

YARATICILIK VE GİRİŞİMCİLİK İLİŞKİSİNİ ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK NASIL DÜZENLER?***

Ömer TURUNÇ***

İbrahim Sani Mert****

ÖZ

Bireysel özelliklerden birisi olan yaratıcılık bireyin kariyer sürecinde farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır. İşletmecilik bağlamında yaratıcılıkların bireysel ve yönetsel yansıması hem bireyin hemde işletmenin vizyonunun önemli bir parçasıdır. Rekabet ve yenilikçiliğin öne çıktığı girişimcilik odaklı günümüz iş yaşamında çalışanların ya da yöneticilerin yaratıcılıklarının girişimcilik odağında yönlendirilmesinin ne derece etkili olduğu konusu önemli bir sorun alanıdır. Nitekim yaratıcılık özelliğinin varlığı ile kullanımı bireyin olduğu kadar yönetici ve liderlerin uygulamaları sonunda iş yaşamına yansıtılabilmektedir. Yaratıcılığın girişimciliğin önemli bir girdisi doğal bir beklenti olsa da girişimci bir ortamın yaratıcılığın ortaya çıkmasında önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda yaratıcılık girişimcilik ilişkisini belirlemek ve bu ilişkide algımana örgütsel desteğin rolünü ortaya koymak bu çalışmanın temel sorunsalı olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında yaratıcılık-girişimcilik ve algılanan örgütsel destek ilişkilerini test etmek amacıyla Antalya’da faaliyet gösteren yazılım sektöründe çalışanlar üzerinde (n=350) ampirik bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda önemli bulgulara ulaşılmıştır. YEM ile yapılan yol analizleri ile en uyumlu model belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgular yaratıcılığın girişimciliği pozitif yönde etkilediğini ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkide düzenleyici rolü olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kavramlar: Yaratıcılık, Girişimcilik, Algılanan Örgütsel Destek, Yazılım Sektörü

* Bu çalışma 23-25 Eylül 2020 tarihlerinde Erciyes Üniversitesi’nde düzenlenen 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi’nde sunulan bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir.

** Bu makale, araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmış ve Ithenticate intihal taramasından geçirilmiştir

*** Prof. Dr. Antalya Bilim Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü, omer.turunc@antalya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-2234-6523>

**** Prof. Dr. Antalya Bilim Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü, ibrahim.mert@antalya.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2850-1865>

HOW DOES PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT MODERATE THE RELATIONSHIP BETWEEN CREATIVITY AND ENTREPRENEURSHIP?

ABSTRACT

Creativity, which is one of the individual characteristics, emerges in different ways in the career of the individual. In the context of business administration, the individual and managerial reflection of creativity is an important part of the vision of both the individual and the business. In today's business life where competition and innovation is prominent, how effective it is to direct the creativity of employees or managers in the focus of entrepreneurship is an important problem area. As a matter of fact, the existence and use of creativity feature can be reflected to the business life as a result of the practices of managers and leaders as much as the individual. Although an important input of creativity for entrepreneurship is a natural expectation, an entrepreneurial environment is thought to play an important role in the emergence of creativity. In this context, determining the relationship between creativity and entrepreneurship and putting forward the role of organizational support in the relationship has been identified as the main problematic of this study. Within the scope of the research, an empirical study (n = 350) was carried out on employees in the software sector operating in Antalya in order to test the relations of creativity-entrepreneurship and perceived organizational support. As a result of the research, important findings were reached. The most compatible model was tried to be determined with the path analyzes made with SEM. Findings show that creativity positively affects entrepreneurship and organizational support of perceived plays a moderator role in this relationship.

Keywords: Creativity, Entrepreneurship, Perceived Organizational Support, Software Sector.

GİRİŞ

Günümüz rekabetçi iş yaşamında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve ortalamanın üzerinde kar elde edebilmeleri için stratejik yönetim süreçlerini içselleştirebilmeleri ve proaktif davranmaları önemli bir başarı kriteridir. Girişimcilik proaktif uyum süreçlerinde önemli bir stratejik davranış biçimidir.

Girişimciliğin rekabet süreçlerindeki yadsınamaz önemi işletme yöneticilerinin bireysel ve örgütsel girişimcilik konusunda daha aktif olmalarını gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda girişimcilik yöneliminin artırılması ve girişimcilik ikliminin oluşturulması önemli bir süreç haline gelmektedir.

Girişimcilik kültürünün oluşturularak girişimci davranışların desteklenmesi sürecinde örgütsel davranış perspektifinde uygulanabilir faaliyetlerden en önemlisi bir çıktı davranış olarak görülen girişimci davranışın girdilerini belirlemek ve girdilerini desteklemektedir.

Yazında girişimci davranışın pek çok öncülü ile ilgi çalışmalar bulunmaktadır. Ancak yaratıcılık ve örgütsel desteğin girişimci davranışı destekleyen önemli girdi değişkenlerdebaşı çektiği değerlendirilmiştir.

Bu kapsamda bu çalışmanın temel amacı yaratıcılık, algılanan örgütsel destek ve girişimci davranış arasındaki ilişkileri belirlemektir. Yazılım sektöründe yapılan bir uygulama ile yaratıcılık- girişimcilik ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü derinlemesine irdelenmiştir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik, fırsatları görme ve bu fırsatlardan faydalanabilmek için fikir üretme ve risk almakla ilişkilidir. Girişimcilik, yaratıcılık ve geliştirme ile yakından ilgilidir. Yeni bir fikrin hayata geçirilmesi, girişime dönüşebilmesi ile girişimcilik ve yaratıcılık arasındaki ilişkinin iyi anlaşılabilmesi ve hayata geçirilebilmesi gereklidir. Günümüzde örgütlerin yoğun rekabet koşulları altında ayakta kalabilmeleri yaratıcı düşünceyi uygulamalarını sürekli hale getirebilmeleri ile mümkündür (Erogluer ve Mert, 2020).

Girişimcilik milli ve örgütsel kültürel faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermekle birlikte ekonomi, psikoloji ve sosyoloji disiplinleri başta olmak üzere, diğer pek çok farklı disiplinle ilişkili bir kavramdır (Bozkurt vd., 2012).

Girişimcilikte de yaratıcılığa benzer şekilde herkes tarafından kabul görebilecek net bir tanımlama yapılamamıştır. Ancak, literatürde yapılan tanımlar incelendiğinde genellikle bir iş kurma, güçlü bir öngörü, sorumluluk alma, yenilikçi düşünme, risk ve fırsatları görebilme, yönetim ve yenilikçilik kavramlarının girişimciliği tanımlamada sıklıkla kullanıldığı görülmektedir (İyidemirci, 2019).

Girişimcilik, birey veya bireyler tarafından, daha önceden fark edilmemiş, denememiş yeni bir fırsat yakalama ve bunu hayata geçirme sürecidir (Brazeal, 1999). Bu kapsamda, girişimciliği; iç veya dış çevrede beliren bir fırsatı yakalamak amacıyla, eldeki kaynakların bir araya getirilerek bir değer yaratma süreci olarak tanımlayabilir (Morris vd., 1994, s. 65).

Girişimcilik, önceden rutin, sıradan iş süreçlerinde uygulanmayan farklı bir şeyler yaparak (Kurakto ve Hodgetts, 1992, s. 5), niyet, kaynak, sınır ve değişim faktörleriyle, davranışa ve sürece yönelik yeni şeyler oluşturma sürecidir (Gundry ve Kickul, 1996, s. 334-350).

Hisrich ve Peters (2001)'e göre de girişimci; emek, hammadde ve diğer kaynakları daha yüksek değer yaratacak biçimde kullanan kişidir. Girişimciden bahsederken Kuratko (2001), girişimciyi fırsatları tanımlayabilen, yakalayan ve bunları pazarlanabilir fikirlere dönüştürebilen bir yenilikçi ve gelişimci olduğunu ifade etmektedir. Girişimcilik, kişilik haricinde çok sayıda faktörün bileşiminden oluşan davranışsal bir süreçtir (Naffziger, 1995). Bu nedenle girişimcilik girişimcilerin tutum ve davranışlarına odaklanan davranış teorisi ile ifade edilmektedir. Bu teori, her davranışın bir nedeni olduğu ve herhangi bir şeye tepki olarak ortaya çıktığından hareketle girişimsel davranışın doğasını açıklamaya çalışmaktadır (Bridge vd., 1998).

B. YARATICILIK

Yaratıcılığın ne olduğu, nasıl tanımlandığı ve hangi bileşenlerden oluştuğu konusunda literatürde tam bir netlik yoktur. Farklı araştırmacılar tarafından

yapılmış, farklı yaratıcılık tanımları incelendiğinde, yaratıcılığın ne anlama geldiği konusu daha iyi anlaşılacaktır.

Dasgupta'a göre (1994, s. 16) yaratıcılık, yeni bir sonuç hizmet veya ürün ile sonuçlanan bir süreçtir. Kao'a göre (1989, s. 15) yaratıcılık, bir kişinin uzmanlar tarafından kabul edilen bilimsel, sosyal ve teknik olan farklı yeni bir şey var etme kabiliyetidir. Baden'a göre (1994, s. 200), yaratıcılık bireyin yeni fikirler, sezgiler, buluşlar veya ürünler ortaya çıkarmasıdır. Baer'a göre (1993, s. 16) yaratıcılık, faydalı elementlerden yeni bileşimler ortaya çıkarmaktır. Shaw ve Rucoc'a göre (1994, s. 32) yaratıcılık, sahip olunan bilgilerin karıştırılarak, yeni ve farklı bir şeyler ortaya çıkartmaktır. May'a göre (1976, s. 37) yaratıcılık, daha basitçe, yeni bir şeyler oluşturma sürecidir. Stenberg'a göre (1988, s. 99), insan performansı ve başarısının kompleks bir biçimi, Evans'a göre (1991, s. 1) konulara yeni açılardan bakmak için, yeni ilişkiler ortaya çıkarmak, zihinde bir veya birden fazla kavramdan yeni bilişimler oluşturmak, Isaksen vd.'lerine göre (1993, s. 134) sorunlara karşı hassas olmak, zorluklara çözüm aramak olarak tanımlanabilmektedir.

Yaratıcılık, "kişinin karşılaştığı bir problemin çözümünde bilgi ve birikimlerden sentez oluşturup alışılmışın dışında yeni ürünler ortaya koymasısıdır" (Paulus, 2000; Rıza, 2000; Torrance, 1968; Yenilmez ve Yolcu 2007). Tardif ve Sternberg (1988)'e göre ise yaratıcılık, mevcut bilinenlerdeki problemleri bulmayı ya da sınırları kırmak için aktif araştırmayı içerir.

İş yaşamında çalışanlar gerek bireysel olarak yaptıkları işlerde, gerekse örgüt içinde bir takım üyesi olarak yaptıkları görevlerinde, sürekli karar vermek ve sorunlara çözümler getirmek durumundadırlar. Ancak, bahse konu bu karar verme ve problem çözme, günümüzde her alanda yaşanan yoğun rekabet ortamının bir gerekliliği olarak yaratıcılığın hakim olması gereken faaliyetlerdir. Problemlere yaratıcı çözüm getirmek yaratıcı düşünceyi iş yaşamında hayata geçirebilmek gerek çalışanlar gerekse yöneticiler açısından yaratıcı bir felsefenin örgütsel iklimin bir parçası haline getirilmesi ile mümkündür. Yöneticilerin, çalışanların yaratıcı düşünme potansiyelinden yararlanmaları onların fikirlerini problem çözme sürecine katabilmeleri gerekir. Bu açıdan düşünüldüğünde, çalışanların desteklenmesi yaratıcılıklarının girişimciliğe dönüştürülmesi açısından önemlidir (Mert, 1997, s. 110).

Yaratıcılık girişimci davranışı harekete geçiren en önemli gereklerden birisidir. Yaratıcılık özelliği bireyin girişimci davranış sergilemesine zemin hazırlayan önemli bir hazır oluşluktur. Ancak her yaratıcı bireyin girişimci olması beklenmemelidir. Nitekim yaratıcılık kanalize edilebildiği alanlarda güçlenir ve çıktılara neden olur. Desteklenmeyen ya da olanak bulamayan yaratıcı özelliklerin arzu edilen sonuçlara ulaşması beklenmemelidir. Bu nedenle girişimci ortamın yöneticilerce sağlanması ya da gerekli koşulların hazır oluşluğu girişimciliğin ortaya çıkmasını destekleyebilir. Bu kapsamda çalışanların işletmelerinin kendilerini

desteklediğini düşünmesini sağlayacak yönetsel tutum ve davranışların sağlanması önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

C. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Sosyal değişim teorisi bazlı örgütsel destek teorisi çalışanlar ve işletme arasındaki ilişkiyi anlatmaktadır (Garg ve Dhar, 2014, s. 66). Çalışanın sağladığı katkıya ne kadar değer verdiğine ve mutluluklarına ne derece önem verdiğine yönelik olarak çalışan tarafından geliştirilen genel inanışlara örgütsel destek algısı denmektedir (Eisenberger, vd., 1986; 501). Algılanan örgütsel destek(AÖD) uygulamaları ihtiyaçlarını karşılamada zorluk yaşayan çalışanların beklentilerinin karşılanmasına destek olacaktır (Armeli vd, 1998, s. 296).

Yüksel'e (2006) göre AÖD, çalışanların örgüte katkılarının kabulü, değerli olarak adlandırılması, bunun sonucunda da, örgütün çalışanlarının huzurunu, iyilik ve refahını önemseyip düşündüğünün çalışan tarafından anlaşılması algılanmasıdır. Algılanan örgütsel destek, Eisenberger vd. (2001)'ne göre ise, bir örgütün çalışanlarının huzur ve iyi oluşları ile yakından ilgilenecek onlara değer verdiği hissini oluşturabilmesi ve bu hususta genel bir kabul ve inanç oluşturulmasına yardımcı olmasıdır. Diğer bir tanıma göre de, örgütün çalışanına duyduğu güven ve bağlılığın çalışanlar tarafından ne derece algılandığına ilişkin bir ölçüttür (Wayne vd., 1997; Settoon vd., 1996).

Algılanan örgütsel desteğe ilişkin yapılan farklı araştırmalar algılanan örgütsel desteğin belirmesinde çok sayıda faktörün etkili olduğunu göstermiştir. Çalışanlar, algıladıkları örgütsel desteğin derecesine ve bu algıyı oluşturan kaynakların niteliğine göre, örgütlerine yönelik gösterecekleri bağlılık derecesine, örgütlerine yönelik sergileyecekleri tutum ve davranışlara karar verme verecek veya bu kararlarına ilişkin tutum geliştireceklerdir. Bir araştırmada, algılanan örgütsel destek, örgüt içerisindeki çalışma koşulları, örgütsel adalet ve çalışanların gelişimi için sunulan bazı fırsatların, örgütsel desteğin öncüllerini oluşturduğunu ortaya koymuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Ayrıca, insan kaynakları yönetimi ile kişilik özelliklerinin örgütsel destek algısında olumlu yönde etkili olduğu belirtilirken (Yüksel, 2006), güvenin de örgütsel destek algısında etkili olduğu vurgulanmıştır (Eser, 2011).

Örgüt tarafından sağlanan destek çalışan tutum ve davranışlarına pozitif yönlü etki yapmaktadır. Çalışanları yaptıkları işte destekleyen bir işletme tutumunun beklendik davranışların girdilerinin ortaya çıkışını cesaretlendiren önemli bir moderatör olabileceği değerlendirilmektedir.

D. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

1. Yaratıcılık ve Girişimcilik İlişkisi

Yaratıcılık ve girişimcilik arasındaki ilişkinin anlaşılabilmesi için girişimciliği oluşturan temel unsurlara yönelik literatürde geçen beş hususu

vurgulamakta yarar vardır. Buna göre girişimciliği oluşturan temel unsurlar aşağıdaki gibi sıralanabilir;

• Yaratıcılık: Eski sorunlara farklı bir gözle bakıp yenilik yaratma şeklinde oluşan yaratıcılık unsuru (Brazeal, 1999),

Yenilikçilik: Yeni ürün, hizmet ve süreçlerin oluşturulması şeklindeki yenilikçilik unsuru (Brazeal, 1999; Morris vd., 1994).

• Risk Alma: Belirli bir riski göze alarak hareket etme olarak nitelendirilebilecek risk alma unsuru (Moris vd., 1994; Kurakto ve Hodgetts, 1992; Lewis, 1997)

• Proaktiflik: Reaktifliği bir kenara bıraktıracak proaktiflik unsuru (Morris vd., 1994).

• Değişim: Mevcut durumda bir değişim yapmayı gerektiren değişim unsuru (Brazeal, 1999).

Girişimcilikle ilgili bu unsurlar incelendiğinde, yaratıcılığın, kaynakları bir araya getirmenin, risk koşullarında kar etme veya kazancı artırmanın çeşitli girişimcilik tanımlarındaki ortak unsurlar olarak ön plana çıktığı görülmektedir (Dollinger, 1999). Yeni işletmecilik anlayışında, girişimcilik kavramının yaratıcılık, yenilik, risk alma, esneklik ve dinamiklik ile gelişim odaklılık ile açıklandığı görülmektedir (Korkmaz, 2000). Özellikle, yaratıcılık ve onun şekil almış hali olarak değerlendirilebileceğimiz yenilikçiliğin, girişimciliğin vazgeçilmez unsurları olduğu hemen hemen tüm araştırmacılardan tarafından kabul görmektedir. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılık ve girişimcilik arasındaki ilişkinin anlaşılması açısından da önemlidir.

Girişimciliğin unsurlarını etkileyen dolayısıyla, girişimciliği oluşturup şekillendiren faktörler ise; başta genetik faktörler olmak üzere, ailede yetiştirme, eğitim, tecrübe vb. geçmişten gelen etmenler ile coğrafi yerleşke, iç ve dış motivasyon, iş yeri arkadaşlarıyla etkileşim ve iletişim gibi örgütsel faktörler ve ekonomik koşullar, çevresel risk, kaynakların elde edilebilmesi, mevcut girişimcilik hikaye ve örnekleri, destek ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanılması, insan gücü ve hizmet yeterliliği vb. çevresel faktörler şeklinde sıralanabilir (Korkmaz, 2000). Dolayısıyla, girişimciliği etkileyen bir çok unsur ve faktörden söz edilebilirse de bunlardan özellikle unsur olarak yaratıcılığın ve faktörler açısından da yaratıcılığı da etkileyen girişimcilik faktörlerinin daha ön planda olduğu söylenebilir.

Girişimci, yaratıcı düşüncüyü hayal ve düşünce aşamasından alarak mantıklı, sistemli ve uygulanabilir bir duruma getirir. Bu faaliyetler, girişimcilik sürecinin en önemli ve temel aşamalarını oluşturur. Bu kapsamda girişimciler, sürekli bir şekilde çevresindeki ihtiyaç ve taleplerden kaynaklanan fırsatları tespit etme çabası içerisinde. Belki bu fırsatlar, başkaları tarafından sadece bir problem olarak görülen, anlaşılması, geliştirilmesi ve yararlanılması zor durumlardır (Kurakto ve

Hodgetts, 1992). Yaratıcı ve girişimci bireylerin problemlere bu şekildeki yaklaşımı, diğer bir ifade ile, problemleri bir fırsat olarak algılaması hem hemen aynıdır. Hali hazırdaki durum ile olması gereken, arzu edilen durum arasındaki fark olarak tanımlanabilecek problem (VanGundy, 1988), mevcut durumun algılanması ve arzu edilen, olması gereken durumun en azından zihnen şekillendirilmesini gerektirir. Hayal gücü ve bilgi ile mevcut durum ve arzu edilen durum arasındaki fark ne kadar yaratıcı bir şekilde kapatılırsa, girişimcilik o derece güçlü olacaktır (Mert, Güney ve Güney, 2009). Diğer bir ifade ile yaratıcılıkla etkilenen ve şekillenen girişimcilik, sürdürülebilir rekabet gücü elde edilme açısından önemli bir rol oynar.

Birçok yaratıcı potansiyeli yüksek birey, sahip oldukları yeni, orijinal ve farklı fikirleri hayata geçirmede başarısız olabilmektedir. Bu başarısızlık genellikle, bu bireylerin girişimcilik potansiyellerinin eksikliğinden kaynaklanabilmektedir. Benzer şekilde, girişimcilik potansiyeli yüksek bazı kişiler de farklı, yeni ve yaratıcı bir fikir üretmekte zayıf kalabilmektedir (Ford ve Gioia, 1995).

Birbirlerini bütünleyen bütüncül yaklaşımın önemli bir yeri vardır (Gundry ve Kickul, 1996). Bütüncül olmayan her yaklaşım, büyük resmi görmemizi azaltarak alternatif sayısını görebilmemizde olumsuz bir etki yaratır ve yaratıcı fikir üretme kabiliyetimizi azaltarak girişimcilik başarısını azaltır.

Örgütler yeni ve yenilikçi fikirleri destekleyerek çalışanların girişimcilik özelliklerini ön plana çıkarmalıdır. Girişimcilik ve yenilikçilik yapı itibarıyla birbirini bütünleyen bir yapıda olup, yenilikçilik girişimci bireyin neredeyse vazgeçilmez bir özelliği olarak görülmektedir (Mert, Güney ve Güney, 2009).

2. Örgütsel Destek, Yaratıcılık ve Girişimcilik

Çalışanların özellikle yaratıcı düşünce ve önerilerini dinleyip önemseyen, iş güvenliği sağlayan, çaba ve başarıları karşılığında olumlu dönüş yapan ve iş güvencesi veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin olumlu olmasına özen gösteren, ödül ve ceza sistemlerinde liyakati esas alan, çalışanlarını karar verme sürecine katabilen örgütler, örgütsel desteği çalışanlarına sunmada başarılı olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Çalışanlarda örgütsel destek algısının yükselmesinin, işyerinde pozitif tutumların geliştirilmesine (Eisenberger vd., 2001), çalışanların yüksek performans göstermesine (Eisenberger vd., 1986), özsaygı ve örgütsel bağlılıklarının artmasına (Eisenberger vd., 1990; Rhoades vd., 2001; Armeli vd., 1998), işe karşı negatif tutumların azalmasına (George vd., 1993), işe devamsızlık ve işi bırakma niyetlerinin azalmasına (Eisenberger vd., 1986; Wayne vd., 1997; Eisenberger vd., 1990) psikolojik sermayelerini artmasına (Luthans vd., 2008), örgütsel vatandaşlık davranışı (Noruzy vd., 2011; Eisenberger vd., 1990), örgütsel bağlılık (Nitesh vd., 2013; Abdollahi, Piri ve Azimi, 2013), iş tatmini (Gutierrez vd., 2012; Yoon ve Thye, 2002) ve performansı olumlu yönde desteklediği, sinizm ve iş yerindeki stres

gibi olumsuz durumlar ile başa çıkmalarına (Treadway vd., 2004; Avey vd., 2011) olumlu yönde etki ettiği ortaya konulmuştur.

Bu kapsamda, bir çok örgütsel değişken üzerinde etkili olan algılanan örgütsel desteğin, yaratıcılık ve girişimcilik arasındaki ilişkide de etkili olacağı düşünülmektedir.

Yukarıda sunulan kuramsal bilgi ve önceki araştırma bulguları kapsamında oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıda belirtilmiştir:

H1: İşgörenlerin yaratıcılığı girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkiler.

H2: İşgörenlerin yaratıcılığı örgütsel destek algıları üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

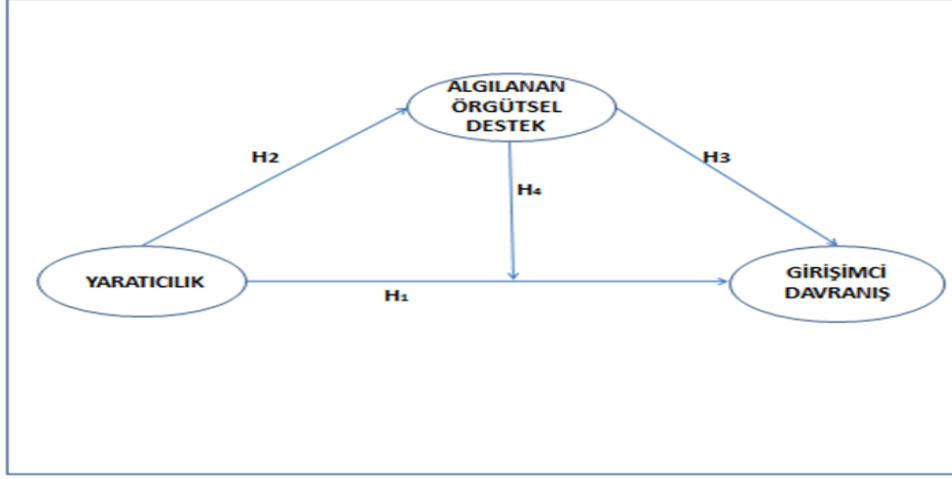
H3: İşgörenlerin örgütsel destek algıları, girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkiler.

H4: İşgörenlerin örgütsel destek algıları, yaratıcılık ve girişimcilik davranışları ilişkisinde düzenleyici bir etki yaratır.

II. YÖNTEM

Araştırmanın evrenini Antalya’da faaliyet gösteren kobi çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Antalya OSB de faaliyet gösteren yazılım sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Bu işletmelerde yaklaşık 750 kişi çalışmaktadır. Örneklem büyüklüğü 254 kişi olarak hesap edilmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007, s. 71; Sekaran, 1986). Bu kapsamda kümelere göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 300 kişiye **2019 yılı Eylül-Kasım ayları arasında** anket uygulanmıştır. Yüzyüze ve online olacak şekilde karma uygulanan anketlerden 260 anket analizlere dâhil edilmiştir. Araştırma modeli ve hipotezler şekil 1 de sunulmuştur.

Algılanan örgütsel desteği ölçmek üzere Eisenberger ve arkadaşlarının (1986) tasarladığı 36 soruluk ölçeğin Stassen ve Ursel (2009) tarafından geçerleme çalışması yapılarak kullanılan hali kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlemesi Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılmıştır. Toplam 10 sorudan oluşan bu ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır. Bu çalışmada Stassen ve Ursel (2009)’in çalışmasında kullanılan ölçeğin Türkçe geçerlemesi Turunç ve Çelik (2010) tarafımızdan yapılarak kullanılmıştır ve Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

AOD ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için KFA ardından DFA yapılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerle birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur.

Çalışanların girişimci davranış düzeyinin ölçülmesinde Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından tasarlanan ve Zampetakis ve Moustakis (2007) tarafından geçerliliği yapılan ölçeğin Zampetakis (2009)’un kullanılan halinden yararlanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye geçirme çalışması Akkoç ve arkadaşları (2011) tarafından yapılmıştır ve Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .80 olarak bulunmuştur. Ölçek altı sorudan oluşmaktadır.

Girişimci davranış ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analizi ardından doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. KFA sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .70 olarak bulunmuştur.

Çalışanların yaratıcılık düzeyini belirlemek üzere Shalley ve Perry-Smith (2001) tarafından geliştirilen ve Perry-Smith (2006) tarafından modifiye edilen 5 sorulu ölçek kullanılmıştır. Bu çalışmada Baron ve Tang(2009) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Baron ve Tang (2009) Cronbach alfa güvenilirlik katsayısını .74’ın bulmuştur.

Yaratıcılık ölçeğinin için öncelikle KFA ardından DFA yapılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 1’de sunulmuştur ve ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .83 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X ²	df	CMIN/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
1. Algılanan örgütsel destek ölçeği(AOD)	96,6	32	3,2	0,95	0,92	0,96	0,94	0,94	0,06
2. Girişimci Davranış(GD)	27,3	9	3,1	0,98	0,95	0,96	0,93	0,96	0,08
3. Yaratıcılık (Y)	6,62	3	2,2	0,98	0,95	0,98	0,98	0,99	0,07

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları *“kabul edilebilir”* standartlara göre düzenlenmiştir.

Tablo 2 de Pearson korelasyonları hesaplanmıştır Analiz bulguları algılanan örgütsel desteğin girişimci davranış ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S. Sapma	1	2	3
1. Girişimci Davranış(GD)	3,74	,67	(,70)		
2. A.Örgütsel Destek(AOD)	3,87	,71	,46***	(,87)	
3. Yaratıcılık(Y)	3,90	,61	,42***	,52***	(,83)

Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.

*** $p < .001$

AOD'nin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada, hipotezleri test etmek maksadıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır.

Analiz sürecinde yaratıcılık (Y) bağımsız değişken, girişimci davranış (GD) bağımlı değişken ve Algılanan örgütsel destek (AOD) da düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 3). Yaratıcılık ve girişimci davranış analize eklenirken merkezileştirilmiştir(Cohen vd., 2003).

Tablo 3: Hiyerarşik Regresyon Analiz Bulguları

Değişken	Girişimci Davranış		
	1.Adım	2.Adım	3.Adım
	β	β	β
Yaş	-.18	-.15	-.15
Çalışma süresi	.057	.02	.01
Yaratıcılık (Y)	.43***	.26***	.30***
A. Örgütsel Destek(AOD)		.33***	.32***
Y x AOD			.12*
R^2	.19	.27	.28
Düz. R^2	.18	.26	.27
F	24.1***	28.06***	23.9***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tablo sonuçlarına göre Y ile GD ilişkisinin pozitif ve anlamlı olduğu ($\beta = .43$; $p < .001$) görülmüştür. Böylece *Hipotez 1* desteklenmiştir. Bu bulgulara göre yaratıcılık girişimci davranışı arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bulgular sonucunda algılanan örgütsel desteğin de girişimci davranış üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .33$; $p < .001$). Böylece *Hipotez 3* desteklenmiştir. Yaratıcılık- AOD ilişkisini belirlemeye yönelik yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 4 'de sunulmuştur. Bulgulara göre yaratıcılık AOD üzerinde etkilidir ($\beta = .52$, $p < .001$). *Hipotez 2* desteklenmiştir.

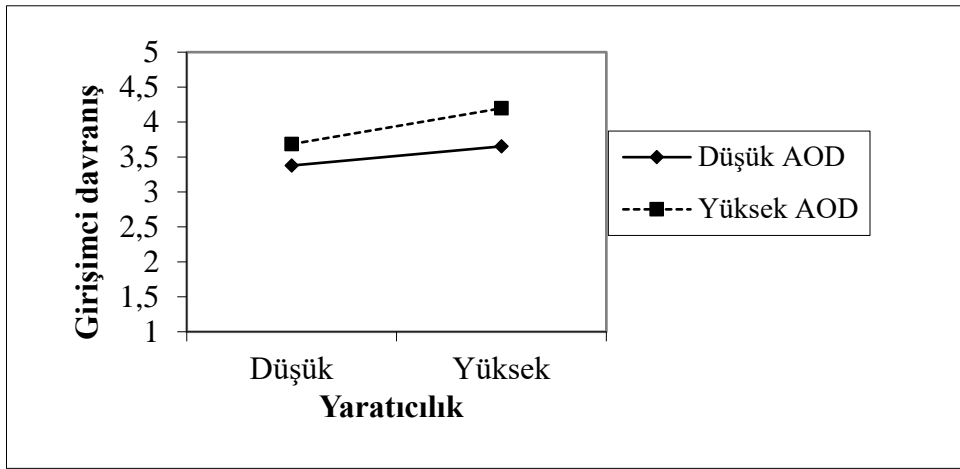
Tablo 4: Regresyon Analizi

Değişkenler	Algılanan Örgütsel Destek	
	1.Aşama	2.Aşama
	β	β
Yaş	-.09	-.09
Çalışma süresi	.20*	.09
Yaratıcılık		.52***
R^2	.01	.01
Düz. R^2	.28	.27
F	2.6	38.8***

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Son sayfada hipotez 3 ü sınamak üzere Tablo 3’deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre AOD nin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda AOD nin Y-GD arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yapılan derinlemesine analizler bulgularına göre Y-GD arasındaki ilişki kişi-örgüt uyumu hem düşükken ($\beta = .20, p < .01$) hem de yüksekken ($\beta = .38, p < .001$) pozitif ve anlamlıdır (Şekil 2). Yüksek iken eğimin yüksek olması AOD yüksek iken Y nin GD üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Tüm modelin varyansının % 60 dır. Bu sonuçlara göre **Hipotez 4** desteklenmiştir.



Şekil 2. Düzenleyici Etki Analizi

SONUÇ

Araştırma sonucunda Antalya bölgesinde faaliyet gösteren yazılım sektörü işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanların algılanan yaratıcılık düzeylerinin girişimci davranış düzeyleri üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu yaratıcılığın ve girişimciliğin doğasına uyumlu beklendik bir bulgudur.

Algılanan örgütsel desteğin yaratıcılık –girişimci davranış davranış ilişkisinde rolünü belirlemeye yönelik analizler sonucunda algılanan örgütsel desteğin düzenleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Bu sonuç yazında yeterli düzeyde çalışılmamış bir bulgu olması itibari ile değerli bulunmaktadır. Sürdürülen ileri analizlerle algılanan örgütsel desteğin düşük ve yüksek algılandığı durumlardaki düzenleyici etkisi tesbit edilmeye çalışılmıştır. AÖD hem yüksek hem de düşükken düzenleyici etkiye sahiptir. Ancak beklendiği üzere yüksek örgütsel destek düzeyinde daha yüksek bir düzenleyici etki belirlenmiştir. Nitekim AÖD’nin daha yüksek olduğunda destek gören çalışanların girişimcilik konusunda daha duyarlı olmaları beklendik bir durumdur.

Çalışmada beklenmedik bulgu AÖD'nin Y-GD ilişkisinde düşük olduğu durumlarda da düzenleyici rol üstlendiği sonucudur. Bu bulgunun nedeni ile ilgili teorik bir altyapı bulunmamasına karşın çalışmanın yürütüldüğü sektördeki işsizlik endişesinin bu sonucun nedeni olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmada daha önce yeterli seviyede çalışılmamış bir konunun ölçek geçerlenerek uygulanmasının ve düzenleyici etki analizleri uygulanarak çalışılmış olmasının yazına ve yöneticilere katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada araştırmanın sadece yazılım sektöründe ve sınırlı bir coğrafyada yapılmış olması ve boylamsal olmaması kısıtlar bulunmaktadır. Ancak çalışmanın, yöntemi bağlamında güncel olması ve daha önce yeterince çalışılmamış bir konuyu ortaya koyması itibari ile yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara, yaratıcılık- örgütsel performans ilişkisinde AOD nin düzenleyici etkilerini araştırmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdollahi, F., Piri M., Azimi M., (2013). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among faculty members, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7/4, 475-479.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: Yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü, *SDÜ İİBF Dergisi*
- Armeli, S. , Eisenberger, R., Fasolo, P., Lynch, P., (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socioemotional needs, *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297.
- 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.
- Baden, M. A. (1994). *Dimensions of Creativity*, London: The MIT Press.
- Baer, J. (1993). *Creativity and Divergent Thinking*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass.Inc.
- Baron, R. A.ve Tang, J. (2009). The role of entrepreneurs in firm-level innovation: Joint effects of positive affect, creativity, and environmental dynamism, *Journal of Business Venturing* s.12
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51,1173-1182.
- Bozkurt, Ö.Ç., Kalkan, A., Koyuncu, O. ve Alparslan, A.M. (2012). Türkiye’de girişimciliğin gelişimi, *SD Üniversitesi SBE Dergisi*, 1(15), 229-247.
- Brazeal, D. V. (1999). The genesis of entrepreneurship, *Entrepreneurship, theory and practice*, 23:29-46.
- Bridge, S. vd. (1998). *Understanding Enterprise, Entrepreneurship And Small Business*, London: Macmillan Business.
- Dasgupta, S. (1994). *Creativity in Invention and Design*, New York: Cambridge University Press.
- Dollinger, M. J. (1999). *Entrepreneurship, Second Edition*, Prentice Hall Inc.

- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86/1, 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-Lamastro, V., (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-Lamastro, V., (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71.500-507.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D., (1986). Perceived supervisor support, *Journal of Applied Psychology*, 71/3, 500-507.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., Sowa, D., (1986). Perceived supervisor support, *Journal of Applied Psychology*, 71/3, 500-507.
- Eroğluer, K., Mert, İ., S. (2020). Türkiye’de İnovatif Girişimciliğe Esas Yaratıcı Fikirlerin Ortaya Çıkışında Etkili Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Keşfedici Nitel Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12 (2), 1722-1738.
- Eser, G., (2011). Güven eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXX/I: 365-376.
- Evans, J. R. (1991). *Creative Thinking: in The Decision And Management Sciences*, Sought Western Ohio: Publishing Company.
- Ford, C. M., ve Gioia D. A. (1995). *Creative Actions in Organizations*, London: Sage Publications.
- Garg, S., ve Dhar, R. (2014). Effects of Stress, LMX and Perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment. *Journal of Hospitality and Tourism Management* (21), 64-75.
- George, J.M., Reed, T.F., Ballard, K.A., Colin, I., Fielding, I., (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: effects of organizational and social support, *Academy of Management Journal*, 36, 157-171.
- Gundry, L. K. and Kickul J. R.. (1996). Flights of imagination fostering creativity through experimental learning, *Simulation and Gaming*, 27: 334-350.
- Gutierrez, A., Candela, L., Carver, L., (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental

- experiences, work values, organizational support, and person organization fit among nursing faculty, *Journal of Advanced Nursing*, 68/7. 1601-1614.
- Hisrich, R. D. ve Peters, M. (2001). *Entrepreneurship*, 5th Ed., McGraw-Hill Higher Education.
- Isaksen, M. (1993). *Understanding and recognizing creativity*, New York: Ablex Publishing Cor.
- İyidemirci, H. (2019). Girişimcilik ve inovasyon stratejilerinin ülke kalkınmasına etkileri: Desteklenen girişimcilik ve inovasyon kültürünün rekabetçi üstünlük elde etmede aracı rolü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi. Ankara.
- Kao, J. (1989). *Entrepreneurship Creativity Organization*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.
- Korkmaz, S. (2000). Girişimcilik ve üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, H. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18, 163-179.
- Kuratko, D. F ve Hodgetts, R. M. (1992). *Entrepreneurship: A contemporary approach*, New York: The Dryden Press.
- Kuratko, D. F. ve Hodgetts, R. M. (2001). *Entrepreneurship—A contemporary approach*. New York, Delmer Publishing.
- Lewis, B. (1997). If The Entrepreneurs Hat Fits, Learn Your Companys Needs Before Wearing, *InfoWorld*, 19: 80-90.
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J., Avey, J.B., (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238.
- May, R. (1976). *The Courage to Create*, New Jersey: Bantom Books.
- Mert İ., Güney S. ve Güney S. (2009). Girişimcilik sürecinde yenilik ve yaratıcılık ilişkisi. *T.C. Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 12(1), 17-39.
- Mert, İ. S. (1997). Karar vermede yaratıcı problem çözme teknikleri, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, M.Ü.Sos.Bil.Ens.İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Morris, M., Davis, H. ve Duane E. (1994). Fostering corporate entrepreneurship: Cross-cultural comparisons of the importance of individualism versus collectivism, *Journal of International Business Studies*, 16, 23 467.

- Naffziger, D. (1995), *Entrepreneurship: A Person Based Theory Approach*, Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, And Growth, Volume 2, JAI Pres Paulus
- Nitesh, S., Nandakumar, V.M., Asok, K.S., (2013). Role of pay as perceived organizational support contributes to employee's organizational commitment. *Advances in Management*, 6/8, 52-54.
- Noruzy, A., Shatery, K., Rezazadeh, A., Hatam, L., (2011). Investigation the relationship between organizational justice, and organizational citizenship behavior: the mediating role of perceived organizational support, *Indian Journal of Science and Technology*, 4/7, 842-847.
- Özdevecioğlu, M., (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 18/2, 113-130.
- Pearce, C. L. (1997), *The determinants of change management team (CMT) effectiveness: A longitudinal investigation*, Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park.
- Perry-Smith, J.E., (2006). Social yet creative: the role of social relationships in facilitating individual creativity. *Academy of Management Journal* 49 (1), 85–101.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., (2002). Perceived organizational support: a review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87/4, 698-714.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., Armeli, S., (2001). Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rıza, E., T. (2000). Çocuklarda ve yetişkinlerde yaratıcılık nasıl uyarılır? *Yaşadıkça Eğitim*, 68, 5-12.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Settoon, R.P., Bennett, N., Liden, R.C., (1996). Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity, *Journal of Applied Psychology*, 81/3, 219-227.
- Shaw, M. P. ve Rucoc, M. A. (1994). *Creativity effect*, New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Stassen, M. ve Ursel, N.D., (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 82, 201–220.

- Stenberg, R. (1988). Nature of creativity: Contemporary psychological perspectives, New York:Cambridge University Press.
- Tardif, T. Z., & Sternberg, R. J. (1988). What do we know about creativity? In R. J. Sternberg, R. J. (Ed.). The nature of creativity: Contemporary psychological perspectives (s. 429-440). Cambridge: Cambridge University Press.
- Torrance, E., P. & Goff, K. (1989). A quiet revolution. Journal of Creative Behavior. 23(2), 136-145.
- Treadway, D.C., Hochwarter, W.A., Ferris, G.R., Kacmar, C.J., Douglas, C., Ammeter, A.P., (2004). Leader political skill and employee reactions, The Leadership Quarterly, 15, 493-513.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. Yönetim ve Ekonomi, 17(2), 183-206.
- VanGundy, A. B. (1988). Techniques of Structured Problem Solving, Van Nostrand Reinhold, New York.
- Wayne, S.J., Shore, L.M., Liden, R.C., (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: a social exchange perspective, Academy of Management Journal, 40/1, 82-111.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S., (2007) SPSS Uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenilmez, K. ve Yolcu, B. (2007). Öğretmen davranışlarının yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimine katkısı, Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 18, 95-105.
- Yoon, J., Thye, S., (2002). A dual process model of organizational commitment: job satisfaction and organizational support, Work & Occupations, 29/1, 97-124.
- Yüksel, İ., (2006). Örgütsel destek algısı, belirleyicilerinin işten ayrılma eğilimi ile ilişkisi, İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 35(1), 7-32.
- Zampetakis L. ve Moustakis V. (2007), Entrepreneurial behavior in the greek public sector, International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Vol. 13(1), 19-38.