

PSİKOLOJİK SERMAYE-İÇ GİRİŞİMCİLİK İLİŞKİSİNDE KİŞİ-ÖRGÜT UYUMUNUN ARACI ROLÜ

Dr. Osman Seray ÖZKAN* 
(osmanserayozkan@gmail.com)

Öğr. Gör. Dr. Burcu TOSUN 
Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, (burcu.tosun@atilim.edu.tr)

ÖZET

Bu araştırma; psikolojik sermayenin iç girişimcilik üzerindeki etkisini ve kişi-örgüt uyumunun, psikolojik sermaye ve iç girişimcilik arasındaki aracılık rolünü belirlemek amacıyla, Ankara'daki kamu kurumlarında görev yapan 575 katılımcıdan oluşan bir örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde frekans, güvenilirlik ve korelasyon analizlerinin yanında doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modellemesi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin hem kişi-örgüt uyumunu hem de iç girişimciliği pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Ayrıca, psikolojik sermaye ile iç girişimcilik ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü olduğu yönündeki araştırma hipotezi de desteklenmiştir. Araştırma sonuçlarının; literatür çalışmalarına katkı sağlaması ve kamu personelinin psikolojik sermaye, iç girişimcilik ve kişi-örgüt uyumu düzeyleri hakkında araştırmacılara ve uygulayıcılara fikir vermesi hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Sermaye, İç Girişimcilik, Kişi-Örgüt Uyumu.

THE MEDIATING ROLE OF PERSON-ORGANIZATION FIT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INTRAPRENEURSHIP

ABSTRACT

This study has been carried out to determine the impact of psychological capital on intrapreneurship and the mediating role of person organization fit in this relationship. The sample of the study consisted of 575 employees working at public organizations in Ankara. The data are analysed by frequency, reliability, correlation, confirmative factor analyzes and also structural equation modelling. The findings indicate that psychological capital has a positive impact on both person-organization fit and intrapreneurship. In addition, the research hypothesis that person-organization fit has the mediating role between psychological capital and intrapreneurship is supported. The results of this study are aimed to contribute to the literature and to give insight to researchers and practitioners about psychological capital, intrapreneurship and person-organization fit of public servants.

Keywords: Psychological Capital, Intrapreneurship, Person-Organization Fit.

* Sorumlu Yazar

1. Giriş

İş gücü organizasyonların en önemli girdilerinden birisidir. Bu girdi aynı zamanda sermaye, doğal kaynaklar, hammadde gibi diğer girdilerle karşılaştırıldığında; daha belirsiz, daha değişken ve fazla sayıda faktör ile etkileşim halinde olması sebebiyle irdelenmeye açık, geniş bir yelpaze içermektedir. İnsan girdisi örgütsel etkililik ve verimlilik üzerinde baskın bir etkiye sahip olup hem bireysel tutum ve davranışlardan hem de grupsal tutum ve davranışlardan olumlu veya olumsuz yönde etkilenebilmektedir.

Sayısız algı, tutum, değer yargıları, davranış kalıpları ve durumsal boyutlar içerisinde, bu çalışmada özellikle iç girişimcilik ve psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumunun iç girişimcilik üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bunun en önemli sebebi, literatürde görülen pek çok çalışmanın, iç girişimciliği ön plana çıkaran örgütlerin karlılıklarında ve cirolarında artış olduğunu göstermesidir (Bierwerth vd., 2015; Gawke vd., 2017a). Rekabetin yüksek olduğu bir çevrede yenilikçi olmayan örgütlerin etkililikleri düşük olmaktadır (Drucker, 1998). Bu nedenle örgütler girişimci davranmaya veya en azından girişimci yapıya sahip çalışanlar istihdam ederek örgüt içinde girişimciliği destekleyen bir ortam sağlamaya çalışmaktadırlar (Basım & Şeşen, 2009). Dolayısıyla günümüzün dinamik iş çevreleri ve rekabetçi ortamı düşünüldüğünde, karlılık ve ciro gibi örgütsel performansın en çok değer verilen kriterlerine olumlu etkileri olduğu ileri sürülen çalışanların iç girişimci davranışlarını tetikleyen faktörlerin analiz edilmesi oldukça önemlidir.

Çalışanların psikolojik kaynakları ve psikolojik gelişimsel durumunu temel alarak, bireylerin pozitif güçlerine odaklanan öz-yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının birleşiminden “psikolojik sermaye”, pozitif örgütsel davranış çalışmalarında sıklıkla ele alınmaktadır (Erkmen & Esen, 2013; Yıldız, 2015). Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların hem örgütsel kaynakları hem de iyimserlik, umut, yeterlilik duygusu ve psikolojik dayanıklılık gibi bireysel kaynaklarını olumlu yöne kanalize etmeleri ve birleştirmeleri beklenebileceği için, iç girişimci davranışlarda önemli bir potansiyel sergilemelerini beklemek de muhtemel görünmektedir.

Kişi-örgüt uyumu genel olarak çalışanlarla örgütleri arasındaki uyumluluk olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996). Kişi-örgüt uyum seviyesi arttıkça; iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans gibi beklenen çıktılarda da arttığı varsayılmaktadır (Edwards & Shipp, 2012; Kristof-Brown & Billsberry, 2013; Ng & Burke, 2005; Ostroff & Judge, 2012). Literatürde kişi-örgüt uyumunun iç girişimcilik üzerindeki etkisine dair yeterli ölçüde çalışma yer almamakla birlikte, çalışanların çalıştıkları örgüt ile uyum içinde olmalarının olumlu örgütsel davranışları desteklediği bilinmektedir (Verquer vd., 2003). Bu bilgilerden hareket ederek, kişi-örgüt uyumunun olumlu, istenen ve örgütsel performansı arttırdığı ileri sürülen iç girişimcilik davranışlarını da olumlu yönde etkileyebileceğini düşünmek mantıklı görünmektedir.

Psikolojik sermayenin kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisi pek araştırılmamış bir konu olup, literatürde eksiklik teşkil etmektedir. Ancak kişilik ve diğer psikolojik özelliklerin bireylerin kişi-örgüt uyumunu etkilediği bilinmektedir (Schaubroeck & Lam, 2002).

Bu çalışmada yukarıda kısaca özetlenmiş olan bilgilerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda ve literatürdeki eksikliklerin giderilmesine hizmet etmek amacıyla, çalışanların psikolojik sermayelerinin örgüte uyum düzeyleri aracılığıyla iç girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkilediği varsayımından yola çıkarak hipotezler oluşturulmuş ve belirli bir örneklem üzerinde söz konusu hipotezler test edilmiştir.

Bu bağlamda, öncelikle psikolojik sermayenin, iç girişimciliğin ve kişi-örgüt uyumunun kavramsal çerçevesine yer verilmekte ve değişkenlerin literatürde yer alan ilişkileri incelenerek araştırma hipotezleri oluşturulmaktadır. Araştırmanın uygulama bölümünde; araştırmanın modeliyle, evren ve örnekleme açıklanmakta, veri toplama araçlarından ve verilerin analizinden bahsedilerek, değişkenlerin dahil edildiği yapısal model ile test edilmektedir. Araştırmanın son bölümünde ise ortaya çıkan sonuçlar tartışılmaktadır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. İç Girişimcilik

İç girişimcilik temel olarak, bu güdüye sahip olan bireylerin kurumsal inovasyona katkılarına yönelik davranışlarıyla ilişkili bir kavramdır (Eze vd., 2018). Dauber ve diğerleri (2012) kurumsal inovasyona yönelik inisiyatif alan, çaba gösteren ve başarı elde eden çalışanların bireysel şampiyonlar olduğunu savunmuşlardır. Blanka'ya (2018) göre, yeni fırsatların ortaya çıkması örgütsel süreçlerden ziyade bireylerden kaynaklanmaktadır. Bu bakış açısına göre, işin bireysel boyutu iç girişimciliği kurumsal girişimcilikten ayırmaktadır. İç girişimcilik kavramı ilk kez Pinchot (1985) tarafından ifade edilmiştir. Pinchot (1985) iç girişimciliği, "kurum içi" ve "girişimci" kavramlarının bir kombinasyonu olarak öne sürmüştür ve iç girişimcilerin örgüt içinde fikirleri gerçeğe dönüştüren bireyler olduklarını ifade etmiştir.

Baruah & Ward (2015) iç girişimciler ile girişimciler arasındaki farkı şu şekilde ifade etmiştir: Kurumsal girişimcilik kurumsal örgütlerin girişimci faaliyetlerini ifade etmektedir. İç girişimciler ise kendine özgü yapı ve politikalarına sahip işletmenin mevcut kaynaklarını kullanarak işletme içinde faaliyet gösteren bireylerdir. Rigtering ve Weitzel'e (2013) göre ise kurumsal girişimcilik örgüt içinde en üst kademeden en aşağıya doğru harekete geçen yenilikçi bir süreç iken, iç girişimcilik çalışanların alt kademelerden üst kademelere doğru girişimsel aktiviteleri olarak nitelendirilebilmektedir.

Girişimci örgütler ile girişimci olmayan örgütler arasında farklılıklar olduğu gibi, sıradan çalışanlar ile girişimci nitelikler taşıyan çalışanlar arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Öncelikle, girişimci çalışanın performansının ortalamanın üzerinde olması gerekmektedir. Çünkü düşük performansla sahip bir çalışanın, planladığı yenilikler için gerekli örgütsel desteği sağlaması beklenemez. Bu nedenle, örgütlerde sadece motivasyonu yüksek ve başarılı çalışanlar girişimci davranışlarda bulunabilirler (Kuratko & Goldsby, 2004). Buna ek olarak diğer bir özellik ise, girişimci çalışanların değişimi ön plana çıkarmasıdır. Girişimci niteliklere sahip bir çalışan, sistemin mevcut uygulamalarla çalışmayacağını düşünürken, sıradan bir çalışan genellikle mevcut koşullar içinde çözümler aramaktadır (Basım & Şeşen, 2009).

İç girişimciliğin yapısında yenilikçilik, yeni iş oluşturma, yenilenme, risk alma, bireysel ağ geliştirme, yaratıcılık ve önsezi sahibi olmak gibi farklı unsurlar ele alınmıştır;

bunlardan bazıları ölçeklerde boyutlar olarak değerlendirilmiştir (Antoncic & Hisrich, 2003). Girişimciler; Daft (2005), Drucker (1998), Geisler (1993), Herron (1992), Hisrich vd. (2005) ile Hitt vd. (2005) tarafından “yenilikçi”; Drucker (1998), Geisler (1993), Hewison & Badger (2006), Hisrich vd. (2005), Hitt vd. (2005) ile Zhao vd. (2005) tarafından “risk alan”; Herron (1992), Hisrich vd. (2005) ile Hitt vd. (2005) tarafından “değişim odaklı”; Corbett & Hmieleski (2005) ile Hitt vd. (2005) tarafından “fırsatlara odaklı”; Daft (2005), Hitt vd. (2005), Hewison & Badger (2006) tarafından ise “yaratıcı oldukları” ifade edilmiştir (aktaran Basım & Şeşen, 2009).

Yenilikçilik, çok sayıda araştırmacı tarafından iç girişimciliğin odak noktası olarak görülmektedir (Ağca & Kurt, 2007). Bunun sebebi, iç girişimciliğin yeniliğe verilen önemi ve değeri arttırarak ürün, hizmet ile süreçlerde yenilik sağlayarak organizasyonun performansını olumlu yönde etkilemesidir (Zahra & Garvis, 2000). “Kendini yenileme, örgütün temel düşünce yapısını yenileyerek örgütsel dönüşümün başarılmasıdır” (Antoncic & Hisrich, 2001; Akdoğan & Cingöz, 2015). İş içeriklerinin yeniden tanımlanarak örgütün yeniden yapılanması ve sistemde köklü değişiklikler yönündeki faaliyetlerin ve planların bu kapsamda ele alınması iç girişimciliğin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Antoncic & Hisrich, 2003; Akdoğan & Cingöz, 2015). Öngörücülük de iç girişimciliğin önemli belirtilerinden birisi olarak kabul edilmektedir (Antoncic & Hisrich, 2003). Öngörücü olma veya proaktiflik, ileride ortaya çıkabilecek sorunları veya ihtiyaçları öngörerek, henüz yaşanmadan gerekli çözümleri gerçekleştirmek üzere inisiyatif almak anlamına gelmektedir (Gawke vd., 2017b). Öngörücü çalışanları olan örgütler, fırsat ve tehditleri önceden değerlendirerek rakiplerine göre daha hızlı ve daha doğru adımlar atma avantajına sahip olabilirler (Antoncic & Hisrich, 2003). Ayrıca, iç girişimci davranışlar sergileyen çalışanların aynı girişimci nitelikte bireyler gibi risk alma konusunda cesur ve atak oldukları gözlemlenmekte; bireylerin iç girişimcilik ile risk alma davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu varsayılmaktadır (Antoncic, 2003). Bunun yanı sıra, iş uygulamalarında özerklik seviyeleri yüksek olan çalışanların iç girişimci davranışlar sergilemeye daha çok meyilli oldukları ortaya konmaktadır (Bilge & Aksaraylı, 2014). Tüm bunlarla birlikte, iç girişimci çalışanların, bireysel ve sosyal ağları sayesinde hem bilgi elde etmekte kolaylık sağlayacağı hem de karşılına çıkabilecek güçlüklerle karşı destek alabilecekleri de yapılan çalışmalarda ortaya konmakta, dolayısıyla bireysel ağ geliştirmek de iç girişimciliğin önemli boyutları arasında değerlendirilmektedir (Irwin, 2000; Yamada, 2004).

2.2. Psikolojik Sermaye

Luthans ve diğerleri; pozitif psikoloji kavramından (Peterson, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) yola çıkarak, pozitif örgütsel ekol (Cameron vd., 2003) ile pozitif örgütsel davranışları (Wright, 2003) baz alarak “psikolojik sermaye” terimini ortaya koymuştur (Newman vd., 2014). Ayrıca kavramın umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık gibi kaynaklardan meydana geldiği de ileri sürülmüştür (Luthans, 2002; Luthans & Youssef, 2004; Luthans vd., 2007). Detaylı bir tanımlamayla, “psikolojik sermaye”, bir bireyin zorlayıcı görevleri başarabilmek için gerekli çabayı göstermesini sağlayan özgüvene sahip olması (öz yeterlilik), şimdi ve gelecekte başarılı olabileceğine yönelik pozitif bir beklenti içinde olması (iyimserlik), amaçlara ulaşmakta azimli olması ve başarabilmek için gerektiğinde yolları amaçlara doğru yeniden yönlendirebilmesi (umut) ve sorunlarla ve güçlüklerle çevrili olsa da

başarıya ulaşabilmek için kendini toplayıp devam edebilmesini (psikolojik dayanıklılık) ifade eden pozitif bir psikolojik gelişim durumudur (Luthans vd., 2007).

Psikolojik sermayenin bileşenlerinden “umut”, interaktif olarak amaca aracılık eden enerji ile amaçları gerçekleştirmek için yapılacak planlamaları ve izlenecek yolları temel alan pozitif bir motivasyonel durum olarak tanımlanmaktadır (Snyder vd., 1991).

“İyimserlik” bileşeni ise hem gelişime açık bir şekilde olumlu gelecek beklentisi (Carver & Scheier, 2002), hem de olumsuz olayları geçici ve duruma özgü olarak dışsal sebeplere atfederken, olumlu olayları kişisel, kalıcı, yaygın olarak yorumlayarak içsel nedenlere atfetmek olarak tanımlanmaktadır (Seligman, 1998).

Psikolojik sermayenin bir diğer boyutu olan “öz-yeterliliği” Bandura (1997) “bir bireyin belirli bir görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için gerekli olan motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem rotasını harekete geçirebilme konusunda kendi yeteneklerine olan inancı veya güveni” olarak tanımlamıştır.

“Psikolojik dayanıklılık” ise, olumsuzluklara, çatışmalara, başarısızlıklara veya artan sorumluluklara rağmen kendini toparlayıp devam etme kapasitesini ifade etmektedir (Luthans, 2002).

Yapılan çalışmalar psikolojik sermayenin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işte psikolojik sağlık gibi istenen çalışan davranışları ile olumlu, sinizm, giriş-çıkış devir oranı, stres ve kaygı gibi istenmeyen çalışan davranışlarıyla ise olumsuz yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durum şu şekilde açıklanmaktadır: Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler iyimser oldukları için işlerinde iyi şeyler olmasını beklemektedir; umutlu oldukları ve yeterliliklerine güvendikleri için kendi başarılarını kendilerinin yaratacağına inanmaktadırlar ve psikolojik dayanıklılıkları yüksek olduğu için aksiliklere karşı daha dirençlidirler (Avey vd., 2011).

2.3. Kişi-Örgüt Uyumu

Kristof (1996) kişi-örgüt uyumunu “insanlarla çalıştıkları örgütler arasındaki bağdaşma” olarak tanımlamıştır. Kişi-Örgüt Uyumu teorisi temel olarak, örgütün bireyin özellikleri ile uyum içinde olma potansiyeline sahip özellikleri olduğunu ve bireylerin tutum ve davranışlarının kişi ile örgüt arasındaki uyumluluğun derecesinden etkilendiğini öne sürmektedir (Argryris, 1957; Hoffman & Woehr, 2005). Kişi-örgüt uyumunun kapsamında değer uyumu, amaç uyumu, ihtiyaç-arz uyumu ve talep-beceri uyumu yer almaktadır (Kristof, 1996; Munchinsky & Monahan, 1987). Kişi-örgüt uyumunun en çok ele alınan boyutu olan “değer uyumu” örgütsel değerler ile örgüt çalışanlarının değerleri arasındaki benzerlikleri ifade etmektedir (Kristof, 1996).

Schneider, Goldstein ve Smith’in (1995) “Çekim-Seçim-Yıpranma” (ASA) modeli ise kişi-örgüt uyumunun en önemli boyutunun “amaç uyumluluğu” olduğunu ileri sürmektedir. “Çekim-Seçim-Yıpranma Modeli” (ASA), örgütsel davranış üzerinde kişilik benzerliğinin önemli olduğunu ileri sürerek; bu algının kişilerin örgüte çekilmesindeki, seçilmesindeki ve örgütten ayrılmasındaki etkilerini açıklamaktadır (Schneider vd., 1995). Modele göre işe alım sürecinde, adaylar ve örgüt arasında bir etkileşim olduğu gözlenmektedir.

Seçim sürecinde aday çalışanlar örgüt ve örgütün kültürü hakkında bilgi edinirlerken, örgüt de aday çalışanlar hakkında bilgiler edinir. Oluşan etkileşim sonucunda, aday çalışanların kendi kişilikleri ile örgüt hakkındaki edindiği bilgiler neticesinde bazı adaylar örgüte çekim duyarlar. Örgüt yöneticileri ve işe alım sürecini gerçekleştiren yetkililer, seçim süreci sonunda, kendilerine en çok benzeyen ve kendi kişilik özelliklerini taşıyan adayları işe alırlar. Zaman içerisinde çalışan ve örgüt arasında istenen düzeyde uyum sağlanamadığında çalışanlar işten ayrılırlar. Özetle, model üç basamaklı olarak işlemekte ve örgütlerin belirli tür ve benzer niteliğe sahip bireyleri bünyelerinde barındıracağı öne sürülmektedir (Türetgen vd., 2009). Bu bakış açısına göre, örgütsel amaçların bireysel amaçların karşılanmasında araç rolünde olması durumunda, bireyler örgütlere karşı çekim hissedeceklerdir. Amaç uyumu, örgütün amaçları ile örgütün çalışanlarının amaçları arasındaki benzerliği ifade etmekte ve aynı zamanda bağlılık gibi bireysel tutumlar ile iş performansı gibi bireysel hedeflerin ulaşılmasına da etkili olabilmektedir. Munchinsky & Monahan (1987) ihtiyaç-arz uyumu ile talep-beceri uyumu arasındaki farkı şu şekilde ortaya koymuştur: İhtiyaç-arz uyumu örgütün bireyin ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi; talep-beceri uyumu ise bireyin özelliklerinin örgütün ihtiyaçlarını karşılayabilme derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Hoffman & Woehr, 2005). Tüm bu bileşenleri bünyesinde barındıran kişi-örgüt uyumunun, “iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş performansı” gibi olumlu çıktılara öncül olduğu yapılan çalışmalarda sıklıkla görülmektedir (Kristof, 1996; Hoffman & Woehr, 2005).

2.4. Psikolojik Sermaye ile İç Girişimcilik İlişkisi

Bir organizasyonun iç girişimci çalışanları güçlü bir adaptasyon yeteneğine ve strese karşı dayanıklılığa ihtiyaç duymaktadır. Çünkü bu çalışanların ana amacı paydaşları memnun edecek şekilde verimli bir çevre yönetimi ve görev performansı gerçekleştirmektir. Bu yüzden, bu çalışanlar için verimliliği geliştirmenin en önemli yolu her birinin bireysel ve genel amaçların bilincinde olarak, bu amaçları katkılarıyla desteklemesidir. Bireylerin psikolojik açıdan daha anlayışlı ve esnek olabilmelerini sağlayan psikolojik sermaye, çalışanların örgütsel amaçları anlamakta ve desteklemekte insiyatif almalarına ve bu doğrultuda görevlerini en doğru şekilde yerine getirmelerine yardımcı olmaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların bireysel beklentilerine ve örgütsel amaçlara ulaşabilmeleri daha kolay olmakta, böylelikle zaman zaman hedeflerden sapmalar olsa bile mental durumlarını düzeltebilmeleri mümkün olmaktadır. Psikolojik sermaye hem kaynakların olumlu doğrultuda yönlendirilmesini ve birleştirilmesini hem de iyimserlik, umut, güven ve esneklik gibi olumlu psikolojik durumları sağladığı için iç girişimci gruplar üzerinde de önemli ölçüde bir geliştirme potansiyeline yol açmaktadır (Zhenguo & Hou, 2009).

İç girişimcilik gibi çalışan davranışlarının sebep ve sonuçlarını açıklayan psikolojik mekanizmalarda kişisel kaynakların esas role sahip olduğu düşünülmektedir. Kişisel kaynaklar, bir bireyin çevre üzerinde kontrolü ve etkisine dair yeteneklerine ilişkin kendine inancını meydana getiren bir dizi özelliği temsil etmektedir (Hobfoll vd., 2003). Bir başka deyişle, kişisel kaynakların, örgütsel ve mesleki koşullardan bağımsız olarak, bir bireyin iş çevresine proaktif bir şekilde karşılık verme potansiyelini arttırması beklenmektedir (Mäkikangas vd., 2013). Ayrıca, kişisel kaynaklar tanım olarak biçimlendirilebilir ve geliştirilebilir psikolojik yapılarıdır (Luthans & Youssef, 2004). Bu kaynaklar için “durum gibi” ifadesi kullanılabilir. “Durum gibi”den kasıt, kişisel kaynakların ruh hali ve duygular kadar geçici olmadığı, fakat

aynı zamanda kişilik özellikleri kadar da sabit olmadığı anlamına gelmektedir. Bunlara ek olarak, kişisel kaynaklar bilinçli çabalarla da artırılabilir (Gawke vd., 2017b).

İç girişimciliğin doğasında yenilikçilik, yeni iş oluşturma, yenilenme, risk alma, bireysel ağ geliştirme, yaratıcılık ve önsezi sahibi olmak gibi bileşenler olduğu bilinmektedir (Antoncic & Hisrich, 2003). Literatürde psikolojik sermayenin bileşenleri, iç girişimcilik bileşenlerinin pek çoğu ile ilişkilendirilmiştir. Tierney & Farmer (2002) öz yeterliliğin; Isen vd. (1987) ise olumlu duyguların yenilikçi iş davranışlarını tetiklediğini ortaya koymuşlardır. Rego vd. (2009) umut ile yaratıcılık arasında olumlu ilişkiler belirlemiş; başka bir çalışmada da (Avey vd., 2011), iyimserlik ile yaratıcılık arasında olumlu ilişkiler tespit edilmiştir. Benzer nitelikte Tierney & Farmer (2002) öz-yeterlilik ve yaratıcılık arasında önemli bir bağlantı olduğunu vurgulamışlardır.

Bütünsel bir yaklaşımdan ziyade, çoğunlukla psikolojik sermayenin boyutları tek tek iç girişimciliğin yapısında yer alan davranışlarla ilişkilendirilmiştir. Psikolojik sermayenin boyutlarından birisi olan umut, bireylerde yaratıcı bir şekilde davranma iradesini ve amaçlara ulaşabilmek için yaratıcı yollar geliştirme gücünü harekete geçirmektedir (Larson & Luthans, 2006; Luthans vd., 2007). Umut seviyesi yüksek çalışanlar risk almaya daha meyilli olup, alternatif yollar bulmaya ve denemeye daha yatkındırlar (Snyder, 1994, 2002). Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin yaratıcı ve aynı zamanda buluş yapma yeteneği olan ve becerikli kişiler olduğu ileri sürülmektedir (Tierney & Farmer, 2002). Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan liderlerin de hem kendilerini hem de astlarını risk alma ve yenilikçi davranışlar sergileme konusunda cesaretlendirme potansiyeline sahip oldukları gözlemlenmektedir (Peterson vd., 2008)

Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar amaçlara ulaşmak için yaratıcı yollar üretmekte istekli olarak çaba göstermektedirler. Psikolojik sermayenin ayrıca olumlu yönde olan örgütsel değişikliklere zemin hazırladığı kabul edilmektedir (Avey vd., 2008). Psikolojik sermayesi yüksek olan bireyler hedeflerine ulaşmada yeni yöntemler geliştirmekte (umut); bu alternatif yolları katederken ihtiyaç duydukları güvene (öz yeterlilik); geleceğe yönelik olumlu bakış açısı ve atif potansiyeline (iyimserlik) sahip olmakta ve yenilikçi fikirleri uygulamada karşılaştıkları zorluklar karşısında dirençli (psikolojik dayanıklılık) davranmaktadırlar (Avey vd., 2008; Luthans vd., 2007). Tüm bu olumlu psikolojik kaynaklar çalışanların seçenek algılarını genişleterek yenilikçi davranışlar sergilemelerine yardımcı olabilir ve ayrıca zorluklar ve başarısızlıklarla karşılaştıkları durumlarda bile amaçlarına ulaşabilmek için irade ve yaratıcılıklarıyla çaba göstermeye devam etmelerini sağlayabilir (Abbas & Raja, 2015).

Ancak bütün olarak psikolojik sermaye ile iç girişimcilik arasındaki ilişkiye dair literatürde sayılı çalışmalar dışında (örneğin Ateş vd., 2017) kapsamlı araştırmalar görülmemektedir. Oysa ki yapılan ampirik çalışmalar psikolojik sermayenin tek tek bileşenlerinden ziyade temel bir yapı olarak çalışıldığında iş çıktılarında daha iyi öngörüler verdiğini ortaya çıkarmıştır (Avey vd., 2009; Luthans vd., 2005, Luthans vd., 2007; Sweetman vd., 2010).

Tüm bu bilgi ve varsayımların ışığında, literatüre yeni katkılarda bulunmak amacıyla, literatürde çok az bulunan, hatta hemen hemen hiç yer almadığı bile söylenebilen çalışanların psikolojik sermayelerinin iç girişimcilik üzerindeki etkisi incelenmeye karar verilmiş ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Psikolojik sermaye, iç girişimciliği anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.5. Psikolojik Sermaye ile Kişi-Örgüt Uyumu İlişkisi

Literatürde, psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ele alan çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak kişilik ve diğer psikolojik özelliklerin bireylerin kişi-örgüt uyumunu etkilediği bilinmektedir (Schaubroeck & Lam, 2002). Mischel & Shoda'nın (1995) Bilişsel Duygusal İşlem Sistemi teorisi, birey ile durum arasındaki etkileşimi göz önüne alarak tutumsal ve işlemsel yapıyı birleştiren dinamik ve geniş kapsamlı bir kişilik modelidir. Hannah & Luthans (2008) bu teoriden yola çıkarak, bilişsel duygusal işlem sistemi birimlerinin içinde kabul edilebilir psikolojik sermayenin, bireysel yapı ile algılanan durumsal taleplerin arasındaki uyuma zemin hazırladığını öne sürmüşlerdir. Avey vd. Youssef (2008), araştırmalarında psikolojik sermayenin pek çok pozitif kişilik özelliği ve davranışın yanısıra, kişi-örgüt uyumu ve kişi meslek uyumu ile ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Ayrıca, Özkan'ın (2018) 433 akademik personel üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

Tüm bu bilgi ve varsayımların ışığında, literatüre yeni katkılarda bulunmak amacıyla, literatürde oldukça az bulunan, hatta uluslararası endekste hemen hemen hiç yer almadığı bile söylenebilir çalışanların psikolojik sermayelerinin kişi-örgüt uyumları üzerindeki etkileri incelenmeye karar verilmiş ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Psikolojik sermaye, kişi-örgüt uyumunu anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

2.6. Kişi-Örgüt Uyumu ile İç Girişimcilik İlişkisi

Toplumsal Kimlik Teorisi'ne göre (Tajfel & Turner, 1979), insanlar kendileriyle aynı özelliklere sahip kişilerle iletişim kurma eğilimindedirler ve bu yolla aidiyet ve mutluluk hissini pekiştirerek görevlerini tamamlayacak ve performanslarını iyileştirecek güvene ve hevese sahip olurlar. Her ne kadar çalışanların kişi-örgüt uyumları ile iç girişimci davranışları arasında literatürde kayda değer sayıda çalışmaya rastlanmasa da kişi-örgüt uyumunun çalışanların yenilikçi fikir ve davranışları üzerindeki etkisine dair yapılan araştırmalara az da olsa rastlanmaktadır.

Amabile'nin (2012) Bileşenli Yaratıcılık Teorisi'ne göre, yeterli uzmanlık ve beceriye sahip çalışanlar içsel motivasyona sahip olduklarında ve örgütlerinden yeterli desteği almaları durumunda yaratıcı ve yenilikçi davranışlar sergilemeye meyilli olmaktadır. Bu durumda, örgütleriyle kendilerini uyum içinde hisseden çalışanların daha yaratıcı ve yenilikçi davranışlar sergileyeceğine dair mantık yürütülebilir. Kişi-örgüt uyumu bireysel değerler ile yenilikçi olmak ve takım odaklı olmak gibi örgütsel değerler arasındaki örtüşmeyi ifade etmektedir (Chatman, 1991). Choi (2004), araştırmasında çalışanların adaptasyon derecesinin yenilikçi yetenekler üzerinde önemli etkilerinin olduğunu belirlemiştir. Wang ve diğerlerinin araştırmasında (2013) tamamlayıcı uyumun çalışanların yenilikçi fikirleri üzerinde olumlu etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Martin ve diğerlerinin (2007) çalışmasında da ihtiyaç-arz uyumunun çalışanların yenilikçi davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Yao & Fan (2014) hem ihtiyaç-arz uyumunun hem de talep-yetenek uyumunun yenilikçi davranışları olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Ancak bütünsel olarak bakıldığında, çalışanların kişi-örgüt uyumu ile iç girişimcilik davranışları arasında doğrudan bir ilişkiye dair yeterli sayıda çalışmaya literatürde yer verilmemiştir.

Tüm bu bilgi ve varsayımların ışığında, literatüre yeni katkılarda bulunmak amacıyla, literatürde çok az bulunan, hatta hemen hemen hiç yer almadığı bile söylenebilen çalışanların kişi-örgüt uyumlarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkileri incelenmeye karar verilmiş ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Kişi-örgüt uyumu, iç girişimciliği anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Ayrıca ilk üç hipotez birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların psikolojik sermayelerinin iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinde, kişi-örgüt uyumunun aracılık rolüne sahip olduğuna dair mantık yürütülmüş ve bu varsayımdan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₄: Psikolojik sermayenin iç girişimcilik üzerindeki etkisinde, kişi-örgüt uyumu aracılık rolü üstlenmektedir.

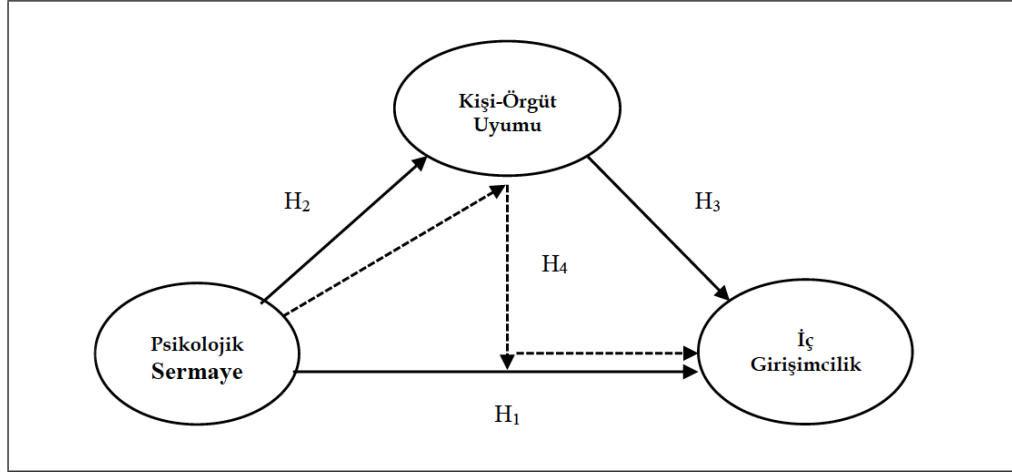
3. Araştırmanın Yöntemi

Anketlerden elde edilen veriler; “SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 18.0 programı” ile analiz edilerek, öncelikle verilerin normallik testi yapılmış ve veri setinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca, basıklık ile çarpıklık değerleri de dikkate alınarak verilerin değerlendirilmesinde parametrik testler kullanılmıştır (Tabachnick & Fidell, 2013). Psikolojik sermaye, iç girişimcilik ve kişi-örgüt uyumu değişkenlerine ilişkin veriler analize tabi tutularak ortalama (\bar{x}), standart sapma (S.S.) ve değişkenler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Kategorik değişkenler yüzde (%) ve sayı (N) ile gösterilmiştir. Ölçeklere ilişkin güvenilirlik ile geçerlik analizleri, “SPSS 18.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 22.0 programları” ile yapılmıştır. Psikolojik sermaye, iç girişimcilik ve kişi-örgüt uyumu ölçekleri arasındaki korelasyonel ilişki, Pearson ilişki testi ile analiz edilmiştir. Araştırma hipotezlerinin sınanmasında ise yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinin oluşturulmasında, kavramlar ile ilgili olarak yerli ve yabancı literatür taramasından elde edilen teorik bilgiler ile araştırma sonuçlarının bulguları etkili olmuştur. Çalışmada, araştırmanın modelini ortaya koymadan önce araştırmada kullanılacak olan değişkenler belirlenmiştir. Modelde toplam üç değişken bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, modelin bağımsız değişkenini oluştururken; iç girişimcilik bağımlı değişkeni, kişi-örgüt uyumu ise aracı değişkeni oluşturmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli aşağıda yer almaktadır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2018 yılında Ankara'daki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personel oluşturmaktadır. Söz konusu dönemde, Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) internet sitesinden 31.12.2018 tarihinde alınan bilgilere göre Ankara'da bulunan kamu personeli sayısı 375.316'dır (DPB, 2018).

Araştırma kapsamında, araştırma evrenindeki tüm kişilere ulaşılmasının mümkün olmaması sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırma verileri, anket tekniği kullanılarak toplanmış ve kolayda örnekleme tekniği ile 598 kişiye ulaşılmıştır. Anketi eksiksiz dolduran 575 katılımcının cevapları değerlendirmeye alınmıştır.

Ankete cevap veren katılımcılardan yaşı 20-35 arası olanların oranı %46,1 (n=265); yaşı 36-50 arası olanların oranı %40 (n=230); yaşı 51 ve üzeri olanların oranı %13,9 (n=80); erkeklerin oranı %64,3 (n=370) iken kadınların oranı %35,7 (n=205); evlilerin oranı %75,7 (n=435) iken bekar olanların oranı %24,3 (n=140)'tür. Katılımcılardan %7,5'i (n=43) lise mezunu; %8,7'si (n=50) ön lisans mezunu; %44,7'si (n=257) lisans mezunu ve %39,1'i (n=225) lisansüstü mezundur. Katılımcıların %21,6'sı (n=124) 1-5 yıl; %24,5'i (n=141) 6-10 yıl; %10,1'i (n=58) 11- 15 yıl ve %43,8'i (n=252) 16 yıl ve üzerinde iş tecrübesine sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada kullanılan verilerin toplanmasında, dört bölümlü anket formu kullanılmıştır. Ankette sırasıyla; katılımcıların demografik özellikleri, "psikolojik sermaye ölçeği" "iç girişimcilik ölçeği" ve "kişi-örgüt uyumu ölçeği" kapsamında sorular yer almaktadır.

Psikolojik Sermaye Ölçeği: Araştırmada, literatürde en çok kullanılan Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilerek Çetin & Basım (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık" boyutlarından oluşan psikolojik sermaye ölçeği

kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipinde 24 yargı ifadesinden oluşmaktadır. Ölçekte olumsuz yargı belirten ifadeler ters kodlanmıştır.

İç Girişimcilik Ölçeği: Araştırmada, çalışanların örgüt içi girişimci davranışlarını değerlendirmeye yönelik “yenilikçilik, proaktiflik, risk alma, özerklik ve bireysel ağırları genişletme” boyutlarından oluşan örgüt içi girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; Lumpkin & Dess (1996; 2001), Zhang vd. (2006) ile Witt'in (2004) çalışmalarından yararlanılarak geliştirilmiştir. 5'li likert tipinde 22 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması Basım & Şeşen (2009) tarafından yapılmıştır.

Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği: Araştırmada, katılımcıların kişi-örgüt uyumu düzeylerini belirlemek için Netemeyer vd. (1997) tarafından geliştirilen Elçi vd. (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 4 maddeli 5'li likert tipinde ölçek kullanılmıştır.

Ölçeklerin iç tutarlılığını hesaplamak için yapılan güvenirlik analizi neticesinde, psikolojik sermaye ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0.85; iç girişimcilik ölçeğinin 0.90; kişi-örgüt uyumunun ise 0.90 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, ölçeklerin oldukça güvenilir olduğuna işaret eder (Tavşancıl, 2014).

Psikolojik sermaye, iç girişimcilik ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerinin geçerliğini test etmeye yönelik doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Araştırmada, DFA için “AMOS 22.0 programı” kullanılarak psikolojik sermaye, iç girişimcilik ve kişi-örgüt uyumu ölçeklerinin yapıları incelenmiştir.

Katılımcıların psikolojik sermayelerini tespit etmeye yönelik olarak kullanılan ölçeğin ikincil seviye analiz sonuçları değerlendirildiğinde, bazı uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı görülmüştür (CMIN/DF=6.1; GFI=0.84; CFI=0.85; RMSEA=0.09). Faktör yapısındaki uyumu yükseltebilmek adına düzeltme indekslerine tekrar bakılmış ve dört boyutlu ölçeğin hata terimleri arasında iyileştirme yapılmasına karar verilmiştir. Ayrıca uyum indekslerinin sağlanabilmesi için regresyon ağırlığı düşüklüğü nedeni ile 1., 2., 7., 8., 9. ve 11. maddeler ölçekten çıkarılmış, bu sayede uyum iyiliği değerlerinin yükseldiği gözlenmiştir. Gerekli düzeltmelerin yapılmasının ardından modele ait değerler kabul edilebilir sınırlara ulaşmıştır (CMIN/DF=3.3; GFI=0.92; CFI=0.93; RMSEA=0.06).

Katılımcıların iç girişimciliklerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğin ikincil seviye analiz sonucunda, bazı uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlara yakın olduğu (CMIN/DF=4.2; RMSEA=0.07) ancak bazı uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmadığı görülmüştür (GFI=0.86; CFI=0.86). Faktör yapısındaki uyumu yükseltebilmek adına düzeltme indekslerine tekrar bakılmış ve beş boyutlu ölçeğin hata terimleri arasında kovaryans oluşturulmasına karar verilmiştir. Kovaryansların kuramsal olarak desteklenebilir olması adına benzer boyutları ölçümlemeyi amaçlayan aynı alt boyutların hata terimleri ilişkilendirilmiştir (Meydan & Şeşen, 2015). Bu sayede uyum iyiliği değerlerinin yükseldiği belirlenmiştir. Gerekli düzeltmelerin yapılmasının ardından modele ait değerler kabul edilebilir sınırlara ulaşmıştır (CMIN/DF=2.9; GFI=0.91; CFI=0.92; RMSEA=0.05).

Katılımcıların kişi-örgüt uyumlarını belirlemek amacıyla kullanılan ölçeğin geçerliğini test etmek için yapılan analiz sonucunda, ölçeğin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı gözlenmiştir (CMIN/DF=4.4; GFI=0.99; CFI=0.99; RMSEA=0.07).

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirliğine ve Uyumuna Dair İstatistiksel Değerler

Değerler	Psikolojik Sermaye Ölçeği	İç Girişimcilik Ölçeği	Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği
Cronbach's Alpha	0.85	0.90	0.90
CMIN/DF	3.30	2.90	4.40
GFI	0.92	0.91	0.99
CFI	0.93	0.92	0.99
RMSEA	0.06	0.05	0.07

CMIN/DF=Relative Chi-square; GFI= Goodness Of Fit Index; CFI= Comparative Fit Index; RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation

4. Bulgular

Araştırmada elde edilen verilere; psikolojik sermaye, iç girişimcilik ve kişi-örgüt uyumu değişkenlerinin ortalama ve standart sapmaları ile değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik korelasyon analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Değişkenler	\bar{x}	S.S.	Psikolojik Sermaye Ölçeği	İç Girişimcilik Ölçeği	Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği
Psikolojik Sermaye Ölçeği	4.34	0.60	1	0.570**	0.291**
İç Girişimcilik Ölçeği	3.50	0.61	0.570**	1	0.251**
Kişi-Örgüt Uyum Ölçeği	3.10	1.0	0.291**	0.251**	1

** $p < 0.01$

Katılımcıların psikolojik sermaye ölçeği ortalaması 4.34 ± 0.60 ; iç girişimcilik ölçeği ortalaması 3.50 ± 0.61 ; kişi-örgüt uyumu ölçeği ortalaması 3.10 ± 1.0 'dır. Boyutların ortalamalarına bakıldığında, psikolojik sermaye boyutunun ortalaması, diğer boyutların ortalamalarına göre daha yüksektir.

Araştırmanın temelini oluşturan modeli test ederek psikolojik sermaye, iç girişimcilik ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ile iç girişimcilik arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0.570$ $p < 0.01$) ve psikolojik sermaye ile kişi-örgüt uyumu arasında zayıf düzeyde pozitif bir ilişki ($r=0.291$ $p < 0.01$) bulunmaktadır. İç girişimcilik ile kişi-örgüt uyumu arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ($r=0.251$ $p < 0.01$) bulunmaktadır (Kalaycı, 2006).

Araştırmanın hipotezlerini test etmeye yönelik yapısal eşitlik modellemesi kullanılmış olup, aracılık etkisini belirlemek için ise Baron & Kenny'nin (1986) yönteminden yararlanılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre psikolojik sermayenin iç girişimciliği anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmış ve dolayısıyla H_1 kabul edilmiştir ($\beta=0.67$; $p<0.05$). Benzer şekilde psikolojik sermayenin kişi-örgüt uyumunu da anlamlı ve pozitif yönde etkilediği ortaya çıkmış ve dolayısıyla H_2 kabul edilmiştir ($\beta=0.26$; $p<0.05$). Kişi-örgüt uyumunun iç girişimciliği anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlendiği için H_3 de onaylanmıştır ($\beta=0.28$; $p<0.05$).

AMOS 22.0 yardımıyla çizilen ve yolları gösteren yapısal model Şekil 2'de verilmiştir. Yapısal modele yönelik uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı (CMIN/DF=2.4; CFI=0.90; RMSEA=0.05), GFI=0.85 değerinin ise kabul edilebilir uyum indekslerine yakın olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki etkiyi tespit etmek maksadıyla yapılan yol analizinin sonuçları ise Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Yapısal Modelin Yol Analizine İlişkin Bulgular

Yapısal Modele İlişkin Yollar	Regresyon Katsayısı	S.E.	P
Psikolojik Sermaye → Kişi-Örgüt Uyumu	0.27	0.07	***
Kişi-Örgüt Uyumu → İç Girişimcilik	0.11	0.03	003
Psikolojik Sermaye → İç Girişimcilik	0.65	0.07	***

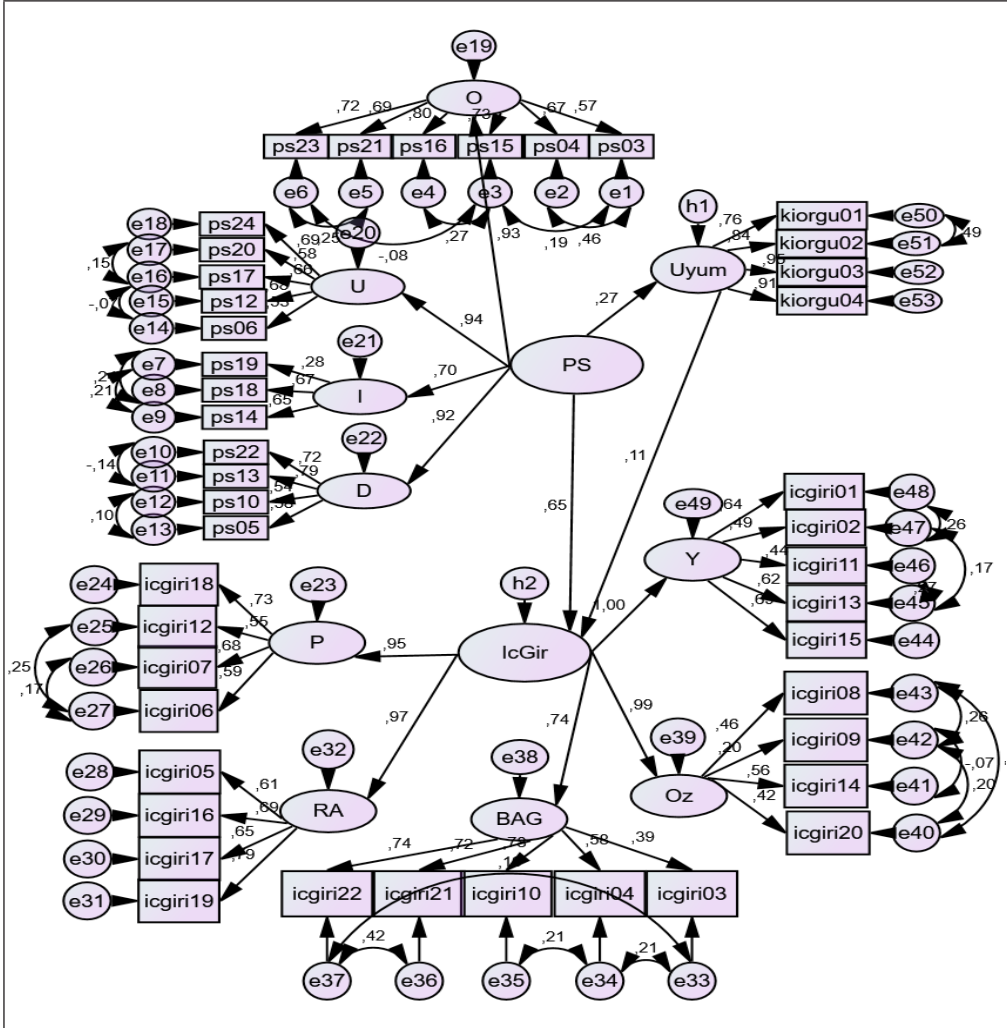
(Kişi-örgüt uyumu $R^2=0.071$; İç girişimcilik $R^2=0.470$)

Aracılık etkisini belirlemek için yapılan analiz sonucuna göre (Bkz. Şekil 2 ve Tablo 3), psikolojik sermaye kişi-örgüt uyumunu olumlu olarak etkilemektedir ($\beta=0.27$; $p<0.05$). Bununla birlikte psikolojik sermaye, iç girişimciliği de olumlu etkilemektedir ($\beta=0.65$; $p<0.05$). Tahmin değerleri incelendiğinde; psikolojik sermayenin iç girişimcilik üzerindeki etkisinin, kişi-örgüt uyumu üzerindeki etkisinden daha fazla olduğu görülmektedir.

Aracı değişkenin bağımsız değişken ile birlikte modele dahil edilmesi halinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken (0.67'den 0.65'e), aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile kişi-örgüt uyumu, iç girişimciliği istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemektedir ($\beta=0.11$; $p<0.05$). Kişi-örgüt uyumunun, iç girişimcilik üzerindeki etkisinin anlamlı olması nedeni ile aracılık rolü tespit edildiğinden H_4 kabul edilmiştir.

Bununla birlikte, aracı değişken modele dahil edildiğinde; “bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki tespit edilirse tam aracılık etkisinden, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilmektedir” (Koç vd., 2014). Dolayısıyla bu çalışmada, kişi-örgüt uyumu ile iç girişimcilik arasında kısmi aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir. Buradan hareketle aracılık etkisinin anlamlılığını belirlemek için ise Sobel testi yapılmıştır. Hazır yazılımlar aracılığıyla yapılan bu test sonucunda, psikolojik sermaye ile iç girişimcilik arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun ($z= 2.461$; $p<0.014$) anlamlı bir şekilde aracılık yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli



5. Sonuç ve Öneriler

Günümüzde rekabetçi avantajlar arayışı içinde olan yöneticiler, örgütlerini esnek, proaktif, dinamik, çabuk tepki veren, etkili ve yenilikçi bir hale getirmeye çalışmakta ve bu amaca hizmet etmek için çalışanların entellektüel ve sosyal sermayelerini geliştirmeye özellikle önem vermektedirler (Bhagat vd., 2002; Iğın, 2013). Dolayısıyla çalışanların psikolojik sermayelerinin yüksek olmasının da örgütlerin etkililiğini arttıracak yenilikçi ve esnek bir yapıya sahip olmalarına katkıda bulunması beklenmektedir. Çağdaş organizasyonlar örgütsel etkililiği ve rekabetçiliği sağlamak ve arttırmak için, çalışanlarının iç girişimcilik gibi girişimsel aktivitelerine de giderek daha fazla önem ve ağırlık vermektedirler. (Antoncic & Hisrich, 2003;

Ireland vd., 2006). Psikolojik sermaye kaynakları doğru yönlendirilerek ve olumlu psikolojik durumları temin ederek iç girişimcilik davranışlarını geliştirici rol oynayabilmektedir (Zhenguo & Hou, 2009). Bu durumda, çalışan ile örgüt arasındaki uyumluluğun psikolojik sermayeden beslenmesi ve çalışanları olumlu davranışlara yönlendirerek iç girişimci davranışları tetiklemesi de olası görünmektedir.

Bu çalışmada, psikolojik sermayenin iç girişimciliği anlamlı düzeyde etkilediği; psikolojik sermayenin kişi-örgüt uyumunu anlamlı düzeyde etkilediği; kişi-örgüt uyumunun iç girişimciliği anlamlı düzeyde etkilediği ve son olarak psikolojik sermayenin iç girişimcilik üzerindeki etkisinde, kişi-örgüt uyumunun aracılık rolü üstlendiğine dair hipotezler ileri sürülmüştür. Söz konusu hipotezler Ankara'da kamu kurumlarında 2018 yılında görev yapmakta olan 575 kamu personeli üzerinde test edilmiştir. Yapılan istatistiki analizler sonucunda çalışmada esas alınmış olan tüm hipotezler doğrulanmıştır.

Sınırlı sayıda olmakla beraber, bu çalışmaya yakın kapsamdaki geçmiş literatür araştırmalarının sonuçları ile bu çalışma sonucunda elde edilen bulgular uyum göstermektedir. Bu vesileyle, bu çalışmanın literatürdeki eksiklikleri gidermede bir katkısının olması ve bu alanda yapılacak yeni çalışmalara ön ayak olması umulmaktadır.

Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda; psikolojik sermayenin iç girişimcilik üzerindeki etkisinde, kişi-örgüt uyumunun düzenleyici rolünü içeren farklı örneklem grupları ile çalışmalar yapılması tavsiye edilebilir. Bununla birlikte, özellikle psikolojik sermaye ve kişi-örgüt uyumu ile ilgili araştırmaların yapılması literatürün gelişmesine katkı sağlayacaktır. Psikolojik sermaye ile iç girişimcilik arasındaki ilişkide kişi-örgüt uyumunun aracılık veya düzenleyici rolünü ele alan çalışmaların kurum veya sektör bazında yapılması, sonuçların genelleştirilmesine ve karşılaştırmaların yapılmasına imkân sağlanabilmesi açısından daha faydalı olacaktır. Araştırma değişkenlerinin eş zamanlı ölçümleri nedeniyle, nedensel olarak sonuç çıkarımları yapılamamaktadır. Bu nedenle konu ile ilgili yapılacak boylamsal çalışmalar gelecekte yapılacak araştırmalar açısından önem arz etmektedir.

Araştırmanın Kısıtları

Tüm bilimsel araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmanın da bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak araştırmada olasılıklı olmayan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem grubunun homojen olduğu varsayılan bu örnekleme yönteminde örnekleme araştırma çerçevesinde ulaşılabilen katılımcılar oluşturmaktadır. Fakat kolayda örnekleme yönteminin evreni temsil gücünün ne düzeyde olduğu bilinmemektedir. Bundan dolayı araştırma sonuçlarının tüm kamu çalışanları için genelleştirilmesi doğru olmayacaktır.

Araştırma doğası gereği kesitseldir; bu da hipotezlerin sınanması için gereken veriler tek bir dönemde toplandığından, değişkenler arası ilişkilerin anlaşılmasını sınırladığı anlamına gelmektedir.

Araştırmanın diğer bir kısıtlılığı ise; ölçeklerin, yanıtlayanların bireysel değerlendirmelerine yönelik olmasıdır. Bireysel olarak yapılan değerlendirmelerde bireyler kendilerini olduklarından daha olumlu gösterme olasılıkları bulunmaktadır.

Kaynakça

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 1-34.
- Ağca, V., & Kurt, M. (2007). İç girişimcilik ve temel belirleyicileri: Kavramsal bir çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi*, 29, 83-112.
- Akdoğan, A.A., & Cingöz, A. (2015). Stratejik insan kaynakları yönetiminin iç girişimcilik üzerindeki etkileri: Kayseri imalat sanayinde bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(43), 1-25.
- Amabile, T. (2012). *Componential theory of creativity*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
- Antoncic, B. (2003). Risk taking in intrapreneurship: Translating the individual level risk aversion into the organizational risk taking. *Journal of Enterprising Culture*, 11(1), 1-23.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and crosscultural 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, 7-24.
- Argyris, C. (1957). *Personality and organization*. New York: Harper Collins.
- Ateş, M. F., Turgut, H., & Tokmak, İ. (2017). İşyeri güvenlik ikliminin iç girişimcilik üzerine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *UİİD-IJEAS*, 16. ÜİK Özel Sayısı, 665-680.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2008). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Leadership Institute Faculty Publications*, 6, 1-42.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy and health behaviour. In A. Baum, S. Newman, J. Wienman, R. West, & C. McManus (Eds.), *Cambridge handbook of psychology, health and medicine* (pp. 160-162). Cambridge: Cambridge University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Baruah, B., & Ward, A. (2015). Metamorphosis of intrapreneurship as an effective organizational strategy. *International Entrepreneurship Management Journal*, 11, 811-822.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2009). Tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35, 41-60.
- Bhagat, R. S., Ford, L.D., Coy, A. J., & Taylor, R. R. (2002). Knowledge management in global organizations: Implications for international human resource management. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 21, 243-274.
- Bierwerth, M., Schwens, C., Isidor, R., & Kabst, R. (2015). Corporate entrepreneurship and performance: A meta-analysis. *Small Business Economics*, 45(2), 255-278.

- Bilge, H., & Aksaraylı, M. (2014). Psikolojik güçlendirme ile iç girişimcilik arasındaki ilişkinin yapısal eşitlik modeliyle araştırılması. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 37-46.
- Blanka, C. (2018). An individual-level perspective on intrapreneurship: A review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 12(1), 1-43.
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). *Positive organizational scholarship*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 288-290.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(1), 459-484.
- Choi, J. N. (2004). Person-environment fit and creative behavior: Differential impacts of supplies-values and demands-abilities versions of fit. *Human Relations*, 57(5), 531-552.
- Corbett, C. A., & Hmieleski, M. K. (2005). How corporate entrepreneurs think: Cognition, context, and entrepreneurial scripts. *Academy of Management Best Conference Paper*, D1-D7.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Daft, R. L. (2005). *The leadership experience*. Canada: Thomson South-Western College Publishing.
- Dauber, D., Fink, G., & Yolles, M. (2012). *A configuration model of organisational culture*. Sage Open.
- Drucker, P. F. (1998). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*, 149-157.
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2012). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework. In C. Ostroff, T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on organizational fit* (pp. 209_258). New York, NY: Psychology Press.
- Elçi, M., Alpkan, L., & Çekmecelioğlu, H. G. (2008). *The influence of person organization fit on the employee's perception of organizational performance*. 4th International Strategic Management Conference, Sarajevo, Bosnia-Herzegovnia, 587-593.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39), 23-30.
- Eze, B., Adekunle, A., Nwaba, E. K., & Adebayo, A. (2018). Organizational culture and intrapreneurship growth in Nigeria: Evidence from selected manufacturing firms. *Emerging Markets Journal*, 8(1), 39-44.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M.J., & Bakker, A. B. (2017a). Personal costs and benefits of employee intrapreneurship: Disentangling the employee intrapreneurship, well-being, and job performance relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(4)i, 1-12.
- Gawke, J. C., Gorgievski, J. M., & Bakker, A. B. (2017b). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- Geisler, E. (1993). Middle managers as internal corporate entrepreneurs: An unfolding agenda. *Interfaces*, 23(6), 52-63.
- Hannah, S. T., & Luthans, F. (2008). A cognitive affective processing explanation of positive leadership: Toward theoretical understanding of the role of psychological capital. In R. H. Humphrey (Eds.), *Affect and emotion: New directions in management theory and research*, Volume 7 of Research in Management. Greenwich, CT: Information Age.
- Herron, L. (1992). Cultivating corporate entrepreneurs. *Human Resource Planning*, 15(4), 3-14.
- Hewison, A., & Badger, F. (2006). Taking the initiative: Nurse intrapreneurs in the NHS. *Nursing Management-UK*, 13(3), 14-19.

- Hisrich, R. D., Peters, M. P., & Shepherd, D. A. (2005). *Entrepreneurship*. New York: McGraw-Hill.
- Hitt, M. A., Black, S., & Porter, L. W. (2005). *Management*. New Jersey: Pearson Prentice-Hall.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2005). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- İlgin, B. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının oluşumunda lider üye etkileşimi niteliğinin etkisi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 33-56.
- Ireland, D. R., Kuratko, D. F., & Morris, M. H. (2006). A health audit for corporate entrepreneurship: Innovation at all levels – Part I. *Journal of Business Strategy*, 27(1), 10-17.
- Irwin, D. (2000). Seven ages of entrepreneurship. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 7(3), 255-260.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. 2. Baskı, Ankara: Asil Yayınları.
- Koç, F., Kaya, N., Özbek, V., & Akkılıç, M. E. (2014). Algılanan fiyat ile tüketici güveni arasında algılanan hizmet kalitesinin aracı etkisi: Bankacılık ve GSM sektörlerinin karşılaştırılmasına yönelik bir araştırma. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 13, 1-26.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., & Billsberry, J. (2013). Fit for the future. In A.L. Kristof-Brown, J. Billsberry (Eds.), *Organizational fit: Key issues and new directions* (pp. 1-18). Wiley-Blackwell.
- Kuratko, F. D., & Goldsby, M. G. (2004). Corporate entrepreneurs or rogue middle managers? A framework for ethical corporate entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 55(1), 13-30.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 44-61.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and new positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organ. Dyn.*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247-269.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Acad. Manage. Execut*, 16, 57-72.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2013). Does personality matter? A review of individual differences in occupational well-being. In A. B. Bakker, (Eds.), *Advances in positive organizational psychology* (Vol. 1. pp. 107-143). Bingley: Emerald.
- Martin, P., Salanova, M., & Peiro, J. M. (2007). Job resources and individual innovation at work: Going beyond Karasek's model. *Psicothema*, 19(4), 621-626.

- Meydan, C., & Şeşen, H. (2015). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. 2. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, 102(1995), 246-268.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person environment congruence. supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 120-138.
- Ng, E. S. W., & Burke, R. J. (2005). Person-organization fit and the war for talent: Does diversity management make a difference?, *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1195-1211.
- Ostroff, C., & Judge, T. A. (2012). *Perspectives on organizational fit: 1-69*. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Özkan, O. S. (2018). *Psikolojik sermayenin bireysel performans üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). THK Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Byron, K., & Myrowitz, J. (2009). CEO positive psychological traits, transformational leadership, and firm performance in high-technology start-up and established firms. *Journal of Management*, 35(2), 348-368.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why you do not have to leave the corporation to become an entrepreneur*. New York, NY: Harper & Row.
- Rego, A., Machado, F., Leal, S., & Cunha, M. P. E. (2009). Are hopeful employees more creative? An empirical study. *Creativity Research Journal*, 21(2-3), 223-231.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. E. (2012). Optimism predicting employees' creativity: The mediating role of positive affect and the positivity ratio. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(2), 244-270.
- Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work context and employee behaviour as antecedents for intrapreneurship. *Int. Entre. Manag. J.*, 9, 337-360.
- Schaubroeck, J., & Lam, S. S. K. (2002). How similarity to peers and supervisor influences organizational advancement in different cultures. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1120-1136.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747-773.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R. (1994). *The psychology of hope: You can get there from here*. New York, NY, US: Free Press.
- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder, D. R. Forsyth (Eds.), *Pergamon general psychology series, Vol. 162. Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Elmsford, NY, US: Pergamon Press.

- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Science*, 28, 4-13.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. 6th ed., Boston: MA Pearson.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In Austin, W. G., Worchel, S. (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. 5. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45, 1137-1148.
- Türetgen, İ. Ö., Dinler, A., & Ünsal, P. (2009). Personel seçiminde benzerlik etkisi: Aday ile değerlendirici arasındaki kişilik benzerliğinin ve değerlendirici tarafından algılanan benzerliğin değerlendirme ve seçim üzerindeki rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(64), 47-57.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A Meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473-489.
- Wang, S., Xu, B., & Peng, J. (2013). The impact of organizational climate perception on employees innovation behavior: Based on the medium role of knowledge sharing intention. *Science Research Management*, 34(5), 130-135.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Yamada, J. (2004). A multi-dimensional view of entrepreneurship: Towards a research agenda on organisation emergence. *Journal of Management Development*, 23(4), 289-320.
- Yao, Y., & Ying-ying, F. (2014). The impact of person-organization fit on innovative behavior-the moderating effects of zhongyong thinking and chaxu climate. *East China Economic Management*, 28(11), 123-127.
- Yıldız, H. (2015). *Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir alan araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Zahra, S. A., & Garvis, D. M. (2000). International corporate entrepreneurship and firm performance: The moderating effect of international environmental hostility. *Journal of Business Venturing*, 15, 469-492.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 1265-1272.
- Zhenguo, Z., & Hou, J. (2009). The study on psychological capital development of intrapreneurial team. *International Journal of Psychological Studies*, 1(2), 35-40.