

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENMENİN İÇ GİRİŞİMCİLİK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: KIRIKKALE BELEDİYESİNDE BİR ARAŞTIRMA*



THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL LEARNING ON THE LEVEL OF INTRAPRENEURSHIP: A STUDY IN THE KIRIKKALE MUNICIPALITY



DOI: 10.25204/iktisad.426260

Gamze Ebru ÇİFTÇİ¹

Bengü HIRLAK²

Lütfi DOĞAN³

Öz

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel destek algılarının ve örgütsel öğrenme düzeylerinin iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla, Kırıkkale Belediyesinde çalışan toplam 100 çalışan üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket soruları, literatürde güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden alınmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel öğrenme boyutlarından açık fikirliliğin, yenilikçilik, risk alma, özerklik ve bireysel ağırları genişletme üzerinde olumlu yönde etkisi olan bir boyut olduğu tespit edilmiştir. Yine örgütsel öğrenme boyutlarından sadece öğrenme taahhüdünün ve paylaşılan vizyonun proaktiflik üzerinde olumlu yönde etkisi olan boyutlar olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel destek algısının yenilikçilik ve proaktiflik üzerinde olumlu yönde etkisi olan değişken olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek Algısı, Örgütsel Öğrenme, İç Girişimcilik.

Jel Kodları: M10, M19.

Abstract

In this study, it is aimed to determine the effects of employees' perceptions of organizational support and levels of organizational learning on intrapreneurship behaviours. For this purpose, a survey was conducted on a total of 100 employees working in Kırıkkale Municipality. Questionnaire method is used to collect the data. The survey questions were taken from scales whose reliability is proven in the literature. The data obtained from the questionnaires were analysed by using the SPSS program. According to the results of the study; it is determined that there is a positive effect of open-mindedness of organizational learning dimension on innovativeness, risk taking, autonomy and expanding networks. Also, from organizational learning dimensions, it is indicated that only learning commitment and shared vision have dimensions that have a positive effect on proactivity. Finally, it is found that the perception of organizational support has a positive effect on innovativeness and proactivity.

Keywords: Perception of Organizational Support, Organizational Learning, Intrapreneurship.

JEL Codes: M10, M19.

* Bu çalışma, 18-20 Mayıs 2017 tarihleri arasında Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesinde düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Hitit Üniversitesi, Sungurlu MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, gamzeebruciftci@hotmail.com
ORCID:000-0003-4271-6376

² Dr. Öğr. Üyesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, benguhirlak@hotmail.com.tr
ORCID:0000-0001-6345-0074

³ lutfidogan1990@hotmail.com
ORCID:0000-0002-3834-0911

1. GİRİŞ

Günümüzde sosyal, kültürel, ekonomik ve teknoloji alanında hızlı değişimler ve dönüşümler yaşanmaktadır. Meydana gelen bu değişim ve dönüşümler, işletmelerin içinde yer aldıkları çevre şartlarını değiştirebilmektedir. İşletmeler bilgi ağırlıklı, sürekli değişimin yaşandığı güçlü rekabet koşullarında varlıklarını idame ettirmeye çalışmaktadırlar.

İşletmeler açısından eski yöntemlerin ve tekniklerin terk edilmesinin, yeni bilgilerin üretilmesinin ve işlenmesinin önemi gitgide artmaktadır. Bu noktada da yönetimde yer alacak yeni yöntemler ve teknikler, örgütsel öğrenme ve çalışanlarda iç girişimcilik davranışları gibi konular büyük bir önem arz etmektedir. Günümüz rekabet ortamında da işletmeler, sahip oldukları insan kaynakları ile fark yaratma ve rekabet üstünlüğü sağlama çabası içindedir. Özellikle işletmeler, yeni açılımlar yapmalarını sağlayabilecek, yenilik yaratabilecek, proaktif davranışlar sergileyebilecek, çevresindeki fırsatları ve tehditleri takip edebilecek ve gerektiğinde risk alabilecek girişimcilik özelliği taşıyan çalışanlara ihtiyaç duymaktadırlar.

Konunun öneminden hareket edilerek yapılan bu araştırma ile çalışanların örgütsel destek algılarının ve örgütsel öğrenme düzeylerinin iç girişimcilik davranışları üzerinde etkisinin olup olmadığı, örgütsel destek algıları ile örgütsel öğrenme ve iç girişimcilik davranışları düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL DESTEK

Son yıllarda alan yazında geniş bir şekilde incelenen konular arasında örgütlerde etkililik ve verimliliğin artırılmasına yönelik davranışların neler olduğu yer almaktadır. Özellikle 21.yüzyıl iş dünyasının ağır rekabet koşulları, piyasada var olan ani gelişmelerin getirmiş olduğu kaos ve belirsizlik çalışanların daha yoğun çaba ve mesai harcamalarına, dolayısıyla örgütsel desteğe daha çok ihtiyaç duymalarına yol açmıştır. İşletmelerin çalışanlarının ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çabaları, çalışanlarının kendilerini daha yararlı, değerli ve kabiliyetli hissetmelerini sağlamaktadır. Bu da örgütsel destek kavramını beraberinde getirmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010:87).

Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışan örgütsel destek kuramı, Blau (1964) tarafından geliştirilen sosyal değişim/mübadele kuramına dayanmaktadır. Bu kuram; belirli şartlar altında bireylerin, kendilerine fayda sağlayacaklarını düşündükleri bireylere ve kurumlara olumlu bir karşılık vermeye yöneldiklerini savunmaktadır (Eder, 2008:57).

Algılanan örgütsel desteğin gelişimi, çalışanların işletmeye insani nitelikler yüklemelerine bağlıdır. Bu kavram, işletmenin çalışanların sağladıkları katkılarına ve refah düzeylerine verdiği öneme ilişkin çalışanların genel inançları olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd. 1986:501). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyinin gelişimi örgütsel destek kuramına göre; sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasına, işletmeler için gösterdikleri artan çabalarının ödüllendirileceğine ilişkin inanç düzeylerine bağlıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698). Örgütsel desteğin oluşması için de bazı unsurlar gerekmektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002:707) bu unsurları; adil davranış, yöneticilerin çalışanları desteklemesi, örgütsel ödüller ve çalışma şartları olarak sıralamışlardır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698).

Örgütsel destek, çalışanların faaliyetlerini etkin bir biçimde yürütebilmeleri için önemlidir. Örgütsel destek faktörleri; bütçeler, imkanlar, araçlar, diğer bölümlerden gereken desteğin temin edilmesi, kaynakların kullanılabilirliği ve insan kaynakları desteği vs. olabilir. Örgütsel destek, işletme içerisinde çalışanlara yeterli ölçüde sağlanamaz ise, bu durum işletme içerisinde farklı sorunların ortaya çıkmasına sebep olabilecektir (Hersey ve Blanchard, 1993:408; Akt. Koçoğlu, 2013:5).

3. ÖRGÜTSEL ÖĞRENME

Yaşadığımız bu zaman diliminde işletmeler için örgütsel öğrenme kavramı gelişen ve değişen çevreye uyum açısından artık bir gereklilik değil zorunluluk halini almıştır. Robey vd. (2000:130), örgütsel öğrenmeyi hem bilinçli hem de bilinçsiz bir şekilde örgütsel hafızanın edinilmesini, erişilmesini ve güncellenmesini sağlayan, örgütsel eyleme yön veren örgütsel bir süreç olarak tanımlamışlardır. Argyris ve Schön (1978), örgütsel öğrenmeyi, örgüt üyelerinin hataları belirlemeyle ve düzeltmeyle hem iç hem de dış çevrede yaşanan değişimlere adapte olmaları süreci şeklinde tanımlamışlardır (Koçoğlu vd. 2011:74).

Örgütsel öğrenme; üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu boyutlar şu şekilde açıklanmaya çalışılmıştır (Akt. Sinkula vd. 1997:309):

- *Öğrenme taahhüdü*, örgütlerin öğrenme kültürünün gelişmesini etkileyen öğrenmeye karşı olan tutumları belirleyen temel değer olarak tanımlanmaktadır. Bir örgütün öğrenmeye verdiği değer düşerse, öğrenme olasılığı da düşecektir (Norman 1985; Sackmann 1991). Shaw ve Perkins (1991) etkin öğrenmenin gerçekleştiği örgütlerde, fikirlere daha fazla değer verildiğini, sergilenen davranışlarının nedenlerinin ve sonuçlarının anlaşılmasına çalışıldığını ileri sürmüşlerdir.

- *Açık fikirlilik*, eleştirel bir biçimde rutin eylemlerin değerlendirilmesi ve yeni fikirlerin kabul edilmesindeki istek şeklinde tanımlanır. İşletmelerin günümüz hızla değişen pazarları ve teknolojileri karşısında bu değişimlerle mücadele edebilmeleri adına açık görüşlü olmaları gerekmektedir. Açık fikirlilik bildiklerini unutmayla başlar (Nystrom ve Starbuck, 1984). İşletmeler proaktif olarak mevcut rutinlerini, inançlarını ve varsayımlarını sorgularken, bildiklerini unutmanın ilk evresini yaşıyorlardır. Bildiklerini unutmak da örgütsel değişimin merkezidir ve açık fikirlilik, bilinçsiz gayretlerin açığa çıkması için gerekli olabilecek bir örgütsel değerdir.

- *Paylaşılan vizyon ise*, organizasyon çapında öğrenmeye odaklanmak anlamına gelir. Paylaşılan vizyon, diğer alt boyutlara göre örgütsel öğrenmeyi daha farklı etkiler. Öğrenme taahhüdü ve açık fikirlilik, öğrenmenin yoğunluğunu etkilerken, paylaşılan vizyon öğrenmenin yönünü etkilemektedir. Paylaşılan vizyon, proaktif öğrenmeyi sağlayabilmek için çok önemli bir temel olarak değerlendirilir. Çünkü paylaşılan vizyon, öğrenmeye yeni bir düzen verip, örgüt içerisinde enerjinin meydana gelmesine, ortak amaçların oluşturulmasına ve adanmışlık duygusunun oluşmasına yoğunlaşmaktadır. Örgüt üyelerinin ortak paylaştıkları bir vizyonları olmadığı zaman, hangi örgütsel beklentilerin var olduğunu, çıktıların nasıl ölçüleceğini ya da uygulamada hangi teorilerin kullanılacağını bilme olasılıkları düşük olacaktır (Sinkula vd. 1997:309). Verona (1999) örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir vizyon olmadığı sürece, etkin bir öğrenmenin gerçekleşme olasılığının çok az olacağını ifade etmiştir. Bir başka deyişle, örgüt üyeleri öğrenme hususunda motive edilseler bile, ne öğreneceklerini bilmeleri zorlaşır (Akt. Calantone vd. 2002:516-517).

4. İÇ GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik hem bireysel hem de toplumsal açıdan bir refah yarattığından dolayı son yıllarda da ilgi çekmeye devam etmektedir (Onay ve Çavuşoğlu, 2010:48).

Özellikle günümüzde *iç girişimcilik kavramının* önemi daha da artmaktadır. Çünkü zorlu rekabet şartları altında varlığını devam ettirmek ve avantaj sağlamak isteyen büyük firmalar, esneklik, büyüme ve yenilik peşinde koşmaktadırlar. Bunun için de işletmeler hem yaratıcı hem de uyarlayıcı olabilmek adına *iç girişimciliği* teşvik etmek durumunda olduklarının farkındadırlar (Demirel ve Akbıyık, 2009:22). *İç girişimcilik*, mevcut kuruluş içerisindeki girişimcilik faaliyeti olup hem örgütsel hem de ekonomik kalkınmada önemli bir unsurdur. Araştırmacıların, 1980'lerin başından beri, örgütleri yeniden canlandırması ve performansları üzerindeki olumlu etkisi nedeniyle ilgi gösterdikleri bir kavramdır (Antoncic ve Hisrich, 2001:496). *İç girişimcilik kavramı*, örgüt içerisinde çalışan bireyler ve gruplar tarafından yeni ürün veya hizmetler için fikir ortaya atmak ve bunu kazançlı (çevre kaygısı yansıtan ürünler örneğin; geri dönüştürülmüş malzemeler, kaynakların

verimli kullanımı vs.) ürün ve hizmetlere dönüştürmek (Pinchot, 1985) şeklinde ifade edilmektedir (Akt. Hostager vd. 1998:11-12).

İç girişimci, büyük bir firma içerisinde risk alarak ve yenilik yaparak bir düşünceyi karlı bir son ürüne dönüştürme sorumluluğunu üstlenen kişi (Arıkan, 2002), işletme içerisinde yürütülen her türlü girişimcilik faaliyetleri (Soyşekerci, 2001) ya da bir diğer ifadeyle örgüt içerisinde bir iş fikrini uygulama sorumluluğunu üstüne alan birey (Pinchot, 1985) olarak tanımlanabilir (Akt. Demirel ve Akbıyık, 2009:22).

Çalışanların iç girişimci davranışlar sergilemesi, bazı çevresel, örgütsel ve bireysel faktörlerin varlığına bağlı olmaktadır. Mesela; yeniliklere ve farklılıklara kapalı bir örgüt kültüründe ya da bu bakış açısına sahip yöneticilerin/liderlerin var olduğu ortamda, iç girişimci davranışlarının ortaya çıkması pek olası olmamaktadır. Ayrıca, başarıya isteği olmayan, içe dönük, sosyal olmayan ve dış kontrol odaklı bireylerin de iç girişimci davranışlar sergilemeleri mümkün olmamaktadır. Bu nedenle de rekabet avantajı sağlamak isteyen işletmelerin, iç girişimcilik davranışlarının çevresel, örgütsel, bireysel öncüllerini ve sonuçlarını irdelemelerinin oldukça faydalı olacağı söylenebilmektedir (Şeşen, 2010:1).

İç girişimcilik; beş alt boyuttan meydana gelmektedir (Şeşen, 2010:57-70). Bu boyutlar şu şekilde açıklanmıştır.

- *Yenilikçilik*, örgüt içindeki bir çalışanın yeni fikir, ürün, hizmet, teknolojik süreçler, yenilik, deneme ve yaratıcılık süreçleri ile ilgilenme isteği;
- *Proaktiflik*, yeni fırsatları araştırarak ve tahmin ederek inisiyatifli bırakmama; *risk alma*, belirsizlik algısı, zarar ya da negatif sonuç olasılığı;
- *Özerklik*, bir bireyin ya da grubun bir düşünceyi veya vizyonu ortaya koyma ve yürütmeye bağımsız bir biçimde eyleme geçebilme şeklinde ifade edilebilir (Lumpkin ve Dess, 1996:140-146).
- *Bireysel ağları genişletme ise*, bir çalışanın, yenilikçi girişimci niyetlerini diğer çalışanlarında benimsemelerini sağlayabilmesi, yeniliğin beraberinde getirdiği riskleri azaltabilmesi, proaktif davranışlar sergileyebilmek adına bilgi elde edebilmesi için, bireysel sosyal ağını sürekli olarak genişletme gayreti şeklinde tanımlanmaktadır.

5. METODOLOJİ

5.1. Çalışmanın Amacı, Önemi ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel öğrenme düzeylerinin iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini, örgütsel destek algıları ile örgütsel öğrenme ve iç girişimcilik düzeyleri arasındaki ilişkinin yönünü, düzeyini tespit etmektir. Literatürde üç değişkeni birlikte ele alan çalışmalara henüz rastlanılmamış olması, bu çalışmanın gerçekleştirilmesinin esas sebeplerinden birisini oluşturmaktadır. Çağın işletmeler üzerinde yarattığı ağır sorumluluklar ve çalışma koşulları düşünüldüğünde, tüm işletme sahipleri ve/veya yöneticiler açısından çalışanın iç girişimcilik özellikleri ve bunu takiben iç girişimciliği arttıracak davranış kalıplarını inceleyen çalışmalar da önem kazanmaktadır. Bu noktada yapılan bu çalışma gerek yazına yaptığı katkı gerekse yöneticilere ve/veya işletme sahiplerine örgütsel desteğin ve bununla birlikte öğrenen örgüt felsefesine sahip olan bir yapının çalışanların, iç girişimcilik davranışında ne derece etkili olduğunu ortaya koyması açısından oldukça önemli olacağı düşünülmektedir.

Çalışma evreni, Kırıkkale Belediyesi merkez binada çalışan “idari” personellerden oluşmaktadır. Ocak 2017 yılı verilerine göre; Kırıkkale Belediyesi merkez binasında yaklaşık 120 “idari” personel çalıştığı bilgisine ulaşılmıştır. Bu kapsamda evrenin tamamına ulaşılmak istenmiş,

ancak çalışanlara dağıtılan anketlerden 100 adet geri dönüş sağlanabilmiştir. Anket formları içerisinde hatalı ya da eksik doldurulan olmadığından dolayı çalışma kapsamında 100 örneklem sayısı ele alınmıştır. Anketler 2017 yılının Ocak ayında 1 haftalık bir süreçte toplanmıştır.

5.2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri elde etmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma için oluşturulan anket formunda dört bölüm bulunmaktadır. İlk bölümünde; çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili sorulara, ikinci bölümünde; örgütsel destek algılarına ilişkin sorulara, üçüncü bölümünde; örgütsel öğrenme düzeylerini ölçen sorulara ve dördüncü bölümünde ise; iç girişimcilik davranışlarını ölçen sorulara yer verilmiştir. Çalışma hipotezlerini test edebilmek için, oluşturulan anket formunda ülkemizde yaygın kullanılan geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş üç ayrı ölçeğe yer verilmiştir. Bu ölçekler şu şekildedir:

Çalışmada *algılanan örgütsel desteği ölçmek için*, Eisenberger vd. (1986:502) tarafından geliştirilmiş toplam 36 ifadeden oluşan ölçeğin, Eisenberger vd. (1997:815) tarafından seçilerek oluşturulan 8 soruluk kısa formu kullanılmıştır. Ölçek tek boyutludur ve orijinal ölçeğinde de olduğu gibi 2 tane ters puanlanan ifade bulunmaktadır. Ölçeğe ilişkin örnek ifade şu şekildedir: “Çalıştığım kurum fikirlerimi önemser”. Kullanılan bu ölçekte 5’li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Soruların yanıtları “Kesinlikle Katılmıyorum (1)...Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde tasarlanmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı 0,90 olarak belirlenmiştir (Eisenberger vd. 1997:814). Ölçeğin geliştirilen bu kısa formu, Lynch vd. (1999), Rhoades vd. (2001), Akalın (2006), Terzi ve Çelik (2016) tarafından yapılan araştırmalarda da kullanılmıştır.

Çalışmada *örgütsel öğrenmeyi ölçmek için*, örgütsel öğrenmeyi etkinlik açısından öğrenme yönlülük yaklaşımı ile değerlendiren Sinkula vd. (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin yine Baker ve Sinkula (1999) tarafından geliştirilmiş şekli kullanılmıştır. Toplam 18 ifadeden oluşan bu ölçek; öğrenme taahhüdü, paylaşılan vizyon ve açık fikirlilik olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta olup, her bir boyutta 6’şar ifade yer almaktadır. Orijinal ölçeğinde de olduğu gibi 4 tane ters puanlanan ifade bulunmaktadır. Bu ölçekte 5’li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Soruların yanıtlanması “Kesinlikle Katılmıyorum (1)...Kesinlikle Katılıyorum (5)” şeklinde tasarlanmıştır. Orijinal ölçeğin Cronbach Alfa Katsayısı 0,94 olarak belirlenmiştir (Baker ve Sinkula, 1999:418). Bu ölçek, Perin ve Sampaio (2003), Gürel (2011), Ayazlar (2012) tarafından yapılan araştırmalarda da kullanılmıştır.

Çalışmada *iç girişimcilik davranışlarını* ölçmek için, Şeşen (2010) tarafından örgüt içindeki iç girişimcilik düzeyini ölçmek amacıyla geliştirilen toplam 22 ifadeden oluşan iç girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Şeşen (2010) bu ölçeği geliştirirken; Lumpkin ve Dess (1996, 2001), Zhang vd. (2006), Witt (2004), Basım ve Şeşen (2009), Basım vd. (2009) tarafından yapılan çalışmalardan yararlanmış (Şeşen, 2010:187). Bu ölçekte, iç girişimcilik alt boyutlarından olan yenilikçilik ile ilgili 5, proaktiflik ile ilgili 4, risk alma ile ilgili 4, özerklik ile ilgili 4, bireysel ağırları genişletme ile ilgili 5 ifadeye yer vermiştir. Ölçekte alınan puanlar arttıkça söz konusu olan boyuttaki eğilim de artmaktadır. Bu ölçekte 5’li Likert tipi dereceleme kullanılmıştır. Soruların yanıtlanmasında dereceleme “Her zaman (5), Sık sık (4), Ara sıra (3), Nadiren (2) ve Hiçbir zaman (1)” şeklinde yapılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; boyutlar için sırasıyla Cronbach Alfa Katsayıları 0,72; 0,70; 0,71; 0,71 ve 0,74 olarak hesaplanmış olup, ölçeğin toplamı için ise Cronbach Alfa Katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır (Şeşen, 2010:187-191). Bu ölçek, Çetin (2011) ve Turgut (2014) tarafından yapılan araştırmalarda da kullanılmıştır.

Yapılan bu çalışma, çalışmanın yapıldığı Kırıkkale Belediyesinde çalışan kişiler ve dönem (2017 yılı) ile sınırlıdır.

5.3. Çalışmanın Hipotezleri

Algılanan örgütsel destek, iş çıktıları üzerinde olumlu sonuçları (hem işletmeler hem de çalışanlar açısından) olmasından dolayı, çalışanların örgütsel tutum ve davranışlarını ele alan birçok çalışmanın önemli değişkenlerinden birisini oluşturmaktadır (Chuebang ve Baotham, 2011:1; Akt. İplik vd. 2014:110). Olumlu bir örgütsel destek algısı, çalışanların iş tatminlerini, duygusal bağlılıklarını, performanslarını arttırabilmekte, işten ayrılma niyetlerini azaltabilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699). Bu açıdan bakıldığında, örgütsel destek algısının, çalışanların tutumlarını ve davranışlarını şekillendirme konusunda anahtar bir rol oynadığı söylenebilmektedir (Turgut, 2014:30). Bunun dışında örgütsel öğrenmenin de yaratıcılığı desteklediği, yeni bilgi ve düşüncelerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu, bu düşüncelerin kavranmasını ve uygulanmasını arttırdığı, örgütsel yenilik için zemin oluşturduğu bilinmektedir (Garcia-Molares vd. 2007:529). Öğrenmeye odaklı bir organizasyonda, yenilik yeteneği üç biçimde artırılabilir. Birincisi, son teknolojiye sahip olunması halinde, bunun kullanılarak teknolojik atılımın yapılması ve bu atılımın pazarlanması ihtimali daha yüksektir. İkincisi ise, organizasyonun gelişmekte olan piyasa talebinin yarattığı fırsatları kaçırma olasılığı yoktur, çünkü organizasyonun bilgisi ve müşteri ihtiyaçlarını anlama, tahmin etme yeteneği bulunmaktadır. (Damanpour, 1991; Cahill, 1996; Akt. Calantone vd. 2002:517). Üçüncüsü ise, öğrenmeye odaklanan bir organizasyonun rakiplerinden daha fazla yenilik kapasitesine sahip olması muhtemeldir (Damanpour, 1991; Akt. Calantone vd. 2002:517).

Kısacası bireylerin çalıştıkları örgütleri tarafından destek görmelerinin, bireylere değer verilmesinin ve yalnızlık hissetmemelerinin, bireylerin örgütleriyle hem bağ kurmalarında hem de örgütsel öğrenme ve iç girişimcilik davranışları sergileme düzeyleri üzerinde olumlu etki yaratacağı düşünülmektedir. Bir başka deyişle, işlerinde örgüt tarafından desteklendiğini düşünen çalışanların, örgütsel öğrenme düzeyleri ve iç girişimcilik davranışları artabileceği düşünülmektedir. Üç değişken arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak hipotezler şu şekilde geliştirilmiştir:

H₁: Algılanan örgütsel destek iç girişimcilik alt boyutlarını etkilemektedir.

H_{1a}: Algılanan örgütsel destek yenilikçiliği etkilemektedir.

H_{1b}: Algılanan örgütsel destek proaktifliği etkilemektedir.

H_{1c}: Algılanan örgütsel destek risk almayı etkilemektedir.

H_{1d}: Algılanan örgütsel destek özerkliği etkilemektedir.

H_{1e}: Algılanan örgütsel destek bireysel ağları genişletmeyi etkilemektedir.

H₂: Örgütsel öğrenme alt boyutları iç girişimcilik alt boyutlarını etkilemektedir.

H_{2a}: Örgütsel öğrenme alt boyutları yenilikçiliği etkilemektedir.

H_{2b}: Örgütsel öğrenme alt boyutları proaktifliği etkilemektedir.

H_{2c}: Örgütsel öğrenme alt boyutları risk almayı etkilemektedir.

H_{2d}: Örgütsel öğrenme alt boyutları özerkliği etkilemektedir.

H_{2e}: Örgütsel öğrenme alt boyutları bireysel ağları genişletmeyi etkilemektedir.

6. BULGULAR

Anket yöntemi ile elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular sınıflandırılarak, aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

6.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin her bir alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Ölçekler ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Ölçekler (Scales) | İfade Sayısı (N) | Cronbach's Alpha (α) |
|---|------------------|-------------------------------|
| Örgütsel Destek | 8 | 0,897 |
| Örgütsel Öğrenme | 18 | 0,934 |
| Öğrenme Taahhüdü (Örgütsel Öğrenme Alt Boyutu) | 6 | 0,815 |
| Paylaşılan Vizyon (Örgütsel Öğrenme Alt Boyutu) | 6 | 0,886 |
| Açık Fikirlilik (Örgütsel Öğrenme Alt Boyutu) | 6 | 0,896 |
| İç Girişimcilik | 22 | 0,943 |
| Yenilikçilik (İç Girişimcilik Alt Boyutu) | 5 | 0,826 |
| Proaktiflik (İç Girişimcilik Alt Boyutu) | 4 | 0,835 |
| Risk Alma (İç Girişimcilik Alt Boyutu) | 4 | 0,859 |
| Özerklik (İç Girişimcilik Alt Boyutu) | 4 | 0,819 |
| Bireysel Ağları Genişletme (İç Girişimcilik Alt Boyutu) | 5 | 0,906 |

Tablo 1’de ölçek ve ölçek alt boyutlarına ilişkin yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeklerin araştırmada veri elde etmek için güvenilir ölçekler olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler için ayrıca faktör analizi yapılmış, algılanan örgütsel destek ölçeğinin tek faktörlü, örgütsel öğrenme ölçeğinin üç faktörlü ve iç girişimcilik ölçeğinin beş faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Yapılan analiz sonuçları ise şu şekilde özetlenebilmektedir:

Algılanan örgütsel destek ölçeğinde; tek boyut toplam varyansın %60,699’unu açıklamaktadır (KMO: 0,842; Ki-Kare: 440,349; Sd: 28; p: 0,000). Tek boyutlu faktör yapısına sahip olan algılanan örgütsel destek ölçeğinde yer alan her bir ifadenin faktör yükünün 0,697 ile 0,869 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel öğrenme ölçeğinde; üç alt boyut toplam varyansın %67,729’unu açıklamaktadır (KMO: 0,866; Ki-Kare: 1,262; Sd: 153; p: 0,000). Örgütsel öğrenme alt boyutlarından olan öğrenme taahhüdünün 0,836-0,708; paylaşılan vizyonun 0,811-0,540; açık fikirliliğin 0,786-0,447 arasında faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir. İç girişimcilik ölçeğinde ise, beş alt boyut toplam varyansın %75,890’nını açıklamaktadır (KMO: 0,874; Ki-Kare: 1,674; Sd: 231; p: 0,000). İç girişimcilik alt boyutlarından olan yenilikçiliğin 0,814-0,718; proaktifliğin 0,658-0,560; risk almanın 0,786-0,656; özerkliğin 0,518-0,456; bireysel ağları genişletmenin 0,570-0,474 arasında faktör yüküne sahip olduğu tespit edilmiştir.

6.2. Sosyo-Demografik Bilgiler

Tablo 2’de araştırmaya katılan Kırıkkale Belediyesinde çalışan 100 idari personele yönelik sosyo-demografik bilgileri tespit etmek için yapılan frekans analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2: Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi

| Sosyo-Demografik Özellikler | Katılımcı Sayısı (N) ve Yüzde (%) | Sosyo-Demografik Özellikler | Katılımcı Sayısı (N) ve Yüzde (%) |
|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Cinsiyet | | Medeni Durum | |
| Erkek | 68 | Bekâr | 18 |
| Kadın | 32 | Evli | 82 |
| Toplam | 100 | Toplam | 100 |
| Yaş | | Eğitim Durumu | |
| 20 yaş ve altı | - | İlköğretim | - |
| 21-25 yaş | 8 | Lise | 39 |
| 26-30 yaş | 17 | Önlisans | 33 |
| 31-35 yaş | 29 | Lisans | 26 |
| 36-40 yaş | 4 | Lisansüstü | 2 |
| 41-45 yaş | 7 | | |
| 46 yaş ve üzeri | 35 | | |
| Toplam | 100 | Toplam | 100 |
| Kurumda Çalışma Süresi | | Sektörde Çalışma Süresi | |
| 1 yıldan az | 8 | 1 yıldan az | 5 |
| 1-4 yıl | 26 | 1-4 yıl | 29 |
| 5-8 yıl | 20 | 5-8 yıl | 17 |
| 9-12 yıl | 4 | 9-12 yıl | 3 |
| 13 yıl ve üstü | 42 | 13 yıl ve üstü | 46 |
| Toplam | 100 | Toplam | 100 |
| Kurumdaki Pozisyon | | | |
| Memur | | | 86 |
| Yönetici | | | 7 |
| Şef | | | 7 |
| Toplam | | | 100 |

Tablo 2'ye göre katılımcıların %68'i erkek, %32'si kadın iken, %82'si evlidir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evli ve erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların %35'inin 46 ve üzeri, %29'unun ise 31-35 yaş aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Katılımcıların yaş grubuna baktığımızda çoğunlukla ileri yaş grubuna sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında ise; %39'unun lise düzeyinde, %33'ünün ise önlisans düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%42'si ve %46'sı) 13 yıl ve daha fazla bir süredir kurumda ve sektörde çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların kurumdaki ve sektördeki çalışma sürelerinin yaş aralıkları ile paralel olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan çalışanların %86'sı memur, %7'si yönetici ve %7'si şef olarak görev yapmaktadır.

6.3. Araştırma Hipotezlerinin Testine İlişkin Korelasyon ve Regresyon Analizi

Araştırma değişkenleri ve alt boyutları arasındaki ilişkileri saptamak üzere yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (N=100)

| Değişkenler | Ort | S.S | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----------------------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|---|
| (1)Örgütsel Destek | 3,6 | ,885 | 1 | | | | | | | | |
| (2)Öğrenme Taahhüdü | 3,8 | ,804 | ,634* | 1 | | | | | | | |
| (3)Paylaşılan Vizyon | 3,6 | ,846 | ,654* | ,618* | 1 | | | | | | |
| (4)Açık Fikirlilik | 3,7 | ,868 | ,569* | ,629* | ,774* | 1 | | | | | |
| (5)Yenilikçilik | 4,1 | ,784 | ,312* | ,389* | ,485* | ,531* | 1 | | | | |
| (6)Proaktiflik | 3,8 | ,943 | ,680* | ,797* | ,852* | ,708* | ,410* | 1 | | | |
| (7)Risk Alma | 3,8 | 1,00 | ,136 | ,128 | ,214 | ,376* | ,625* | ,646* | 1 | | |
| (8)Özerklik | 3,2 | 1,11 | ,018 | ,150 | ,256 | ,359* | ,563* | ,111* | ,685* | 1 | |

| | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|
| (9)Bireysel Ağları Genişletme | 3,8 | 1,02 | ,181 | ,260* | ,399* | ,501* | ,611* | ,205* | ,639* | ,555* | 1 |
|-------------------------------|-----|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---|

* p<0,01 düzeyinde anlamlı korelasyon

Tablo 3’de algılanan örgütsel destek, örgütsel öğrenme ve iç girişimcilik alt boyutları arasındaki korelasyon katsayıları ve ölçek alt boyutlarına ilişkin standart sapma ve ortalamalar görülmektedir. Elde edilen analiz sonuçlarına göre; algılanan örgütsel destek ile öğrenme taahhüdü, paylaşılan vizyon ve açık fikirlilik (örgütsel öğrenme alt boyutları) arasındaki ilişki olumlu yönde orta düzeyde anlamlıdır (p<0,01). Bu doğrultuda, çalışanların örgütsel destek algıları olumlu yönde arttıkça; öğrenme taahhüdü, paylaşılan vizyon ve açık fikirlilik düzeylerinin de arttığı söylenebilmektedir.

Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik alt boyutları olan proaktiflik, yenilikçilik arasındaki ilişki de olumlu yönde orta düzeyde anlamlıdır (p<0,01). Ancak algılanan örgütsel destek ile diğer iç girişimcilik alt boyutları olan risk alma, özerklik ve bireysel ağları genişletme arasındaki ilişki anlamlı değildir (p>0,01). Elde edilen veriler doğrultusunda; algılanan örgütsel destek arttıkça iç girişimcilik boyutlarından olan proaktiflik ve yenilikçilik davranışlarının da artacağı söylenebilmektedir (Tablo 3).

Örgütsel öğrenme alt boyutlarından öğrenme taahhüdü ile yenilikçilik arasında ilişki olumlu yönde orta düzeyde; bireysel ağları genişletme arasında ilişki olumlu yönde düşük düzeyde; proaktiflik arasında ilişki olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlıdır (p<0,01), (Tablo 3).

Örgütsel öğrenme alt boyutlarından olan paylaşılan vizyon ile yenilikçilik, bireysel ağları genişletme (iç girişimcilik alt boyutları) arasında olumlu yönde orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilirken, paylaşılan vizyon (örgütsel öğrenme alt boyutu) ile proaktiflik (iç girişimcilik alt boyutu) arasında olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir (p<0,01), (Tablo 3).

Yine örgütsel öğrenme alt boyutlarından açık fikirlilik ile yenilikçilik, risk alma, özerklik, bireysel ağları genişletme (iç girişimcilik alt boyutları) arasındaki ilişki olumlu yönde orta düzeyde anlamlıdır. Açık fikirlilik (örgütsel öğrenme alt boyutu) ile proaktiflik (iç girişimcilik alt boyutu) arasındaki ilişki anlamlı ve olumlu yönde yüksek düzeydedir (p<0,01), (Tablo 3).

Araştırmamızın bağımsız değişkenleri olan çalışanların örgütsel destek algılarının ve örgütsel öğrenme düzeylerinin, bağımlı değişken olan iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına aşağıdaki Tablo 4’de, Tablo 5’de, Tablo 6’da Tablo 7’de, Tablo 8’de ve Tablo 9’da yer verilmiştir.

Tablo 4: Algılanan Örgütsel Desteğin İç Girişimcilik Alt Boyutları Üzerine Etkisi
(Regresyon Analizi Sonuçları)

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişkenler | β | T | P | R ² | F | Düzeltilmiş R ² |
|-------------------|----------------------------|---------|-------|---------------|----------------|-----------------|----------------------------|
| Örgütsel Destek | Yenilikçilik | 0,312 | 3,255 | 0,002* | 0,098 | 10,595 (p<0,05) | 0,088 |
| | Proaktiflik | 0,680 | 9,171 | 0,000* | 0,462 | 84,100 (p<0,05) | 0,456 |
| | Risk Alma | 0,136 | 1,357 | 0,178 | 0,018 | 1,840 (p>0,05) | 0,008 |
| | Özerklik | 0,018 | 0,181 | 0,857 | 0,000 | 0,033 (p>0,05) | -0,010 |
| | Bireysel Ağları Genişletme | 0,181 | 1,826 | 0,071 | 0,033 | 3,333 (p>0,05) | 0,023 |

Bağımlı Değişkenler: İç Girişimcilik Alt Boyutları, *p<0,05

Tablo 4’de bağımsız değişken olan örgütsel desteğin, bağımlı değişken olan iç girişimcilik alt boyutları üzerindeki etkisi açıklanmaktadır. Analiz sonucunda; bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan yenilikçiliğin %8,8’ini, proaktifliğin ise %45,6’sını açıkladığı görülmektedir (F=10,595; p<0,05, Düzeltilmiş R²=0,088; F=84,100; p<0,05, Düzeltilmiş R²=0,456). Örgütsel desteğin sadece yenilikçilik ve proaktiflik ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ve yenilikçilik ve proaktiflik

üzerinde olumlu yönde etkisi ($\beta = 0,312$; $\beta = 0,680$) vardır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar, H_{1a} ve H_{1b} hipotezlerini destekler niteliktedir. Ancak H_{1c} , H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri desteklenmemektedir. Elde edilen tüm sonuçlar değerlendirildiğinde, H_1 hipotezinin de kısmen desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Öğrenme Alt Boyutlarının Yenilikçilik Üzerine Etkisi
(Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları)

| Bağımsız Değişkenler | β | T | P | R ² | F | Düzeltilmiş R ² |
|----------------------|---------|-------|---------------|----------------|--------------------------|----------------------------|
| Öğrenme Taahhüdü | 0,055 | 0,478 | 0,634 | 0,297 | 13,535 ($p < 0,05$) | 0,275 |
| Paylaşılan Vizyon | 0,166 | 1,184 | 0,239 | | | |
| Açık Fikirlilik | 0,368 | 2,596 | 0,011* | | | |

Bağımlı Değişken: Yenilikçilik (İç Girişimcilik Alt Boyutu), * $p < 0,05$

Tablo 5’de bağımsız değişkenler olan örgütsel öğrenme alt boyutlarının, bağımlı değişken olan yenilikçilik (iç girişimcilik alt boyutu) üzerindeki etkisi açıklanmaktadır. Çoklu regresyon analizi sonucunda; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan yenilikçiliğin %27,5’ini açıkladığı görülmektedir ($F=13,535$; $p < 0,05$, Düzeltilmiş $R^2=0,275$). Ancak örgütsel öğrenme alt boyutlarından sadece açık fikirlilik ile yenilikçilik ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ve yenilikçilik üzerinde olumlu yönde etkisi ($\beta = 0,368$) vardır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda, H_{2a} hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 6: Örgütsel Öğrenme Alt Boyutlarının Proaktiflik Üzerine Etkisi
(Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları)

| Bağımsız Değişkenler | β | T | P | R ² | F | Düzeltilmiş R ² |
|----------------------|---------|--------|---------------|----------------|---------------------------|----------------------------|
| Öğrenme Taahhüdü | 0,450 | 8,390 | 0,000* | 0,845 | 174,667 ($p < 0,05$) | 0,840 |
| Paylaşılan Vizyon | 0,611 | 9,279 | 0,000* | | | |
| Açık Fikirlilik | -0,047 | -0,711 | 0,479 | | | |

Bağımlı Değişken: Proaktiflik (İç Girişimcilik Alt Boyutu), * $p < 0,05$

Tablo 6’da bağımsız değişkenler olan örgütsel öğrenme alt boyutlarının, bağımlı değişken olan proaktiflik (iç girişimcilik alt boyutu) üzerindeki etkisi açıklanmaktadır. Çoklu regresyon analizi sonucunda; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan proaktifliğin %84’ünü açıkladığı görülmektedir ($F=174,667$; $p < 0,05$, Düzeltilmiş $R^2=0,840$). Ancak örgütsel öğrenme alt boyutlarından sadece öğrenme taahhüdü ve paylaşılan vizyon ile proaktiflik ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ve proaktiflik üzerinde olumlu yönde etkisi ($\beta = 0,450$; $\beta = 0,611$) vardır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda, H_{2b} hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Öğrenme Alt Boyutlarının Risk Alma Üzerine Etkisi
(Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları)

| Bağımsız Değişkenler | β | T | P | R ² | F | Düzeltilmiş R ² |
|----------------------|---------|--------|---------------|----------------|-------------------------|----------------------------|
| Öğrenme Taahhüdü | -0,148 | -1,194 | 0,235 | 0,169 | 6,495 ($p < 0,05$) | 0,143 |
| Paylaşılan Vizyon | -0,143 | -0,940 | 0,350 | | | |
| Açık Fikirlilik | 0,581 | 3,764 | 0,000* | | | |

Bağımlı Değişken: Risk Alma (İç Girişimcilik Alt Boyutu), * $p < 0,05$

Tablo 7’de bağımsız değişkenler olan örgütsel öğrenme alt boyutlarının, bağımlı değişken olan risk alma (iç girişimcilik alt boyutu) üzerindeki etkisi açıklanmaktadır. Çoklu regresyon analizi sonucunda; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan risk almanın %14,3’ünü açıkladığı görülmektedir ($F=6,495$; $p < 0,05$, Düzeltilmiş $R^2=0,143$). Ancak örgütsel öğrenme alt boyutlarından sadece açık fikirlilik ile risk alma ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ve risk alma üzerinde olumlu yönde etkisi ($\beta = 0,581$) vardır ($p < 0,05$). Bu sonuçlar doğrultusunda, H_{2c} hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 8: Örgütsel Öğrenme Alt Boyutlarının Özerklik Üzerine Etkisi
(Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları)

| Bağımsız Değişkenler | β | T | P | R ² | F | Düzeltilmiş R ² |
|----------------------|---------|--------|---------------|----------------|-------------------|----------------------------|
| Öğrenme Taahhüdü | -0,121 | -0,961 | 0,339 | 0,138 | 5,140 (p<0,05) | 0,111 |
| Paylaşılan Vizyon | -0,015 | -0,096 | 0,924 | | | |
| Açık Fikirlilik | 0,447 | 2,847 | 0,005* | | | |

Bağımlı Değişken: Özerklik (İç Girişimcilik Alt Boyutu), *p<0,05

Tablo 8’de bağımsız değişkenler olan örgütsel öğrenme alt boyutlarının, bağımlı değişken olan özerklik (iç girişimcilik alt boyutu) üzerindeki etkisi açıklanmaktadır. Çoklu regresyon analizi sonucunda; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan özerkliğin %11,1’ini açıkladığı görülmektedir (F=5,140; p<0,05, Düzeltilmiş R²=0,111). Ancak örgütsel öğrenme alt boyutlarından sadece açık fikirlilik ile özerklik ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ve özerklik üzerinde olumlu yönde etkisi ($\beta= 0,447$) vardır (p<0,05). Bu sonuçlar doğrultusunda, H_{2d} hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilmektedir.

Tablo 9: Örgütsel Öğrenme Alt Boyutlarının Bireysel Ağları Genişletme Üzerine Etkisi
(Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları)

| Bağımsız Değişkenler | β | T | P | R ² | F | Düzeltilmiş R ² |
|----------------------|---------|--------|---------------|----------------|--------|----------------------------|
| Öğrenme Taahhüdü | -0,104 | -0,883 | 0,379 | 0,257 | 11,066 | 0,234 |
| Paylaşılan Vizyon | 0,063 | 0,436 | 0,663 | | | |
| Açık Fikirlilik | 0,517 | 3,546 | 0,001* | | | |

Bağımlı Değişken: Bireysel Ağları Genişletme (İç Girişimcilik Alt Boyutu), *p<0,05

Tablo 9’da bağımsız değişkenler olan örgütsel öğrenme alt boyutlarının, bağımlı değişken olan bireysel ağları genişletme (iç girişimcilik alt boyutu) üzerindeki etkisi açıklanmaktadır. Çoklu regresyon analizi sonucunda; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan bireysel ağları genişletmenin %23,4’ünü açıkladığı görülmektedir (F=11,066; p<0,05, Düzeltilmiş R²=0,234). Ancak örgütsel öğrenme alt boyutlarından sadece açık fikirlilik ile bireysel ağları genişletme ilişkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ve bireysel ağları genişletme üzerinde olumlu yönde etkisi ($\beta= 0,517$) vardır (p<0,05). Bu sonuçlar doğrultusunda, H_{2e} hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilmektedir. Elde edilen tüm sonuçlar değerlendirildiğinde ise, H₂ hipotezinin kısmen desteklendiği görülmektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Rekabetçi iş dünyasında, yenilikçi, motivasyonu ve öğrenme kapasitesi yüksek, verimli çalışanlara duyulan ihtiyaç gitgide artmaktadır. Bu rekabet ortamında böyle çalışanları istihdam edilebilmek ve örgütte kalmalarını sağlayabilmek için, çalışanların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanması ve örgüt tarafından yaptıkları işlerde desteklendiklerini hissetmeleri gerekmektedir. İnsan kaynağından etkin ve verimli yararlanabilmek adına bu desteğin hissettirilmesi oldukça önemli bir konudur. Nitekim Turgut (2014:30) çalışanların iş yaşamındaki davranış kalıplarında algılamış oldukları örgütsel desteğin anahtar rol oynadığı ileri sürmüştür. Yapılan bu çalışmada Kırıkkale Belediyesinde çalışan idari personellerin örgütsel destek algılarının ve örgütsel öğrenme düzeylerinin iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini, örgütsel destek algıları ile örgütsel öğrenme ve iç girişimcilik davranışı arasındaki ilişkinin yönünü, düzeyini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan analizlerin sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Araştırmada yapılan korelasyon analizinin sonucuna göre; algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme alt boyutları arasında orta düzeyde olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu sonuca göre; algılanan örgütsel desteğin örgütsel öğrenme alt boyutlarından olan yenilikçilik,

paylaşılan vizyon ve açık fikirlilik davranışlarını olumlu yönde arttırıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilmektedir.

Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik alt boyutları olan proaktiflik, yenilikçilik arasında olumlu yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak algılanan örgütsel destek ile diğer iç girişimcilik alt boyutları olan risk alma, özerklik ve bireysel ağırları genişletme arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda; örgütsel destek algıları olumlu yönde arttıkça iç girişimcilik alt boyutlarından olan proaktiflik ve yenilikçilik davranışlarının da artacağı söylenebilmektedir. Çalışanlara örgütsel destek sağlandığında, çalışanların sosyal ve duygusal ihtiyaçlarında tatmin sağlanabilecek ve bu da çalışanlarda daha fazla sorumluluk bilincinin gelişmesiyle birlikte yeni fikirlerin ve ürünlerin geliştirilmesi, daha yüksek öngörücü (proaktif) olunması için gereken ortamı oluşturabilecektir. Elde edilen bu sonuç; Turgut (2014) ve Kanbur (2016) tarafından yapılan araştırmalarda örgütsel desteğin iç girişimcilik düzeyini olumlu etkilediği sonucunu destekler niteliktedir.

Örgütsel öğrenme alt boyutlarından öğrenme taahhüdü ile yenilikçilik arasında olumlu yönde orta düzeyde; bireysel ağırları genişletme ile olumlu yönde düşük düzeyde; proaktiflik ile olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel öğrenme alt boyutlarından olan paylaşılan vizyon ile yenilikçilik, bireysel ağırları genişletme (iç girişimcilik alt boyutları) arasında olumlu yönde orta düzeyde, proaktiflik ile olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yine örgütsel öğrenme boyutlarından açık fikirlilik ile yenilikçilik, risk alma, özerklik, bireysel ağırları genişletme (iç girişimcilik alt boyutları) arasında olumlu yönde orta düzeyde; proaktiflik ile arasında ise olumlu yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Nitekim bu sonuçlar, Basım vd. (2009) tarafından kamu çalışanları üzerine yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen bulguları (öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimci davranışlarını olumlu yönde etkilediği) destekler niteliktedir.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre ise; örgütsel öğrenme alt boyutlarından açık fikirliliğin, yenilikçilik, risk alma, özerklik ve bireysel ağırları genişletme üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerin, hızla değişen teknoloji ve pazarlar karşısında mücadele edebilmeleri için açık görüşlü olmaları gerekir. Açık fikirli olan çalışanlar, eleştirel bir şekilde rutin faaliyetleri değerlendirebilecek ve yeni fikirlerin kabul edilmesi hususunda daha arzulu olabileceklerdir (Nystrom ve Starbuck, 1984; Akt. Sinkula vd. 1997:309). Sonuç olarak bu durumun da çalışanların yenilikçilik, risk alma, özerklik, bireysel ağırları genişletme gibi iç girişimcilik davranışları düzeyleri üzerinde olumlu yönde bir etki yaratabileceği söylenebilir.

Yine örgütsel öğrenme alt boyutlarından sadece öğrenme taahhüdünün ve paylaşılan vizyonun proaktiflik üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgütlerde öğrenme kültürünün gelişimini etkileyen öğrenmeye karşı olan tutumları belirleyen temel değer, öğrenme taahhüdü olarak ifade edilebilmektedir. Bir örgüt öğrenmeye çok az değer verdiği takdirde o örgütün öğrenme olasılığı da azalacaktır (Norman 1985; Sackmann 1991; Akt. Sinkula vd. 1997:309). Yine paylaşılan vizyon, organizasyon çapında öğrenmeye odaklanmak anlamına gelmektedir. Örgüt içerisinde paylaşılan bir vizyon oluşturmak, proaktif öğrenmeyi sağlayabilmek için çok önemli bir temel olarak değerlendirilebilir. Çünkü paylaşılan vizyon, öğrenmeye yön vererek örgüt üyeleri arasında enerji oluşmasına, ortak amaçlara odaklanmaya ve adanmışlık duygularının gelişmesine yol açacaktır. Ortak bir vizyonun paylaşmadığı bir örgütte, bireylerin hangi örgütsel beklentilerin var olduğunu, çıktılarının nasıl ölçüleceğini ya da uygulamada hangi teorilerin kullanılacağını bilme olasılıkları düşük olacaktır (Sinkula vd. 1997:309). Sonuç olarak örgüt içerisinde öğrenme taahhüdünün ve paylaşılan bir vizyonun var olması, çalışanların proaktiflik gibi iç girişimcilik davranışı düzeyi üzerinde olumlu yönde bir etki yaratabileceği söylenebilir.

Yine algılanan örgütsel desteğin yenilikçilik ve proaktiflik üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgüt içerisinde çalışanlara örgütsel desteğin sağlanmasının, çalışanların yeni bir düşünce ya da bir vizyonu ortaya koyabilmesi ve proaktif olarak faaliyetleri yürütebilmesi açısından olumlu bir etki yaratabileceği söylenebilir. Regresyon analizleri sonucunda elde edilen tüm bulgular değerlendirildiğinde, H₂ hipotezi ve alt hipotezlerinin kısmen desteklendiği, H_{1a} ve H_{1b} hipotezlerinin desteklendiği, H_{1c}, H_{1d}, H_{1e} hipotezlerinin desteklenmediği, yine H₁ hipotezinin ise kısmen desteklendiği söylenilebilmektedir.

Sonuç olarak işletmelerin örgütsel desteği, örgütsel öğrenmeyi ve iç girişimcilik davranışlarını örgüt kültürlerinin önemli, vazgeçilmez bir parçası konumuna getirmeleri ve bunları teşvik edici faaliyetlerle, davranışlarla pekiştirmeleri gerekmektedir. Özellikle örgütlerde sürekli öğrenmeyi sağlayan yapısal ortamlar oluşturulmalıdır. Bu konular için engel teşkil edici unsurlar varsa ortadan kaldırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Değişken Olarak Örgüt Temelli Özsaygı, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Antoncic, B. & Hisrich, R. D. (2001). "Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation", *J. Bus. Venturing*,16(5): 495-527.
- Argyris, C. & Schön, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- Ayazlar, G. (2012). Otel İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme ve Bilgi Paylaşımının Hizmet İnovasyon Performansına Etkisi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Aydın.
- Baker, W. E. & Sinkula, J. M. (1999). "The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Organizational Performance", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4): 411-427.
- Basım, N. ve Şeşen, H. (2009). "Tükenmişliğin Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *ODTÜ Geliştirme Dergisi*, Muhan Soysal Özel Sayısı, (35):41-60.
- Basım, N., Şeşen, H. ve Meydan, C. H. (2009). "Öğrenen Örgüt Algısının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisi: Kamuda Bir Araştırma", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(3):27-44.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Willey.
- Calantone, R. J., Çavuşgil: T. & Zhao, Y. (2002). "Learning Orientation, Firm Innovation Capability, and Firm Performance", *Industrial Marketing Management*, 31(6):515-524.
- Çetin, F. (2011). "Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü", *Business and Economics Research Journal*, 2(3):69-85.
- Demirel, E. ve Akbıyık, N. (2009). "Girişimcilik Kavramı ve Ortaya Çıkışı", Ed. Tikici, M. ve AKSOY, A., *Girişimcilik ve Küçük İşletmeler*, Nobel Yayın, Ankara.
- Eder, P. (2008). "Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior", *Journal of Management*, 34(1): 56-68.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison: & Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli: & Lynch, P. (1997). "Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, 82: 812-820.
- Garcia-Morales, V. J., Ruiz-Moreno, A. & Llorens-Montes, F. J. (2007). "Effects of Technology Absorptive Capacity and Technology Proactivity on Organizational Learning Innovation and Performance: An Empirical Examination", *Technology Analysis & Strategic Management*, 19(4): 527-558.
- Gürel, G. (2011). *Örgütsel Öğrenme, Dönüşümcü Liderlik, Pazar Yönlendirmesi ve Örgütsel İnovasyonun Firma Performansı Üzerine Etkilerinin Analizi*, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hostager, T. J. Neil, T. C. Decker, R. L. & Lorentz, R. D. (1998). "Seeing Environmental Opportunities: Effects of Intrapreneurial Ability, Efficacy, Motivation and Desirability", *Journal of Organizational Change Management*, 11 (1): 11-25.
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(12): 109-122.
- Kanbur, E (2016). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi", *Kafkas Üniversitesi, İİBFD*, (14): 443-460
- Koçoğlu, İ., İmamoğlu: Z. ve İnce, H. (2011). "The Relationship between Organizational Learning and Firm Performance: The Mediating Roles of Innovation and TQM", *Journal of Global Strategic Management*, (9): 72-88.
- Koçoğlu, M. (2013). "Çalışanların Örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları, Örgüt Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma", *Akademik Bakış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, (35): 1-20.
- Köse:ve Gönüllüoğlu:(2010). "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27: 85-94.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). "Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance", *Academy of Management Review*, 21(2): 135-172.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (2001). "Linking Two Dimesions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderating Role of Environment and Industry Life Cycle", *Journal of Business Venturing*, 16: 429-451.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R. & Armeli:(1999). "Perceived Organizational Support: Inferior Versus Superior Performance by Wary Employees", *Journal of Applied Psychology*, 84(4): 467-483.
- Onay, M. ve Çavuşoğlu:(2010). "İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik", *Yönetim ve Ekonomi*, 17(1):47-67.
- Perin, G. M. & Sampaio, C. H. (2003). "The Relationship between Learning Orientation and Innovation", *Read Special Issue*, 9(6): 1-12.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. ve Armeli:(2001). "Affective Commitment in the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 86(5): 825-836.

- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.
- Robey, D., Boudreau, M. & Rose, G. M. (2000). "Information Technology and Organizational Learning: A Review and Assessment of Research", *Accounting Management and Information Technologies*, 10(2): 125-155.
- Sinkula, J. M., Baker, W. E. & Noordewier, T. (1997). "A Framework for Market Based Organizational Learning: Linking Values, Knowledge and Behavior", *Jornal of the Academy of Marketing Science*, 25(4):305-318.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Terzi, A. R. ve Çelik, H. (2016). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 87-98.
- Turgut, H. (2014). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 29-62.
- Witt, P. (2004). "Entrepreneurs' Network and the Success of the Start-Up", *Entrepreneurship and Regional Development*, 16: 391-412.
- Zhang, X., Wang, Y., Yang, Z. & Wang, Q. X. (2006). "How Corporate Entrepreneurship Impacts Market Performance: A Disaggregated Approach Based on Evidence from China", *IEEE*, 101-105, <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?arnumber=4035802> Erişim Tarihi: 13.10.2016.