



ROUTE

EDUCATIONAL & SOCIAL SCIENCE JOURNAL

ISSN: 2148-5518



Volume 10, Special Issue, October 2023, p. 269-284
Turkey's 100th Anniversary (29 October 2023)

Article History:

Received
28/08/2023
Accept
24/10/2023
**Available
online**
25/10/2023

Article Information

Article Type: Research Article

This article was checked by iThenticate.

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3462>

**THE RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND CORPORATE
ENTREPRENEURSHIP**

ÖRGÜTSEL ERDEMLİLİK, ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE
KURUMSAL GİRİŞİMCİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ¹

**Ali Söyleyici²
Kemalettin Eryeşil³**

Abstract

While the moral goodness level of the person is defined as virtuousness, the behaviors exhibited in order to ensure the continuity of virtuousness within the organization they are affiliated with and to be accepted by all organizational members are defined as organizational virtuousness. Organizational culture, on the other hand, is defined as the set of actions or principles that are effective on and adopted by the employees of the organization, revealing the basic values and beliefs of any structure that have come from the past or learned later. Entrepreneurship activities that businesses have developed in order to gain an advantage over their competitors by going beyond the current order with an innovative and distinctive point of view at all levels of business structures, to make use of the opportunities correctly, in order for businesses to have a place for themselves in the new world order are defined as corporate entrepreneurship. The main purpose of this study is to examine the relationship between organizational virtue, organizational culture and corporate entrepreneurship and to reveal its effects and results. The main result of the study; there is a significant and positive relationship between organizational virtuousness and organizational culture and corporate entrepreneurship. In addition, it was determined that there is a statistically significant and positive relationship between organizational culture and corporate entrepreneurship.

Keywords: Organizational Virtuousness, Organizational Culture, Corporate Entrepreneurship

¹ Bu makale Şırnak Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uluslararası Ticaret ve Finans Yüksek Lisans programında Doç. Dr. Kemalettin ERYEŞİL danışmanlığında hazırlanan "Örgütsel Erdemlilik, Örgüt Kültürü ve Kurumsal Girişimcilik Arasındaki İlişki: Serbest Bölgelerde Faaliyet Gösteren Firmalarda Bir Araştırma" adlı tezden üretilmiştir.

² Bilim Uzmanı, e posta: alissoyleyici@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4551-4745>

³ Doç. Dr., Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, e posta: kemalettineriesil@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4678-8249>

RESS Journal

Route Educational & Social Science Journal

Volume 10, Special Issue, October 2023

Turkey's 100th Anniversary (29 October 2023)

Özet

Kişinin ahlaki iyilik seviyesi erdemlilik olarak tanımlanırken, bağlı buldukları örgüt içerisinde erdemliliğin sürekliliğinin sağlanması ve tüm örgüt üyeleri tarafından kabul görmesi için sergilenen davranışlar örgütsel erdemlilik olarak tanımlanmaktadır. Örgüt kültürü ise, herhangi bir yapının geçmişten gelen ya da sonradan öğrenilen kendine has özelliklerini temel değer ve inançlarını ortaya koyan, örgüt çalışanları üzerinde etkili olan ve benimsenen eylem ya da ilkeler bütünü olarak tanımlanmaktadır. İşletmelerin yeni dünya düzeninde kendilerine yer edinebilmeleri için işletme yapılarının her kademelerinde yenilikçi ve fark yaratan bakış açısıyla mevcut düzenin dışına çıkarak, fırsatları doğru değerlendirerek ve rakipleri karşısında avantaj elde edebilmek için geliştirmiş oldukları girişimcilik faaliyetleri kurumsal girişimcilik olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı; örgütsel erdemlilik, örgüt kültürü ve kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkiyi inceleyerek, etki ve sonuçlarını ortaya koymaktır. Çalışmanın temel sonucu; örgütsel erdemlilik ile örgüt kültürü ve kurumsal girişimcilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgüt kültürü ile kurumsal girişimcilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Erdemlilik, Örgüt Kültürü, Kurumsal Girişimcilik

GİRİŞ

Son zamanların en çok incelenen konularından bir tanesi olan ve işletmelerin yönetim kısmı ile daha çok ilgili olan örgütsel erdemlilik kavramı örgütün iç dinamiklerinin sağlıklı ve verimli işlemesi için büyük önem taşımaktadır. İşletmeler henüz işe alım aşamasında dahi kişinin geçmiş ve mevcut davranışları üzerinden analiz yaparak erdemlilik boyutunu ölçmektedir. Erdemlilik yapısında barındırmış olduğu değerler çerçevesinde kişinin tüm şartlar altında doğru davranışlar sergilemesini desteklemekte ve bugünün çalışma sisteminde işletmelerin tüm kademelerini kapsamaktadır. Bu yönüyle doğru orantılı olarak örgütsel erdemlilik çalışanlar ile doğrudan ilgili olmaktadır. İşletmeler birçok hata ya da yanlışlıkları daha henüz başlangıç aşamasındayken engelleyebilmek için çaba göstermektedir. Örgüt kültürü, işletmelerin ya da kurumların doğasında var olan, bazen kendiliğinden oluşan, bazen de işletme yönetici ya da sahipleri tarafından oluşturulan, yapı, karakter ve düşünce ya da yaklaşımlardan etkilenen içerisinde işletme ya da kuruma ait nitelikli özellikler taşıyan davranışlardır. Bazı işletmeler alışlagelmiş genel kültür özelliklerini devam ettirirken bazı işletmeler kendine has kültür özelliklerini ön plana çıkarmakta ve benimsemektedir. İşletmelerin doğru yönetim ve takım çalışmalarını başarılı bir şekilde uygulayabilmeleri için örgüt kültürünün tüm çalışanlar tarafından kabul görüp benimsenmesi önem arz etmektedir. Verimli iş gücü, örgüt içi doğru iletişim ve başarılı ekip çalışması örgüt kültürünün işletmelerin tüm kademelerinde eşit ve doğru tanımlanması ile mümkün olmaktadır. Örgüt kültürünün dezavantajı yazılı bir kurallar bütünü olmamasıdır. Örgüt kültürü daha çok genel kabul görmüş yargıları ve belirlenen kurallar ile doğal davranış eylemlerinin oluşturmuş olduğu hareket ya da bakış açılarını kapsamaktadır. Sağlıklı örgüt kültürüne sahip ve örgütsel erdemlilik anlayışları yüksek olan çalışanlar işletmelerin gelişime katkı sağlamakta ve yeni girişimler için kapılar açabilmektedir. Günümüzde girişimcilik davranışına bakış açısı değişmektedir. Önceleri yalnızca kişinin tüm riskleri üstlenerek, kâr odaklı bir faaliyete adım atabilme cesaretini gösterebilmesi girişimcilik eylemi olarak ifade edilmekteydi. Bugün ise işletmelerin maliyetlerine ya da faaliyet alanlarına doğrudan katkı sağlayabilecek tüm davranış ve fikirler girişimcilik eylemi olarak tanımlanmaktadır. Özellikle kurumsal firmalar, değişen pazar koşulları, rekabet ortamının artması, sürekli gelişen ve değişen teknolojiye ayak uydurabilmek için girişimci davranış ve girişimcilik faaliyetlerine büyük önem vermektedir. Kurumsal girişimcilik, işletmelerin her koşul ve şartta varlıklarını sürdürebilmeleri için günümüzün en önemli kavramlarından biri haline gelmektedir. İşletmeler mevcut sektörlerinin gerilemesi ya da değişmesi durumunda kendilerine yakın bir sektör ya da piyasa ve pazar koşullarını göz önünde bulundurarak yeni bir sektöre adım atabilmek için kurumsal girişimcilik kavramını benimsemekte ve faaliyete geçirebilmek için zaman ve para harcamaktadır. İşletmeler, varlıklarını uzun süre sürdürebilmek, rekabet avantajı

elde edebilmek, değişen koşullara ve zamanın getirmiş olduğu doğal yükümlülüklerle ayak uydurabilmek ve karşılaşmış oldukları ya da karşılıklarına çıkabilecek olan tüm fırsatlara hazır olabilmek için kurumsal girişimcilik kavramını tüm kademelerinde benimsemeye artık daha fazla önem vermektedir. Kurumsal girişimcilik, bir işletmenin geleceğini şekillendiren, yenilikçi davranışlar ile katma değer oranını artıran ve deneyimlerinden yola çıkarak geleceğini yaratmasına olanak sağlayan bugünün en önemli kavramları arasında yer almaktadır.

Serbest bölgeler, kuruluş amacı, imkân, elde edilen gelir ve refah seviyesi açısından hem firmalar hem de çalışanlar için önemli bir konuma sahiptir. Bu doğrultuda işletmeler, sahip oldukları bakış açısı ile doğru orantılı olarak kendi iç ve dış yapılarındaki tüm davranış ve eylemlerin yeterlilik, gelişim ve sürekli güncellenme boyutlarının tespit edilmesine önem vermektedir. İşletmeler, genel olarak kurum içi sağlıklı yaşam için her türlü detayı ele alarak yönetici ve çalışanların mevcut durum ve ilişkilerini inceleyerek doğru adımlar atılmasını desteklemektedir. Lojistik, ihracat, ithalat ve uluslararası ticaret kavramlarının yeniden şekillendiği ve günümüz şartları doğrultusunda kendi içlerinde geliştiği ve değiştiğini göz önünde bulundurarak, insan kavramının ve iletişimin ön plana çıktığı bu dönemde örgütler ve sahip oldukları kültür önem kazanmaktadır. Literatürde ayrı ayrı farklı birçok alanda araştırmalar gerçekleştirilmesine rağmen birlikte bu alanda yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamasına istinaden örgütsel erdemlilik, örgüt kültürü ve kurumsal girişimcilik konuları literatüre katkı sağlamak amacıyla ele alınmış ve aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi ve incelenmesi için bu çalışmanın gerekliliği görülmüş ve gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel Erdemlilik

Etimolojik olarak erdem kavramının eski Yunan tarihine dayanan kökleri olsa da örgütsel erdemlilik yakın tarihin son 20 yılı içerisinde literatürde kendine yer bulmaya başlamıştır. Erdem, birçok araştırmaya konu olmuş ve birçok araştırmacı tarafından farklı konu ve eylemler ile birlikte işlenmekte ve incelenmektedir. Fakat örgütsel erdemlilik ile ilgili en temel çalışmaya literatürde 2004 yılında Cameron, Caza ve Bright tarafından gerçekleştirilen araştırmada rastlanılmaktadır (Say, 2022:8). Örgütsel araştırmalar geleneksel olarak örgütsel yetkinlik algılarının incelenmesi de dahil olmak üzere 'ne' yönüne odaklanmaktadır. Arzu edilen nitelikler açısından bir örgütün 'kim' olduğuna ilişkin algılar ve karakter özellikleri artan bir ilgi toplamaktadır. Bu tanım ile orantılı olarak da organizasyonlara atfedilen bir karakter mükemmelliği biçimi olarak örgütsel erdemliliği ele alan araştırmalarda bir artış olmaktadır (Sturm, Jolly ve Williams, 2022:1081-1082). Peterson (2003), erdemlilik kavramını örgüt üzerinden değerlendirdiğinde, ahlaki değerlere bağlı olma, kişinin tesiri ve toplumsal iyilik başlıkları üzerinden tanımlanabileceğini ortaya koymaktadır. Bu üç başlık, ayrı ayrı ele alınıp bir arada yorumlandığında ve örgütte doğru uygulandığında erdemlilik kavramının ortaya çıkması kaçınılmazdır. Ahlaki iyilik kavramından yola çıkan Peterson (2003), bu kavramın sadece bireyi değil örgütü de kapsaması gerektiğini ifade etmektedir (Kotbaş, 2018:24). Cameron vd. (2003), örgütsel erdemliliğin normalin pozitif olarak biraz dışında gerçekleşen bir dizi faaliyet, duygu, ölçü, netice ve davranışları temsil ettiğini ifade etmektedir. Örgütsel erdemlilik, bütünlüğün, insanlığın, bağışlayıcılığın ve güvenin geliştiği, desteklendiği ve yayıldığı bir ortamın varlığı olarak ifade edilmektedir. Örgütsel erdemlilik, karşılaşılan sorunlar, problemler ve en önemlisi finansal bir kargaşa sonrası ne denli değerli ve önemli bir kavram olduğunu daha net ortaya koymaktadır. Örgütsel erdemlilik, ortaya çıkabilecek birçok negatif durumun pozitif olabilme ihtimalini güçlendirmekte ve en çok da çalışan performansına doğrudan etki edebilmektedir. (Ahmed vd., 2018:493). Kuruluşlar, üretim potansiyeli, satış hacmi, ürün çeşitliliği ve sektörel büyüme gibi organizasyonlarının sayısını arttırmaya çalışırken aynı zamanda personellerinin gelişimlerine odaklanarak maksimum verim alabilmeyi hedeflemektedir. Bu noktada da en destekleyici kavram örgütsel erdemlilik olarak karşılıklarına çıkmaktadır (Dubey, Ruparel ve Choubisa, 2020:17).

Erdemlilik kavramı bir bütün olarak uzun yıllardır araştırmalara konu olmuş olsa da örgütsel erdemlilik farkına zamanla varılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel erdemlilik farklı birçok araştırmaya konu olmuş fakat ölçek Cameron, Bright ve

Ceza (2004) tarafından geliştirilmiş ve beş boyut üzerinden ele alınmıştır. İyimserlik, bağışlayıcılık, güven, nezaket ve dürüstlük olarak ifade edilen bu beş boyut örgütsel erdemlilik modeli ifade edilirken iyimserlik, dürüstlük ve bağışlayıcılık, güven ve nezaket olarak grup halinde de ele alınmaktadır. Negatif tüm olay ve sorunlar karşısında örgütün inanç ve hedefe bağlılığından kopmayarak her şeyin doğru düzlemde tekrar kesişeceğine inanması ve başarının mutlaka geleceğine pozitif olarak bakması iyimserlik olarak tanımlanmaktadır (Kotbaş, 2018:25). İnanç temelli bir yaklaşımdan yola çıkan iyimserlik boyutu, örgüte mensup kişilerin tüm zorluklar karşısında dahi sahip olduklarının farkında olarak başarı sonucundan asla uzaklaşmayacaklarını ifade etmektedir (Aslan ve Güzel, 2020:440). İyimserlik boyutu, örgütsel erdemlilik kavramının varlığına katkı sağlamakta, örgütün pozitif yaklaşımlarını arttırmakta ve örgüte mensup olan tüm kişilerin daha çok olumlu düşüncelere sahip olmasını desteklemektedir. Bağışlayıcılık, daha çok negatif durumlar karşısında pozitif davranışlar sergilenmesini ifade etmektedir. Yapılabilecek herhangi bir hatanın örgüte kötü yansımaları en aza indirerek daha güçlü yola devam edilebilmesini sağlamak için bağışlayıcılık kavramı oldukça önem arz etmektedir (Erkmen ve Esen, 2012:109). Bağışlayıcılığın en önemli katkılarından biranesi öğrenmek için imkân sunması olarak ifade edilmektedir. Yanlışlıkların affedilmesi ders çıkarma bakış açısı ile öğrenme algısını güçlendirmektedir (Yıldız ve Çetin, 2021:4405). Bağışlayıcılık, gerçekleştirilecek olan hata ve sorunların önüne geçilebileceği, affedilebileceği ve bu olumsuz durumlardan ders çıkarılarak kendilerine avantaj sağlayabileceklerini ifade etmektedir. Bağışlayıcılık boyutu, pozitif yaklaşım ve bakış açısı ile örgütsel erdemlilik kavramının varlığına katkı sağlamakta ve örgütün hedeflerinden kopmamasına imkân yaratmaktadır. Güven, yöneticilerin oluşturmuş oldukları çalışanlar ve örgüte mensup tüm kişiler üzerindeki pozitif destek olarak ifade etmektedir (Özvatan, 2019:20). Kişilerin karşılıklı oluşturmuş oldukları anlayış ve hoşgörü ile ortaya çıkan güven, örgütün dinamiklerinin sağlam olmasını ve doğru işleme için oldukça önem arz etmektedir. (Kahveci, Kotbaş ve Bayram, 2019:206). Güven, tüm beşerî ilişkilerin en önemli değeri olmak ile birlikte, özellikle birlikte ve bir amaca ulaşmak için hareket eden topluluklarda ya da örgütlerde sağlıklı işleyiş, yüksek performans ve uzun ömürlü ilişkiler için daha da önemli hale gelmektedir. Güven boyutu bu özellikleri doğrultusunda örgütsel erdemlilik kavramının varlığına katkı sağlamakta ve örgütün en önemli duygu yapılanmasını inşa etmektedir. Nezaket, alçak gönüllülük esaslı, pozitif davranış ve karşılıklı paylaşımcı olmayı ifade etmektedir (Kotbaş, 2018:25). Nezaket kavramı, çalışanların, birbirleri ile ilişkisi ve karşılıklı sadık davranışlar sergilemesini de ifade etmektedir. Çalışanların birbirlerini önemsendiği, endişelendiği ve nezaket ile davrandığı örgütler daha pozitif duyguların benimsendiği ve algılandığı yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır (Karahana, 2022:19). Nezaket boyutu, naif davranış ve ince duyguları içinde barındırması ve kişilerin karşılıklı davranışlarını pozitif etkilemesi ile kendine has özellikleri içinde barındırmakta ve örgütsel erdemlilik kavramının varlığına katkı sağlayarak gelişimine destek olmaktadır. Dürüstlük, örgütsel erdemliliğin en önemli kavramlarından olmak ile beraber şartlar ne olursa olsun doğruların peşinden gitmeyi ve onurlu davranış sergilemeyi ifade etmektedir. Doğrunun temel ilke olarak benimsenmesi gerektiğini ifade eden bu boyut, aynı zamanda karşılaşılan hataların fırsata çevrilebileceği ve bu nedenle bağışlayıcı olunabilmesi gerektiğini ifade etmektedir (Say, 2022:9). Onur ve doğruluğu birlikte gösteren dürüstlük boyutu, durum ne olursa olsun doğruluğun var olduğu ve saygınlığın bu şekilde teşvik edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Farklı bir ifade ile şartlar ne olursa olsun her şeyde şerefli olmak ve doğruluğu savunmak gerektiği olarak tanımlanmaktadır. Kişilerde dürüstlük, yüksek özgüven, samimiyet, özsaygı ve olumlu davranış sonuçlarını ortaya çıkarmaktadır (Karahana, 2022:19). Dürüstlük boyutu, örgüt içerisindeki duyguların samimiyetini ve gerçekliğini desteklemektedir. Doğruluğun merkezinde gelişen dürüstlük boyutu, değerleri ve kazandırdıkları ile örgütsel erdemlilik kavramına katkı sağlamakta ve örgütlerin şeffaf davranış ve işleyişlerini güçlendirmektedir.

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü uzun zamandır çeşitli yönetim alanlarının, araştırmacıların ve uygulayıcılarının ilgisini çekmekte ve üzerine detaylı incelemeler yapılmaktadır. Bu ilgi farkına varıldıkça giderek artmakta ve daha önemli hale gelmektedir. Çünkü örgüt kültürü

büyük ölçüde iş başarısı için en önemli anahtar kavramlardan bir tanesi olarak kabul görmektedir (Scaliza vd., 2022:264). Örgüt kültürüne ilk kez Pettigrew (1979) 'On Studying Organizational Cultures' adlı çalışmada yer vermektedir. Ve daha sonra Waterman, Peters, Schneider ve Schein vb. birçok araştırmacı bu konu üzerine çalışma gerçekleştirmiştir (Özüren, 2022:42). Schein (1990), gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada örgüt kültürünün literatüre yeni yeni dahil olduğunu, fakat daha önceden direkt gözlem ve ölçüm yapılabilmesi mümkün olduğu için 'iklim' kavramının kullanıldığını ifade etmektedir. İklim yüzeysel bir kavram olmasından dolayı örgütlerin tamamıyla derinlemesine incelenmesi ve işleyişlerinin anlaşılabilmesine imkân sağlamıyordu ve bu durum 'kültür' gibi daha çok detaylı ve derin bir kavramın kullanılmasını mecburiyet haline getirmektedir (Güler, 2022:8). McShane ve Von (2016), örgüt kültürünü örgütün tüm paydaşları ile kendi bünyesinde paylaşılan kuram ve değerlerin tamamı olarak tanımlamıştır (Gümüş, 2022:4). Mintzberg (1989), örgüt kültürünü, örgütün kendine ait olan ideolojisi veya örgütü diğer örgütlerden ayıran aralarındaki farkları ortaya koyan inanç ve değerler bütünü olarak tanımlamaktadır (Peker, 2022:28). Karcioğlu (2001), örgüt kültürünü ortak hedefler doğrultusunda aynı çatı altında birleşmiş olan kişilerin yetenek, deneyim, güç, maddi ve manevi tüm kaynakları paylaşan canlı ve sosyal bir olgu olarak tanımlamaktadır (Haymanalı, 2022:4). Robbin ve Coulter (2012), örgüt kültürünü örgütün tüm üyeleri tarafından paylaşılan değer, ilke ve gelenekler etrafında şekillenen davranışlarını etkileyen unsurları gerçekleştirme yolları olarak tanımlamaktadır. Örgüt kültürünü tek bir tanım üzerinden ifade etmek oldukça zordur. Birçok alanı ve bilimi içerisinde barındırdığı için her araştırmacı kendi disiplinleri doğrultusunda farklı ama benzer tanımlamalar etrafında örgüt kültürünü şekillendirmektedir. (Rahmah, 2022:5). Örgüt kültürü, geçmiş tecrübelerden faydalanılarak başarıya giden iş gerçekleştirme yöntemlerini kapsamakta ve önceden benimsenerek işletme elemanlarının kişisel davranışlarını etkileyip performanslarını yükseltmeye odaklanan bir yönelim ya da bakış açısını ortaya koymaktadır. Örgüt kültürü aynı zamanda, işletmeye ya da kuruma ait strateji ve misyonların gerçekleştirilmesine, örgütsel bir etkinlik ortaya koyulmasına ve rekabet ortamında etkili yönetim sistemine katkı sağlamaktadır. Örgüt kültürünü tüm kademelerinde yaygınlaştırarak başarılı bir şekilde benimseyen kurumlarda çalışan kişilerin kimlikleri ile örgütün kültürü iç içe geçerek bir bütün oluşturmaktadır (Alireisoğlu, 2020:40).

Kurumsal Girişimcilik

Hızla değişen dünya piyasasında, ortaya çıkan yeni fırsatları değerlendirebilmek ve bu fırsatlardan yararlanarak geleneksel yaklaşımın aksine esnek, dinamik ve yenilikçi bakış açısıyla hareket ederek bir işletme çatısı oluşturmak ve bu çatının altında farklı, yeni iş dallarında sektörel olarak büyümek kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri için büyük önem arz etmektedir. Bu bakış açısıyla kurumlar işletmenin tüm kollarında girişimcilik faaliyetlerine daha çok ağırlık vermektedir. Sürekli değişen pazarlar ve durmaksızın gelişen teknoloji, kurumsal girişimciliği firmaların en önemli değerleri arasına yerleştirmiştir. Hızla gelişen teknoloji ile baş edebilmek ve değişen dünya düzenine ayak uydurabilmek için kurumsal girişimcilik işletmelerin en önemli değerli arasındaki yerini almıştır. Kurumsal girişimcilik, iş dünyasına giren yeniliklerin, girişimci aktiviteler ile katma değerinin işletme seviyesinde algılanmasına olanak yaratan kavram olarak tanımlanmaktadır (Göker, 2019:74). Zahra (1995), ürün oluşturulurken gelişmesi ya da işletmenin faaliyet gösterdiği sektörü geliştirmek üzere, resmi veya gayri resmi olarak mevcut örgütle ilişkili yeni bir iş girişiminde bulunulmasını kurumsal girişimcilik olarak tanımlamıştır. Sathe (1989), kurumsal girişimciliği örgütsel yenilenme süreci olarak tanımlamaktadır (Turan, 2019:15). Kurumsal girişimcilik, keşfedilmiş olan yeni ürünler, hizmetler ve faaliyet alanlarının yanında aynı zamanda yeni rekabetçi bakış açısı ve bağımsız girişimler ortaya koyarak halihazırda faaliyette bulunan bir işletmenin stratejik güncellenmesini ve geliştirilmesini sağlamaktadır (Elia ve Margherita, 2018:271). Kurumsal girişimcilik, firmalarda liderliği, yaratıcılığı ve yeniliği yeniden canlandırmaktır. Bir başka ifade ile kurumsal girişimcilik, kuruluşlardaki bireylerin firmaların yetkinlik alanını genişletmek ve inovasyon yoluyla fırsat setini geliştirmek için yeni faaliyetler

üstlendiği stratejik bir davranış veya tutum olarak kabul edilmektedir (Rojas vd., 2020:396-397).

Yapılan tüm bu çalışmalarda kurumsal girişimcilik birçok farklı başlık altında incelenmiştir. Araştırmacılar kurumsal girişimciliğin boyutlarını temel yaklaşım prensiplerini baz alarak geliştirmiş ve arttırmıştır. Genel ortak tanımlamalar dikkate alındığında kurumsal girişimcilik en çok dört ana boyut olan risk alma, proaktiflik, agresif rekabet ve yenilikçilik (inovasyon) üzerinden işlenmiştir. Kurumsal girişimcilik stratejisinin uygulanabilmesi organizasyon içerisindeki kişiler arasında yenilik ve iş birliğini besleyen bir çalışma ortamının varlığına bağlıdır. Bu varlık çalışanların riske yönelik algılarını doğrudan etkilemektedir ve değişimi başlatabilmek için kişilere izin veren statükoya meydan okumalarına ve risk almalarına olanak yaratmaktadır (Chebbi vd., 2020:211). Girişimcilik faaliyetlerinin en temel basamağını risk kavramı oluşturmaktadır. Bireysel girişimcilikte ilk adım risk alma olarak gösterilmekte ve kurumsal girişimcilikte de risk en önemli boyutlardan bir tanesi olarak ifade edilmektedir (Ünal, 2018:12). Risk, işletmenin stratejik tüm davranışları dikkate alınarak, belirsiz sonuçları kapsayan yatırım ve kurumsal bir çöküş doğurabilecek ihtimaller ile hedeflenen başarıya ulaşmama durumu olarak tanımlanmaktadır. Risk aynı zamanda mevcut işletmenin proaktif davranışlarının, yenilikçi bakış açısının ve yeni bir girişimde bulunma eylemlerinin tamamlayıcısı olarak kabul edilmektedir (Göker, 2019:101). Girişimciliğin en önemli özelliklerinden olan pazardaki fırsatları yakalayarak yüksek kar ve marka imajı ile lider olma yaklaşımı, kurumsal girişimciliğin proaktiflik boyutu olarak tanımlanmaktadır (Şanal, 2011:57). İşletmelerin, ortaya çıkabilecek olan yeni fırsatlara sahip olma mücadelesi, güncel yenilikleri takip etmesi, mevcut tüketicilerin değişim gösterecek olan taleplerinin ön görülmesi ve yeni girişim fırsatlarına neden olabilecek talep veya ortaya çıkabilecek sorunlarda farklılık olabildiğini öngörebilme kabiliyetlerine sahip olması proaktif yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Göker, 2019:100). Firmaların sürdürülebilir olabilmek ve başarılarını devam ettirebilmek için en önemli proaktif yaklaşımı küresel rekabet ortamında yeniliklerin lideri olabilmektir (Turan, 2019:22). Rekabet, mevcut piyasa koşullarında işletmelerin yaratıcılık davranışlarını göstermelerine imkân veren, ekonomik gelişimlerine destek olan ve en iyi çözüm seçeneklerini bulmaya yardımcı olan önemli bir kavramdır. İşletmeler piyasadaki durumlarını gözlemleyebilmek için rekabet edebilme yeteneklerini düzenli olarak gözden geçirerek incelemektedir. Küreselleşmenin gelmiş olduğu konum itibarı ile işletmelerin ileri dönemde elde edebilecekleri başarının en önemli noktası piyasadaki rekabetçilik eğilimleri ile doğrudan bağlantılıdır. Uluslararası piyasa şartlarında artan rekabet koşulları göz önüne alındığında, işletmeler rekabetçilik davranışlarını geliştirmek için adımlar atmaktadır. İşletmeler bu gelişim ile birlikte sadece işletmeye fayda sağlamakla kalmayıp, tüm sektöre doğrudan etki etmektedir. Rekabetçilik kavramı birçok değişik disiplin ve yaklaşımlar altında incelenmektedir (Kurtuldu, 2014:45-46). Yoğun rekabet ortamı içerisinde işletmeler, her geçen gün daha da azalan fırsatları değerlendirebilmek ve mevcut konumun devamlılığını sağlayarak etkinliklerini sürdürebilmek için rekabetçi davranışlar sergilemeleri büyük önem arz etmektedir. Piyasayı tamamen kontrol ederek, rakiplerinin etki ve yaşam alanlarını sınırlandırarak, gelebilecek her türlü hamleye sert bir karşılık vererek üstünlüğünü kabul ettirebilmek için işletmeler agresif rekabetçi davranışlar sergilemektedir (Ünal, 2018:13). Rekabetçi agresiflik, işletmelerin piyasaya ilk girişte veya içinde buldukları konumu korumada rakiplerine karşı kendini gösterme eylemi olarak ifade edilmektedir. İşletmeler agresif rekabet tavrı ile rakiplerini devreden çıkararak güçlenip mevcut sektörde fark yaratmayı amaçlamaktadır. Rekabet avantajını ele geçirmek için kıran kırana rekabet etme anlamına da gelen rekabetçi agresiflik kurumsal girişimciliğin en önemli boyutları arasında gösterilmektedir (Şanal, 2011:57). İnovasyon, bir organizasyonun ekonomik performansının altında yatan temel davranışlardan bir tanesi olarak kabul edilmektedir (Miles, Munilla ve Darroch, 2009:69). Yenilikçilik, yeni ürünler geliştirmeyi amaçlayan deneyler ve yaratıcı süreçler yoluyla yenilik ve yenilik sunma istekliliği, yeni hizmetler ve süreçleri kapsayan eylemler bütünü olarak ifade edilmektedir (Calisto ve Sarkar, 2017:46). Schumpeter (1947), yenilik için, üretim biçim ve sistemlerinin faaliyete geçmesi, yeni piyasaların keşfedilmesi, işletmenin faaliyetleri için gerekli olan kaynakların bulunması, işletme sistemlerinin güncellenmesi ve geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Riski göze

alan, proaktif davranış sergileyen ve yenilikçi düşüncelere sahip girişimcilerin içinde olduğu, değişmekten ve gelişmekten korkmayan, güncel yeniliklerin takibini iyi yapan işletmelerin, rakiplerinden bir adım öne geçerek, iç ve dış performanslarında pozitif gelişmelerin olduğu gözlemlenmektedir (Ünal, 2018:14). Tüm bu tanımlamaların birleştiği noktada inovasyon, belirli bir zaman içerisinde ortaya çıkan yeni bir buluş ya da fikrin pazarlanabilecek somut bir varlığa dönüştürülmesi olarak ifade edilmektedir. Farklı bir ifade ile buluş ya da fikre ticari bir değer kazandırılması sürecini kapsamaktadır (Bulut vd., 2008:505).

BULGULAR

Araştırma, İzmir ESBAŞ (Ege Serbest Bölge)'da yer alan 167 firma ve çalışanları üzerinde yapılmış olup, araştırmanın sınırlılıkları doğrultusunda karşılaşılan zorluklar neticesinde örneklem büyüklüğünü 377 firma çalışanın oluşturduğu belirlenmiştir. Bu doğrultuda ana kütleden rastgele seçilen 455 firma çalışana ulaşılmış olup 432 anket için geri dönüş alınmıştır. Elde edilen anket verileri SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri aşağıdaki Tablo 4.1'de gösterilmekte olup, güvenilirlik analizinde sıkça kullanılan yöntem olan Cronbach Alpha değeri baz alınmıştır.

Tablo 1. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi

	İfade Sayısı	Gözlem Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Erdemlilik	15	432	0,93
Örgüt Kültürü	24	432	0,93
Kurumsal Girişimcilik	16	432	0,93

Örgütsel erdemlilik davranışı ifadelerine verilen cevapların güvenilirlik katsayısı 0,93, örgüt kültürü ifadelerine verilen cevapların katsayısı 0,95 ve kurumsal girişimcilik ifadelerine verilen cevapların katsayısı 0,93 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu bilgiler araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu ortaya koymaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Özellikler

Özellikler	F	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Sek. Çalış. Yıl		
Kadın	128	29,6	0-5 yıl	216	50,0
Erkek	304	70,4	6-10 yıl	168	38,9
Yaş			11 yıl ve Üzeri	48	11,1
21-30 yaş arası	149	34,5	Çalış. Depart.		
31-40 yaş arası	234	54,2	Üretim	84	19,4
41 yaş ve üzeri	49	11,3	Finans	29	6,7
Medeni Durum			İKY	20	4,6
Evli	240	55,6	Satış/Pazarlama	34	7,9
Bekar	181	41,9	Lojistik	166	38,4
Boşanmış	11	2,5	Müş. Temsilcisi	53	12,3
Eğitim Durumu			İhr. Müş. Tems.	15	3,5
Lise ve Altı	49	11,3	İth. Güm. Dep.	7	1,6
Ön Lisans	102	23,6	Malz. Planlama	13	3,0
Lisans	276	63,9	Mühendislik	11	2,5
Yüksek Lisans	5	1,2			
Toplam	432	100		432	100

Tablo 2'ye istinaden araştırmaya katılan serbest bölge çalışanlarının demografik değişkenlerine ilişkin sonuçlar incelendiğinde katılımcıların %29,6'sını kadın, %70,4'ünü ise erkekler oluşturmakta olup araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların, %34,5'inin 21-30 yaş aralığında, %54,2'sinin 31-40 yaş aralığında ve %11,3'ünün 41 yaş ve üzeri olduğu saptanmaktadır. Bu bilgiler ışığında en fazla katılımın 31-40 yaş aralığında ve en az katılımın ise 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların, %55,6'sını evli, %41,9'unun bekar ve %2,5'inin boşanmış olduğuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların yarısından fazlasının evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların, %11,3'ü lise ve altı, %23,6'sı ön lisans, %63,9'u lisans ve %1,2'sinin yüksek lisans mezunu olduğu saptanmaktadır. Sonuçlar araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğunu göstermektedir. Katılımcıların, %50'sinin 0-5 yıl, %38,9'unun 6-10 yıl ve %11,1'inin 11 yıl ve üzeri bu sektörde çalıştıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun 0-5 yıl bu sektörde çalıştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Katılımcıların, %19,4'ü üretim, %6,7'si finans, %4,6'sı iky, %7,9'u satış/pazarlama, %38,4 lojistik, %12,3 müşteri temsilcisi, %3,5'i ihracat müşteri temsilcisi, %1,6'sı ithalat gümrük departmanı, %3'ü malzeme planlama ve %2,5'ini mühendislik departmanının oluşturduğu tespit edilmektedir. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun lojistik departmanı çalışanları olduğu görülmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmada bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerini incelemek için korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 3. Araştırma Değişkenleri ile Bağımsız Değişkenin Alt Boyutlarına Yönelik Korelasyon, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ort.	St. Sp.	1	2	3	4	5	6
Örgütsel Erdemlilik	3,6878	,95813	1	,745**	,809**	,905**	,888**	,974**
Örgüt Kültürü	3,2909	,85898	,745**	1	,784**	,679**	,636**	,734**
Kurumsal Girişimcilik	3,4144	,88656	,809**	,784**	1	,716**	,689**	,806**
İyimserlik	3,7492	1,13289	,905**	,679**	,716**	1	,779**	,820**
Güven ve Nezaket	3,7731	1,08920	,888**	,636**	,689**	,779**	1	,795**
Dürüstlük ve Bağışlayıcılık	3,6389	,95733	,974**	,734**	,806**	,820**	,795**	1

Tablo 3 incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar neticesinde örgütsel erdemlilik ile örgüt kültürü ($r=,745^{**}$; $p=0,000<0,05$) arasındaki ilişkiye bakıldığında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Örgütsel erdemlilik ile kurumsal girişimcilik ($r=,809^{**}$; $p=0,000<0,05$) arasındaki ilişkiye bakıldığında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Örgüt kültürü ve kurumsal girişimcilik ($r=,784^{**}$; $p=0,000<0,05$) arasındaki ilişkiye bakıldığında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Örgütsel erdemlilik alt boyutları ile diğer bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiye bakıldığında iyimserlik ile örgüt kültürü arasında ($r=,679^{**}$; $p=0,000<0,05$) %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Bu sonuca göre çalışanların iyimserlik davranışı örgüt kültürünü pozitif yönde etkilemektedir. Güven ve nezaket ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=,636^{**}$; $p=0,000<0,05$) aralarında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Güven ve nezaket davranışlarının örgüt kültürünü pozitif etkilediği ortaya koyulmuştur. Dürüstlük ve bağışlayıcılık ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=,734^{**}$; $p=0,000<0,05$) aralarında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Dürüstlük ve bağışlayıcılık davranışlarının örgüt kültürünü pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. İyimserlik ile kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=,716^{**}$; $p=0,000<0,05$) aralarında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. İyimserlik davranışının kurumsal girişimciliği pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Güven ve nezaket ile

kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=,689^{**}$; $p=0,000<0,05$) aralarında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Güven ve nezaket davranışlarının kurumsal girişimciliği pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Dürüstlük ve bağışlayıcılık ile kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkiye bakıldığında ($r=,806$; $p=0,000<0,05$) aralarında %99 güvenilirlikte istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmaktadır. Dürüstlük ve bağışlayıcılık davranışlarının kurumsal girişimciliği pozitif yönde etkilediği ortaya koyulmuştur.

Korelasyon analiz sonuçlarına dayanarak bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişki var olduğu saptanmaktadır. Ortaya çıkan değerler doğrultusunda regresyon analizi yapılmış ve sonuçları ortaya koyulmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Erdemlilik ile Örgüt Kültürü Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Örgüt Kültürü		
Bağımsız Değişken (Örgütsel Erdemlilik)	β	t	p
	,668	23,183	,000
Anova		Sig.=0,000 F=537,450**	
R2(%)		55,4	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 4'de ifade edildiği gibi örgütsel erdemlilik ve örgüt kültürü arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:537,450, $p<0,01$). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,554'dür. Çıkan değer dikkate alındığında örgüt kültürü algısındaki %55,4'lük varyansın örgütsel erdemlilik algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan örgütsel erdemliliğin ($\beta=0,668$; $p<0,01$) bağımlı değişken olan örgüt kültürü üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H1: Çalışanların örgütsel erdemlilik davranışlarının örgüt kültürü üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. İyimserlik ile Örgüt Kültürü Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Örgüt Kültürü		
Bağımsız Değişken (İyimserlik)	β	t	p
	,515	19,181	,000
Anova		Sig.=0,000 F=367,928**	
R2(%)		46	

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 5'de ifade edildiği gibi iyimserlik ve örgüt kültürü arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:367,928, $p<0,01$). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,460'dür. Çıkan değer dikkate alındığında örgüt kültürü algısındaki %46'lık varyansın iyimserlik algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan iyimserlik ($\beta=0,515$; $p<0,01$) bağımlı değişken olan

örgüt kültürü üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H_{1a}: Çalışanların iyimserlik davranışlarının örgüt kültürü üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Güven ve Nezaket ile Örgüt Kültürü Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Örgüt Kültürü		
Bağımsız Değişken (Güven ve Nezaket)	β ,502	t 17,105	p ,000
Anova		Sig.=0,000 F=292,565**	
R2(%)		40,4	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 6'da ifade edildiği gibi güven ve nezaket ve örgüt kültürü arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:295,565, p<0,01). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,404'dür. Çıkan değer dikkate alındığında örgüt kültürü algısındaki %40,4'lük varyansın güven ve nezaket algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan güven ve nezaket ($\beta=0,502$; p<0,01) bağımlı değişken olan örgüt kültürü üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H_{1b}: Çalışanların güven ve nezaket davranışlarının örgüt kültürü üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Dürüstlük ve Bağışlayıcılık ile Örgüt Kültürü Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Örgüt Kültürü		
Bağımsız Değişken (Dürüstlük ve Bağışlayıcılık)	β ,659	t 22,417	p ,000
Anova		Sig.=0,000 F=502,522**	
R2(%)		53,8	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 7'de ifade edildiği gibi dürüstlük ve bağışlayıcılık ve örgüt kültürü arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:502,522, p<0,01). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,538'dir. Çıkan değer dikkate alındığında örgüt kültürü algısındaki %53,8'lik varyansın dürüstlük ve bağışlayıcılık algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan dürüstlük ve bağışlayıcılık ($\beta=0,659$; p<0,01) bağımlı değişken olan örgüt kültürü üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H_{1c}: Çalışanların dürüstlük ve bağışlayıcılık davranışlarının örgüt kültürü üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Örgüt Kültürü İle Kurumsal Girişimcilik Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Kurumsal Girişimcilik		
Bağımsız Değişken (Örgüt Kültürü)	β ,809	t 26,154	p ,000
Anova		Sig.=0,000 F=684,052**	
R2(%)		61,3	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 8’de ifade edildiği gibi örgüt kültürü ve kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:684,052 p<0,01). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,613’dür. Çıkan değer dikkate alındığında kurumsal girişimcilik algısındaki %61,3’lük varyansın örgüt kültürü algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan örgüt kültürünün ($\beta=0,809$; p<0,01) bağımlı değişken olan kurumsal girişimcilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H₂: Çalışanların, örgüt kültürünün kurumsal girişimcilik üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Erdemlilik ile Kurumsal Girişimcilik Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Kurumsal Girişimcilik		
Bağımsız Değişken (Örgütsel Erdemlilik)	β ,749	t 28,559	p ,000
Anova		Sig.=0,000 F=815,597**	
R2(%)		65,4	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 9’da ifade edildiği gibi örgütsel erdemlilik ve kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:815,597, p<0,01). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,654’dür. Çıkan değer dikkate alındığında kurumsal girişimcilik algısındaki %65,4’lük varyansın örgütsel erdemlilik algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan örgütsel erdemliliğin ($\beta=0,749$; p<0,01) bağımlı değişken olan kurumsal girişimcilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H₃: Çalışanların örgütsel erdemlilik davranışlarının kurumsal girişimcilik üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. İyimserlik ile Kurumsal Girişimcilik Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Kurumsal Girişimcilik		
Bağımsız Değişken (İyimserlik)	β ,560	t 21,266	p ,000
Anova		Sig.=0,000 F=452,231**	
R2(%)		51,1	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 10'da ifade edildiği gibi iyimserlik ve kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:452,231, p<0,01). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,511'dir. Çıkan değer dikkate alındığında kurumsal girişimcilik algısındaki %51,1'lik varyansın iyimserlik algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan iyimserlik ($\beta=0,560$; p<0,01) bağımlı değişken olan kurumsal girişimcilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H_{3a}: Çalışanların iyimserlik davranışlarının kurumsal girişimcilik üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11. Güven ve Nezalet ile Kurumsal Girişimcilik Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Kurumsal Girişimcilik		
Bağımsız Değişken (Güven ve Nezaket)	β ,561	t 19,696	p ,000
Anova		Sig.=0,000 F=387,945**	
R2(%)		47,3	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 11'de ifade edildiği gibi güven ve nezaket ve kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:387,945, p<0,01). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,473'dür. Çıkan değer dikkate alındığında kurumsal girişimcilik algısındaki %47,3'lük varyansın güven ve nezaket algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan güven ve nezaket ($\beta=0,561$; p<0,01) bağımlı değişken olan kurumsal girişimcilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H_{3b}: Çalışanların güven ve nezaket davranışlarının kurumsal girişimcilik üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 12. Dürüstlük ve Bağışlayıcılık ile Kurumsal Girişimcilik Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Kurumsal Girişimcilik		
Bağımsız Değişken (Dürüstlük ve Bağışlayıcılık)	β ,747	t 28,253	p ,000
Anova		Sig.=0,000 F=798,224**	
R2(%)		64,9	

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 12’de ifade edildiği gibi dürüstlük ve bağışlayıcılık ve kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkilere dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:798,224, p<0,01). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R2 değeri 0,649’dur. Çıkan değer dikkate alındığında kurumsal girişimcilik algısındaki %64,9’luk varyansın dürüstlük ve bağışlayıcılık algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan dürüstlük ve bağışlayıcılık ($\beta=0,747$; p<0,01) bağımlı değişken olan kurumsal girişimcilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H3c: Çalışanların dürüstlük ve bağışlayıcılık davranışlarının kurumsal girişimcilik üzerinde olumlu etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde örgütsel erdemlilik ile örgüt kültürü arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgütsel erdemlilik davranışları örgüt kültürüne pozitif olarak katkı sağlamaktadır. Örgütsel erdemlilik ile kurumsal girişimcilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgütsel erdemlilik davranışları kurumsal girişimcilik faaliyetlerine pozitif katkı sağlamaktadır. Örgüt kültürü ile kurumsal girişimcilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgüt kültürünün var olduğu yer de olumlu kurumsal girişimcilik faaliyetlerinden ve kurumsal girişimcilik faaliyetlerinin olduğu yer de pozitif örgüt kültüründen bahsetmek mümkün olabilmektedir. Örgütsel erdemliliğin alt boyutlarından olan iyimserlik ile hem örgüt kültürü hem de kurumsal girişimcilik arasındaki bulgular incelendiğinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Örgüt içerisinde var olan iyimserlik davranışının örgüt kültürüne ve kurumsal girişimcilğe pozitif katkı sağlayacağı söylenebilmektedir. Örgütsel erdemliliğin alt boyutlarından olan güven ve nezaket ile hem örgüt kültürü hem de kurumsal girişimcilik arasındaki ilişkinin bulguları incelendiğinde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Örgütsel düzeyde bir güven ve nezaket durumu, yönetici ve çalışanları pozitif etkileyecek ve örgüt kültürü ile kurumsal girişimcilik faaliyetlerine pozitif katkı sağlayacaktır. Örgütsel erdemliliğin alt boyutlarından olan dürüstlük ve bağışlayıcılık ile hem örgüt kültürü hem de kurumsal girişimcilik arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Örgütsel düzeyde var olan bir dürüstlük ve bağışlayıcılık davranışının örgüt kültürünü pozitif etkilemesi ve şeffaflık algısı ile devamlılık ilkesini güçlendirerek kurumsal girişimcilik faaliyetlerin geliştirilmesine katkı sağlaması beklenilmektedir. Gerçekleştirmiş olduğumuz çalışma sonucunda ortaya çıkan veriler ışığında örgütsel erdemliliğin genel olarak pozitif etkilerinin var olduğu, bir bütün olarak tüm boyutları ile anlaşılması ve uygulanmasının örgütün kültürünü olumlu etkileyebileceği ve hatta geliştirebileceği söylenebilmektedir. Farklı bir bakış açısı ile örgütsel erdemlilik, durağan, gelişime kapalı, risk almayan ve geleneksel yapılı işletmelerin yarınlarına doğru adım atabilmeleri noktasında, fikir üretme ve katımlı yöneticilik faaliyetleri doğrultusunda kurumsal girişimcilik faaliyetlerinin zeminini oluşturmaktadır. Ulusal ve uluslararası birçok şirketin

kapısından giren ve sadece bugünün kavramı değil yarının geleceğine ortam hazırlayan örgütsel erdemliliğin sağlıklı bir kurum ya da işletmenin damarlarında can bulmak zorunda olduğu söylenebilmektedir. Araştırmanın uluslararası ticaret yapan firmaların yoğun olduğu, daha çok ihracat yapan firmaların yer aldığı serbest bölgede gerçekleştirilmiş olmasından dolayı sonuçların uluslararası işletmecilik kavramına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmaya uluslararası ticaret yapan ve yoğun olarak lojistik, ithalat ve ihracat departmanı çalışanlarının katılması nedeni ile lojistik, ithalat ve ihracat firmalarının oldukça önem vermiş olduğu uluslararası işletmecilik kavramı üzerine gerçekleştirilecek çalışmalara destek sağlaması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Ahmed, I., Rehaman, W., Ali, F., Ali, G. ve F. Anwar. (2018). "Predicting Employee Performance Through Organizational Virtuousness Mediation by Affective Well-Being and Work Engagement". *Journal Of Management Development*, 37(6), 493-502.
- Alireisoğlu. A. (2020). *Liderlik Stilinin ve Liderlik Yoğunluğunun Örgüt Kültürüne Etkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aslan Ş. ve Ş. Güzel. (2020). "İş Becerikliliği, Çalışmaya Tutkunluk, Örgütsel Erdemlilik, Duygusal Öz Yeterlik Ve Duygusal Zekâ Değişkenlerinin Sosyo-Demografik Açından Farklılıkları". *Ekev Akademi Dergisi*, 24(82), 435-462.
- Bulut, Ç., Fiş, A.M., Aktan, B. ve S. Yılmaz. (2008). "Kurumsal Girişimcilik: Kavramsal Yapı Üzerine Bir Tartışma". *Journal of Yasar University*, 3(10), 1389-1416.
- Calisto, M. L. ve S. Sarkar. (2017). "Organizations as Biomes of Entrepreneurial Life: Towards a Clarification of The Corporate Entrepreneurship Process". *Journal of Business Research*, 70, 44-54.
- Cameron, K.S., Dutton J.E. and Quinn, R.E. (2003). *Positive Organizational Scholarship*. Berrett-Koehler Publishers: San Francisco.
- Chebbi, H., Yahiaoui, D., Sellami, M., Papasolomou, I. ve Y. Melanthiou. (2020). "Focusing on Internal Stakeholders to Enable the Implementation of Organizational Change Towards Corporate Entrepreneurship: A Case Study From France". *Journal of Business Research*, 119, 209-217.
- Dubey, S., Ruparel, N. ve R. Choubisa. (2020). "Does Organizational Virtuousness and Psychological Capital Impact Employee Performance: Evidence From The Banking Sector". *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(5), 17-19.
- Elia, G., ve Margherita, A. (2018). "Assessing the Maturity of Crowdfunding for Corporate Entrepreneurship". *Business Horizons*, 61(2), 271-283.
- Erkmen, T. ve Esen E. (2012). "Örgütsel Erdemlilik Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenilirlik Çalışması". *Business and Economics Research Journal*, 3(4), 107-121.
- Göker, A.Z. (2019). *Girişimcilik Teorisi ve Kurumsal Girişimcilik Kavramı: Kurumsal Girişimcilik ve İş Tatmini İlişkisinde Örgüt Yapısının Rolü*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Güler, E. (2022). *Örgüt Kültürü, Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarını, Okul Büyüklüğü ve Öğrencilerin Akademik Başarıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüş, F. (2022). *Örgüt Kültürünün İş Tatminine Etkisi: Devlet Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Yalova Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yalova.

- Haymanalı, B. (2022). *Örgüt Kültürünün Kurumsal İmaja Etkisi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya.
- Kahveci G., S. Kotbaş ve S. Bayram. (2019). “Öğretmenlerin Örgütsel Erdemlilik Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Kurumsal Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(1), 205-226.
- Karahan, M. (2022). *The Impacts Of Perceived Organizational Virtuousness and Socially Responsible Leadership On Employee Well-Being: The Mediating Role Of Perceived Social Capital*. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kotbaş, S. (2018). *Örgütsel Erdemlilik İle Örgütsel Sağlık Arasındaki İlişkinin Öğretmen Algularına Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Kurtuldu, A. (2014). *Sağlık İşletmelerinde Kurumsal Girişimcilik Ve Performansa Etkisi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Miles, M. P., Munilla L. S. ve J. Darroch. (2009). “Sustainable Corporate Entrepreneurship”. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5, 65-76.
- Özüren, Ü. (2022). *Yöneticilerin Karar Verme Tarzları ile Kişilik Özellikleri ve Örgüt Kültürü Etkileşimi: İstanbul'daki Tekstil İşletmelerinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Özvatan, M. (2019). *Hemşirelerde Örgütsel Erdemlilik ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Peker, B. (2022). *Eğitim Kurumlarında Liderlik Kapasitesi, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgüt Kültürü*. Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak.
- Rahmah, R. (2022). *Örgüt Kültürünün İş Tatminine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Rojas, R.M., Moreno, A.G., ve Morales, V.J.G. (2020). “Fostering Corporate Entrepreneurship With the use of Social Media Tools”. *Journal of Business Research*, 112, 396-412.
- Say, T. (2022). *Örgütsel Erdemlilik ve Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Scaliza, J. A. A., Jugend, D., Jabbour, C. J. C., Latan, H., Armellini, F., Twigg, D. ve D. F. Andrade. (2022). “Relationships Among Organizational Culture, Open Innovation, Innovative Ecosystems, and Performance of Firms: Evidence From An Emerging Economy Context”. *Journal of Business Research*, 140, 264-279.
- Schein, H, E. (1990). Organizational Culture. *American Psychologist*, 45(2): 109- 119.
- Sturm, R., Jolly, P. ve Williams, S. (2022). “It’s a Matter of Organizational Pride: How Perceptions of Organizational Virtuousness and Competence Affect Employee Behaviors”. *Journal of Business and Psychology*, 37, 1079-1097.
- Şanal, M. (2011). *Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma Ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Turan, C. (2019). *Kurumsal Girişimcilik Profilinin Firmanın Yenilikçilik Performansı Üzerindeki Etkisinde İç Girişimcilik Davranışının Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Ünal, P. (2018). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Kurumsal Girişimcilik*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız B. B. ve M. Çetin. (2021). “Okul Yöneticilerinin Açık Liderlik Yeterliliklerinin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Erdemlilik Algıları”. *Uluslararası Toplum Araştırmalarının Dergisi*, 11(18), 4402-4427.
- Zahra, S. A. (1995). “Corporate Entrepreneurship and Financial Performance: The Case of Management Leveaged Buyouts”. *Journal of Business Venturing*, 10(3), 225-247.