

# ÇALIŞANLARIN İNOVASYON KÜLTÜRÜ ALGILAMALARININ KURUMSAL GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNE YÖNELİK PİLOT ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Mehmet Serdar DAĞLAR<sup>1</sup>

Ayşe DEMİRHAN<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Yıldız Teknik Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Öğrencisi, m.s.daglar@gmail.com, ORCID: 0000-0002-8304-9357

<sup>2</sup>Doç. Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi, aysed@yildiz.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0503-2389

Dağlar, Mehmet Serdar; Demirhan, Ayşe. "Çalışanların İnovasyon Kültürü Algılamalarının Kurumsal Girişimcilik Üzerindeki Etkisine Yönelik Pilot Araştırma". ulakbilge, 69 (2022 Şubat): s. 109–117. doi: 10.7816/ulakbilge-10-69-02

## ÖZ

Araştırma, çalışanların inovasyon kültürü algılamaları ile kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırmaya, bir büyükşehir belediyesi ve ona bağlı kurumsal şirketlerde çalışan 103 kişi katılmıştır. Gönüllü katılımcılara web tabanlı anket aracılığıyla dağıtılan ve aynı şekilde toplanan verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 21.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda inovasyon kültürünün, kurumsal girişimcilik üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** İnovasyon kültürü, girişimcilik, kurumsal girişimcilik, regresyon analizi, pilot araştırma.

*Makale Bilgisi:*

Geliş: 2 Aralık 2021

Düzeltilme: 24 Ocak 2022

Kabul: 11 Şubat 2022

© 2022 ulakbilge. Bu makale Creative Commons Attribution (CC BY-NC-ND) 4.0 lisansı ile yayımlanmaktadır.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Mehmet Serdar Dağlar'ın Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnovasyon, Girişimcilik ve Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programında, Doç.Dr. Ayşe Demirhan danışmanlığında devam etmekte olan yüksek lisans tez çalışmasının bir bölümünden türetilmiştir.

## Giriş

Gelişen teknoloji sayesinde ticari çevre tek bir pazar haline gelmiş ve sürekli değişimler karşısında işletmeleri daha kırılgan hale getirmiştir. Kurumsal başarısını sürdürmek ve varlığını devam ettirmek isteyen işletmeler için yeni yöntem ve teknikler kullanmak, bu bağlamda inovasyon yapmak zorunlu hale gelmiştir. Sürekli karşılaştıkları değişimlere uyum sağlayabilmeleri ve hayatta kalabilmeleri için inovasyon kültürüne sahip olmaları önem kazanmıştır. Küreselleşme ile birlikte dünyada rekabetin en üst düzeye ulaşması ve giderek karmaşıklaşması sonucunda firmalar ve kurumlar rekabet üstünlüğü sağlayan kaynaklara sahip olmak, yeni girişimler kurmak ve rekabet avantajı sağlamak için ürün ve hizmet ağlarını geliştirmişlerdir. Günümüzde organizasyonların rekabet avantajı elde etmek için yeni iş modelleri oluşturma, farklı ürün ve hizmetler hayata geçirme, kendi lojistik ve üretim altyapılarını geliştirme yönündeki inovasyon çalışmaları görülmektedir.

Çok yönlü bir yapıya sahip olan inovasyon, bir örgütün yeni bir fikir veya davranışı geliştirmesini ve uygulamasını kapsamaktadır. Fikirlerin; yeni ürün ve hizmetlere, organizasyonel yapılara, süreç teknolojilerine ve yönetim yaklaşımına dönüştürülmesi inovasyon sürecinde gerçekleştirilir (Azar ve Ciabuschi, 2016: 325). Aynı zamanda kültürel bir süreç olan inovasyon, çeşitli kültürel bileşenlerin bir araya gelmesi sonucunda mümkün olmaktadır. Var olan kültürel koşullar bir toplumun yeni bir inovasyonu ne zaman ve nasıl benimseyip benimsemeyeceği üzerinde etkilidir. Örgüt tarafından inovasyon istenirse bile, normların ve değerlerin değişime karşı katı ve direnç gösteren bir yapıda olması nedeniyle mümkün olmayabilir. Kültürün yenilik ve rekabet gücünü etkilemesi büyümeyi artırabilmekte veya engelleyebilmektedir. Bir toplum, işletme veya kurum yenilikçi bir kültüre sahip olup bunu geliştirme yönünde eğilim gösterirse diğer dış faktörler olumsuz olsa bile daha iyi performans gösterebilir. Makro koşullar iyi olsa dahi anti-yenilikçi kültür anlayışıyla rekabetin ve yeniliğin sürdürülebilmesi güç hale gelebilir (Petraakis, 2015: 1438).

Kültür ve inovasyon kavramları birbiri ile oldukça yakın ilişkili kavramlardır. Organizasyonları geliştirmek ve büyütmek için eşsiz bir "değişken" olarak düşünülmesi gereken kültür, örgütün hedeflerine ve vizyonuna yönelik bir çeşit rehber olma görevine sahiptir (Smircich, 1983: 439). İnovasyon kültürü ve örgüt yapısı işletmelerde inovasyon çalışmalarının geliştirilmesi ve uygulanması ile yakından ilgilidir. Çabuk öğrenilebilen ve uygulanabilen bir faaliyet olmaması nedeniyle inovasyonu destekleyici organizasyonel kültürün oluşturulması önem arz etmektedir. Bir işletmede, en üst kademeden en alt kademeye kadar tüm çalışanların işbirliği ve etkileşim içerisinde çalışması inovatif çalışmaların verimli ve etkili bir şekilde hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Bu etkileşimi sağlayabilen işletmelerin rekabet üstünlüğü ve verimliliği artacaktır.

## Kavramsal Çerçeve

### İnovasyon(Yenilikçilik) Kültürü

Türkçe'de "yenilikçilik, yenilik ve yenilenme" anlamında kullanılan inovasyon kelimesi Latince "innovatus"tan türeyen bir sözcüktür. Yeniliğin kendinden çok sonucunu değiştirmeye ve farklılaştırmaya yönelik olan inovasyon, ekonomik, toplumsal, kültürel ve idari alanlardan yeni metodların kullanılması olarak da ifade edilmektedir (Elçi, 2007: 1). İnovasyon kavramını ilk kez kullanan ekonomist Joseph Schumpeter, inovasyonu kalkınmanın itici gücü olarak ifade etmiş, ayrıca 1911 yılında kaleme aldığı kitabında yeni bir ürünün veya mevcut ürünün yeni bir biçimde piyasaya sürülmesi, hammadde tedariklerinin artırılması için yeni kaynaklar bulunması ve yeni bir pazarın açılması olarak tanımlamıştır (Elçi, 2008: 6).

İnovasyonla ilgili bugüne kadar yapılan tanımlar arasında en kabul göreni OECD tarafından yapılan tanımdır. OECD tarafından Oslo Manuel Kılavuz'unda yapılan tanıma göre işyeri organizasyonunda, dış ilişkilerde veya işletme içi faaliyetlerde yeni veya önemli seviyede geliştirilmiş ürün veya sürecin, yeni bir organizasyonel yöntemin veya pazarlama yönteminin hayata geçmesidir (Oslo Kılavuzu, 2005: 50).

Bir işletmenin veya organizasyonun tamamında desteklenen inovasyon uygulamaları, inovasyon normları ve inovasyon anlayışına inovasyon kültürü denilmektedir (Nagesh, 2016: 7). Organizasyon kültürü inovasyon yapılmasına teşvik ediyorsa inovasyon pratiklerinin uygulanması daha da kolay hale gelmektedir. Bu sebeple, inovasyon kültürünün iş ve organizasyon ortamında güçlendirilmesi gerekmektedir (Halim vd., 2015: 86). Tüm organizasyon ve işletme çalışanları tarafından benimsenen ve çok yönlü bir süreç olan inovasyon kültürü, mevcut olana meydan okuyan bir düşünme pratiğidir (Tellis vd., 2009: 7-8).

### Kurumsal Girişimcilik

Belirsiz ve riskli şartlar altında büyüme ve kazanç sağlamak amacıyla kaynakları kontrollü kullanıp, yenilikçi ve ekonomik bir organizasyon oluşturmaya girişimcilik denilmektedir (Dollinger, 2008:9). Refah oluşturmak için girişimciliğin bir fonksiyonu olan inovasyon sayesinde mevcut ürün ve hizmetlerin kullanım potansiyelinin artırılması veya yeni ürün ve hizmetlerin üretilmesi gerekmektedir. İnovasyona ait bir sürecin

sonunda veya bir yeniliğin yapılmasıyla girişimler ortaya çıkmaktadır. Girişimler, inovasyon sayesinde piyasada rekabet gücü elde edebilir ve mevcut rekabet güçlerini sürdürebilirler.

Kurumların büyüme, etkinlik ve performans amacıyla çevrelerinde karşılaşılabilecekleri tehditleri ve fırsatları analiz ederek risk almalarına ve rekabetçiliğe yönelik örgütsel faaliyetlerinin bütününe kurumsal girişimcilik denilmektedir (Zahra, 1993). Mevcut bir örgüt içerisinde yeni bir iş meydana getirirken yenilikçi faaliyetlerden yararlanma süreci olarak ayrıca ifade edilmektedir. Birey esaslı düşünüp yeni bir iş meydana getirmeye odaklanan geleneksel girişimciliğin aksine, kurumsal girişimcilik yeni ürün, hizmet ve iş meydana getirme sürecinde örgütteki yenilikçi faaliyetler temel alınarak gerçekleşen işlemler bütünü olarak görülmektedir.

Kurumsal girişimciliğe önem veren işletmeler ve organizasyonlar müşteri ihtiyaçlarına hızlı ve etkili cevaplarla birlikte değer yaratarak rekabet üstünlüğü elde edecek, farklılaşan pazar şartlarına daha hızlı tepki vererek yenilikçi bir organizasyon ve işletmeler olma konusunda daha istekli olacaklardır. İşletmeleri sürdürülebilir stratejiler arayışına iten rekabetteki artış ile birlikte farklılaşmanın ve yenilikçiliğin önemi daha da artmıştır. Bu nedenle örgütlerin girişimci anlayışa sahip yöneticilerinin olması, örgüt içindeki çevrenin yenilikçi ve girişimci olması açısından önemlidir. Bu anlayışa sahip olan yöneticiler, örgütlerde çalışanların motivasyonlarının yükselmesine ve iş tatminlerinin artmasına katkı sağlamaktadır (Covin vd., 1990).

### **İnovasyon Kültürü ve Kurumsal Girişimcilik İlişkisinin İncelenmesi**

Literatürde inovasyon kültürü ile kurumsal girişimcilik arasındaki etkiyi inceleyen ampirik çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu sebeple, diğer değişkenler ile araştırmada incelenen kavramlar arasındaki ilişkiye değinilmesinde yarar bulunmaktadır. İnovasyon kültürü ile ilgili yapılan araştırmalar örgütsel inovasyon ve inovasyon etkinliği, inovasyon potansiyeli, hizmet inovasyonu ve rekabetçi üstünlük üzerinde yoğunlaşmıştır. Kurumsal girişimcilik ile ilgili araştırmalar ise örgüt büyüklüğü, çalışan sayısı ve demografik özellikler (yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet) üzerinde yoğunlaşmıştır. Yapılan önceki araştırmaların bir kısmına aşağıda yer verilmiştir.

Işık (2008) tarafından yapılan Bitlis ilinde faaliyet gösteren hizmet işletmelerine yönelik çalışmada hizmet inovasyonu üzerinde inovasyon kültürünün etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Karapınar (2020) çalışmasında, İstanbul ilinde faaliyet gösteren 281 sağlık çalışanı için örgütsel inovasyon ve inovasyon kültürü değişkenleri arasında anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel inovasyon etkinliği üzerinde inovasyon kültürünün etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Çakır (2019) çalışmasında, çok kültürlü firmalarda 234 çalışan üzerinde yaptığı araştırmaya göre inovasyon potansiyeli, inovasyon kültürü tarafından olumlu yönde etkilenirken, değişime direnç faktörünün artmasıyla bu etkinin azaldığı tespit edilmiştir. Sayın (2019) tarafından 2017 yılında İstanbul Sanayi Odası'nın belirlediği Türkiye'nin en büyük 1000 firması içinden, 20 farklı sektörde faaliyet gösteren 286 firmaya yönelik yapılan araştırmanın sonucunda örgüt içi girişimciliğin inovasyon kültürünü olumlu yönde anlamlı olarak etkilediği ve ayrıca inovasyon yeteneğinin de inovasyon kültürü tarafından pozitif yönde anlamlı olarak etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Padilha ve Gomes (2016) tarafından Brezilya'nın Vale do Itajaí bölgesindeki tekstil endüstrisinden 287 katılımcı üzerinde yapılan araştırmaya göre benzer örneklerde inovasyon kültürünün süreç üzerindeki etkisinin ürüne göre daha fazla olduğu ve organizasyon büyüklüğünün süreç ve ürün inovasyonuna etkisinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Aksay (2011) çalışmasında, Konya ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan 368 sağlık profesyoneli için inovasyon kültürünün örgütsel inovasyon üzerindeki pozitif etkisi ortaya konmuştur.

Girenay (2018) de, Adana'da otelcilik hizmeti veren dört yıldız ve üstü kategoride yer alan otellerde çalışan beyaz yaka personellere yönelik yaptığı çalışmada kurumsal girişimciliğin alt boyutları ile katılımcıların eğitim, yaş ve cinsiyet durumu değişkenleri ile arasındaki ilişkilerin sonucu incelenmiştir. Daha pozitif düşünceye sahip olan tarafın erkeklere oranla kadın katılımcıların olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu açısından bakıldığında ise katılımcıların eğitim seviyesi yükseldikçe negatif yönlü bir eğilimin varlığı tespit edilmiş, bir diğer değişken olan yaş değişkeni açısından değerlendirildiğinde ise yaş düzeyi yükseldikçe pozitif yönlü bir eğilim gösterdikleri belirlenmiştir.

Ocak (2017) tarafından İstanbul Sanayi Odası'na üye firmalarda farklı kademelerde çalışan 411 yönetici üzerinde yapılan araştırmada örgütlerin kurumsal girişimcilik davranışları üzerinde örgüt yapısı, çevre ve örgüt büyüklüğü gibi kurumsal girişimcilik değişkenlerinin etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Karacaoğlu ve Sözbilen(2013) çalışmasında, Nevşehir'de bulunan konaklama işletmelerinin üst ve orta düzey yöneticilerine yönelik yapılan araştırma sonucunda kurumsal girişimciliklerinin konaklama işletmelerinin kurumsallaşmasıyla önemli ölçüde etkilendiği tespit edilmiştir.

Arman (2018), İstanbul Sanayi Odası ilk 500 Büyük Sanayi Kuruluşu arasında yer alan 175 firma yöneticisine yönelik çalışmasında firmaların çalışan sayısının kurumsal girişimcilik eğilimi üzerinde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Firmaların faaliyet gösterdiği sektör, firma yaşı ve katılımcıların unvanına göre bir

farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Özer vd. (2017), Türkiye genelinde dört ve beş yıldızlı 216 otel üzerinde yaptığı araştırma ile kurumsal girişimciliğin boyutlarından olan inovasyon, rekabetçi agresiflik ve proaktiflik boyutlarının finansal ve finansal olmayan performans üzerinde pozitif etkisi olduğu belirlenmiştir.

Arman ve İrmiş (2018) tarafından ISO 500 arasında bulunan 175 firmaya yapılan çalışmada rekabetçi davranış ve çevresel dinamizmin kurumsal girişimciliğe pozitif yönlü bir etkisinin olduğu görülürken, stratejik işbirlikleri üzerinde kurumsal girişimciliğin pozitif yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Okay ve Tekin (2020), Batman ilinde faaliyet gösteren bir kamu ve 4 özel hastane çalışanlarına yönelik araştırmasında yenilik ve kurumsal girişimcilik kavramlarının sağlık işletmelerinin performansına olumlu yönde bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

## Araştırma Metodolojisi

### Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırma, bir büyükşehir belediyesi ve bağlı iştirak şirketlerinde çalışanların inovasyon kültürünün kurumsal girişimcilik üzerindeki etki düzeyini belirleyerek sonuçları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Ülkemizde inovasyon ve kurumsal girişimcilik konusunda yapılan çalışmaların çoğunlukla KOBİ'lere yönelik olması ve inovasyon kültürü ve kurumsal girişimcilik ilişkisini ele alan çalışmaların yetersizliğinden dolayı bu örneklem seçilmiştir. Bu alanda bünyesinde önemli sayıda personel çalıştıran kamu kurumlarına yönelik az sayıda çalışma yapılmış olması da çalışmanın önemini ayrıca ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırma, çok fazla ampirik çalışmanın olmaması nedeniyle ülkemiz ve uluslararası alanda önem kazanmaktadır. Araştırma aynı zamanda hem literatüre hem de uygulama alanına katkı sağlaması sebebiyle ayrıca önem kazanmaktadır.

### Veri Toplama Aracı

Çalışma, anket tekniği uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Anket formunda iki adet ölçek bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Dobni 2008 tarafından geliştirilen ve Aksay (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerliliği ispat edilen İnovasyon Kültürü Ölçeği'nden bağımsız olarak belirlenen alt boyutlarından *inovasyon potansiyeli*, *inovasyon uygulamaları* ve *inovasyona eğilim* alınmıştır. Bu çerçevede çalışanların inovasyon kültürleri ile ilgili olabileceği düşünülen 3 boyut ve 30 ifade anket formunda yer almıştır. İkinci ölçek ise Antoncic, Hisrich (2003) ve Özdemirci'nin (2011) geliştirdiği 3 boyut ve 16 ifadeden oluşan kurumsal girişimcilik ölçeğidir. Sosyo - demografik değişkenlere ait (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş vb.) sorular ilave edilerek anket formu oluşturulmuştur. Araştırmacı, anket formunu gönüllü katılımcılara web tabanlı anket aracılığıyla dağıtmış ve aynı şekilde toplanmıştır.

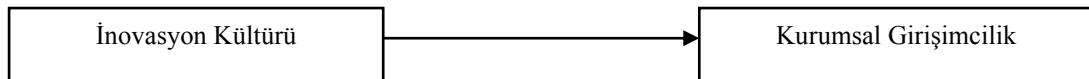
### Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evreni, bir büyükşehir belediyesi ve ona bağlı kurumsal şirketlerde çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise, bu evren içerisinden kolayda örnekleme yöntemiyle araştırmaya katılan 103 çalışandan oluşmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi yakın çevrede bulunan, ulaşılması kolay ve araştırmaya katılmak isteyen gönüllü bireyler üzerinde yapılan örnekleme türüdür (Erkuş, 2011). Zaman kısıtı nedeniyle araştırma için en uygun örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, 2.1.2022 – 28.1. 2022 tarihleri arasında elde edilmiştir.

### Araştırma Modeli ve Hipotezi

Araştırmada ele alınan inovasyon kültürünün, kurumsal girişimcilik üzerindeki etkisi aşağıdaki hipotez ile incelenmiştir.

*H1: İnovasyon kültürü, kurumsal girişimciliği etkilemektedir.*



Şekil 1. Araştırma Modeli

### Veri Analizi

Araştırmada kullanılan anket sonucunda elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 21.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmada yer alan iki ölçeğin her birinin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiş ve ölçeklerin güvenirlik değerleri Cronbach alfa katsayısıyla hesaplanmıştır. Veri

analizinde, demografik değişkenlere ait frekans dağılımlarının yanı sıra, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışmada, pilot araştırmanın sonuçları aktarılmıştır. Araştırma 103 katılımcıdan gelen anket verileri analiz edilmiştir.

Araştırmaya katılanların 67'sinin erkek (%65.0), 36'sının kadın (%35.0) olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımlarına göre inceleme yapıldığında ise katılımcılardan 8 kişi (%7.8) 18-25 yaş aralığında, 45 kişi (%43.7) 26-35 yaş aralığında, 38 kişi (%36.9) 36-45 yaş aralığında, 11 kişinin (10.7) 46-55 yaş aralığında ve 1 kişinin (%1.0) de 56 yaş ve üzeri yaş aralığında yer aldığı belirlenmiştir. Katılımcılardan 40 kişinin (38.8) bekar, 63 kişinin(61.2) ise evli olduğu görülmektedir. Eğitim durumu açısından ise katılımcılardan 3 kişinin (%2.9) ilköğretim, 20 kişinin(%19.4) lise, 13 kişinin(%12.6) önlisans, 49 kişinin (%47.6) lisans, 17 kişinin(%16.5) yüksek lisans ve 1 kişinin(%1.0) de doktora düzeyinde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Kurumdaki çalışma süreleri dikkate alındığında ise, katılımcılardan 16 kişinin (%15.5) 1-3 yıl, 55 kişinin (%53.4) 4-10 yıl, 17 kişinin (%16.5)11-15 yıl ve 15 kişinin (%14.6) ise 16 yıl ve daha fazla sürede bu kurumda çalışmakta oldukları görülmektedir. Katılımcılardan 15 kişinin (%14.6) 1-3 yıl, 47 kişinin (%45.6) 4-10 yıl, 14 kişinin (%13.6) 11-15 yıl ve 27 kişinin (%26.2) ise 16 yıl ve daha fazla sürelerde mesleki kıdeme sahip oldukları belirlenmiştir.

Katılımcılardan 85 kişi (%82.5) nin herhangi bir yöneticilik görevinin bulunmadığı buna karşılık, 18 kişinin(%17.5) ise bir yöneticilik görevinin bulunduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

**Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri**

Değişken	Özellik	Frekans	(%)
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	67	65.0
	Kadın	36	35.0
<b>Yaş Aralığı</b>	18-25	8	7.8
	26-35	45	43.7
	36-45	38	36.9
	46-55	11	10.7
	56 ve üstü	1	1.0
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	40	38.8
	Evli	63	61.2
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	3	2.9
	Lise	20	19.4
	Önlisans	13	12.6
	Lisans	49	47.6
	Yüksek Lis.	17	16.5
	Doktora	1	1.0
<b>Çalışma Süresi</b>	1-3 Yıl	16	15.5
	4-10 Yıl	55	53.4
	11-15 Yıl	17	16.5
	16 ve üstü	15	14.6
<b>Mesleki Kıdem</b>	1-3 Yıl	15	14.6
	4-10 Yıl	47	45.6
	11-15 Yıl	14	13.6
	16 ve üstü	27	26.2
<b>Yöneticilik Görevi</b>	Hayır	85	82.5
	Evet	18	17.5

## Bulgular ve Yorumlar

### Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

*İnovasyon Kültürü Ölçeği* için, Temel Bileşenler Analizi sonucunda KMO örneklem yeterlilik değerinin .903 olduğu belirlenmiştir. Barlett Küresellik Testi ise 2423.093 ( $p = .000 < .01$ ) olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bartlett Testinin sonuçları, elde edilen verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. İnovasyon Kültürü Ölçeği altında oluşan 3 boyutun (İnovasyon Uygulamaları, İnovasyona Eğilim ve İnovasyon Potansiyeli), toplam varyansı açıklama yüzdesi %64.99 olarak hesaplanmıştır.

*Kurumsal Girişimcilik Ölçeği* için yapılan faktör analizinde, on altı ifadeden oluşan ölçek için KMO değerinin .912; Barlett Küresellik Testi sonucunun ise 1455.876 ( $p = .000 < .01$ ) olduğu belirlenmiştir. Bu faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi ise %74.33 olarak bulunmuştur.

Kullanılan iki ölçeğin güvenilirliklerini değerlendirebilmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa değerleri *Kurumsal Girişimcilik Ölçeği* için ( $\alpha = .955$ ), *İnovasyon Kültürü Ölçeği* içinse ( $\alpha = .964$ ) olarak bulunmuştur. Her iki ölçeğin Alpha değerleri .70'in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Buna göre elde edilen sonuçlara göre, analizde kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. *İnovasyon Kültürü Ölçeği*ni oluşturan üç alt boyutun (faktörün) güvenilirlik değerleri ise sırasıyla *İnovasyon Uygulamaları Boyutu* için ( $\alpha = .934$ ), *Yenilikçiliğe Eğilim Boyutu* için ( $\alpha = .941$ ) ve *İnovasyon Potansiyeli Boyutu* içinse ( $\alpha = .752$ ) olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

**Tablo 2. Ölçeklere ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Değerleri**

Faktörler	Cronbach Alfa
Kurumsal Girişimcilik Ölçeği	.955
İnovasyon Kültürü Ölçeği	.964
Faktör 1 (İnovasyon Uygulamaları)	.934
Faktör 2 (İnovasyon Eğilimi)	.941
Faktör 3 (İnovasyon Potansiyeli)	.752

### Korelasyon Analizi ile İlgili Bulgular

Çalışmada bir büyükşehir belediyesi ve ona bağlı kurumsal firmalarda çalışanların, Kurumsal girişimcilik ve inovasyon kültürü arasındaki ilişkiler ana ve alt boyutlar bazında korelasyon analizi ile belirlenmiştir (Tablo3).

**Tablo 3. Çalışmada Kullanılan Değişkenler Arası Korelasyonlar**

Değişkenler	Kurumsal Girişimcilik	İnovasyon Kültürü	İnovasyon Uygulamaları	İnovasyon Eğilimi	İnovasyon Potansiyeli
<b>Kurumsal Girişimcilik</b>	1				
<b>İnovasyon Kültürü</b>	.786**	1			
<b>İnovasyon Uygulamaları</b>	.716**	.967**	1		
<b>İnovasyon Eğilimi</b>	.788**	.951**	.869**	1	
<b>İnovasyon Potansiyeli</b>	.691**	.826**	.726**	.732**	1

\*\* $p < .01$

Tablo 3'teki sonuçlara göre, Kurumsal Girişimcilik, İnovasyon Kültürü, İnovasyon Uygulamaları, İnovasyon Eğilim ile İnovasyon Potansiyeli değişkenleri arasında bulunan korelasyonların pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda İnovasyon Kültürü ile Kurumsal Girişimcilik arasında yüksek ( $r = .786$ ,  $p < .01$ ), Kurumsal Girişimcilik ile İnovasyon Uygulamaları arasında yüksek ( $r = .716$ ,  $p < .01$ ), Kurumsal Girişimcilik ile İnovasyon Eğilimi arasında yüksek ( $r = .788$ ,  $p < .01$ ), Kurumsal Girişimcilik ile İnovasyon Potansiyeli arasında yüksek ( $r = .691$ ,  $p < .01$ ), İnovasyon Kültürü ile İnovasyon Uygulamaları arasında yüksek ( $r = .967$ ,  $p < .01$ ), İnovasyon Kültürü ile İnovasyon Eğilimi arasında yüksek ( $r = .358$ ,  $p < .01$ ), İnovasyon Kültürü ile İnovasyon Potansiyeli arasında yüksek ( $r = .826$ ,  $p < .01$ ), İnovasyon Uygulamaları ile İnovasyon Eğilimi arasında

yüksek ( $r=.869$ ,  $p<.01$ ), İnovasyon Uygulamaları ile İnovasyon Potansiyeli arasında yüksek ( $r=.726$ ,  $p<.01$ ), İnovasyon Eğilimi ile İnovasyon Potansiyeli arasında da yüksek ( $r=.732$ ,  $p<.01$ ) düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

### İnovasyon Kültürünün, Kurumsal Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

İnovasyon kültürünün, kurumsal girişimcilik üzerindeki etkisini belirleyebilmek için yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki gibi elde edilmiştir (Tablo 4).

**Tablo 4. İnovasyon Kültürünün Kurumsal Girişimcilik Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi**

Analiz	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Sabit Katsayı	-.039	-.152	.879	.618	163.375	.000**
İnovasyon Kültürü	.922	12.782	.000**			
<b>Kurumsal Girişimcilik</b>						

\*\* $p<.01$

Tablo 4'te yer alan regresyon analizi incelendiğinde inovasyon kültürünün, kurumsal girişimcilik üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $p=.000$  ve  $\beta=.922$ ). İnovasyon kültürü değişkeni, kurumsal girişimcilik değişkeninin %61.8 ini açıklamaktadır ( $R^2=.618$ ). F testi sonucu ise modelin tümüyle anlamlı olduğunu göstermektedir ( $p=.000$  ve  $F=163.375$ ).

İnovasyon kültürünün, kurumsal girişimcilik üzerindeki etkisini gösteren tahmini regresyon denklemi (1) nolu eşitlikte gösterilmektedir.

$$\text{Kurumsal Girişimcilik} = -0.039 + 0.922 \cdot \text{İnovasyon Kültürü} \quad (1)$$

(1) nolu denklemde yer alan regresyon analizi sonucuna göre, inovasyon kültüründeki 1 birimlik bir değişimin, çalışanların kurumsal girişimcilikleri üzerinde .922 birimlik aynı yönlü bir değişime neden olacağı görülmektedir.

### Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada çalışanların inovasyon kültürlerinin kurumsal girişimcilik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma için kullanılan veriler anket yoluyla toplanmış olup, kurumsal girişimcilik ek olarak inovasyon kültürünün alt boyutlarından olan inovasyon uygulamaları, inovasyona eğilim ve inovasyon potansiyeli boyutlarına ilişkin ifadeler de ankette yer almıştır.

Korelasyon analizi ile çalışanların, kurumsal girişimcilik ve inovasyon kültürü arasındaki ilişkiler ana ve alt boyutlar bazında belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda; Kurumsal Girişimcilik, İnovasyon Kültürü, İnovasyon Uygulamaları, İnovasyon Eğilimi ile İnovasyon Potansiyeli değişkenleri arasında bulunan ilişkilerin pozitif yönde ve istatistiki olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

İnovasyon kültürünün alt boyutlarının kurumsal girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; inovasyon kültürünün, kurumsal girişimcilik üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Söz konusu kurumda çalışanların inovasyon kültürlerindeki değişimlerin, benzer düzeyde kurumsal girişimcilik düzeylerini de etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. İnovasyon kültürünün alt boyutlarından inovasyon eğilimi ve inovasyon potansiyelinin kurumsal girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu da görülmüştür.

Araştırma açısından en önemli kısıtlardan birisi tek bir kurumdan verilerin toplanarak analiz edilmesidir. İlerleyen zamanlarda doğrudan belirli kurumları ve sektörleri kapsayacak şekilde araştırmaların genişletilmesiyle çalışanlar arasındaki farklılıkların daha kapsamlı bir şekilde belirlenebileceği düşünülmektedir. Ayrıca karşılaştırmalı nedensel analizlerin yapılabilmesine imkân sağlaması açısından farklı kurum ve sektörlerle yönelik çalışmalar yapılması da büyük önem arz etmektedir.

## Kaynaklar

- Arman, Mutlu. Firmaların Kurumsal Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(33), 277 – 291, 2018.
- Arman, Mutlu ve İrmış, Ayşe. Kurumsal Girişimciliğin Stratejik İşbirliklerine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 705 – 724, 2018.
- Azar, Goudarz ve Ciabuschi, Francesco. Organizational Innovation, Technological Innovation, and Export Performance: The Effects of Innovation Radicalness and Extensiveness. *International Business Review*, 26, 324-336, 2016. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.09.002>
- Covin, Jeffrey G, Covin and Teresa Joyce. Competitive Aggressiveness, Environmental Context and Small Firm Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14(4),35-50, 1990. <https://doi.org/10.1177/104225879001400406>
- Dollinger, Marc J. *Entrepreneurship Strategies and Resources*, Fourth Edition, Lombard: Marsh Publications, 2008.
- Elçi, Şirin. İnovasyon Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı. Ankara: Technopolis Group, 2007.
- Erkuş, Adnan. Davranış Bilimleri için Bilimsel Araştırma Süreci, 3.bs. Ankara: Seçkin Yayınları, 2011.
- Halim, Abdul Hasliza, Ahmad, Hazlina Noor, Ramayah, Haniruzila Hanifah, Taghizadeh, Seyedeh Khadijeh and Mohamad, Marini Nurbanum. Towards an Innovation Culture: Enhancing Innovative Performance of Malaysian SMEs. *Academic Journal of Interdisciplinary Studie MCSEER Publishings*, 4(2), 85-94, 2015. <http://dx.doi.org/10.5901/ajis.2015.v4n2p85>
- Işık, Metin. İnovasyon Kültürünün Hizmet İnovasyonu Performansına Etkisi: Bitlis İli Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 351 – 366, 2018.
- Karacaoğlu, Korhan ve Sözbilen, Gülhan. Kurumsallaşmanın konaklama işletmelerinin kurumsal girişimcilik düzeyleri üzerine etkisi: Nevşehir ilinde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24(1), 41 – 56, 2013.
- Şirin Elçi. İnovasyon: Neden ve Nasıl?. T.C. Maliye Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı Strateji Bülteni, (7), 6, 2008.
- Ocak Metin ve Basım H. Nejat. Kurumsal Girişimciliğin Öncül ve Sonuçları Üzerine Türk Sanayi Firmalarında Görgül Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131 – 151, 2017. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2017126249>
- Okay, Suat ve Tekin, Mahmut. Kurumsal Girişimcilik ve Yeniliğin İşletme Performansına Etkisi. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4 (8), 120-136, 2020.
- Oslo Kılavuzu. Yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi, 2005.
- Özer, Özgür, Yılmaz, Burcu Selin ve Avcı, Umut. Kurumsal Girişimciliğin Otel Performansı Üzerine Etkileri: Türkiye’deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetim Dergisi*, 6(2), 25 – 49, 2017. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/jeim/issue/52609/692572>
- Padilha, Carolina Klein and Gomes, Giancarlo. Innovation culture and performance in innovation of products and processes: a study in companies of textile industry. *RAI Revista De Administração E Inovação*, 13(4), 285-294, 2016. <https://doi.org/10.1016/j.rai.2016.09.004>
- Petrakis, Panagiotis E., Kostis, Pantelis C. and Valsamis, Dionysis G. Innovation and Competitiveness: Culture as a Long-Term Strategic Instrument During the European Great Recession. *Journal of Business Research*, 68(7), 1436-1438, 2015. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.029>
- Smircich, Linda. Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly*, 28(3), 339-358, 1983. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2392246>
- Nagesh, Tummapudi. Linking Knowledge Management and Innovation Culture for Business Performance Improvement. *International Journal of Knowledge Management and Practices*, 4(2), 10-22, 2016.
- Tellis, Gerard J., Prabhu, Jaideep C. and Chandy, Rajesh K. Radical innovation across nations: The Preeminence of Corporate Culture. *Journal of Marketing*, 73(2009), 3-23, 2009. <http://dx.doi.org/10.1509/jmkg.73.1.3>
- Zahra, Shaker A. (1993). Environment, Corporate Entrepreneurship and Financial Performance: A Taxonomic Approach. *Journal of Business Venturing*, 8(4), 319-340, 1993. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90003-N](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90003-N)



# **A PILOT RESEARCH ON THE EFFECT OF EMPLOYEES' PERCEPTIONS OF INNOVATION CULTURE ON CORPORATE ENTREPRENEURSHIP**

**Mehmet Serdar Dağlar, Ayşe Demirhan**

## **ABSTRACT**

The research aims to examine the relationship between employees' perceptions of innovation culture and corporate entrepreneurship. 103 individuals working at a metropolitan municipality and its affiliated corporate companies contributed to the research. IBM SPSS Statistics 21.0 package program was used in the analysis of the data distributed to the volunteer participants via web-based questionnaire and collected in the same way. As a result of the research, it has been determined that the innovation culture has a statistically meaningful effect on corporate entrepreneurship.

**Keywords:** Innovation culture, entrepreneurship, corporate entrepreneurship, regression analysis, pilot research