücel (2017) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin özgün formunda on madde ve dört boyut bulunmaktadır. Bu dört boyut “fikir üretme (M1 ve M2)”, “araştırma (M3, M4 ve M5)”, “destekleme (M6 ve M7) ve “uygulama (M8, M9 ve M10) olarak belirtilmiştir. Ölçek beşli Likert olarak hazırlanmış ve katılımcılardan örgütteki diğer insanların yenilikçi davranışları gösterme sıklıklarını hiçbir zaman ve her zaman aralığında belirtmeleri istenmiştir (Çimen ve Yücel, 2017).

Anket formunun üçüncü bölümünde Uysal(2018) tarafından geliştirilen Özgüven Ölçeği yer almaktadır. Ölçek 9 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin seçenekleri 5'li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) tipinde olup toplam puanın boyuttaki madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Yüksek puan bireyin işiyle ilgili özgüveninin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Anket formunun dördüncü bölümünde Omarov (2009) tarafından geliştirilen ve Terekli (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Güven Algısı Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte 22 madde ve yöneticiye güven (m1-m10), çalışma arkadaşlarına güven (m11-m15), kuruma güven (m16-m22) olmak üzere 3 boyut bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin seçenekleri 5'li Likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) tipinde olup toplam puanın boyuttaki madde sayısına bölünmesi ile elde edilmektedir. Yüksek puan örgüte olan güveninin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

### **3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini İETT Genel Müdürlüğünde çalışan 825 memur oluşturmaktadır. Örneklemi ise erişim olanakları dikkate alınarak, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen kurum genel merkezi çalışanı 200 memur oluşturmaktadır. Gönüllü katılımı esas alan bu çalışmada 188 anket dönüşü olmuştur. Bunlardan 25 adedi birden çok seçeneği işaretlediği için geçersiz sayılmıştır. Katılımcıların %14,7'si 20-25 yaş, %26,4'ü 26-35 yaş, %26,4'ü 36-45 yaş, %32,5'i 46-55 yaş grubundadır. Katılımcıların %32,5'i kadın, %67,5'i erkektir. Katılımcıların %73,6'sı evli, %26,4'ü bekar. Katılımcıların %36,8'i lise, %19,6'sı ön lisans, %33,1'i lisans, %10,4'ü lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %17,8'inin çalışma süresi 1-5 yıl, %20,9'unun 6-10 yıl, %20,2'sinin 11-15 yıl, %11,7'sinin 16-20 yıl, %29,4'ünün çalışma süresi 21 yıl ve üstüdür.

### **3.4. Verilerin Analizi**

Verilerin analizinde SPSS 21.0 ve AMOS 22.0 programları kullanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi öncesi ölçeklerdeki maddeler uç değer ve normal dağılım yönünden incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen faktörler için normallik sınavında Çarpıklık (Skewness) katsayısı kullanılmıştır. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness)  $\pm 1$  sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011:40).

Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlik analizlerinde yapı geçerliliğini sınamak için doğrulayıcı faktör analizi ve madde analizi (madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellerinde, model uyumunun değerlendirilmesinde Ki-kare ( $X^2$ ) istatistiğinin serbestlik derecesine oranı ( $X^2/sd$ ), tahmin edilen bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı (t değeri), “kalıntılara dayanan” (SRMR, GFI), “bağımsız modele dayanan” (NFI, NNFI/TLI, CFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010:265; Bayram, 2010:72). Doğrulayıcı faktör analizi aşamalarında aşağıdaki kurallara uyulmuştur:

- Göstergelerin tümünün ilgili faktörde yüksek faktör yüklerine sahip olması gereklidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 277).

- Faktörler arasındaki korelasyon kestirimlerinin aşırı yüksek ( $\geq 0,85$ ) olmaması gereklidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 277).

-  $X^2$  anlamlılık değerinin (p)  $>0,05$  olmasına dikkat edilmelidir.  $X^2$  değerinin 0'a yakın bir değer vermesi veya p değerinin anlamlı olmaması ( $>0,05$ ) gözlenen model ile beklenen model arasında farklılık olmadığı, gözlenen modelin tahmin edilen modele uygun olduğu anlamını taşımaktadır.  $X^2$ , tek başına değerlendirilen bir istatistik değildir.  $X^2$  değerinin çok büyük ve istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu durumlarda,  $X^2$ 'nin serbestlik derecesine oranı ( $X^2/sd$ ) olarak ifade edilen değer, modelin uyumu açısından

bir değerlendirme sağladığı ifade edilmektedir (Bayram, 2010: 95; Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 267).

- Modeldeki yollar için tahmin edilen bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığını gösteren t değerlerinin, ait oldukları modelin serbestlik derecesinde 0,05 ve 0,01 düzeyinde anlamlı olmasına dikkat edilmelidir. Yapısal eşitlik modeli çerçevesinde anlamlı olmayan t değerlerinin analiz dışı bırakılması gerekmektedir (Bayram, 2010: 69).

- Gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki kovaryansa bakarak araştırmacı modele ilişkin modifikasyonlar yapılabilir. Bu modifikasyonlar hata terimleri temelinde oluşturulur ve modelde orijinal olarak öngörülme, ancak ilgili düzenlemenin yapılmasıyla modelde kazanılacak X<sup>2</sup> (ki-kare) miktarını gösteren, gözlenen veya gizil değişkenler arasında önerilen yeni bağlantıları kapsar. Bu iyileştirmenin yapılabilmesi için “ilişki kurulacak hata terimlerinin bağlı olduğu gözlemlenen değişkenler (soru maddeleri) aynı boyutu ölçümleyebileceği, birbiri yerine kullanılabilmesi, aynı anlama gelmiş olabileceği ya da bu soruların farklı çalışmalarda birbirleri yerine kullanılmış olduğu” gibi kuramsal gerekçelere uyularak gerçekleştirilmelidir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 273; Meydan ve Şeşen, 2011: 38).

Madde analizi tekniklerinden Cronbach Alpha testin iç tutarlılığını; madde toplam korelasyonu test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar. Her iki test, test maddelerinin ayırt ediciliğini gösterir. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir. Genel olarak madde-toplam korelasyonu 0,30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, 0,20-0,30 arasında kalan maddelerin gerektiğinde teste alınabileceği söylenebilir. Cronbach Alpha iç tutarlığı göstermekte olup genellikle 0,70’in üzerinde olması beklenir (Büyüköztürk, 2011: 170-171).

## 4. BULGULAR

### 4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

#### 4.1.1. Yenilikçilik Davranışı Ölçeği DFA sonuçları

Yenilikçilik Davranışı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo 1’de yer verilmiştir. Ölçeğin orijinal yapısına uygun (10 madde ve 4 boyut) madde faktör ilişkisi kurularak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indekslerinin iyi ve çok iyi düzeylerde olduğu (Tablo 1) tespit edilmiştir.

**Tablo 1.** Yenilikçilik Davranışı Ölçeği Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	(10 madde 4 boyut)
X <sup>2</sup> /sd	1,09
RMSEA	0,02
SRMR	0,02
GFI	0,96
NFI	0,98
NNFI	0,99
CFI	0,99
Faktör yükü (min-max)	0,78 / 0,96
Standart hata (min-max)	0,05 / 0,09

Model uyum indeksleri iyi ve çok iyi düzeylerde; hata varyansları düşük (0,05 ile 0,09 aralığında) (Tablo 1); faktör yükleri 0,78 ile 0,96 aralığında ve t değerleri 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Tablo 2).

**Tablo 2.** Yenilikçilik Davranışı Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Faktör	Madde	Std. $\beta$	SH	t	$R^2$	r	$\alpha$ (0,96)
Fikir Üretme	M1	0,78			0,61	0,70	0,82
	M2	0,89	0,09	11,90**	0,79	0,81	
Araştırma	M3	0,88			0,77	0,82	0,93
	M4	0,92	0,06	17,49**	0,85	0,86	
	M5	0,93	0,05	17,95**	0,87	0,87	
Destekleme	M6	0,96			0,92	0,84	0,96
	M7	0,96	0,05	26,44**	0,92	0,84	
Uygulama	M8	0,92			0,85	0,87	0,94
	M9	0,96	0,05	23,22**	0,91	0,89	
	M10	0,88	0,05	18,10**	0,77	0,81	

r: Madde Toplam Korelasyonu \*\*p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,96; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,82 / 0,93 / 0,96 ve 0,94 olarak tespit edildi. Ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,70 ile 0,89 aralığında) olduğu tespit edildi (Tablo 2). Elde edilen bulgulara göre Yenilikçilik Davranışı Ölçeği 10 madde ve 4 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir.

#### 4.1.2. Özgüven Ölçeği DFA sonuçları

Özgüven Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo 3'te yer verilmiştir. Ölçeğin orijinal yapısına uygun (9 madde ve tek boyut) madde faktör ilişkisi kurularak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indekslerinin çok iyi seviyelerde olmadığı; ancak faktör yüklerinin oldukça yüksek olduğu tespit edildiğinden öncelikle modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları ile model uyum indekslerinin iyileştirilmesi yoluna gidilmiştir.

**Tablo 3.** Özgüven Ölçeği Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İlk (9 madde)	Son* (9 madde)
X <sup>2</sup> /sd	12,12	4,87
RMSEA	0,26	0,15
SRMR	0,07	0,03
GFI	0,61	0,90
NFI	0,86	0,96
NNFI	0,82	0,94
CFI	0,87	0,97
Faktör yükü (min-max)	0,76 / 0,98	0,79 / 0,95
Standart hata (min-max)	0,08 / 0,08	0,06 / 0,08

\*Kovaryans bağlantılarıyla

Modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları sonucunda model uyum indekslerinin genel olarak iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı; hata varyanslarının düşük (Tablo 3); faktör yüklerinin 0,79 ile 0,95 aralığında ve t değerlerinin 0,01 düzeyinde olduğu tespit edildi (Tablo 4).

**Tablo 4.** Özgüven Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Madde	Std. $\beta$	SH	t	$R^2$	r	$\alpha$
M1	0,83			0,68	0,84	0,97
M2	0,86	0,07	13,69**	0,73	0,88	
M3	0,82	0,07	12,86**	0,68	0,86	
M4	0,79	0,06	14,64**	0,63	0,82	
M5	0,89	0,07	14,54**	0,80	0,88	
M6	0,96	0,07	16,53**	0,92	0,92	
M7	0,93	0,08	15,63**	0,86	0,91	
M8	0,95	0,08	16,22**	0,89	0,93	
M9	0,92	0,08	15,35**	0,84	0,91	

l: Ters kodlama yapıldı r: Madde Toplam Korelasyonu \*\*p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin geneline ait Cronbach Alpha katsayısı 0,97; ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,82 ile 0,93 aralığında) olduğu tespit edildi (Tablo 4). Elde edilen bulgulara göre Özgüven Ölçeği 9 madde ve tek boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir.

#### 4.1.3. Örgütsel Güven Algısı Ölçeği DFA sonuçları

Örgütsel Güven Algısı Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi başlangıcı ve sonucunda elde edilen uyum indekslerine değerlerine Tablo 5'te yer verilmiştir. Ölçeğin orijinal yapısına uygun (22 madde ve 3 boyut) madde faktör ilişkisi kurularak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda model uyum indekslerinin kısmen kabul edilebilir seviyelerde olmadığı; 2 maddenin (m18, m21) faktör yükünün 0,40'ın altında olduğu tespit edildiğinden söz konusu iki madde çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmış ve Tablo 5'teki sonuçlar elde edilmiştir.

**Tablo 5.** Örgütsel Güven Algısı Ölçeği Model Uyum İndeksleri

Uyum İndeksleri	İlk (22 madde 3 boyut)	Son* (20 madde 3 boyut)
X <sup>2</sup> /sd	2,68	1,90
RMSEA	0,10	0,07
SRMR	0,04	0,02
GFI	0,77	0,85
NFI	0,91	0,95
NNFI	0,93	0,97
CFI	0,94	0,97
Faktör yükü (min-max)	0,06 / 0,98	0,83 / 0,97
Standart hata (min-max)	0,03 / 0,09	0,04 / 0,08

\*Kovaryans bağlantılarıyla

Ölçekte sorunlu iki maddenin çıkarılarak modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları ile model uyum indeksleri iyi ve çok iyi düzeylere yükseldiği; hata varyanslarının düşük (0,04 ile 0,09 aralığında) (Tablo 5); faktör yüklerinin 0,83 ile 0,97 aralığında ve t değerleri 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Tablo 6)

**Tablo 6.** Örgütsel Güven Algısı Ölçeği DFA ve Madde Analizi Sonuçları

Faktör	Maddeler	Std. $\beta$	SH	t	R <sup>2</sup>	r	$\alpha$ (0,98)
Yöneticiye Güven	M1	0,96			0,92	0,92	0,98
	M2	0,95	0,04	28,29**	0,90	0,91	
	M3	0,95	0,04	28,14**	0,90	0,91	
	M4	0,94	0,04	27,82**	0,89	0,92	
	M5	0,93	0,04	25,19**	0,86	0,90	
	M6	0,94	0,04	27,39**	0,89	0,92	
	M7	0,93	0,04	25,16**	0,86	0,91	
	M8	0,93	0,04	26,22**	0,87	0,91	
	M9	0,95	0,04	29,13**	0,91	0,93	
	M10	0,91	0,04	23,45*	0,93	0,90	
Çalışma Arkadaşlarına Güven	M11	0,96			0,91	0,89	0,98
	M12	0,95	0,04	35,32**	0,90	0,87	
	M13	0,98	0,04	33,70**	0,96	0,89	
	M14	0,97	0,04	31,02**	0,93	0,89	
	M15	0,95	0,04	28,31**	0,90	0,88	
Kuruma Güven	M16	0,83			0,69	0,69	0,94
	M17	0,87	0,05	22,33**	0,76	0,70	
	M19	0,94	0,07	15,94**	0,89	0,78	
	M20	0,87	0,08	13,94**	0,75	0,67	
	M22	0,83	0,08	12,99**	0,69	0,69	

r: Madde Toplam Korelasyonu \*\*p<0,01

Madde analizi sonuçlarına göre ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,98; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,98 / 0,98 / 0,94 olarak tespit edildi. Ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam

korelasyonu 0,30'dan yüksek (0,67 ile 0,93 aralığında) olduğu tespit edildi (Tablo 6). Elde edilen bulgulara göre Örgütsel Güven Algısı Ölçeği 20 madde ve 3 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçektir.

Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerine ait betimsel istatistikler ve değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 7'de yer verilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre yenilikçilik davranışı ile özgüven ve örgütsel güven algısı arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

**Tablo 7.** Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	2	3	4	5	6	7	8	9	10	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık
1- Fikir üretme	0,79**	0,68**	0,75**	0,87**	-0,11	-0,06	-0,06	0,06	0,00	3,76	1,04	-0,78
2-Araştırma	1	0,77**	0,81**	0,94**	-0,12	-0,11	-0,11	0,06	-0,05	3,79	1,06	-0,79
3-Destekleme		1	0,80**	0,89**	-0,03	-0,01	-0,01	0,06	0,04	3,65	1,22	-0,72
4-Uygulama			1	0,93**	-0,05	-0,04	-0,03	-0,01	-0,01	3,70	1,06	-0,77
5-YENİLİKÇİLİK DAVRANIŞI				1	-0,08	-0,06	-0,06	0,04	-0,01	3,73	0,99	-0,76
6-ÖZGÜVEN					1	0,85**	0,81**	0,62**	0,85**	3,30	1,41	-0,24
7-Yöneticiye Güven						1	0,88**	0,70**	0,97**	3,33	1,48	-0,27
8-Örgüte Güven							1	0,63**	0,92**	3,34	1,50	-0,28
9-Çalışma Arkadaşlarına Güven								1	0,81**	3,27	1,29	-0,19
10-ÖRGÜTSEL GÜVEN									1	3,33	1,22	-0,13

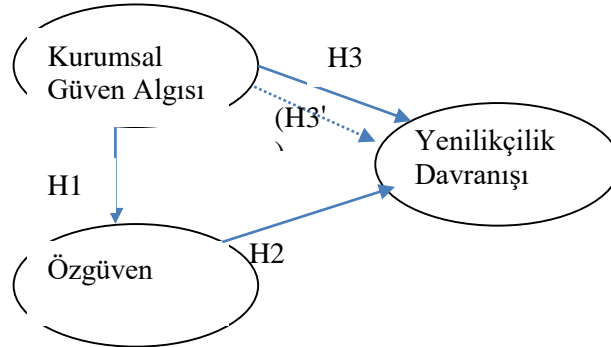
\*p<0,05

\*\*p<0,01

## 4.2. Araştırma Modeline İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın modelinde bağımsız değişken kurumsal güven algısı, bağımlı değişkeni yenilikçilik davranışı ve aracı değişkeni özgüven olarak belirlenmiştir (Şekil 1).

**Şekil 2.** Araştırma Modeli



Şekil 2'deki H3' (H4) hipotezi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde aracı değişken aracılığıyla dolaylı etkisi olarak da tanımlanabilir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010; Bayram, 2010). Aracı değişkenin katılmasından sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki doğrudan etkisine ek olarak aracı değişkenden kaynaklanan dolaylı etkisi ortaya çıkmaktadır. Ayrıca dolaylı etkinin meydana getirdiği varyans değişikliği de değerlendirilebilmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). Elde edilen dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığı Sobel test istatistiği ile elde edilmektedir. (<http://www.danielsoper.com/statcalc3/calc.aspx?id=31>). Araştırma modeline ilişkin yapılan yol analizi sonuçlarına Tablo 8'de yer verilmiştir.

**Tablo 8.** Araştırma Modeline İlişkin Sonuçlar

Bağımsız Değişken	Yol	Bağımlı Değişken	H	Doğrudan Etki		Dolaylı Etki		
				$\beta$ (SE)	R <sup>2</sup>	Aracı Değişken	E B	SBT
Kurumsal Güven Algısı	→	Özgüven	H1	0,89** (0,06)	0,80			
Özgüven	→	Yenilikçilik Davranışı	H2	-0,10 (0,06)	0,01			



Kurumsal Güven Algısı → Yenilikçilik Davranışı	H3	-0,07 (0,05)	0,01	
<b>Kurumsal Güven Algısı → Yenilikçilik Davranışı (H3')</b>	<b>H4</b>			<b>Yenilikçilik davranışı Algısı</b> - <b>0, -1.54</b> <b>0,13</b>
X <sup>2</sup> /sd: 2,53 RMSEA: 0,09 SRMR: 0,04 GFI: 0,85 NFI:0,93 NNFI:0,94 CFI:0,96				
SBT: Sobel test istatistiği EB=Etki büyüklüğü *: p<0,05 **: p<0,01				

H1 **Kabul:** Kurumsal güven algısının, çalışanların özgüveni üzerinde anlamlı etkisi vardır ( $\beta=0,89$ ;  $p<0,05$ ). Kurumsal algısı, yenilikçilik davranışı algısı değişkenindeki varyansın yaklaşık %80'ini açıklamaktadır ( $R^2=0,80$ ) (Tablo 8).

H2 **Ret:** Çalışanların özgüveninin, yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı etkisi yoktur (Tablo 8).

H3 **Ret:** Kurumsal güven algısının, yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı etkisi yoktur (Tablo 8).

H4 (H3') **Ret:** Kurumsal güven algısı ile yenilikçilik davranışı arasındaki ilişkide çalışanların özgüveninin aracılık etkisi yoktur (EB= -0,19; SBT=-1,54;  $p>0,05$ ) (Tablo 8).

## 5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın yürütüldüğü İETT, bir kamu yerel yönetim kuruluşu olarak hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Katılımcıların iş güvencesine sahip devlet memuru olmaları, kurumsal güven algılarının ve özgüvenlerinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Bu durumun da her iki olgu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin kurulmasına olanak verdiği düşünülmektedir.

Kurumsal güven algısı ve çalışan özgüveninin yenilikçilik davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmamasının nedenleri arasında, kurum kültürü ve örgütte geçerli iklim ile ilintili sonuçlar olabilir. Çalışanların temel yetkiliklerin ortaya konulabilmesi için inovatif bir iklimin ve bunu destekleyecek uygun motivasyon faktörlerinin yanında zorlayıcı risksiz gerilme koşullarının da gerekli olduğu bilinmelidir.

Çalışmanın yenilikçi sektörlerde yürütülmesi halinde mevcut ölçeklerle daha anlamlı sonuçlar elde edilebileceği; kurumsal güven algısı ile yenilikçilik davranışı arasında çalışan özgüveninin aracılık rolünün tanımlanabileceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akagündüz N. (2006). "İnsan Yaşamında Özgüven Kavramı", Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları. Sayı:1. 2006. İstanbul.
- Asunakutlu, T.(2002) "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme' Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S:9
- Baumeister, R.F. , Campbell, J.D., Krueger, J.I., Kathleen, D. ve Vohs, K.D.( 2003). "Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?" Psychological Science in the Public Interest, <https://assets.csom.umn.edu/assets/71496.pdf> erişim: 02.02.1919
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (14. Baskı). Ankara: PEGEM Akademi.
- Bayram, N. 2010. Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Ezgi Kitabevi. Bursa.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. 2010. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik. Pegem Yayınları. Ankara.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. 2011. Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Campell, j., Gilmore, L. ve Cuskelly, M.(2003).Changing Student Teachers Attitudes Towards Disability and Inclusion,

- Claver, E., Llopis, J., Garcia, D. ve Molina, H. (1998). Organizational culture for innovation and new technological behavior, *Journal of High Technology Management Research*, 9(1), 55-68.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem.*, Edition, 2, illustrated, reprint. Publisher, Consulting Psychologists Press,
- Çimen, İ. ve Yücel, C. (2017). Innovative behavior scale (IWB): Adaptation to Turkish culture. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 6(3), 365–381.
- De Jong, J., ve Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-35. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel Güven Kavram: Nedenleri ve Sonuçları. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. Cilt:10 Sayı :2. S:139-150.
- Greeberg, J., Porteus, J., Pyszczynski, T., Simon, L. ve Solomon, S.(1995).Evidence of a terror management function of cultural icons: the effects of mortality salience on the inappropriate use of cherished cultural symbols, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 1221-1228
- Hurley, R.F. ve Hult, G.T.M. (1998) Innovation, Market Orientation, and Organizational Learning: An Integration and Empirical Examination. *Journal of Marketing*, 62, 42-54.
- Heunks, F.J. (1998). “Innovation, Creativity and Success”, *Small Business Economics*, 10, 263-272.
- Hirschman, E. (1980). Innovativeness, novelty seeking, and consumer creativity, *Journal Of Consumer Research*, 7, 283-295.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., ve Schoorman, F. D. (1995). An Integrative Model Of Organizational Trust. *The Academy Of Management Review*, 20, 709-734.
- Mahoney, M. J., ve Chapman, B. P. (2004). Mental and emotional skills training in sport. In C. D. Spielberger (Ed.), *Encyclopedia of Applied Psychology*. New York: Academic Press.
- Omarov, A. (2009). Örgütsel Güven ve İş doyumunu: Özel Bir Sektörde Uygulama, Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion Of Innovations*, 4th Ed. New York: Simon & Schuster Press.
- Terekli, G. (2010), Örgütsel Güven Boyutları ve İş tatmini İlişkisi: Tekstil İşletmesinde Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir
- Uysal, A.(2018). “Sosyal Bilimler Öğretmenlerinin Öğretim Becerilerini Etkileyen Faktörler”( Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ
- Wayne S.J., Share, L. M. ve Liden, R.C.( 1997). ‘Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective’ *Academy of Management Journal*, 40(1)
- Weinberg, R. S., ve Gould, D. (2003). *Foundations of sport and exercise psychology* 3rd ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Whitener, Em M.( 1997). “ The Impact of HR Activities on Employee Trust”, *Human Resource Review*, 7(4),