

PAPER DETAILS

TITLE: ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÇALISANLARIN İÇ GİRİSİMCİLİK
PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ

AUTHORS: Engin KANBUR

PAGES: 557-576

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/738846>

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÇALIŞANLARIN İÇ GİRİŞİMCİLİK PERFORMANSLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ



Kafkas Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi Dergisi
KAÜİİBFD,
Cilt. 7, Sayı. 14, 2016
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Bu çalışma, 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde (İstanbul)
sunulan bildirinin genişletilmiş tam metin halidir.

Makale Gönderim Tarihi: 22.06.2016

Yayına Kabul Tarihi: 21.09.2016

Engin KANBUR
Yrd.Doç.Dr.,
Kastamonu Üniversitesi
Sivil Havacılık
Yüksekokulu
ekanbur@kastamonu.edu.tr

ÖZ Rekabet edebilmenin ve bunu sürdürülebilir kılmanın zorlaştığı günümüz iş dünyasında örgütler çalışanlarının daha yenilikçi, özgün, risk alabilen ve proaktif davranışlar sergileyebilen bireyler olabilmesi için onları her konu ve her alanda desteklemelidir. Her geçen gün birbirine benzeyen, taklit edilebilen yönetim anlayışları, teknolojileri, ürün yelpazeleri ve sürekli değişen tüketici davranışları karşısında örgütler de kendilerini değiştirmeli ve geliştirmelidir. Örgütler bu değişim ve gelişim sürecinin başarılı olabilmesinin en önemli kaynağı olan çalışanlarına destek vererek onların iç girişimcilik performanslarını harekete geçirebilir ve sürekliliğini sağlayabilirler. Bu çalışmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırma 2014 yılında Silverline A.Ş.'deki 384 çalışan ile anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ölçmek için korelasyon analizi, değişkenler arasındaki nedenselliği ölçmek için ise regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik ve alt boyutlarından “yenilik, risk alma, proaktiflik ve özerklik” performansları üzerindeki etkisi olduğu, fakat “risk alma” performansı üzerinde ise etkili olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan örgütsel destek, iç girişimcilik, yenilik.

JEL kodları: M12, M19

Türü: Araştırma

DOI:10.9775/kauiibfd.2016.021

Atıfta bulunmak için: KANBUR, E. (2016) “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi” *KAÜİİBFD* 7(14), 443-460.

EXAMINING THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON INTRAPRENEURSHIP PERFORMANCE OF EMPLOYEES



Kafkas University
Journal of Economics and
Administrative Sciences Faculty
KAUJEASF
Vol. 7, No. 14, 2016
ISSN: 1309 – 4289
E – ISSN: 2149-9136

Article Submission Date: 22.06.2016

Accepted Date: 21.09.2016

Engin KANBUR
Assistant Professor
Kastamonu
University
School of Civil
Aviation
ekanbur@kastamonu.
edu.tr

ABSTRACT In today's business world, in which being competitive and making this sustainable becomes more difficult, organizations should support their employees in every field to make them individuals who demonstrate more innovative, unique, risk-taking and proactive behaviors. Under the circumstances of more imitable and more similar management approaches, technology, product range and continuously changing consumer behaviors organizations have to change and develop themselves. For being successful in this change and development process, organizations can motivate their employees' intrapreneurship performance and keep organizational sustainability by providing support to them regarding organizations most important resource. The purpose of this study is to examine the effects of perceived organizational support on intrapreneurship performance of employees. The research was conducted using the survey method with 384 employees at the Silverline Inc. in the 2014. The exploratory factor analyze to test the structural validity of the study the Pearson correlation analyze to measure the intensity and direction of relationships between variables and the simple linear regression analyze the causality between variables was utilized in the study. As a result of the study it is found that perceived organizational support have positive effects on intrapreneurship performance of employees and "innovation, proactivity and autonomy" as its dimensions, but also, perceived organizational support has no effects on "risk taking" as a dimension of intrapreneurship performance of employees.

Keywords: Perceived organizational support, intrapreneurship, innovation

JEL Codes: M12, M19

Type: Research

Cite this Paper: KANBUR, E. (2016) "Examining the Effects of Perceived Organizational Support on Intrapreneurship Performance of Employees" *KAUJEASF* 7(14), 443-460.

1. GİRİŞ

Küreselleşme olgusunun doğal sonucu olarak değişen ve gelişen teknolojik koşullar, acımasızlaşan rekabet ortamı, ekonomik belirsizlikler sonucunda oluşan kaotik ve karmaşık ortam örgütlerin hayatta kalabilmesi ve varlıklarını sürdürebilmesi için en değerli kaynağı olan çalışanlarını örgüte bağlamalı, tatmin etmeli, yaratıcı düşüncelerini ön plana çıkararak yenilik faaliyetlerinde bulunmalarını sağlamalı, risk alabilen, proaktif (öngörücü) ve özgün bireyler olmalarını sağlayabilmelidirler. Örgütler, çalışanlarının iç girişimcilik performanslarını harekete geçirmek ve sürekli kılmak için onların beklentilerine cevap verebilmeli, yaratıcılık ve iç girişimcilik performanslarını ortaya koyabilecek ortamlar sağlanmalı ve her konuda destek verilmelidirler. Bu anlamda örgütsel destek, çalışanın örgüt içinde amaçlarını gerçekleştirebilmesi için verdiği katkı ve gösterdiği çaba sonucunda, örgütün de çalışana verdiği destek, maddi ve manevi ödül olarak tanımlamak mümkündür (Eisenberger vd., 2004: 565). Çalışanların örgüt tarafından verilen bu desteğin iyi farkında olmaları ya da iyi algılamaları onların iç girişimcilik performansları üzerinde etkili olacaktır. Bu bağlamda, algılanan örgütsel destek, örgütün çalışanın çabasına, emeğine değer vermesi ve refahını önemsemesine yönelik algılar ile çalışanları etkileyen tüm faaliyetlerin örgüt tarafından gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin algılar olarak belirtilebilir.

Bu yönüyle hızla değişen dinamik örgüt çevresinde belirsizlikler artmakta, yeni fırsat ve tehditler çoğalmakta, karmaşıklık ve kaotik ortamlar oluşmaktadır.

Örgütler, bu belirsizlik ve kaotik ortamlarda tehditlere karşı önceden hazırlıklı olmalı ve bunları fırsatlara çevirip yeniliğe dönüştürerek rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlamalıdır. Örgüt içerisinde bu tür girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirmek “iç girişimcilik” kavramını ortaya çıkarmaktadır. İç girişimcilik, mevcut girişimcilik kaynaklarının ve çalışanların yaratıcılıklarının kullanılarak örgüt içinde yeni faaliyetlerin oluşturulması sürecidir (Chang, 2001:154). İç girişimcilik, örgütlerin dinamik ve belirsizliklerle dolu iş çevresinde rekabet avantajı elde etmelerinde bilgi, beceri ve yeteneklerini güçlendirirken, yetkinliklerini arttırmaktadır (Felicio vd., 2012:1720).

Örgütler, içinde bulundukları sektörün tehditlerini öngörüp fırsata çeviren, belirsizlik anında risk alabilen, özgün ve yaratıcı fikirlere sahip olan ve bunları yeniliğe dönüştürebilen, takım sinerjisine uyum sağlayabilen çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Örgütler böyle bir çalışan grubu oluşturabilmek için onlara her konuda destek vermelidirler. Bu çalışma son zamanlarda örgütler için önemli olan iç girişimcilik faaliyetlerinin gerekliliğini ortaya koymak ve yazındaki eksikliği giderebilmek amacıyla hazırlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Eğitim seviyesi yüksek, teknolojiyi iyi kullanabilen, örgütler ve sektörler arasında kıyaslama yapabilen, yetenek ve tecrübelerini diğer çalışanlarla karşılaştırabilen çalışanların örgütten beklentilerinin arttığı günümüzde (Turunç ve Çelik, 2010: 184), örgütleri destekleyecek çalışan tutumları ve algılarının oluşturulmasının, örgütlerin önünde zorlu bir mücadele alanı olarak durduğunu söylemek mümkündür (Tozgöz, 2011: 364). *Örgütsel destek*, bir örgütün, çalışanın örgüte katkılarının bilincinde olması ve çalışanın refahına önem vermesidir (Akin, 2008: 142; Zacher ve Winter, 2011: 665). Örgütsel destek, çalışanın örgüt içinde amaçlarını gerçekleştirebilmesi için verdiği katkı sonucunda, örgütün de çalışana verdiği destek, maddi ve manevi ödül olarak tanımlanabilir (Eisenberger vd., 2004: 565). Ayrıca, örgütsel destek, bireyin örgüt tarafından kendisine ne kadar destek verildiğini hissetmesi ve düşünmesi, örgütteki çalışanların kendisine değer verildiği ve mutluluğunun önemsendiğine yönelik bir algılama tarzıdır (Yıldız vd., 2015: 1409; Kasalak ve Aksu, 2014: 117; Bashir, 2012: 66; Cao vd., 2014: 2014; Eisenberger vd., 1986: 501; Bogler ve Nir, 2012: 288; Byrne ve Hochwarter, 2008: 54; Yıldız ve Yıldız, 2015: 70-71).

Algılanan örgütsel destek (AÖD), sosyal mübadele kuramı ve karşılıklı ilişkiler normundan doğmakta (DeConinck ve Johnson, 2009: 335; Moon vd., 2013: 109; Suazo ve Turnley, 2010: 628; Yıldız ve Yıldız, 2016: 20) ve en temel anlamıyla örgüt ile çalışanlar arasındaki sosyal bir değişim ilişkisini ifade etmektedir (Allen ve Shanock, 2013: 353; Yıldız ve Yıldız, 2016: 20). AÖD, örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve refahını önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetleri örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular olarak tanımlanmakta (Akkoç vd., 2012: 113; Hellman vd., 2006: 631) ve örgüte karşı yükümlülük duygusunu geliştirme eğilimindedir (Hashemi vd., 2012: 84). Çalışanların örgütün faydasına yönelik davranışları göstermeleri ise ancak örgütün çalışanlara verdiği değer ve sağladığı destek, çalışanların örgütten duydukları tatmin ve örgüte olan bağlılıkları sonucunda gerçekleşebilmektedir (Duygulu vd., 2008: 109; Gavino vd., 2012: 666). AÖD, örgütsel amaçlara ulaşmada, iş doyumu sağlamada ve örgütsel performansı yükseltmede oldukça önemli bir yere sahiptir (Boyer vd., 2014: 87; Eder ve Eisenberger, 2008: 55; Neves ve Eisenberger, 2012: 455; Potts ve Reynolds, 2010: 94).

2.2. İç Girişimcilik

Küreselleşme ile tek pazar haline gelen dünyada, örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet üstünlüğünü sağlayabilmeleri ihtiyacı "*iç girişimcilik*" kavramını ortaya çıkarmıştır (Basım vd., 2009: 4). İç girişimcilik kavramı,

1980'lerin ortasında ayrı bir araştırma konusu olarak yazındaki yerini almıştır. Günümüzde hala açık ve ortak bir tanımı bulunmayan ama her geçen gün önemi daha da artan bir kavram haline gelmiştir (Christensen, 2005: 307; Ebner vd., 2007: 291). Araştırmacılar iç girişimciliğin farklı yönlerini ortaya koymak için farklı kavramlar kullanmışlardır. Bunlar, intrapreneurship (iç girişimcilik), corporate entrepreneurship (kurumsal girişimcilik), internal corporate entrepreneurship (iç kurumsal girişimcilik), exopreneurship (yenilik için seçenek), corporate ventures (kurumsal girişimler), new ventures (yeni girişimler) gibi kavramlardır (Borza ve Maier, 2012: 15; Chang, 2001: 154; Molina ve Callahan, 2009: 389; Demirel ve Özbezek, 2015: 117). İç girişimcilik, bir örgüt içerisinde, örgütsel karlılığı ve örgütün rekabet gücünü yükseltmek ve stratejik yenilenmeyi gerçekleştirebilmek için yeni iş yaratma sürecidir (Zahra, 1991, Akt. Gürel, 2012: 59). İç girişimcilik, stratejik yenilenmeyi, rekabet pozisyonunu, örgütsel karlılığı, süreçleri, hizmeti, imkanları ve yeni fikirleri geliştirmeyi amaçlamaktadır (Ramanigopal vd., 2012: 51; Wyk ve Adonisi, 2002: 66; Scott vd., 2013: 331). İç girişimcilik, örgütlerin rekabet avantajı elde etmelerinde beceri ve yeteneklerini güçlendirirken, yetkinliklerini artırır (Felicio vd., 2012: 1720).

İç girişimciliğin dört boyutu vardır. Bunlar, yenilik, risk alma, proaktiflik ve özerklidir (Bouchard ve Basso, 2011: 221; Soleimani vd., 2013: 1644; Moriano vd., 2014: 103). Yenilik, değer yaratmak için eskiyi geliştirerek yeni ürünlerin, üretim süreçlerinin, hizmet ve organizasyonların araştırılması, bulunması, planlanması, denenmesi, geliştirilmesi, izlenmesi ve benimsenmesidir (Koç ve Mente, 2007: 1; Warrian ve Mulhern, 2005: 163; Moura ve Abrunhosa, 2007: 58; Kanbur ve Kanbur, 2014: 11). Yenilik, yaratıcı düşünce ile başlayan önemli bir süreçtir (Kanbur, 2015: 40). Risk alma, örgütün sonucunu bilmeden yabancı pazarlara girişi (Stull ve Aram, 2010: 19) veya yenilikçi projeleri desteklemeye yönelik örgütün eğilimidir (Zahra ve Garvis, 2000: 471). Proaktiflik, hızla değişen çevresel koşullara uyabilmek ve bir adım öne geçebilmek amacıyla çevrenin gelecekteki taleplerini öngörerek olası taleplere rakiplerden daha önce cevap verebilecek yapıda lider olabilmektir (İçerli vd., 2011: 180). Özerklik bir iş fikrini ortaya çıkarmak, geliştirmek ve sonuna kadar götürmek konusunda birey ya da ekip tarafından yürütülen bağımsız davranışlar olarak tanımlanabilir (Fiş ve Wasti, 2009: 132).

2.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İç Girişimcilik Arasındaki İlişki

Hızlı teknolojik değişimler, yaşanan ekonomik krizler, uluslararası artan rekabet, değişen ve taklit edilen çekirdek yetenekler karşısında örgütlerin yeni değerler yaratması ve geliştirmesi iç girişimcilik kavramını ortaya çıkarmıştır (Rigtering ve Weitzel, 2013: 338). Küreselleşme ile tek pazar haline gelen dünyada, örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet üstünlüğünü

sağlayabilmeleri açısından iç girişimcilik büyük önem taşımaktadır (Basım vd., 2009: 4). Örgütlerin, çalışanları ve onların yetenekleri olmadan bu amaçlara ulaşabilmesi oldukça güçtür. Çalışanlar ve örgütleri arasındaki sosyal değişim süreci (Hu vd., 2014: 24) olarak adlandırılan algılanan örgütsel destek kavramı çalışanların iç girişimcilik performanslarını harekete geçirmek ve sürekli kılmak adına anlamlıdır.

Hipotez 1: Algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik performanslarını pozitif yönde etkiler.

Örgütler, çalışanlarının yaratıcı düşünce ve fikirlerini örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirebilmesi, yenilik yapabilmesi, gerektiğinde ve yeterince risk alabilmesi, özgün olabilmesi ve gelecekte olması muhtemel fırsat ve tehditleri öngörebilmesi (proaktiflik) için onlara destek olmalıdır.

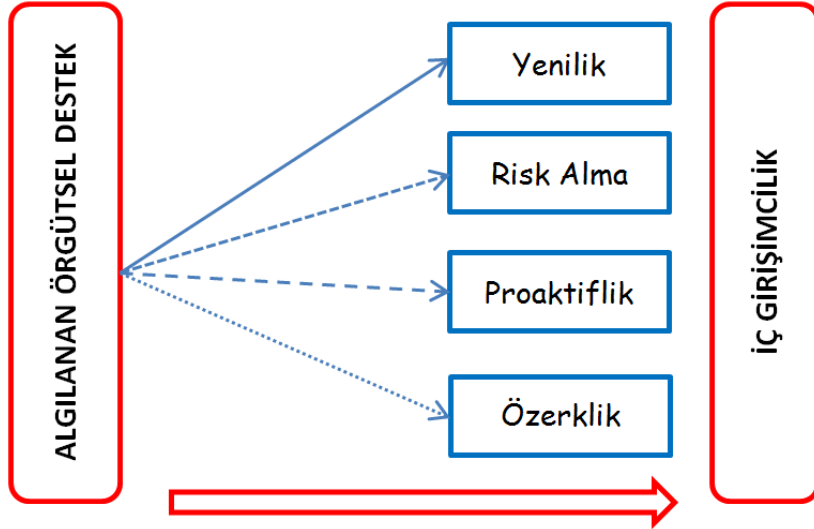
Hipotez 1a: Algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik boyutlarından “yenilik” performansını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 1b: Algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik boyutlarından “risk alma” performansını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 1c: Algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik boyutlarından “proaktiflik” performansını pozitif yönde etkiler.

Hipotez 1d: Algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik boyutlarından “özerklik” performansını pozitif yönde etkiler.

Çalışmanın temel amacı, sorunsalı ve hipotezleri ışığında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sosyal mübadele kuramı, örgütsel destek kuramı, karşılıklılık normu gibi kuramlar “kazan-kazan” mantığı ile örgütün çalışana verdikleri veya sağladıkları imkanlar karşısında çalışanın da buna karşılık vermekte olduğunu ve her iki tarafın da kazançlı çıktığını vurgulamaktadır. Çalışanların çift taraflı fayda temelinde geliştirdikleri değişim ilişkisinin çalışanların hem rol içi hem de rol dışı performanslarında etkili olabileceği söylenebilir (Tüzün ve Kalemci, 2016: 560). Bu kapsamda araştırmanın temel amacı, algılanan örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik performansları üzerinde etkisinin ne düzeyde olduğunun ortaya konulmasıdır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni ve örnekleme, Türkiye’nin en büyük davlumbaz ve aspiratör üreticisi, Avrupa’da ilk 10 davlumbaz üreticisi içinde yer alan, iç pazarda ankastre sektöründe üçüncü sırada olan ve 2014 yılının en yenilikçi ankastre markası seçilen Silverline A.Ş.’deki 842 çalışandır. Basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen çalışanlara 400 adet anket formu dağıtılmış ve %98 yanıtlanma oranıyla 392 anketin geri dönüşümü sağlanmıştır. 392 yanıtlanan anketin 6’sı tamamlanmamış ve 2’si güvenilmeyen yanıtlar yüzünden araştırmaya dahil edilmemiştir. Böylece araştırmaya son olarak veri analizleri için 384 kullanılabilir anket dahil edilmiştir. Veri toplama süreci tamamlandığında araştırmada yer alan 384 katılımcı, araştırma evrenini %99 ($\alpha=.01$) güven düzeyi ve ± 0.01 hata seviyesinde temsil edecek niteliktedir.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

3.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Araştırmada çalışanların örgütsel destek algılamalarını ölçmek amacıyla “*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği*” kullanılmıştır. Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından 36 soruluk uzun formu geliştirilen ölçeğin yine Eisenberger ve arkadaşları (1997) ile Lynch ve arkadaşları (1999) tarafından kısaltılmış hali kullanılmıştır. Eisenberger ve arkadaşları (1997)’nin çalışmalarında kullandıkları ölçeğin Türkçe geçerlemesi ölçek uyarlama prosedürlerine uygun olarak tarafımızdan yapılmıştır. Ölçeğin İngilizce-Türkçe çevirileri alanyazını bilen ve bilmeyen uzman kişiler tarafından yapılmıştır. Yapılan çeviriler kısa, anlaşılır, kültüre uygun olacak şekilde birleştirildikten sonra Türkçe alanında uzman kişiler tarafından değerlendirilerek ölçek hazır hale getirilmiştir. Ölçek tek boyuttan ve 8 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular “Çalıştığım işletme, fikirlerime önem verir.”, “Çalıştığım işletme, bir problemim olduğu zaman yardım etmeye hazırdır.” şeklindedir. Ölçekte ters puanlı 2 soru bulunmaktadır. Puanlama, 5’li likert ölçeğine göre yapılmıştır (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum).

3.3.2. İç Girişimcilik Ölçeği

Çalışanların iç girişimcilik performanslarının belirlenmesi amacıyla, Naktiyok (2004) tarafından geliştirilen ve Durmaz (2011) tarafından doktora tezinde kullanılan, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş “**İç Girişimcilik Ölçeği**” kullanılmıştır. Ölçek, Yenilik, Risk alma, Proaktiflik ve Özerklik olmak üzere dört boyuttan ve 21 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular “Yeni fikirlere açık biri olduğumu düşünüyorum”, “Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim” ve “Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim” şeklindedir. Beşli likert ölçeği kullanılmıştır (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum).

3.4. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ölçmek amacıyla faktör analizinden yararlanılmış olup, sonuçlar Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Faktör Analizi ve Bulguları

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği			
Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
Algılanan Örgütsel Destek	8	,545 - ,882	59,361

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,908

Barlett küresellik testi: ki-kare= 1807,649; sd= 28; p=,000

Açıklanan Toplam Varyans: % 59,361

İç Girişimcilik Ölçeği			
Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri Aralığı	Açıklanan Varyans (%)
İç Girişimcilik	21	,531 - ,888	62,768
Yenilik	5	,664 - ,784	18,126
Risk Alma	4	,600 - ,888	17,815
Proaktiflik	6	,540 - ,819	14,795
Özerklik	6	,531 - ,874	12,033

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,806

Barlett küresellik testi: ki-kare=5803,433; sd=210; p=,000

Açıklanan Toplam Varyans: %62,768

Araştırmada, algılanan örgütsel destek ölçeği, iç girişimcilik ölçeği ve boyutları iç tutarlılık analizi Cronbach Alfa ile incelenmiş olup, sonuçlar Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach Alpha (α)
Algılanan Örgütsel Destek	.89,8
İç Girişimcilik	.84,6
• Yenilik	.83,3
• Risk Alma	.78,3
• Proaktiflik	.87,1
• Özerklik	.87,0

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Demografik Özellik	n	%	Demografik Özellik	n	%
Cinsiyet:			Medeni Durum:		
Kadın	36	9,4	Evli	181	47,1
Erkek	348	90,6	Bekar	203	52,9
Eğitim Durumu:			Yaş:		
İlköğretim	29	7,6	16-22 arası	35	9,1
Lise	229	59,6	23-29 arası	144	37,5
Önlisans	59	15,4	30-36 arası	159	41,4
Lisans	56	14,6	37-43 arası	35	9,1
Lisansüstü	11	2,9	44 yaş ve üzeri	11	2,9
İşyerinizdeki Kıdem:			Toplam Kıdem:		
3 yıl ve altı	125	32,6	3 yıl ve altı	78	20,3
4-7 yıl arası	138	35,9	4-7 yıl arası	101	26,3

8-11 yıl arası	72	18,8	8-11 yıl arası	123	32,0
12-15 yıl arası	38	9,9	12-15 yıl arası	59	15,4
16 yıl ve üzeri	11	2,8	16 yıl ve üzeri	23	6,0
Toplam	384	100	Toplam	384	100

Tablo 3'deki bulgular incelendiğinde, katılımcıların %90,6'sı (348 kişi) erkek, %52,9'u (203 kişi) bekar, %78,9'u (303 kişi) 23-36 yaş aralığında, %59,6'sı (229 kişi) lise mezunu, %68,5'i (263 kişi) 3-7 yıl arası şuan çalıştığı işyerindeki kıdeme ve %58,3'ü (224 kişi) de 4-11 yıl arası toplam kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Korelasyon Analizi ve Bulguları

Araştırmada algılanan örgütsel destek ve iç girişimcilik değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla korelasyon analizi, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla da regresyon analizi kullanılmıştır (Tablo 4, 5 ve 6).

Tablo 4. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi ve Bulguları

Değişkenler	Ort.	Std.S	1	2	3	4	5	6
1 ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	3,41	,883	1					
2 İÇ GİRİŞİMCİLİK	3,49	,517	,384*	1				
3 Yenilik	3,81	,804	,389*	,676*	1			
4 Risk Alma	3,63	,722	-,054	,287*	-,021	1		
5 Proaktiflik	3,67	,769	,388*	,794*	,618*	,017	1	
6 Özerklik	2,95	,913	,176*	,665*	,096**	,041	,267*	1

*p<0.01 ; **p<0.10 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4'deki bulgular incelendiğinde; algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik ($r=,384$; $p=,000$) ve alt boyutları olan, yenilik ($r=,389$; $p=,000$), proaktiflik ($r=,388$; $p=,000$) ile özerklik ($r=,176$; $p=,003$) boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı korelasyonlar olduğu görülürken, algılanan örgütsel destek ölçeğindeki en yüksek korelasyon ise iç girişimcilik ölçeği ile aynı ölçeğin yenilik ve proaktiflik boyutlarında gerçekleşirken, risk alma boyutunda ($r=-,054$; $p=,295$) ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

4.3. Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken ve alt boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla ise basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır (Tablo 5 ve 6).

Tablo 5. Algılanan Örgütsel Desteğin İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımlı Değişken: <i>İç Girişimcilik</i>						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>	,147	66,074*	,384	8,129	,000*	1,676

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5’de yer alan regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde, iç girişimcilik değişkeninin %14.7’sinin algılanan örgütsel destek değişkeni tarafından açıklandığı (R²=,147) ve 66,074 F değeri ile %99 güven aralığında diğer bir ifadeyle p<0,01 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Durbin-Watson istatistiği değeri 1,676 olup, otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tüm bu bulgular ışığında, algılanan örgütsel destek faaliyetlerinin çalışanların iç girişimcilik performanslarını *anlamlı ve pozitif yönde* etkilediği (H₁) hipotezi desteklenmiş (β=,384, p=,000) olup, iç girişimciliğin alt boyutlarına ilişkin analizler ve bulguları Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Algılanan Örgütsel Desteğin İç Girişimciliğin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Regresyon Analizi ve Bulguları

Bağımlı Değişken: <i>Yenilik</i>						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>	,151	68,165*	,389	8,256	,000*	1,917
Bağımlı Değişken: <i>Risk Alma</i>						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>	,003	1,099	-,054	1,048	,295	1,619
Bağımlı Değişken: <i>Proaktiflik</i>						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
<i>Algılanan Örgütsel Destek</i>	,151	67,848*	,388	8,237	,000*	1,793

Bağımlı Değişken: Özerklik						
Bağımsız değişken	R ²	F	β	t	p	Durbin-Watson
Algılanan Örgütsel Destek	,031	12,247*	,176	3,500	,001*	1,683

*p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 6’da yer alan, algılanan örgütsel destek ile iç girişimcilik alt boyutları arasındaki regresyon analizine ilişkin bulgular incelendiğinde, yenilik boyutunun %15.1’inin ($R_2=,151$; $F=68,165$; $p=,000$), proaktiflik boyutunun %15.1’inin ($R_2=,151$; $F=67,848$; $p=,000$) ve özerklik boyutunun %3.1’inin ($R_2=,031$; $F=12,247$; $p=,001$), algılanan örgütsel destek değişkeni tarafından açıklandığı ve regresyon modellerinin %99 güven aralığında diğer bir ifadeyle $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak risk alma boyutunun ($R_2=,003$; $F=1,099$; $p=,295$) anlamlı olmadığı ($p>,005$) görülmektedir. Atık değerler arasında otokorelasyon olup olmadığını gösteren Durbin-Watson istatistiği değerlerinin 1,5 – 2 arasında olup, otokorelasyon olmadığı söylenebilir. Tüm bu bulgular ışığında araştırmada, algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik boyutlarından yenilik, proaktiflik, özerklik performanslarını *anlamlı ve pozitif yönde* etkilediği yani H_{1a} , H_{1c} , H_{1d} hipotezlerinin desteklendiği, risk alma boyutunun ise iç girişimciliği etkilemediği yani H_{1b} hipotezinin desteklenmediği söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Apple’ın eski yöneticisi Steve Jobs “Müşterinize ne istediğini sorup ona göre ürün çıkaramazsınız, çünkü siz onların istediğini yaparken onlar başka bir şey istiyor olacaktır” sözü ile insan ihtiyaçlarının ne denli hızlı değiştiğini ve bu değişimi yakalayabilmek için örgüt çalışanlarının yaratıcı düşünce yapısına sahip, yenilikçi, risk alabilen, proaktif ve özgün bireylerden oluşmasının ne denli önemli olduğunu belirtmektedir. Sosyal mübadele kuramının mantığında kazan-kazan anlayışı vardır. Örgütler rekabetçi ortamda rakipleriyle yarışabilmesi, yenilikçi olabilmesi ve hayatta kalabilmesi için çalışanlarına ihtiyaç duyarken, çalışanlarda kendi hedeflerini gerçekleştirmek için kariyer sahibi olacağı bir örgüte ihtiyaç duyabilirler. Aslında amaçlarla yönetim ışığında, örgüt içerisinde ye alan tüm paydaşların amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebileceği bir zeminin yaratılması örgütsel etkinlik ve verimlilik için bir gerekliliktir (Yıldız ve Çobanoğlu, 2006a: 135-139; Yıldız ve Çobanoğlu, 2006b: 343). Bu gerekliliğe ulaşmada örgütün çalışanlarına verdiği desteği, çalışanların olumlu algılayıp performanslarını yükseltmesi, hem örgütün hem de çalışanın amaçlarına ulaşmada önemli olabilir.

Araştırmanın temel hipotezi olan “algılanan örgütsel destek çalışanların

iç girişimcilik performanslarını pozitif yönde etkiler” desteklenmiştir. Algılanan örgütsel destek sayesinde çalışanlar örgüt yararına yönelik davranışlar sergiler, işlerine karşı daha motive olurlar ve örgüte olan bağlılıkları artar. Örgütün desteğini hisseden çalışanların iç girişimcilik performansları artabilir ve işlerinde daha etkin ve verimli çalışabilirler. Bu durum hem örgüt için amaçlarına ulaşmada bir kazanç sağlayabilir, hem de çalışan hedeflerine ulaşabilir. Turgut (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, algılanan örgütsel desteğin iç girişimcilik üzerinde olumlu yönde (performans artırıcı) etkisinin olduğu vurgulanmaktadır. Duygulu vd, (2008) ve Uçar ve Ötken (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde Turunç ve Çelik (2010) araştırmalarında algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasında olumlu, iş/aile, aile/iş ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu göstermişlerdir. Alt hipotezlere ait bulgular incelendiğinde, algılanan örgütsel destek çalışanların iç girişimcilik boyutlarına (yenilik, proaktiflik, özerklik) ilişkin performanslarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, ancak risk alma boyutu ile herhangi bir nedensellik ilişkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılığı daha yüksek olabilir, daha fazla sorumluluk alabilir ve yüksek örgütsel vatandaşlık davranışı gösterebilir. Örgütsel destek sayesinde sosyo-duygusal ihtiyaçları tatmin olan çalışanlar daha yüksek sorumluluk duygusuna sahip olabilir, yeni fikir ve ürünler geliştirebilir, daha fazla öngörücü (proaktif) ve özgün olabilir. Örgütün desteğini yanında hisseden çalışanların daha yüksek iş çıktıları ve performans sundukları söylenebilir.

Araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın ankastre üretiminde faaliyetlerini sürdüren ve 80 ülkeye ihracat yapan Silverline A.Ş.’deki çalışanlarla yürütülmesi ve veri toplamak için seçilen ve kullanılan ölçekler olarak belirtilebilir. Bu sınırlılıklar ve araştırma sonuçları kapsamında, örgütlere, yöneticilere, araştırmacılara, paydaşlara, çalışanlara yol göstermek, katkıda bulunmak ve bundan sonra yapılacak araştırmalara ışık tutmak amacıyla bazı önerilerde bulunmaktadır. Örgütler, tüm yönetici ve çalışanlarının karar verme, risk alabilme, öngörücü olabilme, yaratıcı özelliklerini ortaya çıkarabilme ve bunu yenilik yaparak mal ve hizmete dönüştürebilme becerilerine sahip olabilmeleri için hizmet içi eğitim programları, kurs, seminer, çalıştay, konferans vb. düzenleyebilirler. Yöneticiler, çalışanlarının performans değerlemelerini yaparken, yenilikçi, girişimci, risk alma ve proaktiflik, özgünlük gibi kriterleri göz önünde bulundurabilirler ve çalışanlarını bu özelliklerini geliştirmeleri konusunda teşvik edebilirler. Örgütler, çalışanlarına her konuda destek sağlayabilirler ve bunu çalışanlarının algılayabilmesi için gerekli ortamı hazırlayabilirler. Örgütler, projeye dönüşen, oradan yeni ürün haline gelen fikirleri ödüllendirebilir ve diğer çalışanlar arasında yayılması için

teşvik edebilirler. Örgütler, çalışanlarını örgütün hedefleri ve kendilerinden beklentileri konusunda bilgilendirebilirler ve yönlendirebilir. Araştırmacılar, iç girişimcilik ve algılanan örgütsel destek ile ilgili farklı sektörlerde, farklı örneklem gruplarıyla ve farklı değişkenlerle araştırmalar yapabilir.

6. KAYNAKÇA

- AKIN, M. (2008), Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008/2(25): 141-170.
- AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A. ve TURUNÇ, Ö. (2012), Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Destegın İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1): 105-135.
- ALLEN, L. S., SMITH, E. J. ve SILVA D. N. (2013), Organizational Change and Organizational Creativity Perceptions from Nonprofit Organizational Members, *Nonprofit Management and Leadership*, 24(1): 23-42.
- BASHIR, S. (2012), Perceived Organizational Support and The Cross-Cultural Adjustment of Expatriates in the UAE, *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 5(1): 63-82.
- BASIM, H. N., MEYDAN, C. H. ve ŞEŞEN, H. (2009), Bireyin Örgütsel Adalet Algısının İç Girişimcilik Davranışı ile İlişkisi: Kamuda Bir Araştırma, *İşletme ve Finans Dergisi*, 24(274): 1-19.
- BOGLER, R. ve NIR, E. A. (2012), The Importance of Teachers' Perceived Organizational Support to Job Satisfaction: What's Empowerment Got to Do With It?, *Journal of Educational Administration*, 50(3): 287-306.
- BORZA, A. ve MAIER, V. (2012), The Growing Importance of Intrapreneurship and its Impact upon The Survival of Companies, *Revista de Management ci Inginerie Economica*, 11(4): 13-22.
- BOUCHARD, V. ve BASSO, O. (2011), Exploring the Links between Entrepreneurial Orientation and Intrapreneurship in SMEs, *Journal of Small Business and Enterp. Dev.*, 18(2): 219-231.
- BOYER, L. S., ARTIS, B. A., FLEMING, E. D. ve SOLOMON, J. P. (2014), The Impact of Perceived Organizational Support on Self-Directed Learning in Sales Training, *Journal of Marketing Channels*, 21: 65-76.
- BYRNE, S. Z. ve HOCHWARTER, A. W. (2008), Perceived Organizational Support and Performance: Relationships Across Levels of Organizational Cynicism, *Journal of Managerial Psychology*, 23(1): 54-72.
- CAO, L., HIRSCHI, A. ve DELER, J. (2014), Perceived Organizational Support and Intention to Stay in Host Countries Among Self-Initiated Expatriates: The Role of Career Satisfaction and Networks, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(14): 2013-2032.
- CHANG, J. (2001), Intrapreneurship and Exopreneurship in Manufacturing Firms: An Empirical Study of Performance Implications, *Journal of Enterprising Culture*, 9(2): 153-171.
- CHERISTENSEN, S. K. (2005), Enabling Intrapreneurship: The Case of a Knowledge Intensive Industrial Company, *European Journal of Innovation Management*,

- 8(3): 305-322.
- DECONINCK, B. J. ve JOHNSON, T. J. (2009), The Effects of Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Organizational Justice on Turnover among Salespeople, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, XXIX(4): 333-350.
- DEMİREL, Y. ve ÖZBEZEK, D. B. (2015), işletmelerde iç Girişimcilik ve Yenilik ilişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme, *TİSK Akademi*, 10(17): 113- 135.
- DUYGULU, E., ÇIRAKLAR, N. ve MOHAN, Y. (2008), Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1): 108-128.
- EBNER, L. M., KORUNKA, C., FRANK, H. ve LUEGER, M. (2007), Intrapreneurship in Early Vocational Training: Definition and Operationalization. *Zeitschrift für Personalf.* 22(3): 291-311.
- EDER, P. ve EISENBERGER, R. (2008), Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior, *Journal of Management*, 34(1): 55-68.
- EISENBERGER, R., HUNTINGTON, R., HUTCHISON, S. ve SOWA, D. (1986), Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- EISENBERGER, R., JONES, R. J., ASELAG, J. ve SUCHARSKI (2004), *Perceived Organizational Support*”, *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perfectives*, Oxford University Pres.
- FELICIO, J. A., RODRIGUES, R. ve CALDEIRINHA, R. V. (2012), The Effect of Intrapreneurship on Corporate Performance, *Management Decision*, 50(10): 1717-1738.
- FİŞ, M. A. ve WASTİ, S. A. (2009), Örgüt Kültürü ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi, *ODTÜ Gelişim Dergisi*, 35: 127-164.
- GAVINO, C. M., WAYNE, J. S. ve ERDOĞAN, B. (2012), Discretionary and Transactional Human Resource Practices and Employee Outcomes: The Role of Perceived Organizational Support, *Human Resource Management*, 51(5): 665-686.
- GÜREL, B. B. E. (2012), İç Girişimcilik: Literatür Taraması, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 6: 56-75.
- HASHEMI, K. M. S., NADI, K. H., HOSSEINI, M. S. ve REZVANFAR, A. (2012), Agricultural Personnel's Proactive Behavior: Effects of Self Efficacy Perceptions and Perceived Organizational Support, *International Business and Management*, 4(1): 83-91.
- HELLMAN, M. C., FUQUA, R. D. ve WORLEY, J. (2006), A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support: The Effects of Mean Age and Number of Items on Score Reliability, *Educational and Psychological Measurement*, 66(4): 631-642.
- HU, C., WANG, S., YANG, C. ve WU, T. (2014), When Mentors Feel Supported: Relationships with Mentoring Functions And Proteges' Perceived Organizational Support, *Journal of Organizational Behavior*, 35: 22-37.
- İÇERLİ, L., YILDIRIM, H. M. ve DEMİREL, Y. (2011), Kobilerde İç Girişimciliğin

- İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Aksaray Örneği, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 177-187.
- KANBUR, A. ve KANBUR, E. (2014), Yenilik Kaynaklarının Kullanılma Düzeyinde Beyaz Yakalılar Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi, *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1): 10-23.
- KANBUR, A. (2015), Innovative Behaviors in the Wake of Vitality, *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 3(1): 40-50.
- KASALAK, G. ve AKSU, B. M. (2014), Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1): 115-133.
- KOÇ, K. ve MENTE, A. (2007), İnovasyon Kavramı ve Üniversite-Sanayi-Devlet İşbirliğinde Üçlü Sarmal Modeli, *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-dergisi*, 1-18.
- MOLINA, C. ve CALLAHAN, L. J. (2009), Fostering Organizational Performance; The Role of Learning and Intrapreneurship, *Journal of European Industrial Training*, 33(5): 388-400.
- MOON, W. T., HUR, W. ve JUN, J. (2013), The Role of Perceived Organizational Support on Emotional Labor in The Airline Industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(1): 105-123.
- MORIANO, A. J., MOLERO, F., TOPA, G. ve MANGIN, L. J. (2014), The Influence of Transformational Leadership and Organizational Identification on Intrapreneurship, *Int Entrep Manag J.*, 10: 03-119.
- MOURA, E. P. ve ABRUNHOSA, A. (2007), The Role of TQM Practices in Technological Innovation: The Portuguese Footwear Industry Case, *Total Quality Management & Business Excellence*, 18(1): 57-66.
- NEVES, P. ve EISENBERGER, R. (2012), Management Communication and Employee Performance: The Contribution of Perceived Organizational Support, *Human Performance*, 25: 452-464.
- POTTS, N. L. ve REYNOLDS, D. (2010), The Effect of Supervisor-Subordinate Language Similarity on Subordinates' Perceived Organizational Support in the U.S. Lodging Industry, *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 9: 92-102.
- RAMANIGOPAL, S.C., PALANIAPPAN, G., HEMALATHA, N. ve MURUGESAN, G. (2012), Corporate Entrepreneurship - a Business Strategy, *International Journal of Research in Commerce, Economics & Management*, 2(11): 51-54.
- RIGTERING, J. P. C. ve WEITZEL, U. (2013), Work Context and Employee Behaviour as Antecedents for Intrapreneurship, *Int. Entrep. Manag. J.*, 9: 337-360.
- SCOTT, P., GIBBONS, P. ve COUGHLAN, J. (2010), Developing Subsidiary Contribution to The MNC-Subsidiary Entrepreneurship and Strategy Creativity, *Journal of International Management*, 16: 328-339.
- SOLEIMANI, M., HAMIDIBEINABAJ, M. ve BAFRANI, J. M. (2013), Studying the Relationship among Components of Knowledge Management and Corporate Entrepreneurship, *Advances in Environmental Biology*, 7(8): 1643-1647.
- STULL, M. ve ARAM, D. J. (2010), Exploring Trust as an Influencing Mechanism of

- Intrapreneurship, *International Journal of Management and Marketing Research*, 3(3): 17-38.
- SUAZO, M. M. ve TURNLEY, H. W. (2010), Perceived Organizational Support as a Mediator of The Relations Between Individual Differences and Psychological Contract Breach, *Journal of Managerial Psychology*, 25(6): 620-648.
- TOKGÖZ, N. (2011), Örgütsel Sinisizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6,(2): 363-387.
- TURGUT, H. (2014), Algılanan Örgütsel Destek'in İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3): 29-62.
- TURUNÇ, Ö. ve ÇELİK, M. (2010), Algılanan Örgütsel Destek'in Çalışanların İş- Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma, *A.Ü. SBE Dergisi*, 14(1): 209-232.
- TURUNÇ, Ö. ve ÇELİK, M. (2010), Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2): 183-206.
- TÜZÜN, K. İpek ve KALEMCİ, R. Arzu (2016), İKY İşlevleri ve Hat Yöneticileri Etkililiğinin Çalışan İş Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, 24. Yönetim ve Organizasyon Kongresi, İstanbul.
- UÇAR, D. ve ÖTKEN, B. A. (2010), Algılanan Örgütsel Destek ve Şirkete Bağlılık: Örgüt Temelli Öz-Saygının Rolü, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2): 85-105.
- WARRIAN, P. ve MULHERN, C. (2005), Knowledge and Innovation in the Interface Between the Steel and Automotive Industries: The Case of Dofasco, *Regional Studies*, 39(2): 161-170.
- WYK, R. V. ve ADONISI, M. (2012), Antecedents of Corporate Entrepreneurship, *S.Afr.J.Bus.Manage.*, 43(3): 65-78.
- YILDIZ, B. ve YILDIZ, H. (2015), The Effect of Servant Leadership and Psychological Ownership: The Moderator Role of Organizational Support, *Journal of Global Strategic Management*, 9(2): 65-77.
- YILDIZ, B., ERAT, S., ALPKAN, L., YILDIZ, H. ve SEZEN, B. (2015), Drivers of Innovative Constructive Deviance: A Moderated Mediation Analysis, *World Conference on Technology, Innovation and Entrepreneurship (WCTIE)*, 28-30-May 2015, Istanbul University, Istanbul-TURKEY. (Procedia - Social and Behavioral Sciences-195, 1407-1416. doi:10.1016/j.sbspro.2015.06.436.
- YILDIZ, H. ve YILDIZ, B. (2016), The Effects of Ethical Leadership, Servant Leadership and Leader-Member Exchange on Compulsory Citizenship Behaviors, *International Business Research*, 9(2): 19-33.
- YILDIZ, H. ve ÇOBANOĞLU, N. Ö. (2016a). Amaçlara Göre Yönetim: Türk Kamu Yönetimine Yansımaları, *Research Journal of Business and Management*, 3(2): 134-146.
- YILDIZ, H. ve ÇOBANOĞLU, S. (2016b). Tracking Clues of the Management by Objectives in Today's Turkish Public Administration Area, *Global Business Research Congress (GBRC)*, 26-27-May 2016, İstanbul/TURKEY. (PreesAcademia Procedia, 342-348. doi: 10.17261/Pressacademia.2016118654.

- ZACHER, H. ve WINTER, G. (2011), Eldercare Demands, Strain, and Work Engagement: The Moderating Role of Perceived Organizational Support, *Journal of Vocational Behavior*, 79: 667-680.
- ZAHRA, A. S. ve GARVIS, M. D. (2000), International Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: The Moderating Effect of International Environmental Hostility, *Journal of Business Venturing*, 15: 469-492.