İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İÇ GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE ETKİSİ:TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Yüksek Lisans Tezi

Beyza KÜÇÜK

200008572

İstanbul, Haziran 2020

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN İÇ GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR UYGULAMA

Yüksek Lisans Tezi

Beyza KÜÇÜK

200008572

Danışman: Prof. Dr. Ali GÖRENER

İstanbul, Haziran 2020

T.C. İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

İşletme Yüksek Lisans programı öğrencisi BEYZA KÜÇÜK' ün **Algılanan Örgütsel Desteğin İç Girişimcilik Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama** başlıklı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulu**23.06.2020** tarih ve **2020-510/02** sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

		UNVANI, ADI SOYADI	ÜNİVERSİTE
TEZ DANIŞMANI	:	Prof. Dr....ALİ GÖRENER	İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
JÜRİ ÜYESİ	:	Doç. Dr....N. ÖYKÜ İYİGÜN	İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
JÜRİ ÜYESİ	:	Dr. Öğr. Üyesi...KEREM TOKER	BEZMİALEM VAKIF ÜNİVERSİTESİ

ENS.FR.Y15 06.11.2017

TEŞEKKÜR

Zaman zaman zorlandığım, çok gayretler içinde tamamlamaya çalıştığım ama bu süreçte çok şey öğrendiğim yüksek lisans tezimi tamamlamış bulunmaktayım. Akademik bilgisini ve her türlü desteği benden esirgemeyen çok sevgili tez danışmanım Prof. Dr. Ali GÖRENER'e ilk teşekkürümü etmek isterim.

Eğitim hayatım boyunca başarılı olmam için maddi manevi her türlü desteğini benden esirgemeyen, gülüşüyle bile bana çalışma azmi veren biricik annem Hatice KÜÇÜK'e,

Her şartta ve her konuda bana güç veren gizli kahramanlarım Ablam Gülşah BAYKAL ve Abim Mümin KÜÇÜK'e,

İş ve tez yoğunluğumdan ihmal ettiğim ama beni hep anlayışla karşılayan biricik yeğenlerim Ayşenaz, Buğlem Melis ve Mihrimah Sare'ye,

Yaptığım tüm çalışmalarda dualarıyla her zaman yanımda olan sevgili teyzem Azize GÜNEŞ'e,

Tezimi tamamlamam için sürekli beni teşvik eden, her zaman desteğini hissettiğim canım arkadaşım Asiye Kübra SOYDEMİR'e,

Tez sürecimde bana teknik destek veren değerli iş arkadaşım Orhan AKIN'a,

Üç yıl önce yüksek lisans macerasına birlikte başladığımız ve bu süreçte birbirimize hep destek olduğumuz sevgili arkadaşlarım Rukiye ESKİCİ ve Rugeyya KOÇMAN'a,

Bugün yanımda yok ama olupta görmesini çok istediğim, eğitim hayatımın ilk destekçisi canımdan çok sevdiğim rahmetli Babam'a çok çok çok teşekkür ederim.

Özet

Örgütler, gelecek hedeflerine ulaşabilmeleri için iç girişimci niteliğine sahip çalışanlarının örgüte sağlayacakları katkıları önemsemelidir. İç girişimcilerin hayata geçirecekleri yenilikçi fikirler, proaktif davranışlar, büyük riskler alarak ortaya koydukları başarılar, örgütlerinin mevcut sektördeki pazar payını arttırmalarını ve rekabette fark yaratmalarını sağlayacaktır. Bu nedenle örgütler, iç girişimci çalışanlarının başarılarını arttırmak için onları desteklemek ve onlara uygun çalışma ortamı sağlamak zorundadırlar.

Araştırmanın amacı, çalışanların örgütleri tarafından ne derece desteklendiği, bu desteğin çalışanların iç girişimci özelliklerini ne kadar etkilediği ve bu iki ölçek arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemektir. Çalışma, İstanbul'da faaliyet gösteren, Türkiye'nin öncü tekstil firmalarından birinin 409 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Öncelikle yapılan anket çalışmasıyla elde edilen verilerin istatistiksel analiz çalışmaları yapılmıştır. Araştırma neticesinde, algılanan örgütsel destek faaliyetlerinin çalışanların iç girişimcilik boyutlarından; risk alma ve proaktiflik, yenilik ile özerklik boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Cinsiyet değişkenine göre analiz yapıldığında ise erkeklerde algılanan örgütsel destek, risk alma ve proaktiflik ve iç girişimcilik toplam puanlarının kadın çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, iç girişimcilik, yenilik

Abstract

Organizations should care about the contributions of their intrapreneurship employees to the organization in order to reach their future goals. Innovative ideas, proactive behaviours and successes achieved by intrapreneurship will enable their organizations to increase their market share in the current sector and make a difference in competition. For this reason, organizations have to support and provide a suitable working environment for intrapreneurship employees in order to increase their success.

The purpose of the research is to examine the extent to which employees are supported by their organizations, how this support affects the intrapreneurship characteristics of the employees, and how there is a relationship between these two scales. This study was carried out with 409 employees in one of the leading textile companies which operates in Istanbul in Turkey. Firstly, statistical analysis studies of the data obtained through the survey study were conducted. As a result of the research, it was found that perceived organizational support activities positively affect the intrapreneurship dimensions as well as the proactive, risk taking, innovation and autonomy characteristics of the employees. According to the gender variable, the total score of organizational support, risk-taking, pro-activeness and intrapreneurship in men is significantly higher compared to female employees.

Keywords: Perceived organizational support, intrapreneurship, innovation

İÇİNDEKİLER

Özet iv

Abstract v

İÇİNDEKİLER vi

TABLOLAR LİSTESİ ix

KISALTMALAR LİSTESİ xii

1. GİRİŞ 13

2. İÇ GİRİŞİMCİLİK 15

2.1. Girişimciliğin Kavramı ve Tanımı 16

2.2. Girişimciliğin Türleri 18

2.3. İç Girişimci ve İç Girişimciliğin Tanımı 18

2.4. Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar 20

2.5. İç Girişimciliğin Önemi 21

2.6. İç Girişimcilerin Özellikleri 22

2.7. İç Girişimciliğin Gereklilikleri 23

2.8. İç Girişimcilik Stratejisinin Oluşturulması 25

2.9. İç Girişimcilik Boyutları 26

2.9.1. Yenilikçilik 28

2.9.2. Risk Alma 28

2.9.3. Proaktiflik 29

2.9.4. Özerklik 30

2.9.5. Rekabetçi Agresiflik 30

2.10. İç Girişimcilikle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar 31

3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK 35

3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı 35

3.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi 37
3.3. Örgütsel Destek Algısını Güçlendiren Faktörler 37
3.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları 39
3.4.1. Örgütsel Bağlılık 39
3.4.2. İş Tatmini 40
3.4.3. Çalışanların Performansı 40
3.4.4. İşten Ayrılma Niyeti 41
3.4.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı 41
3.4.6. İş Stresi 42
3.4.7. Örgüte Dayalı Özdeğer 43
3.4.8. Örgütsel Özdeşleşme 43
3.5. Algılanan Örgütsel Destekle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar 44
4. UYGULAMA 47
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 47
4.2. Araştırmanın Modeli ve Kapsamı 47
4.3. Araştırmanın Hipotezleri 48
4.4. Ana Kütle ve Örneklem 48
4.5. Veri Toplama Aracı 49
4.6. Bulgular ve Değerlendirmeler 52
4.6.1. Demografik Özelliklerine Göre Bulgular 52
4.6.2. Çalışanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 55
4.6.3. Çalışanların İç Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri 56
4.6.4. Güvenirlik Analizleri 58
4.6.5. Verilerin Normal Dağılım Analizi Bulguları 59
4.6.6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları 60

4.6.7. İç Girişimcilik Ölçeği Faktör Analizi 66
4.6.8. Algılanan Örgütsel Destek ve İç Girişimçilik Ölçeklerinin Kolerasyon Analizi 72
4.6.9 Hipotezlerin Test Edilmesi 73
SONUÇ 77
EKLER 80
EK-1. ANKET 80
KAYNAKÇA 84

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Girişimci ve İç Girişimci Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar. 20
Tablo 2. İç Girişimciliğin Boyutları 27
Tablo 3. Örgütsel Destek Ölçeği Soru İfadeleri 50
Tablo 4. İç Girişimcilik Ölçeği Soru İfadeleri 51
Tablo 5. Demografik Bilgiler Tablosu 54
Tablo 6. Örgütsel Destek Ölçeği Soru İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ... 55
Tablo 7. İç Girişimcillik Ölçeği Soru Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri . 57
Tablo 8. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İç Tutarlılık Katsayısı 58
Tablo 9. İç Girişimcilik Ölçeği İç Tutarlılık Katsayısı 58
Tablo 10. Basıklık ve Çarpıklığa İlişkin Değerler 59
Tablo 11. Normallik Testine İlişkin Değerler 59
Tablo 12. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği KMO ve Bartlett Testi 60
Tablo 13. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Varyans Analizi 61
Tablo 14. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Matriksi 62
Tablo 15. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği KMO ve Bartlett Testi 64
Tablo 16. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Makriksi 64
Tablo 17. İç Girişimcilik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi 66
Tablo 18. İç Girişimcilik Ölçeği Varyans Analizi 67
Tablo 19. İç Girişimcilik Ölçeği Makriksi 68
Tablo 20. İç Girişimcilik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi 69
Tablo 21. İç Girişimcilik Ölçeği Varyans Analizi 70
Tablo 22. İç Girişimcilik Ölçeği Makriksi 71
Tablo 23. Algılanan Örgütsel Destek ve İç Girişimcilik Boyutlarının Korelasyon Analizi 72
Tablo 24. İç Girişimcilik Toplam Puanının Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi 73
Tablo 25. İç Girişimcilik Yenilik Alt Boyutunun Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi 73
Tablo 26. İç Girişimcilik Risk Alma ve Proaktiflik Alt Boyutunun Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi 74

Tablo 27. İç Girişimcilik Özerklik Alt Boyutunun Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi 75
Tablo 28. Cinsiyete Göre Örgütsel Destek ve İç Girişimcilik Düzeylerinin Karşılaştırılması 76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Klasik Görüş Açısından Girişimcilik 17
Şekil 2. Araştırmanın Modeli 48
Şekil 3. Cinsiyete Göre Dağılım Grafiği 52
Şekil 4. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım Grafiği 52
Şekil 5. Yaş Gruplarına Göre Dağılım Grafiği 53
Şekil 6. Sektördeki Çalışma Süresine Göre Dağılım Grafiği 53
Şekil 7. Aynı Kurumdaki Çalışma Süresinin Dağılım Grafiği 54

KISALTMALAR LİSTESİ

AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
AR-GE	: Araştırma-Geliştirme
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler

1. GİRİŞ

Küreselleşmeyle artan rekabet yarışı farklı alanlarda karşımıza çıkmaktadır. Yapılan çalışmalar, üretilen ürünler, ülkelerin politik tutumları, sanayinin gelişimi gibi daha birçok konuyu etkilemektedir. Rekabet yarışının en başında ülke ekonomisini de etkileyen üreticiler gelmektedir. Örgütler fark yaratmak için yenilik yapmak ve üstünlük sağlayacak özellikler ortaya çıkarmak zorundadır. Bunu başarmanın ilk yolu girişimci ve yenilikçi örgüt vizyonuna sahip olmaktır. Bu vizyona sahip örgütler; tüm süreçlerini bu perspektifte geliştirmeli ve iyileştirmelidirler.

Örgüt hedeflerine ulaşılmasında ise en önemli etken insan faktörüdür. Örgütün başarılı olması çalışanlarının başarısından geçmektedir. Bu nedenle girişimci ve yenilik odaklı düşünce yapısını benimseyen çalışanlara sahip olan örgütler hedefledikleri vizyona ulaşabilirler. Bu bağlamda karşımıza şirket içi girişimcilik yani bilenen adıyla iç girişimcilik kavramı çıkmaktadır. İç girişimcilik, farklılık yaparak öne çıkmanın, sürdürülebilir rekabet avantajı kazanmanın ve lider olabilmenin günümüzdeki yeni adıdır.

Algılanan Örgütsel Destek (AÖD), çalışanların örgütleri tarafından önemsenildiğini, fikirlerine değer verildiğini, ihtiyaçlarının karşıladığını, kariyelerinde ilerleme noktasında gönüllü katkı sağlanıldığını ve örgütü tarafından sahiplenildiğini bilmesidir. Örgütü tarafından sahiplenildiğini ve desteklendiğini hisseden çalışanlar bu destek karşısında kayıtsız kalamayacaklardır. Gördükleri desteğe karşılık verme hissi sonucunda çalışanların iş performansları yükselecek, iş streslerini azalacak, işten ayrılma niyetleri ortadan kalkacak, örgütsel bağlılıkları artacak, yapmış oldukları işlerden tatmin olacaklar ve böylelikle örgütlerinin mevcut rekabet şartlarında en iyi düzeye ulaşması için elinden gelen çabayı sarfedeceklerdir. Bu nedenle örgütler, performanslarını arttırmak için örgütsel desteği ve bu kapsamdaki algıyı arttırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaları önemlidir.

Örgütler, gelecek hedeflerine ulaşabilmeleri için iç girişimci bireylerin örgüte sağlayacakları katkıları önemsemektedir. İç girişimciler hayata geçirecekleri yenilikçi yaklaşımları, proaktif davranışları, büyük riskler alarak ortaya koydukları başarıları, örgütlerinin mevcut sektördeki

pazar payını arttırmalarını ve rekabette fark yaratmalarını sağlayacaktır. Bu nedenle bu iki kavram birbirini tamamlayan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bilimsel çalışma, çalışanların iç girişimcilik düzeylerini, örgüt tarafından verilen desteği, çalışanların ne ölçüde algıladıklarını ve bu iki değişeken arasındaki ilişkinin sonuçlarını incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde iç girişimcilik kavramı, özellikleri, gereklilikleri ve boyutları incelenmiştir. İkinci bölümde, algılanan örgütsel destek kavramı anlatılmış, önemi ve destek sonuçları ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü ve son bölümünde ise ölçekler arasındaki ilişkiyi somut bir şekilde ortaya koyacak uygulama çalışmasına yer verilmiştir. Uygulamanın modeli, evren ve örneklemi, hipotezleri ve analiz çalışmaları yine bu bölümde ele alınmıştır. Sonuç bölümünde de elde edilen bulgular, oluşturulan hipotezler istatistiksel olarak yorumlanmıştır.

2. İÇ GİRİŞİMCİLİK

Girişimciliğin alt kolu olarak belirtilen iç girişimcilik, örgüt içerisindeki girişimleri ifade etmektedir. Rekabetin hızla arttığı, netlik kazanmamış ve zorlu koşulların olduğu pazar şartlarında, fark yaratmanın, sürdürülebilir başarı sağlamanın en temel yolu yenilik ve farklılık yapmaktır. Örgütü yenilik yapmak zorunda bırakan durumlardan biri de, iç girişimciliktir (Bulgurcu Gürel, 2010, s. 1). Araştırmacılar, iç girişimcilik olgusunun 80'li yılların başından itibaren örgütlerin performansına ve yeniden canlanmasına son derece önemli ve stratejik etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir (Ağca ve Böyükaslan, 2016, s. 201).

Günümüzde iç girişimcilik ile ilgili farkındalığın artması yönetsel yaklaşımlardaki gelişmelere hız kazandırmaktadır. Teknolojinin hızla gelişmesiyle meydana gelen yenilikler, işletmeleri teknolojiye daha fazla bağımlı hale getirmeye başlamıştır. Bu nedenle teknolojiyi yakından takip eden ve kullanan, yaratıcılık ve yenilikçilik özellikleri yüksek olan kişiler ön plana çıkmaktadır. Girişimcilik çoğunlukla özel sektörde karşımıza çıksada, iç girişimcilik tümüyle özel sektöre ait bir kavram değildir. Araştırmacıların birçoğu iç girişimciliği tanımlarken büyük ölçekli işletmelere odaklanarak küçük ve orta ölçekli işletmeleri göz ardı eden sınırlı açıklamalar yapmışlardır. Fakat iç girişimciliği örgütlerin büyüklüğü ile sınırlandırmak doğru değildir. Küçük ve orta büyüklükteki firmaların yaptığı yenilik çalışmalarıda firmanın hem mevcut pazarda rekabeti arttırmasına hem de büyümesine katkı sağlayacaktır. Büyüklüğü ne olursa olsun tüm örgütlerin yeniliğe yani iç girişimciliğe ihtiyacı vardır (Akdoğan ve Cingöz, 2006, s. 50).

1990 yılında piyasaya sürülen "Devler Dans Etmeyi Öğrenince" adıyla yayınlamış olduğu kitabında Rosabeth Moss Kanter, örgütlerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri ve büyüyebilmelerinin en önemli faktörünün iç girişimcilik çalışmalarına önem verilmesiyle olduğunu yazmıştır (Karadal, 2014, s. 380).

2.1. Girişimciliğin Kavramı ve Tanımı

Fransız bilim insanları tarafından bilimsel olarak açıklanan girşimcilik kavramı, sözcük olarak 'entreprendre' kökünden gelmiştir. Türkçe'de ise 'teşebbüs' kelimesinden türetilmiş olan girİşimcilik, bir fikri mevcut kaynakları en iyi şekilde kullanarak, risk alarak, yeni değer yaratma olarak tanımlanmaktadır (Top, 2006, s.4). Girişimci ise, yeni bir iş yapmaya girişen, yeniliğin getireceği risklerden korkmayan, kararlı duruş sergileyen kişidir (Küçük, 2014, s. 26-27). Farklı bir yaklaşıma göre girişimci, farklılık yaratan, inovatif düşünen, proaktif ve sistem kurucu olarak görülmektedirler. Girişimcilik ise, gerekli zaman ve eforu sarf ederek, meydana gelecek tüm riskleri göze alarak, motive edici ödüller vaad ederek, özgün ve özgür olma hissini yaşayarak, yeni bir ürün ya da değer ortaya çıkarma süreci olarak tanımlanmıştır (Marangoz, 2017, s. 40).

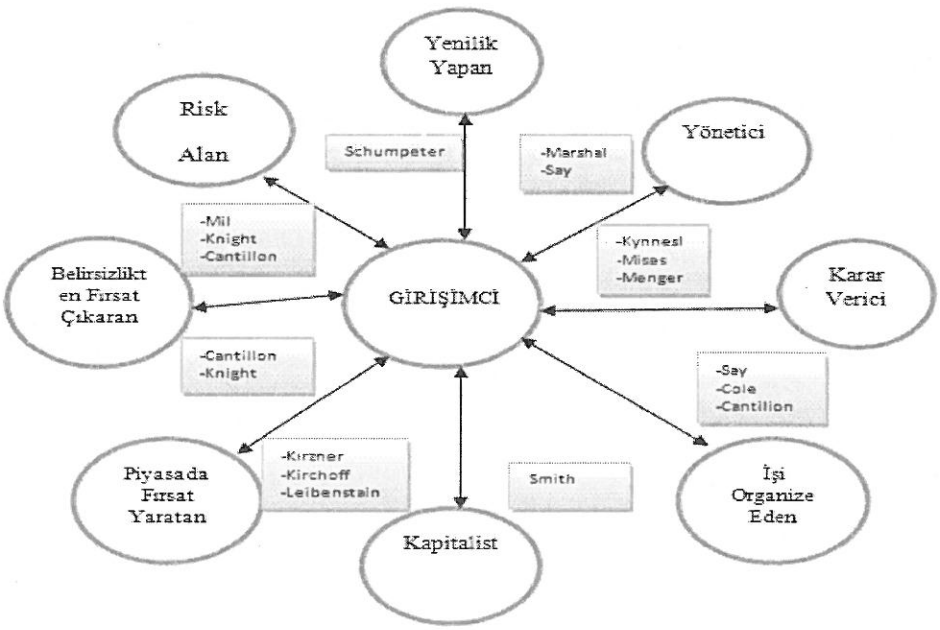
Rachelle Thackray ise 2004 yılında yayınlamış olduğu kitabında Anna Russel'ın girişimcilikle ilgili şu yaklaşımına yer vermiştir; "*Bazıları girişimci olarak doğmuştur ve korkularına bizim gibi yenik düşmez. Ben doğuştan bir girişimci olduğumun söyleyemem. Bana göre girişimcilik, bir fikre inanmak, piyasayı tanımak, bu fikri pazarda tutturabileceğine inanmak ve bunun için her şeyinizi ortaya koyacak güven ve cesarete sahip olmak anlamına geliyor.*" (Thackray, 2004, s. 27). Literatür taraması yapıldığında görüldüğü gibi girişimcilik için birçok tanımlama yapılmış olup bu durum kavramın ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

İktisatçıların neredeyse tamamı girişimciliğin mevcut ekonomik sistemin gelişmesine katkıda bulunduğunu savunmuşlardır. İktisat ekolü Joseph A. Schumpeter girişimcilerin çok önemli görevlere sahip olduklarını en çok ortaya koyan bilim insanıdır. Joseph A. Schumpeter' e göre emek, sermaye ve doğal kaynaklara ek olarak üretimi teşvik eden girişimcinin meydana getirdiği yenilikler ekonomik kalkınmaya önemli derecede katkı sağlamaktadır. Konuya farklı bir açıdan bakıldığında görülmektedir ki sermaye sahipliği ve girişimciliğin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Girişimci yaklaşım, yeni süreçler ve ürünler ortaya koymayı ön planda tutarak sermayeyi ikinci plana atmaktadır. Girişimcilik yaklaşımı olmadan sadece sermayeye sahip olmak bir fayda sağlamayacaktır. Bu nedenle girişimci özelliklerini taşıyan

lakin yeteri kadar sermayesi bulunmayan kişiler de potansiyel girişimci olarak adlandırılabilirler (Durukan, 2006, s. 28-29).

Girişimci, girişimde bulunmak için bir kaynağı olmasa dahi bulunduğu ticari, sosyal, artistik, akademik vb. ortamlarda, planladığı sürecin sonucu olarak yeni değerler yaratandır. Girişimcilik sürecine bakıldığında girişimciyi olumsuz yönde etkileyen bazı durumlar da bulunmaktadır. Bunların en başında tüketicilerin sürekli değişen istek ve arzuları gelmektedir. Bunu en yakından teknolojik yenilikler, ekonomik dalgalanmalar ve politik süreçler takip etmektedir. Bu olumsuzlukları fırsata çevirebilen girişimciler başarıya ulaşabileceklerdir (Akoğlan Kozak ve Gül Yılmaz, 2010, s. 86). Bu nedenledir ki girişimci olmak herkese uygun bir iş değildir fakat, herkese açık olma özelliğine sahip bir meslektir (Thackray, 2004, s. 15). Yeni iş kurma potansiyelini arttırarak, sosyo ekonomik gelişime katkı sağlama, özellikle gelişmekte olan ülkeler için girişimciliği önemli hale getirmektedir (Uygun vd., 2012, s. 146).

Bahsetmiş olduğumuz tüm girişimci yaklaşım ve girişimcilik özellikleri Şekil 1'de özet halde sunulmuştur.



Şekil 1. Klasik Görüş Açısından Girişimcilik (Top, 2006, s. 8)

Sonuç olarak yapılan araştırmalar göstermektedir ki girişimcilik; insanın düşünsel emeğinin, ekonomik değere dönüşmesidir (İçerli vd., 2011, s. 193).

2.2. Girişimciliğin Türleri

Girişimcilik ortaya çıkma, şekillenme, orjinallik, organize olma ve icra edilme biçimlerine göre sınıflandırılmaktadır (Top, 2006, s. 8). Yapılan araştırmalarda genellikle, düşünsel, eylemsel ve organize olma şekilleri dikkate alınarak incelenmektedir (Marangoz, 2017, s. 71). Tez konusunda yer alan iç girişimciliğin dışında genel kabul görmüş ve en çok kullanılan girişimcilik türleri şu şekilde sıralanabilir:

- Orijinal Girişimcilik
- Kurumsal Girişimcilik
- Profesyonel Girişimcilik
- Teknik Girişimcilik
- Girişimci Girişimciliği
- Çevreci (Eko) Girişimcilik
- Stratejik Girişimcilik
- Küresel Girişimcilik

2.3. İç Girişimci ve İç Girişimciliğin Tanımı

İç girişimci, mevcut örgüt düzeninde yenilikler yapan, bu yenilikleri faaliyete geçirmek için belli başlı riskleri göze alabilen kişilerdir (Kandemir, 2015, s. 15). Bir iç girişimci, cesaretli olabilen, riskleri avantaja çevirebilen, güçlü karakterli, fırsatları yakalayabilen, yönetim ve analiz yeteneği yüksek, çevrenin farkında olan kişidir. Bu nedenle iç girişimciler sorunlara inovatif yaklaşıp, çözümcül bakış açısıyla bakarak mevcut işleyişi değiştirme ve yönetme becerisine sahiplerdir (Göçmen, 2007, s. 46).

İç girişimcilik (intrapreneurship), örgütlerde faaliyet gösteren kişilerin mevcut şartlardaki kaynakları kullanarak yeni fırsatlar yaratma sürecidir (Durmaz, 2011, s. 53). İlk olarak 1983 yılında iç girişimciliğin tanımını yapan Giffort Pinchot'a göre iç girişimcilik, mevcut

çalışanların yenilikçi iş fikirlerini, farklı bakış açılarını hayata geçirmelerini teşvik etmektir (Demirer vd., 2019, s. 231-245). Diğer bir ifadeyle iç girişimcilik, örgüt içinde çalışmakta olan bireylerin süre gelen alışkanlıklardan vazgeçip, sahip oldukları kaynakları yeni fırsatlara dönüştürecek şekilde değerlendirerek, yenilik getirecek süreçler ve ürünler meydana çıkarmalarıdır (Ağca, 2005, s. 60).

İç girişimciliği benimsemiş örgütlerin, yeniliği ve yaratıcılığı destekleyen, esnek yapıya sahip, uyumlu ve vizyon sahibi oldukları görülmektedir. Örgütün misyon ve vizyonuna uygun iç girişimcilik stratejisi belirlenmiş olması, iç girişimcilerin yeteneklerini bu doğrultuda yol almak için kullanıyor olması, başarılı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Bu tarz yapılanmaya sahip örgütlerde çalışanlar arası ilişkilerin sinerjiside yüksek olmalıdır. İç girişimcilik sisteminin kurulması, ekiplerin oluşturulması, örgüt içi süreçlerin hızlı ve etkin olması gerekmektedir. Bürokrasi ve hiyerarşi yüzünden kaybedilen zamanlar iç girişimcilik faaliyetlerinin hızlanmasıyla geri kazanılabilmektedir (Bulgurcu Gürel, 2010, s. 6).

İç girişimciliğin temelinde, girişimci fikrin mevcut yapının içine en iyi şekilde aktarılması yatmaktadır. İç girişimcilik, örgütte faaliyet gösteren, girişimci yeteneklerini ispatlamış kişilerin diğer birimlerle yürüttüğü ilişkileri güçlendirmesi ve birimlerden aldığı geri dönüşleri göz önünde bulundurarak yenilik üretmesidir (Top, 2006, s. 9). Bu nedenle iç girişimcilik söz konusu örgütü; cesaret, yenilik ve aktif rekabet davranışlarıyla hareketlendirmeyi, yeniden canlandırmayı, örgütün yeni girişimlerde bulunmasını sağlayan girişimsel faaliyetleri, örgütün ana fikrini yeniliğe açık ve çok yönlü üreten bir yapıya dönüştürmesini sağlamaktadır (Arslan, 2012, s. 109). Yapılan çalışmalar sonucunda araştırmacılar tarafından, örgüt içindeki girişimle ilgili yapacakları faaliyetlerde kullanmak üzere birçok tanım belirlenmiştir. Bu tanımlar örgüt içi girişimciliğin farklı yönlerinide vurgulayacak terimlerdir. Bu terimlerin bazıları aşağıdaki gibidir:

- İç Girişimcilik,
- Şirket Girişimciliği,
- Kurum İçi Girişimcilik,
- Girişim Yönetimi,
- İç Şirket Girişimciliği.

Bu araştırmada yukarıda belirtilen terimlerden iç girişimciliğin kullanılması uygun görülmüştür (Gürel, 2012, s. 58).

2.4. Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar

Girişimcilik, kişilerin bireysel olarak çabalarını tanımlamak amacıyla kullanılırken; iç girişimcilik, mevcut faaliyet halindeki işletme içinde organizasyonel seviyedeki girişimsel çabaları açıklamak için kullanılmaktadır (Arıkan, 2002, s. 186). Girişimcilik ve iç girişimcilik arasında biçimsel olarak önemli bir fark olmaması, iki kavram arasındaki farkların incelenme ile ilgili az sayıda araştırma yapılmasına neden olmuştur (Ağca, 2005, s. 68). Bununla ilgili olarak girişimcilik davranışları ile iç girişimcilik davranışlarının benzer davranışlar olmasına rağmen bazı ilgi çekici farkların olduğu ileri sürülmektedir. İki kavramda yeniliği ve fırsatları değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Ancak yer aldıkları genel koşullar itibariyle farklı oldukları öncelikle ifade edilmiştir (Luchsinger ve Bagby, 1987, s. 10–13). Tablo 1'de girişimcilik ve iç girişimcilik kavramları arasındaki benzerlik ve farklar görülmektedir:

Tablo 1. Girişimci ve İç Girişimci Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar (Kayış, 2010, s. 57-58).

	GİRİŞİMCİ	İÇ GİRİŞİMCİ
Temel Motivasyon Faktörleri	Bağımsız olma, yeni fikirler üretme, sermaye	Örgüt teşviği, örgüt içi kaynakları özgürce ulaşabilme
Faaliyet	Bireysel hareket etme	Görevlendirmeden ziyade bireysel hareket edebilme
Statüye Yönelik Tutum	Hedef alanında değil	Statü hedefi yok, bağımsız hareket edebilme önceliklikli
Risk Durumu	Küçük çaplı riskler üstlenir	Sınırları çerçevesinde risk üstlenir
Hata ve Başarısızlıklar	Hata ve başarısızlıklara Takılı kalmaz	Örgüt içi görevi etkileyecek riskli çalışmalardan uzak durma eğilimi gösterir
Kararlar	Fikirlerini gerçekleştirir	Fikirlerini gerçekleştirmek için onay alma durumu gerekebilir
Başkaları ile İlişki	İkili ilişkilere dayalı	Hiyerarşiye göre ilişki kurmaya dayalı
Sorun Çözme Tarzı	Büyük sorunların çözümünden kaçma	Örgüt içinde sorunları çözme

İç girişimciler, işletme kaynaklarını kullanarak riskli kararlar alırlar, girişimciler ise kendi kaynaklarını kullanarak riskli kararlar alırlar. Girişimciler diğer işletmelerin prosedür veya mekanizmalarını kullanmak yerine yeni işletmeler için bilgi geliştirirler. Öte yandan iç girişimciler işletmelerde bulunurlar ve kendi politikaları, dilleri, prosedürleri ve bürokrasileri vardır (Durmaz, 2011, s. 68).

2.5. İç Girişimciliğin Önemi

İç girişimcilik, hem akademisyenler hem de yöneticiler için 80'li yıllardan beri önemli bir kavram olmuştur. İç girişimciliğe kayan ilginin gün geçtikçe artmasının en önemli nedenleri, piyasadaki rekabetin hızla artması, fark yaratma ihtiyacının doğması, mevcut yönetim sisteminin eksik kalması, girişimci özelliklerine sahip personellerin hali hazırda çalıştıkları yerden ayrılıp farklı işletme kurmasıdır (İçerli vd., 2011, s. 179). Örgütlerin rekabette üstünlük sağlamaları için birçok çalışma yapmaları gerekmektedir. Örgütlerde büyüme arttıkça, bürokrasi, hiyerarşi ve karmaşık süreçler de artmaktadır. Büyüme beraberinde getirmiş olduğu prosedürlerle, yöneticilerin daha az riskli adımlar atmalarını, belirli kurallar çerçevesinde sadece sorumlu oldukları iş alanı dahilinde görevlerini yerine getirmek durumunda bırakır. İç girişimcilik aslında yöneticilerin belirli çerçevelerde yaptıkları işleri daha esnek, motive edici, cesaretlendirici şekilde yapmalarıdır. Ancak bu şekilde örgütler rakiplerine fark atarak başarıya ulaşabilmektedirler (Bulgurcu Gürel, 2010, s. 10).

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki örgütlerin uzun soluklu bir yapılanma olması için girişimcilik ruhunu tüm birimlerine yayması gerekmektedir. Eğer işletme sahipleri özellikle atalet, durgunluk ve yenilik eksikliğini gidermek istiyorlarsa iç girişimciliğe önem vermelidirler. Birçok bilgiyle yönetilen örgütlerin neden hala sürdürülebilir bir başarıya sahip olmadıklarına anlam verilememektedir. Bu kanıya dayanarak yapılan araştırmalar, örgütlerin sürdürülebilir başarıyı elde etmeleri için oyunun kurallarını değiştirecek düşünceler ve girişimciliği destekleyecek işletme sistemini kurmaları gerektiğini ortaya çıkarmaktadır (Bozgeyik, 2005, s. 83-84).

Teknolojinin hızla geliştiği günümüzde iletişimin sınır tanımıyor oluşuyla ve sınırların ortadan zamanla kalkmasıyla, globalleşen dünyada girişimcilik ve iç girişimciliğin önemi de gün geçtikçe artmaktadır. Globalleşme ile birlikte pek çok örgüt sürdürülebilirliklerini

sağlamak, karlılığı yüksek örgütler haline gelebilmek ve büyüyebilmek için fırsat ve tehditler ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu fırsatları değerlendiremeyen, tehtidlere çözüm üretemeyen örgütler, değişime direnemeyerek ve yeniliklere kapalı kalarak tehditler karşısında silinip gideceklerdir. Diğer taraftada, global pazarda söz sahibi olabilmek isteyen birçok örgüt, bu pazardaki rakipleriyle rekabet edebilecek tesisler kurup, üretim bilgi ve becerilerini üst düzeye getirerek yeni pazarlarda yer almaya çalışmaktadır. Bu örgütlerin uluslararası başarısının ardında; risk alma, proaktiflik, yenilik, yaratıcılık, başarısızlığa karşı tolerans gibi içerisinde girişimci düşünce yapısını barındıran eylemler bulunmaktadır (Kaygın ve Güven, 2015, s. 90).

Girişimcilik sürecini yapılandırması gereken örgütler, her gelen yeni düşünceyi, yüksek potansiyel taşıyan iş fikirlerinin ve önerilerin yok olup gitmelerini önlemek için düşünce yönetimi konusunda yeni bir sistem kurmaları gerekmektedir. Düşünce yönetiminde önemli olan ürün veya sürece hızla dönüşebilecek fikirleri ve tavsiyeleri doğru zamanda değerlendirilmesidir. Bunun nedeni ise düşüncelerin üretimi ile sağlam iş sonuçları arasında doğru bir orantı olmasıdır. Başarılı, sürdürülebilir ve sağlam iş sonuçları için çalışanların girişimciliğini, verimliliğini, yenilikçiliğini ve sonuç alma becerisini özgür bırakacak basit bir işletim sistemi güncellenmesine gerek vardır. Örgütler, girişimi ve yeniliği başarıya dönüştürecek, başarıyı sürdürebilir kılacak sıçramayı bu şartlarla gerçekleştirebilirler (Bozgeyik, 2005, s. 85).

2.6. İç Girişimcilerin Özellikleri

İç girişimci, örgüt yönetiminin uygun gördüğü taktirde örgütün tüm departmanlarında çalışabilmektedir. Bunlar pazarlama, satış, muhasebe, üretim, halkla ilişkiler olabilmektedir. Bu süreçte iç girişimci, örgütün çeşitli kurallarıyla, kalıplaşmış örfleriyle, alışıla gelmiş farklı tutumlarıyla karşılaşabilecektir (Kaygın ve Güven, 2015, s. 92). Tüm birimde faaliyet gösterip yenilik üretmek için çalışan iç girişimcilerin belirli özelliklere sahip olması gerekmektedir.

Pinchot 80'li yılların başında iç girişimcilik kavramı için yenilikçi bir fikrin tüm sorumluluğunu alarak işletme içinde hayata geçirilmesi yaklaşımında bulunmuş ve yaklaşıma ek olarak iç girişiminin genel özelliklerini şu şekilde sıralamıştır (Karadal, 2014, s. 386);

- Araştırma, sorgulama yapar,
- Yenilikçidir,
- Problem çözebilir,
- Mevcut örgüt kaynaklarını kullanırken özgür davranmak ister,
- Tüm işlerini zaman planına göre yapar
- Orta derecede risk alır.
- Kontrol yeteneği vardır,
- Kendine güveni vardır,
- İşini kaybetme endişesi taşımaz,
- Yöneticilerinden maddi ve manevi destek bekler,
- Motivasyonunu sürekli yüksek tutar ve yöneticileri tarafından takdir edilmek ister,
- Statü sembollerini sevmez, özgür olmak en büyük isteğidir,
- Pazar analizini ve değerlendirmesini kendi yapar,
- Müşterileri ve örgüt içindekiler iş alanının temelini oluştururlar.

2.7. İç Girişimciliğin Gereklilikleri

Örgütün mevcut yapısına iç girişimciliğin sistemsel olarak kurulması, yaygınlaştırılması ve etkin kullanılması için belirli koşulların sağlanması gereklidir. Bu koşullar yeni ürün ortaya çıkarmada ve örgütün gelişmesinde önemli rol oynamaktadır. İç girişimciliğin tüm gerekliliklerini sağlayacak olan bu koşullar aşağıdaki gibidir (Hisrich ve Peters, 2002, s. 49):

- **Örgüt teknolojiyi yakından takip etmelidir:** Araştırma ve Geliştirme (Ar-Ge) faaliyetleri, katma değer sağlayacak yeni fikirlerin meydana çıkmasında çok önemli bir göreve sahiptir. Bu sebeple örgütler, departmanlarının tümünü etkileyecek teknolojik gelişmeleri sıkıca takip ederek, süreçlerin hızlanmasını ve inovatif ürünlerin piyasaya sunulması sağlayacaklardır. Teknolojik yeniliklere verilen önem, pazar payının artmasına ve yatırım sermayesinin geri kazanım hızına katkı sağlayacaktır.

- **Yenilikçi düşünceler ve yapılabilecek riskli hamleler desteklenmelidir:** İç girişimcilik sistemi kurarak faaliyetini sürdürmek isteyen örgütler, iç

girişimcilerden gelen yeni düşünceleri desteklemeli, iç girişimcilik faaliyetlerinde meydana gelen hataları tolere etmeli, daha başarılı sonuçların ortaya çıkacağına inanarak girişimcilerini cesaretlendirmelidir.

- **Engelleyici ve kısıtlayıcı değerlendirmelerde bulunulmamalıdır:** Örgüt, iç girişimcilerin yenilikçi düşüncelerini olumsuz etkileyecek veya farklı ürünlerin ortaya çıkmasını kısıtlayacak değerlendirmelerde bulunmamalıdır.

- **Örgüt kolayca kullanılabilir ve erişilebilir kaynaklara sahip olmalıdır:** İç girişimcilik faaliyetleri kazan-kazan yaklaşımı üzerine kurulmuştur. Örgüt yöneticileri çalışanlarından yeni ürün, yenilikçi fikirler beklerken onların bu hizmeti verebilmeleri için gerekli kaynağı temin etmek zorundadırlar. Gerekli olan mali ve teknik desteği alan çalışanlar performanslarıyla örgütlerine katkı sağlayacaklardır.

- **Farklı fikirlere sahip bireylerden oluşan takımların oluşturulması desteklenmelidir:** İç girişimcilik faaliyetleri bir takım işidir. Farklı düşüncelere sahip, farklı konularda yetkin insanların bir araya gelmesiyle oluşacak sinerji önemsenmeli ve desteklenmelidir. Bu sinerji ile yeni ve yaratıcı fikirler ortaya çıkacaktır. "ben yaparım" ya da "böyle yapılmaz" şeklindeki yaklaşımlar ortadan kaldırılmalıdır.

- **Ödüllendirme sistemi kurulmalıdır:** Ödüller, iç girişimcileri yenilikçi ve proaktif davranmaya itmektedir. Örgüt gelişimi için çaba harcayan girişimci bu başarının hakkını kesinlikle almalıdır. Ödüllendirme sisteminin kurulmamış olması, kurulduysa da etkin olmaması örgüt için olumsuz bir geri dönüş sağlayacaktır.

- **Sponsorların katkısı ve desteği olmalıdır:** Projelerde sponsorlar, piyasaya sürülecek yeni geliştirilmiş ürünlerin başarı veya başarısızlığını savunmakla kalmayıp, bunun yanında yeniliklerin meydana gelmesi sürecinde planlamaya da dahil olmalıdırlar.

- **Üst yönetimin iç girşimcilik faaliyetlerini desteklemesi önemli ve gereklidir:** İç girişimciliğin ortaya çıkması ve başarılı olmasında en önemli aktör yöneticilerdir. Doğru süreç yönetimi, doğru insan kaynağı yönetimi, iç girşimcilik faaliyetlerini arttıracaktır (Bulgurcu Gürel, 2010, s. 20). Ayrıca, girişimcinin kullanabileceği tüm kaynakaların kolay erişilebilir olmasınıda üst yönetim sağlamalıdır.

- **Yetki verilmesi ve insiyatif kullanabilme:** İç girişimcilik sisteminin örgüt içinde kurulmasındaki en önemli adımlardan biri, iç girişimcilere insiyatif kullanabilecekleri yetkiler sağlamaktır. Yetki ve insiyatif sağlamak, iç girişimcilere yöneticileri tarafından desteklendiğini hissettirecek. Özgürlük ve güven ortamında çalıştırıldığı düşüncesini aşılayacaktır.

- **Örgütün mevcut kurallarını esnetebiliyor olması:** Rekabet koşullarının artmasıyla, hedeflemiş olduğu pazarın koşullarını geliştirebilen ve aynı zamanda değiştirme gücünede sahip örgütler, yeni ürünlerin meydana getirilmesi, yeni fikirlerin süreçlere dahil edilebilmesi konularında daha başarılı olmaktakdır.

2.8. İç Girişimcilik Stratejisinin Oluşturulması

Stratejik olarak iç girişimcilik sistemini kurabilen örgütler, piyasada fazlasıyla değer kazandıklarını görebilmektedir. Daha önceki süreçlerde girişimsel faaliyetlerde bulunmayan personeller, yeni stratejilere alışamayarak işlerini bırakacak; kalanlar ise yenilik, risk alma ve ekip çalışması avantajlarına sahip olacaklardır.

Dört adımda anlatılan iç girişimcilik stratejisi aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Başar ve Tosunoğlu, 2006, s. 132):

- **Vizyon Yaklaşımı:** Örgütlerin üst düzey yöneticileri tarafından yenilik yaklaşımının belirlenmesi, iç girişimcilik stratejisinin yapılanmasında en önemli adımdır. İç girişimcilik, yenilik üreten ve risk alan personellerin çalışmasıyla meydana geldiği için yöneticilerin bunun farkında olmaları ve

vizyonu iyi anlamaları önemlidir. Birlikte ulaşılacak vizyon için amaçların tanımlanması ve programların oluşturuması gerekmektedir.

- **Yenilik Teşviki:** Yenilik iç girişimciliğin temelini oluşturmaktadır. Yenilik beklentisi tüm süreçlerde geçerlidir. Planlanmamış bir zamanda ya da gerçekleştirilmesi planlanan bir proje dahilinde yeni ürün veya süreçler ortaya çıkabilir. Bu akış yeniliğin doğasından kaynaklanmaktadır. Yenilik iki şekilde ortaya çıkmaktadır: İlki, şimdiye kadar hiç yapılmamış bir ürünü meydana getirerek bir ilke imza atmaktır. İkincisi ise daha önce yapılmış bir ürünün geliştirilmesi, yeni özellikler eklenmesidir.

- **Uygun İklimin Sağlanması:** Girişimcilerin uygun koşullarda çalışmalarının sağlanmasında ilk yapılması gereken, işlerini keyifli ve özendirerek yapmalarını sağlamaktır. Bunun yanı sıra yöneticiler iç girişimcilerin süreçlerle ilgili farkındalıklarını arttırması ve farklı teşvik modelleriyle onları motive etmesi daha hızlı ve güzel sonuçlar almalarını sağlayacaktır. Yöneticiler bu tutumlarını, örgütün misyonu ve uzun vadeli hedeflerini göz önünde bulundurarak planlamalıdır.

- **Ekiplerin Kurulması:** Yeni ürün ve süreçlerin geliştirilmesinde, hızlı ve başarılı sonuçlar alınmasında en önemli adımlardan biri iç girişimci ekiplerin kurulmasıdır. İç girişimciliğin etkili sonuçlar vermesinde, ekip üyelerinin özellikleri ve nitelikleri önemli değildir, önemli olan birbirinden farklı fikir ve bakış açısına sahip bireylerin iş geliştirme süresi boyunca uyumlu şeklide çalışabilmelerini sağlayacak ortam ve desteğin sağlanmasıdır.

2.9. İç Girişimcilik Boyutları

Örgütün girişimcilik eğilimi, mevcut yapılanmasının girişimcilik ile ilgili özelliklere sahip, yenilikçi bir alt yapısının olduğunu göstermektedir. Bir örgütün girişimsel eğiliminin belirlenmesi, girişimcilik eğilimindeki temel belirleyici davranışların tespit edilmesiyle

mümkündür (Karadal, 2014, s. 382). Yapılan araştırmalara göre bu temel belirleyici davranışların tespiti iç girişimcilik boyutları içerisinde saklıdır (Ağca, 2005, s. 85).

İç girişimcilik kavramı, Miller ve Friesen tarafından 1980'li yılların başında risk alma, proaktiflik ve yenilikçilik olmak üzere üç boyuttan oluştuğu belirlenmiştir. Daha sonraki yıllarda Lumpkin ve Dess yaptıkları çalışmalar neticesinde özerklik ve rekabetçi agresiflik kavramlarını da ekleyerek iç girişimcilik olgusu beş boyuta çıkarmışlardır. Antoncic ve Hisrich bu konudaki araştırmalarını arttırmış ve yaptıkları çalışmalar neticesinde iç girişimciliği yedi boyutta incelenebileceğini belirtmişlerdir (Karadal, 2014, s. 382). Tablo 2'de yedi boyutun kısaca tanımlamaları yapılmıştır.

Tablo 2. İç Girişimciliğin Boyutları (Ağca ve Kurt, 2007, s. 91)

BOYUTLAR	TANIMLAR
Yenilik Yapma	Daha önce yapılmamış ürünler üretmek, yeni hizmetler sunmak, yenilikçi teknolojiler meydana getirmek
Risk Alma	Yeni girişimde bulunmak için oluşabilecek olumsuz şartları göz ardı ederek, cesur kararlar verme
Proaktiflik	Riskleri ve fırsatları önceden fark edip, hızlı karar alma
Özerklik	Kişilerin ya da takımların, fikirlerini ya da hayallerini hiçbir şeye bağlı kalmadan özgürce gerçekleştirme durumu
Yeni İş Girişimi Başlatma	Organizasyon içinde farklılık yaratacak ürünler ya da hizmetler ortaya çıkaracak alt firmmalar kurma
Kendini yenileme/ Stratejik Yenilenme	Vizyon, misyon ve stratejilerin yeniden belirlenmesi, iş süreçlerinin yapılandırılması, yönetsel değişimlerin gerçekleştirilmesi.
Rekabetçi Girişkenlik	Mevcut pazarda rakipleri zorlayıcı hamlelerde bulunma ve saldırgan bir tutum sergileme

2.9.1. Yenilikçilik

Yenilik, iç girişimciliğin çekirdek yeteneğidir. Girişimcilerde bulunması gereken en önemli özellik yeniliktir. Şimdiye kadar yapılmayan şeylerin yapılması olarakta tanımlanabilir.

Girişimci örgütler, geleneksel örgütlere kıyasla yüksek oranda yeniliğe ve yeni süreçlere önem veremektedirler. Sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlamak isteyen örgütler, yeniliği ciddi derecede önemsemelidirler. Sadece yenilik meydana getirmek değil aynı zamanda bunu tüm örgütün işleyişine yansıtmakta önemlidir. Örgüt misyonu, üretim süreçleri ve yeniliği kurum kültürü haline getirecek tüm davranışlar örgüt yöneticileri tarafından hayata geçirilmelidir (Bakan ve Yılmaz, 2019, s. 466).

Yeniliğin başarılı olabilmesi için örgütsel ve yönetsel destekle birlikte takım çalışmasıda gereklidir. Girişimci işletmeler takım çalışmasına odaklanarak, yeniliği cesaretlendiren, değişime açık ve esnek örgütlerdir. Girişimci örgütler rekabette önde olabilmek için, sadece yeni ürün/hizmetler geliştirmeye odaklanmaz, eş zamanlı olarak, yeni pazarlama ve yönetim tekniklerini de kullanırlar (Bulgurcu Gürel, 2010, s. 41).

2.9.2. Risk Alma

Risk alma; mevcut fırsatların daha hızlı şekilde yakalanabilmesi için çabuk kaynak teminini kapsayan atik ve cesaretli davranış şeklini ifade etmektedir. Risk ise, kontrol edilemeyen durumların ve beklenmedik olayların sonucunda oluşacak değişmelerin ekonomik ve toplumsal yaşamda meydana getireceği negatif etkilerdir (Özer, 2017, s. 13). Daha geniş bir ifadeyle risk, girişimcilik özelliği sergileyen örgütlerin, rakiplerine karşı fark yaratmak için yaptıkları strateji ve çalışmalar sonucunda karşılaştıkları olumsuz durumlardır (Kaygın ve Güven, 2015, s. 103).

Girişimcilerin sahip olması gereken en önemli özelliklerin başında, belirsizlik ortamında risk üstlenecek kararlar verme yeteneği gelmektedir. Girişimcilerin karşı karşıya kaldığı riskler, mevcut fırsatların değerlendirilmesi neticesinde ortaya çıkmaktadır. Fırsatlar ve tehtitler doğru değerlendirildiğinde örgütler için yol gösterici etkenler olmakla birlikte doğru yönetilmedikleri takdirde büyük riskler doğabilmektedir (Meydan, 2010, s. 198). İç

girişimciler, bağımsız girişimciler kadar olmasa da örgütsel faaliyetler sonucu doğan kar ya da zararı belirli ölçüde üstlenmek durumunda kalabilirler. İç girişimcinin belirli çerçevede risk alabilmesi, fırsatları değerlendirmenin ve yenilik üretmenin önemli koşullarındandır (Kanbur, 2015, s. 47).

Girişim sürecinde yapılacak tüm faaliyetler risk unsuru içerdiğinden dolayı, risk alabilen girşimciler yöneticilerden ve girşimci özelliği taşımayan diğer çalışanlardan farklı olarak önemli bir özelliğe sahip oldukları görülmüştür (Özer, 2017, s. 15). Örgüt içerisinde girişimci bireyin risk alma eğilimi ve davranışını etkileyen birçok etken vardır. Bunlar, örgütün belirlediği sınırlar, girişimci bireyin özellikleri ve karar verilecek durumun yapısına bağlı olduğu belirtilmektedir. Burada girişimci bireyin özellikleri ile kastedilen, bireyin risk eğilimi, risk algısı ve risk tercihidir. Bireyin riskten kaçma eğilimi yüksekse, alacağı kararlar sonucunda yeni riskler doğuracaktır. Girişimcinin risk alma derecesi bireysel bir tercihtir. Cesur kararlar vermekten hoşlanan bir girişimci kendini daha fazla riske atacak fikirler üzerine çalışmalar yürütebilir.

2.9.3. Proaktiflik

Proaktiflik, yeni değişiklikler meydana getirerek çevresel değişime yön vermek, fırsatları faydaya dönüştürecek şekilde doğru zamanda doğru adımlar atabilmektir. Proaktif kişiliğe sahip bireyler, sorunların tespit edilmesi, fırsat ve tehtidlerin zamanında farkedilmesi ve stratejik araştırmaların yapılması konularında önemli yetkinliklere sahiptir. Bu yetkinlikler proaktiflik kişilik özelliğine sahip kişilerin daha girşimci olabildiğini göstermektedir (Özsungur, 2019, s. 30).

Örgütler için proaktiflik, rekabet ettikleri alanlarda fark yaratarak en öne çıkma ve rakipleri arasında lider olma girişimleridir. Bu girişimler yeni ve farklı ürünleri, güçlü teknolojik alt yapıyla rakiplerinden daha önce ortaya çıkararak pazara sunması ile ilgili stratejik davranışlar sergilenmesidir. Başka bir açıdan proaktiflik, fırsatlara odaklanma, mevcut pazardaki boşlukları rakiplerinden önce görerek bu boşlukları dolduracak yeni ürünler üzerine çalışmalar yaparak rekabet avantajı sağlama olarak da tanımlanabilir (Kanbur, 2015, s. 47). Ayrıca proaktifliğin karşıtının reaktiflik olmadığı kavramsal karşıtının reaktif davranmadan ziyade pasif davranma olduğu ifade edilmektedir. Diğer bir anlatımla proaktifliğin karşıtının

pazardaki ihtiyaçları veya rakiplerin davranışlarına karşı pasif bir pozisyon sergilemek veya ilgisiz davranmaktır. Bu görüşe göre, proaktif davranılmadığı zaman reaktif davranılmış olmamaktadır. Oysa reaktiflik pazarın veya rakiplerin tehditlerine karşı bir tepkinin gösterilmesidir.

2.9.4. Özerklik

Özerklik, kişilerin veya grupların bir fırsatı fikir safhasından tamamlanma safhasına bağımsız olarak getirme hareketidir (Kandemir, 2015, s. 350). Başka bir ifadeyle özerklik, hiçbir baskı ve kısıtlama olmadan bireyin özgün düşüncelerini faaliyete dökebilmesi, çalışanların ise örgütleri tarafından sağlanan imkanları yetkileri çerçevesinde özgürce kulanabilme durumudur (Kanbur, 2015, s. 48).

Genel anlamda, örgütlerin yorucu ve kısıtlayıcı prosedürlerinden ve engellerinden sıyrılıp, kısıtlamalardan bağımsız hareket ederek özgün fikirleri hayata geçirmeyi ifade etmektedir. Yöneticilerin başarısızlığı tolere etmesi, karar verme özgürlüğü sağlaması ile girişimcileri özgür fikirler üretmesini imkan tanıyarak, iç girişimciliğin örgüt içinde yaygınlaşmasını sağlamaktadır (Arslan, 2012, s. 119).

Özsungur yaptığı araştırmalar sonucunda özerklik için şu yaklaşımda bulunmuştur: "*Özerklik, bir girişimin başlatılmasında temel nedenlerden biri girişimcinin amaçlarının gerçekleştirilebilmesinde temel başarı kaynağıdır. Pazar ihtiyacının belirlenmesinde kilit rol oynayan özerklik iş dünyasına açılan bir kapıdır.*" (Özsungur, 2019, s. 31).

2.9.5. Rekabetçi Agresiflik

Rekabetçi agresiflik örgütün rekabet ettiği pazardaki değişen istek ve beklentilere cevap vermek, pazardaki tehtidleri fırsata çevirmek için sergilediği gözü pek rekabetçi davranışlardır (Altuntaş ve Dönmez, 2010, s. 55). Aynı zamanda rekabetçi agrefisliği, örgütlerin rakiplerini egemenliği altına almak için direk olarak ve sert bir şekilde rakiplerine gösterdiği isteklilik olarak da tanımlayabiliriz. Rakiplerine karşı üstünlük sağlayamayan ya da sağladığı üstünlüğü sürdüremeyen örgütler yok olmaya meyillidir. Sadece değişime uyum sağlamayı başarmış örgütler hayatta kalabileceklerdir (Karadal, 2014, s. 384-385).

Arslan yaptığı araştırmalar sonucunda Proaktiflik ve rekabetçi girişkenlik şöyle değerlendirmiştir; "Rekabetçi girişkenlik, firmanın rekabet avantajı sağlamaya yönelik tepki verme yeteneğidir. Proaktiflik ve rekabetçi girişkenlik kimi araştırmacılar tarafından aynı boyut altında ele alınsa da aralarında bazı önemli farklar vardır. Bu iki boyut birbirinden temel olarak ayrılmaktadır: proaktiflik firmaların pazardaki fırsatları değerlendirmesi ile ilgilidir; proaktif firma fırsatları görür ve bu fırsatları çevreyi şekillendirmek için kullanır. Rekabetçi girişkenlik ise rakiplere karşı nasıl hareket edildiğiyle ilgidir; firmanın pazardaki değişimlere nasıl tepki verdiğiyle ilgilidir. Proaktiflik daha fazla talep yaratmak ile ilgili iken rekabetçi girişkenlik talep için rekabet etmekle ilgilidir. Dolayısıyla proaktiflik fırsatlara yönelik ve rekabetçi girişkenlik ise pazardaki tehditlere yöneliktir şeklinde düşünmek yerinde olacaktır." (Arslan, 2012, s. 122).

Örgütlerin rekabetçi girişkenlik seviyeleri, uyguladıkları girişken rekabet davranışına rakipler tarafından verilen tepkinin şiddetine bağlıdır. Girişkenlik doğru zamanda ve pazarı etkileyecek şekilde gerçekleştirildiyse rakipler tarafından yüksek seviyede tepki görecektir. Örgütün girişken rekabetinin işlevsellik seviyesini ortaya çıkarmaya yönelik bazı soruların tespit edildiği de görülmektedir. Bu soruların başında firma yeni ürünler, yeni yönetim teknikleri, yeni üretim teknolojileri geliştirme ve pazara sunmada genellikle öncü konumda olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Bu sorular öncelikle firma yeni ürünler, yeni yönetim teknikleri, yeni üretim teknolojileri geliştirme ve pazara sunmada genellikle öncü konumda olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. İkinci olarak firmamı rakiplerin başlattığı eylemle tepki vermekte yoksa rakiplerimi firmanın başlattığı eylemlere tepki vermekte olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca firmanın rekabet eğiliminin "yaşa ve yaşamalarına izin ver" anlamında yumuşak mı yoksa "devreden çıkar" anlamında sert bir anlayış mı olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

2.10. İç Girişimcilikle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar

İlk olarak 1725 yılında Richard Cantillon'ın girişimcilikten bahsetmesiyle başlayan tanımlama süreci, 1983 yılında Gifford Pinchot'un iç girişimcilik kavramını bilimsel olarak açıklamasıyla devam etmiştir (Ülgen Aydınlık, 2015, s. 8-10).

Öktem vd. (2003) çalışmalarında, girişimci örgütsel kültürün, çalışanların iç girişimcilik özelliklerine etkisini incelemişlerdir. İki üniversite arasında karşılaştırmalı bir alan araştırması olarak yapılan araştırmaya 32 uzman katılmıştır. Çalışmanın sonucunda iki değişken arasında güçlü kolerasyon olduğu, örgüt kültürünün girişimcilik özellikleri arttırıldığı takdirde çalışanların iç girişimcilik özelliklerininde arttığı görülmüştür. Naktiyok ve Bayrak (2006) yapmış oldukları çalışmada, iç girişimcilik olgusunun çevresel özelliklerden ne derece etkilendiğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Denizli ilinde faaliyet gösteren 59 kuruluş üzerinde yapılan çalışma sonucunda araştırmacılar, kuruluşların büyük bir kısmının çevresel faktörlerin negatif etkilerini çok düzeyde algıladıklarını, yenilik yapmanın ve yeni girişimlerde bulunmanın riskinden korktuklarını, buna rağmen iç girişimciliğin önemli olduğunun farkında olduklarını fakat çalışanlarını yeni girişim yapma konusunda yönlendirmediklerini tespit etmişlerdir.

Akdoğan ve Cingöz (2006) çalışmalarını, imalat sektöründe faaliyeti gösteren 47 üst düzey yöneticinin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın amacı, yöeticilerin iç girişimciliğe verdikleri önemi anlamak ve iç girişimciliği etkileyen örgütsel faktörlerle ilgili düşüncelerini ortaya koymaktır. Çalışma neticesinde, yöneticilerin iç girşimciliği önemli gördükleri ve işletmelerinde iç girişimciliğin sağlanması için gerekli faktörlerin olduğuna inandıkları görülmüştür. Ağca ve Kurt (2007) çalışmalarında, iç girişimcilik kavramını daha anlaşılır kılmak için iç girişimcilik kavramını ve boyutlarını yeniden ele almışlardır. Çalışma sonucunda iç girişimciliğin, işletmenin standart işleyişindeki yöntemlerden bağımsız olarak kişiler ve departmanlar tarafından geliştirilen daha yenilikçi yaklaşımlar olarak tanımlamışlardır. İç girişimcilik boyutlarını ise yedi ayrı boyutta incelemişlerdir.

Meydan (2010) çalışmasında, kamu kurumunda çalışan 149 katılımcı ile iç girşimci davranışların adalet algısının etkisinde kontrol odağının şekillendirici etkisinin olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırms sonucunda, yöneticilerin iç kontrol odağı yüksek kişileri işe almaları gerektiği ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra işgörenlerin örgütsel adalet algılarının yükseltilmesi sonucunda performanslarının arttırdığıda tespit edilmiştir. Onay ve Çavuşoğlu (2010) çalışmalarında, ilk olarak örgüt içi girişimcilik faaliyetlerinin çevresel özellikler göz önüne alınarak örgütsel performansla ilişkisini incelemeyi, ikinci olarak farklı şehirlerde farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin değişkenler arasında nasıl bir etkisi olacağını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarında, girişimciliğin

işletmeler tarafın önemli görüldüğü, iç girişimcilik için en önemli boyutun yenilik olduğu, iç girşimciliğin daha fazla ortaya çıkaracak faktöörün örgütsel destek olduğu görülmüştür.

İçerli vd., (2011) çalışmalarında, Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ)'lerde çalışanların iç girişimcilik düzeylerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Aksaray Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerdeki 230 karar yetkisine sahip kişinin katılımıyla yapılan anket çalışması neticesinde, iç girişimcilik seviyesinin KOBİ'lerde yüksek olduğu, tekstil ve otomotiv sektörlerinde faaliyet gösteren işgörenlerin iç girişimiclik ruhuna daha çok sahip oldukları görülmüştür. Yazıcı (2015) çalışmasında, üniversite çalışanlarının iç girşimcilik algısının ölçülmesi/değerlendirilmesi ve akademisyenler ile idari personelin arasında iç girişimcilik boyutlarına olan algıda bir fark olup olmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla bir kısmı akademisyen, bir kısmı okutman bir kısmıda idari personel olmak üzere 198 kişinin katılımıyla anket gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket analizi sonucunda, üniversite çalışanlarının iç girişimcilik algılarının ortalama seviyede olduğunu görülmüştür.

Sökmen ve Ekmekçioğlu (2015) yapmış oldukları araştırmada, yöneticilerin girişimciliğe eğilimleri, girişimciliğin hangi boyutlar çerçevesinde belirlenmesi gerektiği ve demografik faktörlerin girşimciliği etkileme düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için Adana iline faaliyet gösteren 12 firmada görev yapan 302 yöneticiye yönelik anket çalışması yapılmıştır. Anket analizleri sonucunda, üst düzey yöneticilerin girişimcilik ortalamaları yüksek çıkarken, demografik analizler neticesinde yaş arttıkça başarı isteğinin düştüğü tespit edilmiştir. Ağca ve Böyükaslan (2016) araştırmada, aile işletmelerindeki iç girşimcilik düzeylerinin tespit edilmesi ve sosyal girişimcilik faktörünü ne kadar etkilediğinin araştırlması amaçlanmıştır. 203 işletmenin katılımıyla gerçekleştirilen araştırma sonucunda, işletmelerin iç girişimcilik üzerine çalışmalarda bulunduğu fakat yeterli seviyede önemsemedikleri görülmüş, iç girişimciliğin sosyal girşimciliği orta düzeyde pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Papatya vd., (2016) Türkiye'de faaliyet gösteren 96 tekstil firmasında çalışan 239 üst yöneticinin katılımıyla girişimcilik eğilimi, iç girişimcilik ve işletme performansı kavramları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, girişimci yönlülüğün işletme performansını pozitif etkilediği ve iç girişimciliğin de işletme performansını arttırdığı tespit edilmiştir.

Fettahlıoğlu vd., (2016) çalışmalarınnda, yetenek yönetimi ve iç girişimcilik kavramlarını bir arada değerlendirmektir. İki kavram arasındaki etkileşimi iyi analiz edebilmek için özel bir banka kuruluşunda çalışan 200 personele anket yapılmış ve anket analizi sonucunda yetenek yönetimi uygulaması neticesinde elde edilen olumlu sonuçların iç girişimciliği de pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Güner ve Serinkan (2017) yapmış oldukları araştırmada, 250 banka personelinden elde ettikleri veriler neticesinde bankacılık alanında çalışan kişilerin girşimcilik ve yenilik düzeyleri incelemişlerdir. İnceleme sonucunda, girişimcilik ile yenilik yönetiminin anlamlı düzeyde ilişkisi olduğunu ve iç girişimciliğe yatkın banka çalışanlarının yüksek düzeyde yenilik eğilimine sahip olduklarıda tespit edilmişlerdir.

Büyükyılmaz ve Kayış (2018) yapmış oldukları araştırmada, dönüştürücü liderlik faaliyetlerinin çalışanların iç girişimcilik özelliklerini ne düzeyde etkilediğini belirleyebilmeyi amaçlamışlardır. Bolu'da faaliyet gösteren 4 farklı firmadan toplam 313 işgörenin katılımıyla yapılan anket analizi sonucunda, dönüştürücü liderliğin iç girşimcilik alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Bakan ve Yılmaz (2019) çalışmalarında örgüt kültürü ve iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kuyumculuk alanında faaliyet gösteren 152 katılımcı ile anket çalışması yapılmış ve analiz neticesinde, işletmelerde iç girişimciliği teşvik edecek düzen kurulmasıyla işgörenlerin iç girişimcilik özelliklerinin artmasına pozitif yönde etkileyeceği tespit edilmiştir. Demirer vd. (2019) yaptıkları çalışmada, Çorum ilinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren iki işletmenin toplamda 250 işgöreninin katılımıyla iç girişimciliğin iş gören performansı üzerine etkisi analiz etmişlerdir. Anket analizlerinden elde edilen sonuçlara göre iç girişimciliğin alt boyutlarından yenilik ve proaktiflik boyutunun performansı etkilediği, risk alma ve özerklik boyutlarının performans üzerinde doğrudan etkili olmadığını tespit etmişlerdir.

3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Küreselleşen dünyada örgütlerin başarılı olmalarında en etkili kavram rekabet edebilme kabiliyetleridir. İnsan gücü ise rekabette başarı elde etmenin en önemli faktörüdür (Özdevecioğlu, 2003, s. 116-118). Zaman geçtikçe artan nitelikli insan gücü ihtiyacı, insan faktörünü örgütler ve örgütsel performans değerlemeleri için önemli hale getirmiştir. Yöneticiler, çalışanlarının örgüte fayda sağlayacak, değer katacak davranışlarda bulunmalarını sağlayabilmelerinin sadece maddi desteklerle olmayacağını farketmeleri sonucunda, nitelikli personellerini örgütte tutma ve onlardan daha fazla verim alabilmenin alternatiflerini bulmaya çalışmışlardır (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012, s. 31).

Örgütler, çalışanlarına onları desteklediklerini hissettirdiklerinde ve onlar için gerekli yatırımları yaptıklarında, örgüt ve çalışanlar arasında bir alışveriş durumu ortaya çıkmaktadır. Karşılıklı fayda sağlayan bu alışverişin temeli algılanan örgütsel destek kavramına dayalıdır. Bu tutumlar neticesinde algılanan örgütsel desteği, iş görenlerin yaptıkları işlerden keyif almalarının sağlaması, aidiyet duygularının arttırması ve verimliliklerini yükselten davranışlarda bulunulması olarak açıklamak mümkündür (Afacan Fındıklı, 2014, s. 139).

3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algılama, kişilerin çevreden aldıkları duyusal bilgileri yorumlaması, seçmesi ve düzenlemesi anlamına gelmesinin yanı sıra onların tutum ve davranışlarının en önemli belirleyicisidir (Robins, 2003, s. 123). Kişiler örgüt ile ilişkilerini analiz etmek için algılarını kullanırlar (Shusha, 2013, s. 22). Algı, yaşam tarzı, kişisel özellikler ve inanç şekline göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle örgüt çalışanlarının örgütlerini nasıl gördükleri değişiklik gösterecektir (Kurt vd., 2018, s. 177).

Örgütsel destek başlığının önünde yer alan "algılanan" kavramının en mühim özelliği, yukarıda da açıkça ifade edildiği gibi bireyin süreci kendi bakış açısı içerisinde değerlendirmesi, düzenlemesi ve nihayetinde kendi doğrularına göre yorumlaması durumunun farklılık arz etmesidir (Işık ve Hajiyeva, 2018, s. 209). Kişilere göre değişen algılama süreci

örgütsel destek konusunun doğru analiz edilip, doğru şekilde değerlendirilmesi açısından çok önemlidir. Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri, yaşam biçimleri ve diğer özellikleri göz önünde bulundurularak yapılacak destek planı, örgütü daha verimli sonuç almaya yönlendirecektir.

Örgütsel destek ise 1980'li yılların sonlarından itibaren psikoloji ve yönetim alanlarındaki araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Rhoades ve Eisenberger, 2002 yılında örgütsel desteğin nedenlerini ve sonuçlarını yazdıkları 70 amprik temelli araştırmayı kapsayan bir meta analiz yayınlamışlardır. 2004 ve 2007 yıllarında destekleyici yeni yayınlar ortaya çıkarılmış ve örgütsel destek konusunun önemi vurgulanmıştır (Bakan, 2011, s. 189-190).

Tanım olarak örgütsel destek, örgüt çalışanlarının ötgütü tarafından ne derecede önemsendiklerini, ihtiyaçlarının hangi düzeyde karşılandığını, ne kadar değer gördüklerine dönük inanç ve yaklaşımlarını ifade eder (Alparslan ve diğer., 2014, s. 117). Özdevecioğlu'na göre örgütsel destek; "*örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunun yanı sıra örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir*" (Özdevecioğlu, 2003, s. 116). Başka bir ifadeyle örgütsel destek, örgütün fiziksel ve psikolojik tasarımının örgütsel amaç ve politikalarının örgütsel yapı ve işleyiş biçiminin, çalışanların huzur ve mutluluğunu, iş ve yaşam tatminini, kısaca çalışan esenliğini sağlayacak şekilde düzenlenmesidir (Tutar, 2016, s. 291-292).

1964 yılında Blau tarafından ortaya konulan sosyal değişim teorisi Algılanan Örgütsel Desteğin (AÖD)'in temelini oluşturmaktadır. Sosyal Değişim Teorisi, başkalarından fayda sağlanması beklenen davranışlar ile motive olan gönüllü davranışlar olarak açıklanmaktadır (Küçükaltan vd., 2015, s. 125). Aslen bu teorinin temelinde örgüt ve iş görenin karşılıklı fayda sağlayacak beklentileri yatmaktadır. Bu şekilde yaklaşım gösterildiğinde iş görenler ve örgüt arasında değişim alışveriş ilişkisidir. Bu teori çerçevesinde örgüt çalışanları, işleriyle ilgili gayretlerini ve sarfetmiş oldukları çabaları, örgütten görmeyi bekledikleri maddi ve manevi motive edici ödüllere bağlamaktadırlar (Turunç ve Çelik, 2010, s. 211). Örgütsel destek teorisyenlerine göre, üst düzeyde örgütsel destek gören çalışanlarda verimli ve yüksek performanslı çalışma davranışları ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 116).

Çalışanların örgütleri ile yakın ilişki kurması, bağlılıklarının artması ve örgüt ile özdeşleşmesi sadece ekonomik refah sağlayacak destek türleri ile değil psikolojik destek sağlayacak biçimsel olmayan desteklerlede iki taraf arasındaki güven, sadakat ve adalet duygularının kuvvetlendirildiği söylenebilir. Netice itibariyle algılanan örgütsel desteği, örgütün sağladığı katkıları çalışanları tarafından değerlendirmeleri olarak ifade edilmektedir (Anafarta, 2015, s. 115).

3.2. Algılanan Örgütsel Destek Kavramının Önemi

Teknolojinin hızla geliştiği, rekabetin küresel pazarlara taşındığı günümüz dünyasında insan faktörü tüm örgütler için vazgeçilmez önceliğe sahiptir. Bu nedenle rekabette fark yaratmak isteyen örgüt yöneticileri çalışanlarını önemsemeli ve sürdürülebilir yapıya sahip olmaları için onlara değer ve destek vermelidir. Destek ve değer gördüğünü algılayan çalışanlar örgütlerini karışılıksız bırakmayacaklardır. Karşılıklılık norm kuramına göre gelişen örgütsel destek, çalışan ve işgören için çok önemlidir. Bu öneme binaen örgüt yetkilileri çalışanların destek algılarını arttırmak amacıyla çalışma ortamlarını planlamalı, örgüt politikalarını düzenlemelidir. Çalışanların duygusal ve maddi ihtiyaçlarının doğru şekilde karşılanmasını sağlayacak bir sistem kurulması, onların verimli ve performansları yüksek şekilde çalışmalarına neden olacaktır. Çalışanların performansının artması örgütün üretim ve süreç yönetimi performansınıda olumlu yönde etkileyecektir (Tutar, 2016, s. 292).

Literatür taraması yapıldığında görülmektedir ki, örgütsel desteğin yüksek olmasının olumlu performans sonuçları verdiği gibi örgütsel desteğin düşük olması ya da hiç olmaması olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir. Algılanan örgütsel destek, motivasyon, sadakat, iş performansı, işe devam etme, iş verimi ve örgütsel bağlılıkla pozitif olarak ilişkilendirilirken iş gücü devir oranı, iş sessizliği, iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle negatif olarak ilişkilendirilir (Kanbur, 2016, s. 446).

3.3. Örgütsel Destek Algısını Güçlendiren Faktörler

Örgütsel destek algısının güçlendirilmesi denildiğinde ilk akla gelen en önemli faktörler, maaş, kıdem, iş zenginleştirme, eğitim gibi ödüllerdir. Bunlara ek olarak, örgütsel adalet, yönetici desteği, örgüte, yöneticiye ve iş arkadaşlarına güven örgütsel destek algısını

güçlendiren diğer faktörler arasındadır. Örgütlerin çalışanlarını desteklediklerini gösteren bazı somut araçlar vardır. Bunları aşağıdaki gibi açıklayabiliriz (Özdevecioğlu, 2003, s. 117-118; Tutar, 2016, s. 294-295):

- **Örgütün çalışanların öneri, eleştiri ve değerlendirmelerini dikkate alması:** Örgüt, iş süreçlerinin yürütülmesinde iş görenin çok önemli bir rolü olduğu bilinciyle hareket etmelidir. Bu farkındalığa sahip örgütlerin çalışanlarıyla iletişimleri kuvvetli olacaktır. Örgüt yöneticileriyle iyi iletişim kurabilen çalışanlar örgüt hakkındaki öneri, eleştiri ve yenilikçi fikirlerini rahatça iletebileceklerdir. Fikirlerine değer verilip dinlemesi ve uygulamaya konulması çalışanlar açısından güven ilişkisinin kuvvetlenmesine sebep olcaktır. Fikirlerinin önemsendiğini bilen çalışanlar, örgütün desteğini hissedecek ve örgüt gelişimi için daha verimli çalışacaklardır.

- **İş güvenliğinin olduğuna emin olunması:** Çalışma alanında iş güvenliği, çalışanlar için önemli ihtiyaçlardan biridir. Kendisini yeterince güvende hissetmeyen çalışanlar, örgütsel destekte hissedemez. Yaptığı işlerde takdir görmek, hatalarının telafi edilmesi çalışanların işlerini kaybetme riskini ortadan kaldıracaktır. İşini kaybetme kaygısı taşımayan çalışanlar destek algısını hissedeceklerdir. Örgütsel güven hisseden kişilerin kendi öz güveni de artacaktır.

- **Örgüt içi iletişimin geliştirilmesi:** Örgütsel iletişim, örgütsel sistemin yaşam kanallarından akan kan gibidir. Hiyerarşi içerisinde iletişimin kopuk olması, örgüt işleyişini ya yavaşlatır ya da durdurur. Astların üstlerle, üstlerin astlarla pozitif ilişki içerisinde olması çalışanları motive ederken aynı zamanda destek hislerini arttıracaktır.

- **Örgütsel adaletin sağlanması:** Adalet insanların en çok almayı istedikleri hakların başında gelmektedir. Özellikle örgütlerin çalışanlar arasında adaletli olması destek algısını en çok hissettirecek konudur. Davranışsal yaklaşım, ücretlendirme, terfi, adam kayırma gibi konularda hassas olunması ve eşit yaklaşım sergilenmesi örgüt çalışanlarını güvende hissettirecektir. Adaletsizlik hisseden çalışanlar tepkilerini sözlü olarak, fiili olarak ya da psikolojik olarak gösterecektir.

- **İş üzerinde özerk olunması:** Kişiler fikirlerini rahatça uygulayabildiği alanlarda ve yerlerde kendilerini özerk hissederler. Çalışanların kendi iş alanlarında iş fikirlerini rahatça uygulayabiliyor olmaları onların kişisel özerkliğinin var olduğunu göstermektedir. Kişisel özerkliğe önem veren örgütler ortaya çıkacak işlerin daha özgün olacağı inancını çalışanlarına yansıtmaktadır. Özgürlük alınına sahip çalışanlar kişisel yaratıcılıklarını ortaya çıkaracaklardır.

- **Yapılan faaliyetlerin gönüllü olması:** Gönüllülük örgütsel desteğin meydana çıkmasını sağlanayan en önemli faktördür. Örgütün çalışanlarının yarına olacak onların faydalanmasını sağlayacak her tutum ve davranışın gönüllü olarak yapıldığı hissettirilmesi çalışanlar tarafında ödül gibi algılanacaktır.

- **Anlık olabilecek olaylara karşı değişim oluşmaması:** Örgütsel destek anlık durumlara, anlık olaylara göre değişebilecek bir kavram değildir. Örgüt çalışanlarının fayda ya da zarar görebileceği herhangi bir durumun meydana gelmesi halinde örgüt yöneticilerini sergileyeceği tutum çalışanların destek algısını da değiştirebilecektir.

- **Örgütsel sağlık:** Bir örgütte, örgütsel sağlık bazı faktörlere bağlı olarak gösterilir. Söz konusu faktörlerden birisi örgütün amaç odaklı olmasıdır. Eğer örgütsel amaçlar örgüt çalışanları için de açık ve kabul edilebilirse, bu durum örgütsel desteğe katkı sağlayan bir örgütsel sağlık durumudur.

3.4. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel desteğe ilişkin çalışmalar incelendiğinde, örgütsel destek algısının hem çalışanlar hem de örgüt için çeşitli sonuçları olduğu görülmektedir.

3.4.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütün amaç ve hedefeleri benimsemek, kendini örgüte ait biri gibi hissetmek ve örgüt için fedakârlıklarda bulunmak Örgütsel Bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003, s. 114). Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı psikolojik bir durum olarak değerlendirmiş ve bağlılık psikolojisini, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi çeşitli

şekillerde ortaya çıktığını tespit etmişlerdir (Küçükaltan vd., 2015, s. 134). Duygusal bağlılık, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olduğunu hissetmesiyle ortaya çıkan bağlılık türüdür (Üren ve Çorbacıoğlu, s. 37). Devam bağımlılığı, çalışanın örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak mali sıkıntıların ve bu bağlamda oluşabilecek diğer sıkıntıların yaşanabilmesi durumudur. Normatif bağlılık ise, örgüt için çalışmayı sürdürme zorunluluğu hissedilmesi durumudur (Meyer ve Allen, 1997, s. 11).

3.4.2. İş Tatmini

İş tatmini, kişilerin mevcut iş durumlarını olumlu şekilde değerlendirilmesi olarak tanımlayabiliriz (Locke, 1976, s. 1307). Çalışanların maddi ve manevi ihtiyaçlarının giderilmesi, performans - ödül beklentilerinin karşılanması örgütün çalışanlarını her daim desteklediği algısını oluşturur. Yapılan litaratür araştırmalarında da ortak kanı, yüksek destek algısının iş tatminin artmasına neden olduğudur. Her ne kadar örgütsel destek algısı iş tatmini ve yönetici destek algısını arttırsada bazı durumlar iş tatmini karşılamayacak durumda olabilir. Mesela yaşanabilecek ekonomik sıkıntılar sonucu, örgüt çalışanlarının beklediği ücret iyileştirmesi ya da fiziki çalışma koşullarının geliştirilmesi ihtiyaçlarını karşılanamayabilir (Küçükaltan vd., 2015, s. 133).

3.4.3. Çalışanların Performansı

Çalışan performansı, örgüt tarafından çalışanlara verilen ve belirli bir süre içerisinde yapmaları istenen iş dizisini, istenilen şekilde ve zamanında yerine gerilip getirilmediğinin değerlendirilmesidir. İşini zamanında yapan ve teslim eden çalışanların performansının yüksek olduğu düşünülür, tam tersi durum ise düşük performans olarak addedilir (Bingöl, 2014, s. 367).

Yapılan araştırmalarda ortaya çıktığı gibi örgütsel destek algısı çalışan performansının yükselmesinde çok etkilidir. Eisenberger vd. (1990)'de destek algısı ile çalışanın işe katılımı ve performansı arasında oldukça güçlü ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılandığını, performans-ödül ilişkisinin doğru yönetildiğini bilen çalışanlar mevcut sorumlu olduğu işlerin yanı sıra, örgütün hedef ve amaçlarına dolaylı hizmet edecek çalışmaları da gönüllü olarak yapma gereksinimi duyacaklardır. Bu durum hem çalışan performansını yükseltecek hem de örgüt performasını arttırcaktır.

3.4.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, çalışanların örgütlerinden isteyerek ya da dış etkenler nedeniyle istemeden ayrılmasıdır. İşten ayrılma niyeti, çalışanların muvcut yürütmekte oldukları işlerini bırakmayı düşünmeleri olarak tanımlanmaktadır (Afacan Fındıklı, 2014, s. 138). İşten ayrılma niyetini ortaya çıkaran durumlar kişisel nedenlere ya da örgütsel yetersizlik nedenlerine dayanabilir. Kişisel nedenleri; ailevi sorunlar, sağlık sorunları olarak sayabiliriz. Örgütsel yetersizlikler ise; düşük ücret, değer görmeme, kariyer hedeflerine ulaşmada destek sağlanmaması, kötü çalışma koşulları olarak örnekleyebiliriz (Koçak ve Yücel, 2018, s. 684).

Örgüt için önemli çalışmalar ortaya koyan, yetenekli ve performansı yüksek çalışanların işten ayrılmayı daha az düşünmelerinin sağlanması, örgütsel verimliliğin artması ve çalışan devir hızının düşük tutulması için çok önemli bir konudur (Anafarta, 2015, s. 114-116). Aynı zamanda, çalışanların sadece işten ayrılma düşüncesine sahip olmaları bile performansı düşürdüğü, örgütsel verimliliği azalttığı, dolaylı olarak maliyetleri arttırdırğı görülmektedir. İşten ayrılma sayısının artması örgütlere, işten çıkış maliyetleri, yeni işçi alma maliyetleri gibi maddi zarar getirmesinin yanı sıra personel çalışma sisteminin zarar görmesi ve üretkenliğin yavaşlaması gibi zararlarda verdiği görülmektedir (Miller, 2007, s. 3).

Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara bakıldığında, kavramlar arasında negatif yönlü ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgütler, çalışanların örgütsel destek algılarını negatif yönde etkileyen işten ayrılma niyetinin üzerinde önemle durmaları ve tedbir alamaları gerekmektedir (Hussain ve Asif, 2012, s. 8).

3.4.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin yönetim sisteminde olmayan, olması örgüte katkı sağlayacak kural ve davranışların, gönüllü olarak çalışanlar tarafından yapılmasıdır (Tokgöz ve Aytemiz Sekmen, 2013, s. 64). Tanımdan da anlaşılacağı gibi çalışan tarafından gösterilen vatandaşlık davranışı, iş tanımları dışında, kendi isteğiyle ve gönüllü olarak ortaya konulan davranışlardır. Çalışanlar, iş arkadaşlarına ve örgüte karşı yardımsever, sadık, çalışkan ve özverili olmak gibi davranışlar sergilemektedir. Bu yaklaşımların yanı sıra örgütsel

vatandaşlık davranışının, örgütün koşullanmış ödül sisteminden bağızsız olduğunu da belirtmek gerekir (Karaaslan vd., 2009, s. 138).

Örgütsel destek algısı, örgütsel vatandaşlık davranışını arttırdığı yapılan çalışmalarda ortaya konulmaktadır (Küçükaltan vd., 2015, s. 132). Karşılıklılık normuna göre de desteklendiğini hisseden çalışanlar, içgüdüsel olarak örgütleri için gönüllü olarak olumlu davranışlar sergilemek isteyeceklerdir.

3.4.6. İş Stresi

Stres, insanların yaşam süreçlerinde karşılaştıkları sıkıntılı ve zorlu durumlar neticesinde duygu, düşünce ve fiziki yapılarında meydana gelen gerilim halidir (Davis, 1982, s. 83). İş stresi ise, çalışanların çevresi ile arasındaki etkileşim neticesinde meydana gelen gerilim durumu olarak tanımlanabilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s. 239). Çalışma şartlarının zorluğu, çalışanlar arasındaki olumsuz ilişki ve çalışma ortamında meydana gelen gerginlik yaratan olaylar iş stresini arttırmaktadır. Stres düzeyi kişiden kişiye değişirken, çalışılan kuruma görede farklılık göstermektedir (Batıgün ve H. Şahin, 2006, s. 33). Örgüt çalışanlarını etkileyen çeşitli stres kaynakları aşağıdaki gibidir (Güçlü, 2001, s. 98):

- Çalışma şartları,
- Çalışanlar arası ilişki,
- İş sorumluluğunun fazlalığı,
- Zaman kısıtlaması,
- Rol çatışması,
- Sorumluluğun getirdiği endişe,
- Birey ve örgüt arasında değer uyuşmazlığı,
- Politik havanın güvensizliği,
- Yabancılaşma,
- Rol karmaşası,
- Görev ve sorumlulukların karşılanmasında yeterli olunmaması,
- Denetimin sıkı ve yakından olması.

Belirtilen olumsuz etkenlere rağmen bazı olumlu etkenlerde (başarılı olmak, ödül kazanmak, okul bitirmek, mezuniyet v.b) stres meydana getirmektedir. Bu sebeple toplum içinde yaşamak, yaşamı paylaşmak kendi başına birçok kişi için stres kaynağıdır (Aktaş, 2001, s. 27).

Algılanan örgütsel destek, çalışanlara stresli görevlerle ve yüksek taleplerle karşı karşıya kaldıklarında ihtiyaç duydukları maddi ve duygusal desteğin var olduğunu göstererek stres düzeyin azalmasına yardımcı olabilmektedir. Algılanan örgütsel desteğin stres-gerginlik ilişkileri üzerindeki bu gibi tampon etkilerinin, örgütsel destek algısının sosyo-duygusal gereksinimi karşılamasından kaynaklandığı düşünülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 702).

3.4.7. Örgüte Dayalı Özdeğer

Örgüte dayalı özdeğer, kişinin örgütün bir üyesi olarak kendi kişisel yeterliliğinin öz değerlendirmesi olarak tanımlanabilir. Çalışanlar kendilerinin örgüt içerisinde, değerli, yeterli ve önemli olduğunu hissetmesi özdeğer algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun sonucunda kişiler "Ben bu örgütte değerliyim" düşüncesiyle hareket ederler (Küçükaltan vd., 2015, s. 132).

3.4.8. Örgütsel Özdeşleşme

Sosyal kimlik, bir topluluğun parçası olduğunun bilinmesi ve bu topluluğa dahil olma ile yüklenen değer ve duygusal anlamlandırmadır (Sökmen vd., 2017, s. 127). Örgütsel özdeşleşmenin temelini oluşturan sosyal kimlik teorisi, her bireyin kendine özel bir sosyal kimliği olduğunu savunmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992, s. 104). Aynı zamanda sosyal özdeşleşme teorisi kişilerin belli bir topluma ait olma hislerinin sosyal ve bireysel kimlik kazandırdığınıda öne sürmektedir (Turunç ve Çelik, 2010, s. 188). Sosyal kimlik kuramına göre kişiler dahil oldukları topluluk içinde kendilerini sınıflandırır, gruplaştırır ve kendilerini ait hissettikleri grup içerisinde bulunmaları kişilerin kim olduklarını kavramalarını sağlamaktadır (Tokgöz ve Aytemiz Seymen, 2013, s. 63). Çalışanlar örgütle kendilerini ne kadar tanımlar ve örgütün özelliklerini benimserse, o kadar bu kimliği yansıtmaya yönelik düşünür, davranır ve hissederler (Tüzün ve Çağlar, 2008, s. 1016).

Örgütsel özdeşleşme ile birçok araştırma yapılmış ve farklı tanımlar meydana gelmiştir. Örgütsel özdeşleşme tanımını Scott ve Lane (2000), çalışan bireylerin duygusal olarak kendilerini örgütten biri gibi hissetmeleri şeklinde yaparken, Ashforth ve Mael (1989), olumlu olumsuz tüm şartları kapsayan ait hissetme durumu olarak tanımlamışlardır.

3.5. Algılanan Örgütsel Destekle İlgili Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Algılanan örgütsel destek Eisenberger ve arkadaşları tarafından ilk kez 1986 yılında araştırılmaya başlanmıştır. Farklı konularla etkileşimi incelenmeye devam eden AÖD ile ilgili literatür taraması bu bölümde anlatılacaktır:

Eisenberger vd. (1990) araştımalarında, üst düzey yönetici ve işgörenlerin algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi incelemişlerdir. Analizler sonucunda iki kavram arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak örgütsel desteğin işe devamlılığı ve iş performannı etkilediği de görülmüştür.

Özdevecioğlu (2003) araştırmasında, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kayseri ilinde faaliyet gösteren beş büyük mobilya fabrikasında çalışan 433 katılımcı ile anket çalışması yapılmıştır. Anket analizi sonucunda çalışanlar örgütsel desteği ne kadar çok hissederse, örgüte karşı bağlılıkları ve aidiyet duygularının artacağı saptanmıştır. Aykan (2007) Kayseri ilinde yatak ve yan sanayi firmalarında çalışan 283 kişinin katılımıyla yapmış olduğu araştırmada, işgörenlerin örgütsel destek algılarının arttırılmasının bir alternatifi de insan kaynakları uygulamalarına önem vermekle olduğu görülmüştür.

DeConinck ve Johnson (2009) 384 iş görenin katılımıyla yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel desteğin çalışanların performansı ve işten ayrılma niyetlerine etkilerini incelemişlerdir. Çalışama neticesinde algılanan örgütsel desteğin artması çalışan performansını arttırdığı, işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür. Buna ek olarak örgütsel bağlılığın bu ikili ilişkiyi düzenleyici bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Neves ve Eisenberger (2012) çalışmalarında, yönetsel iletişim, algılanan örgütsel destek ve iş performansı ilişkini incelemişlerdir. Sosyal hizmet alanında görev yapan 236 üst düzey

yönetici ve çalışanın katılımıyla anket yapmış ve anket analizleri sonucunda, yönetsel iletişimin algılanan örgütsel destekle pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yönetsel iletişimin performansı etkilediğini, kurumun refahını önemsediğini ve çalışanlarının katkılarına değer verdiği görülmüştür. İplik vd. (2012) 340 sağlık çalışanının katılımıyla, algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ve bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü araştırılmıştır. Katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplar neticesinde, çalışan bireylerin örgütsel destek algıları olumlu şekilde arttış gösterdikçe, vatandaşlara ve örgütlerine olan davranışlarda da olumluluk görülmüştür. Bu iki değişken arasındaki olumlu ilişkinin yanı sıra örgütsel özdeşleşmeninde aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Üren ve Çorbacıoğlu, (2012) İmalat sektöründe faaliyet gösteren 323 kişinin katılımcının vermiş oldukları cevaplar neticesinde araştırmacılar, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Aynı konu üzerinde çalışan Özdevecioğlu (2013), araştırmasını mobilya sektörü üzerinde çalışan 433 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Analizler sonucunda bu sektörde de iki ölçek arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Afacan Fındıklı (2014) yapmış olduğu çalışmada, algılanan lider desteği, algılanan örgütsel desteği ve bu kavramlara dolaylı etki edebilecek işte ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş olup bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin bu kavramlar üzerindeki aracılık rolünü araştırmıştır. Kamu kurumunda faaliyet gösteren 341 kişinin katılımıyla yapılan alan araştırmasında, algılanan örgütsel desteğin ve lider desteğinin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı şekilde arttırdığı, bu değişkenlerin işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu görülmüştür.

Ötken (2015) araştırmasını, farklı alanlardan çalışan 250 katılımcı ile gerçekleştirmiştir. Anket analizleri sonucunda, örgütten destek gören çalışanların örgütlerini daha fazla sahiplendikleri görülmüş, örgütsel adaletin yüksek olduğu hissedildiğinde ise çalışanların algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenmelerinde herhangi bir değişiklik saptanmamıştır.

Yürür (2016) çalışmalarında, algılanan örgütsel desteğin örgütsel sessizlikle ilişkisini incelemişlerdir. 337 kişinin katlımıyla yapılan araştırmada, işgörenlerin örgütsel destek algıladıklarında daha az sessizlik davranışı sergiledikleri görülmektedir. Yıldız ve Çakı (2017)

yapmış oldukları araştırmada algılanan örgütsel desteğin bağlamsal performans üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Buna ek olarak daha önce çalışması yapılmamış olan bireysel şükranında bu kavramlara aracılık rolünü araştırmışlardır. İstanbul'da yaşayan 206 hizmet sektörü çalışanın katılımıyla yapılan araştımanın sonucunda, bireysel şükranın algılanan örgütsel destek ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide tam aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Işık ve Hajiyeva (2018) çalışmalarında bireysel yenilikçiliğin algılanan örgütsel destek düzeyi ile ilişkilerini incelemişlerdir. Örneklem olarak İstanbul'da faaliyet gösteren bazı otelleri seçen araştırmacılar bu otellerde çalışan 430 kişi ile anket çalışması gerçekleştirmişlerdir. Anket analizleri sonucunda çalışanların, bireysel yeniliğe açık olduğu, yenilik yaklaşımlı düşüncelerini çevreleriyle paylaşabildiği görülmüştür. Örgütsel destek açısından analiz edildiğinde ise örgüt tarafından terfi edilmemeleri ve inovasyon yaklaşımlarının önemsenmemesi çalışanları negatif yönde etkilemektedir. Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanlar ise yenilikçi fikirlerini ve yeni buluşlarını rahatlıkla sunarak bireysel yenilikçi olmaya devam edecekleri tespit edilmiştir.

Kurt vd. (2018) sağlık kurumlarında çalışan 225 kişi ile anket çalışması yapmışlardır. Algılanan örgütsel desteğin personel motivasyonu üzerindeki etkisini inceleyen çalışma sonucunda, yöneticilerin çalışanlarına sağlamış olduğu konforlu çalışma ortamı, güçlü iletişim ağı, fikir ve görüşlerine değer verme gibi her türlü destek çalışanların motivasyonunu arttırdığı görülmüştür. Bektaş ve Karagöz (2018) araştırmalarını, farklı alanlarda faaliyet gösteren işletmelerden 241 kişinin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Çalışma neticesinde, örgütünden ve yöneticilerinden destek gören çalışanların yardım etme davranışlarının arttığını ortaya koymuştur. Genç (2018) araştırmasını, 245 kamu çalışanının katılımıyla gerçekleştrirmiştir. Katılımcılardan elde edilen veriler doğrultusunda, algılanan örgütsel desteğin iş performansını ve örgütsel sinizmi doğrudan etkilediği görülmüştür. Yöneticiler hem örgüt performansını hem de çalışan performansını arttırmak için örgüt içindeki sinik tutumları belirleyerek gerekli önlemleri alması gerektiği tespit edilmiştir.

4. UYGULAMA

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan anket çalışmasıyla elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine, araştırmanın evren ve örneklemine, modeline, hipotezlerine vb. istatistik bilgilerine yer verilmiştir. İstatistiksel analizler ve bulguların değerlendirilmesiyle sonuç kısmı çalışmaya eklenmiştir.

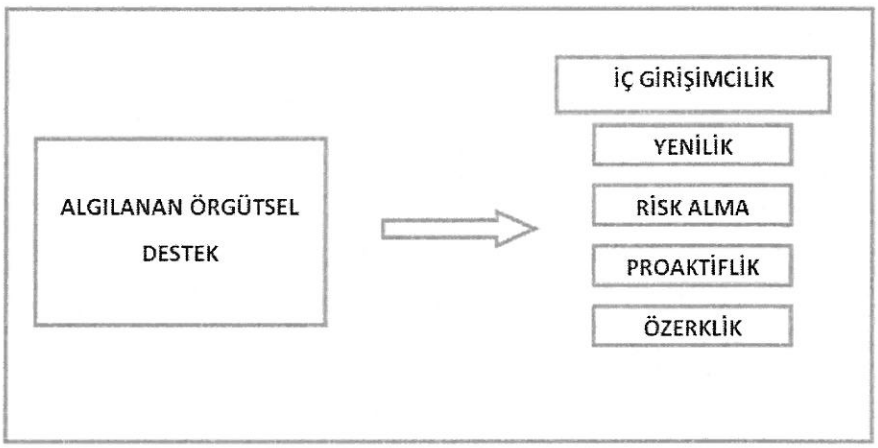
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Gerçekleştirilen çalışma, çalışanların örgütleri tarafından ne derece desteklendiği ve bu desteğin çalışanların iç girişimci özelliklerini ne kadar etkilediğinin tespit edilmesi ve bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Anketin ilk kısmı örgütlerin destek algılarını belirleyecek soruları kapsarken, iç girişimcilik bölümü ise yenilik, risk alma, proaktiflik ve özerklik ölçeklerini değerlendirecek soruları kapsamaktadır. Ayrıca elde edilen sonuçların demografik özelliklere göre ne derece farklılık göstereceği incelenmiştir.

Çalışma sonuçlarının, algılanan örgütsel destek ve iç girişimcilik ölçeklerinin bir arada incelendiği bir araştırma modeli ortaya koyarak, gelecekte yapılacak bilimsel araştırmalara katkı sağlaması ve örgüt yöneticilerine yol gösterecek olması sebebiyle önem taşımaktadır.

4.2. Araştırmanın Modeli ve Kapsamı

Bu araştırma, örgüt çalışanlarının algıladıkları örgütsel destek ile iç girişimcilik performansları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere gerçekleştirilmiştir. Araştıma modeli Şekil 2.'de görüldüğü gibi iki değişkenden oluşturmaktadır. Bağımsız değişken algılanan örgütsel destek, bağımlı değişken ise dört alt boyutu olan iç girişimliktir. Araştırmada algılanan örgütsel desteğin yenilik, risk alma, proaktiflik ve özerklik alt boyutlarıyla etkileşimi incelenmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Literatür ışığında oluşturulan hipotezler şu şekilde ifade edilebilir:

H_1: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimclik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "yenilik" arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "risk alma" arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "prokaktiflik" arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "özerklik" arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimclik arasındaki ilişki cinsiyete göre değişiklik göstermektedir.

4.4. Ana Kütle ve Örneklem

Gerçekleştirilen araştırmanın ana kütlesini; 35 yıldır faaliyet gösteren, uluslararası standartlara uygun, teknolojik alt yapısını en üst düzeye çıkararak Ar-Ge ve tasarım çalışmaları yapan Türkiye'nin öncü tekstil firmalarından birinin 600 çalışanı oluşturmaktadır.

Firmaya gönderilen anketlerden 415 adedinden dönüş alınmıştır. Bu anketlerden 6 tanesi geçersiz kabul edilmiş olup çalışma 409 anketle gerçekleştirilmiştir.

4.5. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin sistematik bir şekilde elde edilmesi ve değerlendirilmesi için en çok kullanılan veri toplama şekli ankettir. Bu araştıramada da katılımcıların görüşleri hazırlanan anket formunu doldurulmaları istenerek derlenmiştir. Toplanan veriler SPSS 20.0 programına aktarılarak istatistiksel değerlendirme yapılmıştır.

Orijinal formunu 1986 yılında Eisenberger ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu algılanan örgütsel destek ölçeğinin türkçe uyarlaması Seçil Önderoğlu (2010) tarafından yapılmış olup toplamda 36 madde ve 5' li likert tipili sorulardan oluşmaktadır. Orjinal form ile yapılan ilk çalışma neticesinde ölçek maddelerinin tek faktöre yüklendiği görülmüştür. İç Girişimcilik Ölçeği için ise Naktiyok (2004) tarafından geliştirilmiş bir form kullanılacaktır. Ölçek 21 maddeden ve 5' li likert tipili sorulardan oluşturulmuş olup ölçeğin 4 faktör yapısında olduğu görülmüştür.

Algılanan Örgütsel Destek ve İç Girişimcilik Ölçeği soru ifadeleri ve alt boyutlarına göre soru ifadelerinin dağılımı Tablo 3 ve Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 3. Örgütsel Destek Ölçeği Soru İfadeleri (Önderoğlu, 2010, s. 98)

Boyut	Sorular
AÖD	Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.
	Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabilecekse alınır.
	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.
	Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime saygı gösterilir.
	Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.
	Çalıştığım kurumda, benim şikayetlerim görmezden gelinir. (Ters)
	Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim çıkarlarım göz önünde bulundurulmaz. (Ters)
	Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.
	Çalıştığım kurumda, çıkarlarım gözetilir.
	Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.
	Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.
	Çalıştığım kurumda, yaptığım işin gerçekleştirilebileceği daha etkili bir yol bulunursa bana ihtiyaç olmayabilir. (Ters)
	Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.
	Performansımda çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister. (Ters)
	Çalıştığım kurum, kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracağını düşünür.
	Çalıştığım kurumda, terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır. (Ters)
	İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu durum fark edilmez. (Ters)
	Çalıştığım kurumda çalışma koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan taleplerim onaylanır.
	Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder. (Ters)
	Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum, bana yardım etmeye istekli olur.
	Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.
	Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder. (Ters)
	Çalıştığım kurumda, bana çok az ilgi gösterilir. (Ters)
	Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.
	Çalıştığım kurumda, benim görüşlerim önemsenir.
	Çalıştığım kurum, beni işe almanın bir hata olduğunu düşünmektedir. (Ters)
	Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.
	Çalıştığım kurum, benden ziyade, kar etmeyi daha çok önemsemektedir.
	Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.
	Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kâr elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurur.
	Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür. (Ters)
	Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemede kayıtsızdır/ ilgisizdir. (Ters)
	Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.
	Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder. (Ters)
	Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğunca ilgi çekici hale getirmeye çalışır.
	Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin daha önce yapılan psikometrik çalışmasında elde edilen bulgulara göre, ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu görülmektedir. (Tablo 3.)

Tablo 4. İç Girişimcilik Ölçeği Soru İfadeleri

Boyutlar	
Yenilik	Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.
	İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.
	İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.
	Astlara yetki vermenin, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.
	Araştırma-geliştirme faaliyetlerine, liderliğe ve teknolojik yenilikçiliğe önem veririm.
Risk Alma	Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.
	Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken, getiriyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.
	Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.
	Görevin başarısına inanırsam, her türlü riski üstlenebilirim.
Proaktiflik	Üzerinde çok çalıştığım bir planda, gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.
	İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede, işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyımdır.
	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım.
	Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım. (Ters)
	İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına, yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.
	İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.
Özerklik	İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda ilerlerim.
	Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.
	Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.
	Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.
	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.
	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken, standart işletme prosedürlerini ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.

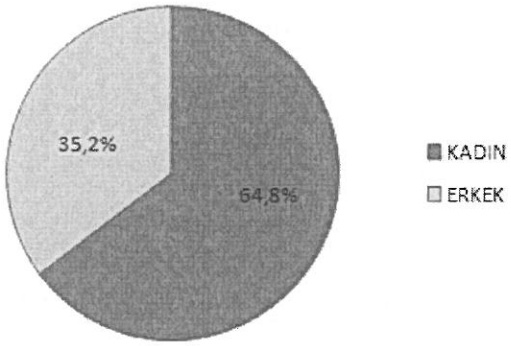
Tablo 4'te İç Girişimcilik Ölçeği soru ifadeleri ve faktörlere göre dağılımı verilmiştir. Ölçeğin daha önce yapılan faktör analizi bulguları doğrultusunda ölçekte yer alan 21 maddenin Yenilik, Risk Alma, Proaktiflik ve Özerklik alt boyutlarından oluştuğu görülmektedir.

4.6. Bulgular ve Değerlendirmeler

Araştırma neticesinde elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular ve bu bulguların değerlendirilerek açıklanması bu bölümde yer almaktadır.

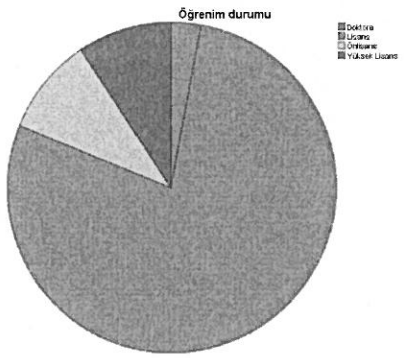
4.6.1. Demografik Özelliklerine Göre Bulgular

Araştırmaya dahil olan katılımcıların cinsiyetleri bazında inceleme yapıldığında katılımcıların %64,8'inin erkek, %35,2'sinin kadın olduğu görülmüştür (Şekil 3).



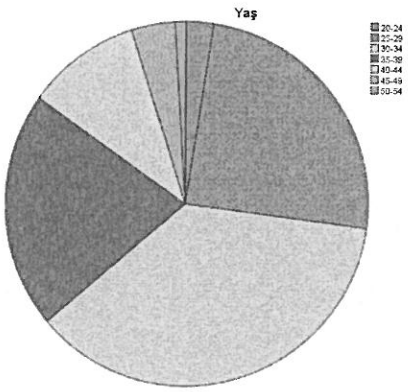
Şekil 3. Cinsiyete Göre Dağılım Grafiği

Şekil 4'te eğitim düzeyine göre katılımcıların %9,5'i önlisans; %78,2'si lisans; %9,3 yüksek lisans ve %2,9 doktora mezunudur.



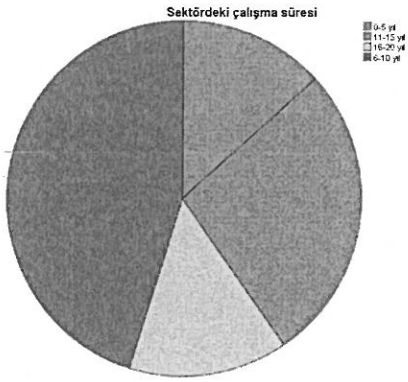
Şekil 4. Eğitim Düzeyine Göre Dağılım Grafiği

Şekil 5'te, çalışanların yaş dağılımı incelendiğinde, %2,4 oranında 20-24 yaş arası; %24,7 oranında 25-29 yaş arası; %36,7 oranında 30-34 yaş arası; %21 oranında 35-39 yaş arası; %10,3 40-44 yaş arası; %3,9 45-49 yaş arası ve %1 oranında 50-54 yaş arasındadır.



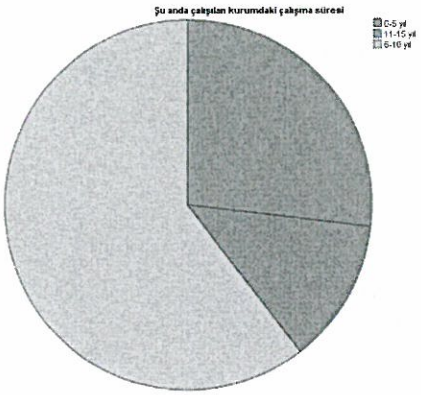
Şekil 5. Yaş Gruplarına Göre Dağılım Grafiği

Şekil 6'da sektörde çalışma süresinin dağılımına ilişkin grafikteki bulgulara göre, %13,2 oranında çalışan 0-5 yıl; %45,2 oranında çalışan 6-10 yıl; %27,1 oranında çalışan 11-15 yıl; %14,4 oranında çalışan 16-20 yıl arası sektörde çalışmaktadır.



Şekil 6. Sektördeki Çalışma Süresine Göre Dağılım Grafiği

Şekil 7'de, şu anda çalışılan kurumda çalışma süresinin dağılımı incelendiğinde aynı kurumda 0-5 yıl çalışanlar %26,9; %60,4'ü 6-10 yıl ve %12,7'si 11-15 yıl arası aynı kurumda çalışmaktadır.



Şekil 7. Aynı Kurumdaki Çalışma Süresinin Dağılım Grafiği

Tablo 5. Demografik Bilgiler Tablosu

		n	%
İş yeri	İstanbul	227	55,5
	Sakarya	182	44,5
	Toplam	409	100,0
Eğitim	Doktora	12	2,9
	Lisans	320	78,2
	Önlisans	39	9,5
	Yüksek Lisans	38	9,3
	Toplam	409	100,0
Yaş	20-24	10	2,4
	25-29	101	24,7
	30-34	150	36,7
	35-39	86	21,0
	40-44	42	10,3
	45-49	16	3,9
	50-54	4	1,0
	Toplam	409	100,0
Cinsiyet	Erkek	265	64,8
	Kadın	144	35,2
	Toplam	409	100,0
Sektördeki çalışma süreniz:	0-5 yıl	54	13,2
	11-15 yıl	111	27,1
	16-20 yıl	59	14,4
	6-10 yıl	185	45,2
	Toplam	409	100,0
Şu anda çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:	0-5 yıl	110	26,9
	11-15 yıl	52	12,7
	6-10 yıl	247	60,4
	Toplam	409	100,0

4.6.2. Çalışanların Algılanan Örgütsel Destek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan soru ifadelerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6'da verilmiştir. Çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri 3,81 ile 4,00 iyi düzeyinde olduğu görülmektedir. Verilen cevapların çoğu 'Katılıyorum' olduğu görülmüştür.

Ortalama değeri en düşük olan ifadeler; "Çalıştığım kurum benden ziyade kar etmeyi daha çok önemsemektedir." ve "Eğer işimi zamanında bitiremezsem çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır." ifadeleridir. Çalışanların en çok katıldığı ortak ifadeler ise, 'Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.' ve 'Çalıştığım kurum, beni işe almanın bir hata olduğunu düşünmektedir.' Ters yönlü soru ifadeleridir. Bu sorulara çalışanlar 'Kesinlikle Katılmıyorum' ifadesini kullanmışlardır.

Tablo 6. Örgütsel Destek Ölçeği Soru İfadelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	N	Mean	ss	Medyan
A-1) Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.	409	4,09	,402	4,00
A-2) Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabilecekse alınır.	409	3,84	,767	4,00
A-3 Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	409	3,94	,479	4,00
A-4 Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime saygı gösterilir.	409	4,04	,345	4,00
A-5 Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.	409	3,93	,456	4,00
A-6 Çalıştığım kurumda, benim şikayetlerim görmezden gelinir.	409	4,00	,414	4,00
A-7 Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim çıkarlarım göz önünde bulundurulmaz.	409	3,50	,950	4,00
A-8 Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	409	4,05	,673	4,00
A-9 Çalıştığım kurumda, çıkarlarım gözetilir.	409	3,93	,424	4,00
A-10 Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.	409	3,91	,453	4,00
A-11 Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	409	3,98	,448	4,00
A-12 Çalıştığım kurumda, yaptığım işin gerçekleştirilebileceği daha etkili bir yol bulunursa bana ihtiyaç olmayabilir.	409	3,89	,576	4,00
A-13 Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.	409	4,08	,522	4,00
A-14 Performansımda çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister.	409	4,28	,461	4,00
A-15 Çalıştığım kurum, kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracağını düşünür.	409	4,04	,623	4,00
A- 16 Çalıştığım kurumda, terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.	409	3,81	,625	4,00
A-17 İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu durum fark edilmez.	409	3,88	,628	4,00

A-18 Çalıştığım kurumda çalışma koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan taleplerim onaylanır.	409	3,81	,568	4,00
A-19 Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.	409	3,93	,507	4,00
A-20 Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum, bana yardım etmeye istekli olur.	409	4,08	,419	4,00
A- 21 Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	409	3,92	,423	4,00
A-22 Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.	409	4,45	,508	4,00
A-23 Çalıştığım kurumda, bana çok az ilgi gösterilir.	409	3,85	,566	4,00
A-24 Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	409	3,84	,487	4,00
A-25 Çalıştığım kurumda, benim görüşlerim önemsenir.	409	3,94	,511	4,00
A-26 Çalıştığım kurum, beni işe almanın bir hata olduğunu düşünmektedir.	409	4,29	,461	4,00
A-27 Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	409	3,92	,484	4,00
A-28 Çalıştığım kurum, benden ziyade, kar etmeyi daha çok önemsemektedir.	409	2,14	,520	2,00
A-29 Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.	409	2,54	,860	2,00
A-30 Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kâr elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurur.	409	3,24	,847	3,00
A-31 Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür.	409	3,56	,935	4,00
A-32 Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemede kayıtsızdır/ ilgisizdir.	409	3,71	,907	4,00
A-33 Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.	409	4,03	,447	4,00
A-34 Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.	409	3,98	,499	4,00
A-35 Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğunca ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	409	3,81	,542	4,00
A-36 Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.	409	4,01	,454	4,00

4.6.3. Çalışanların İç Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik İfadelerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Çalışanların iç girişimcilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan soru ifadelerinin ortalama ve standart sapma değerleri, Tablo 7'de verilmiştir. Çalışanların iç girişimcilik düzeyleri 3,71 ile 4,00 iyi düzeyinde olduğu görülmektedir. Verilen cevapların çoğu 'Katılıyorum' olduğu görülmüştür.

Ortalama değeri en düşük olan ifadeler, 'İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine onların önünde olmaya çalışırım.', 'Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.' İfadeleridir. Çalışanların en çok katıldığı ortak ifadeler ise, 'Astlara yetki vermenin, yaratıcı fikirlerin

ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.' ve 'Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.' İfadeleridir.

Tablo 7. İç Girişimcillik Ölçeği Soru Maddelerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İç Girişimcillik Ölçeği	N	Mean	ss	Medyan
B-1 Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.	409	4,45	,531	4,00
B-2 İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	409	4,34	,565	4,00
B-3 İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	409	4,40	,525	4,00
B-4 Astlara yetki vermenin, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	409	4,49	,590	5,00
B-5 Araştırma-geliştirmeye, liderliğe ve teknolojik yenilikçiliğe önem veririm.	409	4,44	,643	5,00
B-6 Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	409	4,33	,503	4,00
B-7 Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken, getiriyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.	409	4,21	,577	4,00
B-8 Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	409	4,13	,637	4,00
B-9 Görevin başarısına inanırsam, her türlü riski üstlenebilirim.	409	4,14	,595	4,00
B-10 Üzerinde çok çalıştığım bir planda, gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	409	4,17	,612	4,00
B-11 İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede, işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyımdır.	409	4,05	,565	4,00
B-12 İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım.	409	1,97	,749	2,00
B-13 Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	409	2,00	,787	2,00
B-14 İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına, yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.	409	4,43	,595	4,00
B-15 İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	409	4,03	,805	4,00
B-16 İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda ilerlerim.	409	3,37	,674	3,00
B-17 Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	409	2,84	,569	3,00
B-18 Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	409	3,27	,670	3,00
B-19 Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	409	3,11	,649	3,00
B-20 İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	409	2,91	,662	3,00
B-21 İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken, standart işletme prosedürlerini ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	409	2,92	,699	3,00

4.6.4. Güvenirlik Analizleri

Güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı incelenmiştir. Araştırmada kullanılan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve İç Girişimcilik Ölçeği'nin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach Alfa katsayıları Tablo 8 ve Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 8. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İç Tutarlılık Katsayısı

Güvenirlik İstatistikleri		
	Cronbach's Alfa Kat sayısı	Madde Sayısı
Örgütsel Destek Ölçeği	,901	36

Tablo 9'da Algılanan Örgütsel Destek ölçeğinin toplam puanının Cronbach alfa katsayısı 0,90 değerinde ve yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 9. İç Girişimcilik Ölçeği İç Tutarlılık Katsayısı

Güvenirlik İstatistikleri		
	Cronbach's Alfa Kat sayısı	Madde Sayısı
İç Girişimcilik Ölçeği Toplam	,961	21
Yenilik	,910	5
Risk Alma	,940	4
Proaktiflik	,946	6
Özerklik	,883	6

Tablo 9'da İç Girişimcilik Ölçeği'nin alt boyutları ve toplam puanının Cronbach alfa değerleri verilmiştir. Bulgulara göre, İç Girişimcilik Ölçeği toplam puanı 0,96 olarak bulunmuştur. Alt boyutların iç tutarlılık katsayıları incelendiğinde, yenilik alt boyutu 0,91; risk alma alt boyutu 0,94; proaktiflik alt boyutu 0,95 ve özerklik alt boyutu 0,88 olduğu görülmektedir. Ulaşılan sonuçlar neticesinde iki ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmektedir.

4.6.5. Verilerin Normal Dağılım Analizi Bulguları

Basıklığa ve çarpıklığa ilişkin değerlerin alanyazında farklı aralıklarda değerlendirildiği görülmekle birlikte ±3 aralığındaki değerlerin normal dağılımın bir yansıması olduğu kabul edilebilir (Kalaycı, 2009, s.73). Hatta basıklık değerinin üst sınırını ± 7 olarak ele alan çalışmalar da mevcuttur (Bollen, 1998, s. 266–267; Blanca vd., s. 78-84). İç girişimcilik Ölçeği'ndeki özerklik alt boyutunda yer alan sınırlı sayıdaki ifadenin çarpıklıklarının 3'ün biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak örneklem sayısının oldukça yüksek olması nedeniyle dağılımın şekline bakmak, normallik konusunda daha bilgilendirici olmaktadır. Bu çerçevede Tablo 10 ve Tablo 11'deki değerler incelendiğinde verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 10. Basıklık ve Çarpıklığa İlişkin Değerler

	X	N	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Yenilik	26.49	409	2.827	.016	-1.408
Risk Alma ve Proaktiflik	39.36	409	3.002	-.500	1.570
Özerklik	12.21	409	.588	.723	3.218
Algılanan Örgütsel Destek	54.32	409	5.24041	-.769	2.744
İç Girişimcilik Toplam	78.06	409	5.37946	-.031	-.670

Tablo 11. Normallik Testine İlişkin Değerler

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Yenilik	.221	409	.000	.853	409	.000
Risk Alma ve Proaktiflik	.227	409	.000	.902	409	.000
Özerklik	.424	409	.000	.649	409	.000
Algılanan Örgütsel Destek	.337	409	.000	.765	409	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Tablo 11'de normallik testine ilişkin Kolmogorov-Smirnow ve Shaphiro-Wilk değerleri verilmiştir. Örneklemin 29'dan az olması halinde Shaphiro-Wilk değerleri dikkate alınmaktadır. Bu çalışmadaki örneklem sayısı göz önünde bulundurulduğunda, 409 kişilik örneklem için Kolmogorov-Smirnow değerleri dikkate alınmakta ve değerlerin 0.05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durum normal dağılımı karşılamadığını gösterse dahi örneklem sayısı sebebiyle Kolmogorov-Smirnov sınamasında 0.05'ten küçük değerlerin görülmesi karşılaşılan bir durum olarak belirtilmiş ve normal dağılımın çarpıklık-basıklık değerleri ve grafiksel gösterimle doğrulanması gerekliliği vurgulanmıştır (Çokluk vd., 2010, s. 14; Thode, 2002, s. 47-52).

4.6.6. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Açımlayıcı Faktör Analizi Bulguları

Algılanan Örgütsel Destek ölçeği, tek faktörlü yapıda olduğu doğrulanmış 36 soru maddesinden oluşmaktadır. Faktör analizinin ilk aşaması, verilerin analize uygunluğunu tespit etmektir. Bu nedenle en çok kullanılan yöntem olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testileri yapılmıştır. KMO değerinin uygunluğunu gösteren belirli aralıklar vardır. Bu aralıklar şöyledir; 0,9 – 1 arasında mükemmel, 0,8 – 0,89 arasında çok iyi, 0,7 – 0,79 arasında iyi, 0,6- 0,69 arasında orta, 0,5 – 0,59 arasında zayıf ve 0,5'in altında olduğunda analiz edilmesi planlanan verilerin faktör analizi için uygun olmadığı anlaşılmaktadır. Bartlett testi ise ölçekler arasındaki kolerasyonun yeterli derecede olmasını deeğrlendirmektedir. P value değeri 0,05'ten küçük ise verilerin analiz için uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 12. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Örnekleme Yeterliliğinin Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü		,858
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	12730,216
	Serbestlik Derecesi	630
	Anlamlılık	,000

Tablo 12'de elde edilen verilere göre algılanan örgütsel desteğin KMO değeri 0,85'in üzerindedir. 0,80 üzerindeki değerler çok iyi olarak değerlendirilmektedir. Bartlett değerinin

0.05'in altında olması da anlamlılık olduğunu ifade etmektedir. Her iki değer anketin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 13. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Varyans Analizi

Toplam Açıklanan Varyans

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11,947	47,786	47,786	11,947	47,786	47,786
2	1,932	7,729	55,515			
3	1,062	4,250	59,765			
4	,959	3,834	63,599			
5	,919	3,677	67,276			
6	,828	3,312	70,588			
7	,772	3,086	73,674			
8	,741	2,964	76,638			
9	,675	2,700	79,339			
10	,618	2,471	81,810			
11	,524	2,094	83,904			
12	,519	2,076	85,980			
13	,467	1,866	87,846			
14	,413	1,654	89,499			
15	,385	1,540	91,040			
16	,353	1,412	92,451			
17	,318	1,271	93,723			
18	,273	1,092	94,814			
19	,261	1,046	95,860			
20	,233	,930	96,790			
21	,203	,813	97,603			
22	,182	,727	98,331			
23	,159	,636	98,967			
24	,140	,559	99,526			
25	,118	,474	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Toplam açıklanan varyans tablosu oluşan faktörlerin tek tek ve toplamda toplam varyansın yüzde kaçını açıkladığını göstermektedir (Tablo 13). Oluşturulan 1 faktör varyansın %47,78'ini açıklamaktadır. Büyüköztürk (2013) tarafından belirtildiği üzere, özellikle tek faktörlü yapılar için açıklanan varyans oranının %30 ve üzerinde olması kabul edilebilir bir durumdur. Bu çalışmada faktör analizi uygulanan Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) ölçeği

için faktör sayısı arttıkça varyans artmaktadır. Bununla birlikte maddelerin dağılımının ve faktör sayısının özgün formun faktör yapısını karşılamaması sebebiyle tek faktörlü ve %47.78 oranında varyans açıklayan maddeler yapılan analizlere dahil edilmiştir.

Tablo 14'te Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Matriksi yer almaktadır. Bu matrikste soruların hangi faktörlere dağıldığı ve dağıldıkları faktörlere ne ölçüde yüklendiği görülmektedir. Doğru bir analiz sonucuna ulaşılması için soruların faktörlere yeterli dercede yüklenmesi beklenmektedir.

Tablo 14. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Matriksi

	Öğe
	1
A-25 Çalıştığım kurumda, benim görüşlerim önemsenir.	,883
A- 21 Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	,829
A-3 Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	,803
A-36 Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.	,800
A-24 Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	,800
A-10 Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.	,781
A-18 Çalıştığım kurumda çalışma koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan taleplerim onaylanır.	,770
A-34 Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.	,752
A-4 Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime saygı gösterilir.	,751
A-11 Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	,744
A-19 Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.	,741
A-9 Çalıştığım kurumda, çıkarlarım gözetilir.	,719
A-35 Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğunca ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	,716
A-33 Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.	,700
A-12 Çalıştığım kurumda, yaptığım işin gerçekleştirilebileceği daha etkili bir yol bulunursa bana ihtiyaç olmayabilir.	,697

A-6 Çalıştığım kurumda, benim şikayetlerim görmezden gelinir.	,658
A-20 Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum, bana yardım etmeye istekli olur.	,639
A-5 Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.	,610
A-1) Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.	,590
A- 16 Çalıştığım kurumda, terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.	,568
A-23 Çalıştığım kurumda, bana çok az ilgi gösterilir.	,566
A-13 Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.	,527
A-30 Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kâr elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurur.	,474
A-2) Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabilecekse alınır.	-,427
A-28 Çalıştığım kurum, benden ziyade, kar etmeyi daha çok önemsemektedir.	-,403
A-17 İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu durum fark edilmez.	,375
A-29 Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.	,356
A-14 Performansımda çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister.	,344
A-15 Çalıştığım kurum, kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracağını düşünür.	-,336
A-22 Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.	,333
A-26 Çalıştığım kurum, beni işe almanın bir hata olduğunu düşünmektedir.	,268
A-7 Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim çıkarlarım göz önünde bulundurulmaz.	,259
A-27 Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	,224
A-31 Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür.	-,098
A-8 Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	,045
A-32 Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemede kayıtsızdır/ ilgisizdir.	-,013

Çıkarma Metodu: Esas Öğe Analizi.

a. 1 öğe çıkarıldı

Ölçeğin yapılan psikometrik çalışmasında elde edilen tek faktörlü yapıyı desteklemesi amacıyla ilk faktördeki maddelerle yapılan faktör analizi bulguları aşağıda verilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nde yer alan 17-14-29-15-22-26-7-27-31-8-32. maddelerin faktör yükü 0,40'in altında olması sebebiyle anketten çıkarılmıştır. İkinci bir faktör analizi yapılarak sonuçlar aşağıda belirtilmiştir:

Tablo 15. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü	Kaiser-Meyer-Olkin	,937
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	7169,430
	Serbestlik Derecesi	300
	Anlamlılık	,000

Faktör analizinin yapılabilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin en az %0,50 olması ve Bartlett anlamlılık değerinin ise %0,05'in altında olması gerekmektedir. Tabloda görüldüğü değerlerin Örgütsel Destek Ölçeği'nin dahil edilen maddeleriyle oluşturulan anketin faktör analizi için uygun olduğunu görülmektedir. %90'ın üzerindeki KMO değerleri mükemmel şeklinde sınıflandırılır (Tablo 15).

Tablo 16. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Matriksi

	Öğe
	AÖD
A-25 Çalıştığım kurumda, benim görüşlerim önemsenir.	,880
A- 21 Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	,838
A-24 Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	,817
A-3 Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	,804
A-10 Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.	,796
A-18 Çalıştığım kurumda çalışma koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan taleplerim onaylanır.	,789
A-36 Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.	,786

A-34 Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.	,748
A-19 Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.	,742
A-11 Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	,740
A-4 Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime saygı gösterilir.	,739
A-35 Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğunca ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	,737
A-9 Çalıştığım kurumda, çıkarlarım gözetilir.	,728
A-12 Çalıştığım kurumda, yaptığım işin gerçekleştirilebileceği daha etkili bir yol bulunursa bana ihtiyaç olmayabilir.	,708
A-33 Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.	,690
A-6 Çalıştığım kurumda, benim şikayetlerim görmezden gelinir.	,654
A-5 Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.	,621
A-20 Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum, bana yardım etmeye istekli olur.	,618
A-1) Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.	,575
A-23 Çalıştığım kurumda, bana çok az ilgi gösterilir.	,567
A- 16 Çalıştığım kurumda, terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.	,566
A-13 Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.	,512
A-30 Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kâr elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurur.	,509
A-2) Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabilecekse alınır.	-,414
A-28 Çalıştığım kurum, benden ziyade, kar etmeyi daha çok önemsemektedir.	-,409

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Tablo 16'daki bulgular doğrultusunda, bu çalışmada, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin tek faktörlü yapısı kullanılmıştır. İlerleyen bölümlerde yapılan analizlerde araştırmadaki 17-14-29-15-22-26-7-27-31-8-32. maddeler eklenmemiştir. Soru maddelerine bakıldığında hem doğrudan hem de ters ifadeler olmak üzere örgütsel desteğin değerlendirilmesinde yeterli

ölçek maddelerinin sağlandığı görülmektedir. Bu doğrultuda, yapılan analizlerde bu versiyonu dikkate alınmıştır.

4.6.7. İç Girişimcilik Ölçeği Faktör Analizi

Bu bölümde iç girişimcilik düzeyini ölçmek amacıyla hazırlanan 21 soruluk anket çalışması sonucunda elde edilen verilerin uygunluğunu ölçmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Tablo 17'de KMO ve Bartlett Testi bulguları verilmiştir. İç girişimcilik ölçeğinin KMO değeri 0,921, anlamlılık değerinin 0,00 olması, bir önceki faktör analizinde verilen KMO ve Bartlett Testlerinin değer aralıklarına göre bu verilerin faktör analizine uygun ve verilerin normal dağıldığı görülmektedir.

Tablo 17. İç Girişimcilik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett Testi		
Örnekleme Yeterliliğinin Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü		,921
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	10951,669
	Serbestlik Derecesi	210
	Anlamlılık	,000

Tablo 18. İç Girişimcilik Ölçeği Varyans Analizi

Toplam Açıklanan Varyans									
	Başlangıç Özdeğerleri			Kare Yüklemelerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
Öğe	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif %
1	12,359	58,853	58,853	12,359	58,853	58,853	7,374	35,113	35,113
2	2,046	9,745	68,597	2,046	9,745	68,597	4,541	21,624	56,737
3	1,736	8,267	76,864	1,736	8,267	76,864	3,942	18,770	75,507
4	**1,167**	**5,558**	**82,422**	1,167	5,558	82,422	1,452	6,916	82,422
5	,667	3,178	85,601						
6	,517	2,461	88,062						
7	,426	2,030	90,093						
8	,344	1,640	91,733						
9	,285	1,359	93,092						
10	,245	1,169	94,261						
11	,205	,975	95,236						
12	,171	,814	96,050						
13	,157	,746	96,797						
14	,134	,639	97,436						
15	,127	,603	98,039						
16	,099	,471	98,510						
17	,093	,444	98,955						
18	,072	,341	99,296						
19	,059	,280	99,576						
20	,048	,229	99,805						
21	,041	,195	100,000						
Çıkarma Metodu: Esas Öğe Analizi									

Tablo 18 iç girişimcilik ölçeğinin varyans analizi sonucunda faktörlerin varyans yüzdelerini göstermektedir. 4 faktöre ayrılan soruların avryansı toplam varyansın %82,42'sini açıklamaktadır. Ele edilen yüzde değerleri faktör analizi için uygun değerlerdir.

Tablo 19. İç Girişimcilik Ölçeği Matriksi

	Öğe			
	1	2	3	4
B-13 Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	,883			
B-12 İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım.	,877			
B-9 Görevin başarısına inanırsam, her türlü riski üstlenebilirim.	,862			
B-8 Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	,857			
B-15 İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	,815			
B-10 Üzerinde çok çalıştığım bir planda, gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	,792			
B-7 Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken, getiriyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.	,760			
B-11 İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede, işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyımdır.	,718			
B-14 İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına, yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.	,696			
B-4 Astlara yetki vermenin, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.		,869		
B-3 İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.		,844		
B-1 Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.		,773		
B-2 İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.		,770		
B-6 Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.		,652		
B-5 Araştırma-geliştirmeye, liderliğe ve teknolojik yenilikçiliğe önem veririm.		,540		
B-19 Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.			,856	
B-20 İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.			,845	
B-18 Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.			,836	
B-21 İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken, standart işletme prosedürlerini ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.			,820	
B-17 Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.				,849
B-16 İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda ilerlerim.				,572

Çıkarma Metodu: Esas Öğe Analizi.
Döndürme Metodu: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax.
a.Döndürme 6 tekrarda yakınsadı.

İç Girişimcilik Ölçeği faktör yapısı incelendiğinde, özgün formun dört faktörlü yapısının desteklendiği görülmektedir. Bununla birlikte, Özerklik boyutuna ait 16. ve 17. maddenin tek bir faktörde yer aldığı görülmektedir. Ayrıca, özgün formdan farklı olarak Risk alma ve Proaktiflik alt boyutları bu çalışmada tek faktör altında toplandığı görülmektedir. Soru maddelerinin içeriği göz önünde bulundurulduğunda, risk alma ve proaktiflik alt boyutları belirtilmiş, yenilik ve özerklik alt boyutları analizlerde kullanılmıştır. Özerklik alt boyutunda yer alması beklenen fakat bu çalışmada ayrı bir öğe oluşturan 16. ve 17. maddeler, kendi içlerinde de anlamlı bir faktör oluşturmadıklarından dolayı analiz dışı bırakılmıştır. 6. maddede bulunan "Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım." sorusu katılımcılar tarafından yenilik için bir fırsat olduğu algısıyla cevaplandırılmış olabileceğinden 6. Maddenin yenilik faktörü altında yer aldığı görülmüştür. Soru çıkarımları neticesinde yeniden uygunluk testleri yapılmış olup ilgili veriler Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. İç Girişimcilik Ölçeği KMO ve Bartlett Testi

KMO and Bartlett Test		
Örnekleme Yeterliliğinin Kaiser-Meyer-Olkin Ölçümü.		,931
Bartlett Testi	Yaklaşık Ki-Kare	10233,851
	Serbestlik Derecesi	171
	Anlamlılık	,000

Tabloda belirtilen değerlerin İç Girişimcilik Ölçeği maddeleriyle oluşturulan anketin faktör analizi için uygun olduğunu görülmektedir. %90'ın üzerindeki KMO değerleri mükemmel şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Üç faktörlü yapının varyans analizi Tablo 21'de, isiminlendirilmiş matriks tablosu ise Tablo 22'de verilmiştir.

Tablo 21. İç Girişimcilik Ölçeği Varyans Analizi

Total Variance Explained

				Kare Yüklemelerin Ekstraksiyon Toplamları			Kare Yüklemelerin Döndürme Toplamları		
Öğe	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans Yüzdesi	Kümülatif %
1	11,940	62,841	62,841	11,940	62,841	62,841	7,163	37,700	37,700
2	1,898	9,987	72,829	1,898	9,987	72,829	4,449	23,417	61,117
3	1,631	8,582	81,411	1,631	8,582	81,411	3,856	20,294	81,411
4	,752	3,957	85,368						
5	,492	2,591	87,959						
6	,367	1,932	89,891						
7	,302	1,589	91,480						
8	,279	1,467	92,947						
9	,240	1,262	94,209						
10	,202	1,063	95,272						
11	,173	,911	96,183						
12	,152	,803	96,985						
13	,132	,695	97,680						
14	,107	,563	98,243						
15	,098	,518	98,761						
16	,077	,407	99,168						
17	,061	,324	99,492						
18	,055	,289	99,780						
19	,042	,220	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tablo 22. İç Girişimcilik Ölçeği Matriksi

	Öğeler		
	Risk Alma ve Proaktiflik	**Yenilik**	**Özerklik**
B-13 Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	,883		
B-12 İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım.	-,873		
B-9 Görevin başarısına inanırsam, her türlü riski üstlenebilirim.	,856		
B-8 Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	,851		
B-15 İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	,815		
B-10 Üzerinde çok çalıştığım bir planda, gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	,786		
B-7 Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken, getiriyi en üst düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.	,752		
B-11 İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede, işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyımdır.	,707		
B-14 İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına, yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.	,699		
B-4 Astlara yetki vermenin, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.		,859	
B-3 İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.		,859	
B-1 Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum.		,784	
B-2 İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.		,780	
B-6 Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.		,683	
B-5 Araştırma-geliştirmeye, liderliğe ve teknolojik yenilikçiliğe önem veririm.		,530	
B-18 Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.			,871
B-19 Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.			,858
B-20 İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.			-,847
B-21 İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken, standart işletme prosedürlerini ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.			-,822

Analiz neticecsinde yüksek güvenilirliğe (Cronbach alfa=0, 961) sahip olduğu tespit edilen üç boyutlu yapının, faktör maddelerine yeterli derecede yüklenmesiyle geçerli olduğu değerlendirilmektedir.

4.6.8. Algılanan Örgütsel Destek ve İç Girişimçilik Ölçeklerinin Kolerasyon Analizi

Araştırmada, örgütsel destek ve iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson Korelasyonu uygulanmıştır. İlişkili olduğu saptanan algılanan örgütsel destek ve iç girişimciliğin yordayıcı analizi için doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizlerde anlamlılık değeri 0,01 ve 0,05 düzeyinde alınmıştır.

Tablo 23. Algılanan Örgütsel Destek ve İç Girişimcilik Boyutlarının Korelasyon Analizi

Değişkenler	N	x	ss		AÖD	Risk Alma ve Proaktiflik	Yenilik	Özerklik	İç Girişimcilik Toplam
1. AÖD	409	99,93	7,757	r	1				
2. Risk Alma ve Proaktiflik	409	31,62	2,598	r	,778**	1			
3. Yenilik	409	26,46	2,850	r	,375**	,590**	1		
4. Özerklik	409	11,78	,623	r	,289**	,293**	,104**	1	
5. İç Girişimcilik Toplam	409	69,88	5,032	r	,650**	,887**	,884**	,334**	1

Tablo 23'teki bulgular doğrultusunda, algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik proaktiflik alt boyutu (r=0,778; p<0,01), yenilik alt boyutu (r=0,375; p<0,01), özerlik alt boyutu (r=,289; p<0,01) ve iç girişimcilik toplam puanı (r=0,650; p<0,01) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur.

4.6.9 Hipotezlerin Test Edilmesi

"**H_1:** Algılanan örgütsel destek ile iç girişimclik arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi kapsamında AÖD ve iç girişimciliğin regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 24. İç Girişimcilik Toplam Puanının Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik Toplam Puan								
Bağımsız Değişken	R^2	F	B	SH	β	t	p	Durbin Watson
Örgütsel Destek	,42	297,272**	,421	,024	,650	17,242	,000**	,638

Tablo 24'te yansıtılan veriler algılanan örgütsel destek ve iç girişimlik ölçeklerinin regresyon analiz sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen veriler, iç girişimciliğin %42,2'sinin örgütsel destek değişkeni tarafından açıklandığı (R^2=,422) ve 297,272 F değeri p<0,01 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Otokolerasyon durmunun değerlendirilmesi için kullanılan Durbin-Watson değeri 0,638 olması otokolerasyonun olmadığını göstermektedir. Ulaşılan değerlere göre algılanan örgütsel destek çalışmaları çalışanların iç girişimcilik toplam puanını *pozitif yönde* yordadığı bulunmuştur (β=,650, p=,000).

Tablo 25. İç Girişimcilik Yenilik Alt Boyutunun Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik Yenilik Alt Boyutu								
Bağımsız Değişken	R^2	F	B	SH	β	t	p	Durbin Watson
Örgütsel Destek	,14	66,542**	,138	,017	,375	8,157	,000**	,657

**p<0,01

"H_{1a}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "yenilik" arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi kapsamında AÖD ve iç girişimciliğin yenilik alt boyutunun regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 25'te yansıtılan veriler algılanan örgütsel destek ve iç girişimciliğin alt boyutu olan yenilik arasındaki regresyon analiz sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen veriler, iç girişimcilik yenilik alt boyutunun %14,1'inin örgütsel destek değişkeni tarafından açıklandığı (R^2=,141) ve 66,542 F değeri p<0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Otokolerasyon durmunun değerlendirilmesi için kullanılan Durbin-Watson değeri 0,657 olması otokolerasyonun olmadığını göstermektedir. Ulaşılan değerlere göre algılanan örgütsel destek çalışmaları çalışanların iç girişimcilik yenilik alt boyutunu *pozitif yönde* yordadığı bulunmuştur (β=,375, p=,000).

"H_{1b}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "risk alma" arasında anlamlı bir ilişki vardır." ve "H_{1c}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "prokaktiflik" arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezleri kapsamında AÖD ve iç girişimciliğin yenilik alt boyutunun regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 26. İç Girişimcilik Risk Alma ve Proaktiflik Alt Boyutunun Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik Risk Alma ve Proaktiflik Alt Boyutu								
Bağımsız Değişken	R^2	F	B	SH	β	t	p	Durbin Watson
Örgütsel Destek	,60	622,650**	,261	,010	,778	24,953	,000**	,799

**p<0,01

Tablo 26'da yansıtılan veriler algılanan örgütsel destek ve iç girişimciliğin alt boyutu olan risk alma ve proaktiflik arasındaki regresyon analiz sonuçlarını göstermektedir. Elde edilen veriler, iç girişimcilik risk alma ve proaktiflik alt boyutlarının %60,5'inin örgütsel destek

değişkeni tarafından açıklandığı (R2=,605) ve 622,650 F değeri p<0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Otokolerasyon durmunun değerlendirilmesi için kullanılan Durbin-Watson değeri 0,799 olması otokolerasyonun olmadığını göstermektedir. Ulaşılan değerlere göre algılanan örgütsel destek çalışmaları çalışanların iç girişimcilik risk alma ve proaktiflik alt boyutunu *pozitif yönde* yordadığı bulunmuştur (β=,778, p=,000).

"**H_{1d}:** Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "özerklik" arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi kapsamında AÖD ve iç girişimciliğin özerklik alt boyutunun regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 27. İç Girişimcilik Özerklik Alt Boyutunun Örgütsel Destek Tarafından Yordayıcı Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik Özerklik Alt Boyutu								
Bağımsız Değişken	R^2	F	B	SH	β	t	p	Durbin Watson
Örgütsel Destek	,08	37,005**	,023	,004	,289	6,083	,000**	1,451

**p<0,01

Tablo 27'de örgütsel destek ölçeği ile iç girişimcilik ölçeği özerklik alt boyutu arasındaki regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde; iç girişimcilik yenilik alt boyutunun %8,3'ünün örgütsel destek değişkeni tarafından açıklandığı (R2=,083) ve 37,005 F değeri p<0,01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Otokolerasyon durmunun değerlendirilmesi için kullanılan Durbin-Watson değeri 1,451 olması otokolerasyonun olmadığını göstermektedir. Ulaşılan değerlere göre algılanan örgütsel destek faaliyetleri çalışanların iç girişimcilik özerklik alt boyutunu *pozitif yönde* yordadığı bulunmuştur (β=,289, p=,000).

"**H_2:** Algılanan örgütsel destek ile iç girişimclik arasındaki ilişki cinsiyete göre değişiklik göstermektedir." hipotezi kapsamında AÖD ve iç girişimciliğin cinsiyete göre karşılaştırılması yapılmıştır. (Tablo 27)

Cinsiyete göre sektörel farklılıkların olabileceği öngörülen ve bu doğrultuda algılanan örgütsel destek ve iç girişimciliğin farklılık gösterebileceğine ilişkin hipotez oluşturulan çalışmada, Tablo 28'de cinsiyet değişkenine göre iç girişimcilik ve algılanan örgütsel destek puanlarının t test bulguları verilmiştir. Daha önce yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere, algılanan örgütsel destek erkek çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur (Amason ve Allen, 995-957; Yoon ve Lim, 923). Kadınların, çalışma ortamı içerisinde ayrımcılığa maruz kalmaları halinde algılanan örgütsel destek düzeylerinin daha düşük olabileceği öne sürülmektedir (Yoon ve Lim, 924). Öte yandan, iç girişimcilik açısından ele alındığında ise, Özler ve Koparan (2006) tarafından yapılan araştırmada erkek katımcıların iç girişimcilik puanlarının kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Tablo 28. Cinsiyete Göre Örgütsel Destek ve İç Girişimcilik Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	X	Ss	t	p
Örgütsel destek	Erkek	265	3,91	,286	6,885	,000***
	Kadın	144	3,71	,276		
Risk Alma ve Proaktiflik	Erkek	265	4,01	,319	5,269	,000***
	Kadın	144	3,84	,306		
Yenilik	Erkek	265	4,41	,504	-,064	,949
	Kadın	144	4,41	,418		
Özerklik	Erkek	265	2,98	,139	5,203	,000***
	Kadın	144	2,89	,171		
İç Girişimcilik Toplam	Erkek	265	23,49	1,700	3,262	,001***
	Kadın	144	22,93	1,577		

**p<0,01

Cinsiyet değişkenine göre, erkeklerde örgütsel destek (t=6,885; p<0,01), pro-aktiflik (t=5,269; p<0,01), özerklik (t=5,203; p<0,01) ve iç girişimcilik toplam (r=3,262; p<0,01) puanları kadın çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksektir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda, cinsiyet değişkeni bakımından iç girişimcilik ve algılanan örgütsel destek puanlarının anlamlı farklılaştığına yönelik hipotez kabul edilmiştir.

SONUÇ

Teknolojinin hızla ilerlemesi, insan ihtiyaçlarının sürekli değişmesi üreticileri yenilik yapmaya zorlamaktadır. İşletmelerin bu hızlı değişime yetişebilmeleri, artan rekabette fark yaratmaları hatta değişimi getirecek ürünler ortaya çıkarabilmeleri için iç girişimcilik performanslarını arttıracak çalışmalar gerçekleştirmek zorundadırlar. Sürdürülebilir bir rekabet avantajı için önemli olan, örgütlerin destekleyici faaliyetletlerle çalışanlarının girişimcilik performanslarını arttırmalarıdır.

Araştırmada öncelikle iç girişimcilik ve algılanan örgütsel destek ölçeklerinin literatür taraması yapılmıştır. Sonrasında İstanbul'da faaliyet gösteren bir tekstil firmasının çalışanlarının katılımıyla anket çalışması gerçekleştirilmiştir. 409 kişinin verdiği anket yanıtları incelenmiş ve analizler yapılmıştır. Analizler sonucunda çalışanların algıladıkları örgüt desteğinin, iç girişimci özelliklerini ne derece etkilediği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan araştırmada kurulan hipotezler test edilmiştir. Test edilen hipotezler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

- "H_1: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi için yapılan doğrusal regresyon analizi ile örgütsel destek algının iç girişimciliği pozitif yönde ve anlamlı şekilde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç araştırmamızın ana konusunun olumlu netice verdiğini göstermektedir. Yapılan regresyon analizi hipotezin kabul edilebilir olduğunu ispatlamaktadır.

- Girişimciliğin alt boyutlarını ifade eden hipotezlerin; "H_{1a}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "yenilik" arasında anlamlı bir ilişki vardır.", "H_{1b}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "risk alma" arasında anlamlı bir ilişki vardır.", "H_{1c}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "prokaktiflik" arasında anlamlı bir ilişki vardır." ve "H_{1d}: Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik boyutlarından "özerklik" arasında anlamlı bir ilişki vardır. Faktör analizi sonucunda risk alma ve proaktiflik alt boyutlarının tek bir faktörde toplandığı görülmüştür. Regresyon analizleri yapıldığında ise algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik yenilik alt boyutu, risk alma ve proaktiflik alt boyutu, özerklik alt boyutu

ile pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili bulunmuştur. Bu sonuca göre örgüt tarafından desteklenen çalışanların iç girişimci olma potansiyellerinin arttığı, iç girişimci çalışanların ise performanslarını yükseldiği anlaşılmaktadır.

- "**H_2:** Algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik arasındaki ilişki cinsiyete göre değişiklik göstermektedir." Hipotezlerinin test edilmesi sonucunda cinsiyet değişkenine göre, erkeklerde örgütsel destek, risk alma ve proaktiflik ve iç girişimcilik toplam puanları kadın çalışanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkek çalışanların iç girişimcilik ve örgütsel destek düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olması çalıştıkları sektöre, görev aldıkları pozisyona ve çalışma şartlarına bağlı bir durum olarak düşünülebilir.

Araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar, uluslararası standartlara uygun, teknolojik alt yapısını en üst düzeye çıkararak Ar-Ge ve tasarım çalışmaları yapan Türkiye'nin öncü tekstil firmasının aynı zamanda çalışanlarınada önem verdiği ve onları desteklediğini göstermektedir. Akdoğan ve Cingöz (2006) benzer bir sonuca ulaşarak yöneticilerin iç girişimciliği önemsediklerini tespit etmişlerdir. Farklı bir çalışmada ise İçerli vd., (2011), iç girişimcilik seviyesinin küçük ve orta ölçekli işletmelerin genelinde yüksek olduğu fakat tekstil ve otomotiv sektörlerinde faaliyet gösteren çalışanlarda daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar iç girişimcilik performansının sektöre göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Bu çalışma neticesinde algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimci özelliklerinin tümünü pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Demirer vd. (2019) ise yapmış oldukları çalışmada iç girişimciliğin alt boyutlarından yenilik ve proaktiflik boyutunun performansı etkilediği, risk alma ve özerklik boyutlarının performans üzerinde doğrudan etkili olmadığını tespit etmişlerdir.

Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik özelliklerini pozitif yönde etkiliyor olması yöneticiler için strateji oluşturulması gerektiren bir konu olduğunu göstermektedir. Doğru planlanan destek faaliyetleri sonucu artacak olan destek hissi, örgüte ciddi derecede katkı sağlayacaktır. Kurt vd. (2018) sağlık sektöründe yapmış oldukları araştırma ile bu sonuca ulaşarak, algılanan örgütsel desteğin personel motivasyonu önemli derecede

arttırdığını tespit etmişlerdir. Bakan ve Yılmaz (2019) ise örgüt içinde iç girişimciliği arttıracak düzen ve sistem kurulmasının çalışanların iç girişimcilik performanslarını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Yenilikçi yaklaşım sergileyen, risk alabilen, riskleri ve fırsatları ön görüp proaktif davranışlar sergileyen, özgün ürünler üretebilen çalışan sayısının artması örgütler için rakiplerine kıyasla fark yaratacak konumda olmalarına neden olacaktır. Ürün çeşitliliğinin her geçen gün artması, buna ek olarak üretim sürelerinin kısalması, şiddetli rekabeti arttırmakta olup proaktif olmanın ve hızlı şekilde yenilik üretmenin önemini ortaya koymaktadır. Onay ve Çavuşoğlu (2010) yapmış oldukları çalışmada, iç girişimciliğin en önemli boyutunun yenilik olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Buna ek olarak örgütsel desteğin iç girişimciliği arttırdığını savunarak bu çalışmayı destekler nitelikte yaklaşımlarda bulunmuşlardır. Algılanan örgütsel desteğin sadece iç girişimçilik performansı arttırmadığı, Papatya vd., (2016)'nin yaptıkları çalışmayla dolaylı olarak işletme performansını da arttırdığı görülmektedir.

Gördükleri destek karşısında iç girişimcilik performanslarının yükseldiği, çalışanların örgütlerine daha fazla katkı sağlamak için gayret gösterdiği anlaşılmaktadır. Fakat H_2 hipotezi sonucunda ulaşılan, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha düşük düzeyde örgütsel desteği algılamış olmaları çevresel ve yönetsel faktörlerin de incelenmesi gereğini ortaya koymuştur. Durmaz (2011) yapmış olduğu benzer bir çalışmada, bu çalışmayı destekleyici sonuçlara ulaşmış ve erkeklerin kadınlara oranla çok daha girişimci, risk alma eğilimli, yenilikçi, proaktif ve özerk olduğunu açıklamıştır.

Araştırma sonuçları, örgüt yöneticileri için yol gösterici nitelik taşımaktadır. Örgütsel desteğin çalışanlar tarafından doğru ve yüksek düzeyde algılanması, çalışanların iç girişimcilik özelliklerini arttıracak olup işletmenin yeni fırsatları değerlendirebilmesini sağlayacaktır. Çalışma bir tekstil firması özelinde yapıldığından, daha fazla sayıda işletmeye, farklı sektörlere ve daha çok çalışana ulaşıldığında daha farklı sonuçların sağlanabileceği ifade edilebilir. Literatürde yer alan fakat araştırmaya konu olmayan; algılanan örgütsel destek ve iç girişimcilik ile bağlantılı, aracı veya düzenleyici etkileri içeren modeller üzerinde araştırmalar yapılabilir.

EKLER

EK-1. ANKET

Sayın Katılımcı,

Bu anket İstanbul Ticaret Üniversitesi İşletme Yüksek Lisans programında gerçekleştirilen "İç Girişimcilik ve Algılanan Örgütsel Destek" konulu çalışmanın uygulama kısmı ile ilgilidir. Anketi cevaplama noktasındaki hassasiyetiniz için çok teşekkür ederiz.

Çalışmanın doğruluğu açısından, tüm soruları dikkatlice okuyarak ve boş bırakmadan yanıtlamanızı rica ediyoruz. Gönderilecek cevaplar bilimsel amaçla kullanılacak, mutlaka gizli tutulacaktır. Anketle ilgili sorularınız için iletişim bilgilerimiz aşağıdadır.

Saygılarımızla,

Beyza KÜÇÜK
İstanbul Ticaret Üni., İşletme YL Programı
e-posta: beyzakucuk.eyup@gmail.com
Tel: 444 0 413 /3317

Prof. Dr. Ali GÖRENER
İstanbul Ticaret Üni., İşletme Bölümü
e-posta: agorener@ticaret.edu.tr
Tel: 444 0 413 /4378

I. BÖLÜM

(Bu bölüm işletme ve anketi cevaplayan çalışana ait bilgileri içermektedir).

1. Firmanız hangi şehirde faaliyet göstermektedir? .....

2. İşletmedeki göreviniz nedir? .....

3. Öğrenim durumunuz nedir?
a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) Önlisans e) Lisans f) Yüksek Lisans g) Doktora

4. Yaşınız:
a) 20-24 b) 25-29 c) 30-34 d) 35- 39 e) 40-44 f) 45-49 g) 50-54 h) 55-59 i) 60 ve üstü

5. Cinsiyetiniz: a) Kadın b) Erkek

6. Sektördeki çalışma süreniz:
a) 0-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21-25 yıl f) 26 yıldan fazla

7. Şu anda çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:
a) 0-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20 yıl e) 21-25 yıl f) 26 yıldan fazla

	II. BÖLÜM **Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı (X) ile işaretleyiniz.** (Belirtilen ifade sizin için uygun değilse "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesini, tam anlamıyla gerçekleştirildiğini düşünüyorsanız "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesini işaretleyebilirsiniz. Kesin yargınız mevcut değilse, diğer ifadeleri işaretleyebilirsiniz. Formu bilgisayar üzerinden dolduruyorsanız, tercih ettiğiniz seçeneğin üzerine fareyle tıklayıp, anket sonunda kaydet sekmesine basarak dosyadan çıkabilirsiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum.**	Katılmıyorum.	Kısmen Katılıyorum.	Katılıyorum.	**Kesinlikle Katılıyorum.**
A-1	Çalıştığım kurumda, kurumun kendi iyiliği için olan katkılarıma değer verilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-2	Eğer çalıştığım kurumda, benim yerime daha düşük ücretle biri işe alınabilecekse alınır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-3	Çalıştığım kurumda gösterdiğim ekstra çaba takdir edilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-4	Çalıştığım kurumda benim hedeflerime ve değerlerime saygı gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-5	Çalıştığım kurumda, hasta olmamdan kaynaklanan uzun süreli devamsızlıklar anlayışla karşılanır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-6	Çalıştığım kurumda, benim şikayetlerim görmezden gelinir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-7	Çalıştığım kurumda beni etkileyecek kararlar alınırken, benim çıkarlarım göz önünde bulundurulmaz.	☐	☐	☐	☐	☐
A-8	Bir problemim olduğunda çalıştığım kurum yardım için hazırdır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-9	Çalıştığım kurumda, çıkarlarım gözetilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-10	Çalıştığım kurum işimi, becerimin en üst düzeyinde gerçekleştirebilmem için elinden geleni yapar.	☐	☐	☐	☐	☐
A-11	Çalıştığım kurumda, kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-12	Çalıştığım kurumda, yaptığım işin gerçekleştirilebileceği daha etkili bir yol bulunursa bana ihtiyaç olmayabilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-13	Çalıştığım kurumda, benim alanımda olan art niyetsiz bir hata affedilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-14	Performansımda çok az bir düşüş bile yaşansa, çalıştığım kurum beni değiştirmek ister.	☐	☐	☐	☐	☐
A-15	Çalıştığım kurum, kariyerimin geri kalan kısmında beni çalıştırmanın kuruma çok az şey kazandıracağını düşünür.	☐	☐	☐	☐	☐

A-16	Çalıştığım kurumda, terfi etmem için bana çok az fırsat tanınır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-17	İşimi olabilecek en iyi şekilde yapsam bile, çalıştığım kurumda bu durum fark edilmez.	☐	☐	☐	☐	☐
A-18	Çalıştığım kurumda çalışma koşullarımı değiştirmek için mantıklı olan taleplerim onaylanır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-19	Eğer geçici olarak işten çıkartılırsam, çalıştığım kurum beni geri almaktansa yeni birini işe almayı tercih eder.	☐	☐	☐	☐	☐
A-20	Özel bir iyiliğe ihtiyacım olduğunda çalıştığım kurum, bana yardım etmeye istekli olur.	☐	☐	☐	☐	☐
A-21	Çalıştığım kurumda, işteki genel tatminim dikkate alınır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-22	Eğer fırsat olursa, çalıştığım kurum beni istismar eder.	☐	☐	☐	☐	☐
A-23	Çalıştığım kurumda, bana çok az ilgi gösterilir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-24	Eğer işten çıkmaya karar verirsem, çalıştığım kurum kalmam için beni ikna etmeye çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-25	Çalıştığım kurumda, benim görüşlerim önemsenir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-26	Çalıştığım kurum, beni işe almanın bir hata olduğunu düşünmektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-27	Çalıştığım kurumda, işteki başarılarımla gurur duyulur.	☐	☐	☐	☐	☐
A-28	Çalıştığım kurum, benden ziyade, kar etmeyi daha çok önemsemektedir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-29	Eğer işimi zamanında bitiremezsem, çalıştığım kurumda bu durum anlayışla karşılanır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-30	Eğer çalıştığım kurumda iyi bir kâr elde edilirse, maaşımı arttırmak göz önünde bulundurur.	☐	☐	☐	☐	☐
A-31	Çalıştığım kurumda, benim işimi herhangi birinin de benim kadar iyi yapabileceği düşünülür.	☐	☐	☐	☐	☐
A-32	Çalıştığım kurum hak ettiğim maaşı bana ödemede kayıtsızdır/ ilgisizdir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-33	Çalıştığım kurumda uzman olduğum, olabilecek en iyi iş bana verilmek istenir.	☐	☐	☐	☐	☐
A-34	Eğer çalıştığım iş ortadan kalkarsa kurumum beni başka bir işe transfer etmektense, işten çıkarmayı tercih eder.	☐	☐	☐	☐	☐
A-35	Çalıştığım kurum, işimi mümkün olduğunca ilgi çekici hale getirmeye çalışır.	☐	☐	☐	☐	☐
A-36	Yöneticilerim bu kurumun bir parçası olduğum için benimle gurur duyarlar.	☐	☐	☐	☐	☐
B-1	Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum	☐	☐	☐	☐	☐
B-2	İş arkadaşlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-3	İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	☐	☐	☐	☐	☐
B-4	Astlara yetki vermenin, yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-5	Araştırma-geliştirmeye, liderliğe ve teknolojik yenilikçiliğe önem veririm.	☐	☐	☐	☐	☐
B-6	Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	☐	☐	☐	☐	☐
B-7	Belirsizlik içeren durumlarda karar verirken, getiriyi en üst	☐	☐	☐	☐	☐

	düzeye çıkarmak amacıyla cesur tavır takınırım.					
B-8	Yüksek riskli projelere güçlü bir yatkınlığım vardır.	☐	☐	☐	☐	☐
B-9	Görevin başarısına inanırsam, her türlü riski üstlenebilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-10	Üzerinde çok çalıştığım bir planda, gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	☐	☐	☐	☐	☐
B-11	İş çevremdeki fırsatları değerlendirmede, işletme kaynaklarını (zaman, para, insan gücü) kullanmada başarılıyımdır.	☐	☐	☐	☐	☐
B-12	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
B-13	Gelişmelerin beni yönlendirmesine izin vermeyip, gelişmeleri yönlendirmeye çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
B-14	İşyerimde yapılacak uzun vadeli planlama çalışmalarına, yüksek hayal gücüm ve irademle katılmak isterim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-15	İşyerimde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	☐	☐	☐	☐	☐
B-16	İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda ilerlerim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-17	Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-18	Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-19	Yeni bir fikri ortaya atarken diğerlerinin onayını beklemem.	☐	☐	☐	☐	☐
B-20	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken üstlerime danışmadan karar alabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
B-21	İşimle ilgili bir yeniliği geliştirirken, standart işletme prosedürlerini ve kurallarını devre dışı bırakabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐

✓ Sonuçlardan haberdar olmak isterseniz lütfen e-mail adresinizi yazınız:.....

KAYNAKÇA

Arıkan, S. (2002). Girişimcilik temel kavramlar ve bazı güncel konular. (1. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Akal, Z. (2011), İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri. (7. Baskı). Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Akal, Z. (2000), İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri. (4. Baskı). Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Ağca, V. ve Kurt, M. (2007). İç girişimcilik ve temel belirleyicileri kavramsal bir çerçeve. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, 83-112.

Ağca, V. Böyükaslan, H. D. (2016). Aile işletmelerinde iç girişimciliğin sosyal girişimciliğe etkisi: afyonkarahisar'da bir araştırma. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13, 200-220.

Ağca, V. ve Kandemir, T. (2008). Aile işletmelerinde iç girişimcilik finansal performans ilişkisi: afyonkarahisar'da bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (3). 209-230.

Akdoğan, A. ve Cingöz, A. (2006), İç girişimciliğe verilen önem düzeyi ve iç girişimciliği etkileyen örgütsel faktörlerin belirlenmesine yönelik Kayseri ilinde bir araştırma. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi* (s. 49-64). Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları.

Akoğlan Kozak, M. ve Gül Yılmaz, E. (2010). Otel yöneticilerinin iç girişimcilik algılamaları: Firigya bölgesi örneği. Turizm Araştırmaları Dergisi, 21 (1), 85-97.

Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi: Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 39 (1), 50-74.

Akdeniz, H. ve Durmaz, F. (2016). Verimliliğin genel performans üzerindeki yansımalarının uygulaması. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (2), 85-99.

Amason, P., Allen, M.W. (1997). Intraorganizational communication, perceived organizational support, and Gender, Sex Roles, 37, 955-977

Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 26 (79) , 112-130.

Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşlemenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Yönetim Dergisi, 25 (77) , 136-157.

Aktaş, A. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 56 (4), 27-42.

Aykan, E. (2016). Örgütlerde insan kaynakları uygulamaları ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22 (1), 123-137.

Ashforth, B. E. ve Mael F. (1989). Social ıdentity theory and the organizations. Academy of Management Review, 14, 20-39.

Ağca, V. (2005). İç girişimcilik yapısı ve firma performansına etkileri: Denizli tekstil sektöründeki firmalarda bir araştırma. Doktra tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Arslan, E. T. (2012). İnovasyon ile iç girişimcilik etkileşimi Bilişim 500 şirketlerinde bir araştırma. Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baş, İ. M. ve Artar, A. (1991). İşletmelerde verimlilik denetimi: Ölçme ve değerlendirme modeleri. (1. Baskı). Ankara: Milli Prodüktivite Merkez Yayınları.

Blanca, M. J., Arnau, J., López-Montiel, D., Bono, R., & Bendayan, R. (2013). Skewness and kurtosis in real data samples. methodology, 9(2), 78–84.

Bakan, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık. (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi.

Börü, D. ve Güneşer, B. (2006). Algılanan örgütsel destek ve lider üye etkileşiminin örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve güvenin rolü. Öneri Dergisi, 7 (25), 43-58.

Bozgeyik, A. (2005). Girişimciler için yol haritası (1. Baskı). İstanbul: Hayat Yayınları.

Bingöl, Dursun. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. (11. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Başaran, İ. E. (1992). Yönetimde insan ilişkileri, yönetsel davranış. (1. Baskı). Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. (2. Baskı) İstanbul: Kariyer Yayınları.

Başar, M. ve Tosunoğlu, B. T. (2006). Değer yaratımında iç girişimciliğin değişen boyutu: bilgi girişimcilerinin rolü. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Açık Erişim Sistemi, 1 (1), 123-134.

Bakan, İ. ve Yılmaz, Y.S. (2019). Örgüt kültürü ve iç girişimcilik. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6 (4), 461-475.

Bektaş, M, ve Karagöz, Ş. (2018). Algılanan örgütsel desteğin yardım etme davranışına etkisinde yönetici desteğinin aracılık rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi , (17. UİK Özel Sayısı) , 183-200.

Bulgurcu Gürel, E. (2010). Firma performansının belirlenmesinde iç girişimciliğin rolü ve Türkiye'de İSO 500'de firma performansının belirlenmesine yönelik bir çalışma. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Büyükyılmaz, O. ve Kayış, M. (2018). Dönüştürücü liderliğin iç girişimcilik davranışına etkisi: Bolu ilinde bir araştırma. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18 (3) , 147-167.

Bogler R. ve Nir A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction. Journal of Educational Administration, 50 (3), 287 – 306.

Bollen, K. A. (1998), "Structural Equation Models" In Armitage P., Colton, T. (Ed.), Encyclopedia of Biostatistics, (4363-4372), Chichester, United Kingdom: Wiley

Büyüköztürk, Ş. (2013). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi

Çakar, N. ve Yıldız, S. (2009). Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi: "algılanan örgütsel destek" bir ara değişken mi?. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (28), 68-90.

Çalışkan, A., Turunç, Ö. ve Mert, İ. (2019). Personel Güçlendirmenin İş Performansına Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (10), 1-22.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.

Coşkun, A. (2006). Stratejik performans yönetimi ve performans karnesi (1. Baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.

Çınaroğlu, S. (2012). İşletmelerde Performans Ölçüm Modelleri. Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16 (2), 119-134.

Durmaz, I. (2011). Psikolojik güçlendirme algısının iç girişimcilik üzerine etkisi. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

DeConinck, B. James ve Johnson, T. Julie (2009). The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Organizational Justice on Turnover among Salespeople. Journal of Personal Selling and Sales Management, 29 (4), 333-350.

Davis, K., (1988). İşletmelerde İnsan Davranışı, (Kemal TOSUN vd., Çev.) İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Demirer, Ö., Cindiloğlu Demirer, M. ve Yürürer, G. (2019). İç girişimciliğin işgören performansı üzerindeki etkisi: üretim işletmelerinde bir araştırma. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 10(1), 231-245.

Durukan. T. (2006). Dünden bugüne girişimcilik ve 21.yüzyılda girişimciliğin önemi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Gençlik ve Kalkınma Dergisi, 1 (2), 25-37.

Doğancılı, O. (2018). İşletmelerde yenilik yönetimi: dünyanın en yenilikçi 50 şirketi üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 13 (2), 49-69

Ege, İ. ve Şener, Z. (2013). Performans ölçümünde kullanılan yöntemler: performans karnesi ve kumanda paneli karşılaştırması. Muhasebe ve Finansman Dergisi, 57, 107-120.

Efeoğlu, D. ve Özgen, P. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (2) , 237-254.

Fettahlıoğlu, Ö., Ceyhan, S. ve Afşar, A. (2016). Yetenek Yönetimi Uygulamaları ile Kendini Arayan İç Girişimcilere Yönelik Alan Araştırması. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (2) , 131-148.

Genç, E. (2018). Kamu çalışanlarında algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19 (2), 169-183.

Güner, F. ve Serinkan, C. (2017). İç girişimciliğin yenilik ve ekip yönetimi ile ilişkisi üzerine bir araştırma - the relationship of the intrepreneurship and innovation: a research on bank employees. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (22), 482-499.

Gürbüz, S., Bekmezci, M. ve Mert, İ. (2010). Örgütsel faktörlerin iç girişimciliğe etkisi: iş tatminini aracı değişken mi?. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2), 127-135.

Gürel, E. B. (2012). İç girişimcilik: bir literatür taraması. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, 6, 58.

Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21 (1), 91-109.

Gülşen, İ. ve Özdemir, Ş. (2018). Yenilik ve İşletme Performansı: Gıda Odaklı Perakendecilikte Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20 (3), 291-312.

Göçmen, S. (2007). İşletmelerde girişimcilik özelliğini destekleyen faktörler: İç girişimcilik. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hussain, T. ve Asif, S. (2012). Is Employees' Turnover Intention Driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. Journal of Quality and Technology Management, 8(2), 1-10.

Hisrich, R.D. ve M. P. Peters. (1992). Entrepreneurship Starting, Developing and Managing A New Enterprise, Irwin, Boston.

Hisrich, D. Robert ve Peters. (2002). Entrepreneurship. USA Irwin/McGraw-Hill Publication.

Işık, C. ve Hajiyeva, T. (2018). Bireysel Yenilikçilik ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi İlişkisi: İstanbul Otelleri Örneği. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2 (2), 206-227.

İçerli, L., Yıldırım, M. H. ve Demirel, Y. (2011). Kobilerde iç girişimciliğin incelenmesine yönelik bir araştırma: aksaray örneği. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2), 177-187.

İçerli, L., Yıldırım, M. H. ve Demirel, Y. (2011). Kobilerde İşletme sahibi yöneticilerin girişimci kişilik özellikleri ile girişimci kişilik becerileri arasındaki ilişkinin tespiti: Aksaray örneği. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2), 189-199.

İplik, E., İplik, F. ve Efeoğlu, İ. (2015). Çalışanların örgütsel destek algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin rolü. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6 (12), 1307-9832.

Işık, C. ve Hajiyeva, T. (2018). Bireysel yenilikçilik ve algılanan örgütsel destek düzeyi ilişkisi: istanbul otelleri örneği. Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi, 2 (2) , 206-227.

Köseoğlu, M. A. (2005). Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Performans Ölçümü, Devlet Plânlama Teşkilatı. Uzmanlık Tezi.

Kalaycı, Ş. (2009), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karadal, H. (Ed.). (2014). Girişimcilik (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Kandemir, A. (Ed.). (2015). Girişimcilik ve İş Kurma (1. Baskı). Ankara: Orion Kitapevi.

Kaygın, E. Ve Güven, B., (Ed.). (2015). Girişimcilik: temel kavramlar, girişimcilik türleri, girişimcilikte güncel konular. İstanbul: Siyahinci Akademi.

Küçük, O. (2014). Girişimcilik ve küçük işletme yönetimi (7. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Küçükaltan, D., Çetin, G. Ç. ve Tekeltürk, Ş. A. (Ed.). (2015). Örgütsel Davranışta Güncel Konular (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Karasioğlu, F. ve Duman, H. (2006), Gelişmekte olan ülkelerde girişimcilik kültürü ve risk sermayesi üzerine bir inceleme. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi* (s. 14-159). Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları.

Kanbur, E. (2016). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7 (14) , 557-576.

Kurt, H., Çalık, A. ve Gümül, F. (2018). Sağlık kurumlarında algılanan örgütsel desteğin personel motivasyonu üzerindeki etkisi. Vankulu Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1, 175-190.

Kanbur, E. (2015). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karaaslan, A., Ergun Özler, D. ve Kulaklıoğlu, A. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11 (2), 135-160.

Kayış, Z. (2010). Girişimcilik ve iç girişimciliğin önündeki engeller: yazılım sektöründe bir uygulama. Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 32 (3), 683-704.

Luchsinger, V. & Bagby,D. R. (1987). Entrepreneurship and Intrapreneurship Behaviors. SAM Advanced Management Journal, 52, 10-13.

Locke, E.A. (1976). Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1297-1349.

Marangoz, M. (2017). Girişimcilik. (4. Baskı). İstanbul: Beta Basım.

Meydan, H. Cem (2010). Adalet Algısı – İç girişimci davranışlar ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 36, 195-222.

Meyer, J. P. and Allen, N.J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. California: Sage Publications. 11.

Miller Paige, E., (2007). The relationship between job satisfaction and intention to leave: A study of hospice nurses in a for-profit corporation, Capella University, ProQuest, UMI Dissertations Publishing, 10(1), 56-64.

Mael, F. & Ashforth, B. (1992). Alumni and Their Alma Mater: a Partial Test of the ReformulatedModel of Organizational Identification. Journal of Organizational Behavior, 13(2), 103-123.

Neves, P., & Eisenberger, R. (2012). Management communication and employee performance: The contribution of perceived organizational support. Human Performance, 25, 452-464.

Neely A., Gregory M. & Platts K. (1995). Performance Measurement System Design A Literature Review and Research Agenda', International Journal of Operations Management, 15(4), 80-116.

Naktiyok, A. (2004). İç girişimcilik. (4. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Naktiyok, A. ve Bayrak Kök, S. (2006). Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri. Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (2), 77-96.

Onay, M. ve Çavuşoğlu, S. (2010). İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: İç Girişimcilik. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (1), 47-67.

Özer, A. (2017). Girişimcilerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler: Girişimci özellikleri ve iç girişimcilik. Doktora Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özsungur, F. (2019). Etik liderliğin hizmet inovasyon davranışı ve iç girişimcilik üzerindeki etkisinde, işe bağlılığın aracılık rolü: Türkiye'deki ticaret ve sanayi odaları örneği. Doktora Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkara, B. ve Kuet M. (2003). Yenilik stratejisi ile örgütsel etkililik arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Arçelik örneği. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 795-796.

Öktem, D., Leblebici, D., Arslan, D. Kılıç, Y. ve Aydın, D. (2003). Girişimci örgütsel kültür ve çalışanların iç girişimcilik düzeyi: uygulamalı bir çalışma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21 (1) , 169-188.

Önderoğlu, Ş. (2010). Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar. Doktora tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 18 (2), 113–130.

Ötken, A. (2015). Algılanan örgütsel destek ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişki ve bu ilişkide örgütsel adaletin rolü. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33 (2), 113-140.

Özler, E. D., & Koparan, E. (2006). Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 8, s. 1-29

Papatya, G., Papatya, N. ve Hamşıoğlu, A. (2016). Girişimci yönlülük, iç-girişimcilik ve işletme performans ilişkisi: Türkiye tekstil sektörü işletmelerinde bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34 (4), 19-48.

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698-714.

Robins, S. P. (2003). Organizational Behavior, New Jersey. Prentice-Hall. (10 edition) Scott, S.G. ve Lane, V.R.

A Stakeholder Approach To Organizational Identity, Academy of Management Review, 25 (1), 43-62.

Serinikli, N. (2019). Çalışanların örgütsel destek algılarının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 7 (18), 499-515.

Shusha, A. (2013). The Role of Psychological Engagement in Relationship Between Perceived Organizational Support and Withdrawal Behavior and Intentions: An Empirical Study on Small Industries in Egypt. International Journal of Business and Management, 8(16), 22-39.

Sökmen, A., Ekmekçioğlu E. ve Çelik, K. (2015). Algılanan Örgütsel Destek, Örgütsel Özdeşleşme ve Yönetici Etik Davranışı İlişkisi: Araştırma Görevlilerine Yönelik Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 7 (1), 125-144.

Sökmen, A, Kenek, G. ve Ekmekçioğlu, E. (2017). İşletme Araştırmaları Dergisi, 9 (4), 196-214.

Sökmen, A. ve Ekmekçioğlu, E. (2015). İç girişimcilik: adana'daki tekstil işletme yöneticileri üzerine bir araştırma. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), 266-281.

Tokgöz, E. ve Aytemiz Seymen, O. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. Öneri Dergisi, 10 (39) , 61-76.

Tüzün, D. ve Çağlar, D. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. Journal of Yaşar University, 3 (9) , 1011-1027.

Top, S. (2006). Girişimciliğin keşif süreci (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.

Thackray, R. (2004). Adım adım girişmcilik (1. Baskı). Ankara: Elips Kitap.

Thode, H. C. (2002).Testing for normality. United States: Marcel Dekker, Inc

Torkul, B. (2019). Lokal bilimsel çalışmalar bağlamında üniversite-sanayi iş birlğinin işletme performası üzerindeki rolü. Yorum Yönetim Yöntem Uluslararası Yönetim Ekonomi ve Felsefe Dergisi, 7 (1), 75-94.

Turaboğlu, T. ve Timur, E. (2018). İşletmelerde Kârlılığı Etkileyen Faktörler: BİST Kurumsal Yönetim Endeksindeki Firmalara İlişkin Bir Uygulama. Bulletin of Economic Theory and Analysis, 3 (2), 135-156.

Tutar, H. (2016). Örgütsel davranış (1. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Tangen, B. & Tangen, S., (2004). Performance measurement: from philosophy to practice. International Journal of Productivity and Performance Management, 53 (8), 726-737.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 209-232.

Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17 (2), 183-206.

Uygun, M., Mete, S. ve Güner, E. (2012). Genç girişimci adaylarıngirişimcilik eğilimi ve girişimcilik özellikleri arasındaki ilişkiler. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4 (2), 145-156.

Üren, S. ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (1), 29-52.

Verweire, K. & Lutgard Van Den B. (2004). Integrated Performance Management, A Guideto Strategy Implementation. London: SAGE Publications.

Yazıcıoğlu İ., Sökmen A. ve Sökmen A. (2011). Şirket İçi Girişimcilik: Adana'daki Sanayi Kuruluş Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25.

Yazıcı, S. (2015). Akademik ve İdari Personelin İç Girişimcilik Algılarının Ölçülmesi Üzerine Bir Araştırma. Yükseköğretim Dergisi, 5 (3), 118-132.

Yıldız, B. ve Çakı, N. (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Bireysel Şükranın Aracı Rolü, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32, 69-86.

Yürür, Ş. (2016). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel sessizliğin önlenmesindeki rolü. Gazi İktisat ve İşletme Dergisi, 2 (3), 1-26.

Yoon, J., Lim, J.C. (1999). Organizational support ın the workplace:the case of korean hospital employees, Human Relations, 52 (7): 923-945

Zerenler, M. (2005). Performans ölçüm sistemleri tasarımı ve üretim sistemlerinin performansının ölçümüne yönelik bir araştırma. Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 1, 1-36.