ÖRGÜTSEL ÖĞRENME KÜLTÜRÜ VE ÖRGÜTSEL ETKİLİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL LEARNING CULTURE AND ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS

Dr. Cenk TUFAN
Ticaret Bakanlığı

Günümüzde hızlı bir biçimde yaşanan toplumsal değişiklikler, örgütleri sürekli olarak yeni teknolojilere, ürünlere ve enformasyona uyum sağlamaya yöneltmektedir. Örgütlerin çevresinde süregelen değişimleri yakalayıp, öğrenmeyi sürekli kılabilmek için çalışanların yetenek ve esnekliğine ihtiyaç bulunmaktadır. Georgopoulos ve Tannenbaum (1957: 535) örgütsel etkililiği, örgütün bir sosyal sistem olarak; belli kaynak ve vasıtalarla, bu kaynak ve vasıtaların üretim kabiliyetini azaltmadan ve örgüt mensupları üzerinde baskı yaratmadan amaçlarını başarma derecesi olarak tanımlamışlardır. Bu bağlamda, Baldwin ve Ford (1988:63-105) ile Bates ve Khasawehn (2005:96-109) 'in görüşlerine de dayanarak, örgütsel etkililiği yaratabilmek için öğrenme uygulamalarını kolaylaştıracak bir örgüt kültürünün yaratılmasının önemli olduğuna dikkat çekmek gerekmektedir. Literatürde de sıklıkla, sürekli öğrenme kültürünün rekabet avantajı yaratabileceği vurgulamaktadır (Nonaka ve Takeuchi, 1995; Watkins ve Marsick, 1996; Baars-Moorsel, 2003; Yolles, 2009). Örgütsel öğrenme, örgütler üzerinde bilgiye ulaşma ve performans geliştirmede katalizör görevi üstlendiğinden, örgütsel etkililik üzerinde de önemli bir etkiye sahip olduğu savunulmaktadır. Bu sebeple de örgütsel öğrenme ile örgütsel etkililik arasındaki ilişkiyi net bir biçimde gösterecek bilimsel araştırmalar yapılmaktadır (Uzuntarla vd., 2015:192). Yılmaz ve Ergün (2008); Aydın ve Ceylan (2009); Williams (2014); Moon ve Lee (2014); Rodgers (2014); Song vd. (2016); Teresa ve Gomes (2017); Lo vd. (2017) dâhil birçok araştırmacının çalışmalarında, öğrenme kültürü ve örgütsel etkililik arasındaki bağlantı gösterilmiştir.

Bu çalışma öğrenme kültürü ve örgütsel etkililik ilişkisini ele alıp test etmeyi çalışmaktadır. Lojistik yönetimi kompleks yapısı gereği, bilgi, teknoloji, insan, sürekli öğrenme ve gelişim unsurlarının koordinasyonunu gerektiren bir süreç olduğundan, bu bağlamda son yıllarda önemi, gittikçe artan lojistik sektörü çalışanlarına bir anket uygulanmıştır. Araştırmanın örneklemini, Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM)'nin, 2016 yılında düzenlemiş olduğu Türkiye'nin 500 Büyük Hizmet İhracatçısı Araştırmasında ''Yük Taşımacılığı ve Lojistik Hizmetleri'' sektöründe faaliyet gösteren, çalışan sayısı 250 ve üzeri olan 25 işletmenin mavi yakalı çalışanları oluşturmaktadır. 25 işletmenin insan kaynakları departmanlarına e- posta yolu ile anket gönderilmiştir. Gönderilen anketlerden 180 tanesine geri dönüş sağlanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçekler literatürde daha önce kullanılan, güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş ölçeklerdir. Ankette toplamda iki farklı ölçüm aracı kullanılmıştır. Tanımlayıcı sorular hariç tüm öğeler 5 puanlı Likert tipi ölçek ile ölçülmüştür. Öğrenme kültürü ölçeği Yang (2003)' tan; örgütsel etkililik ölçeği ise Smith vd. (2010)' den uyarlanmıştır. Araştırma soruları SPSS 23 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sorularının analizi öncesinde, veri kontrolü, veri geçerliliği, tanımlayıcı analizler ile araştırmada kullanan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik kontrollerinde de SPSS 23 istatistik paket

programı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonuçları, öğrenme kültürünün örgütsel etkililik üzerinde (β=,298; p<,01) pozitif yönde anlamlı biçimde etkili olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Öğrenme, Öğrenme Kültürü, Örgütsel Etkililik.