

---

## İŞYERİ GÜVENLİK İKLİMİNİN İÇ GİRİŞİMCİLİK ÜZERİNE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ<sup>1</sup>

---

*M. Fikret ATEŞ<sup>2</sup>, Hakan TURGUT<sup>3</sup>, İsmail TOKMAK<sup>4</sup>*

### Öz

Bu çalışmanın amacı, işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki anlamlı ve aynı yöndeki ilişkinin, psikolojik sermayeden kaynaklı bir etkiyle değişiklik gösterip göstermeyeceğini test etmektir. Bu kapsamda, İstanbul merkezli bir kimya şirketinin 681 işgörenine uygulanan ankette; Choudhry, Fang ve Lingard (2009)'ın güvenlik iklimi ölçeği; Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007)'nin psikolojik sermaye ölçeği ile Şeşen (2010)'nin iç girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler, hesaplanan Cronbach Alpha katsayılarına göre örneklem için oldukça güvenilir bulunmuştur. Faktör analizlerinde; güvenlik iklimi iki-faktörlü, psikolojik sermaye dört-faktörlü, iç girişimcilik ölçeği ise beş-faktörlü yapılarıyla doğrulanmıştır. Korelasyon değerleri incelendiğinde, işyeri güvenlik ikliminin "yönetimin bakış açısı ve kurallar" ile "iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri" boyutlarının iç girişimcilik boyutlarından "bireysel ağları genişletme" ile her hangi bir anlamlı ilişkilerinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Bunun dışında, korelasyon analizine dahil edilen bütün değişkenlerin birbirleri ile anlamlı ve aynı yönde ilişkilerinin bulunduğu görülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizi neticesinde; işyeri güvenlik iklimi algılarının iç girişimcilik eğilimlerini artırdığı ve aralarındaki bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici bir rol üstlendiği belirlenmiştir. Regresyon analiziyle kabul edilen hipotez 2 ayrıca, basit eğim testi ile tekrar teyit edilmiştir. Elde edilen sonuçların, bu çalışmanın alanında nadir olması sebebiyle yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Güvenlik iklimi, İç girişimcilik, Psikolojik sermaye  
**JEL Sınıflandırması:** J28, L26, M14, O30

---

## THE MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE IMPACT OF SAFETY CLIMATE ON INTRAPRENEURSHIP

---

### Abstract

The aim of this study was to determine whether the moderating effect of psychological capital would modify to significant and same-directional relationships between safety climate and intrapreneurship. In preparing a survey; Choudhry, Fang and Lingard (2009)'s security climate; Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007)' psychological capital and Şeşen (2010)' intrapreneurship scales were used. According to the Cronbach Alpha coefficients, the scales were found to be highly reliable for this sample. In factor analysis; two-factor structure of security climate, two-factor structure of psychological capital, and two-factor structure of intrapreneurship were confirmed. In correlation analysis; it was not found that significant relationships between the two dimensions of security climate and the dimension "expanding individual networks" of intrapreneurship. Apart from these, it was seen that variables added to the correlation analysis had significant relations with each other in the same direction. In hierarchical regression analysis; it was determined that safety climate perceptions increased tendency of intrapreneurship, and psychological capital played a moderating role in this relationship. The acceptance of hypothesis 2 with regression analysis was also confirmed by simple trend curve test. It is estimated that the results obtained from this rare study will contribute to the literature.

**Keywords:** Security climate, Intrapreneurship, Psychological capital,  
**JEL Classification:** J28, L26, M14, O30

---

<sup>1</sup> Bu makalenin önceki hali, 16. Ulusal İşletmecilik Kongresi (04-06/05/2017 İzmir/Kuşadası)'nde sunulmuştur.

<sup>2</sup> Yrd. Doç. Dr. Başkent Üniversitesi, mfates@baskent.edu.tr

<sup>3</sup> Doç. Dr. Başkent Üniversitesi, hturgut@baskent.edu.tr

<sup>4</sup> Doç. Dr. Kara Kuvvetleri Komutanlığı, itokmak@yahoo.com

## 1. Giriş

Yenidünya ekonomik düzenine uyum sağlamaya çalışan işletmelerin aynı zamanda “sürdürülebilirlik” çabaları da dikkat çekmeye başlamıştır. Sürdürülebilirlik, örgüt içi unsurlarla desteklenen, kendisine özgü ve rakibin taklit edemeyeceği farklılaşma ve yaratıcılığı sağlama başarısı olarak görülmektedir. Bu anlamdaki, sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün kazanılmasında ise, sadece maliyetleri düşürmeye hedeflenenlerin, rakiplerinin önüne geçme olasılığının tükendiği ve sektör liderlerinin rakibiyle değil kendileriyle yarışarak “rekabetüstü” kaldıkları (De Bono, 1995) ileri sürülmektedir. Bununla birlikte, farklılaşma ve odaklanmanın yanında “düşük maliyet” liderliğinin de önemini (Kamaşak, 2010) vurgulayanlar da bulunmaktadır.

Yaşam döngüsü çok kısa bir sürede biten ürünlerin yerine, yeni ürünün ve pazarın riskini alıp rakiplerden önce fırsatlara ulaşmak isteyen işletmelerin gizli gücü işgörenlerin girişimcilik özelliğine sahip olmalarıdır (Covin ve Slevin, 1991). Bu kaynağın değerini fark edemeyen ya da yeniliğin yaratılmasını desteklemeyen örgütler geç kalacakları değişimin peşinden koşarak yaşamlarını sonlandıracaktırlar (Drucker, 1998). Bu nedenle, “yenilik yaratma sorumluluğu ve hayal gücü yüksek” (Pinchot, 1985) iç girişimcilik (intrapreneurship), özelliğine sahip işgörenler yenidoğuşa ekonomik sisteminin vazgeçilmezleri olmuştur (Stevenson ve Jarillo, 2007). İç girişimcilik, ilk olarak Gifford ve Elizabeth Pinchot tarafından (Pinchot ve Pinchot 1978) yayınlanan "Kurum İçi Girişimcilik" başlıklı makalesinde "kurum içi" ve "girişimci" kavramlarını harmanlayarak yaratılmıştır.

Sürdürülebilir girişimcilik, örgütlerin, işgörenlerin yaratıcılığını artırmak ve psikolojik sermayelerini sürdürülebilirliğe dayalı rekabet üstünlüğü haline getirmek için yeni fırsatların keşfedilmesine olanak sunan bir kavram olarak kabul edilmektedir (Zhao ve Hou, 2009; Alpan, Bulut, Gunday, Ulusoy, Kilic, 2010; Gündoğuş, 2012; Battal, 2013; Serinkan, Kaymakçı, Arat, Avcık, 2013). İç girişimcilik; yenilikçi, proaktif, risk alan, özerk ve bireysel ağlarını genişleten işgörenlerin içselleştirdiği yaratıcılığın tarif edilmesidir (Antoncic ve Hisrich, 2001). İç girişimciliğın en önemli özelliği, faaliyet halindeki bir örgütte durmayan bir süreç halinde tüm alanlarda (hizmet, teknoloji, yönetim, vb.) yenilik yapma eğilimlerini sürdürmesidir (Antoncic ve Hisrich, 2003). İşgöşrenlere kaynak kullanma ve yaratıcılık özgürlüğü veren işletmelerde iç girişimciliğın yerleşmesinde (Lumpkin ve Dess, 1996; Ağca ve Kurt, 2009), iletişim, kontrol, çevre, teşvik sistemi vb. “yönetimsel destek” ve “örgüştsel değerler” oldukça önemli ve belirleyici kabul edilmektedir (Covin ve Slevin, 1991; Antoncic ve Hisrich, 2007; Kaygın, 2012).

Örgüştsel faktörlerden çok hızlı etkilenen iç girişimciliğın önündeki engellerin kaldırılmasında (Basım, Meydan ve Şeşen, 2009) “yönetimsel destek” ve “örgüştsel değerler” belirleyici faktörler olarak kabul edilmektedir (Naktiyok ve Bayrak Kök, 2006; Clarke, 2010). Aynı zamanda, “yönetimsel destek” ve “örgüştsel değerler” ve çevresel diğşer faktörlerin iç girişimcilik eğilimlerinin artış göstereceği örgüştsel kültürünü temsil ettikleri de göze çarpmaktadır (Fiş ve Wasti, 2009). Bu noktada, örgüştsel kültür ve örgüştsel iklimin öncelikle yaratıcılığı devamında iç girişimciliğı uygun bir ortam yaratarak desteklediğı zaman işletmenin verimliliğı ve başarımını tetikleyen yenilikçi, risk alan, proaktif, özelliklerini açığa çıkarması beklenmektedir (Griffin ve Neal, 2000; Thornberry, 2001). Bu açıklamadan sonra, pozitif örgüştsel davranış çalışmalarında belirleyici faktör varsayılan işyeri güvenlik iklimi (Tüzüner ve Özaslan, 2011); örgüştsel kültürü ve örgüştsel iklimi kapsamında işgöşrenlerin örgüştsel içi iş güvenliğı ve sağılığı uygulamalarını nasıl algıladıklarını yansıtmaktadır (Zohar, 1980). İşyeri güvenlik ikliminin varlığıyla ilgili olarak, yönetim kademesi ve iş arkadaşlarıyla ilgili iki alt boyut hakkında işgöşrenlerin algıları ve inanışlarının olumlu olması önemli bir üstünlük olarak kabul edilmektedir (Zohar, 1980; Zohar, 2010).

İşyeri güvenlik iklimi, üretim süreçlerinde emniyet tedbirlerinin alınıp iş kazalarının önleendiğı ve kurumsal engellerin ortadan kaldırıldığı (Morris, 1998; Zohar ve Luria, 2005) bir iş ortamının yansımaları olarak değerlendirilmektedir (Öztürk ve Babacan, 2012; Uçkun, Yüksel, Demir ve Yüksel 2013). Ayrıca, sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün, kazanılmasında, rakiplerin önünde kalmayı sağılayacak üretim faktörleri (sermaye, hammadde, makine teçhizat, işgücü vb.) üzerinde yapılacak

yeniliğin ve yatırımların katkısı önemli görülmektedir (Kaygın, 2012). Bu tip örgütler, ürün, hizmet ya da süreçlerle ilgili yenilik yapma eğilimlerine zihinsel olarak katılıp inisiyatif alabilen işgörenlerin, iç girişimcilik özelliklerinin onay gördüğü örgütlerdir (Zohar, 2003; Şeşen, 2010; Oenderstrup-Andersen, Carlsen, Kines, Bjoerner ve Roepstorff 2011). Aksi takdirde, işgörenlerin, girişimcilik yetkinliklerini geliştirme ve fikirlerini açığa çıkartarak yaratıcı olmaları konusunda daha rahat davranacakları bir işyerinin (Cameron ve Spreitzer, 2012) varlığından söz edilemeyeceği değerlendirilmektedir.

İşgörenlerin güçlü nitelikleri ile potansiyellerinin gelişimini destekleyen pozitif örgütsel davranış (Luthans vd., 2007), işgörenlerin iş yerindeki mutluluklarını geleneksel psikoloji anlayışına nazaran daha çok önemsemektedir (Erkuş ve Fındıklı, 2013). Bu anlamdaki çalışmalarda; bireysel etkililik ve etkinliği artıran kişilik özelliği olarak işgörenin görülmeyen kapasitesini yansıtarak rekabet için önemli gizil bir güç oluşturan psikolojik sermaye (Gohel, 2012; Ocak, Güler ve Basım, 2016) son dönemlerde oldukça fazla dikkat çekmektedir. Pozitif örgütsel davranışın çağdaş bakış açısıyla, iç girişimcilik gibi psikolojik sermaye de rekabet üstünlüğünün taklit edilemez bir kaynağı olarak görülmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Genel olarak, psikolojik sermaye işgören ilk etapta görülen günlük başarımların nasıl olduğundan daha çok, ilk etapta görülemeyen ancak tahmin edilen ve gelecekte nasıl olacağına yön veren bir kavram olarak görülmektedir (Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010; Luthans, Avey, Avolio ve Peterson, 2010). Başarı umudu olan, gelecek hakkında iyimser, zoru üstlenme ve gayret etme öz yeterliliğe ve psikolojik dayanıklılığa sahip psikolojik sermayesi güçlü olan işgörenlerin (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008) bu dört gizil güçlerinin birbirleri arasındaki etkileşimin yarattığı sinerjinin yüksek başarımlar, güdülenme ve pozitif tepkilere neden olduğu da belirtilmektedir (Luthans vd., 2010). Psikolojik sermayenin gruplar halinde yapılacak uygulamalı ve yoğun eğitimlerde ölçülebilmesi, geliştirilebilmesi ve yönetilmesinin sağladığı üstünlüklerle uzun vadeli rekabete katkısı dikkat çekmektedir (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2010; Kaplan ve Bıçkes, 2013).

Psikolojik sermaye (umut, iyimserlik, öz yetenek ve psikolojik dayanıklılık) ve iç girişimcilik (yenilikçi, proaktif, risk alan, özerk, bireysel ağlarını genişleten) en uygun durum ve koşullarda fark edilebilirken işgörenlerin kişilik özellikleri (karakter, zekâ, beceri vb.) her an fark edilmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Günümüzde, pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda, işyeri güvenlik iklimi (bağımsız), iç girişimcilik (bağımlı) ve psikolojik sermaye (düzenleyici etki) gibi örgütlerin rekabet üstünlüğünün sağlanmasında dikkat çeken değişkenlerle ilgili alanyazın incelemesi yukarıda sunulmuştur. Yapılan alanyazın değerlendirilmesinde, işgörenlerin iç girişimcilik özellikleri üzerinde psikolojik sermayenin de pozitif bir etkisinin olabileceği (Luthans vd., 2007) fark edilmiştir.

Psikolojik sermaye, öncelikle kişinin kendisini “ben kimim” tanınmasına daha sonra da örgütün kişiyi gelişimsel boyutta “kim olacak” tanınmasına referans olmaktadır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006; Luthans vd., 2010). Psikolojik sermaye de örgütlerin ihtiyaç duyduğu diğer sermaye (malî, insan kaynağı ve sosyal) türleri kadar önemli kabul edilmektedir (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004).

Rekabet üstünlüğü kazanmış ve sektöründe liderliği yakalamış firmalardaki iç girişimciliğin hangi örgütsel faktörlerden etkilendiği bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamında, çalışmanın amacı; işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki anlamlı ve aynı yöndeki ilişkinin, psikolojik sermayenin etkisi ile değişiklik gösterip göstermeyeceğini test etmek olarak belirlenmiştir. Çalışmanın amacına uygun olarak; “İşgörenlerin, işyeri güvenlik iklimi algılarının iç girişimcilik özelliklerini kullanmaları üzerinde etkisi var mıdır? Eğer bu yönde bir etki var ise işgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye bu iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmekte midir?” araştırma sorularının yanıtı aranmıştır. Araştırma evreni olarak seçilen İstanbul merkezli bir kimya firmasının işgörenlerinden elde edilen verilerden faydalanarak yapılan bu çalışma, uygulamalı ve betimsel bir araştırmadır.

Bu çalışmada, işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki olması muhtemel ilişkileri incelenmiş ve bu ilişkilerinde psikolojik sermayeden kaynaklı düzenleyici bir rolün olup olmadığına bakılmıştır. Alanyazında bu değişkenlerin beraber ele alındığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu değişkenlerin pozitif örgütsel psikolojiye katkı anlamında özellikle iç girişimcilik ve psikolojik sermaye kullanımının önündeki engelleri azaltıcı faktörlerin belirlenmesi kapsamında yöneticilere bilgi sağlaması beklenmektedir.

## 2. Değişkenlerarası İlişkilerin İncelenmesi

İşgörenlerin iç girişimcilik özelliklerini etkileyen çevresel, örgütsel ve bireysel bazı faktörlerin olduğuna yönelik sınırlı sayıda çalışma (Kaya ve Arkan, 2005; Zehir ve Eren, 2007; Büte, 2008 Kaygın, 2012) bulunmaktadır. Buna karşın, örgütsel değişkenler iç girişimcilik özelliğini etkileyen önemli faktörlerdir. Bu nedenle, yaratıcılığı, yenilikçiliği ve fırsatlara odaklanma davranışına sahip girişimci işgörenlerin teşvik edildiği bir çalışma ortamı oluşturulmadan, iç girişimciliğin ortaya çıkmasının beklenemeyeceği bildirilmektedir (Gürbüz, Bekmezci ve Mert, 2010). İç girişimciliğin ortaya çıkmasına olanak tanıyan ve uygun ortamları hazırlayan örgütlerde; standart iş süreçlerinin olmadığı, sabit iş tanımları ve aşırı yüksek başarımların kaldırıldığı görülmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996). Örgütün tüm yönetim kademesi, çalışanları ve yapısının yaratıcılığı ve beraberinde iç girişimciliği teşvik etmesi beklenmektedir.

Alanyazında işgörenlerin iç girişimciliklerini destekleyen ya da engelleyen örgütsel bazı faktörler sıralanmaktadır (Ireland, Hitt ve Sirmon, 2003; Ağca ve Kurt, 2007). Bunlara örnek olarak, yönetsel destek, destekleyici örgüt kültürü ve sosyal yapı ve üst yapı boyutları, iş özellikleri, örgütsel yapı ve kurallar, uygun ödül sistemi, örgütsel iletişim (Antoncic ve Hisrich, 2001; Öktem, Lelebici ve Arslan 2003; Fiş ve Wasti, 2009; Gürbüz, Bekmezci ve Mert 2010). Benzer şekilde, iç girişimciliğin risk alma boyutu ile örgüt kültürü arasında ve örgütsel destek ile iç girişimcilik arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu görülmüştür (Antoncic ve Hisrich, 2000; Antoncic, 2003; Öktem, Lelebici ve Arslan 2003).

Alanyazında iç girişimcilik olgusuna ilişkin yapılan bir araştırma sonucunda; işyeri güvenlik iklimi ve iç girişimcilik davranışlarının egemen olduğu örgütsel iklimlerde, işletme başarımının anlamlı ve pozitif yönlü olarak arttığı görülmüştür (Baer ve Frese, 2003). Benzer bir şekilde, Çin’de yapılan bir araştırma sonucuna göre, uçuş pilotu, uçak teknisyeni ve yer hizmetleri çalışanlarının işyeri güvenlik iklimi algıları ve iş başarımları arasındaki ilişkilerin anlamlı ve olumlu olduğu bulunmuştur (Baba vd., 2009).

Pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda, psikolojik sermayenin olumlu örgüt iklimi ile pozitif yönlü ilişkilerinin varlığını görülmüştür (Erkmen ve Esen, 2012). Ayrıca, psikolojik sermayenin, tüm boyutları ile yaratıcılıkla ilişkili olduğu bulunmuştur (Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans, 2011). Çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin güvenlik iklimi ile iç girişimcilik ilişkisinde önemli bir belirleyici faktör olabileceği beklenmektedir. Aynı zamanda, insanın gizil güçlerini öne çıkartan psikolojik sermayesi (Luthans ve Youssef, 2004) yüksek işgörenlerin; düşük güvenlik iklimi algılarından etkilenen iç girişimcilik özelliklerini iyileştirmeye katkı sağlaması beklenmektedir. Bu nedenle çalışmada, güvenlik ikliminin iç girişimcilik üzerindeki etkisi ile psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin olup olmadığının öğrenilmesi amaçlanmıştır.

## 3. Yöntem

Bu çalışmada; işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki anlamlı ve aynı yöndeki ilişkinin, psikolojik sermayenin etkisi ile değişiklik gösterip göstermeyeceğini test edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında, işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide çalışmada düzenleyici etkisi olduğu varsayılan psikolojik sermayenin herhangi bir etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Araştırma evreni olarak seçilen İstanbul merkezli bir kimya firmasının işgörenlerinden anket yöntemiyle elde edilen verilerden faydalanarak yapılan bu çalışma, uygulamalı ve betimsel bir çalışmadır.

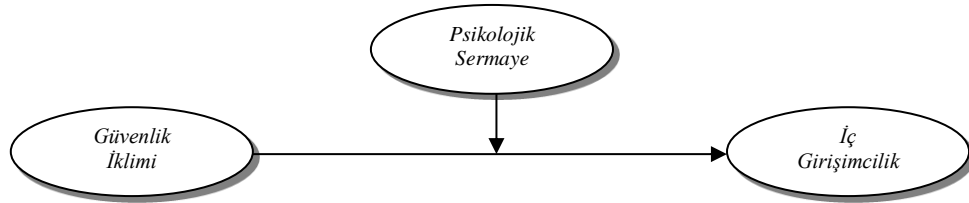
### 3.1. Hipotezler ve Araştırma Modeli

Çalışmanın amacına uygun olarak; “İşgörenlerin, işyeri güvenlik iklimi algılarının iç girişimcilik özelliklerini kullanmaları üzerinde etkisi var mıdır? Eğer bu yönde bir etki var ise işgörenlerin sahip oldukları psikolojik sermaye bu iki değişken arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenmekte midir?” araştırma sorularının yanıtı aranmıştır. Alanyazında yapılan incelemeden yararlanılarak kurulan araştırma modeli Şekil-1’de sunulmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkiler doğrultusunda oluşturulan araştırma hipotezleri de aşağıda sunulmuştur:

*Hipotez 1: Güvenlik ikliminin iç girişimcilik üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.*

*Hipotez 2: Güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi vardır.*

Şekil 1: Araştırma Modeli



### 3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul’da kimya sektöründe hizmet veren bir işletmenin 854 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı kapsamında ilgili ölçeklerle hazırlanan dört aşamalı anket web ortamı kullanılarak işletmenin tüm çalışanlarına gönderilmiştir. İşletmenin üst yönetiminin desteği alınarak 2016’nın Aralık ayı başında işletmenin intranet ağından tüm çalışanlara hesabına gönderilmiş ve 2017’nin Şubat ayı başına kadar sürecin uygulama süresi bildirilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerini içeren detaylı bilgileri yukarıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	Yüzde	Pozisyon	N	Yüzde
Kadın	249	36.6	Yönetici	40	5.9
Erkek	432	63.4	Çalışan	641	94.1
Medeni Hal	N	Yüzde	Eğitim	N	Yüzde
Evli	430	63.1	İlkokul	45	6.6
Bekâr	251	36.9	Ortaokul	112	16.4
İş Yaşamı Tecrübesi	N	Yüzde	Lise	385	56.5
5 yıla kadar	445	65.3	Ön lisans	67	9.8
6-10 yıl	130	19.0	Lisans	57	8.4
11-15 yıl	60	8.9	Lisansüstü	15	2.2
15 yıldan fazla	46	6.8	Bu İşyerindeki Deneyimi	N	Yüzde
Yaş	N	Yüzde	5 yıla kadar	517	75.9
18-30 Yaş	438	64.3	6-10 yıl	129	18.9
31-40 Yaş	187	27.4	11-15 yıl	23	3.4
41-50 Yaş	51	7.5	15 yıldan fazla	12	1.8
51-60 Yaş	5	.8	Toplam	681	100

Veri toplama süreci tamamlandığında 681 işgörenin anketleri yanıtladığı görülmüştür. Bu miktarın evreni yüksek oranda temsil ettiği anlaşıldığından çalışmanın veri toplama aşaması sonlandırılmıştır. Anket formu elektronik olarak hazırlandığından bir soruda birden fazla yanıt

verilmesine ya da soru atlamaya izin verilmediğinden geri dönen tüm formlar değerlendirmeye dâhil edilmiştir. Örneklem büyüklüğü, evren büyüklüğünün % 79'u olup evreni temsil etmektedir.

### 3.2. Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda beş bölümde hazırlanan anket formunun birinci bölümü çalışmanın katılımcılara tanıtılması, ikinci bölümü katılımcılara ait demografik bilgilerin toplanması ve diğer üç bölüm ise İşyeri güvenlik iklimi, psikolojik sermaye, iç girişimcilik ile ilgili ifadelerin yer aldığı ölçeklerin sunulduğu bölümlerden oluşturulmuştur.

**Güvenlik İklimi Ölçeği:** Katılımcıların işyeri güvenlik iklimi algılarının ölçülmesinde Choudhry, Fang ve Lingard (2009)'ın geliştirdiği ve Türen, Gökmen, Tokmak ve Bekmezci (2015) Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek; "yönetimin bakış açısı ve kurallar" (10 ifade) ve "iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri" (4 ifade) ile ilgili iki ayrı alt boyut ve 14 ifadeyle oluşturulmuştur. Ölçeğin "Bu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için gerekli kaynaklar bulunmaktadır", "Yönetim iş sağlığı ve güvenliği hususunda benim görüşlerime önem verir", "İşime yönelik aldığım iş güvenliği eğitimlerinin çoğu faydalı olmuştur" şeklinde yöneltilen sorularına katılımcıların hangi oranda yanıt verdikleri beş dereceli Likert ölçeği ile tespit edilmiştir (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum).

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) kullanılarak ölçeğin yapı geçerliliği belirlenmiş ve AFA analizi neticesinde ölçeğin orijinaline uygun bir şekilde iki faktörlü olduğu görülmüştür. AFA sonuçlarının özet bilgileri Tablo 2'de verilmiştir. Ayrıca, Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak ölçeğin iç tutarlılığı hesaplanmıştır. Katsayılar; yönetimin bakış açısı ve kurallar = .91; iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri = .82'dir. Ayrıca, ölçeğin geneli için hesaplanan Cronbach Alfa katsayısı = .90'dır. İşyeri güvenlik iklimi için kullanılan ölçeğin analizlerinde ulaşılan sonuçlara göre, ölçeğin belirlenen örneklem grubu için güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür.

**Psikolojik Sermaye Ölçeği:** Luthans ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği ve Çetin ve Basım, 2012; Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Özer, Topaloğlu ve Özmen 2013 tarafından Türkçeye uyarlanarak kullanılan PCQ-24 ölçeği ile katılımcıların psikolojik sermaye seviyeleri belirlenmiştir. Ölçekte psikolojik sermayenin iyimserlik boyutu 6, psikolojik dayanıklılık boyutu 6, umut boyutu 6 ve öz yeterlilik boyutu 6 ifade ve toplam 24 ifade ile ölçülmüştür. Katılımcılar; "Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim", "Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır", "İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim", "Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim" şeklinde yöneltilen sorulara hangi oranda katıldıklarının olduğu altı dereceli Likert ölçeği ile tespit edilmiştir (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 6 = Kesinlikle Katılıyorum).

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) kullanılarak ölçeğin yapı geçerliliği belirlenmiş ve AFA analizi neticesinde ortak varyans değeri = .5'ten daha küçük hesaplandığı için iyimserlik boyutundan 14'üncü, psikolojik dayanıklılık alt boyutundan 8'inci ifade ile "umut" alt boyutunda yer alan 17'nci ifade çalışma kapsamının dışında bırakılmıştır. AFA sonucunda ölçeğin dört faktörlü yapısı önceki çalışmalarda elde edilen sonuçlarla paralellik göstermiştir. AFA sonuçlarıyla ilgili verilen özet bilgiler Tablo 2'dedir. Ayrıca, Cronbach Alfa katsayılarıyla ölçeğin iç tutarlılığı hesaplanmıştır. Hesaplanan Cronbach Alfa değerleri; iyimserlik = .76; psikolojik dayanıklılık = .81; umut = .77 ve öz yeterlilik = .79 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ait değer = .86 olarak hesaplanmıştır. İşyeri güvenlik iklimi ölçeği ile ilgili yapılan analizlerle ulaşılan sonuçlara göre, belirlenen örneklem grubu için güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür.

**İç Girişimcilik Ölçeği:** İç girişimciliğin ölçeği Şeşen (2010) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin "yenilikçilik (5), proaktiflik (4), risk alma (4), özerklik (4) ve bireysel ağları genişletme (5)" boyutları için toplam 22 ifade kullanılmıştır. Katılımcılar "İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım", "Herhangi bir görevde tek başıma çalışmayı tercih ederim", "İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gelişmeleri takip etmek yerine, onların önünde olmaya çalışırım", "Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim", "Yeni fikirleri üst yönetime kabul ettirebilmek

için tüm kişisel sosyal ağımlı kullanırım” şeklinde yöneltilen sorulara hangi oranda katıldıkları beş dereceli Likert ölçeği ile tespit edilmiştir (1 = Hiçbir Zaman, 5 = Her Zaman).

Tablo 2: Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek	Faktörler	KMO Sonucu	Barlett Testi	Soru Sayısı		Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans Oranı	
				Fak.	Top.		Faktör	Ölçek
Güvenlik İklimi Ölçeği	Yönetimin Bakış Açısı ve Kurallar (YBAK)	.939	.000	10	14	.64 - .84	41.02	60.67
	İş Arkadaşları ve Güvenlik Eğitimleri (IAGE)			4		.61 - .87	19.65	
	İyimserlik (IYI)			5		.65 - .76	23.34	
Psikolojik Sermaye Ölçeği	Psikolojik Dayanıklılık (PDAY)	.877	.000	5	21	.52 - .67	9.84	57.39
	Umut (UMU)			5		.51 - .71	13.75	
	Özyeterlilik (OZY)			6		.54 - .62	10.46	
	Yenilikçilik (YEN)			4		.51 - .74	14.41	
	Proaktiflik (PRO)			3		.60 - .81	11.16	
İç Girişimcilik Ölçeği	Risk Alma (RAL)	.862	.000	4	20	.50 - .69	13.27	58.28
	Özerklik (OZE)			4		.61 - .74	8.36	
	Bireysel Ağları Genişletme (BAG)			5		.52 - .72	11.08	

\*p < .05, \*\*p < .01

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) kullanılarak ölçeğin yapı geçerliliği belirlenmiş ve AFA analizi neticesinde ortak varyans değerleri = .5'ten küçük olan proaktifliğin 7. ve yenilikçiliğin 11. ifadeleri araştırma kapsamı dışına alınmıştır. AFA sonuçlarıyla ilgili verilen özet bilgiler Tablo 2'dedir. Ayrıca, Cronbach Alfa katsayıları hesaplanarak ölçeğin iç tutarlılığı hesaplanmıştır. Katsayılar; yenilikçilik = .78; proaktiflik = .77; risk alma = .81; özerklik = .78 ve bireysel ağları genişletme = .80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geneline ait Cronbach Alfa değeri = .89'dur. İşyeri güvenlik iklimi ölçeği ile ilgili yapılan analizlerle ulaşılan sonuçlara göre, tercih edilen bu örneklem grubunda oldukça güvenli ve geçerli olduğu görülmüştür.

#### 4. Bulgular

Araştırmada elde edilen veriler kullanılarak yapılacak analizlerden önce çok faktörlü yapıları nedeniyle işyeri güvenlik iklimi algısı, psikolojik sermaye seviyeleri ve iç girişimcilik seviyeleriyle ilgili faktör skorlarına ait ağırlıklandırılmış ortalamalar alınıp işyeri güvenlik iklimi, psikolojik sermaye ve iç girişimcilik ile ilgili hesaplanan bu puanlar analizlere dâhil edilmiştir.

Analizlerin ilk aşamasında araştırmanın bağımlı, bağımsız ve düzenleyici değişkenleri ve alt boyutlarının ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bu analizler neticesinde hesaplanan ortalama, standart sapma ile korelasyon katsayıları Tablo 3'te görüldüğü gibidir.

Değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilere bakıldığında, işyeri güvenlik iklimi alt boyutları olan “yönetimin bakış açısı ve kurallar (YBAK)” ile “iş arkadaşları ve güvenlik eğitimleri (IAGE)” değişkenlerinin iç girişimcilik alt boyutlarından “bireysel ağları genişletme” değişkeni ile her hangi bir anlamlı ilişkilerinin bulunmadığı, bunun dışında korelasyon analizine dahil edilen bütün değişkenlerin birbirleri ile anlamlı ve aynı yönde ilişkilerinin bulunduğu görülmüştür.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	s.s.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
IYI (1)	4.03	.75	1										
P.DAY (2)	4.49	.85	.64**	1									
UMU (3)	4.48	.87	.56**	.68**	1								
OZY (4)	4.67	.95	.60**	.73**	.76**	1							
YEN (5)	3.85	.73	.40**	.41**	.44**	.50**	1						
PRO (6)	3.11	.93	.22**	.17**	.22**	.24**	.59**	1					
RAL (7)	3.58	.83	.33**	.31**	.35**	.37**	.68**	.58**	1				
OZE (8)	3.18	.85	.16**	.11**	.16**	.13**	.39**	.53**	.51**	1			
BAG (9)	3.59	.82	.34**	.27**	.35**	.40**	.65**	.61**	.70**	.39**	1		
YBAK (10)	2.83	.95	.22**	.10*	.12**	.12**	.20**	.17**	.09*	-.01	.11**	1	
IAGE (11)	3.46	.70	.18**	.32**	.30**	.32**	.35**	.14**	.24**	-.01	.25**	.50**	1

\*p &lt; .05, \*\*p &lt; .01

Araştırmanın bu bölümünde ise işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Analizlerde, iki farklı değişken arasında var olan ilişkiye üçüncü bir değişkenin farklı düzeylerde değişmesi düzenleyici etkiyi göstermektedir. Düzenleyici özelliği olan değişken, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin yönü ya da gücünü etkileyecek bir üçüncü değişken olarak kullanılmıştır (Baron ve Kenny, 1986).

Tablo 4: Güvenlik İkliminin İç Girişimciliğe Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

1. Aşama		2. Aşama		3. Aşama	
	$\beta$		$\beta$		$\beta$
Pozisyon	-.002	Pozisyon	.011	Pozisyon	.002
Yaş	.186**	Yaş	.178**	Yaş	.172**
Cinsiyet	.186**	Cinsiyet	.173**	Cinsiyet	.178**
Eğitim	.070	Eğitim	.006	Eğitim	.016
Kıdem	-.062	Kıdem	-.043	Kıdem	-.043
Tecrübe	.038	Tecrübe	-.041	Tecrübe	-.027
Güvenlik iklimi	.123**	Güvenlik iklimi	.114**	Güvenlik iklimi	.912**
		Psikolojik Sermaye	.379**	Psikolojik Sermaye	.907**
				Güv.İk X Psi.Ser.	1.105**
R <sup>2</sup>	.105	R <sup>2</sup>	.230	R <sup>2</sup>	.249
$\Delta R^2$	.096	$\Delta R^2$	.221	$\Delta R^2$	.239
F	11.307**	F	25.115**	F	24.783***

\*p &lt; .05, \*\*p &lt; .01

Hipotezlerin sınanması amacıyla hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim, pozisyon, işyerindeki kıdemi, çalışma tecrübesi) kontrol değişkenleri, işyeri güvenlik iklimi bağımsız değişkeni, iç girişimcilik bağımlı ve psikolojik sermaye düzenleyici değişkeni dâhil edildikleri modelin analiz sonucu aşağıdaki Tablo 4'te sunulmuştur.

Düzenleyici etkinin varlığını tespit etmek için yapılan analizde Baron ve Kenny'nin düzenleyici etkiyi tespit etmekte kullandığı analiz yöntemi tercih edilmiştir. Analizde, bağımsız değişken ile düzenleyici değişkenin birbiriyle çarpılması sonucunda ortaya çıkan etkileşim değişkeninin anlamlı

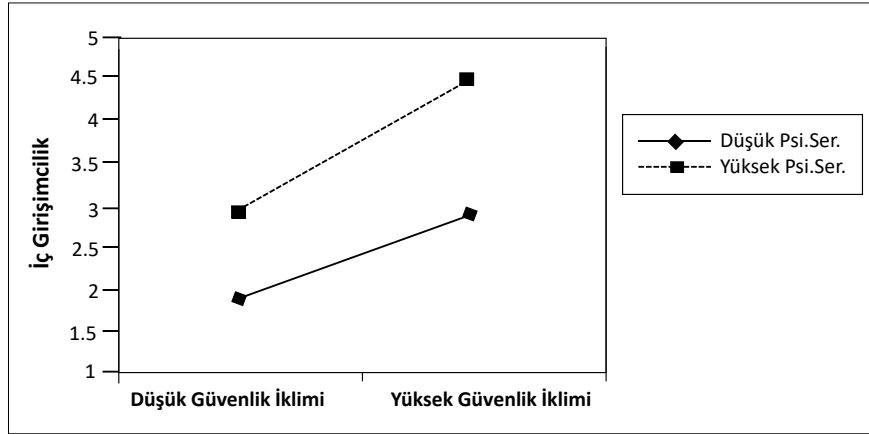


olması durumunda, düzenleyici etkinin varlığı kabul edilmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu durumda, psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi olup olmadığının belirlenmesi ile ilgili olarak hiyerarşik regresyon analizinden faydalanmıştır. Modelin çoklu doğrusal bağlantı probleminin varlığı veya yokluğunu tespit ederken doğrudanlık (collinearity) da incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde tolerans ile VIF değeri değişkenlerin arasında çoklu bir bağlantı olmamasını doğrulayan sonuçlar görülmüştür (Tolerans > .2, VIF < 10).

Güvenlik iklimi ile psikolojik sermaye hiyerarşik regresyon analizi yapılmadan önce merkezileştirilmiştir (Aiken ve West, 1991; Cohen, Cohen, West ve Aiken, 2003). Merkezileştirilmiş değişkenlerin birbiriyle çarpımı ile etkileşim terimi bulunmuştur. Analizlerin bu bölümünde, desteklendiği görülen Hipotez 2'nin sağlanmasının yapılması amacıyla, işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik ilişkisinin yönü ile ilgili ayrıntılı inceleme yapılmıştır. Çizilen regresyon eğrisiyle, psikolojik sermaye düzenleyici değişkeninin düşük ve yüksek olduğu durumlarda güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişkilerin anlamlılığı test edilmiştir (Aiken ve West, 1991; Cohen, Cohen, West ve Aiken, 2003).

Psikolojik sermayenin düşük ya da yüksek seviyelerdeki durumlarında işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişkinin nasıl bir değişim gösterdiğinin tespit edilmesinde Aiken ve West (1991)'in basit eğim testi kullanılmıştır. Böylece, psikolojik sermaye hem düşük hem de yüksek seviyelerde olduğunda sıfırdan daha farklı değerler elde edildiği Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2: Güvenlik İklimi, İç Girişimcilik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi



Psikolojik sermayenin yüksek veya düşük seviyelerine göre güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişki aynı yönde devam ettiğinde, psikolojik sermayenin seviyesi yüksek olduğu zamanlarda aralarındaki ilişkinin kuvvetlendiği görülmüştür. Güvenlik iklimi ve psikolojik sermaye değişkenlerinin birbirleri arasındaki ilişkinin neticesinde elde edilen değer modele ait varyansın %23,9'luk kısmını açıkladığı görülmüştür. Hiyerarşik regresyon analizinde bulunan ve Hipotez 2'nin kabul olması sonucunu doğrulayan bu değer, güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişkilerde psikolojik sermayenin sahip olduğu düzenleyici etkinin varlığını kanıtlamıştır.

## 5. Sonuç ve Tartışma

İç girişimciliğin örgütlerin sürdürülebilir rekabet yarışındaki yerinin ve öneminin vurgulanmasını hedefleyen bu çalışmada, psikolojik sermaye seviyeleri yüksek işgörenlerin de katkıları ön plana çıkartılmaya çalışılmıştır. Pozitif psikolojinin örgütsel alanyazına yaptığı katkılar doğrultusunda dikkat çeken bu iki değişkenin ortaya çıkartılabileceği veya geliştirilerek etkili bir biçimde kullanılacağı ortamların nasıl olması gerektiği de önemsenmiştir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemlerin hem yönetim hem de çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla ilgili olarak işyeri güvenlik iklimi kavramı öne çıkartılmıştır.

İşyeri güvenlik iklimi ve iç girişimcilik arasındaki anlamlı ve aynı yönlü ilişkinin, psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi nedeniyle ile herhangi bir değişimin olup olmayacağını test edilmesini amaçlayan bu çalışmada; psikolojik sermaye düzeylerinin güvenlik iklimi-iç girişimcilik ilişkisinde önemli bir belirleyici faktör olabileceği değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda ulaşılan sonuçlara göre, işgörenlerin işyeri güvenlik iklimi algılarının üst yönetimin sağladığı eğitim, uygulama, politika ve teşviklerle daha çok arttığı ve bu yükselen algıları sayesinde işgörenlerin iç girişimcilik eğilimlerini sergileyebilecekleri daha kuvvetli bir güvenlik ikliminin oluştuğunu söylemek mümkündür.

İşgörenler örgütün beklenti ve hedeflerine uygun bir şekilde yönlendirdikleri iç girişimcilik özelliklerini kullandıklarında, örgütsel başarımın sağlanması veya sürdürülebilir rekabet gücünün yakalanmasında oldukça olumlu etkilerin olduğu görülmektedir. Ancak, böyle bir durumun gerçekleşmesinde işletmelerin işyeri güvenlik ikliminin kurulmasını sağlayacak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri hazırlamaları koşulunun yerine getirilmesi beklenmektedir. Aksi takdirde, sürdürülebilir rekabet gücünün yakalanması bir hayal kalacaktır. Zira yenedünya düzeninin ekonomik sistemine uyum sağlamayı başarmış işletmeler iç girişimciliğin önündeki yönetsel ve örgütsel tüm engelleri ortadan kaldırarak işletmelerini bir yaratıcılık üssü haline getirmişlerdir. Sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün kazanılmasında iç girişimcilik önündeki engeller ortadan kaldırıldıktan sonra yöneticiler ve insan kaynakları birimlerine düşen en önemli görev iç girişimcilik ve psikolojik sermayesi yüksek işgörenlerin bulunarak istihdam edilmesidir.

Bununla birlikte, araştırmanın amacı doğrultusunda yapılan analizler neticesinde işyeri güvenlik iklimi ile iç girişimcilik ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, işgörenlerin işyeri güvenlik iklimi ile ilgili algılamalarını yükseltmek için işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik alabilecekleri bazı önlemler bulunmaktadır. İşyeri güvenlik iklimi ile ilgili olarak örgüt içinde alınabilecek önlemlere ilave olarak psikolojik sermaye seviyesi yüksek işgörenlerin örgütlerde tutulması da önemli görülmektedir. İşgörenlerin psikolojik sermaye seviyeleri de iç girişimcilik özelliğinde olduğu gibi işyeri güvenlik ikliminin sağlandığı örgütlerde daha belirginleşmektedir. Bu nedenle, hem psikolojik sermayenin hem de iç girişimcilik seviyelerinin artırılmasına yönelik alınacak önlemlerin işletme yönetimlerinde dikkate alınması beklenmektedir.

Sonuç olarak, iç girişimcilik özelliğine sahip işgörenlerin öz yeterlilik, yenilikçilik ve risk alma eğilimlerinin desteklenmesi amacıyla, örgütsel anlamda yapılacak eğitimler ve başarım değerlendirme ve ödüllendirme sistemlerinde yapılacak değişikliklerle teşvik yapılabilir. Araştırmada ulaşılan sonuçlarının yönetim uygulamalarında sağlayacağı farklılıklara ve katkılara bakıldığında, iç girişimcilik davranışının hem kişisel farklılıklardan hem de örgütsel değişkenlerden etkilendiği görülmüştür. Bu nedenle, işyeri güvenlik iklimi ile ilgili çabaların önemi daha da artmıştır. Araştırma bulgularına göre, işgörenlerin potansiyel gizil güçleri kapsamındaki psikolojik sermayeleri ile doğrudan ilişkili olduğu görülen iç girişimcilik düzeyinin artırılmasıyla ilgili olarak işyeri güvenlik ikliminin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, işyeri güvenlik iklimi ile ilgili muhtemel problemlerin giderilmesinin önemli olabileceğini görülmektedir. Bununla birlikte, işyeri güvenlik iklimi algılamaları artırılmış işgörenlerin hem psikolojik sermaye hem de iç girişimcilik özelliklerine sahip olmalarının örgütsel başarımın üzerindeki olumlu etkisi nedeniyle sürdürülebilir rekabet üstünlüğünün sağlanacağı değerlendirilmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü ile ISO 45001 kalite güvence sistemi, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunları iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmeleriyle ilgili sorumlulukları hatırlatmaktadır. Böylece, işyeri güvenlik iklimini yerleştiren örgütlerde, işin durması, kaza ve arızalar, iadeler, güdülenme eksikliği, sağlık faturaları ve kayıp hukuk davaları kaynaklı yükümlülük ve harcamaların yok olacağı öngörülmektedir. Ancak bu önlemlerin zorlamalarla yapılması yerine, sosyal ve insani bir sorumluluk olarak görülmesinin sağlayacağı faydalar da bulunmaktadır.

Araştırmanın en önemli sınırlılığı zaman ve bütçe kısıtları nedeniyle çalışmanın sadece tek bir işletmede anket yöntemiyle elde edilen kesitsel veri kullanılarak yapılmış olmasıdır. Araştırmada elde edilen sonuçlarla genelleme yapılabilmesi için farklı coğrafyalar, farklı sektörler ve daha geniş evren ve örneklem gruplarında tekrarlanmasında fayda olabileceği değerlendirilmektedir. Böylece, gelecekte işyeri güvenlik iklimi ile psikolojik sermayenin iç girişimcilik ile ilişkilerini alt boyutlarıyla birlikte boylamsal olarak inceleyen yeni araştırmaların yapılmasında fayda bulunmaktadır. Bununla birlikte, araştırma sonuçlarının, gerek güvenlik iklimi ile iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi konu yapan ulusal alanyazında oldukça az sayıdaki araştırmalardan olması, gerekse de psikolojik sermayenin bu ilişkilerdeki rolünün incelendiği tek araştırma olması nedeniyle alanyazına katkı sağlaması beklenmektedir.

#### Kaynakça

- 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.
- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., ve Kilic, K. (2010). Organizational Support For Intrapreneurship and Its Interaction With Human Capital To Enhance Innovative Performance. *Management Decision*, 48(5), 732-755.
- Antoncic, B. ve Hisrich, R. D., (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation, *Journal of Business Venturing*, 16 (5), 495-527.
- Antoncic, B. ve Hisrich, R. D. (2003). Clarifying The Intrapreneurship Concept, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. ve Palmer N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17-28.
- Baba V. V., Tourigny L., Wang X., ve Liu W. (2009). Proactive Personality and Work Performance in China: The Moderating Effects of Emotional Exhaustion and Perceived Safety Climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 26(1), 23-37.
- Baer, M. ve Frese, M. (2003). Innovation Is Not Enough: Climates For Initiative and Psychological Safety, Process Innovations, and Firm Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45-68.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986), The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182
- Basım, H. N., Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2009). Bireyin Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimcilik Davranışı İle İlişkisi: Kamuda Bir Araştırma, *İktisat İşletme ve Finans*, 24(274), 79-99.**
- Battal, F. (2013). Psikolojik Sermaye, Dönüşümcü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişki. (Unpublished Master Dissertation), Gümüşhane University, Social Sciences Institute, Department of Business Administration, Gümüşhane.
- Büte, M. (2008). Örgütsel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri, *Ekevakademi Dergisi*, 37, 41-60.
- Choudhry, R. M., Fang, D. ve Lingard, H. (2009). Measuring Safety Climate of A Construction Company, *Journal of Construction Engineering and Management*, 135(9), 890-899.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis For The Behavioral Sciences*, Inc: Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship As Firm Behavior. *Entrepreneurship: Critical Perspectives on Business and Management*, 3, 5-28.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.**
- De Bono, E. (1995). *Sur / Petition - Going Beyond Competition*, Harpercollins Publishers Ltd.
- Drucker, P. F. (1998). *Sonuç İçin Yönetim* (Çev. Bülent Toksöz), İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Erkmen, T. ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 89-
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. (2013). Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fiş, A. M. ve Wasti S. A. (2009). Örgüt Kültürü ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi, *METU Studies In Development* (Muhan Soysal Special Issue), 35, 127-164.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital As A Determinant of Employee Satisfaction, *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Griffin, M. A. ve Neal, A. (2000). Perceptions of Safety At Work: A Framework For Linking Safety Climate To Safety Performance, Knowledge and Motivation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
- Gündoğdu, M.C. (2012), Re-Thinking Entrepreneurship, Intrapreneurship, and İnnovation: A Multi-Concept Perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 296-303.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2010). Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatminini Aracı Değişken Mi? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 127-135.
- Ireland R. D., Hitt, M. A. ve Sirmon D. G., (2003). A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and Its Dimensions, *Journal of Management*, 29(6), 963-989.
- Kamaşak, R. (2010). Jenerik Rekabet Stratejilerinin İşletme Karlılığı ve Pazar Performansına Etkisi, *Yönetim Dergisi*, 21(65), 47-64.
- Kaplan, M. ve Biçkes, M. D. (2013). Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 233-242.
- Kaya, N. ve Arkan A. F. (2005). Örgütsel Faktörlerin, Şirket Girişimciliğinin Potansiyel Sonuçlarına Etkileri: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi: Yönetim*, 16(12), 7-16
- Kaygın, E. (2012). Sürdürülebilir Bir Rekabet Avantajı Sağlamanın Yolu: İç Girişimcilik Anlayışı, *Online: Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 2012.
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance, *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J. ve Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67.

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship With Performance and Satisfaction, *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate–Employee Performance Relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Naktiyok, A. ve Bayrak Kök, S. (2006). Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 8(2), 77-96.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H. N. (2016). Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 113-130.**
- Oenderstrup-Andersen, H. H., Carlsen, K., Kines, P., Bjoerner, J. B. ve Roepstorff, C. (2011). Exploring The Relationship between Leadership Style and Safety Climate in A Large Scale Danish Cross-Sectional Study, *Safety Science Monitor*, 15(1), 1-9.
- Öktem, M. K., Leblebici, D. N. ve Arslan M. (2003). Girişimci Örgütsel Kültür ve Çalışanların İç Girişimcilik Düzeyi: Uygulamalı Bir Araştırma, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 169–188.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T. ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkinde Düzenleyici Etkisi, *Ege Academic Review*, 13(4), 437-447.
- Öztürk, H. ve Babacan, E. (2012). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hastanede Çalışan Sağlık Personeli İçin İş Güvenliği Ölçeği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(1), 36-42.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why You Don't Have To Leave The Corporation To Become An Entrepreneur*, Harper and Row, New York.
- Serinkan, C., Kaymakçı, K., Arat, G., Avcık, C. (2013), An Empirical Study on Intrapreneurship: In A Service Sector in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 715-719.
- Stevenson, H. H. ve Jarillo, J. C. (2007). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. In *Entrepreneurship* (pp. 155-170). Springer Berlin Heidelberg.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B. ve Luthans, B. C. (2011). Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları İle Örgüt İçeri Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Thornberry, N. (2001). Corporate Entrepreneurship: Antidote Or Oxymoron? *European Management Journal*, 19(5), 526–533.
- Türen, U., Gökmen, Y., Tokmak, İ. ve Bekmezci, M. (2014). Güvenlik İklimi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(4), 171-190
- Tüzüner, V. L. ve Özasan, B. Ö. (2011). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma, *Istanbul University Journal of The School of Business Administration*, 40(2), 138-154.
- Uçkun, G., Yüksel, A., Demir, B. ve Yüksel İ., (2013). Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü İle Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi, *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 57-67.

- Zehir, C. ve Eren, S. (2007). Field Research on Impacts of Some Organizational Factors on Corporate Entrepreneurship and Business Performance in The Turkish Automotive Industry, *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 10(2), 170-176.
- Zhao, Z. ve Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35.
- Zohar, D. ve Luria, G., (2005). A Multilevel Model of Safety Climate: Cross-Level Relationships between Organization and Group-Level Climates. *J. Appl. Psychol.* 90, 616–628.
- Zohar, D., (1980). Safety Climate in Industrial Organizations: Theoretical and Applied Implications. *J. Appl. Psychol.* 65, 96–102.
- Zohar, D., (2003). Safety Climate: Conceptual and Measurement Issues. In: Quick, J.C., Tetrick, L.E. (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. (pp. 123–142), American Psychological Association, Washington, DC,
- Zohar, D., (2010). Thirty Years of Safety Climate Research: Reflections and Future Directions. *Accid. Anal. Prev.* 42 (5), 1517–1522.

---

## THE MODERATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE IMPACT OF SAFETY CLIMATE ON INTRAPRENEURSHIP

---

### Extended Abstract

**Aim:** Businesses have an insatiable desire to catch best opportunities before than their competitors by taking the risks of new products and markets instead of products which low life cycle by cause of rapid competition. Therefore, employees with nature of entrepreneurship, described by Pinchot (1985) as "responsibility to create innovation and high imagination", are now more preferred. In this sense, as a result of a research, security climate and intrapreneurship were dominant in the organizational climate and organizational culture of a business, it was stated that the firm performance was increased positively (Baer ve Frese, 2003). Similarly, it was reported that there were a positive relationship between security climate perception and job performance as a result of research conducted on pilots, technicians and ground handling employees working in the aviation sector in China (Baba et al., 2009).

The subject of this research was determined as the arising of intrapreneurship contributed of managements believing the security climate which reflected from employees' perception about work safety and health practices in their workplaces. Furthermore, psychological capital, thought to be related with intrapreneurship and reflected the latent capacity of the employees, became another important strong force for competition.

The problem of this study was determined that security climate, which was formed by organizations to prevent work accidents by taking security precautions in production processes, how influenced the worker's intrapreneurship characteristic. Organizations that approved the intrapreneurship of employees who were able to mentally participate in innovative activities related to products, services or processes and take initiative would appear to be stronger in competition.

It was aimed in this research to investigate whether the moderating effect of psychological capital would modify to the effect of the relationship between security climate and intrapreneurship. At the same time, It was expected to contribute to improving intrapreneurship characteristics that were affected by low security climate perceptions with psychological capital which emphasizes employees' latent capacity.

**Method(s):** Does employees' perception of workplace security climate have an effect on intrapreneurship? If there is an effect in this direction, does the psychological capital of the employees play a moderating role between these two variables? This study, which is planned to find answers to these questions, is an applied and descriptive research. In the preparation of this survey applied to a chemical firm's 681 employees, Türen et al., (2014)' the safety climate scale; Luthans et al., (2007)' psychological capital scale; Lumpkin and Dess (1996)' intrapreneurship scale were used. The Cronbach Alpha coefficients of scales were calculated, and to determine the validity of the scales "exploratory factor analysis" was used. The direction and degree of the relationships between the variables were determined by using "correlation analysis" and "hierarchical regression analysis". Hypotheses of research:

Hypothesis 1: The security climate has a significant and positive direct effect on intrapreneurship.

Hypothesis 2: There is a moderating effect of psychological capital in relationship between security climate and intrapreneurship

**Findings:** At the end of these analyses; Cronbach Alpha coefficients of scales were calculated reliable for this sample, and to determine the validity of the scales "exploratory factor analysis" was used. In factor analysis; multiple-factors structure of variables were confirmed. In correlation analysis; it was not found that significant relationships between the two dimensions of security

climate and the dimension "expanding individual networks" of intrapreneurship. Apart from these, it was seen that variables added to the correlation analysis had significant relations with each other in the same direction. In hierarchical regression analysis; it was determined that safety climate perceptions increased tendency of intrapreneurship, and psychological capital played a moderating role in this relationship. The acceptance of hypothesis 2 with regression analysis was also confirmed by simple trend curve test. It is estimated that the results obtained from this rare study will contribute to the literature.

**Conclusion:** According to the results of the study, it was emphasized that the importance of safety climate to creativity and entrepreneurship of employees who spend most of their time in the workplace that they feel safe. Administrations have responsibilities to take these security precautions. Otherwise, it is unavoidable that occupational accidents destroy not only creativity of employees, but also their work desire. It has been found that young and educated employees have a higher level of intrapreneurship behavior than others. The reason for this is considered to be the susceptibility of the young and educated to technology use. In addition, it can be said that the level of psychological capital, education and entrepreneurship behaviors of older age employees were lower. It was found that organizations support employees who demonstrate entrepreneurial behavior and can mobilize new ideas. In addition, It were seen that employees who have high psychological capital were very important for businesses. The results show that the security climate has a significant positive impact on intrapreneurship. Moreover, it has been demonstrated that the moderating role of psychological capital on the relationship between security climate and intrapreneurship. This research has some limitation like limited time or money and there is a lack of generalization because of the scope of a firm only.