



STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARININ ÖRGÜT İNOVASYONU VE İÇ GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN BELİRLENMESİ: OTELLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Ayőe ATAR

Gazi Üniversitesi, Rekreasyon Yönetimi ve Turizm İőletmeciliđi Alanları, Doktora Öğrencisi
ayse.atar1@gazi.edu.tr

Yrd. Doç. Dr. Ece KONAKLIOĐLU

Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi
ece@gazi.edu.tr

Öz

Çalışmanın amacı, stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerindeki etkilerini belirlemektir. Çalışmada stratejik insan kaynakları yönetimi işe alma, iş seçim süreci, eğitim süreci ve kurum içi iş gücü piyasa düzeni alt boyutlarına ayrılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın evrenini Ankara da farklı merkezlerde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı 58 konaklama işletmesi oluşturmaktadır. Evren içerisinde 32 adet konaklama işletmesi örneklem olarak alınmış ve burada çalışan 209 orta ve üst düzey yöneticiye anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, stratejik insan kaynakları yönetimi ile iç girişimcilik ve inovasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca stratejik insan kaynakları yönetimi alt boyutlarından iş seçim süreci, eğitim süreci, kurum içi iş gücü piyasası düzeni bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olarak adlandırılan inovasyona anlamlı bir etkisi olduğu görüldükçe, yine stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarının tümünün iç girişimciliğe karşı anlamlı bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular sonucunda stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının turizm işletmeleri üzerinde özellikle iç girişimcilik ve inovasyon çerçevesinde kullanılabilirliğinin ve etkinliğinin olası sonuçları üzerine önermelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Stratejik insan kaynakları yönetimi, İnovasyon, İç girişimcilik, Otel

EFFECT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON ORGANIZATIONAL INNOVATION AND INTRAPRENEURSHIP: STUDY ON HOTEL BUSINESS

Abstract

The aim of this is to determine the effects of strategic human resource management practices on organizational innovation and intrapreneurship. The universe of present study is comprised of 58 hotels with 4 and 5 stars hotels which operate in different destinations in Ankara. 32 hotels were selected as sample of this study and the survey of this study were practiced to totally 209 mid-level and senior managers and then the result of survey were assessed. Firstly it was practiced exploratory factor analysis to evaluate the construct validity of scales and then it was practiced linear regression to determine the direction of correlation and effect level of predict variable between predict variable and predicted variables. According to result of study; while there was significant correlation between strategic human resource management practice and organizational innovation, it couldn't be found statistic ally significant correlation between the retention configuration dimension, one of strategic human resource management practices and organizational innovation. It was determined that acquisition configuration process, training process, internal labor markets configuration independent variables as significant predictor of organizational innovation. It was understood that all of the sub-dimensions of

strategic human resource management practice were as significant predictor of intrapreneurship as well.

Keywords: Strategic Human Resource Management, Innovation, Intrapreneurship

1. Giriş

İnovasyon (Yenilikçilik) ve iç girişimcilik (Girişimsel performans) işletmelerin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanmalarında, kendilerini yenilemelerinde ve çevreye daha kolay uyum sağlamalarında önemli katkıları olan iki faktördür. Bu iki faktörün bir arada uyumlu bir şekilde örgüt içerisinde ilerlemesini sağlayan öncülerinden birisi ise stratejik insan kaynakları yönetimidir. İşletmelerin gelecekteki amaçlarına ulaşmalarında insanın önemli bir kaynak olduğunun düşünülmesi, insan kaynakları yönetimini stratejik çıktılarla ilişkilendirilmesi noktasında işletmeleri harekete geçirirken, bu durum örgütsel inovasyon ve iç girişimcilik kavramının da tetikleyicisi olmuştur. Küreselleşme ile gittikçe belirgin hale gelen yoğun rekabet ortamında, stratejik insan kaynakları yönetiminin benimsenmesinde temel amaç, işletmelerin, içerisinde bulunduğu rekabet ortamından belirlenen en iyi uygulamalar ile başarıya ulaşılmasını sağlamaktır. Stratejik insan kaynakları yönetiminin yerinde ve doğru uygulanması inovasyon ve iç girişimciliği de bünyesinde barındırmasının yanısıra işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine, sürekli yenilenmelerine, teknolojiye ayak uydurmalarına ve farklılık yaratarak bulunduğu pazarda öncü konuma gelmelerine pozitif yönde etki etmektedir (Azad, 2013; Cingöz, 2011). Bu nedenle bu araştırma konusu önemli ve üzerinde durulması gereken bir konu olarak görülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

İnsan kaynakları fonksiyonlarının etkili bir şekilde uyum içerisinde hareket edebilmesinin sağlanması çalışanların girişimcilik ruhunu desteklemektedir. Diğer bir ifade ile örgütsel öğrenme ve bilgi paylaşımı çalışanların daha girişimci olmasını sağlayabilmektedir. Artan küresel rekabet ortamında işletmelerin başarılı olabilmesinin önemli yollarından birinin inovasyon gerçekleştirecek girişimcilikte olduğu ileri sürülebilir. Girişimcilik gibi iç girişimcilik açısından da sahip olunması gereken unsurların içerisinde inovasyon unsuru en önemli unsurlardan biri olarak görülebilir. Çünkü, inovasyon, değişmeyen tek şeyin değişim olduğu günümüzde işletmelere temel yetenekler, yenilikler, değişik fikirler kazandırır ve bunu girişimcilik ile bütünleştirerek işletmeye rekabet avantajı elde etme ve sürdürme konusunda katkı sağlar.

İç girişimcilikte dikkat edilmesi gereken unsurlardan biri, iç girişimciliğin işletmenin stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sahip olduğu içeriklerden biri olmasıdır. Farklı bir ifade ile iç girişimcilik bir işletmenin insan kaynakları uygulamalarının bir etkinliği olarak düşünülebilir.

Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları (işe alma, iş seçim süreci, eğitim süreci, iş geliştirme vb.) yenilikçi, yaratıcı, değişikliği kendisine amaç edinmiş bir kültürün yanında iç girişimciliğinde işletme içerisinde artmasına olanak sağlar. Etkin uygulamalar ile bünyesinde iç girişimciliği ortaya çıkaracak ve var olan iç girişimcilik performansının verimliliğinin artmasını sağlayacak olan stratejik insan kaynakları uygulamalarıdır (Kaya, 2006: 2079). Bu açıdan bakılırsa girişimcilik ve inovasyonun birbirinden ayrılmaz bir bütün olduğunu uygun stratejik insan kaynakları uygulamaları ile de etkisini daha fazla arttırarak işletmelerin rekabet üstünlüğü elde etmeleri açısından önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Literatürde stratejik insan kaynakları yönetimi ile birlikte örgütsel inovasyon konusunu ele alan çalışma sayısı sınırlıdır. Yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalara baktığımızda, stratejik insan kaynakları yönetiminin işletmelerin inovasyon performansını etkileyen önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir (Demirtaş, 2013: 268; Özdevecioğlu, Demirtaş ve Ünlü, 2009, Laurseen ve Foss, 2003: 258). Çavuş ve Akgemci'nin (2008: 237) yaptığı çalışmada stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarından biri olan personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yeniliğe olumlu etkisinin var olduğu ve işletmelerin başarısını etkilediği ileri sürülürken, personel güçlendirme ve inovasyon ilişkisinin belirlenmeye çalışıldığı Avcı ve Ulu'nun (2014: 339) çalışmasında da benzer sonuçlara hizmet işletmeleri açısından ulaşılmıştır. İnsan kaynakları yönetiminin örgütsel inovasyona etkisi olduğu (Yu, Ying ve Jun, 2013: 283) stratejik insan kaynakları uygulamalarından ödüllendirme, eğitim ve değerlendirme boyutlarının hem işletmenin verimliliğini arttırdığı hem de inovasyon davranışlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür (Kim ve Choi, 2014: 64). Ayrıca eğitim, personel güçlendirme ve işe alım uygulamalarının bazı sektörlerde var olan inovasyonun öğrenilmesinin temelini oluşturduğu belirtilmektedir (Fernando, 2013: 241).

Türkiye'deki işletmelerin inovasyon performansları ile işgören seçim yöntemleri (iç kaynaklardan yararlanma, adayın ve başarılı bir çalışanın verdiği cevapların karşılaştırılması ve ön görüşme tekniklerinin kullanılması gibi) arasında bir ilişki olduğu araştırılarak ortaya konulmuştur (Kılıç ve Bingiloğlu, 2010: 219). Ayrıca plansız ve yarı-planlı görüşme ile yetenek testleri gibi bazı yöntemlerin inovasyon performansı yüksek çalışanların işletmeye kazandırılması için önem taşıdığı belirtilmiştir. Sadece inovasyon performansı değil genç

işletmelerin, işletme içi girişimcilik yönelimlerinin artması için de stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ve felsefelerini benimsemeleri yapılan çalışmalarda gerekli görülmüştür (Messermith ve Wales, 2013: 118).

Stratejik insan kaynakları yönetimi ile iç girişimcilik arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde; insan kaynakları yönetimi ile şirket girişimciliği olarak adlandırılan iç girişimcilik arasında bir ilişkisinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tang, Wei, Snape ve Ng, 2015:1597). Aynı zamanda stratejik insan kaynakları yönetiminin girişimsel odaklı işletmelerde var olan yeni ürünlerin piyasaya sürülmesinde, tanıtılmasında kolaylaştırıcı bir rol üstlendiği ve bu stratejik insan kaynakları yönetiminin kolaylaştırıcı rolünün belirsiz pazar çevresi koşullarında daha belirgin olduğu tespit edilmiştir (Wei, 2013: 84). Hayton (2003: 385) küçük ve orta ölçekli işletmelerde stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının girişimciliği nasıl desteklediğini araştırırken bilgi paylaşımı, örgütsel öğrenme ve çalışanların istemli davranışlarının desteklenmesi ile işletmelerdeki girişimcilik performansı arasında olumlu bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur. Diğer bir ifade ile stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işletmelerde girişimcilik performansı üzerinde pozitif etki yarattığı gözlemlenmiştir (Hayton, 2003: 390). Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarından olan çalışan ilişkileri, eğitim ve geliştirme, personel seçimi insan kaynakları yönetimi işlevlerinin iç girişimciliğin önemli girdileri arasında olduğu yapılan çalışmada belirlenmiştir (Edralin, 2010: 37). Ayrıca stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iç girişimcilik ve işletme performansı arasında aracılık rolüne sahip olduğu ve iç girişimciliğin stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkisi ile işletme performansını doğrudan etkilediği ileri sürülmektedir (Kaya, 2006: 2086).

Buradan hareketle stratejik insan kaynakları yönetimi kavramsal açıdan ele alınarak, stratejik insan kaynakları yönetiminin örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerindeki etkilerinin uygulamalı olarak incelenmesi amaçlanmaktadır. Yazın açısından yeni sayılabilecek bir alan olmakla beraber özellikle hizmet sektörü üzerine yapılan çalışma sayısı sınırlıdır (Avcı ve Ulu,2004: 328). Bu açıdan bakıldığında çalışmanın yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, çalışma, örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik performanslarını arttırmak isteyen işletme yöneticilerine stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının nasıl değerlendirebileceği konusunda alternatifler sunabilecektir.

3. Yöntem

3.1. Çalışmanın Amacı

Çalışmanın amacı, stratejik insan kaynakları uygulamalarının örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerindeki etkilerini belirlemektir. Çalışmada stratejik insan kaynakları yönetimi işe alma, iş seçim süreci, eğitim süreci ve kurum içi iş gücü piyasa düzeni alt boyutlarına ayrılarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir.

H1. Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları ile İç Girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1.1. İş seçim süreci ile İç Girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1.2. Eğitim süreci ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1.3. İşe alma süreci ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H1.4. Kurum İçi iş gücü piyasa düzeni ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2. Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları ile Örgütsel İnovasyon Performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2.1. İş seçim süreci ile inovasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2.2. Eğitim süreci ile inovasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2.3. İşe alma süreci ile inovasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H2.4. Kurum İçi iş gücü piyasa düzeni ile inovasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

H3. Örgütsel İnovasyon Performansı ile İç Girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma konaklama işletmelerinde çalışan orta ve üst düzey yöneticiler üzerinde yapılmıştır. Ankara ili içerisinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı işletmeler hedeflenen evren olarak belirlenmiştir. Evrenin tamamına ulaşmanın zaman ve maliyet açısından güçlük çıkarmasından dolayı evren üzerinden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Uygun örneklem olarak Ankara genelinde bulunan 16 adet 5 ve 42 adet 4 yıldızlı otelden farklı merkezlerde faaliyet gösteren 32 konaklama işletmesi örneklem olarak belirlenmiştir. Bu işletmelere

dağıtılan 270 anketten 229 tanesi geri dönmüş bunlardan 20 tanesi eksik doldurma gibi nedenlerden dolayı analiz dışı bırakılarak 209 tanesi analize uygun bulunmuştur. Bu katılım sayısı bir kısıt olarak alınırken, araştırma sonuçları ancak uygulanan örnekleme temsil yeteneğine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verilerin toplanmasında anket formundan yararlanılmıştır. Soru formu 4 bölümden oluşmakta olup; birinci bölüm demografik ve katılımcıların iş hayatına ilişkin genel bilgileri içermektedir. İkinci bölüm stratejik insan kaynakları, üçüncü bölüm inovasyon ve dördüncü bölüm iç girişimcilik ile ilgili önemelerden oluşmaktadır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümdeki önermelere katılım derecesi beşli Likert tipinde tamamen katılıyorumdan tamamen katılmıyorum kadar sorgulanmış olup, katılım derecesini ölçmektedir. İnovasyon önermelerinin bulunduğu üçüncü bölümde, ters anlam içeren 3 önerme analiz aşamasında ters kodlanmıştır.

Araştırmada işletme içerisindeki stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarının sorgulanması orta ve üst düzey yöneticiler vasıtasıyla gerçekleştirilmiş olup, Hester'in (2005) organizasyonel performans üzerinde stratejik insan kaynakları yönetiminin etkileri adlı çalışmasında kullanmış olduğu soru formunun uyarlanmış şeklidir. Ölçek 23 önermeden oluşan, 4 boyutlu (İşe alma, İş seçim süreci, Eğitim süreci, Kurum içi iş gücü piyasa düzeni) ölçek formundadır.

İnovasyon ölçeği, Robeson'un (2009) çalışmasından uyarlanmış olup, tek boyutlu bir ölçektir.

İç girişimcilik ölçeği ise Antoncic (2011), tarafından geliştirilmiş, 23 önermeden oluşan 4 boyutlu bir ölçektir.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini ölçmek için açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

İç Girişimcilik Ölçeği

209 kişiden oluşan örneklemin, büyüklük açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla, KMO (Kaiser Meyer Olkin) değeri hesaplanmıştır. Bu değer 0,941 olması nedeniyle veri yapısının faktör analizi yapılabilmesi için mükemmel derecede yeterli olduğu değerlendirilmesi yapılabilir. (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 2007).

Barlett testi sonuçları incelendiğinde ise elde edilen ki-kare ($\chi^2(253)=3552,828;p<.01$) değerinin 0,01 düzeyinde manidar olduğu görülmüş olup verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Böylece faktör analizinin sonuçlarının değerlendirilmesine devam edilebileceğine karar verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda maddelerin varyanslarının genellikle yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Açıklanan toplam varyans analizi sonucunda, iç girişimcilik ölçeği için öz değerleri 1'in üzerinde olan 4 faktör önerilmektedir. 4 faktörün varyansa yaptığı katkının %67,911 olduğu tespit edilmiştir

İç girişimcilik ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi; döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden döndürme işlemi (varimax-maximum değişkenlik) seçilmiştir.

Maddeler 4 ayrı boyut altında toplanmış olup iç girişimcilik kavramı ölçeğine ait tüm maddelerin faktör yük değerlerinin kabul düzeyinin 0,32 değerinin üzerinde olduğu görülmüştür. Ancak 2 maddenin (16. ve 19. maddeler) binişik olması geri kalan 4 maddenin de (14,15,1,6) kendi grubu içinde çıkmaması nedeniyle analiz dışı bırakılmasına karar verilmiştir. Madde çıkarma işlemi yapıldıktan sonraki döndürülmüş bileşenler tablosu aşağıdaki gibidir.

Tablo 1: Yeni Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablosu

| | Bileşenler | | | |
|-----|------------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G23 | ,791 | ,397 | ,149 | ,172 |
| G22 | ,768 | ,407 | ,160 | ,154 |
| G21 | ,763 | ,307 | ,166 | ,286 |
| G20 | ,727 | ,196 | ,277 | ,272 |
| G17 | ,649 | ,189 | ,303 | ,057 |
| G18 | ,584 | ,027 | ,399 | ,290 |
| G9 | ,262 | ,809 | ,205 | ,248 |
| G10 | ,275 | ,764 | ,201 | ,289 |
| G8 | ,269 | ,741 | ,152 | ,357 |
| G7 | ,330 | ,684 | ,356 | ,129 |
| G4 | ,209 | ,175 | ,827 | ,116 |
| G3 | ,165 | ,323 | ,699 | ,258 |
| G2 | ,317 | ,093 | ,660 | ,326 |
| G5 | ,331 | ,391 | ,568 | ,090 |
| G12 | ,163 | ,376 | ,154 | ,819 |
| G11 | ,255 | ,317 | ,306 | ,721 |
| G13 | ,428 | ,222 | ,301 | ,648 |

Maddelerin teorik olarak tanımlanan yapılar altında yer aldığı belirlenmiştir. Bu noktada 4 faktörlü yapının varyansa yaptığı katkıyı belirlemek amacıyla açıklanan toplam varyans tablosu incelenmiştir. 14,15,16,1,19,6 maddelerinin analiz dışı bırakılması ile 4

faktörün varyansı açıklama oranının %73,350 olduğu görülmüştür. Bu çerçevede tanımlanan bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu söylenebilir.

Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği:

209 kişiden oluşan örneklemin, büyüklük açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla, KMO (Kaiser Meyer Olkin) değeri hesaplanmıştır. Bu değer 0,894 olması nedeniyle veri yapısının faktör analizi yapılabilmesi için mükemmel derecede yeterli olduğu değerlendirilmesi yapılabilir. (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk,2010: 2007).

Barlett testi sonuçları incelendiğinde ise elde edilen ki-kare ($\chi^2(253)=2761,456;p<.01$) değerinin 0,01 düzeyinde manidar olduğu görülmüş olup verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Böylece faktör analizinin sonuçlarının değerlendirilmesine devam edilebileceğine karar verilmiştir. Yapılan analiz sonucunda, maddelerin varyanslarının genellikle yüksek olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan toplam varyans analizi sonucunda, açıklayıcı faktör analizi için öz değerleri 1'in üzerinde olan 4 faktör önerilmektedir. 4 faktör önerilmesinin sebebi öz değerleri 1'in üzerinde çıkan 4 bileşeni olmasıdır. 4 faktörün varyansa yaptığı katkının %63,601 olduğu görülmektedir.

Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin faktör desenini ortaya koymak amacıyla faktörleştirme yöntemi olarak temel bileşenler analizi; döndürme yöntemi olarak da dik döndürme yöntemlerinden döndürme işlemi (varimax-maximum değişkenlik) seçilmiştir. Maddeler binişiklik ve faktör yük değerlerinin kabul düzeyini karşılayıp karşılamaması açısından değerlendirilmiştir. 5. ve 20. Maddelerin 1'den fazla faktörde kabul düzeyinden (0.32) yüksek yük değeri vermesi ve 2 faktörde de sahip olduğu yük değerleri arasındaki farkın 0,1'den küçük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte 14,15,18 ve 19. Maddeler kendi grupları arasında yer almamıştır. Bu nedenle 5,14,15,18,19 ve 20. Maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir.

Tablo 2: Madde Çıkartılmış Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

| | Bileşenler | | | |
|-----|------------|------|------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| s2 | ,873 | ,043 | ,050 | ,096 |
| s7 | ,817 | ,217 | ,208 | ,042 |
| s6 | ,786 | ,196 | ,212 | -,035 |
| s1 | ,761 | ,234 | ,076 | ,045 |
| s3 | ,737 | ,101 | ,236 | ,060 |
| s4 | ,566 | ,198 | ,366 | ,098 |
| s11 | ,051 | ,816 | ,106 | -,043 |

| | | | | |
|-----|------|------|-------|-------|
| s13 | ,117 | ,810 | ,011 | ,110 |
| s10 | ,261 | ,798 | ,114 | ,186 |
| s12 | ,093 | ,791 | ,221 | ,046 |
| s8 | ,286 | ,704 | ,067 | ,258 |
| s9 | ,364 | ,560 | -,040 | ,322 |
| s23 | ,084 | ,080 | ,883 | ,003 |
| s22 | ,286 | ,094 | ,847 | ,094 |
| s21 | ,321 | ,140 | ,705 | -,002 |
| s17 | ,063 | ,128 | ,020 | ,875 |
| s16 | ,045 | ,206 | ,066 | ,851 |

Analiz dışı kalmış olan maddeler sonucu döndürülmüş bileşenler matrixi incelendiğinde, maddelerin teorik olarak tanımlanan yapılar altında yer aldığı belirlenmiştir. Bu noktada 4 faktörlü yapının varyansa yaptığı katkıyı belirlemek amacıyla açıklanan toplam varyans tablosu incelenmiştir. 5,14,15,18,19 ve 20. maddelerinin analiz dışı bırakılması ile 4 faktörün varyansı açıklama oranının %69,320 olduğu görülmüştür. Bu çerçevede tanımlanan bir faktörün toplam varyansa yaptığı katkının yeterli olduğu söylenebilir.

İnovasyon Ölçeği

209 kişiden oluşan örneklemin, büyüklük açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğunu değerlendirmek amacıyla, KMO (Kaiser Meyer Olkin) değeri hesaplanmıştır. Bu değer 0,753 olması nedeniyle veri yapısının faktör analizi yapılabilmesi için mükemmel derecede yeterli olduğu değerlendirilmesi yapılabilir. (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2010: 2007).

Barlett testi sonuçları incelendiğinde ise elde edilen ki-kare ($\chi^2(15)=758,429;p<.01$) değerinin 0,01 düzeyinde manidar olduğu görülmüş olup verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği kabul edilmiştir. Böylece faktör analizinin sonuçlarının değerlendirilmesine devam edilebileceğine karar verilmiştir. Analizde faktör sayısının 1 olarak belirlenmesi nedeniyle, faktör yük değerleri arasındaki binişiklik problemi göz önünde bulundurulmamıştır.

Tablo 3: Bileşen (Component) Matrisi Tablosu

| | Bileşen 1 |
|----|--------------|
| İ3 | ,741 |
| İ2 | ,740 |
| İ1 | ,731 |
| İ5 | ,728 |
| İ6 | ,715 |
| İ4 | ,691 |

Maddeler faktör yük değerleri açısından incelendiğinde ve yük değerleri kabul noktası 0,32 olarak kabul edildiğinde bu kabul düzeyini karşılamayan bir ifade ile karşılaşılmamıştır. Bu faktör analizinde madde çıkarmama kararı verilmiştir.

Veri toplama amacıyla geliştirilmiş ölçekteki yargıların, soruların kendi aralarında tutarlı olup olmadıkları güvenilirlik analizi ile test edilmiştir. Alpha katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütüne göre sonuçlar Tablo 4'deki gibidir.

Tablo 4: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| Ölçek | Alpha Katsayısı (α) |
|-----------------|------------------------------|
| Stratejik İKY | 0,919 |
| İnovasyon | 0,817 |
| İç Girişimcilik | 0,955 |

Alpha katsayılarına bakıldığında, stratejik insan kaynakları ve iç girişimciliğin güvenilirliğinin yüksek derecede olduğu belirlenirken, inovasyon ölçeğinin ise oldukça güvenilir olduğu gözlemlenmiştir (Özdamar, 1999).

3.4. Verilerin analizi

Araştırmada anket aracı ile elde edilen verilerin analizinde değişik istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Demografik ve kişisel bilgilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler (yüzde, frekans, ortalama, medyan ve standart sapma) kullanılırken, değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ilişkisel testlerden korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki iç girişimcilik ve inovasyon üzerinde etkisi olduğu düşünülen stratejik insan kaynakları uygulamalarını araştırmak için çoklu regresyon analizi (Multivariate) gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde Ankara'da farklı destinasyon merkezlerinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan orta ve üst düzey yöneticilere uygulanan Stratejik insan kaynaklarının örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerindeki etkisinin belirlenmesi ile ilgili anketlerin neticesinde elde edilen verilere ilişkin bulgulara ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan orta ve üst düzey yöneticilerin bireysel özelliklerine ilişkin verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılmış olup bulgular tablo 5'de verilmektedir.

Tablo 5: Orta ve Üst Düzey Yöneticilerin Bireysel Özelliklerine İlişkin Bulgular

| Demografik Bilgiler | Sıklık | % | |
|---------------------|---------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kız | 63 | 30,1 |
| | Erkek | 146 | 69,9 |
| Yaş | 18-24 | 4 | 1,9 |
| | 25-34 | 87 | 41,6 |
| | 35-44 | 94 | 45,0 |
| | 45-54 | 23 | 11,0 |
| | 55 ve üzeri | 1 | 0,5 |
| Gelir Durumu | 0-1000 | 3 | 1,4 |
| | 1001-2000 | 59 | 28,2 |
| | 2001-3000 | 94 | 45,0 |
| | 3001-4000 | 31 | 14,8 |
| | 4001 ve üzeri | 22 | 10,5 |
| Eğitim Durumu | Lise | 35 | 19,1 |
| | Üniversite | 75 | 71,3 |
| | Diğer | 10 | 9,6 |
| Çalışma Süresi | <1 Yıl | 30 | 14,4 |
| | 1-5 Yıl | 86 | 41,1 |
| | 5-10 Yıl | 64 | 30,6 |
| | >10 Yıl | 29 | 13,9 |

Tanımlayıcı istatistiklere bakıldığında konaklama işletmelerinde yer alan orta ve üst düzey yöneticilerin büyük kısmının erkeklerden oluştuğu (%69,9) kadınların ise yönetimde daha az sayıda yer aldığı görülmektedir (%30,1). Orta ve üst düzey yöneticilerinin çoğunluğunun yaş aralığı 25-44 yaş arası olarak belirlenirken (%86,6) 45-54 yaş arası orta ve üst düzey yöneticilerin işletmelerde nadir görüldüğü (%11,0) 25 yaşından önce (%1,9) ve 55 yaşından sonra (%0,5) ise neredeyse hiç görülmediği gözlemlenmiştir. Orta ve üst düzey yöneticilerin gelir durumuna bakıldığında, elde ettiği gelirleri 2001-3000 (%45,0) arasında yoğunlaşırken, 1001-2000 (%28,2) arasında gelir sağlayanlarında göz ardı edilemeyecek düzeyde olduğu, 3000 ve üzeri gelir sağlayan yöneticilerin daha az sayıda katılım sağladığı tespit edilmiştir (%14,8). Eğitim durumuna bakıldığında, eğitim seviyesi üniversite olan katılımcıların (%71,3) sayısının daha yoğun olduğu gözlemlenirken, lise ve diğer seçeneğini işaretleyen katılımcı sayısı azınlıkta kalmıştır (%19,1; %9,6). Orta ve üst düzey yöneticilerin mevcut işlerindeki yöneticilik süresinin çoğunlukla 1-5 yıl (41,1) arasında olduğu ifade edilirken, 5-10 yıl (%30,6) arası yöneticilik yapmış bireylerinde azınlıkta olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan orta ve üst düzey yöneticilerin stratejik insan kaynakları uygulamaları, inovasyon ve iç girişimcilik algulamaları arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon değerleri bulunmuştur. İç girişimcilik, stratejik insan kaynakları uygulamaları (iş seçim süreci, eğitim süreci, iş alma süreci, kurum içi iş gücü piyasa düzeni) ve inovasyon arasındaki korelasyon katsayıları tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6: İç girişimcilik, stratejik insan kaynakları uygulamaları (iş seçim süreci, Eğitim süreci, İşe alma süreci, Kurum içi iş gücü piyasa düzeni) ve inovasyon arasındaki korelasyon değerleri

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|-------|---|
| İnovasyon | 1 | | | | | |
| İç Girişimcilik | 0,591** | 1 | | | | |
| İş Seçim Süreci | 0,395** | 0,547** | 1 | | | |
| Eğitim Süreci | 0,179** | 0,444** | 0,457** | 1 | | |
| İşe Alma | 0,26 | 0,221** | 0,177* | 0,361** | 1 | |
| Kurum içi İş Gücü | 0,391** | 0,569** | 0,493** | 0,290** | 0,102 | 1 |

** p< 0,01 anlamlılık düzeyinde (iki yönlü)

* p< 0,05 anlamlılık düzeyinde (iki yönlü)

Tablo 6'daki değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisine bakıldığında ise p<0,01 anlamlılık düzeyinde içgirişimcilik ve kurum içi iş gücü piyasa düzeni (r=0,569**), iş seçim süreci ve girişimcilik (r=0,547**) değişkenleri arasında orta seviyede doğrusal yönlü bir ilişkinin varlığı görülürken, inovasyon ve eğitim süreci (r= 0,179**) inovasyon ve kurum içi iş gücü piyasa düzeni (r=0,391**) kurum içi iş gücü piyasa düzeni ve eğitim süreci (r=0,290**) eğitim süreci ve iş seçim süreci (r=0,457**) kurum içi iş gücü piyasa düzeni ve iş seçim süreci (r= 0,493**) girişimcilik ve eğitim süreci (r=0,444**) girişimcilik ve işe alma süreci (r= 0,221**) eğitim süreci ve işe alma (r=0,361**) değişkenleri arasında doğrusal yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yine tablo 4'deki değerler bize p<0,05 anlamlılık düzeyinde işe alma ve iş seçim süreci (r=0,177*) değişkenleri arasında doğrusal yönlü düşük bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Aynı zamanda tablo verileri bize inovasyon ve işe alma (r=0,26), kurum içi iş gücü piyasa düzeni ve işe alma (r=0,102) değişkenleri arasında istatistiksel bir ilişkinin olmadığını da göstermiştir.

İnovasyon ve iç girişimcilik bağımlı değişken olmak üzere değişkenler arasındaki etki katsayısının belirlenmesi amacıyla regresyon analizine başvurulmuştur. İnovasyon bağımlı değişken olmak üzere doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İş Seçim Süreci İle İnovasyon Arasındaki İlişkinin Derecesini Gösteren R. Değerinin Anlamlılığını Sınayan Varyans (Anova) Analizi

| | Model | Kareler Toplamı | df | Ort. Kareler Değeri | F | Sig. |
|---|-------------|-----------------|-----|---------------------|--------|------|
| 1 | Regresyon | 19,366 | 1 | 19,366 | 38,215 | 000b |
| | Artık Değer | 104,900 | 207 | 0,507 | | |
| | Toplam | 124,266 | 208 | | | |

a. Bağımlı Değişken = İnovasyon

b. Yordayan (sabit) = İş seçim Süreci

Tablodaki 7'deki p değeri (p<,01) göz önüne alındığında regresyon modelindeki, bağımlı değişken inovasyon ve bağımsız değişken olan iş seçim süreci arasındaki ilişki için

hesaplanan ve aynı zamanda tablo 7’de var olan korelasyon değerleri tablosunda da gösterilen değer (R=0,395) istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İş Seçim Süreci İle İnovasyon Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Katsayıları Tablosu

| Model | Standadize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar Beta | T | Sig. |
|-----------------|---------------------------------|----------|--|-------|------|
| | B | Std.Hata | | | |
| 1 (Sabit) | 2,219 | ,233 | | 9,534 | ,000 |
| İş Seçim Süreci | ,364 | ,395 | 6,182 | 6,182 | ,000 |

Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından olan iş seçim sürecinin, inovasyonu ne şekilde etkilediğini ortaya koymak için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda, inovasyon ile iş seçim süreci arasında anlamlı ilişki olduğu gözlenmiş (R= 0,395, R2 = 0,156), iş seçim sürecinin inovasyona anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür (F(1-207)= 38,215, p<0,01). Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından olan iş seçim süreci inovasyondaki değişimin %15’ini açıklamaktadır. Regreasyon denkleminde bağımsız (iş seçim süreci) değişkenin katsayısının (B =0,364) anlamlılık testi de, iş seçim süreci ile ilişkili olduğunu göstermektedir (p<0,01).

Regresyon analizi sonucuna göre, inovasyon üzerinde etkisi olan iş seçim süreci değişkeninin katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\text{İnovasyon} = (0,364x \text{ İş Seçim Süreci}) + 2,219$$

Tablo 9: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Eğitim Süreci İle İnovasyon Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Özet Tablosu

| Model | R | Belirlilik Katsayısı (r ²) | Uyarlanmış Belir. Katsay. | Std.E. |
|-------|-------------------|--|---------------------------|--------|
| 1 | ,179 ^a | ,032 | ,027 | ,76236 |

Tablo 10: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Eğitim Süreci İle İnovasyon Arasındaki İlişkinin Derecesini Gösteren R. Değerinin Anlamlılığını Sınayan Varyans (Anova) Analizi

| Model | Kareler Toplamı | df | Ort. Kareler Değeri | F | Sig. |
|---------------|-----------------|-----|---------------------|-------|-------------------|
| Regresyon | 3,960 | 1 | 3,960 | 6,813 | ,010 ^b |
| 1 Artık Değer | 120,306 | 207 | ,581 | | |
| Toplam | 124,266 | 208 | | | |

Tablo 11: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Eğitim Süreci İle İnovasyon Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Katsayıları Tablosu

| Model | Standadize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | | t | Sig. |
|-----------|---------------------------------|----------|--------------------------------|--|--------|------|
| | B | Std.Hata | Beta | | | |
| 1 (Sabit) | 3,206 | ,169 | | | 18,997 | ,000 |
| Eğitim | ,142 | ,054 | ,179 | | 2,610 | ,010 |

Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından olan eğitim sürecinin, inovasyonu ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda, inovasyon ile eğitim süreci arasında anlamlı ilişki olduğu gözlenmiş (R= 0,176,

$R^2 = 0,032$), eğitim sürecinin inovasyona anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($F(1-207)=6,813$, $p<0,05$). Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından olan eğitim süreci inovasyondaki değişimin %3'ünü açıkladığı regresyon analizi özet tablosunda görülmektedir. Regresyon denkleminde bağımsız değişkenin katsayısının ($B=0,142$) anlamlılık testi de, eğitim süreci ile ilişkili olduğunu göstermektedir ($p<0,01$).

Regresyon analizi sonucuna göre, inovasyon üzerinde etkisi olan eğitim süreci değişkeninin katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\text{İnovasyon} = (0,142 \times \text{Eğitim Süreci}) + 3,206.$$

Tablo 12: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Kurum İçi İş Gücü Piyasa Düzeni İle İnovasyon Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Özet Tablosu

| Model | R | Belirlilik Katsayısı (r^2) | Uyarlanmış Belir. Katsay. | Std.E. |
|-------|-------------------|--------------------------------|---------------------------|--------|
| 1 | ,391 ^a | ,153 | ,149 | ,71315 |

Tablo 13: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Kurum İçi İş Gücü Piyasa Düzeni İle İnovasyon Arasındaki İlişkinin Derecesini Gösteren R. Değerinin Anlamlılığını Sınayan Varyans (Anova) Analizi

| Model | Kareler Toplamı | Df | Ort. Kareler Değeri | F | Sig. |
|---------------|-----------------|-----|---------------------|--------|-------------------|
| Regresyon | 18,988 | 1 | 18,988 | 37,334 | ,000 ^b |
| 1 Artık Değer | 105,278 | 207 | ,509 | | |
| Toplam | 124,266 | 208 | | | |

Tablo 14: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Kurum İçi İş Gücü Piyasa Düzeni İle İnovasyon Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Katsayıları Tablosu

| Model | Standadize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | | Sig. |
|-----------|---------------------------------|----------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std.Hata | Beta | t | |
| 1 (Sabit) | 2,417 | ,204 | | 11,871 | ,000 |
| Kurumici | ,334 | ,055 | ,391 | 6,110 | ,000 |

Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından olan kurum içi iş gücü piyasası düzeninin, inovasyonu ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda, inovasyon ile kurum içi iş gücü piyasası düzeni arasında anlamlı ilişki olduğu gözlenmiş ($R= 0,391$, $R^2 = 0,153$), kurum içi iş gücü piyasası düzeninin, inovasyonun üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($F(1-207)=37,334$, $p<0,01$). Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından olan kurum içi iş gücü piyasası düzeninin inovasyondaki değişimin %15'ini açıklamaktadır. Regresyon denkleminde bağımsız değişkenin katsayısının ($B =0,334$) anlamlılık testi de, kurum içi iş gücü piyasası düzeni ile ilişkili olduğunu göstermektedir ($p<0,01$).

Regresyon analizi sonucuna göre, inovasyon üzerinde etkisi olan kurum içi iş gücü piyasası düzeni değişkeninin katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\text{İnovasyon} = (0,334 \times \text{kurum içi iş gücü piyasası düzeni}) + 2,417.$$

İç girişimcilik bağımlı değişken olmak üzere doğrusal regresyon analizi sonuçları tablo 15’de görülmektedir.

Tablo 15: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İş Seçim Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Özet Tablosu

| Model | R | Belirlilik Katsayısı (r ²) | Uyarlanmış Belir. Katsay. | Std.E. |
|-------|-------------------|--|---------------------------|--------|
| 1 | ,547 ^a | ,299 | ,295 | ,61444 |

Tablo 16: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İş Seçim Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ort. Kareler Değeri | F | Sig. |
|---------------|-----------------|-----|---------------------|--------|-------------------|
| Regresyon | 33,287 | 1 | 33,287 | 88,170 | ,000 ^b |
| 1 Artık Değer | 78,149 | 207 | ,378 | | |
| Toplam | 111,436 | 208 | | | |

Tablo 17: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İş Seçim Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Katsayıları Tablosu

| Model | Standadize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | | t | Sig. |
|-----------|---------------------------------|----------|--------------------------------|--|-------|------|
| | B | Std.Hata | Beta | | | |
| 1 (Sabit) | 1,882 | ,201 | | | 9,368 | ,000 |
| 1 Seçim | ,477 | ,051 | ,547 | | 9,390 | ,000 |

Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından iş seçim sürecinin iç girişimciliği ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda, iç girişimcilik ile iş seçim süreci arasında anlamlı ilişki olduğu gözlenmiş (R= 0,547, R² = 0,299), iş seçim sürecinin, iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür (F(1-207)=88,170, p<0,01). Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından olan iş seçim sürecinin iç girişimcilikteki değişimin %29’unu açıkladığı tabloda görülmektedir. Regresyon denkleminde bağımsız değişkenin katsayısının (B =0,477 anlamlılık testi de, iş seçim süreci ile ilişkili olduğunu göstermektedir (p<0,01).

Regresyon analizi sonucuna göre, iç girişimcilik üzerinde etkisi olan iş seçim süreci değişkeninin katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\text{İç girişimcilik} = (0,447 \times \text{İş Seçim Süreci}) + 1,882.$$

Tablo 18: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Eğitim Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Özet Tablosu

| Model | R | Belirlilik Katsayısı (r ²) | Uyarlanmış Belir. Katsay. | Std.E. |
|-------|-------------------|--|---------------------------|--------|
| 1 | ,444 ^a | ,197 | ,193 | ,65751 |

Tablo 19: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Eğitim Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ort. Kareler Değeri | F | Sig. |
|---------------|-----------------|-----|---------------------|--------|-------------------|
| Regresyon | 21,945 | 1 | 21,945 | 50,762 | ,000 ^b |
| 1 Artık Değer | 89,491 | 207 | ,432 | | |
| Toplam | 111,436 | 208 | | | |

Tablo 20: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Eğitim Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Katsayıları Tablosu

| Model | Standadize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | | |
|-----------|---------------------------------|----------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std.Hata | Beta | t | Sig. |
| 1 (Sabit) | 2,740 | ,146 | | 18,822 | ,000 |
| Eğitim | ,333 | ,047 | ,444 | 7,125 | ,000 |

Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından eğitim sürecinin iç girişimciliği ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda, iç girişimcilik ile eğitim süreci arasında anlamlı ilişki olduğu gözlenmiş ($R=0,444$, $R^2=0,197$), eğitim sürecinin, iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür ($F(1-207)=50,762$, $p<0,01$). Eğitim süreci iç girişimcilikteki değişimin %19'unu açıklamaktadır. Regresyon denkleminde esas bağımsız değişkenin katsayısının ($B=0,333$) anlamlılık testi de, eğitim süreci ile ilişkili olduğunu göstermektedir ($p<0,01$).

Regresyon analizi sonucuna göre, iç girişimcilik üzerinde etkisi olan eğitim süreci değişkeninin katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\text{İç girişimcilik} = (0,333 \times \text{Eğitim Süreci}) + 2,740.$$

Tablo 21: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İşe Alma Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Özet Tablosu

| Model | R | Belirlilik Katsayısı (r^2) | Uyarlanmış Belir. Katsay. | Std.E. |
|-------|-------------------|--------------------------------|---------------------------|--------|
| 1 | ,221 ^a | ,049 | ,044 | ,71551 |

Tablo 22: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İşe Alma Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkinin Derecesini Gösteren R. Değerinin Anlamlılığını Sınayan Varyans (Anova) Analizi

| Model | Kareler Toplamı | df | Ort. Kareler Değeri | F | Sig. |
|---------------|-----------------|-----|---------------------|--------|-------------------|
| Regresyon | 5,462 | 1 | 5,462 | 10,669 | ,001 ^b |
| 1 Artık Değer | 105,975 | 207 | ,512 | | |
| Toplam | 111,436 | 208 | | | |

Tablo 23: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından İşe Alma Süreci İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Katsayıları Tablosu

| Model | Standadize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | | |
|-----------|---------------------------------|----------|--------------------------------|--------|------|
| | B | Std.Hata | Beta | t | Sig. |
| 1 (Sabit) | 3,310 | ,136 | | 24,311 | ,000 |
| İşe Alma | ,132 | ,041 | ,221 | 3,266 | ,001 |

Stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından işe alma sürecinin iç girişimciliği ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, iç girişimcilik ile işe alma süreci arasında anlamlı ilişki olduğu gözlenmiş ($R=0,221$, $R^2=0,049$), eğitim sürecinin, iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. ($F(1-207)=10,669$, $p<0,05$). İşe alma süreci iç girişimcilikteki değişimin

%4'ünü açıklamaktadır. Regresyon denkleminde bağımsız değişkenin katsayısının (B =0,132 anlamlılık testi de, işe alma süreci ile ilişkili olduğunu göstermektedir (p<0,01).

Regresyon analizi sonucuna göre, iç girişimcilik üzerinde etkisi olan işe alma süreci değişkeninin katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\text{İç girişimcilik} = (0,132 \times \text{İşe Alma Süreci}) + 3,310.$$

Tablo 24. Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Kurum İçi İş Gücü Piyasası Düzeni İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Özet Tablosu

| Model | R | Belirlilik Katsayısı (r ²) | Uyarlanmış Belir. Katsay. | Std.E. |
|-------|-------------------|--|---------------------------|--------|
| 1 | ,569 ^a | ,324 | ,321 | ,60334 |

Tablo 25: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Kurum İçi İş Gücü Piyasası Düzeni İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Anova Tablosu

| Model | Kareler Toplamı | df | Ort. Kareler Değeri | f | Sig. | |
|-------|-----------------|---------|---------------------|--------|--------|-------------------|
| 1 | Regresyon | 36,084 | 1 | 36,084 | 99,124 | ,000 ^b |
| | Artık Değer | 75,353 | 207 | ,364 | | |
| | Toplam | 111,436 | 208 | | | |

Tablo 26: Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Boyutlarından Kurum İçi İş Gücü Piyasası Düzeni İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi Katsayıları Tablosu

| Model | Standadize Edilmemiş Katsayılar | | Standardize Edilmiş Katsayılar | t | Sig. | |
|-------|---------------------------------|----------|--------------------------------|--------|-------|------|
| | B | Std.Hata | Beta | | | |
| 1 | (Sabit) | 2,061 | ,172 | 11,961 | ,000 | |
| | Kurum İçi | ,460 | ,046 | ,569 | 9,956 | ,000 |

Stratejik insan kaynakları uygulamaları son alt boyutlarından kurum içi iş gücü piyasası düzeninin iç girişimciliği ne şekilde yordadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda, iç girişimcilik ile kurum içi iş gücü piyasası düzeni arasında anlamlı ilişki olduğu gözlenmiş (R=0,569,R² =0,324), kurum içi iş gücü piyasa düzeninin, iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. (F(1-207)=99,124 p<0,01). Stratejik insan kaynakları yönetimi alt boyutlarından olan kurum içi iş gücü piyasası düzeni iç girişimcilikteki değişimin %32'sini açıklamaktadır. Regresyon denkleminde bağımsız değişkenin katsayısının (B =0,460) anlamlılık testi de, kurum içi iş gücü piyasası düzeni ile ilişkili olduğunu göstermektedir (p<0,01).

Regresyon analizi sonucuna göre, iç girişimcilik üzerinde etkisi olan kurum içi iş gücü piyasa düzeni değişkeninin katsayısı aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

$$\text{İç girişimcilik} = (0,460 \times \text{Kurum içi iş gücü piyasası düzeni}) + 2,061.$$

5. Sonuç

Etkili stratejik insan kaynakları uygulamaları ile kendisine verilen önemi hisseden işgörenler daha fazla sorumluluk sahibi olmaya gönüllü olur ve yaratıcılık ve yenilik potansiyelleri kendisini işletme içerisinde daha fazla gösterir. Sonuç olarak işletme içerisindeki iç girişimcilik ve onun ayrılmaz bir bütünü olan inovasyonu arttıracak ve işgörenleri işletmeye daha da bağlayabileceklerdir.

Günümüzde giderek artan öneminden dolayı özellikle son zamanlarda ayrı ayrı üzerinde çalışmalar yapılan stratejik insan kaynakları yönetimi, iç girişimcilik, ve inovasyon konuları araştırmacıların akademik merakını cezbetmiştir. Konuya ilişkin merakın giderilmesine yönelik Türkçe ve yabancı yazında çeşitli araştırmalar yapılmıştır. (science direct, yök tez tarama, elsevier, cambridge journals online, oxford journals online) Fakat bu 3 konuyu birlikte ele alan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu yüzden bu çalışma, yazına katkı sağlaması amacıyla tasarlanmış bir çalışmadır.

Araştırma bulguları bize stratejik insan kaynakları yönetimiyle inovasyon ve iç girişimcilik arasında istatistiksel olarak doğrusal yönlü bir ilişkinin varlığını gösterirken ele aldığımız stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarından biri olan işe alma boyutu ile inovasyon arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Ayrıca stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları alt boyutlarından iş seçim süreci, eğitim süreci, kurum içi iş gücü piyasası düzeni bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken olan inovasyonun anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülürken yine ele alınan stratejik insan kaynakları uygulamaları alt boyutlarının (iş seçim süreci, eğitim süreci, kurum içi iş gücü piyasası düzeni, işe alma) tümünün iç girişimciliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu bulgular ışığında sonuçları şu şekilde yorumlamak uygun olabilir. Stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamalarından olan iş seçim sürecinde, bir bireyin işe alınma sürecinin kapsamlı bir süreç olduğu. Bir görev için en iyi personelin seçilmesinin işletme açısından kritik önem taşıdığı. En uygun adayın seçildiğine emin olmak için o konum doldurulmadan önce birçok adayın değerlendirilmeye alınarak en uygun konumlandırmanın yapılması gerektiği ankete katılan orta ve üst düzey yöneticiler tarafından belirtilirken bu süreç içinde bireylerin inovasyon ve girişimcilik performanslarının da göz önünde bulundurularak seçilmesinin gerekliliği tartışılabilir. Stratejik insan kaynakları uygulamaları süzgecinden geçerek işletme içerisinde çalışacak olan her bireyde iç girişimcilik ve inovasyon

yetkinliğinin olması gerektiği düşünülmektedir. Çünkü elde edilen bulgular bize inovasyon ve iç girişimcilik performansları arasında doğrusal yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Stratejik insan kaynakları uygulamalarının etkili bir biçimde uygulanmadığı zaman inovasyon ve iç girişimcilik performanslarının kendini gösteremeyeceği bu yüzden bu üç değişkenin de işletmeler için kritik önem taşıyabileceği düşünülebilir.

Çalışma sadece stratejik insan kaynakları yönetiminin örgüt inovasyonu ve iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla Ankara da bulunan 4 ve 5 yıldızlı konaklama işletmeleri orta ve üst düzey yöneticilerine uygulanmıştır. Ankara dışında da bulunan farklı destinasyon merkezlerindeki konaklama işletmelerine de anket uygulaması farklı sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayacaktır. Alanyazında daha önce ayrı ayrı bu konular üzerinde yapılmış birçok çalışmaya rastlanırken, üçünün konu edinildiği bir çalışmaya daha önce rastlanılmamıştır. İç girişimcilik örgüt inovasyonu ve stratejik insan kaynakları yönetimini bir işletme için olmazsa olmaz haline gelen, birbirine bağlantılı olan alanlar olmasından dolayı alanyazında buna benzer çalışmalara ağırlık verilmesi ve yapılan çalışmaların birbiri ile karşılaştırılarak konuya yeni boyutlar kazandırılmasının yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Avcı, N ve Ulu, G. G. (2014). *İstanbul'da Faaliyet Gösteren Seyahat Acentelerinde Personel Güçlendirme Ve İnovasyon İlişkisi*. 17(31): 327-344.
- Azad, P. K. (2013). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Yenilikçiliğin Rolü Ve Rekabet Stratejileri Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cingöz, A. (2011). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans Ve İç Girişimcilik(Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 1-12.
- Çavuş, M. F ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık Ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayinde Bir Araştırma. *Selçuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2):229-241.
- Demirtaş, Ö. (2013). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Örgütsel İnovasyon. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari birimler Dergisi*, 35(2): 261-272.
- Edralin, D. M. (2010). Human Resource Management Practices : Drivers For Stimulating Corporate Entrepreneurshipin The Large Companies İn The Philippines. *De La Salle University Business and Economics Review*, 19(2):25-41.
- Fernando, S. (2013). How Human Resource Management Practices Contribute To Learning For Pharmaceutical Innovation İn Mexico: Drawing From Internal And External Sources Of Knowledge. *Latin American Business Review*, 14(3/4):227-250.
- Hayton, J. C. (2003). Strategic Human Resource Capital Management İn Smes: An Empirical Study Of Entrepreneurial Performance. *Human Resource Management*, 42(4): 375-391.
- Kaya, N. (2006). The Impact Of Human Resource Management Practices And Corporate Entrepreneurship On Firm Performance: Evidence From Turkish Firms. *International Journal Of Human Resource Management*, 17(12): 2074-2090.
- Kılıç, M. ve Bilginoğlu, B. (2010). İhracatçı Türk Firmalarında Personel Sağlama Ve Seçme Yöntemleri Ve İnovasyon Performansı İlişkisi: Orta Anadolu İhracatçı Birlikleri. *Sosyoekonomi Dergisi*, 13(2): 215-241.

- Kim, D. and Choi, Y. (2014). Social Exchange Model Between Human Resource Management Practices And Innovation In Software Engineering. *Seoul Journal of Business*, 20(2), 29-69.
- Laursen, K and Foss, N. J. (2003). New Human Resource Management Practices, Complimentarities, And The Impact On Innovation Performance. *Cambridge Journal of Economics*, (27): 243-263.
- Messersmith, J. G. and Wales, W. J. (2013). Entrepreneurial Orientation And Performance In Young Firms: The Role Of Human Resourcemanagement. *International Small Business Journal*, 31(2): 115-136.
- Özdevecioğlu, M., Demirtaş, Ö. ve Ünlü, O. (2009, 21-23 Mayıs). İnsan kaynakları uygulamalarının işletmelerin inovasyon performansı üzerindeki etkileri. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu, Eskişehir.
- Tang, G., Wei, L., Snape, E and Ng, Y. C. (2015). How Effective Human Resource Management Promotes Corporate Entrepreneurship: Evidence From China. *International Journal of Human Resource Management*, 26(12): 1586-1601.
- Wei, L. (2013). The Impact Of Human Resource Management Practices In The Entrepreneurial Process Evidence From China, *Journal of General Management*, 38(3): 73-89.
- Yu, Z., Ying, H. and Jun, L. (2013). Internal Commitment Or External Collaboration ? The Impact Of Human Resource Management Systems Firm Innovation And Performance. *Human Resource Management*, 52(2):263-288.