



**KURUM İÇİ GİRİŞİMCİLİK, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE SOSYAL SERMAYE İLİŐİSİ:
KAMU SEKTÖRÜ VE ÖZEL SEKTÖRDE BİR KARŐİLAŐTIRMA**

Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU*
Dr. Öğr. Üye. Emine ŐENER*

ÖZ

Çalışma yaşamında meydana gelen dönüşümler çalışan ve örgüt ilişkilerinin de yeniden düzenlenmesi ve anlaşılmasını gerekli kılmaktadır. Özellikle son yıllarda yaşanan endüstriyel ve ekonomik değişimler sadece çalışanlara olan bakışı değil, çalışanların işe ve kuruma olan bakışını da etkilemiştir. Bilgi çağının yarattığı altın yakalı çalışanlar kendi yeteneklerine iliőklin daha değerlendirici bir tutum sergileyebilmektedir. Bunun tam tersi örgütler ise rekabet ve teknolojinin etkisi ile yetenekleri farklı bir perspektiften ele alabilmektedir. Hem örgüt hem de çalışanın avantajı için bazı unsurların yöneticiler tarafından gözden kaçırılmaması gerekmektedir. Bu çalışmada da bu unsurlardan birkaçına odaklanılarak, örgütsel davranış alanına katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Araştırma kapsamında kurum içi girişimcilik, sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenecektir. Literatürde, örgütün yenileşmesinde etkin bir rol oynayan iç girişimcilik ile çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri arasında pozitif iliőklin olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte bu çalışma, sosyal ağ düzeyi ile ilişkili olan sosyal sermayenin de girişimcilik ve bağlılıkta önemli bir değişken olduğu savıyla planlanmış, Konya'da faaliyet gösteren kamu ve özel sağlık çalışanlarına ulaőılarak gerçekteşirilen betimsel nitelikte bir alan araştırmasıdır. Araştırmada veri toplamak amacıyla her bir değişkene iliőklin hazırlanmış olan ölçme araçları kullanılmıştır. Elde edilen veriler analiz edilip yorumlanmış; çalışanların sosyal sermaye, girişimcilik ve bağlılık düzeylerine iliőklin elde edilen sonuçlar neticesinde öneriler geliőtirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurum İçi Girişimcilik, Örgütsel Bağlılık, Sosyal Sermaye

**THE RELATIONSHIP BETWEEN INTRAPRENEURSHIP, ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND SOCIAL CAPITAL: A PUBLIC AND PRIVATE SECTOR COMPARISON**

ABSTRACT

Transformations taking place in the business life make it essential to reorganize and reconsider organizational relations as well. Industrial and economic changes experienced particularly in the recent years have influenced not only the view towards employees but also how they see their work and organization. The golden collar employees of the information age can perform a more beneficial attitude as regards their capabilities. Organizations with totally contrasting attitudes can address these capabilities from a different perspective owing to the influence of competition and technology. Certain issues should never be overlooked by managers for the advantage of both employees and the organization. In this study, the objective is to contribute to the field of organizational behavior, focusing mainly on these elements. Within the scope of this research, the relationship between intrapreneurship, social capital and organizational commitment will be studied. In the literature, there is said to be a positive correlation between the organizational commitment levels of employees and intrapreneurship, which plays an efficient role in organizational renovation. Besides, this is a descriptive field research, designed with the assumption that social capital which is related with the level of social network is a significant variable for intrapreneurship and commitment, reaching out

* Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Yönetim Biliőim Sistemleri Bölümü, kocaoglumustafa@gmail.com, ORCID NO: 0000-0002-9341-6341

* Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, esener@gmail.com, ORCID NO: 0000-0002-8903-1684

employees from public and private sectors in Konya. During the research process, measurement tools specifically designed for each and every variable will be used to collect data. Data which will be obtained will be analyzed and interpreted. Suggestions will be made in line with the results regarding the level of social capital, intrapreneurship and commitment of employees.

Keywords: Intrapreneurship, Organizational Commitment, Social Capital

Giriş

Piyasaların küreselleşmesi ve rekabet koşullarının hızlı bir şekilde değişmesine bağlı olarak çalışma karakteristikleri de farklılaşmıştır. Özellikle endüstride yaşanan devrimsel teknolojiler gerek kamu gerekse özel sektör çalışanlarının işe bakışını derinden etkilemiştir. Modern iş anlayışında meydana gelen kısa süreli, sözleşmeli, proje odaklı, bürokrasiden arınmış değişimler çalışan davranışlarını da etkilemektedir.

Çalışan ilişkilerinin ve örgüt ilişkilerinin yeniden düzenlenerek daha da anlaşılabilir hale getirilmesi gerektiği, çalışma yaşamında ortaya çıkan dönüşümlerin mecburi bir sonucu olarak kabul edilmektedir. Bilhassa sınai ve iktisadi değişimlerin son yıllarda hem çalışanlara hem de çalışanların yürüttükleri işe ve görev yaptıkları kuruma olan bakışı etkilediği anlaşılmaktadır. Bilgi teknolojilerinin de gelişmesi ile birlikte söz konusu çalışan kesimin kendi yetenek ve birikimleri doğrultusunda daha eleştirel ve değerlendirmeye yönelik bir tutum içerisinde oldukları görülebilmektedir. Diğer yandan örgütler ise bunun aksi yönde bir yaklaşım ile rekabet ve teknolojinin etkileri nedeniyle söz konusu birikim ve yetenekleri farklı bir açıdan ele alabilmektedirler. Dolayısıyla örgütün de çalışanların da lehine olacak şekilde bazı unsurların yöneticiler tarafından göz önüne alınması bir zorunluluk haline gelmiştir.

Tüm bu gerekçelerin bir sonucu olarak sadakat, bağlılık, adanmışlık gibi uzun vadeye gönderme yapan kavramlar yerini bireyin lehine farklı kavram ve yaklaşımlara bırakmıştır. Bu bağlamda öncelikli olarak ele alınması gereken iç girişimcilik, hem kurum hem de bireyin amaçlarına ulaşması, kendini ifade etmesi, ilk günkü heyecanı koruması, yenilik ve gelişmesini sürdürmesi olarak nitelendirilebilmektedir. Bu bağlamda, iç girişimciliğin bireyin sosyal sermaye düzeyi ve örgütsel bağlılığını etkileme düzeyi ve aralarındaki ilişkinin araştırılması önem arz etmektedir.

Bu çalışmada da öncelikle kurum içi girişimcilik, sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları kavramsal ve kuramsal bir çerçeve içerisinde ayrıntılı biçimde açıklanmakta; aralarındaki ilişki, özel olarak vurgulanmaktadır. Ardından Konya'daki kamu ve özel sağlık kuruluşları üzerine gerçekleştirilmiş olan alan araştırmasının öncelikle önemi, amacı ve yöntemi belirtilmiştir. Devamında ise söz konusu kavramlara ilişkin her bir değişkenin ayrı ayrı değerlendirilmesi neticesinde elde edilen bulgular gösterilerek ayrıntılı biçimde yorumlanması sağlanmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Kurum içi girişimcilik, sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin aynı anda yer aldığı bir çalışmaya akademik dizinde rastlanmamıştır ancak kurum içi girişimcilik ile örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği çalışmalar araştırma dâhilinde tartışılmıştır. İlgili literatürde, kurum içi girişimcilik ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğu,

üst yönetimin astlarına desteğini, “yeni fikirleri destekleyerek”, “projelerine firma stratejilerinde yer vererek”, “yenilikçi fikir ve projeleri için gerekli kaynak tahsisini sağlayarak”, “başarısız olmaları halinde cesaretlerini kırmadan tolereli olarak”, “cezalandırmayarak, başarılarını takdir ederek”, “önlerindeki engelleri kaldırarak” örgütsel bağlılıklarını arttırabilecekleri belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışanların bağlılığı, örgüt kültürü ile yakından ilişkilidir (Hacısalıhoğlu, 2007). Putnam (1993) ve Fukuyama (2001) 'ye göre, sosyal sermayenin kilit bir bileşeni olarak güven, grup ve örgütler üyeleri arasında işbirliği yaratarak ve güçlendirmektedir. Ayrıca Proosak ve Cohen (2001) sosyal sermayenin bireyleri ve grupları, çalışmalarını başarılı bir şekilde bitirmek ve birleşme duygusu oluşturduğunu ileri sürmektedir. Marshall'a göre, örgütsel katılımın genişlemesi ve artmasıyla, örgütsel aidiyet ve birlik duygusu yayılmakta ve bağlılığı güçlendirmektedir. Örgütsel katılım bireylerin onurunu arttırmakta ve bu da onların örgütsel bağlılıklarını olumlu etkilemektedir (Sayadi ve Hayati, 2014). Bu doğrultuda kurum içi girişimcilik faaliyetleri ile örgütün heyecanını canlı tutabilmek, çalışanları motive edebilmek, çalışanların yaratıcılıklarını beslemek, örgütsel performansı artırabilmek, nitelikli çalışanların örgütte kalmasını sağlayabilmek, örgütün gelişimini sürekli hale getirmek ve sürekli değişen tüketici taleplerini karşılayabilmek mümkün olabilmektedir (Kozak ve Yılmaz, 2010).

1.1. Kurum İçi Girişimcilik

Girişimcilik, hem bir girişim kurma hem de var olan organizasyonlarda fırsat arama, değişim getirme, yenilik ve yaratıcılık yapma sürecidir. Bu nedenle kavramın içeriği, girişimcilik düşüncesini, tutumunu ve davranışlarını örgüt içerisindeki bireylere aşılama, örgütsel dönüşümü gerçekleştirme ve yapılan yenilikler yolu ile endüstri yapısını değiştirme gibi faaliyetleri, yani iç girişimciliği de kapsamaktadır (Onay ve Çavuşoğlu, 2010).

Schumpeter'in bakış açısıyla girişimci, toplumda değişimi yaratacak kişi/kurumlar olarak tanımlanırken (Tosunoğlu, 2003: 4-5) Kanter (1990), iç girişimciliğin geliştirilmesinin işletmelerin hayatta kalmalarını sağlayacak en önemli faktör olduğunu belirterek, kavramın gelişmesine önemli katkıda bulunmuştur (Thornberry, 2001:526). İç girişimcilik kavramına 80'li yıllardan beri ilgi gösterilmektedirler. Bu ilginin temelinde ise iç girişimciliğin, gerek karlılık ve verimlilik gerekse ekonomik büyüme bakımından, günümüz global pazar koşullarında, işletmelerin performanslarını iyileştirmesi ve bunun sonucunda da sürdürülebilir rekabet yeteneklerini korumaları ve artırmalarındaki önemi yer almaktadır (Ağca, Kandemir, 2008: 211).

Zahra (1991) iç girişimciliğin organizasyonel belirleyicilerini “maddi ve maddi olmayan değişkenler” olarak iki gruba ayırarak kategorize etmiştir. Maddi değişkenler, biçimsel organizasyon özelliklerinden iletişim, kontrol mekanizması, çevresel tarama mekanizması gibi değişkenleri içerirken; maddi olmayan özellikler de bir kurumun başta yerleşik inanç sistemi olmak üzere, hâkim organizasyonel değerlerini içermektedir. Bu değerler en geniş anlamıyla bir firmanın kendisini ve dış dünyayı değerlendirmesinde belirleyici olmaktadır. Maddi ve maddi olmayan bu değişkenler yerine göre iç girişimciliği destekleyebilmekte veya engelleyebilmektedirler. İç girişimciliğin bir firmada yerleşmesinde ve başarısında belirleyici olarak görülen organizasyonel özellikler

olarak, “içsel iletişim”, “biçimsel kontrol mekanizmaları”, “çevreyi tarama yoğunluğu”, ödül ve teşvik sisteminin de yer aldığı “organizasyonel ve yönetsel destek” ve “organizasyonel değerler”e yer verilmektedir (Ağca ve Kurt, 2007:102; Kuratko v.d., 2002:254).

Kozak ve Yılmaz (2010)’ın aktardığına göre, Covin ve Slevin (1991) tarafından geliştirilen modelde dış değişkenler, iç değişkenler ve stratejik değişkenler olmak üzere üç değişken belirlenmiş ve iç girişimciliğin davranışsal bir olgu olduğu vurgulanarak, yönetsel özellikler üzerinde durulmuştur. Zahra ise 1993 yılında yapmış olduğu çalışmada Covin ve Slevin (1991) tarafından ortaya konmuş olan modeli geliştirmiştir. Bu modele göre, değişkenlerden ilki dış çevre (dinamizm, rekabet, cömertlik), ikinci değişken stratejik değişkenler (misyon, rekabet taktikleri) ve son değişken ise iç değişkenlerdir (yönetsel değerler, geçmiş deneyimlere dair değerler, yapı, süreçler ve kültür)

İç girişimcilik radikal bir örgütsel yenilenme sürecidir ve iç girişimcilik aracılığıyla ulaşılan yenilik ve farklılaşma, işletme açısından önemli bir rekabet üstünlüğü sağlamaktadır (Antoncic ve Hisrich, 2001:497). İç girişimcilik, çalışanların yaratıcılığını arttırmak ve örgüt bürokrasinin ağırlığından kurtarmak için işletmenin esneklik kabiliyetini arttırmaya yönelen bir unsurdur. Diğer taraftan bu kavram, işletmeleri yeni iş yaratma, kendini yenileme, piyasada ilk olma, risk alma, yeni ürün ve hizmetler, yeni üretim metodları ve süreçleri geliştirme konularında da teşvik eden bir süreçtir (Gürel, 2012).

1.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, iş gücü devri, devamsızlık, iş performansı, örgütsel vatandaşlık ve iş tatmini gibi örgütsel açıdan önemli olan faktörleri etkilemesi nedeniyle üzerinde en çok durulan örgütsel davranış konularından biridir. İş yaşamı açısından bağlılık kavramı ilk defa Becker tarafından incelenmiş ve kavrama “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak yaklaşmak gerektiğini belirtmiştir (Gürbüz, 2006:58). Bağlılık, örgütsel gerekliliklerin ve kişisel deneyimlerin kesişiminde ortaya çıkan bir düşüncedir. Sosyal sistemler sistemik "ihtiyaçları" karşılamak için örgütlenirken, insanlar da kendilerini olumlu ve olumsuz, duygusal ve entelektüel olarak doyurmak için çaba içindedirler (Steers ve Porter, 1983: 443). Toplumsal düzen insanlar tarafından desteklendiğinden, örgütsel oluşumların bir sorunu da, organizasyon gereklerini aynı anda katılımcıların sadık, sevecen, adanmış ve itaatkâr sistemle olumlu bir şekilde ilgilenecekleri şekilde karşılamaktır. Böylelikle güven kazanan oluşumlar, örgütsel veya sistemik problemlere çözüm üretirler (Kanter, 1968). Bağlılık, kişilerin doğasını ve ihtiyaçlarını ifade eden çıkarlarını karşılarken sosyal olarak örgütlenmiş davranış biçimlerini yerine getirmeye bağlı hale gelmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bununla birlikte çok ve çeşitli sayıda bağlılık tanımı da mevcuttur ancak genel olarak üç temel bileşen olarak ortaya çıkmaktadır: Organizasyona yönelik duygusal bağlılık, organizasyondan ayrılmaya ilişkin algılanan maliyet ve organizasyonda kalmaya yönelik zorunluluk... Genel olarak araştırmacılar bağlılığı “duygusal bağlılık” olarak tanımlarken Kanter (1968), bireyin içinde bulunduğu grup için duygu ve duygulanım potansiyeli, kaynağı olarak tanımlamaktadır. (Meyer ve Allen, 1991:64). Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığa ilişkin geliştirdikleri çok boyutlu model ile önce iki daha sonra

ise üçüncü boyut ile genel kabul gören bir model geliştirmişlerdir. Bu modele göre, bağlılık, duygusal, sürekli ve normatif olmak üzere üç boyut üzerinden açıklanmıştır.

Çalışanların bağlılığı, örgüt kültürü ile yakından ilişkilidir. Erdem'in (2007) aktardığına göre; "... araştırmalar, bir göreve duyulan kalıcı bağlılığın, ancak doğal güdülerin güçlenmesine olanak verecek koşulların gerçekleştirilmesiyle sağlanabileceğini ortaya koymuştur. Bu demektir ki, insanların gerçekten bağlanabilmeleri için görevin bağlanmaya değer olduğuna inanmaları gerekmektedir." Ancak modern çalışma yaşamıyla beraber ortaya çıkan ilginç bir paradoks mevcuttur. Organizasyonlar rekabet avantajı kazanmak için artan oranda çalışma gücüne daha fazla bağlılık ihtiyacı duyarken verimliliği artırma adına gerçekleşen bir birçok tablo (küçülme, yeniden yapılanma, satışlar, birleşme gibi) çalışan bağlılığının altını oymaktadır (Meyer ve Parfyonova, 2010:283). Dolayısıyla, çalışanların bağlılığının doğasını, gelişimini ve sonuçlarını anlamak her zamankinden daha önemli bir hale gelmiştir.

1.3. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin ekonomik faaliyetleri nasıl etkilediğiyle ilgilenen bir kavramdır. "Sosyal" kavramı, sosyal sermayenin kaynaklarının tek başına bireylerde yer alamayacağını ifade ederken; "sermaye" kavramı, sosyal sermayenin, finansal sermaye, insan sermayesi gibi verimliliğe olumlu bir katkısı olduğunu ve diğer sermaye çeşitleriyle arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğunu göstermektedir. Sosyal ilişkilerin kalitesi ve niteliğini belirleyen sosyal sermaye, yarattığı işbirliği ve güven unsurlarıyla, toplumların gelişmesine ve ekonomik başarıya neden olmaktadır (Özdemir, 2008; Huvila vd., 2010: 298). Sosyolog Coleman sosyal sermayeyi, "insanların ortak amaçları için gruplar ya da organizasyonlar halinde bir arada çalışabilme yeteneği" olarak tanımlarken (Fukuyama, 1998:23), Fukuyama (1999); "insanlar arasındaki eşgüdümü ve işbirliğini teşvik eden ve içtenliğin hâkim olduğu normlar birliği" olarak tanımlamaktadır. Fukuyama, bu normlar birliğinin itici gücü olarak ve sosyal sermayenin birinci belirleyicisi olarak "güven" unsuruna dikkati çekmekte ve gönüllü işbirliğinde güven faktörünü ön planda tutmaktadır (Ören, 2007). Sosyal sermaye güvene dayanmakta ve onu karakterize eden ilişkiler, topluluklar, işbirliği ve karşılıklı bağlılıklar, makul bir güven düzeyi olmadan var olamamaktadırlar (Trigilia, 2001:429). Güven, örgütte işlem maliyetlerini azaltması, örgüt üyeleri arasında işbirliğinin sağlanması, özgeci davranışlara, fazladan geliştirilen rol davranışlarına yönelik gönüllülük yaratması, örgütsel kurallara uymayı kolaylaştırması ve çatışmaları azaltması gibi bir takım işlevleri de yerine getirmektedir (Ardahan, 2012:775).

Baykal ve Gürbüz (2016)'ün aktardığına göre, Burt (1997), sosyal sermayenin beşeri sermayeden etimolojik açıdan neden farklı olduğunu açıklamaya çalışmıştır. Beşeri sermaye doğrudan insan üzerinden değerlendirirken sosyal sermaye insanlar arası ilişkilerle bir anlam bulmaktadır. Beşeri sermaye insan faktörünün bireysel özellikleriyle gelişirken, sosyal sermaye bu duruma bir fırsat yaratan kavram olarak doğmaktadır. Sosyal sermayenin kurum içi girişimcilik ile ilişkili olduğu alan yazında belirtilmektedir (Erbaşı, Sanioğlu, 2016).

2. Materyal-Metod

Bu bölümde sağlık kurumlarında gerçekleştirilmiş olan alan araştırmasının öncelikle önemi, amacı ve yöntemi ele alınmıştır. Ardından elde edilen bulgular yorumlanarak ulaşılan sonuçlar paylaşılmıştır.

2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Örgütlerin yakın ve uzak amaçlarını gerçekleştirmek için ihtiyaç duyduğu temel itici güç olan insan kaynağına ait pozitif değişkenlerin inceleneceği bu çalışma ile örgütsel davranış alanına önemli bir katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Zehir vd. (2012) aktardığına göre; Akehurst vd. (2009) yüksek düzeyde bağlılık sergileyen bireylerin kurum içi girişimcilik düzeyini de artırdığını belirtmektedir. Ayrıca Mullins vd. (2001), girişimcilik ortamının çalışanlar arasında yüksek örgütsel bağlılık ortaya çıkardığını ifade etmektedirler. Benzer şekilde Wood ve arkadaşları (2008) kurum içi girişimciliğin duygusal bağlılıkla pozitif ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Taslimi vd. (2006) sosyal sermaye ile kurum içi girişimcilik arasında pozitif ilişki olduğunu çalışmalarında belirtmektedirler. Sosyal sermayenin artırılması kurum içi girişimciliği de artıracaktır. Aynı şekilde sosyal sermayenin inovasyonu da olumlu etkilediği tespit edilmiştir. Bahsedilen literatür ışığında, Konya'da faaliyet gösteren kamu ve özel sağlık örgütlerinde çalışanların sergiledikleri kurum içi girişimcilik düzeyi ile sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyip karşılaştırılmasını amaçlayan çalışma bu yönüyle özgün değer taşımaktadır. Araştırmanın genel amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıda verilmiştir:

Hipotez 1. *Çalışanların sosyal sermaye düzeyi ile çalışılan sektör (kamu/özel) arasında anlamlı bir fark vardır.*

Hipotez 2. *Çalışanların örgütsel bağlılık/sadakat düzeyleri ile çalışılan sektör (kamu/özel) arasında anlamlı bir fark vardır.*

Hipotez 3. *Çalışanların kurumsal girişimcilik düzeyi ile çalışılan sektör (kamu/özel) arasında anlamlı bir fark vardır.*

Hipotez 4. *Çalışanların sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır.*

Hipotez 5. *Çalışanların kurumsal girişimcilik düzeyi ile sosyal sermaye düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır.*

Hipotez 6. *Çalışanların kurumsal girişimcilik düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır.*

2.2. Yöntem

Araştırma betimsel nitelikte, kesitsel bir alan araştırmasıdır. Nicel desende geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla ölçeklerin kullanılacağı araştırmanın evrenini Konya'da faaliyet gösteren özel (Özel Medova Hastanesi, Kızılay Derneği Özel Ticaret Borsası Hastanesi) ve kamu hastanelerinde görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak toplam 318 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların 58 tanesi kamu, 260 tanesi özel sağlık kurumlarının

çalışanlarından oluşmaktadır. Aradaki farkın nedeni kamu hastanelerinde çalışan kişilerin çalışmaya katılma konusunda göstermiş oldukları çekincelerdir.

Çalışmada sosyal sermaye düzeyini belirlemek amacıyla Ardahan (2012) tarafından Türk toplumu için geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilmiş olan Onxy ve Bullen (2000) tarafından geliştirilmiş olan Sosyal Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın iç girişimcilik kısmıyla ilgili olarak ise Çiğdem (2011)'in "Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İç Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı çalışmasında Alpkan vd. 'den alıntıladığı 15 maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların bağlılık düzeyini belirlemek amacıyla Örgütsel Sadakat Ölçeği (Aşkın, 2014) kullanılmıştır. Araştırma verilerini toplamak için kullanılan ölçekler araştırmacılar tarafından gerekli izinler alınarak, yüz yüze görüşme ile katılımcılara uygulanmıştır. Elde edilen verilerin istatistik paket programı kullanılarak korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılarak yorumlanmıştır.

2.3. Bulgular

Bu bölümde araştırmadan elde edilen verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmanın 1. 2. ve 3. hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan non-parametrik Mann Whitey-U testi sonucu Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Çalıştıkları Sektör ile Araştırma Değişkenlerine Ait Ortamalar Arasındaki Farka Ait Anlamlılık Testi Sonuçları

	Sektör	N	\bar{x}	Ss	MannWhitny U
Örgütsel Bağlılık	Kamu	58	30,5757	18,53806	.000
	Özel	260	54,4639	9,16601	
Kurum İçi Girişimcilik	Kamu	58	34,4828	18,76469	.000
	Özel	260	57,6381	9,25839	
Sosyal Sermaye	Kamu	58	77,9524	24,48993	.000
	Özel	260	103,8228	12,48515	

Tablo 1'de de görüldüğü gibi katılımcıların çalıştıkları sektör ile örgütsel bağlılık, kurum içi girişimcilik ve sosyal sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre araştırmanın 1. 2. ve 3. hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmanın 4.5.6. hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizi Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

		Örgütsel Sadakat	Kurum İçi Girişimcilik	Sosyal Sermaye
Örgütsel Sadakat	Pearson Correlation	1		

Kurum İçi Girişimcilik	Pearson Correlation	,750**	1	
Sosyal Sermaye	Pearson Correlation	,560**	,644**	1

**p<0.01

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırma değişkenlerinden kurum içi girişimcilik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Aynı şekilde sosyal sermaye ile örgütsel sadakat ve kurum içi girişimcilik arasında da yüksek pozitif korelasyon mevcuttur. Araştırmanın 4. 5. ve 6. hipotezleri bu bulgular doğrultusunda kabul edilmiştir.

Araştırma değişkenlerinden kurum içi girişimciliğe örgütsel bağlılık ve sosyal sermayenin etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi tablo 3 ve 4’te verilmiştir.

**Tablo 3: Kurum İçi Girişimciliğe Örgütsel Bağlılığın Etkisi
(Regresyon Testi Sonuçları)**

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	ss
1	,750	,562	,561	9,67803

Bağımlı Değişken: Kurum İçi Girişimcilik, **F= 408,126 p<,000**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,158	1,926		8,391	,000
Örgütsel Bağlılık	,743	,037	,750	20,202	,000

Tablo 3’te görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık kurum içi girişimcilik davranışı düzeyi üzerinde %75,0’lık bir etkiye sahiptir. Örgütsel bağlılık, çalışanların kurum içi girişimcilik düzeyini %56,2 oranında açıklamaktadır.

**Tablo 4: Kurum İçi Girişimciliğe Sosyal Sermaye Düzeyinin Etkisi
(Regresyon Testi Sonuçları)**

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	ss
1	,644	,415	,413	11,18262

Bağımlı Değişken: Kurum İçi Girişimcilik, **F=225,874, p<,000**

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	(Constant)	2,582	3,445		,749
Sosyal Sermaye	,513	,034	,644	15,029	,000

Tablo 4’te görüldüğü gibi, sosyal sermaye, kurum içi girişimcilik davranışı düzeyi üzerinde %64.4’lük bir etkiye sahiptir. Sosyal sermaye, çalışanların kurum içi girişimcilik düzeyini %41.5 oranında açıklamaktadır.

3. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma çalışanların kurum içi girişimcilik düzeyinin sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık düzeyinden etkilenip etkilenmediğini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırmada kamu ya da özel sektör çalışanlarının bağlılık, sosyal sermaye ve girişimcilik düzeyleri arasında fark olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda yapılan analizler sonucunda kamu ile özel sektörde çalışan katılımcıların bağlılık, sosyal sermaye ve kurum içi girişimcilik düzeyleri arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Literatürde her üç değişkenin de yer aldığı bir çalışmaya rastlanılmamakla birlikte sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık (Sayadi ve Hayati, 2014) ile örgütsel bağlılık ve kurum içi girişimcilik (Zehir vd., 2012; Wood vd. 2008) arasındaki ilişkileri ayrı ayrı inceleyen çalışmalara rastlanılmıştır. Burada elde edilen sonuçlar ile onlar arasındaki benzerliklere yer verilmiştir. Benzer şekilde Zehir vd. (2012) tarafından yapılan çalışma ile Wood vd. (2008) tarafından yapılan çalışmalarda da kurum içi girişimcilik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın değişkenlerinden olan sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki Sayadi ve Hayati (2014) tarafından yapılan çalışmada da tespit edilmiştir. Taslimi vd. (2006) tarafından yapılan çalışma ile Dehcheshmeh vd. (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da sosyal sermaye ile kurum içi girişimcilik arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçları bu sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

Ancak bu sonucun diğer tüm koşullardan bağımsız olarak ele alınıp incelenemeyeceği düşünülmektedir. Çünkü girişimci ile iç girişimciyi birbirinden ayıran temel fark olan bireysel otonomi, kamu kurumunda çalışanlarda kurum politikaları ve kuralları göz önüne alındığında daha düşük düzeydedir. Bireysel inisiyatif tanıma ve sorumluluk verme kamu sektöründe özel sektör düzeyinde olamamaktadır.

Her ne kadar araştırma sonucunda, kurum içi girişimciliği örgütsel sadakat düzeyi, sosyal sermayeden daha fazla etkilediği ortaya çıkmış olsa da (Tablo 3 ve 4) kamu ve özel sektörde üretilecek çözümler farklılaşabilir. Kamu sektöründe hem sadakat hem de sosyal sermaye düzeyini artırmak amacıyla; çalışanların, bağımsız, yüksek motivasyonla üretkenliklerini sergileyebileceği bir iş ortamının yaratılması öncelikli öneme sahipken, özel sektörde mevcut olan performans değerlendirmeye dayalı üretkenlik artışını sürdürecektir çalışan bağlılığına gereken hassasiyet gösterilmelidir. Gerek kamu gerekse özel sektörde inovasyonu ve yaratıcılığı artıracak motivasyonel bir sistem oluşturulması örgütlerin sürdürülebilirliği adına önem taşımaktadır.

Sonuç olarak gerek kamu gerekse özel sektörde kurumsallaşma ile yakından ilgili olan iç girişimcilik ve sadakat olgularını etkilediği belirlenen sosyal sermayenin kurum lehine dönüştürülmesi için çalışanların kurum içi/dışı uyum ve işbirliğinin artırılması sağlanmalıdır. Diğer yandan bu araştırma, sağlık sektörü ile sınırlı olup bundan sonra yapılacak çalışmalar ile farklı sektörlerde sadakat, bağlılık, iç girişimcilik ve sosyal sermaye ilişkisine bakılması önerilmektedir. Dolayısıyla, nicelik ve nitelik olarak farklılaştırılmış örneklerle planlanacak çalışmaların daha genelleştirilebilir sonuçlara ulaşma imkânı sağlayacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra bu araştırmanın kesitsel veri ile gerçekleştirilmiş olması, ölçeklerin doldurulmasında kişilerin kendi

değerlendirmelerinin esas alınmış olması, sonuçların değerlendirilmesinde bir diğer sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

AĞCA, V. ve Kurt, M. (2007). "Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29:83-112.

AĞCA, V. ve Kandemir T. (2008). "Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma", *Sosyal Bilimler Dergisi*, X(3):209-230.

ANTONCİC B. ve Hisrich, R. D. (2001). "Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation" *Journal of Business Venturing*, Vol. 16, 495-527.

ARDAHAN, F. (2012). "Sosyal Sermaye Ölçeği Geçerlilik, Güvenirlilik Çalışması", *International Journal of Human Sciences* [Online]. (9)2, 773-789.

BAŞAR, M. ve Tosunoğlu, T. (2006). "Değer Yaratımında İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Haziran.123-134.

BAYKAL Ş. ve Gürbüz, S. (2016). "Sosyal Sermaye ve Bireyler Arası Güven İlişkisinin Sosyal Ağ Analizi ile İncelenmesi", *İş ve İnsan Dergisi*, 3(2), 77-91.

ÇİĞDEM, H.Y., (2011). Hizmet İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özellikleri Ve İç Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

DEHCESHMEH, F. N et al (2017). The Role Of Social Capital In Intrapreneurship Of Health Department Staff, *IAJPS*, 4 (12), 4739-4744.

ERBAŞI, A. ve Sanioğlu, Z. (2016). "The Mediating Effect Of Organization Depression In The Effects On Organizational Commitment Of Social Capital", *Balkan Journal of Social Sciences. International Congress of Management Economy And Policy*.

ERDEM, R. (2007). "Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim, 2(2): 63-79.

FUKUYAMA, F. (1998). Güven Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması, İş Bankası Yay. Ankara.

HACISALİHOĞLU U. (2007). İç Girişimcilik İklimi Ve Kurumsallaşma Algısı İle İş Tatmini Ve Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiler, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Gebze.

İBRAHİMOĞLU, N. ve Uğurlu Ö.Y. (2013). "Kobilerde İç Girişimcilik ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Sektörel Bir Araştırma", *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 103-126.

KOZAK, M. A. ve Yılmaz, E. G. (2010). "Otel Yöneticilerinin İç Girişimcilik Algılamaları: Frigya Bölgesi Örneği", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi* Prof. Dr. Hasan Işın Dener Özel Sayısı, 21(1), Bahar: 85-97.

- GÜREL, E.B.B. (2012). "İç Girişimcilik: Bir Literatür Taraması", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, Haziran, 6: 56-75.
- GÜRBÜZ, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2006, Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:48-75
- HUVİLA, I., Holmberg, K., Ek, S. ve Widén-Wulff, G. (2010). Social capital in second life. *Online Information Review*, 34(2), 295–316.
- KANTER, R. M. (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities", *American Sociological Review*, 33(4): 499-517.
- KURATKO, D. F., Montagno, R.V., Hornsby, J.S. (1990). "Developing an Intrapreneurial Assessment Instrument for an Effective Corporate Entrepreneurial Environment", *Strategic Management*, J. 11, 49–58.
- MEYER, J. P. ve Parfyonova, N. M. (2010). "Normative Commitment In The Workplace: A Theoretical Analysis And Re-Conceptualization", *Human Resource Management Review*, 20 (2010), 283–294.
- MEYER, J. P. ve Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- ONAY, M. ve Çavuşoğlu, S. (2010). "İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik", *Yönetim ve Ekonomi*, 17(1):47-67.
- ÖZDEMİR, A. (2008). "Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması", *Anadolu University, Journal of Social Sciences*, 8(2): 81–102.
- ÖREN, K. (2007). "Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi", *Kamu-İş*; 9(1):71-90.
- STEERS, Richard M., Lyman W. Porter (1983). *Motivation and Work Behavior*. McGRAW-HILL Book Company.
- SAYADI, E., Hayati, A. (2014). The Relationship between Social Capital and Organizational Commitment of Employees in Zanjan Education Organization: (A Case Study), *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5): 166-177.
- TASLİMİ, M.S., Monavarian, A., & Ashna, M. (2006). Relationship between social capital and organizational entrepreneurship. *Journal of Management Cultural*, 4(14):27-56.
- THORNBERRY, Neill (2001). "Corporate Entrepreneurship: Antidote or Oxymoron?", *European Management Journal*, Vol.19 (5), 526-533.
- TOSUNOĞLU, B. Tuğberk (2003). Girişimcilik ve Türkiye'nin Ekonomik Gelişme Sürecinde Türkiye'nin Yeri, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

TRIGILIA, Carlo (2001). "Social Capital and Local Development", *European Journal of Social Theory*, Vol. 4 (4), 427-442.

WOOD C., Holt D., Reed T., Hudgens B (2008). Perceptions of corporate entrepreneurship in air force organizations: Antecedents and outcomes *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 117-132.

ZEHİR, C., Müceldili, B., Zehir, S (2012). The Impact of Corporate Entrepreneurship on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence from Turkey SMEs, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 924–933.