

ÖRGÜTLERDE ALGILANAN DESTEĞİN İÇ GİRİŞİMCİLİK DÜZEYİNE ETKİSİ: İŞ TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ¹



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
KAÜİBFD
Cilt, 11, Sayı 22, 2020
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Makale Gönderim Tarihi: 03.01.2020 Yayına Kabul Tarihi: 06.12.2020

Pınar ERKAL
Dr. Öğretim Üyesi
Balıkesir Üniversitesi
Balıkesir Meslek Yüksekokulu
Balıkesir, Türkiye
pınar@balikesir.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-4698-8475

ÖZ | Bu araştırmanın amacı; örgütlerde algılanan desteğin iç girişimciliğe etkisini ve bu etkide iş tatmininin aracı rolünü tespit etmektir. Ayrıca çalışanların iç girişimcilik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık oluşturup oluşturmayacağını test etmektir. Araştırmada veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS programı ve SPSS programına eklenen PROCESS makrosu yazılımı ile analiz edilmiştir. Araştırma örneklemini Balıkesir ilindeki 259 özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada t-testi ve anova testi sonucuna göre cinsiyet, yaş, hizmet süresine göre iç girişimcilik düzeyinin farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Çalışanların eğitim düzeyine göre iç girişimcilik düzeylerinde farklılık bulunmuştur. Yapılan çoklu regresyon analizine göre özel sektör çalışanlarının örgütsel destek algılarının iç girişimcilik düzeylerine etkisinde iş tatmininin kısmi aracı rolü bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel destek, iç girişimcilik, iş tatmini

JEL Kodu: M10, M12, M54.

Alan: İşletme

Türü: Araştırma

DOI: 10.36543/kauibfd.2020.026

Atıfta bulunmak için: Erkal, P. (2020). Örgütlerde algılanan desteğin iç girişimcilik düzeyine etkisi: iş tatmininin aracılık rolü. KAÜİBFD, 11(22), 597-621.

¹ Çalışmanın etik kurallara uygunluğu beyan edilmiştir.

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON THE LEVEL OF INTREPRENEURSHIP: THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED JOB SATISFACTION



Kafkas University
Economics and Administrative
Sciences Faculty
KAUJEASF
Vol. 11, Issue 22, 2020
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 03.01.2020 Accepted Date: 06.12.2020

Pınar ERKAL
Asst. Prof.
Balıkesir University
Balıkesir Vocational School
Balıkesir, Turkey
pınar@balıkesir.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-4698-8475

ABSTRACT | The aim of this study is to determine the mediating role job satisfaction on the effect of intreprenurship on organizational support perception. Then other aim is to test whether level of intreprenurship is a difference according to demographic variables. The data were obtained by survey method. The data were analyzed with SPSS program and PROCESS macro software added to SPSS program. The sample of the study consists of 259 working private sector participants in Balıkesir. According to the results of the research, t-test and anova test results showed that the level of intreprenurship don't differed by gender, working time ($p>0,05$). The result of research showed that the level of intreprenurship differed by education level ($p<0,05$). It was determined that job satisfaction has partial mediating role in relation of organizational support perception and intreprenurship.

Keywords: *Organizational support, intreprenurship, job satisfaction.*

Jel codes: *M10, M12, M54.*

Scope: *Business Administration*

Type: *Research*

Cite this Paper: Erkal, P. (2020) The effect of perceived organizational support on the level of intreprenurship: the mediating role of perceived job satisfaction. *KAUJEASF*, 11(22), 597-621.

1. GİRİŞ

Girişimci, üretim faaliyetlerinin gerçekleşmesi için tüm kaynakları bir araya getirip yaratıcı fikirler ile mevcut fırsatları ekonomik değerlere dönüştürebilen kişidir. Girişimcilik öncelikle işletmelerin başarıyı yakalamasında ve sonrasında ülkelerin ekonomik gelişimine katkı sağlamada önemli unsurlardan biridir. Girişimcilerin desteklenmesi ile yerli üretim artacak, yeni pazarlar gelişecektir. İşte bu yüzden günümüzde girişimcilik faaliyetleri gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan toplumlarda önemi gereği pek çok araştırmaya konu olmaktadır. İç girişimcilik ise örgüt içindeki girişimcilik faaliyetleridir. Girişimcilik kavramından farklı olarak iç girişimcilik; bir çalışandan beklenen girişimcilik faaliyetleridir ki iç girişimcinin yeniliğe açık olması, risk alması, karar verebilmesi ve proaktif olması ile örgütsel başarı sağlanacaktır. Bu yüzden çalışanlar iç girişimcilik faaliyetlerine yönlendirilmelidir. Çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerine yönlendirilmesinde de örgütün çalışanları desteklemesi ve çalışanın işinde tatmin olması önemlidir.

İş tatmini bireyin işinin veya iş deneyiminin değerlendirilmesinden kaynaklanan keyifli veya olumlu duygusal durum (Locke, 1976, s. 1304) olarak tanımlanır. İş tatmini çalışanın işi ile ilgili kişisel değerlendirme yapmasıdır. Bu değerlendirme sonucunda yaptığı olumlu tutumlar iş tatminini, olumsuz tutumlar ise iş tatminsizliğini ortaya çıkarmaktadır (Mert, 2010: 122). İlk olarak Elton Mayo tarafından yapılan Hawthorne Araştırmaları ile literatüre kazandırılmasından bu yana iş tatmini konusu çalışanın daha verimli bir performans ortaya koymasını sağlamak ve böylece örgütsel amaçlara ulaşmak için pek çok araştırmacı tarafından incelenmektedir (Sökmen & Benk, 2019, s. 2232).

Algılanan örgütsel destek; çalışanların örgüte katkılarının örgüt tarafından ne kadar değer gördüğünü ve çalışanların iyi oluş hallerinin örgütte ne ölçüde önemsendiğinin algısıdır (Eisenberger & Huntington, 1986 s. 501). Örgütsel destek algısının temeli karşılıklılık normuna dayanır. Çünkü çalışanlar yaptıkları işlere karşılık örgütte değer görmek ve refahın korunmasını isterler, buna bağlı olarak mali fayda, onay, saygı gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak için örgüte bağlılık ve çaba gösterirler (Shanock & Eisenberger, 2006). Böylece örgüt ve çalışan arasında güven duygusu gelişerek uzun vadeli karşılıklı yükümlülükler sağlanmış olur (Rhoades & Eisenberger, 2002 akt. DeConinck, 2010, s. 1351).

Bu çalışma günümüz örgütlerinin başarıyı yakalamalarında adeta gereklilik haline gelen çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerinde bulunmasına katkı sağlayacağı düşünülen örgütsel destek algı ve iş tatmini arasındaki ilişkileri ortaya koymak için yapılmıştır. Literatür incelendiğinde örgütsel destek algısının ve iş tatmininin iç girişimciliğe etkisini inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Ancak çalışanların örgütsel destek algılarının iç girişimciliğe

etkisinde iş tatminin aracılık rolünü doğrudan inceleyen bir araştırmaya pek rastlanmadığı için bu araştırmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Buradan hareketle araştırmanın amacı örgütsel destek algısının iç girişimcilğe etkisinde iş tatminin aracı rolünü incelemektir. Ayrıca çalışanların iç girişimcilik düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık oluşturup oluşturmayacağını test etmektir.

2. TEORİK ARKA PLAN

2.1. Örgütsel Destek Algısı

Eisenberger & Huntington (1986, s. 500)'e göre örgütsel destek algısı; örgütün değerlerinin işgörenin değerlerine katıda bulunduğunu hissetmesi ve örgütün çalışanın iyiliğini düşünmesi yönündeki algısıdır. Örgütün kaynaklarını kabul eden çalışanların (örneğin, maaş artırma, gelişimsel eğitim fırsatları) örgütsel destek algıları gelişir ve buna karşılık kuruluşun amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmaya çalışırlar (Neves & Eisenberger; 2014, s. 189). Örgütü tarafından desteklendiğini hisseden çalışan görevlerini en iyi şekilde yerine getirerek örgütün verimine katkı sağlayacaktır. Bundan dolayı literatürde örgütsel destek algısının işe tutkunluk (Shantz, Alfes & Latham, 2016), örgütsel bağlılık (Özdevecioğlu, 2003), örgütsel öğrenme (Yılmaz & Görmüş, 2012), iş stresi (Yılmaz & Tanrıverdi, 2017) gibi konularla birlikte incelendiği görülmektedir. Özdevecioğlu'na (2003, s. 117) göre işgörenlerin örgütleri tarafından desteklendiğini hissetmesi için örgütlerin aşağıdaki 5 temel uygulamayı benimsemeleri gerekmektedir.

- Çalışanların düşüncelerini ve önerilerini dikkate almak.
- Çalışanlara iş güvenliği sağlamak.
- Pozitif insan ilişkilerinin olduğu bir örgüt yaratmak.
- Örgütte yapılan her türlü uygulamanın adil olmasını sağlamak.
- Çalışanların sosyal bir varlık olduğunu unutmamak;
gerektiğinde takdir edilmek, ödüllendirmek, onaylamak vb.' dir.

Çalışanların örgütlerinin desteğini algılamasında yöneticinin rolü de bulunmaktadır. Çünkü çalışanlar yönetici desteğini örgütsel destek ile eş değerde görmektedirler (Eisenberger, vd. 2002, s. 568). Dawley, Andrews and Bucklew, (2008, s. 239)'e göre çalışanların yönetici destek algıları örgütsel destek algılarını etkilemektedir. Chiang and Hsieh (2012)'e göre örgütsel destek algısı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu yönde etkilemektedir. Turunç ve Çelik (2010) çalışmasında algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu şekilde etkilediği ve örgütsel destek algısının iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünü tespit etmiştir. Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) çalışmasında örgütsel destek algısının iş tatmini ve iş performansını olumlu etkilediğini tespit etmiştir.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların işlerine karşı olumlu duyguları ve tutumlarıdır (Oshagbemi, 1999, s. 388). Bu genel kabul görmüş tanımla birlikte bazı teorisyenler iş tatminini içsel ve dışsal tatmin boyutlarında veya alternatif olarak tatmin/tatminsizlik boyutlarında bir yapı olarak incelemektedirler (Wanous, Reichers & Hudy, 1997). Sousa & Sousa (2000 s. 517)' ya göre iş tatminin en önemli belirleyicileri bir çalışanın işini ilgi çekici bulup bulmadığı, yönetici ve iş arkadaşları ile iyi ilişkilerinin olması, yüksek bir gelirin olması, bağımsız çalışmaya izin verilmesi ve kariyer fırsatlarının açıkça belirtilmesidir (akt. Faragher, Cass & Cooper, 2005, s. 106).

Herzberg'in çift faktör teorisine göre iş tatmininde işin kendisi, başarı, takdir edilme, yetki ve sorumluluk alma, tanınma, ilerleme ve yükselme motivasyonel unsurlardır. Motivasyonel unsurların olması işte çalışma arzusunu artırır. Bunlarla birlikte çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, eğitim, mesleki gelişim fırsatları, istikrarlı ve güvenli çalışma ortamları ise hijyen faktörleridir. Örgütte hijyen faktörlerinin olması durumunda iş tatmini gerçekleşir. Birey çalışmaya motive olur. Antoncic ve Antoncic (2011) ise çalışan ilişkilerini, ücretlendirmeyi, örgüt kültürünü iş tatminini etkileyen unsurlar olarak incelemiştir (Ahmed, Rehman & Amjad, 2013, s. 89).

İş tatmin düzeyini etkileyen unsurları bireysel ve örgütsel açıdan da incelemek mümkündür. Cinsiyet, eğitim, kişisel özellikler, yaş, medeni durum, çalışma şartları vb. bireysel unsurlardır. Örgütsel unsurlar ise işin durumu, çalışma şartları, kariyer olanakları, ücret, yöneticiler, diğer çalışanlar vb. olarak sıralanabilir (Gürbüz, 2008, s. 61).

İş tatmininin potansiyel sonuçları düşünüldüğünde örgütler ve çalışanlar için çok önemli etkilerinin olduğunu söylemek mümkündür. İş tatmininin; örgüt içinde çalışanların yaşam doyumlarının artmasına, işten ayrılma niyetlerinin azalmasına, işe geç gelme, devamsızlık yapma durumlarının azalmasına ve işe sadakat, çalışan performansına katkısı gibi konulara olumlu etkisi bulunmaktadır (Akçay, 2012, s. 127).

2.3. İç Girişimcilik

Üretim için bir işe kalkışmak (TDK, 2019) olarak tanımlanan girişimciliğin örgüt içinde çalışanlar tarafından gerçekleştirilmesine iç girişimcilik denir. İç girişimcilik kavramı girişimcilik kavramından farklı olarak yeni bir iş kurmak değil, bir örgüt içinde yeni ürün, hizmet ve teknoloji geliştirilmesidir (Antoncic & Hisrich, 2003, s. 9). Carrier (1996, s.7)'e göre iç girişimcilik var olan bir örgütte çalışanlar tarafından örgüt için önemli bir gelişmenin ortaya konması ve uygulanmasıdır.

Antoncic & Hisrich (2003, s. 7)'e göre iç girişimcilik üç akım çerçevesinde ele alınmaktadır. Bu akımlardan birincisi var olan örgütteki yenilik faaliyetlerini

yaratıcı ve uygulayıcıları olan iç girişimci çalışanlardır ve bu eğilimde daha çok iç girişimcilerin özellikleri üzerinde durulmaktadır. İkinci eğilim, iç girişimcilik sürecidir. Bu süreçte çalışanlarda iç girişimcilik faaliyetlerini ortaya çıkaracak koşullar üzerinde durulur. Üçüncü yaklaşım ise iç girişimcilik davranışlarına yönlendirmeyi hedefleyen yönetsel bir strateji olarak düşünülmesidir ve yeni işlerin yaratılması ile rekabet üstünlüğü sağlanabileceği araştırılmaktadır (akt. Ağca & Kurt, 2007, s. 90-91). Bu üç akımı dikkate alacak olursak çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerinde bulunması için örgütte böyle bir kültürün oluşturulması gerekmektedir. Çalışanların risk alma, proaktif olma, yenilikçi olma gibi iç girişimcilik özelliklerinin ortaya çıkması için örgütü tarafından desteklenmesi önemlidir. Ayrıca örgütlerde çalışanların kararlara katılımının sağlanması da iç girişimcilik faaliyetlerinin oluşumunu destekleyecektir.

Literatürde iç girişimciliğe ilişkin çeşitli araştırma sonuçları incelendiğinde çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerine yönelmeleri örgütte uygulanan politikalar ile sağlanabileceği görülmektedir. Örgütlerde çalışanlara üst yönetimin destek olması, çalışanlara özerklik sağlanması, ödül sisteminin oluşturulması, yatay iletişimin güçlendirilmesi, ekip çalışmalarının desteklenmesi iç girişimciliğin gelişimine katkı sağlar (Kozak & Yılmaz, 2010, s. 87). Meydan (2010)'ın yaptığı çalışmaya göre iç girişimcilik davranışlarının örgüt içi ve örgüt dışı değişkenlerden etkilendiği ve iç kontrol odaklı bireylerin örgüte yönelik adalet algılarının yükselmesinin iç girişimcilik davranışlarını güçlendirdiği ortaya konulmaktadır. Antoncic (2007)'in çalışmasında ABD ve Slovenya'daki işletmeleri iç girişimcilik yapısını inceleyerek örgütsel özelliklerin iç girişimciliği ve performansı etkilediğini ifade etmektedir. Örgütsel özelliklerin yanı sıra iç girişimciliğe yönelik eğilim, sosyo kültürel değişkenlere, demografik özelliklere ve kişilik özelliklerine bağlı olabilir (Marques, Valante & Lages, 2018). Moriano, Molero, Tapo and Mangin (2014)'nin çalışmasında dönüşümsel liderlik ile iç girişimcilik arasında pozitif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca katılımcıların iç girişimci davranışlarının eğitim düzeylerine göre farklılık gösterdiği belirtilmektedir. Öktem, Arslan, Kılıç ve Aydın (2003)'nin yaptığı çalışmaya göre ise; çalışanların yaşına göre iç girişimcilik düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan ampirik çalışma sonucunda örgüt kültürünün çalışanların iç girişimcilik özelliklerini arttırabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

2.4. İç girişimcilik, örgütsel destek algısı ve iş tatmini ilişkisi

İç girişimcilik örgütsel ve ekonomik gelişim, başarı ve refah yaratmada etkili bir unsur olarak ifade edilir (Antoncic & Zorn, 2004, s. 5). Çünkü iç girişimci çalışanlar yenilik, yaratıcılık, proaktiflik, risk alma gibi özellikleri ile yaptıkları işlerde başarıyı yakalayabilmektedirler. Bu yüzden örgütlerde çalışanları iç girişimcilik faaliyetlerine yönlendirerek çalışanların iç girişimcilik

özelliklerinin ortaya çıkmasını sağlayacak örgüt kültürü oluşturulmalıdır.

Örgütsel destek algısı, çalışanların örgütlerinde göstermiş olduğu çabaların örgüt tarafından ne kadar değerli görüldüğünün hissedilmesidir. Kanbur (2016)'un yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel destek algıları iç girişimcilik düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ve algılanan örgütsel desteğin çalışanların örgüt yararına yönelik davranışlar sergileyerek iç girişimcilik performanslarının artabileceği, işlerinde verim sağlayabileceği ifade edilmektedir. Antoncic ve Hisrich (2001)'in yaptığı çalışmada ise iç girişimciliğe örgüt ve çevre faktörlerinin etkisi incelenmiştir. Çevresel faktörler örgütün dış faktörleri yani teknolojik fırsatlar, gelişmiş endüstri, yeni ürün talepleri, rekabettir. Örgütteki iletişim, denetim, insanla ilişkili değerler ve örgütsel desteğin etkisi örgüt içi faktörler olarak belirtilmektedir. Çalışmada örgütsel desteğin iç girişimciliği olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Gürbüz, Bekmezci ve Mert (2010)'in yaptığı çalışmada örgütsel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkisi incelenmiş ve bu etkide iş tatmininin kısmi aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel faktörler olarak örgütteki ödül sistemi, iletişim, örgütsel yapı ve kurallar ele alınmıştır. Örgütsel faktörlerin işgörenlerin iş tatminlerini artırdığı ve iş tatmini yüksek olan çalışanlarda iç girişimcilik davranışlarının arttığı bulunmuştur. Kuratko, Hornsby & Bishop (2002) çalışmasında iş tatmin düzeyi artan bireylerin iç girişimcilik düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada ödül sisteminin iş tatminini arttırdığı ve iş tatmini artan çalışanlarında iç girişimcilik düzeyinin arttığını tespit etmiştir. Algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen Eisenberger, vd. (1997, s. 817)'nin çalışmasında algılanan örgütsel desteğin iş tatmini üzerinde önemli düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak çalışan örgütü tarafından destek görse de düşük iş tatmini yaşayabilmektedir. Çünkü örgütü tarafından desteklenen çalışanın ekonomik problemler, düşen satışlar ve beklediği ücreti alamaması gibi nedenler de iş tatmininin düşük olmasına sebep olabilmektedir (Eisenberger vd., 1997, s. 818). Ahmed, Rehman ve Amjad (2013) yaptığı çalışmada ise iş tatmininin iç girişimciliğe etkisi incelenerek çalışanların iş tatmin düzeylerinin yükselmesi ile iç girişimcilik düzeylerinin yükseldiği tespit edilmiştir.

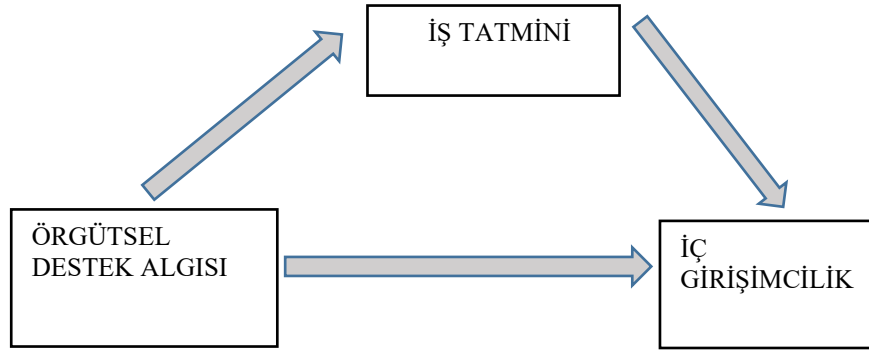
Literatürden elde edilen bu bilgiler ışığında örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerine etkisinde iş tatmininin de etkisi olabileceği düşünülerek örgütsel destek algısının iç girişimciliğe etkisinde iş tatmininin aracı rolü olup olmadığı incelenecektir. Araştırmada örgütsel destek algısı bağımsız değişken iç girişimcilik düzeyi bağımlı değişken ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyeceği düşünülen iş tatmini ise aracı değişken olarak ele alınacaktır.

3. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütsel destek algılarının iç

girişimcilik düzeylerine etkisinde iş tatminlerinin aracı rolünü belirlemeye çalışmaktır. Bu doğrultuda model ve araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir. Araştırmada örgütsel destek algısı bağımsız değişken, iç girişimcilik bağımlı değişken ve iş tatmini aracı değişken olarak hipotezler oluşturulmuştur. Ayrıca demografik özelliklerin (yaş, eğitim, cinsiyet, çalışma süresi) iç girişimcilik üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir.

Baron & Kenny'e göre (1986) aracılık etkisi iki değişken arasındaki ilişkinin bir kısmını ya da tamamını üstlenen değişkeninin etkisidir. Bir çalışmada aracılık etkisini tespit edebilmek için üç koşulun sağlanması gerekir. Öncelikle bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde bir etkisinin olması ve sonrasında bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkiye sahip olması gerekir. Son olarak bağımsız değişken ve aracı değişken birlikte regresyona dahil edildiklerinde bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenin etkisini anlamsızlaşması (tam aracılık) veya etkinin azalması (kısmi aracılık) gerekmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H1. Çalışanların yaşları ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.
- H2. Çalışanların cinsiyetleri ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.
- H3. Çalışanların eğitim düzeyleri ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.
- H4. Çalışanların kurumlarındaki hizmet süreleri ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.
- H5. Çalışanların örgütsel destek algılarının iç girişimcilik düzeylerine anlamlı etkisi vardır.
- H6. Çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatmin düzeylerine anlamlı etkisi vardır.
- H7. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin iç girişimcilik düzeylerine anlamlı etkisi vardır.

vardır.

H8. Çalışanların örgütsel destek algılarının iç girişimcilik üzerindeki etkisinde iş tatmin düzeylerinin aracı rolü vardır.

Araştırmada veriler SPSS 22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmede Cronbach Alfa katsayısı, KMO testi, Bartlett's testi ve Varimax rotasyon yöntemi ile faktör analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılımını ölçmek için Skewness ve Kuritis değerleri incelenmiştir. Anova analizi, t-testi, korelasyon ve regresyon analizi ile hipotezler test edilmiştir. SPSS programına Process Makro yazılımı eklenerek örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Process yazılımında model 4 (Hayes, 2013) kullanılarak aracılık rolü test edilmiştir. Hayes (2013) tarafından geliştirilen Process Makro, SPSS programına eklenen ve çoklu regresyon yaparak aracılık ve düzenleyicilik etkisini test eden bir yazılımdır.

3.1. Araştırmanın Etik İzinleri

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Etik kurul izin belgesi BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KOMİSYONU tarafından verilmiştir.

3.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada veriler 2019 yılı Temmuz ve Ağustos ayları içinde anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Balıkesir özel sektörde (gıda, metal ve elektronik) faaliyet gösteren 3 işletme oluşturmaktadır. Özel sektörde rekabetin yoğun olmasıyla birlikte iç girişimcilik faaliyetlerinin daha da önemli hale gelmesi nedeniyle üç işletme araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma örnekleminin özel sektördeki çalışanlardan oluşmasının diğer bir sebebi de kamu ve özel sektör işleyiş, hiyerarşi, kültür, kaynak kullanımı, terfi sistemi, temel amaç gibi pek çok kriter açısından birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Çalışma koşullarının farklılaşmasının bir yansıması olarak çalışanların da örgütsel destek algısı, iş tatmini ve iç girişimcilik düzeylerinin farklılaşacağı düşüncesiyle araştırma yalnızca özel sektör çalışanlarından oluşmaktadır. Üç işletmede toplam 528 çalışan bulunmaktadır. Örneklem büyüklüğü belirlenirken Yazıcıoğlu & Erdoğan'ın (2007, s. 72) örneklem büyüklüğü tablosu dikkate alınarak örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında 500-750 arası katılımcı için 254'tür. Toplam 300 anket dağıtılmıştır. Eksik ve hatalı anketler elendikten sonra 259 anket çalışmaya dâhil edilmiştir. Katılımcılara kolayda örneklem yöntemi ile gönüllülük esası dikkate alınarak anket yüzyüze uygulanıp elden toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma katılımcıların ankete verdikleri cevaplar ile sınırlıdır. Bununla birlikte araştırma Balıkesir ilinde gıda, metal ve elektronik sektöründe faaliyet gösteren 3 işletme çalışanlarından oluşan örneklem ile sınırlıdır. Araştırma genel olarak meslek ayrımı yapılmaksızın özel sektör çalışanlarını kapsadığı için belirli bir meslek grubuna genellenememesi zorlaşmaktadır. Diğer bir kısıt ise araştırmanın sadece özel sektör çalışanlarına uygulanması nedeniyle kamu sektöründe çalışanları veya bu iki sektörü karşılaştırarak ele alınmamasıdır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde örgütsel destek algısı ölçeği, üçüncü bölümde iç girişimcilik ölçeği ve dördüncü bölümde iş tatmini ölçeği bulunmaktadır. Ölçeklerdeki ifadeler 5’li likert ölçeği ile hazırlanmıştır (1- Kesinlikle katılmıyorum 5- Kesinlikle katılıyorum).

3.4.1. Algılanan örgütsel destek ölçeği

Turunç & Çelik (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek Stassen ve Ursel ‘in (2009) tarafından geliştirilmiştir. 10 maddeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğinin geçerliliğini tespit etmek için yapılan faktör analizinde ölçeğin diğer çalışmalarda olduğu gibi (Turunç & Çelik, 2010) tek faktörlü yapısının korunduğu tespit edilmiştir. KMO testi sonucu 0,822 ve Bartlett’s testi ($p=0,000$) anlamlıdır. Ölçeğin tek faktörde açıklanan varyans oranı % 53,1 ve öz değeri 3,719’dur. Ölçeğin güvenirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı 0,798 olarak bulunmuştur.

3.4.2. İç girişimcilik ölçeği

Araştırmada Durmaz’ın (2011); Naktiyok’un çalışmasından yararlanarak geliştirdiği iç girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 4 faktör (proaktiflik, özerklik, yenilik ve risk alma) ve 21 maddeden oluşmaktadır. Antoncic & Hisrich (2001)’e göre iç girişimcilik risk alma, yenilik, özerklik ve proaktiflik boyutları ile incelenmektedir. Yenilik; yeni ürün, hizmet ve teknikler yaratmadır. Proaktiflik, yapılan faaliyetlerde başkalarını izlemek yerine lider olmaktır (Durmaz, 2011, s. 107). Özerklik, çalışanların yaptığı faaliyetlerde karar verebilmeleridir. Risk alma, kaybetme olasılığı olsa bile yeni fırsatları değerlendirmektir (Ağca & Kurt, 2007, s. 92).

Ölçeğin yapı geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. KMO testi değeri 0,855; Bartlett’s testi sonucu ise anlamlıdır ($p=0,000$). KMO testi sonucuna göre örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda daha önceki yapılan çalışmalarda olduğu gibi maddeler 4 faktörde toplanmıştır. Ölçeğin faktör yükleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Faktörler varyansın %55,4’ünü açıklamıştır. Faktör analizinde grupların öz değerleri

incelendiğinde yenilik faktörünün öz değeri 6,335 açıkladığı varyans değeri % 15,70, risk alma faktörünün öz değeri 2,558 açıkladığı varyans %15,390, proaktiflik faktörünün öz değeri 1,506 varyansı %13,085, özerklik faktörünün özdeğeri 1,236 varyansı %11,208'dir. İç girişimcilik ölçeğinin güvenirlik analizi sonucuna Cronbach Alfa değeri 0,879 bulunmuştur.

Tablo 1: İç Girişimcilik Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	Yenilik	Risk Alma	Proaktiflik	Özerklik
Madde 2	,794			
Madde 3	,732			
Madde4	,708			
Madde5	,690			
Madde1	,686			
Madde19		,786		
Madde21		,748		
Madde20		,712		
Madde18		,673		
Madde17		,654		
Madde 16		,514		
Madde 6			,756	
Madde 8			,733	
Madde 7			,729	
Madde 9			,597	
Madde 10			,547	
Madde 12				,715
Madde 13				,649
Madde 14				,606
Madde 11				,496
Madde 15				,414

3.4.3. İş tatmini ölçeği

İş tatmini ölçeği Spector (1997) tarafından geliştirilen ölçek 3 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alfa değeri 0,81'dir. Güvenirlik katsayısının 0.70 ve daha yüksek düzeyde olması güvenirlik için yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2007, s. 171). Ölçeğin tek faktörde açıkladığı varyans oranı %67'dir. Ölçeğin KMO değeri 0,639'dur. Barlett Testi (2006,139) ise anlamlıdır. ($p=0,000$).

Tablo 2' de araştırmadaki ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizi sonuçları görülmektedir. Araştırmada elde edilen verilere göre üç ölçeğinde geçerlik ve güvenirlik değerlerinin iyi düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 2: Ölçeklerin Geçerlik Ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alfa	Varyans Açıklama Oranı	Öz değeri	KMO	Barletts p=0,000
İç Girişimcilik Ölçeği	0,879	% 55,4	6,395	0,855	2027,630
Yenilik	0,825	%15,70			
Risk Alma	0,794	%15,39			
Proaktiflik	0,709	%13,085			
Özerklik	0,804	%11,208			
İř Tatmini Ölçeği	0,810	%67	2,018	0,639	206,139
Örgütsel Destek Ölçeği	0,798	%53,1	3,719	0,822	848,062

4. BULGULAR

Araştırmaya katılan çalışanların % 45,9'ü kadın, % 54,1'i erkektir. Katılımcıların % 45,2'si ilkokul, ortaokul ve lise mezunu, % 50,2'si üniversite mezunu, % 4,6'sı yüksek lisans veya doktora mezunudur. Ankete katılan çalışanların % 28,2'si 18-25 yaş arasında, % 25,9'u 26-30 yaş arasında, % 17,8'i 31-35 yaş arasında, %17,4'ü 36-40 yaş arasında ve % 10,9'u 41 yaş ve üstündedir. Katılımcıların % 37,8'inin kurumlarındaki hizmet süresi 1-5 arasında, % 32,4'ünün hizmet süresi 6-10yıl arası, % 15,8'inin 11-15 yıl, % 11,2'si 16-20 yıl ve % 2,7'sinin ise kurumlarındaki hizmet süresi 21 yıl ve üstüdür.

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Kategoriler	N	%		Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	119	45,9	Eğitim	Lise ve altı	117	45,2
	Erkek	140	54,1		Üniversite	130	50,2
Yaş	18-25	73	28,2	Hizmet	Ünv.- üstü	12	4,6
	26-30	67	25,9		1-5 yıl	98	37,8
	31-35	46	17,8		6-10	84	32,4
	36-40	45	17,4		11-15	41	15,8
	41-üstü	29	10,9		16-20	29	11,2
	Toplam	259	100	21-üstü	7	2,7	
				Toplam	259	100	

Araştırmada öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Skewness ve Kurtosis testleri yapılmıştır. Skewness ve Kurtosis testi sonuçlarına göre değerlerin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu tespit edilerek verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Çarpıklık ve basıklığın bu değerler arasında olduğu durumlarda normal dağılımın gerçekleştiği kabul edilmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Böylece çalışmada parametrik testlerin yapılabilmesi ön koşulu olan normallik dağılımı sağlanmıştır.

Tablo 4: Ölçeklerin Ortalama Değerleri ve Korelasyon Testi Sonuçları

	Yenilik	Proaktif	Özerklik	Risk Alma	İç Gir.	İş Tat.	Ör. Des.	Ort.	s.s.
Yenilik	1							3,515	,856
Proaktif	,511**	1						3,145	,833
Özerklik	,507**	,514**	1					3,277	,745
Risk Alma	,282**	,279**	,451**	1				3,106	,861
İç Giriş.	,768**	,765**	,806**	,675	1			3,260	,641
İş Tatmini	,434**	,447**	,402**	,293**	,523**	1		3,204	,904
Örgütsel Destek	,443**	,445**	,425**	,301**	,535**	,435**	1	3,203	,641

Aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemeden önce ilk yapılması gereken değişkenler arasındaki ilişkinin varlığını tespit etmektir. Tablo 4'te örgütsel destek algısı ile iş tatmini, iç girişimcilik ve yenilik, proaktiflik, özerklik ve risk alma boyutları arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Korelasyon analizine göre ölçekler arasındaki ilişki $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır. Özel sektör çalışanlarının örgütsel destek algıları ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = ,535$ $p < 0,01$). Çalışanların iç girişimcilik düzeyleri ile iş tatminleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur ($r = ,523$ $p < 0,01$). İç girişimciliğin yenilik boyutu ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişki $r = ,443$ $p < 0,01$ düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlıdır. İç girişimciliğin proaktiflik boyutu ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişki $r = ,445$ düzeyinde anlamlıdır ($p < 0,01$). İç girişimciliğin risk alma boyutu ile örgütsel destek algısı arasındaki ilişki $r = ,301$ düzeyinde anlamlıdır ($p < 0,01$). İç girişimciliğin özerklik boyutu ile örgütsel destek algısı arasında $r = ,425$ $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Çalışanların iş tatmin düzeyi ile yenilik arasında $r = ,434$ düzeyinde; proaktiflik ile $r = ,447$ düzeyinde, özerklik ile $r = ,402$ ve risk alma ile $r = ,293$ düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($p < 0,01$). Çalışanların iş tatmin düzeyi ile örgütsel destek algıları arasında $r = ,435$ pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır ($p < 0,01$).

Araştırmadaki demografik değişkenlerin iç girişimcilik düzeyinde farklılık yaratıp yaratmayacağı ile ilgili hipotezleri test etmek için Anova analizi ve t-testi kullanılmıştır. Anova analizi ve t - testi sonuçları şöyledir: Çalışanların iç girişimcilik düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. H1

hipotezi kabul edilmiştir (F= 4,301 p<0,05). Çalışanların cinsiyetleri ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. H2 hipotezi reddedilmiştir (t= -1,809 p=0,082). Çalışanların iç girişimcilik düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. H3 hipotezi kabul edilmiştir (F= 1,925 p<0,05). Çalışanların kurumlarındaki hizmet sürelerine göre iç girişimcilik düzeylerinde farklılık bulunamamıştır. H4 hipotezi reddedilmiştir (F= 2,377 p=0,052).

Tablo 5: Çalışanların İç Girişimcilik Düzeylerinin Eğitime Göre Anova Analizi Sonuçları

	Eğitim	N	Ort.	S.S.	S.H.	Anlamlılık
İç Girişimcilik	İlköğr. ve lise	117	3,0632	0,659	0,0609	F=13,257 p=0,000
	Önlis. ve lisans	130	3,398	0,526	0,0461	
	Lisans Üstü	12	3,699	0,560	0,1618	
	Toplam	259	3,2609	0,619	0,0384	
Yenilik	İlköğr.ve lise	117	3,302	0,929	0,0859	F=6,986 p=0,001
	Önlis. ve lisans	130	3,680	0,752	0,0659	
	Lisans Üstü	12	3,800	0,748	0,216	
	Toplam	259	3,515	0,856	0,532	
Proaktif	İlköğr. ve lise	117	2,895	0,850	0,786	F=10,499 p=0,000
	Önlis. ve lisans	130	3,336	0,777	0,0681	
	Lisans Üstü	12	3,500	0,568	0,1642	
	Toplam	259	3,142	0,833	0,0517	
Özerklik	İlköğr. ve lise	117	3,089	0,774	0,0716	F=10,261 p=0,000
	Önlis. ve lisans	130	3,387	0,663	0,0582	
	Lisans Üstü	12	3,916	0,755	0,2180	
	Toplam	259	3,272	0,745	0,04633	
Risk alma	İlköğr. ve lise	117	2,965	0,943	0,0872	F=3,902 p=0,021
	Önlis. ve lisans	130	3,191	0,741	0,0650	
	Lisans Üstü	12	3,555	1,025	0,296	
	Toplam	259	3,106	0,86	0,0535	

Çalışanların iç girişimcilik düzeylerinin eğitimlerine göre farklılığını gruplar açısından incelemek için Post-hoc tukey testi uygulanmıştır. Post-hoc

tukey testine göre ilkokul, ortaokul ve lise mezunlarının iç girişimcilik düzeyinin (ort= 3,06 s.s.= 0,65) üniversite mezunlarından ve lisans üstü mezunlardan daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca önlisans ve lisans mezunlarının iç girişimcilik düzeylerinin (ort= 3,39 s.s.= 0,52) lisans üstü mezunlarına (ort= 3,69 s.s.= 0,56) göre daha düşük ölçüde olduğu tespit edilmiştir. Post-hoc tukey testi sonucuna göre iç girişimcilik düzeyi ve tüm faktörlerin (yenilik, proaktiflik, risk alma ve özerklik) ortalama düzeylerinin katılımcıların eğitim düzeyi arttıkça farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların iç girişimcilik düzeylerinin yaşlarına göre farklılığı tablo 6’da görülmektedir.

Tablo 6: Çalışanların İç Girişimcilik Düzeylerinin Yaşa göre Anova Analizi Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	S.S.	S. H.	
İç Girişimcilik	18-25	73	3,426	,454	,0531	F=4,301 p=0,002
	26-30	67	3,3006	,6428	0,785	
	31-35	46	3,3069	,573	,084	
	36-40	45	3,052	,723	,107	
	41-üstü	28	2,988	,685	,129	
	Toplam	259	3,2609	,619	,0384	
Yenilik	18-25	73	3,698	,719	,0842	F=2,798 p=0,027
	26-30	67	3,501	,832	,101	
	31-35	46	3,639	,863	,127	
	36-40	45	3,217	,970	,144	
	41-üstü	28	3,342	,926	,1751	
	Toplam	259	3,515	,856	,0532	
Proaktif	18-25	73	3,394	,728	,0852	F=3,150 p=0,015
	26-30	67	3,161	,874	,106	
	31-35	46	3,078	,812	,119	
	36-40	45	2,893	,903	,134	
	41-üstü	28	2,971	,775	,146	
	Toplam	259	3,145	,833	,051	
Özerklik	18-25	73	3,446	,583	,068	F=2,950 p=0,021
	26-30	67	3,313	,780	,095	
	31-35	46	3,3217	,769	,113	
	36-40	45	3,088	,865	,128	
	41-üstü	28	2,978	,687	,129	
	Toplam	259	3,2772	,745	,046	
Risk alma	18-25	73	3,173	,762	,089	F=2,615 p=0,036
	26-30	67	3,2264	,845	,103	
	31-35	46	3,1884	,804	,118	
	36-40	45	3,0111	,993	,148	
	41-üstü	28	2,6607	,907	,171	
	Toplam	259	3,106	,861	,053	

Farklılığın hangi grubun ortalamalarından kaynaklandığını tespit etmek için yapılan post-hoc tukey testine göre 18-25 arası çalışanların (ort=3,426 ss=,45) iç girişimcilik düzeylerinin 36-40 yaş arası (ort= 3,052 ss=,723) ve 41 ve üstü (ort=2,988 ss=,685) yaştaki çalışanların iç girişimcilik düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durumun iç girişimciliğin tüm boyutlarında değişmediği tespit edilmiştir. H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Örgütsel Destek Algısının İç Girişimcilige Etkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü

		Coef	S.H.	LLCI-ULCI	R ²	S.H.	F	Sig.
Örg. Destek → İç Girişimcilik		,5165	,0509	,4164- ,6167	,2865	,2748	103,1723	0,00
İş Tatmini → İç Girişimcilik		,3583	,043	,523- ,442	,2737	,279	96,853	0,00
Örg. Destek → İş Tatmini		,6127	0,0792	,4568- ,7686	,1890	,6660	59,8941	0,00
İç Girişimcilik	İş tatmini	,2453	,0371	,1722- ,3183	,3905	,2356	82,0094	0,00
	Örg. Destek	,3662	,0523	,2633- ,4692				

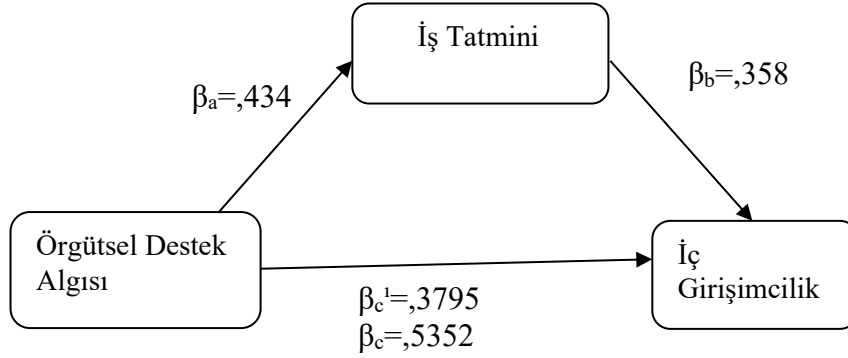
Tablo 7’de SPSS Process yazılımı ile elde edilen aracılık testi sonuçları görülmektedir. Tablonun ilk satırında örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır (B=0,5165 p<0,05). Örgütsel destek algısı değişkeninin iç girişimcilik düzeyindeki değişimin % 28’ini açıkladığı görülmektedir (F= 103,17 p<0,05). H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7’nin ikinci satırında çalışanların iş tatmin düzeylerinin iç girişimcilik düzeyi üzerindeki etkisi görülmektedir. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin iç girişimcilik düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır (B= 0,3583 p<0,05). İş tatmini değişkeninin iç girişimcilik düzeyindeki değişimin % 27’sini açıkladığı görülmektedir (F= 96,853 p<0,05). H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7’nin üçüncü satırında örgütsel destek algısının iş tatmin düzeyine etkisinin sonuçları bulunmaktadır. Örgütsel destek algısının iş tatmin düzeyine etkisi istatistiksel olarak pozitif ve anlamlıdır (B= 0,6127 p<0,05). Örgütsel destek algısı iş tatmin düzeyindeki değişimin % 18’ini açıklamaktadır (F= 59,894 p<0,05). H6 hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak aracılık etkisini belirlemek için tablo 7’nin son satırında

görüldüğü gibi aracı değişkenin (iş tatmini) eklenerek modelin tamamı analize dahil edilmiştir. Modelin anlamlı olduğu ($F= 82,009$ $p<0,05$) ve Bootstrap güven aralığı değerlerinin 0 içermediği bununla birlikte örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisinin düştüğü görülmektedir ($B=,3662$ $p<0,05$). Araştırma modeline dair standardize edilmiş regresyon katsayıları aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 2: Araştırma Modeli Sonuçları

Şekil 2’deki araştırma modelinde standardize edilmiş regresyon katsayıları bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel destek algıları iş tatmin düzeylerini pozitif yönde anlamlı yordamaktadır ($\beta_a=,4347$ $p=0,000$). Örgütsel destek algısı iç girişimcilik düzeyini pozitif yönde anlamlı yordamaktadır. ($\beta_b= ,3795$ $p=0,000$). Örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerindeki toplam etkisi $\beta_c=,5232$ olduğu ve aracı değişken olan iş tatmini araştırma modeline dahil edildiğinde etkinin $\beta_c¹=,3582$ ’ye anlamlı olarak düştüğü tespit edilmiştir.

Tablo 8: Direkt, Dolaylı ve Toplam Etki Değerleri

	Etki	Std.Hata	Bootstrap Güven Aralığı BoLLCI – BoULCI	Aracı Etki
Direkt Etki	,3662	,0523	2633-,4692	Kısmi Aracı Etki
Dolaylı Etki	,1503	,0338	,0889-,2214	
Toplam Etki	,5165	,0364	,4164-,6167	
	Sobel Testi Z skoru 4,768417 $p=0,000001$			

Çalışmada Bootstrap tekniği ile (5000 örnekleme) %95 güven aralığında dolaylı etki incelenmiştir. Şekil 2’de ve tablo 8’ de görüldüğü üzere bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde aracı değişkenin dolaylı etkisi anlamlıdır. Direkt etki 0,3662 dolaylı etki 0,1503’tür. Toplam etki ise 0,5165’tir. Bootstrap güven aralığı en yüksek ve en düşük değerleri sıfır içermediği için

aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisinin aracı değişken olan iş tatmini modele dahil edildiğinde azalma gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu da kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Ayrıca Sobel Testi sonuçlarında da ($Z=5,76$ $p<0,05$) dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak örgütsel destek algısı ve iç girişimcilik arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın hipotez testi sonuçlarının tamamı tablo 9'da görülmektedir.

Tablo 9: Araştırmaya Ait Hipotezlerin Test Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1. Çalışanların yaşları ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.	KABUL
H2. Çalışanların cinsiyetleri ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.	RED
H3. Çalışanların eğitim düzeyleri ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.	KABUL
H4. Çalışanların kurumlarındaki hizmet süreleri ile iç girişimcilik düzeyleri arasında anlamlı fark vardır.	RED
H5. Çalışanların örgütsel destek algılarının iç girişimcilik düzeylerine anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H6. Çalışanların örgütsel destek algılarının iş tatmin düzeylerine anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H7. Çalışanların iş tatmin düzeylerinin iç girişimcilik düzeylerine anlamlı etkisi vardır.	KABUL
H8. Çalışanların örgütsel destek algılarının iç girişimcilik üzerindeki etkisinde iş tatmin düzeylerinin aracı rolü vardır.	KABUL

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi sonucunda H2, H4 hipotezleri reddedilmiştir. H1, H3, H5, H6, H7 ve H8 hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ

Rekabetin ulusal sınırları aşmış uluslararasılaştığı günümüzde işletmelerin ayakta kalması ve başarıyı yakalaması için tek bir yol ya da yöntemden söz etmek ya da bunu sadece yöneticilerin başarısına yüklemek mümkün değildir. Günümüz işletmeleri için en önemli sermaye insandır. Çalışanın başarısı örgütün başarısını

olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların yenilikçi fikirler sunması, gerektiğinde kendi kendine karar verebilmesi, riski en aza indirmesi ve riski göze alması gibi iç girişimci faaliyetlerde bulunmaları işletmelerin verimine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ancak örgüt yönetiminin de çalışanları iç girişimci faaliyetlere sevk edecek bir zemini örgütte oluşturması gerekmektedir. Bu bakımdan örgütte iç girişimciliği etkileyeceği düşünülen konuların araştırmacılar tarafından incelenmesi önemlidir. Araştırmada örgütsel destek algısı ve iş tatmini konularının iç girişimciliği etkileyeceği düşünülerek bir model oluşturulmuştur.

Araştırmanın genel amacı örgütsel destek algısı ile iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bununla birlikte örgütsel destek algısının iç girişimciliğe olan etkisinde, iş tatmininin aracı rolünü tespit etmektir. Ayrıca çalışmada katılımcıların demografik özelliklerine göre iç girişimcilik düzeylerinde farklılık olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada anova analizi ve t-testi ile cinsiyet ve kurumdaki hizmet süresi değişkenlerinin iç girişimcilik düzeyinde farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. H2 ve H4 hipotezleri reddedilmiştir ($p>0,05$). Öktem, Arslan, Kılıç & Aydın (2003)'nin yaptığı çalışmaya göre de çalışanların iç girişimcilik düzeylerinin hizmet süresi, eğitim ve cinsiyete göre farklılaşmadığı; yaşa göre iç girişimcilik düzeylerinin farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu sonuç mevcut çalışmalarını destekler niteliktedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre iç girişimcilik düzeyinin eğitim ve yaş düzeyine göre farklılaştığı görülmektedir ve H1 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Post-hoc tukey testine göre ilkökul, ortaokul ve lise mezunlarının iç girişimcilik düzeyinin (ort=3,06 s.s.= 0,65) üniversite mezunlarından ve lisans üstü mezunlardan daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca önlisans ve lisans mezunlarının iç girişimcilik düzeylerinin (ort= 3,39 s.s.= 0,52) lisans üstü mezunlarına (ort= 3,69 s.s.= 0,56) göre daha düşük ölçüde olduğu tespit edilmiştir. Moriano vd. (2014)'nin yaptığı çalışmada da iç girişimcilik düzeylerinin eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır. Günümüzde girişimcilik özellikleri sadece işletme kurma fikri olan kişilerde değil, artık tüm çalışanlarda olması beklenen özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır. Girişimcilik üniversitelerin gerek meslek yüksekokullarında gerekse iktisadi ve idari bilimler fakültelerinde okutulan dersler arasındadır. Bu doğrultuda da girişimcilik özellikleri karakter ile bağlantılı olsa da öğretilen özelliklerdir. Okullarda verilen girişimcilik eğitimleri öğrencilerin girişimcilik özelliklerinin gelişmesini sağlayacak ve gelecekte onların iş hayatlarına önemli katkılar sağlayacaktır.

Yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisi anlamlıdır. H5 hipotezi kabul edilmiştir ($B= ,5165$ $p=0,00$). Kanbur'un (2016) yaptığı çalışmada da örgütsel desteğin çalışanların iç

girişimcilik performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Çiftçi, Hırlak & Doğan (2018, s.241)'ın yaptığı çalışmada da örgütsel destek algısı ve iç girişimcilik arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuş ve çalışanların örgütsel destek algıları artıkça iç girişimcilik düzeylerinin yükseleceği sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt içinde çalışanın desteklendiğini hissetmesi çalışanda olumlu düşünceler yaratarak işinde istekli, canlı olacak ve işlerine yoğunlaşmalarını arttıracaktır. Araştırmada iş tatmininin iç girişimciliğe etkisi pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ($r= p<0,01$). H7 hipotezi kabul edilmiştir. Kuratko, Hornsby & Bishop (2002) çalışmasında iş tatmin düzeyi artan bireylerin iç girişimcilik düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Antoncic & Antoncic (2011) çalışmasında iş tatminin iç girişimcilik ve örgütün gelişimi ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmalar elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Araştırmada elde edilen sonuca göre örgütsel destek algısının iç girişimcilik üzerindeki etkisinde iş tatmininin kısmi aracılık etkisi anlamlıdır. H8 hipotezi kabul edilmiştir ($F=82,009 p<0,05$). Örgütü tarafından desteklendiğini algılayan katılımcıların iş tatmin düzeyi etkilenecek ve iş tatmin düzeyi de iç girişimcilik düzeyini etkileyecektir. Araştırmaya katılan çalışanların örgütsel destek algıları iş tatmin düzeyindeki değişimin %18'ini açıklarken, örgütsel destek algısı iç girişimcilik düzeyindeki değişimin %28'ini ve iş tatminin iç girişimcilik düzeyindeki değişimin %27'sini açıkladığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanlara iç girişimciliğin önemi ile ilgili eğitimler verilmesi örgütlerin veriminin artmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca örgütsel destek algısı ve iş tatmin düzeyini arttıracak unsurların belirlenerek iyileştirilmesinin bu etkiyi arttıracığı düşünülmektedir. Ancak bunların gerçekleştirilmesinde öncelikle yöneticilere görevler düşmektedir. Yöneticilerin iç girişimciliğin önemi konusunda bilinçli olması ve örgütte girişimcilik kültürünün oluşturulması gerekir.

Çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerinin örgütlerdeki verimi olumlu yönde etkileyeceği düşünüldüğünde; çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerinde bulunması için örgütü tarafından desteklenmesi önemlidir. Ayrıca örgütsel destek algısı çalışanları iç girişimcilik faaliyetlerine yönelten tek değişken olmamakla birlikte iş tatmininin bu etkide kısmi aracı rolü bulunmaktadır. Sonuç olarak iş tatminini etkileyen çalışma koşulları, ücret, fiziki şartlar, iş yükü, rol tanımları, örgütteki iletişim gibi pek çok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan herhangi bir veya birkaçından olumsuz etkilenen çalışanın iş tatmin düzeyi düşebilir. Çalışanın iş tatminini örgütsel destek dışındaki diğer unsurlar olumsuz etkilese bile örgütü tarafından desteklendiğini hissetmesi durumunda iç girişimcilik düzeyinin olumlu olarak etkilenebileceği ortaya konmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışanın iş tatminin yüksek olması durumunda ise örgütün çalışanlarının iç

girişimci faaliyetlerde bulunması için yine örgütsel destek ve kariyer planları, terfi olanakları, takım çalışması, hedeflere göre yönetim modeli gibi çalışanı yenilik yapmaya, risk almaya ve kendi kendine karar vermeye itecek ve dinamik tutacak yönetim modelleri örgütler tarafından uygulanabilir.

Bu araştırmada çalışanların örgütsel destek algılarının iç girişimcilik faaliyetlerini olumlu yönde etkileyebileceği ve bu etkide iş tatmininin kısmi aracı rolü ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu araştırmanın farklı sektörlerde de yapılması ile sonuçların desteklenerek literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Kamu ve özel sektörün işleyişindeki yapısal farklılıklar düşünüldüğünde araştırmanın kamu sektörü çalışanlarına da yapılması farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Her ne kadar örgütsel desteğin ve iş tatmininin iç girişimcilik üzerine etkisini ayrı ayrı inceleyen araştırmalara sıklıkla rastlanılsa da bu etkiyi açıklayacak potansiyel öncüllerin araştırma modellerine eklenmesi ile farklı sonuçlara ulaşılabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalara iş tatminini etkileyeceği düşünülen fiziksel koşullar, ücret, iş yükü, örgütteki iletişim gibi potansiyel öncüllerin de bu modele dahil edilmesi daha büyük modeller ve daha bütüncül sonuçların elde edilip literatüre katkı sağlanması araştırmacılara önerilmektedir.

6. ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

7. MADDİ DESTEK

Bu çalışmada herhangi bir fon veya destekten yararlanılmamıştır.

8. YAZAR KATKILARI

PE: Fikir;

PE: Tasarım;

PE: Denetleme;

PE: Kaynakların toplanması ve/veya işlemesi;

PE: Analiz ve/veya yorum;

PE: Literatür taraması;

PE: Yazıyı yazan;

PE: Eleştirel inceleme.

9. ETİK KURUL BEYANI VE FİKRİ MÜLKİYET TELİF HAKLARI

Çalışmada etik kurul ilkelerine uyulmuştur ve fikri mülkiyet ve telif hakları ilkesine uygun olarak gerekli izinler alınmıştır.

10. KAYNAKÇA

Ağca, V. & Kurt, M.(2007). İç girişimcilik ve temel belirleyicileri: kavramsal bir çerçeve.

Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 29, 83-112.

Ahmed, S. N., Rehman, A. & Amjad, M. (2013). Job satisfaction and Intrapreneurship:The moderating effect of personality trait, *Journal of*

- International Studies*, 6(1), 201387-95.
- Akçay, V.H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2 (1), 123-140.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 19(1), 105-135.
- Antoncic J.A. & Antoncic B. (2011). Employee satisfaction intrapreneurship and firm: A model. *Industrial Management&Data Systems*, 111(4), 589- 607.
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model. *Industrial Management & Data Systems*.111 (4), 589-607.
- Antoncic, B. & Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: construct refinement and cross-cultural validation, *Journal of Business Venturing*, 16 (5), 495-527.
- Antoncic B. & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.
- Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: A comparative structural equation modeling study, *Industrial Management & Data Systems*, 107(3), 309-325.
- Antoncic, B., & Zorn, O. (2004). The mediating role of corporate entrepreneurship in the organizational support-performance relationship: An empirical examination. *Managing global transitions*, 2(1), 5-14.
- Baron, R. & Kenny, D., (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations's, *Journal of Personality and Social Psychology* 51 (6), 1173-1182.
- Basım, N., Şeşen, H., & Meydan, C. H., (2009). Öğrenen örgüt algısının örgüt içi girişimciliğe etkisi: kamuda bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(03), 27-44.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem Yayınları.
- Carrier, C.; (1996). Intrapreneurship in small businesses: An exploratory study, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 21 (1), 5-20.
- Chiang, C. F. & Hsieh, T.S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, (31), 180-190.
- Çiftçi, G. E., Hırlak, B., & Doğan, L. (2018). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenmenin iç girişimcilik düzeyi üzerine etkisi: Kırıkkale Belediyesinde bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 3(7), 230-244.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*. 29(3), 235-247.
- DeConinck, J. B. (2010). The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust, *Journal of Business Research*, 63, 1349-1355.

- Durmaz, I. (2011). *Psikolojik güçlendirme algısının iç girişimcilik üzerine etkisi*, Gazi Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>.
- Eisenberger, R. & Huntington, R. (1986). Perceived organizational support journal of applied psychology, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to organisational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 565-573.
- Faragher, E.B. & Cass, M. & Cooper, C.L (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta- analysis. *Occup Environ*, 62, 105-112.
- Gürbüz, S.(2008). İş tatmini ve adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi, *Amme İdaresi Dergisi*, 41, 4.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. & Mert, İ. S. (2010). Örgütsel faktörlerin iç girişimciliğe etkisi: iş tatminini aracı değişken mi? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 127-135.
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences. Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: a regression-based approach*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Kanbur, E. (2016). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 443-460.
- Kozak, M. A., & Yılmaz, E. G. (2010). Otel yöneticilerinin iç girişimcilik algılamaları: Frigya Bölgesi örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 21(1), 85-98.
- Kuratko, D.F, Hornsby J.S. & Bishop, J.W. (2002). An examination of managers' entrepreneurial actions and job satisfaction, *Int. Entrep. Manage. J.* 1(3), 75–291.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNall, 1297-1349.
- Marques, C. S., Valente, S., & Lages, M. (2018). The influence of personal and organisational factors on entrepreneurship intention: An application in the health care sector. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.12604>.
- Mert, i. S. (2010). İş tatmini alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: Yöneticiler üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Meydan, C. (2010). Adalet algısı–iç girişimci davranışlar ilişkisinde kontrol odağının şekillendirici rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (36), 195-222.

- Moriano, J.A., Molero, F., Topa, G., & Mangin, J.L. (2014). The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship. *International Entrepreneurship And Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Neves, P. & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal Of Managerial Psychology*, 29(2), 187-205.
- Oshagbemi, H. (1999). Over job satisfaction: how good are single versus multiple-item measure? *Journal Of Managerial Psychology* 14(5-6), 388-403.
- Öktem, M.K., Leblebici, D.N., Arslan, M., Kılıç, M., & Aydın, M.D. (2003). Girişimci örgütsel kültür ve çalışanların iç girişimcilik düzeyi: uygulamalı bir çalışma. *H.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* 21(1), 169-188.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Shantz, A., Alfes, K., & Latham, G. P. (2016). The buffering effect of perceived organizational support on the relationship between work engagement and behavioral outcomes. *Human Resource Management*, 55(1): 25-38.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied psychology*, 91(3), 689-695.
- Sousa-Poza A. & Sousa-Poza AA. (2000). Well-being at work: a cross-sectional study of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal Of Socio-Economics* 2000;29, 517-38.
- Sökmen, A. & Benk, O. (2019). Algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve diğergamlık ilişkisi: akademisyenler üzerine bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (3), 2231-2241.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction application, assessment, causes and consequences, advanced topic in organizationl behavior* Sage Publication Ltd, London.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics, pearson*, Boston.
- TDK, Türk Dil Kurumu Sözlüğü, www.tdk.gov.tr, (erişim tarihi: 12.11.2019).
- Wanous JP, Reichers AE. & Hudy MJ. (1997). Overall job satisfaction: how good are single item measures? *Journal Of Applied Psychol*, 82(2), 247-52.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., 17(2), 183-206.
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2007). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma*. Ankara:Detay Yayıncılık.
- Yılmaz, A. & Tanrıverdi, H. (2017). Turizmde iş stresinin meslek algısı üzerine etkisi ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün sınanması, *Kesit Akademi Dergisi*, 3(8), 218-249.

Yılmaz, H. & Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkilerinin araştırılması: tekstil sektöründe ampirik bir çalışma, *Journal of Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 26(7), 4483-4504.