

STRATEJİK GİRİŞİMCİLİĞİN, ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL ÖĞRENME ÜZERİNE ETKİLERİNİN ARAŞTIRILMASI: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF STRATEGIC ENTREPRENEURSHIP ON PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL LEARNING:

AN EMPIRICAL STUDY IN TEXTILE INDUSTRY

Hüseyin YILMAZ¹

Alparslan Şahin GÖRMÜŞ²

ÖZET

Bu çalışmada stratejik girişimcilik, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. Araştırma, tekstil sektöründe faaliyet gösteren 8 büyük işletmede çalışan 138 personelden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri, güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak, araştırmanın amacı doğrultusunda tasarlanan hipotezlerin test edilmesi sağlanmıştır. Araştırma sonucunda, stratejik girişimciliği oluşturan girişimci akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi boyutlarının, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme değişkenleri ile pozitif yönde ilişkili bulunduğu anlaşılmıştır. Araştırmada, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme değişkenleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde, sözü edilen değişkenler arasında pozitif yönde ve kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Stratejik Girişimcilik, Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Öğrenme, Araştırma, Anket*

¹ Yrd.Doç.Dr., Uşak Üniversitesi, Uşak Meslek Yüksekokulu, yilmaz2010@gmail.com

² Yrd.Doç.Dr., Uşak Üniversitesi, Uşak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, asgormus@usak.edu.tr

ABSTRACT

In this study, investigated the relationships among strategic entrepreneurship, perceived organizational support and organizational learning. Research, the data obtained were 138 personnel working 8 large enterprise in the textile sector. Research data, subjected to reliability, factor, correlation and regression analysis, the research purpose has been designed to test hypotheses. As a result, that make up the strategic entrepreneurship, the entrepreneurial mindset, entrepreneurial culture, entrepreneurial leadership and strategic management aspects of resources, perceived organizational support and organizational learning variables associated with the positive direction was found. The research examined the relationship between perceived organizational support and organizational learning variables, mentioned in a positive direction, and a strong relationship was found between the variables.

Keywords: *Strategic entrepreneurship, perceived organizational support, organizational learning, research, survey*

GİRİŞ

Stratejik girişimcilik, teknolojilerin, pazarların ve örgütlerin giderek küreselleştiği günümüzde bugünkü ve gelecekteki rekabet avantajının geliştirilerek, örgütsel yeniliklerin ortaya konulmasını içeren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Ireland ve arkadaşlarına göre (2003) stratejik girişimcilik, işletme yönetimleri için yeni fırsat ve avantajların araştırılması yönünde sergilenen dengeli davranışlar bütünüdür. Griffin (1997)' e göre stratejik girişimcilik, strateji ve girişimcilğe ilişkin özelliklerin bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Hitt ve diğerlerine (2001) göre ise stratejik girişimcilik, girişimcilikle ilgili eylemlerin stratejik yönetim odaklı olarak sergilenmesidir. Griffin (1997), işletmelerin stratejik girişimcilikle, teknolojik olarak piyasadaki rakiplerinin önünde yer alma ve içsel olarak birbiriyle tutarlı yenilik yapma yollarını geliştirmek amacıyla keşif ve uygulama odaklı yetkinliklerini bir araya getirdiklerini ifade etmektedir. Bu kapsamda stratejik girişimcilik, işletmelerin buldukları pazarlarda yeniliğe dayalı fırsatların sürekli olarak izlenmesi ve bunların değerlendirilmesi amacıyla ortaya konulan çabalarla ilgilidir. Ireland ve Webb (2007)'e göre etkili bir stratejik girişimcilik, işletmeler için hem verimlilik hem de etkinlik odaklı yenilik biçimlerinin farklı bir bileşiminin geliştirilmesi konusuna öncülük eder ve işletmeler için sürdürülebilir bir rekabet avantajının kaynağını da oluşturur. Günümüzde, işletmelerin yeni ürünleri üretebilmek için kullandıkları süreçler ve yenilik yapmayı daha da kolaylaştıran örgütlenme biçimleri, stratejik girişimcilik aracılığıyla sağlanabilecek gelişmelere birer örnek teşkil etmektedir.

Stratejik girişimcilik konusunda literatüre önemli ölçüde katkı sağlayan bir dizi çalışmanın olduğu görülmektedir. Covin ve Slevin (1989), girişimsel stratejik duruşun ve organik örgüt yapısının rekabetçi bir çevrede firma performansına pozitif etkide bulunduğunu, Dess, Lumpkin ve Covin (1997), işletme stratejisi ve çevre şartlarının birbiriyle uyumlu olduğu bir durumda girişimcilik stratejisinin işletme performansı üzerine kuvvetli bir pozitif etki yaptığını ortaya koymuştur. Diğer taraftan, Ireland ve arkadaşları (2003) ise dört boyutlu olarak geliştirdikleri stratejik girişimcilik modelinin işletmeler için değer yaratılması faaliyetiyle dolaylı bir ilişki içinde olduğunu bulmuşlardır. Monsen ve Boss (2009), stratejik girişimciliğin işten ayrılma niyetini ve rol belirsizliğini negatif olarak etkilediğini, çalışanların ve yöneticilerin stratejik girişimcilik uygulamalarına farklı tepkilerde bulunduğunu ortaya çıkarmışlardır. Kimuli (2011), stratejik girişimcilik ve performans arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Hitt, Ireland ve Sirmon (2003), stratejik girişimciliğin çok boyutlu bir yapı olduğunu ifade etmektedirler. Bu araştırmada stratejik girişimcilik boyutlarına ilişkin olarak, sözü edilen yazarların ileri sürdüğü düşünce modeli benimsenmektedir.

Bu araştırmada rol belirsizliği, iş stresi ve örgütsel zenginlik gibi değişkenler üzerinde önemli bir etkisi olduğu anlaşılan stratejik girişimciliğin, akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi boyutlarının, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerindeki etkileri incelenmektedir. Bunun yanı sıra araştırmada, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiler ortaya konularak değerlendirilmediği görülmektedir. Stratejik girişimcilik ile ilgili literatür incelendiğinde, stratejik girişimciliğin algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerindeki etkilerinin pek incelenmediği görülmektedir. Diğer taraftan algılanan örgütsel destek literatürü incelendiğinde ise algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkileri araştıran çalışmaların fazla olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bu araştırmada stratejik

girişimcilik, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkiler ile ilgili önemli bulgulara ulaşılacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ VE TEORİK KAPSAMI

Stratejik Girişimcilik

Akademik görüş açısından girişimcilik, geleceğin mal ve hizmetlerini keşfederek, bunları değerlendirmek ve kâra dönüştürmek amacıyla olası fırsatları etkileyen unsurların analiz edilmesi olarak tanımlanabilir (Shane ve Venkataraman, 2000). Günümüzün değişen çevre koşullarına, sürekli geliştirilen dinamik teknolojilere ve rakip işletmelerin ortaya koydukları rekabet performansına cevap vermek amacıyla girişimcilik davranışlarının işletme stratejileri ile bir arada düşünülmeğe başlandığı görülmektedir. Ireland ve meslektaşlarına (2003) göre, girişimcilik ve stratejik yönetim konusundaki bilgilerin bir araya getirilerek değerlendirilmesi, stratejik girişimciliği ifade etmektedir. Stratejik girişimcilik, eş zamanlı şekilde fırsatları araştırma (girişimciliğe odaklanma) ve işletme için rekabet avantajı yaratmaya dönük davranışları sergileyerek (stratejik odaklanma), yüksek bir işletme performansının ortaya konulmasına yönelik süreçlerden oluşur (Ireland, Hitt ve Sirmon 2003). Bazı yazarlar tarafından girişimcilik kavramı, önce henüz değerlendirilmemiş olan fırsatların tanımlanması ve daha sonra da bunların etkin şekilde değerlendirilmesi biçiminde nitelendirilmektedir (Hitt, Ireland, Camp ve Sexton, 2001). Girişimciler, fırsatların neler olduğunu ortaya koyarak zenginlik yaratırlar ve daha sonra da bunları değerlendirmek amacıyla rekabet avantajı oluştururlar (Hitt ve Ireland, 2002). Fırsatlar üzerine odaklanılması, girişimcilik ve strateji arasındaki ilişkinin tanımlanması için iyi bir temel oluşturur. Dolayısıyla stratejik girişimcilik, zenginlik yaratan girişimci stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanması için gerekli fırsatların ve rekabet avantajının araştırılması konusundaki eş zamanlı bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Ireland, Hitt ve Sirmon 2003). Bir diğer deyişle stratejik girişimcilik, stratejik düşünce perspektifinin ve girişimcilik faaliyetlerinin bir arada düşünülmesidir. Stratejik girişimciliğin, işletmeler için yeni zenginlikler elde etmeye dönük, eşsiz ve ayırt edici bir yapı olduğu söylenebilir. Stratejik girişimciliğin birbirinden farklı dört boyutu bulunmaktadır. Bunlar; girişimci akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimidir (Hitt, Ireland, Camp ve Sexton, 2001). Aşağıda bu boyutların her biri sırasıyla açıklanmaya çalışılacaktır.

Girişimci Akıl Seti

Bir akıl seti, strateji ve girişimcilikle ilgili olduğu gibi, işletmede alınan kararların çalışanlara iletilmesi için kullanılan, elde edilen yeni bilgiler aracılığıyla yaratılan bilişsel bir çerçeveye ilgilidir (Baron, 2007). Covin ve Slevin (2002), girişimci akıl setinin, stratejik girişimciliğin başarıyla uygulanabilmesi için oldukça zorunlu bir boyut olduğunu söylemektedirler. Yazarlara göre girişimci akıl seti hem bireysel hem de kolektif bir olgudur. Yani girişimci akıl seti, faaliyete yeni başlayan işletmelerde girişimci gibi düşünme ve eyleme geçmede yöneticilerin yanı sıra çalışanların da bireysel girişimciler haline gelmesi için önemlidir (Covin ve Slevin, 2002). McGrath ve MacMillan (2000), girişimci akıl setini, işletmelerin belirsizlikle birlikte ortaya çıkan fırsatları değerlendirebilme ve bunlara sürekli olarak odaklanma konusundaki düşünme tarzı olarak tanımlamaktadır.

Belirsizlikle baş etme konusunda yetenekli olan işletmeler, bu konuda başarısız olanlara göre daha yüksek bir performans sergileme eğilimine sahiptir (Brorstrom, 2002). Dolayısıyla girişimci akıl seti, rekabet avantajının yaratılmasına katkıda bulunabilir ve zenginlik yaratılması için de gereklidir. Girişimcilikle ilgili fırsatların belirlenmesi, girişimci uyanıklığının sergilenmesi, mantıklı seçimler yapma ve girişimcilik çerçevesi, bir girişimci akıl setinin önemli bileşenlerini oluşturmaktadır (Miles, Heppard ve Snow, 2000). Bu akıl seti işletmeleri, büyüme odaklı başarısızlığa hoşgörüle yaklaşan bir girişimcilik kültürünün geliştirilmesinin yanı sıra esnekliğe, yaratıcılığa, yenilik yapmaya ve örgütsel yenilenmeye yöneltilir (McGrath and MacMillan, 2000). Günümüz yöneticileri, akıl setinin karmaşıklaşmasına izin vermeden, işletmelerinin daha başarılı olmasına öncelik vererek, rakiplerine göre kapsamlı yetenekler setini benimseme yollarını bulmaya zorlanmaktadır. Bu kapsamda işletme yöneticileri, girişimci akıl setini etkili olarak değerlendirerek, içinde buldukları şiddetli rekabet şartları altında hızlı biçimde davranarak ve yaratıcı bir tutumla yenilik yaparak başarılı olabilirler (Busenitz, 2007).

Girişimcilik Kültürü

Girişimcilik kültürü, işletme çalışanlarının davranışlarına ilişkin normları ifade eden kurallar ile yapısal düzenlemeleri belirleyen inançlar ve paylaşılan değerlerden oluşan bir sistemdir (Dess ve Picken, 1999). Kültür, belirli bir grup tarafından geliştirilen, keşfedilen veya icat edilen, işletmede çalışanların dışsal uyum ve içsel bütünleşme sorunlarını çözmelerine yardımcı olan, öğrenilen ve paylaşılan temel varsayımlardan oluşan değerler bütünüdür. Etkili bir girişimcilik kültürü, çalışanlardan yenilik ve yaratıcılık beklentisi içinde risk almayı teşvik eden, başarısızlığı hoş gören, öğrenmeyi teşvik eden, ürün, süreç ve yönetsel yenilikleri ön plana alan ve sürekli değişimi fırsatların taşıyıcısı olarak kabul eden bir kültürdür (Ireland, Hitt ve Sirmon, 2003). Bir girişimcilik kültürünün, örgütler üzerinde ne kadar pozitif etkisi olduğu mevcut girişimcilik literatüründen de anlaşılmaktadır. Örneğin, Dess ve Lumpkin (2005), işletmede yeni bir projenin tamamlanmasından sonra şampiyonluğun özellikle önemli olduğunu, ancak projeyi uygulamaya koymadan önce şampiyonun harekete geçmesi gerektiğini ortaya koymaktadırlar. Yazarlara göre, işletmedeki ürün geliştirme şampiyonları, diğer çalışanların yeni fikirler geliştirmelerini teşvik ederek ve kaynakları harekete geçirerek önemli bir girişimcilik rolünü yerine getirirler (Dess ve Lumpkin, 2005).

Girişimci Liderlik

Girişimci liderlik, çalışanların belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçmeleri için etkilenmeleri ve sahip olunan kaynakların stratejik olarak yönetimi yeteneğiyle ilgilidir. Girişimci liderlik hem fırsatların araştırılması hem de rekabet avantajı yaratma davranışlarının teşvik edilerek kaynakların stratejik olarak yönetilmesi ve çalışanların etkilenmesi yeteneğidir (Hitt, Ireland, Camp ve Sexton, 2001). Covin ve Slevin (2002), girişimci liderliğin altı temel özelliği olduğunu ortaya koymaktadır. Bu temel özellikler; girişimcilik yeteneğini destekleme, fırsatları yorumlama, mevcut iş modelini tehdit eden yenilikleri koruma, hâkim işletme mantığını sorgulama, basit soruların gözden geçirilmesi, girişimcilik ve stratejik yönetimin ilişkilendirilmesi olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmeler, her geçen gün artan rekabet ve belirsizlik altında faaliyetlerini devam ettirmektedir. Sözü edilen şartlar altında da analitik liderliğin gücü azalmakta, McGrath ve MacMillan (2000)'ün "girişimci lider" adını verdikleri yeni bir lider türünün daha fazla talep gördüğü anlaşılmaktadır. Böylesi bir lider,

işletmenin rekabet avantajı ne olursa olsun onu hızla yok edebilen bir rekabetçi hareket ve oldukça belirsiz bir dünyanın mevcut zorluklarında faaliyet gösterebilecek niteliklere sahiptir. Girişimci bir lider, bulunduğu örgütü sürekli olarak yeniden konumlandırarak onu fırsatçı avantajları yakalaması amacıyla harekete geçirir. İşletmeler, belirsizlik altında faaliyetlerine devam ederken, onların kurucuları olan stratejik girişimciler, olası fırsatları düşünerek ve performansa öncülük ederek belirsizliği en aza indirmeye çalışacaklardır (Kimuli, 2011).

Kaynakların Stratejik Yönetimi

Kaynakların stratejik yönetimi stratejik girişimciliğin bir başka boyutunu oluşturur. İnsan sermayesi ve sosyal sermaye dokunulamaz aktifler olurken, finansal sermaye dokunulabilir bir aktiftir ve bunlar stratejik girişimciliğin odaklandığı üç kritik sermaye kaynağını oluşturur. Araştırmalar, işletmenin değer yaratma konusunda sahip olduğu kaynakların, rakiplerine göre ortaya koyduğu performansı farklılaştırmasının temelini oluşturduğunu göstermektedir. Endüstriden endüstriye değişiklik gösterse de işletmenin büyüklüğüyle ilgili olmasına rağmen belirli kaynakların işletme performansı üzerine yaptığı etkinin endüstri özelliklerinin etkisinden çok daha fazla olduğu kanıtlanmıştır (Barney ve Arian, 2001). Hitt ve diğerleri (2001) tarafından insan sermayesinin, işletme performansı üzerine strateji ile karşılıklı bir ilişki içinde, doğrudan ve dolaylı etkisi olduğu kanıtlanmıştır. Bu araştırmaların sonuçları, daha başlangıçta insan sermayesinin yarattığı değer maliyetlerini aştığını göstermektedir. Bununla beraber, insan sermayesi artarken onun maliyetleri yarattığı değer üzerine çıkar. Zott (2003), işletmelerin sahip olduğu kaynakları etkili biçimde yönetme yeteneğinin, onların performansını arttırdığını ileri sürmektedir.

Algılanan Örgütsel Destek

Örgütsel destek bir örgütün, personelinin örgüte katkılarının bilincinde olması ve personelin refahına önem vermesidir. Örgütsel destek, ancak insan kaynaklarının öneminin bilincinde olan örgütlerde bulunabilecek özel bir anlayış gerektirir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde insanların yaptıkları katkılar dikkate alındığı ve refah düzeyi artırıldığı için personel bu durumdan büyük gurur ve mutluluk duyar (Akın, 2005). Çalışanlar örgüt içinde destek almaya gereksinirler. Çalışanlar için örgütsel destek, işletmedeki faaliyetleri sırasında başkaları tarafından saygı görme, kabul edilme, onaylanma ve değer verildiği duygusuna kapılma gibi duygusal ihtiyaçların giderilmesi konusunda kritik olarak addedilen kaynaklardan birisidir. Örgütler, çalışanlarına sağladıkları örgütsel destekle, onların katkılarının farkında olduklarını, mutluluklarına değer verdiklerini ve aynı ortamı paylaşmaktan zevk aldıklarını ifade ederek, çalışanların ait olma, saygı görme ve başkalarından onay görme ihtiyaçlarını karşılarlar (Armeli ve diğer., 1998).

Algılanan örgütsel destek, Eisenberger ve arkadaşlarınca (1986), “örgütte çalışanların karar sürecine katılımına önem verilmesi ve onların iyiliğini vurgulamaya dönük algılar ve çalışanları olumlu şekilde etkileyen düzenlemelerin örgüt tarafından kendiliğinden gerçekleştirildiğine dair duygular” olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle, örgütsel destek, örgütte geçerli olan değerlerin, çalışanların esenliğine önem vermesi ve onların mutluluklarını daha da pekiştirici bir nitelik sergilemesi durumudur. Çalışanlarca algılanan örgütsel destek, onların işlerine ve işletmeye karşı olan tutumlarını etkilemektedir. Bu bağlamda, “bireyin çevresinden gelen bilgileri alarak, düzenlemesi ve yorumlaması süreci” olarak ifade edilen algının olumlu biçimde ortaya

konulmasının sağlanması gerekir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Örgütsel destek kuramına göre, örgüt çalışanlarının sosyo-duygusal gereksinmelerinin giderilmesi ve onların başarılar karşısında ödüllendirilmeleri, çalışanların işleri konusunda gösterdikleri çabaların giderek artmasına ve kendilerine değer verildiği yönündeki inançlarının pekişerek örgütün kendi iyilikleri doğrultusunda fedakârlık yaptığı düşüncesini geliştirmelerine yardımcı olur. Çalışanlar, örgütteki işlerine karşı gösterdikleri çabaların takdir edildiğini ve yöneticilerin kendi mutluluklarını önemsediklerini gösteren davranışlar sergilediklerini düşünürler (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades 2002).

Eisenberger ve meslektaşları (2001), karşılıklılık ilkesi gereğince, örgütte algılanan desteğin, çalışanlar tarafından örgütün lehine olan çabalara önem verilmesine ve örgütte çalışanların belirlenen amaçlara ulaşılması konusunda kendilerinde bir zorunluluk hissetmelerinde etkili olacağını ileri sürmüşlerdir. Çalışanlar, görev yaptıkları örgütle karşılıklı ilişki kurulması sürecinde bir denge sağlanması arzusunun taşırlar. Bu kapsamda çalışanlar, örgütün kendilerine verdiği değer ve yöneticilerce dikkate alınma konusundaki algılamaları ile örgütün kendilerinden beklenen davranışları sergilemeleri durumunda karşılıklılık ilkesine göre örgüt tarafından ödüllendirilecekleri konusunda güven duymaya başlarlar (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades, 2001). Örgütsel destek konusu, sosyal değiş-tokuş kuramı çerçevesinde açıklanmaktadır. Sosyal değiş-tokuş kuramı, ilk kez Blau (1964) tarafından geliştirilmiştir. Buna göre, arkadaş olan iki birey arasında koşula bağlı iyiliklerin karşılıklı olarak değişimi söz konusudur. Kendisine iyilik yapılan birey, şartlar elverdiğinde söz konusu iyiliğe karşılık vermek durumundadır. Eisenberger ve meslektaşları tarafından (1986), örgütsel değiş-tokuş sürecinin açıklanması için algılanan örgütsel destek kavramı kullanılmıştır. Algılanan örgütsel destek, örgütte çalışanların kendilerini güvende hissederek arkalarında örgütün var olduğuna inanmalarıdır. Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütte gösterdikleri başarıların takdir edilerek ödüllendirilmesinin yanı sıra, çalışanlara faaliyetler sırasında olumlu olarak geri bildirimde bulunan örgüt yöneticilerince de etkilendiği ifade edilmiştir (Farh, Podsakoff ve Organ, 1990).

Kraimer (2004), algılanan örgütsel desteğin ortaya çıkmasında üç farklı desteğin belirleyici olduğunu söylemektedir. Bunlar sırasıyla, uyum desteği, finansal destek ve kariyer desteğidir. Örgütte çalışanların gösterdikleri başarıların ödüllendirilmesi, onların karar alma sürecine dahil edilmeleri, değerli olduğunu düşündükleri katkıların sağlanması, rol belirsizliği, çatışmalar ve örgütsel stres kaynaklarının azaltılması örgütsel destek algılamasını daha da arttıracaktır. Blau (1964)'ya göre, algılanan örgütsel destek, çalışanların başarılarına ilişkin olarak sık sık açıklanan ve aşırı olarak sergilenen övgü ve takdir ifadeleri ile değerlendirmelerden etkilenebilir. Diğer taraftan örgütte, çalışanlara ödenen ücretler, verilen rütbelere, iş geliştirme çabaları ve örgütsel faaliyetler konusunda alınan kararları etkileme gibi başka ödüller ise örgütün çalışanlarının iyiliğini düşündüğü şeklinde algılanması halinde örgütsel destek üzerinde etkili olur (Brienberg ve Castell, 1982). Çalışanların mutluluğuna ve esenliğine önem verilmesi ve bu kapsamda insan-merkezli bir politika uygulanması, örgütü cazip bir çalışma alanı haline dönüştürmekte ve aşağıdaki özelliklerin destekleyici süreçlere dönüşmesine katkıda bulunmaktadır (Özdevecioğlu, 2003):

a- Çalışanların yaratıcı fikirleri, önerileri ve eleştirileri dikkate alınır ve bu önerileri uygulamaya aktarılır.

b- Çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlanır ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence verilir.

c-Örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olması sağlanır, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmaları yüksek seviyelerde tutulur.

d- Örgüt içinde, adam kayırmacılık yapılmaz, herkese adaetli davranılır, hak yenmez.

e-Çalışanlar önemsenir ve onlara rağmen bazı kararlar alınır.

Örgüt çalışanlarının yerine getirdikleri işlere karşı hisleri ne kadar önem taşıyorsa, üstendikleri görevlere karşı takındıkları tutum ve sergiledikleri davranışlar da o kadar önem taşımaktadır. Çalışanların algıladığı örgütsel destek ile yaptıkları işlerin sonuçlarının pozitif olarak ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Diğer taraftan, yüksek düzeyde algılanan örgütsel desteğin, örgütte devamsızlığın azalmasına ve yapılan işlere karşı sorumluluk bilincinin artmasına katkıda bulunduğu tespit edilmiştir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Yine algılanan örgütsel desteğin, çalışanların örgütte sergilediği çabaları arttırdığını ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Örgütte yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların, örgüt için kritik sayılacak bir buluşu gerçekleştirme olasılığının arttığı ifade edilmektedir (Ramus, 2001). Örgütte çalışanların algıladığı desteğin sağladığı yararlarından bir diğeri de çalışanların görevlerine karşı sergiledikleri güçlü bir sorumluluk duygusu sergilemeleridir (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997). Örgüt çalışanlarının algıladıkları destek düzeyi arttıkça onların stres düzeylerinin azalacağı ileri sürülmektedir (Cropanzano, Howes, Grandey ve Toth, 1997). İşten ayrılma niyetine ilişkin olarak, yüksek düzeyli örgütsel destek algılayan çalışanların iş arama konusunda daha az alternatif geliştirdikleri veya kendilerine yapılan tekliflere daha az cevap verdikleri tespit edilmiştir (Allen, 2003).

Örgütsel Öğrenme

Hızlı bilgi akışı, bilgi toplumunu oluşturmakta ve geleceğin toplumu olarak nitelenen bilgi toplumunda nitelikli çalışanların önemi giderek artmaktadır. Bilgi toplumunda, örgüt çalışanlarının önemli özelliklerinden biri de sürekli öğrenmedir. İnsan kaynaklarının geliştirilmesi konusundaki çalışmalar, personelin öğrenmesine odaklanmaktadır (Poell, Dam ve Berg 2004). Örgütsel öğrenmeyi, örgütün tecrübelerine dayanarak performansı geliştirme kapasitesi olarak tanımlayabiliriz. Bu tanımdan yola çıkarak örgütsel öğrenme, örgütsel performansın artırılması açısından iç içe geçmiş üç ana evre çerçevesinde incelenebilir. Algılama evresinde, örgüt üyeleri yeni fikirlerle karşı karşıya getirilirler, bilgilerini arttırır ve daha farklı biçimde düşünmeye başlarlar. Davranış evresinde, çalışanlar yeni fikirleri içselleştirip davranışlarını değiştirmeye başlarlar. Performans artışı evresinde ise, birinci ve ikinci evrenin sonucunda meydana gelen davranış değişiklikleri, performansta gözlenen belirgin bir artışa sebep olur (Yazıcı, 2001). Örgütsel öğrenme, örgütlerin öğrenebilir yeteneklerini ve deneyimlerini geliştirme süreci olarak da tanımlanabilir. Örgütsel öğrenmede, grup halinde öğrenme esastır. Sanayi toplumu eğitim modelinde bireysel çalışmayla öğrenme, bilişim toplumu eğitim modelinde ise yerini takım çalışmasıyla öğrenmeye bırakmıştır (Aytaç, 2000).

Bireyler gibi örgütler de öğrenirler ve belirgin öğrenme biçimleri geliştirirler. Bireyler gibi, örgütler de bunu çevreleriyle olan ilişkileri ve çevreleriyle yakınlık kurmak için seçtikleri yöntemler yoluyla gerçekleştirirler (Eren 2004). Huber (1991) örgütsel öğrenmeyi, bilginin edinimi, paylaşımı, yorumlanması, yeniden kullanmak ve değerlendirmek üzere örgütsel hafızada saklanması olarak tanımlamıştır. Başka bir anlatımla, örgütsel öğrenme bilgiyi işleme sürecidir. Huber ile birlikte Duncan ve Wies, örgütsel öğrenmeyi, bilginin işlenmesi temelinde “bilişsel süreçler” olarak ele almıştır. Duncan ve Wies, örgütsel öğrenmenin, örgütün bilgi tabanının değişmesi ve büyümesi ile oluşabileceğini belirtmiştir. Bilgi tabanını genişletmek için, örgüt üyelerinin olayların neden-sonuç ilişkilerini ve çevrenin bu ilişkiler üzerindeki etkilerini dikkate alması gerekir (Duncan ve Wies, 1979).

Marsick ve Watkins'e (2003) göre, örgütsel öğrenmede üç düzey bulunmaktadır. Örgütsel öğrenmenin ilk düzeyi bireysel öğrenmedir. Bireysel öğrenme, bireyin yeni bilgilere ulaşması, bunları anlaması, yorumlaması, değerlendirmesi ve sonuçlarına göre davranışlarını ayarlaması anlamına gelmektedir. Bireysel öğrenme olmadan örgütsel öğrenme olamaz. Ancak, örgütsel öğrenme, bireylerin öğrenmelerinin toplamıdır anlamına gelmemektedir. Bu anlamda bireysel öğrenme, örgütsel öğrenme için önem taşımakla birlikte, tek başına yeterli olmamaktadır. Takım düzeyinde öğrenmede, bireylerin öğrendiklerini takımla paylaşması, birlikte yorumlamaları ve grup anlayışının oluşması söz konusudur. Örgüt düzeyinde öğrenme ise takım düzeyinde oluşan öğrenme anlayışının, örgütün tamamına yayılması ve öğrenilenlerin örgütün veri tabanına kaydedilmesidir (Marsick ve Watkins, 2003).

Örgütsel öğrenme konusunda günümüze kadar yapılan teorik ve uygulama bağlamındaki çalışmalarda, örgütsel öğrenme kültürü, çalışanların öğrenmeye ilişkin tutumları ile örgütsel sonuçlar arasında karşılıklı ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle kamu sektöründe, örgütsel öğrenmenin iş tatmini Rowden ve Conine, 2005) ve örgütsel bağlılık (Mohammed ve Marquardt, 2007) üzerine dikkate değer etkileri olduğu ortaya konulmuştur. Garver (1996), öğrenme programlarına özel önem atfederek kapsamlı öğrenme programları düzenleyen işletmelerin öğrenme sonuçları ile ölçülen performansları arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğunu kanıtlamaktadır. Dai ve Duserick (2005)'e göre, Örgütsel öğrenme kültürü, organizasyonun değişen çevreye uyum sağlamasına olanak sağlayan bilgiyi yaratmasında, depolamasında ve transfer etmesinde etkili olur. Böylelikle, örgütsel öğrenme çalışanlar arasında karşılıklı etkileşim yaratarak, uygulanan değişim programının daha sancılı olmasına katkıda bulunur. Örgüt stratejisinin ve stratejik girişimciliğin ortak bir boyutunu oluşturan örgütsel öğrenme ile birlikte yeniliğe dayalı sürdürülebilir rekabet avantajının kaynağı oluşturulur (Dai ve Duserick, 2005).

Stratejik Girişimcilik, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Arasındaki İlişkilerin Araştırılması

Günümüz ekonomik çevresinde giderek şiddetlenen rekabet nedeniyle stratejik yönetim ve girişimcilik arasında ortaya çıkan bütünleşme, konuyla ilgili araştırmacıların stratejik girişimcilik kavramına dayalı çalışmalar yapmasına neden olmaktadır. Stratejik girişimcilikle ilgili olarak neden-sonuç ilişkilerini kavramsallaştıran az sayıda çalışma var olmasına rağmen genellikle, stratejik girişimciliğin örgütsel zenginlik yaratma üzerinde etkili olduğu görüşü giderek benimsenmektedir (Ireland, Hitt ve Sirmon, 2003; Ireland ve

Webb, 2007; Ireland, Covin, Kuratko, 2009). Ketchen ve diğerleri (2007) ile Upson ve arkadaşlarına (2007) göre, stratejik girişimcilik için örgütteki işlerin tasarlanması sırasında yerine getirilecek işlerin örgütsel stresi en aza indirecek biçimde düzenlenmesi oldukça önemlidir. Dolayısıyla, örgütteki yöneticilerin yerine getirdikleri roller dikkatli biçimde belirlenmezse, örgütte aşırı stres, yetersiz performans ve nihayet örgütsel zenginlikte azalmalar kaçınılmaz duruma gelebilir (Ketchen ve diğerleri., 2007; Upson, Ketchen ve Ireland., 2007). Sexton ve Bowman-Upton (1986)'ın yaptıkları bir araştırmada etkili bir girişimcilik ortamının yaratıcı davranışları teşvik ettiğini ve başarı konusunda etkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Sözü geçen yazarlar, girişimciliğe önem veren olumlu bir örgüt ortamının, otonomi, başarı ve kişisel kontrol arzusu içindeki yaratıcı fikirlere sahip çalışanların etkin girişimciliğe ilişkin çabalarını güçlü biçimde etkilediğini göstermişlerdir (Ronstadt, Hornaday, Peterson, ve Vesper, 1986).

Stratejik girişimcilik, örgütün stratejik bağlamının tanımlanmasının ötesinde, yenilikçi bir düşünce çerçevesine olanak sağlayarak ve yenilikçi düşünceler ortaya koyarak çalışanların doğrudan katılımı için gerekli şartların yaratılmasını teşvik etmektedir. Kuratko ve Audretsch (2009) yaptıkları bir çalışmada, örgüt çalışanlarının yenilikleri keşfeden, geliştiren ve yeni fırsatları önceden görebilen kişiler olarak stratejik girişimciliğe katkıda bulduklarını ileri sürmektedir. Yazarlar ayrıca, örgüt düzeyindeki değişkenlerin girişimcilikle ilgili olarak ortaya çıkan sonuçlara aracılık ettiğini belirtmektedirler. Felin ve Hesterly (2007)'e göre stratejik girişimcilik ile firma performansı arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.

Küçük akarsuların birleşerek büyük bir nehri oluşturması gibi, farklı unsurlar, farklı miktarlarda birleşerek örgütsel desteğin oluşmasını sağlar. Bu unsurlardan ilk göze çarpan iletişim deneyimleridir. Örgütsel destek algılamalarının önemli bir kısmı, günlük iletişim tecrübelerinden kaynaklanır (Watkins, 1995). Personelin örgütsel destek algılamaları açısından, yönetici-personel iletişimi üzerinde titizlikle durulması gerekir. Bu yüzden yöneticiler tutarlı bir şekilde ifadelerinde, politikalarında ve uygulamalarında, açık veya örtülü, örgütsel destekle ilgili mesajlarının bilincinde olmalıdır. Bu mesajlar, algılanan örgütsel destek üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Personel, tepe yönetiminden çeşitli kanallarla sürekli olarak değerli olduğuna yönelik mesajlar, övgü ve onay alıyorsa daha yüksek örgütsel destek hisseder (Akin, 2008). Çalışanlar örgüt içerisinde, kendilerinin sağlığının düşünüldüğünü gösteren uygulamalara önem verilmesi ve yaptıkları katkılara değer atfedilmesi durumunda örgüte karşı sorumlu olduklarını düşüneceklerdir. Böylelikle, çalışanların örgüte karşı pozitif düşüncelere sahip olmalarının sağlanması iş performansını arttırırken, işe devamsızlığı azaltarak işten ayrılma niyetinin ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Örgütsel desteğin çalışan tarafından algılanması ayrıca övgü ve takdir ihtiyacını da karşılar, çalışan örgüt üyeliğini de kendilik algısına dâhil eder ve bu sayede örgütle olumlu duygusal bağ kurar. Bunun sonucu olarak da çaba-sonuç beklentisi ve etkin bağlanma örgütsel amaçlara ulaşmak için çalışanın çabasını arttırır, yüksek katılım ve performans sağlar (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986).

Birçok çalışmada, isteğe ya da takdire bağlı uygulamaların çalışanların örgütleri hakkında hoş algılar geliştirmelerine katkıda bulunduğuna işaret edilmiştir. Örgütlerde desteğin türleri bulunmaktadır. Personelin çalıştığı örgütten algıladığı destek örgütsel destek, yöneticisinden algıladığı destek ise yönetici desteği olarak isimlendirilmektedir. Bir örgütün yöneticisi, örgütün temsilcisi durumunda olduğundan, yönetici desteğinin

örgütsel destek üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Yöneticilerin, personeli yönlendirme ve değerlendirme yetkileri bulunduğu için bu beklenen bir sonuçtur. Personelin örgütsel destek algılamasında yöneticilerin önem taşıdığını gösteren çeşitli araştırmalar vardır (Akin, 2008). Yapılan araştırmalarda, örgütsel desteğin çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve liderlik davranışı için önemli olduğu ve yine çalışanların algıladıkları yönetici desteğinin arzu edilen iş sonuçlarının elde edilmesi açısından hayati bir önem taşıdığı anlaşılmaktadır (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Rhoades, Eisenberger and Armeli (2001), yönetici desteği ile iş sonuçları arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü olduğunu ortaya koymaktadır. Byrne ve Hochwarter (2008) yaptıkları bir araştırmada, algılanan örgütsel destek ile görev performansı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca Rhoades ve Eisenberger (2002), algılanan örgütsel desteğin, örgütün faaliyetleri için gerekli olan yaratıcı önerilerde bulunulması ve çalışanların birlikte hareket etmelerine katkıda bulunarak, standart faaliyetlerde ve ekstra rol performansının objektif olarak değerlendirilmesinde pozitif etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel öğrenme ile ilişkisini araştıran az sayıda çalışmanın varlığına rağmen, örgütsel öğrenmeye kolaylaştırıcı boyutlarla ilgili bazı araştırmalar olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, örgütler çalışanların iş tatmininin, performansının ve örgüte bağlılığının artırılması amacıyla çalışanlarına eğitim ve yetiştirme gibi takdire dayanan ödüller kullanmaktadır (Johlke, Stamper, ve Shoemaker, 2002). Babakus ve arkadaşları (1996), bir örgütün eğitim desteğine ilişkin algılamalarının algılanan örgütsel destek ile bir arada bulunduğunu ortaya koymaktadırlar. Diğer taraftan Johlke ve diğerleri (2002), satış temsilcileri arasında yaptıkları bir araştırmada, bir örgütün görevle ilgili yetiştirme kalitesi algılarının, algılanan örgütsel destekle pozitif şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır (Johlke, Stamper ve Shoemaker, 2002).

Örgütsel öğrenme", örgütlerin canlı birer varlık olarak düşünülerek tıpkı insanlar gibi "öğrenme" özelliğine sahip olabileceği düşüncesinden hareket ettiği için örgütsel öğrenme ile ilgili yapılmış olan çalışmalar genellikle bireysel öğrenme ile ilgili model ve kavramlara dayandırılmaktadır. Örgütsel öğrenme konusunda yapılan tanımlamaların büyük bölümü bilginin elde edilmesi, daha da iyileştirilmesi ve paylaşılmasının önemine; bireysel öğrenmenin kolaylaştırılmasına ve örgüt içerisinde kullanılabilir duruma getirilmesine ve öğrenme sürecini örgüt içerisine yayabilmek için sergilenen davranışları ve yapılan uygulamaları değiştirmeye odaklıdır (Reynolds ve Ablett, 1998). Örgütsel öğrenme; örgütün çevresel etkenler ve deneyimleri çerçevesinde kendi kültür, yapı, sistem ve davranışlarında değişimleri içeren örgütsel başarı düzeyini arttıran bir süreçtir. Örgütsel öğrenme, örgüt üyelerinin kendilerinin veya başkalarının geçmişteki deneyimlerine dayanan paylaşılmış değer ve bilgiyi geliştirmeyi içeren bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır (Lipshitz, Popper ve Oz (1996).

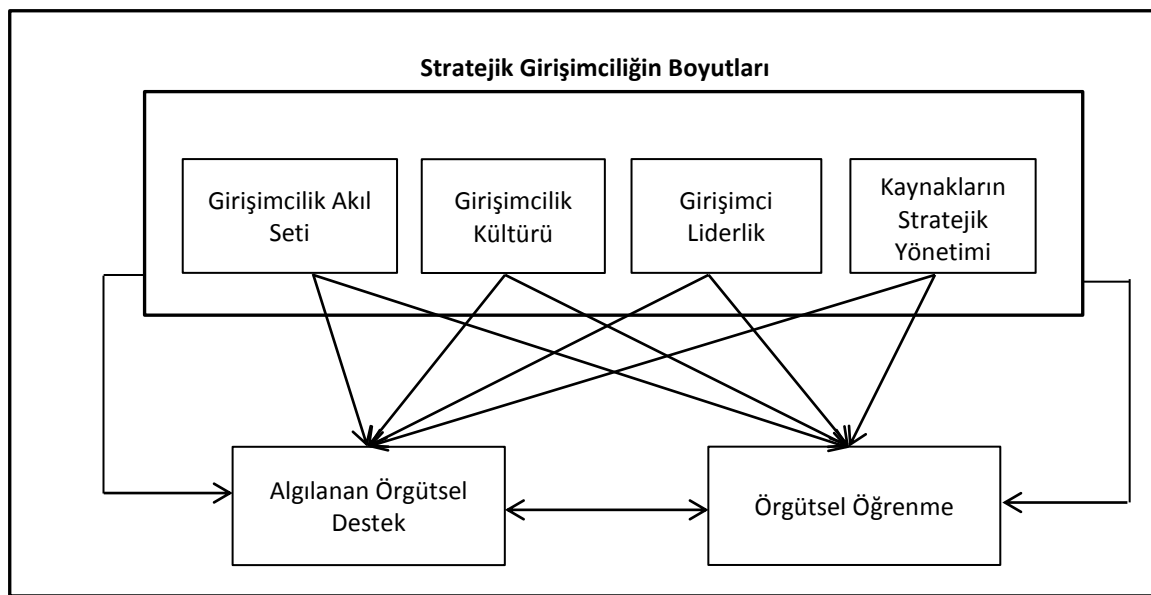
Örgütsel öğrenme ve örgütsel performans ilişkisini ampirik olarak araştıran ve ortaya koyan çalışmalar bulunmaktadır. Lien ve diğerleri (2002), beş büyük örgütte her yönetim kademesinden çalışanlarla ilgili olarak gerçekleştirdikleri bir araştırma sonucunda, örgütsel öğrenme ile örgütsel performans arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadırlar. Mikkelsen, Ogaard ve Lovrich (2000), öğrenme iklimi ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu kanıtlamaktadır. Chiva ve Alegre (2008), örgütsel öğrenme kapasitesinin çalışanları teşvik eden bir iş ortamıyla birlikte çalışanların yeteneklerini ve iş tatminlerini etkilediğini göstermektedir. Wu ve Cavusgil (2006), bir örgütün öğrenme niyetinin, birlikte davranmayı ve

örgüt performansını etkileyen örgütsel bağlılıkla pozitif bir ilişkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Maurer ve Lippstreu (2008) ise örgütsel düzeyde öğrenme ve çalışanların geliştirilmesine dönük mekanizmalar yaratan örgütlerde, çalışanların öğrenmeye verdikleri önemin arttığını ve bunun da örgütsel bağlılığı olumlu biçimde etkilediğini açıklamaktadırlar.

ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu araştırmada, aşağıda Şekil 1'deki araştırma modeli ve hipotezlerinden de anlaşılacağı üzere stratejik girişimciliği oluşturan boyutlar olarak akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi stratejik yönetimi değişkenleri ile algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasına çalışılmaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Araştırmaya ilişkin olarak, kapsamlı bir biçimde gerçekleştirilen literatür taraması doğrultusunda belirlenen temel hipotezler şunlardır:

Hipotez 1: Girişimcilik akıl seti ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2: Girişimcilik kültürü ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3: Girişimci liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4: Kaynakların stratejik yönetimi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 5: Stratejik girişimcilik ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 6: Girişimcilik akıl seti ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 7: Girişimcilik kültürü ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 8: Girişimci liderlik ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 9: Kaynakların stratejik yönetimi ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 10: Stratejik girişimcilik ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 11: Algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu araştırmanın temel problemi, stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme ile ilişkili olup olmadığının ortaya konmasıdır. Bu anlamda, stratejik girişimciliği oluşturan boyutlar olarak akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi değişkenlerinin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerinde etkili olup olmadığı ve bu etkinin yönünün ne olduğuna ilişkin problemlere cevap bulunması amaçlanmaktadır. Stratejik girişimcilik, son dönemde üzerinde yoğun olarak durulmaya başlanan, bileşenleri ve yarattığı etkileri araştırılan bir konudur. Yine algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme konuları da araştırmacıların sürekli ilgisini çeken iki önemli çalışma konusu olmaya devam etmektedir. Bu araştırma ile stratejik girişimcilik ve örgütsel davranış literatürü açısından önem taşıyan üç konu arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik önemli sonuçlara ulaşılabacağı düşünülmektedir.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, Uşak Tekstil Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan büyük ölçekli tekstil işletmeleri, araştırma örneklemini ise sekiz büyük işletmenin insan kaynakları yönetimi/personel bölümleri, araştırma geliştirme bölümleri ile kalite kontrol bölümlerinde görev yapan 200 beyaz ve mavi yakalı personel oluşturmaktadır. Araştırma verileri hazırlanan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Toplam 200 anket dağıtılmış, bunlardan 145 tanesi geri dönmüş ve analize uygun olarak belirlenen 138 veri SPSS 16.0 programı kullanılarak değerlendirmeye alınmıştır. Anketlere ilişkin geriye dönüş oranı incelendiğinde araştırmaya ilişkin anket geri dönüş oranı %69 olup, literatürde kabul edilebilir bir oran olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde cevaplayan personelin %82,5'i kırk yaşın altında, %44,5'i kadın, %55,5'i erkek, %38'i lise mezunu, %53,3'ü üniversite mezunu, %2,2'si lisansüstü mezunu ve %68,6'sının da en az on yıldır işletmede çalıştığı görülmektedir.

VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ VE ÖLÇÜM

Araştırmanın veri toplama yöntemi anket olarak belirlenmiştir. Hazırlanan anket formları dört işletmedeki insan kaynakları/personel bölümlerinden görevliler aracılığıyla toplanarak analiz için değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın değişkenleri ve bunlara ilişkin ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

Stratejik Girişimcilik: Bu çalışmada, stratejik girişimciliğin ölçülmesinde Covin ve Slevin (1989) ile Rauch ve diğerleri (2004)'nin geliştirdikleri dokuz maddelik ölçek ile Kimuli (2011) tarafından geliştirilmiş bulunan dört boyutlu stratejik girişimcilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçekte, girişimcilik kültürü ile ilgili 4 soru, girişimci liderlik ile ilgili 3 soru, girişimsel akıl seti ile ilgili 4 soru ve kaynakların stratejik yönetimi ile ilgili 4 soru yer almıştır. İlgili ölçeğe ilişkin olarak ankette toplam 15 soru yer almaktadır.

Algılanan Örgütsel Destek: Araştırmada algılanan örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger ve diğerleri (1986) tarafından geliştirilmiş olan 36 maddelik orijinal ölçekten yararlanılmıştır. Ankette, ilgili ölçeğe ilişkin olarak 36 soru yer almıştır. Söz konusu ölçek, çalışanların örgüt tarafından saygı duyulma, kabul ve onay görme ve değer verilme gibi duygusal ihtiyaçlarının karşılanması yönündeki algılamalarını ölçmeyi hedeflemektedir.

Örgütsel Öğrenme: Araştırmada, örgütsel öğrenmeyi ölçmek amacıyla DiBella (2000) tarafından geliştirilen ve Akpınar (2007) tarafından Türkçeye uyarlanarak kullanılan örgütsel öğrenme ölçeğinden yararlanılmıştır. Sözü edilen ölçek, çalışanların örgütte bilgi üretimi ve paylaşımı, takım halinde öğrenme, bireysel düzeyde öğrenme, bilgi edinme, bireysel ödüllendirme ve öğrenmede özgüven konularındaki tutumlarını sorgulamaktadır. Örgütsel öğrenmeyi ölçmeye yönelik olarak, anket formunda toplam 20 soruya yer verilmiştir.

Ankette kontrol değişkenleri (yaş, cinsiyet, pozisyon eğitim v.b.) dışında beşli Likert Ölçeği tekniği kullanılmıştır. Kullanılan Likert ölçeğinde olumludan olumsuz doğru yapılan derecelmeye göre; 1= Kesinlikle Katılıyorum, 2= Katılıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılmıyorum anlamlarını ifade etmektedir.

ANALİZLER

Faktör Analizleri

Araştırmada yer alan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki ölçeklere ait verilerin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testleri uygulanmıştır. Stratejik girişimcilik ölçeğine ilişkin KMO değeri 0,905, Sphericity testi sonucu anlamlı ($p < 0,000$) olarak bulunmuştur. Gerek KMO gerekse de Barlett testine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar, stratejik girişimcilik ölçeğine faktör analizi yapılmasına ilişkin olumlu göstergeler olarak kabul edilmiştir. Aşağıdaki Tablo.1’de araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan stratejik girişimcilik ölçeğine ilişkin sorulara uygulanan faktör analizi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo.1: Stratejik Girişimcilik Ölçeğinde Yer Alan Soruların Faktör Yükleri

Sorular	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
-AKSET 9	,910			
-AKSET 10	,813			
-AKSET 8	,765			
-AKSET 11	,751			
-GİRKÜLT 4		,837		
-GİRKÜLT 1		,808		
-GİRKÜLT 3		,747		
-GİRKÜLT 2		,499		
-GİLDER 7			,896	
-GİLDER 6			,871	
-GİLDER 5			,846	
-STRAT 14				,790
-STRAT 13				,753
-STRAT 15				,710
-STRAT 12				,598

Yapılan faktör analizi ile özdeğeri birden yüksek olan dört faktör olduğu görülmüştür. Bu dört boyut, toplam varyansın 62,670'ini açıklamaktadır. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik katsayısı (croanbach alfa) 0,911'dir. Elde edilen bu değer, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermesi bakımından uygun bir değerdir. Araştırmanın ikinci değişkenini ifade eden algılanan örgütsel destek ölçeği ile ilgili KMO değeri 0,845 olarak elde edilmiştir. Barlett testinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,001$). Bu sonuçlar, algılanan örgütsel destek ölçeğine faktör analizi yapılmasına ilişkin anlamlı göstergeler olarak kabul edilmiştir. Ölçeğe uygulanan faktör analizi sonucunda, özdeğeri birden büyük olan dört boyut olduğu anlaşılmıştır. Sözü edilen dört boyut, varyansın 0,67204'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı croanbach alfa 0,848 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin güvenilirliği açısından uygun olarak bulunmuştur. Araştırmanın üçüncü operasyonel değişkenini ifade eden örgütsel öğrenme ölçeğinin KMO değerinin 0,808, Barlett testinin ise anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,001$). Elde edilen iki test sonucu ilgili ölçeğe faktör analizi yapılmasının uygunluğunu ifade eden bulgular olarak değerlendirilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda özdeğeri birden büyük olan beş faktör olduğu belirlenmiştir. Sözü geçen boyutların varyansın 0,70462'sini açıkladığı anlaşılmıştır. Ölçeğin croanbach alfa yani güvenilirlik katsayısı 0,899 olarak elde edilmiştir. Bu değer, ilgili ölçeğin güvenilir olarak yeterli bulunmasını sağlamıştır.

Korelasyon Analizleri

Araştırmaya ilişkin değişkenler arasındaki ilişkilerin durumunu incelemek amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Modelde yer alan değişkenlerin tümünün güvenilirlik (alfa) katsayılarının ,73'ün üzerinde oldukları anlaşılmaktadır. Değişkenlere ilişkin alfa katsayıları sırasıyla, girişimcilik akıl seti ,895; girişimcilik kültürü ,899; girişimci liderlik ,894; kaynakların stratejik yönetimi ,899; stratejik girişimcilik ,877; örgütsel destek ,925 ve örgütsel öğrenme ,911 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında yapılan korelasyon analizi ile modelde yer alan değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Değişkenlerle ilgili tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arası hesaplanmış olan korelasyon katsayıları ile güvenilirlik katsayıları (croanbach alpha) aşağıdaki Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Araştırmadaki Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Pearson Korelasyonları

		Ort	Std spm	1	2	3	4	5	6	7
AST	1	3,94	,95	,895(a)	,642**	,749**	,693**	,898**	,260**	,529**
GK	2	3,97	,84		,899(a)	,697**	,574**	,838**	,456**	,482**
GL	3	4,24	,98			,894(a)	,620**	,897**	,420**	,506**
KSY	4	3,92	,80				,899(a)	,823**	,345**	,614**
STG	5	4,02	,77					,877(a)	,426**	,612**
AÖD	6	3,25	,57						,925(a)	,480**
ÖĞR	7	3,69	,77							,911(a)

*.05 seviyesinde anlamlı (çift taraflı) **.01 seviyesinde anlamlı (çift taraflı)
AST: Girişimcilik Akıl Seti, **GK:** Girişimcilik Kültürü, **GL:** Girişimci Liderlik **KSY:** Kaynakların Stratejik Yönetimi, **STG:** Stratejik Girişimcilik, **AÖD:** Algılanan Örgütsel Destek, **ÖĞR:** Örgütsel Öğrenme

Tablo 2 incelendiğinde, stratejik girişimciliğin boyutlarını oluşturan girişimcilik akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi değişkenlerinin algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme davranışının tüm boyutları ile pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Yukarıdaki korelasyon matrisinden de görüldüğü gibi, stratejik girişimciliğin girişimcilik akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi değişkenleri ile algılanan örgütsel destek arasında % 1 anlamlılık seviyesinde ve pozitif yönde ilişkiler olduğu anlaşılmıştır.

Matris incelendiğinde, algılanan örgütsel desteğin, stratejik girişimcilik boyutlarından girişimcilik kültürü ile ilişkisinin daha güçlü olduğu, algılanan örgütsel destek ile girişimcilik akıl seti arasındaki ilişkinin diğer boyutlarla algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiye göre daha zayıf olduğu görülmektedir. Diğer taraftan stratejik girişimcilik boyutları ile örgütsel öğrenme değişkeni arasında da % 1 anlamlılık seviyesinde ve pozitif yönde ilişkiler olduğu görülmektedir. Korelasyon matrisinden de görüldüğü üzere stratejik girişimciliğin, kaynakların stratejik yönetimi boyutu ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkinin, stratejik girişimciliğin diğer boyutlarına göre daha güçlü olduğu saptanmıştır. Örgütsel öğrenme ile stratejik girişimciliğin girişimcilik kültürü boyutu arasındaki ilişkinin diğer boyutlarla ilişkisine göre daha zayıf olduğu ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde tüm olarak ele alındığında, stratejik girişimciliğin algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasında da %1 anlamlılık seviyesinde ve pozitif yönde güçlü ilişkiler olduğu saptanmaktadır ve stratejik girişimciliğin örgütsel öğrenme davranışı ile ilişkisinin algılanan örgütsel destek ile arasındaki ilişkiden daha güçlü olduğu anlaşılmaktadır.

Regresyon Analizleri

Stratejik girişimciliğin boyutlarının, algılanan örgütsel destek üzerindeki etkilerini analiz etmek amacıyla dört regresyon modelinden yararlanılmıştır. Aşağıdaki Tablo 3'te gösterilen bulgulardan da anlaşılacağı gibi, elde edilen sonuçlar kurulan modellerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Stratejik Girişimcilik Boyutlarının Algılanan Örgütsel Desteğe Etkisi

Model	Girişimci Akıl Seti	Girişimcilik Kültürü	Girişimci Liderlik	Kaynak. Strat. Yönetimi	R	R ²	F	Sig.
1	-0,55	,492**			,458	,210	17,783	.000
2			,335**	,137*	,434	,188	15,510	.000
3	-0.226	,370**	,331**		,499	,249	14,714	.000
4	-0.308	,342**	.306**	.172*	,513	.264	11.808	.000

**P< .01, *p< .05; Modeldeki Bağımlı Değişken: Algılanan Örgütsel Destek

Tablo 3'teki birinci regresyon modelinde, girişimcilik akıl seti ve girişimcilik kültürü boyutlarının algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi araştırılmaya çalışılmıştır. Sözü edilen modelde girişimcilik kültürünün %1 anlamlılık seviyesinde algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Kurulan ikinci regresyon modelinde, stratejik girişimciliğin diğer boyutları olarak karşımıza çıkan girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetiminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkileri incelenmekte olup, her iki boyutun da algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif yönde etkisinin olduğu ancak

girişimci liderlik boyutunun kaynakların stratejik yönetimi boyutuyla karşılaştırıldığında daha fazla etkili olduğu görülmektedir (.335>.137, p<.01). Kurulan üçüncü regresyon modelinde girişimcilik kültürünün ve girişimci liderliğin algılanan örgütsel desteği pozitif şekilde etkilediği ve girişimcilik kültürünün algılanan örgütsel destek üzerindeki pozitif etkisinin daha fazla olduğu anlaşılmaktadır (.370>.331, p <.01). Kurulan regresyon modeline ilişkin tüm değişkenlerin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkilerinin araştırıldığı dördüncü regresyon modelinde girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetiminin algılanan örgütsel desteği pozitif yönde etkiledikleri ancak girişimcilik kültürünün etkisinin diğer iki değişkenle karşılaştırıldığında daha güçlü olduğu ortaya çıkmıştır (.342>.306, p<.01). Yapılan regresyon analizi sonucuna göre girişimcilik akıl seti boyutunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir istatistiksel etkisine rastlanmamıştır.

Araştırmada stratejik girişimcilik boyutlarının örgütsel öğrenme üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla aşağıdaki Tablo 4'te gösterilen altı regresyon modeli oluşturulmuştur. Bu modeller istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 4: Stratejik Girişimcilik Boyutlarının Örgütsel Öğrenmeye Etkisi

Model	Girişimci Akıl Seti	Girişimcilik Kültürü	Girişimci Liderlik	K. Stratejik Yönetimi	R	R ²	F	Sig.
1	.529**				.529	.280	52,408	.000
2		.482**			.482	.232	40,769	.000
3	.374**	.242**			.560	.314	30,666	.000
4			.204*	.488**	.635	.403	45.157	.000
5	.291**	.183*	.160*		.569	.323	21.171	.000
6	.087*	.112*	.097*	.430**	.642	.413	23.181	.000

**p< .01 *p< .05 (tek taraflı) bağımlı değişken: algılanan örgütsel destek

Tablo 4'ten de görüleceği üzere, birinci regresyon modelinde stratejik girişimcilik boyutlarından akıl setinin örgütsel öğrenmeye etkisinin ortaya çıkarılmasına çalışılmış ve analiz sonucunda akıl setinin %1 anlamlılık düzeyinde örgütsel öğrenme üzerinde pozitif yönde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. İkinci modelde stratejik girişimciliğin ikinci boyutu olan girişimcilik kültürünün örgütsel öğrenme üzerindeki etki düzeyi araştırılmıştır. Yapılan analizde, %1 anlamlılık düzeyinde girişimcilik kültürünün örgütsel öğrenme değişkenini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Kurulan üçüncü regresyon modelinde ise girişimci akıl seti ve girişimcilik kültürünün örgütsel öğrenme üzerindeki etkisi araştırılmış ve sonuçta her iki boyutunda örgütsel öğrenmeyi %1 anlam seviyesinde pozitif yönde etkilediği ancak girişimci akıl setinin etkisinin daha yüksek olduğu (.374>.242, p<.01) anlaşılmıştır. Kurulan dördüncü modelde, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi boyutlarının örgütsel öğrenme üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Analiz sonucunda her iki boyutun da örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Araştırmada kurulan beşinci regresyon modelinde stratejik girişimciliğin ilk üç boyutunu ifade eden girişimcilik akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi boyutlarının örgütsel öğrenme üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Sözü edilen değişkenlerin örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Ancak girişimcilik akıl setinin %1 anlamlılık düzeyinde örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde ve en güçlü şekilde etkileyen değişken olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada kurulan altıncı regresyon modelinde stratejik girişimciliğin bütün boyutları itibarıyla örgütsel öğrenme üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, modelde yer alan değişkenlerden girişimcilik

akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetiminin örgütsel öğrenme üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Model incelendiğinde, stratejik girişimcilik boyutlarından kaynakların stratejik yönetiminin örgütsel öğrenme üzerinde en fazla etkisi olan değişken olduğu anlaşılmaktadır. Altıncı regresyon modelinde görüldüğü üzere, girişimcilik akıl setinin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisi oldukça zayıftır. Birinci regresyon modeli ile üçüncü regresyon modellerine ilişkin sonuçlar değerlendirildiğinde ve araştırmadaki korelasyon matrisine bakıldığında ve girişimcilik akıl setinin örgütsel öğrenme üzerindeki pozitif etkileri dikkate alındığında girişimcilik akıl setinin, girişimcilik kültürü ve kaynakların stratejik yönetimi değişkenleri ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişkide aracı değişken olarak rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Aşağıdaki Tablo 5’te kurulan regresyon modelinde, algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır.

Tablo 5: Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Öğrenmeye Etkisi

Model	Algılanan Örgütsel Destek	R	R ²	F	Sig
1	.480	.480	.231	40,448	.000

**p< .01 *p< .05 (tek taraflı) bağımlı değişken: örgütsel öğrenme

Sözü edilen tekli regresyon modeli ile elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, kurulan regresyon modelinin anlamlı olduğu ve algılanan örgütsel desteğin %1 anlam düzeyinde örgütsel öğrenme değişkenini pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Sözü edilen etkinin oldukça güçlü olduğu ($\beta=.480$, $p<.01$) da görülmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Stratejik girişimciliğin hem kavramsal düzeyde hem de uygulamaya dönük araştırmalarda giderek artan sayıda çalışmaya konu olduğu anlaşılmaktadır. Kavram olarak stratejik girişimcilik, şiddetli rekabet şartları altında faaliyet gösteren işletmeler için yeni zenginlik alanları yaratabileceği umulan ve bu doğrultuda girişim odaklı stratejilerin tasarlanarak uygulanmasına dönük şekilde gerekli fırsatların yaratılması ve arzu edilen rekabet avantajının araştırılması faaliyetidir. Bu çalışmada, stratejik girişimciliğin boyutları olarak girişimcilik akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetimi değişkenlerinin algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırma sonucunda ulaşılan bulgularla, araştırma konusu değişkenler arasında oldukça güçlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Stratejik girişimciliği oluşturan boyutların algılanan örgütsel destek üzerine etkileri değerlendirildiğinde, yapılan regresyon analizi ile elde edilen sonuçlar, stratejik girişimcilik boyutlarından girişimcilik kültürünün algılanan örgütsel destek üzerinde oldukça kuvvetli ve pozitif yönde etkisi olduğunu ortaya koymuştur ($\beta=.492$, $p<.01$). Bu sonuçla birlikte araştırmanın ikinci hipotezini ifade eden “girişimcilik kültürü ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmanın birinci hipotezi ise kabul edilmemiştir. Bu sonuçtan hareketle, araştırma kapsamındaki işletmelerin sahip olduğu etkili girişimcilik kültürü ile çalışanlarını yeni projeler karşısında risk almaya teşvik ettikleri, başarısızlığı hata olarak değil etkin olma sürecinin bir parçası olarak gördükleri ve sürekli değişimi

işlerinin bir gereği olarak değerlendirerek örgütsel bağlılık davranışını pekiştirdikleri söylenebilir. Araştırmada Tablo 3’te gösterilen ve girişimci liderlik ile kaynakların stratejik yönetimi boyutlarının algılanan örgütsel destek üzerine etkilerinin test edildiği üçüncü regresyon modelinde, her iki değişkenin de modelin bağımlı değişkenini ifade eden algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif yönde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Elde edilen bu sonuçla birlikte araştırmanın üçüncü hipotezini ifade eden “girişimci liderlik ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır” ve dördüncü hipotez olarak belirlenen “kaynakların stratejik yönetimi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır” hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuçlarla birlikte, stratejik girişimciliğin bütün boyutları ile algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisinin test edildiği ve “stratejik girişimcilik ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır” şeklindeki beşinci hipotez de kabul edilmiştir.

Elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde, girişimcilik akıl seti, girişimcilik kültürü, girişimci liderlik ve kaynakların stratejik yönetiminin örgütsel öğrenme üzerinde pozitif yönde etkili olduğu görülmektedir. Tablo 4’te yer alan model 6’da da görüldüğü gibi kaynakların stratejik yönetimi değişkeni, örgütsel öğrenme bağımlı değişkeni üzerinde en fazla etkiye sahip olan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır ($\beta=,430$, $p<.01$). Elde edilen bu bulgular doğrultusunda Hipotez 6, Hipotez 7, Hipotez 8 ve Hipotez 9 kabul edilmiştir. Stratejik girişimciliğin örgütsel öğrenme üzerindeki etkileri bütün boyutlarıyla ele alındığında, “stratejik girişimcilik ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır” şeklindeki Hipotez 10’un kabul edildiği anlaşılmaktadır. Araştırmadan elde edilen bu sonuç, stratejik girişimciliğin özellikle dış çevredeki fırsatlar karşısında kaynakların stratejik yönetimini sağlaması boyutu ile örgütsel öğrenme üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Bir diğer deyişle, stratejik girişimcilerin örgütlerin öğrenme ve bilgi edinme kaynağı olarak başvurduğu dış çevreden hangi bilgilerin elde edileceği ve bunların iş süreçlerinde değer yaratmak için nasıl kullanılacağı konularında belirleyici oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuda yaratıcı bir tutum sergileyen stratejik girişimciler örgütsel zenginliğin kaynağı olan yıkıcı yenilikleri ortaya koyma ve devam ettirmede kapsamlı bir liderlik ortaya koymaktadırlar (Ireland ve diğ., 2003: 983).

Araştırmada Tablo 5’te gösterilen tekli regresyon modelinde, algılanan örgütsel desteğin örgütsel öğrenme üzerindeki etkisi test edilmektedir. Bu kapsamda elde edilen sonuç, algılanan örgütsel desteğin örgütsel öğrenmeyi pozitif yönde ve kuvvetlice etkilediğini ortaya koymaktadır ($\beta=,480$, $p<.01$). Bu sonuçla birlikte, “algılanan örgütsel destek ile örgütsel öğrenme arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır” şeklinde ifade edilen Hipotez 11 kabul edilmiştir. Literatürde örgütsel öğrenme ve performans (Lien ve diğ., 2002), örgütsel öğrenme ve iş tatmini (Chiva ve Alegre, 2008), örgütsel öğrenme ve örgütsel bağlılık (Wu ve Cavusgil, 2006; Maurer ve Lippstreu, 2008) arasındaki ilişkilerin incelendiği ancak algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme arasındaki ilişkilerin ele alınmadığı ve araştırılmadığı görülmektedir. Araştırmada algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki tespit edilerek bu konuda önemli bir katkı ortaya konulmuştur. Bu kapsamda, örgütlerin çalışanlarına olumlu bir iş ortamı sağlamak suretiyle onların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılama ve ödüllendirmesinin bir yandan örgütsel çıktının değerini yükseltirken diğer taraftan örgütsel öğrenme sürecinin başarısını arttırdığını göstermektedir.

Araştırmayla elde edilen sonuçlar, öğretilbilir teorik bilgi birikimine önemli bir katkı yaptığı gibi, günümüzün iş çevresinin stratejik özelliklerinin derinlik kazandığı bir dönemde stratejik girişimcilik konusuna gereken önemin verilmesinde etkili olabilecektir. Çalışma özellikle maliyet yönetiminin, kâr kontrolünün ve yeni geliştirilen iş modellerinin etkinlikle uygulanması bağlamında işletme yönetimlerine yeni bir perspektif kazandırabilir. Çalışma bu yönüyle, stratejik girişimciliğın giderek artan ve popüler hale gelen bir gündem maddesi olmasının ötesinde uygulamadaki durumu ve konunun başka değişkenlerle ilişkisini ortaya koyarak somut katkılarda bulunmaktadır. Diğer taraftan, global pazarlarda faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerin stratejik girişimciliğın özellikleriyle kendi yöneticilerinin davranışlarını ilişkilendirerek onların etkin birer stratejik girişimci olmalarını teşvik ederek yeni başarılar elde etmelerinde yararlı olabilir. Günümüz örgütleri, stratejik girişimciliğe önem veren, çalışanlarına sosyo-duygusal yönüyle destek veren ve entelektüel sermaye portföyü için yeni enformasyon girdisi sağlamak amacıyla örgütsel öğrenmeye önem veren örgütler haline gelmektedir. Bu kapsamda işletmeler için yeni dönemdeki iş modelinin, temel belirleyicisinin stratejik girişimciler olduğu, çalışanların iş performansının algılanan örgütsel desteğın arttırılmasıyla elde edildiği, ulaşılan sonuçların örgütsel öğrenme aracılığıyla değerlendirildiği bir süreç olacağı söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Akın, M. (2008). "Örgütsel Destek, Sosyal Destek Ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri". *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 25: 141-170.
- Akpınar, A, T. (2007). "Örgütsel öğrenme ile örgüte bağlılık arasındaki ilişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, s. 102.
- Allen, D. (2003). "The role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process" , *Journal of Management*, 29(1): 99-118.
- Armeli, S., Eisenberger, P.F. ve Lynech, P. (1998). "Perceived Organizational Support of Police Performance: The Moderating Influence of Sociemotional Needs", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 83 288-297.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Willey.
- Byrne, Z. S., ve Hochwarter, W. A. (2008). "Perceived organizational support and performance, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23: 54-72.
- Dai Z., Duserick F. (2005). "Achieving Competitiveness by Organizational Learning: Strategy, Transformation and Measurement", *Issues in Information Systems*, Vol. VI, No. 2: 147-153.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). "Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87(3): 565-573.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch P.D. ve Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol 86(1): 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology* Vol. 7: 500–507.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Farh, J.L., Podsakoff, P.M. ve Organ, D.W. (1990). "Accounting for Organizational Citizenship Behaviour: Leader Fairness and Task Scope Versus Satisfaction". *Journal of Management* Vol. 16: 705-721.
- Felin, T., ve Hesterly, W. S. (2007). "The Knowledge-Based View, Nested Heterogeneity, and New Value Creation: Philosophical Considerations On The Locus Of Knowledge". *Academy of Management Review* 32: 195-218.
- George, Jennifer M., ve Jones, Careth R. (1996). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (2nd ed.). Addison-Wesley Publications Company, Inc.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). "The Relationship Of Organizational Politics And Support To Work Behaviors, Attitudes, And Stress". *Journal of Organizational Behavior* 18, 159–180.
- Griffin, A. (1997). "PDMA Research On New Product Development Practices: Updating Trends And Benchmarking Best Practices". *Journal of Product Innovation Management* 14(6): 429-458.
- Hitt, M.A., Ireland, R.D., Camp, S.M. ve Sexton, D.L. (2001). "Guest Editor's Introduction To The Special Issue – Strategic Entrepreneurship: Entrepreneurial Strategies For Wealth Creation", *Strategic Management Journal* Vol. 22 No. 6/7: 479-491.
- Huber, G.P. (1991). "Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures". *Organization Science* Vol. 2(1): 88-115.
- Ireland, R. Duane ve Webb, Justin W. (2007). "Strategic Entrepreneurship: Creating Competitive Advantage Through Streams of Innovation". *Business Horizons* Vol. 50: 49-59.

- Ireland, R. D., Hitt, M. A., ve Sirmon, D. G. (2003). "A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct And Its Dimensions". *Journal Of Management* Vol. 29(6): 963-989.
- Johlke, M.C., Stamper, C.L., ve Shoemaker, M.E. (2002). "Antecedents To Boundary-Spanner Perceived Organizational Support", *Journal of Managerial Psychology* Vol. 17: 116-128.
- Ketchen, D.J., Jr., Ireland, R.D., & Snow, C.C. (2007). "Strategic entrepreneurship, collaborative innovation, and wealth creation", *Strategic Entrepreneurship Journal* Vol. 1(3-4): 371-385.
- Kuratko, D.F. ve Audretsch, D.B. (2009). "Strategic Entrepreneurship: Exploring Different Perspectives On An Emerging Concept". *Entrepreneurship Theory And Practice* Vol. 33: 1-17. doi: 10.1111/j.1540-6520.2008.00278.x.
- Lien B. Y. Yang B. ve Li M., (2002). *Examination of Psychometric Properties of Chinese Version of the Dimensions of Learning Organization Questionnaire (DLOQ) in Taiwanese Context*, 2002 AHRD Conference Learning Organization Syposium 34, Hanolulu, Hawaii, s. 10-17, February 27 – March 3.
- Liden, R. C., Sparrowe, R.T., & Wayne, S.J. 1997. "Leader-Member Exchange And Human Resource Management: The Past And Potential For The Future". *Research in Personnel & Human Resources Management* 15: 47-119.
- Lipshitz, R. M. Popper ve Oz, S. (1996). "Building Learning Organizations: The Design And Implementation Of Organizational Learning Mechanisms". *The Journal of Applied Behavioral Science* Vol. 32(3): 292-305.
- Marsick, V.J. ve Watkins. K.E. (2003). "Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimention of the Learning Organizations Questionnaire". *Advences in Developing Human Resources* Vol. 5, 132-151. .
- Miles, G., Heppard, K.A., Miles, R.E. ve Snow, C.C. (2000). *Entrepreneurial Strategies--The Critical Role Of Top Management*, In: G.D. Meyer And K.A. Heppard (Eds.), *Entrepreneurship As Strategy--Competing On The Entrepreneurial Edge*, London: Sage.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi* Cilt: 18 Sayı:2: 113-130.
- Poell, R. F., Dam, K.V. ve Van Den Berg, P.T. (2004). "Organising Learning in Work Contexts", *Applied Psychology: An International Review* Vol. 53(4): 529-540.
- Ramus, C., (2001). "Organizational Support For Employees: Encouraging Creative Ideas For Environmental Sustainability", *California Management Review* 43(3): 85-107.
- Ronstadt, R., J.A. Hornaday, R. Peterson, ve K.H. Vesper (eds.). *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, Mass: Babson College.
- Schindehutte, M. ve Morris, M.H. (2009). "Advancing Strategic Entrepreneurship Research: The Role of Complexity Science in Shifting The Paradigm". *Entrepreneurship: Theory & Practice*, Vol. 33 (1): 241-276.
- Turunç, Ö. Ve Çelik, M. (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi". *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim Ve Ekonomi Dergisi* 17(2): 182-206.
- Yazıcı, Selim (2001). *Öğrenen Organizasyonlar*, 1. Basım, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Upton, J.W., Ketchen, D.J., Jr., ve Ireland, R.D. (2007). "Managing Employee Stress: A Key To The Effectiveness Of Strategic Supply Chain Management". *Organizational Dynamics* Vol. 36(1): 78-92.
- Watkins, A. (1995). "Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support". *Western Journal of Communication* Vol. 59(4): 326-346.