

Citation: Erogluer K., Dönüşümcü Liderlik Algısının Çalışanların İç Girişimcilik Davranışları Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Etkisi, BMIJ, (2020), 8(2): 2503-2530 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i2.1530>

DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİK ALGISININ ÇALIŞANLARIN İÇ GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİ ETKİSİ

Kemal EROĞLUER ¹

Received Date (Başvuru Tarihi): 26/05/2020

Accepted Date (Kabul Tarihi): 24/06/2020

Published Date (Yayın Tarihi): 25/06/2020

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Dönüşümcü Liderlik

İç Girişimcilik

Psikolojik Sermaye

JEL Kodları:

M100,

M120,

J530

Liderin örgüt içi süreçlerde ve çalışanlar üzerinde önemli etkisi vardır. Çalışanlara değer veren, onlara yol gösteren dönüşümcü liderliğin çalışanları örgüte yönelik daha çok olumlu davranışlar göstermeye yöneltceği değerlendirilmektedir. Bu çalışmada dönüşümcü liderlik alt boyutları olan idealleştirilmiş etki, ilham verici güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek boyutlarının iç girişimcilik davranışı üzerindeki etkisinde öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olarak belirlenen psikolojik sermaye alt boyutlarının düzenleyici etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Savunma sanayinde faaliyet gösteren bir örgütün çalışanlarına kolayda örneklem yöntemi ile anket uygulanmış ve 115-çalışandan elde edilen veriler SPSS 21 Paket Programı ile analize tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ve bireysel destek boyutlarının iç girişimcilik üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu; idealleştirilmiş etkinin iç girişimcilik üzerindeki etkisine psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut boyutlarının düzenleyici bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte dönüşümcü liderlik alt boyutlarından bireysel destek boyutunun iç girişimcilik davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun düzenleyici etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Keywords: Transformational Leadership Intrapreneurship Psychological Capital

JEL Codes: M100 M120 J530

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Milli Savunma Üniversitesi, k_eroглуer@yahoo.com.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2456-5140>

EXTENDED ABSTRACT

THE MODERATING EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP PERCEPTION OF EMPLOYEES ON INTRAPRENEURSHIP BEHAVIOR

1. LITERATURE

1.1. RESEARCH SUBJECT

The transformational leadership perception of employees is a significant concept in terms of organizational management examined by Bass (1988). Transformational leaders create an environment that fosters innovativeness by their ability to communicate, vision and values (Arago'n-Correa vd., 2007: 351). By establishing empathy, they develop positive relationships with employees and increase motivation (Arslan; 2013; 32). Transformational leadership has been investigated with idealized dimensions, inspiring motivation, intellectual stimulation and individual support (Bass, 1999; Avolio, 1999). Intrapreneurship defined by Pinchot (1985) as what people should do to create and develop new ideas in organizations. Intrapreneurship is a concept that has important effects on the development and competitiveness of organizations and has been examined with its dimensions of innovation, proactivity and risk taking (Gifford, 2010: 304). Psychological capital, which is an important concept for the organization, consists of the person's open sides to development and shows the psychological development of the person. Self-efficacy, hope, resilience and optimism dimensions (Luthans and Youssef, 2004: 153) were examined.

1.2. RESEARCH PURPOSE AND IMPORTANCE

The aim of this study is to examine the effect of transformational leadership perception of employees in organizations on intrapreneurship behaviors and, if any, whether psychological capital has a moderating effect on this effect. It is considered to be a noteworthy study in terms of transformational leadership, intrapreneurship and psychological capital variables together.

1.3. CONTRIBUTION of the ARTICLE to the LITERATURE

In this study in which the variables of transformational leadership, intrapreneurship and psychological capital are examined together, it is evaluated that the results achieved will contribute to the fields of application and to the literature and may be a starting point for future research.

2. DESIGN AND METHOD

2.1. RESEARCH TYPE

It is an explanatory and applied study, which is conducted in Defense Industry, aimed to examine the effect of transformational leadership perception of employees in organizations on intrapreneurship behaviors. Moreover, it also investigates if there is any moderating effect of psychological capital on this effect.

2.2. RESEARCH PROBLEMS

One of the problems of the study is whether transformational leadership has an impact on the employees' intrapreneurship, the other problem is to determine the presence of a moderating effect of psychological capital on this effect, if any. Defense industry employees constitute the main mass of the study, while the sample of the study consists of the employees of an organization operating in this sector.

2.3. DATA COLLECTION METHOD

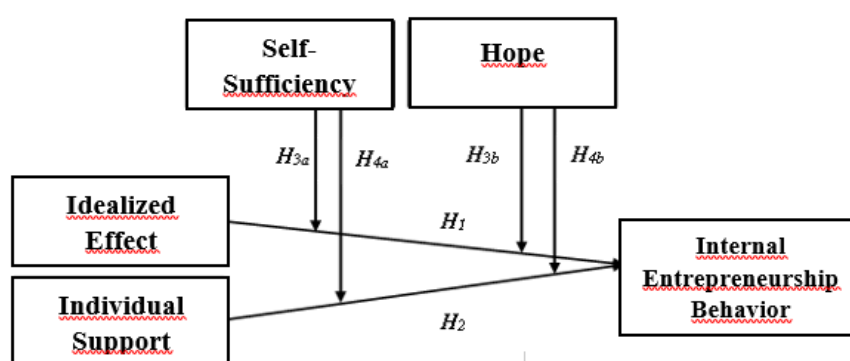
The data were obtained easily by sampling method. The questionnaire prepared for the study was

distributed to 147 employees in a convenient timeframe for employees on a day determined by the organization's management between November and December 2019 after obtaining permission from the organization where the research would be conducted, and 139 questionnaires were collected back. As a result of the investigation, 24 questionnaires were not included in the analysis due to incorrect and incomplete filling.

2.4. QUANTITATIVE/QUALITATIVE ANALYSIS

The research was carried out with quantitative research method and the data obtained as a result of the application was analyzed with the SPSS 21 package program. Cronbach Alpha reliability analysis was used to determine the internal consistency of the scales used in the study. Explanatory factor analysis was performed to determine the suitability of the available expressions in the variables, and hierarchical regression analysis was applied to determine the moderating role of the multiple linear regression and psychological capital variable to determine the relationships between the variables and test the hypotheses.

2.5. RESEARCH MODEL



2.6. RESEARCH HYPOTHESES

The hypotheses of the study are determined as follows;

H1: Employees' idealized influence perceptions affect their intrapreneurship behaviors positively and significantly.

H2: Employees' perceptions of individual support significantly affect their intrapreneurship behavior.

H3a: Employees' self-efficacy perceptions significantly regulate the impact of idealized perceptions on intrapreneurship behavior.

H3b: Employees' perceptions of hope significantly regulate the impact of their idealized perceptions on intrapreneurship behavior.

H4a: Employee self-efficacy perceptions significantly regulate the impact of individual support perceptions on intrapreneurship behavior.

H4b: Employee perceptions of hope significantly regulate the effect of individual support perceptions on intrapreneurship behavior.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

3.1. FINDINGS as a RESULT of ANALYSIS

Explanatory factor analysis and reliability analysis of factors were applied to transformational leadership, psychological capital and Intrapreneurship scales. According to the results of the analysis, the eigenvalues of the factors are above 1. The Barlett test shows that the correlation between the variables is sufficient for factor analysis and the KMO value can be interpreted as on very good level.

Again, in the anti-image matrix, it was determined that there was no expression with a value below 0.50, the total explanation of the factors was good, and the factor loads of the expressions were above 50%. Cronbach Alpha values show that the factors are highly reliable.

After the normality test was resulted, variables were found to be normally distributed and it was decided that they were suitable for Pearson correlation test. According to the results of Pearson correlation analysis, it was determined that there is a positive and significant relationship between the idealized effect of transformational leadership sub-dimensions and self-efficacy and individual support from psychological capital sub-dimensions. It has been determined that there is a positive and significant relationship between idealized influence and individual support and intrapreneurship behavior from transformational leadership sub-dimensions, and similarly, there is a positive and significant relationship between self-efficacy and hope and intrapreneurship behavior from psychological capital sub-dimensions.

3.2. HYPOTHESIS TEST RESULTS

According to the results of the hypothesis test; "H1: Employees' idealized perceptions of influence affect their intrapreneurship behavior in a meaningful and positive way." hypothesis, "H2: Employees' perceptions of individual support significantly affect their intrapreneurship behavior." hypothesis and "H4a: Employee self-efficacy perceptions significantly regulate the effect of individual support perceptions on intrapreneurship behavior." hypothesis was accepted. H3a: Employees' self-efficacy perceptions regulate the effect of idealized perceptions of influence on intrapreneurship behaviors. hypothesis, "H3b: Employees' perceptions of hope significantly regulate the effect of their idealized perceptions of influence on intrapreneurship behavior." hypothesis and "H4b: Employee perceptions of hope significantly regulate the effect of individual support perceptions on intrapreneurship behavior." hypothesis was not accepted.

3.3. DISCUSSING the FINDINGS with the LITERATURE

The results obtained in this study are similar to the findings obtained in this literature with the moderating effect of psychological capital on the effect of transformational leadership perception on employees' intrapreneurship behavior. Moriano et al. (2014, 103) determined that transformational leadership was effective on internal entrepreneurial behaviors, and a similar result was reached in a study by Büyükyılmaz and Kayış (2018, 147). The researchers determined that the dimensions of influencing, intellectual encouragement and individual interest by idealizing positively affect the dimensions of intrapreneurship. Bay and Söker (2016, 698) concluded that transformational leadership has a positive effect on intrapreneurship. According to Battal et al. (2017: 17), it was determined that there is a positive relationship between psychological capital and transformational leadership, and between creativity and transformational leadership. Şengüllendi and Şehitoğlu (2017: 112) stated in their study that there is a relationship between transformative leadership and psychological capital, and their educational status has a moderating effect in this relationship. Ates et al. (2017, 665) determined that the workplace security climate has an effect on the employees' intrapreneurship behavior and that psychological capital has a moderating effect in this relationship.

4. CONCLUSION, RECOMMENDATION AND LIMITATIONS

4.1. RESULTS of the ARTICLE

According to the results of the analysis, it has been determined that the transformational leadership perception has an effect on the intrapreneurship of the employees, the idealized effect of the transformational leadership sub-dimensions and the individual support dimensions have a positive effect on the intrapreneurship and the self-efficacy and hope dimensions of the psychological capital have a moderating effect on the effect of the idealized effect on the intrapreneurship. It was concluded that the self-efficacy and hope dimensions of psychological capital do not have a moderating effect on the effect of idealized effect on intrapreneurship. However, it has been concluded that the self-efficacy dimension of psychological capital has a moderating effect on the effect of individual support dimension on intrapreneurship behavior, which is one of the transformational leadership sub-dimensions.

4.2. SUGGESTIONS BASED on RESULTS

In transformational leadership practices, it is considered that individual support given to employees can improve employees' positive feelings and thoughts about the organization and leader, and employees with positive opinions and thoughts can positively affect their intrapreneurship behaviors in which they will strive to contribute to their organizations. In addition, one of the most important effects on processes is communication. Along with transformational leadership practices, establishing and operating an effective and open communication system within the organization will have stronger impacts on employees. The fact that the self-efficacy dimension of psychological capital in this relationship has a moderating effect can be expressed as increasing the morale and motivation of the employee who receives individual support from the leader and thus the employee will try to show more effort for the organization.

4.3. LIMITATIONS of the ARTICLE

The study also has some limitations. The study was carried out on employees working in a certain organization, within a certain time period in the defense industry. Conducting the study in organizations in different sectors and on more employees will provide different results.

1. GİRİŞ

Günümüz şartlarında örgütlerin yoğun rekabet ortamında varlıklarını devam ettirebilmeleri, kâr elde ederek amaçlarına ulaşabilmelerinde yönetici ve çalışanlar arasında kurulan bağ ve çalışanların örgütte sergileyecekleri örgütsel vatandaşlık davranışları önemli rol oynamaktadır. Çalışanların sahip oldukları özellikleri, yetenekleri ve yaratıcılıklarını örgüt için kullanmaları örgütün rekabet gücünü arttırırken yöneticilerin, çalışanların örgüte isteyerek daha çok katkı sağlamalarına yönelik onları motive etmesi örgütsel süreçlerin ve işleyişin maliyeti ile mal ve hizmetlerin kalitesi üzerinde önemli etkiler yaratabileceği değerlendirilmektedir.

Örgütün ve yöneticilerin çalışanlara yönelik destekleyici tutumu ve dönüşümcü liderlik uygulamalarının çalışanların iç girişimcilik davranışlarını etkileyebileceği, ayrıca psikolojik sermayenin bu ilişki üzerinde etkisi olabileceği değerlendirilmektedir. Bu maksatla örgütlerde çalışanların dönüşümcü liderlik algısının iç girişimcilik davranışları üzerinde etkisini, eğer etkisi varsa psikolojik sermayenin bu etki üzerinde düzenleyici etkisinin olup olmadığının incelemesi bu çalışmada amaçlanmıştır. Dönüşümcü liderlik, iç girişimcilik ve psikolojik sermaye değişkenlerinin birlikte incelendiği bu çalışmada ulaşılan sonuçların uygulama alanlarına ve literatüre katkı sağlayacağı ve gelecekte yapılacak araştırmalar için başlangıç noktası oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dönüşümcü Liderlik

Liderlik kavramının etimolojik olarak “yol, başı çekmek, başta gitmek” gibi anlamlara gelen İngilizce “Lead” kelimesine dayandığı belirtilmiştir (Doğan, 2019: 2). Lider kavramı dilimizde “önder, şef, bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse” anlamına gelmektedir. Liderlik ise “önderlik” anlamında kullanılmaktadır (TDK, 2017).

Liderlik kavramı, insanın varoluşu ile birlikte ortaya çıkmış, tarihsel gelişim ve değişimlerin etkisinde öneminden hiçbir şey kaybetmeden günümüze kadar ulaşmıştır. Liderlik kavramının insanoğlu var olduğu sürece toplumsal yaşamda

öneminin artarak devam edeceği değerlendirilmektedir. Liderlik “belirli şartlar altında daha önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak üzere, kişinin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi” şeklinde tanımlanırken lider ise “başkalarının kendisini isteyerek takip etmesini sağlayan” (Koçel, 2018: 585) kişi olarak tanımlanmaktadır.

Liderlik çeşitlerinden biri olan dönüşümcü liderlik kavramı ilk defa Burns (1978) tarafından yapılan çalışma ile literatürde yer almıştır. Türkçe yazın alanında ise “dönüştürücü, değişimci, reformcu” gibi kavramlarla (Koçel, 2018: 608) ifade edilmiştir. Etkileşimci liderliğin eksik kalan yönlerini tamamlamak üzere geliştirildiği belirtilmiş, dönüşümcü liderlerin çalışanlarını motive ettikleri, çalışanların performanslarını arttırdıkları ifade edilmiştir (Doğan, 2019: 24).

Dönüşümcü liderler iletişim yeteneği, vizyon ve değerlere verdikleri önem ile yenilikçiliği teşvik edici bir ortam yaratırlarken (Arago’n-Correa vd., 2007: 351), örgütsel öğrenme süreçlerini, izleyiciler ve liderler arasında karşılıklı güveni, proaktifliği ve risk almayı desteklerler (Karcıoğlu ve Kaygın; 2013: 105).

Dönüşümcü liderler empati kurabilen, kendilerini çalışanların yerine koyarak onlarla olumlu yönlü ilişkiler geliştirebilen ve bu yolla onların motivasyonunu sağlayan kişilerdir (Arslan, 2013: 32). Bunun yanında dönüşümcü liderler cesur, değişime açık, zorlukları göğüsleyebilen, sürekli öğrenmeyi ilke edinmiş, fikirlerini her durumda hayata geçirebilen, değişim ajanı gibi çalışan, çalışanlarını etkileyerek onları amaçlara yönlendirebilen, sorunları çözme konusunda çalışanların güvenini kazanan, vizyon sahibi olan kişilerdir (Doğan, 2019: 25).

Dönüşümcü liderlik Bass (1998) tarafından yapılan çalışmada karizma, ilham verici motivasyon, zihinsel teşvik, bireysel ilgi, koşullu ödül, istisnalarla yönetim ve serbest bırakıcı liderlik olmak üzere yedi boyutta incelenmiştir. Avolio vd. (1999) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliği karizma/ilham verme, zihinsel teşvik, bireysel düzeyde ilgi, koşullu ödül, istisnalarla aktif yönetim ve pasif/kaçıncı boyutlarla incelemişlerdir (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 273). Doğan (2019) çalışmasında dönüşümcü liderlik boyutları olarak idealleştirilmiş etki (karizma),

bireysel destek (ilgi), telkinle güdüleme ve entelektüel uyarım (zihinsel teşvik) boyutlarını kullanmıştır.

İdealleştirilmiş etki; gerçek liderler takipçilerine değe verir, onlara saygı gösterir, örgütün misyon ve amaçlarını paylaşarak onların onlar üzerinde olumlu yönde etkiye sahip olur. Takipçileri liderin elde ettiği başarılarla şahit oldukça onu kendilerine rol model olarak alırlar. Oluşturulan bu etkiye idealleştirilmiş etki denir ve liderler bu etki sayesinde çalışanları beklentilerin ötesinde ekstra performans göstermelerini ve örgüt için daha çok çaba sarf etmelerine yönlendirir (Avcı, 2015: 91).

İlham verici güdüleme boyutu; Avolio vd. (1999, 444) tarafından liderin astlarını harekete geçirebilecek vizyon belirlemesini, kendisi ve belirlediği vizyonun izleyicilerle özdeşleşmesini sağlamasını ve etik olarak örnek alınmasını ifade eder (Arslantaş ve Pekdemir, 2007: 263).

Entelektüel uyarım boyutunda liderin tüm faaliyetlerinde zeka ve akılcılığı ön planda tutması, problemleri dikkatli bir şekilde çözmesi ifade edilir (Eraslan, 2006: 10).

Bireysel destek boyutu Bass (1999) tarafından liderin çalışanların her birinin bireysel düzeyde endişelerini paylaşmak ve onlara yol göstermekle ilgili olduğu, çalışanlara kılavuzluk etme, onlara faaliyetleri ile ilgili geri besleme sağlama ve örgütün amaçlarına uygun olarak onların ihtiyaçlarını karşılamayla ilgili olduğu belirtilmiştir (Yılmaz ve Arcasoy, 2019: 2070).

Bu çalışmada dönüşümcü liderlik boyutları olarak idealleştirilmiş etki, ilham verici güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek boyutları kullanılmıştır.

2.2. İç Girişimcilik

Rekabet şartlarının sürekli olarak ağırlaştığı günümüz şartlarında örgütler varlıklarını sürdürebilmeleri için yenilikçi ve girişimci politikalar izlemek zorundadırlar. Sürdürülebilir bir rekabet avantajı elde etmek için faaliyet alanlarındaki işlerini farklılaştırarak, daha düşük maliyetle ve müşteriler tarafından beklenen kalitenin üzerinde ürün ve hizmet sunmaları gerekir. Bu sayede proaktif davranabilen örgütler sektörlerinin belirleyicisi konumuna gelebilirler. Aksi

durumda, ortaya çıkan değişimlere ayak uydurmaya çalışarak diğer bir ifade ile reaktif davranarak hayatta kalma mücadelesi verirler.

Girişimcilik kavramı Hirsch vd. (2002, 16) tarafından “bilinmeyen veya farkında olunmayan bir bilginin yaratılarak ya da ortaya çıkarılarak bu bilgi vasıtasıyla fırsatların değerlendirilmesi ve fayda üretilmesi süreci” olarak ifade edilmiştir (Turan, 2019: 3). Girişimcilik, sanayi devrimi ile birlikte girişimci olarak nitelenen kişilerin sahip oldukları sermayeleri ile kâr ve zararı kendilerine ait olmak üzere yatırım yapmaları ve/veya bir işletme kurmak için risk almaları olarak belirtilmiştir (Durak, 2011: 208). Günümüzde yaşanan teknoloji ve iletişim alanındaki gelişmeler ile birlikte girişimcilik olgusu sosyal ve ekonomik hayatın her alanında yenilik ve yaratıcılığı içermektedir (Turan, 2019: 5).

Girişimciliği belirleyen faktörler arasında kişinin sahip olduğu kişisel özellikler, psikolojik durumu ve demografik özellikleri yanında içinde buldukları çevrenin özellikleri, yaşadıkları toplumun ekonomik, kültürel, sosyal ve siyasal özellikleri ile içinde bulunduğu sektörün dinamikleri ve örgütün sahip olduğu özelliklerin sayılabileceği belirtilmiştir (Ergüder, 2011).

Kurumsal girişimcilik olarak da ifade edilen iç girişimcilik ilk kez Pinchot (1985) tarafından kullanılmış ve “örgütlerde yeni fikirler oluşturmak ve geliştirmek için kişilerin yapması gerekenler” olarak ifade etmiştir (Erkocaoęlan, 2005). İç girişimcilik Kuratko vd. (1990: 50) tarafından örgüt içinde yapılan girişimcilik faaliyeti olarak ifade edilmiştir.

İç girişimcilik olgusu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda; iç girişimciliğin yenilik yapma, risk alma, proaktif olma, özerklik, yeni iş girişimi başlatma, kendini yenileme, rekabetçi girişkenlik gibi boyutlar (Ağca ve Kurt, 2007: 92) çerçevesinde incelendiği görülmüştür. Bu çalışmada iç girişimcilik boyutları olarak literatürde çoğunlukla kullanılan yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma alt boyutları kullanılmıştır.

İç girişimcilik boyutlarından yenilikçilik çalışanların yenilik ve gelişmelere açık olması ve yenilikleri benimsemesi ve uygulamaya geçirmesi olarak belirtilirken, risk alma girişimciliğin temel özelliklerinden biri olup başkalarının almadığı riskleri almak (Gifford, 2010: 304) şeklinde ifade edilmiştir. Proaktiflik ile girişimcilikte geleceği görme ve bugünden geleceği şekillendirmek üzere harekete geçilmesi olarak ifade edilebilir. Antoncic ve Hisrich (2003: 18) örgütün proaktif olması ile yeni pazarlara girme ve yeni fırsatları takip etme konusunda öncü olması olarak ifade etmişlerdir (Demiroğlu, 2007: 50).

2.3. Psikolojik Sermaye

Sermaye kavramı bilimsel anlamda ilk kez Marx tarafından “capitale” olarak adlandırılan sahip olunan hayvanlar anlamında, daha sonra ise para anlamında kullanılmıştır. Marx sermayeyi ekonomik değer taşıyan ve üretim sürecinden artı kalan unsurlar olarak ifade etmiştir. Sosyal ve toplumsal gelişmelerin yanında ekonomik alanda da yaşanan gelişmeler sonucu sermaye kavramının Luthans vd. (2004, 45) tarafından geleneksel ekonomik sermaye, beşeri sermaye, sosyal sermaye ve son olarak psikolojik sermaye şeklinde gelişim gösterdiği belirtilmiştir (Bilkay, 2020: 15).

Luthans (2002), pozitif örgütsel davranışı diğer geleneksel pozitif yaklaşımlı örgütsel davranış yaklaşımlarından ayıran en temel unsurun, onun koşullarını göz önünde bulunduran, durumsal unsurları esas alan; böylece gelişime ve değişime açık psikolojik kapasiteye odaklanması olduğunu belirtmiştir (Keser ve Kocabaş, 2014: 2).

Luthans, Youssef ve Avolio (2007b), yaptıkları çalışmada, pozitif psikolojik sermayenin pozitif örgütsel davranış kavramından ortaya çıktığını ve onun özelliklerini açıklayan bir kavram olduğunu ifade etmişlerdir. Psikolojik sermaye, kişinin gelişime açık yanlarının birleşiminden oluşmaktadır. Psikolojik sermaye kişinin psikolojik gelişim durumu olarak ifade edilmiştir (Akın, 2020: 70).

Luthans ve Youssef (2004: 153) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermaye boyutları olarak özgüven, umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları kullanılmıştır. Yapılan bu çalışmada da psikolojik sermaye boyutları olarak öz yeterlilik, umut, dayanıklılık, iyimserlik boyutları kullanılmıştır.

Özgüven boyutu ile kişinin kendisine verilen bir işi yapabileceğine olan inancı olarak (Bandura, 1997) tanımlanmıştır. Psikolojik sermaye boyutları arasında üzerinde en çok çalışılan boyutlardan biridir. Özgüveni yüksek olan kişilerin üst seviyede amaçları olduğu ve motivasyonlarının yüksek olduğu ve azimli kişilik yapısına sahip oldukları belirtilmiştir (Topaloğlu, 2013: 16).

Dayanıklılık boyutu kişinin karşılaştığı tüm olumsuz etkilere karşın kendisini koruyabilmesi ve amaçlarını gerçekleştirecek şekilde faaliyetlerini sürdürmesi olarak ifade edilebilir. Luthans vd. (2007b) psikolojik dayanıklılığın insanın varlıkları, risk faktörleri ve değerleri gibi özelliklere sahip olduğunu belirtmişlerdir (Akın, 2020: 75).

Umut boyutu kişinin belirlediği amaçlara ulaşmasını sağlayacak yol, yöntem ve araçları bulma, kullanma ve kararlılıkta olma şeklinde ifade edilmiştir (Synder, 2000). İyimserlik boyutu üzerinde çok çalışılan boyutlardan biri olmakla birlikte en az anlaşılan boyutlardan biri olduğu belirtilmektedir (Kutunis ve Oruç, 2014). İyimserlik boyutunun sadece gelecek ile ilgili olumlu düşünme olmadığı (Akın, 2020: 74) aynı zamanda kişilerin meydana gelmiş veya gelecek olumlu veya olumsuz olayların nedenlerini açıklamadaki dayanak noktalarını ifade ettiği belirtilmiştir (Topaloğlu, 2013: 21).

2.4. Değişkenler Arası İlişkiler

Luthans vd. (2007a) tarafından yapılan çalışmada psikolojik sermayesi yüksek olan kişilerin geleceğe yönelik olumlu beklentilere sahip olduğu, zorluklarla mücadele etmede daha başarılı oldukları, işe yönelik çabalarının daha fazla olduğu, daha yüksek performans için motivasyonlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin, pozitif ve güce dayalı olması, kuram ve araştırmaya yönelik olması (Akın, 2020: 78) aynı zamanda çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerinde de etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Büyükyılmaz ve Kayış (2018) tarafından yapılan çalışmada dönüştürücü liderlik ile iç girişimcilik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu dönüştürücü liderlik alt boyutlarından idealleştirerek etkileme, entelektüel teşvik ve bireysel ilgi boyutlarının iç girişimcilik boyutları arasında olumlu yönde ilişki olduğunu

belirtmişlerdir. Benzer bir sonuca da Karcioğlu ve Kaygın (2013: 1) yapmış oldukları çalışmada ulaşmışlardır.

Gümüşlüoğlu ve İlsev (2009) tarafından yapılan çalışmada dönüşümcü liderliğin bireysel ve örgütsel yaratıcılık üzerinde etkili olduğunu belirlemişlerdir. Bireysel bazda dönüşümcü liderlik ile çalışanlarının yaratıcılığı arasında olumlu yönde bir ilişki bulunmuş, liderliğin yaratıcılığı psikolojik güçlendirme aracılığı ile etkilediği belirlenmiştir (Battal vd., 2017: 3). Dönüşümcü liderlik uygulamalarının yaratıcılık üzerinde etkili olduğu göz önüne alındığında çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerinde de etkili olacağı ifade edilebilir.

Moriano vd. (2014, 103) yöneticilerin, çalışanların örgüt içinde yeni fırsatları keşfetme, yeni ürünler geliştirme veya örgütün yararına çalışma süreçlerini iyileştirme girişimlerini teşvik etme ve bunu desteklemede önemli rol oynadıklarını belirtmişler ve İspanya'da kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin çalışanların iç girişimcilik davranışı üzerinde olumlu etkileri olduğu belirlemişlerdir. Boukamcha (2019, 1) tarafından Tunus'da faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde yapılan çalışmada dönüşümcü liderlik boyutlarının kurumsal girişimcilik üzerine etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Girişimcilik, örgütlerin sürdürülebilir büyümeyi sağlayabilmelerinde izleyebilecekleri önemli bir yoldur. Bu nedenle yalnızca örgütsel boyutta değil çalışanlar açısından da girişimcilik desteklenmelidir. Zhenguo ve Hou (2009, 35) yaptıkları çalışmada örgütlerde psikolojik sermayenin girişimcilik üzerinde önemli rol oynadığını belirtmişlerdir. Benzer bir sonuca Rasyid ve Bangun (2015, 297) tarafından yapılan çalışmada ulaşılmıştır. Öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermayenin öğrencilerin girişimcilik özelliklerini olumlu yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

Psikolojik sermaye ile bağlamsal çift yönlülük üzerinde Tulum (2019: 1) tarafından yapılan araştırmada moderatör değişken olarak dönüşümcü liderliğin bu ilişkide olumlu yönde etkisi olduğunu belirtmiştir. Kadın yöneticiler üzerinde Doğan (2020, 104) tarafından yapılan çalışmada dönüşümsel liderlik tarzının kadın

yöneticilerin psikolojik sermaye ile cam tavan algıları arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların psikolojik sermayelerinin iç girişimcilik davranışları üzerinde olumlu yönde etkisi olması beklenir. Kahya (2019: 634) tarafından girişimcilik eğitimi alan bireyler üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermaye alt boyutlarının çalışanların girişimcilik davranışları üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir.

Yukarıda verilen kuramsal bilgiler ışığında çalışmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir;

H₁: Çalışanların idealleştirilmiş etki algıları iç girişimcilik davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H₂: Çalışanların bireysel destek algıları iç girişimcilik davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H_{3a}: Çalışanların öz yeterlilik algıları, idealleştirilmiş etki algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.

H_{3b}: Çalışanların umut algıları, idealleştirilmiş etki algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.

H_{4a}: Çalışanların öz yeterlilik algıları, bireysel destek algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.

H_{4b}: Çalışanların umut algıları, bireysel destek algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

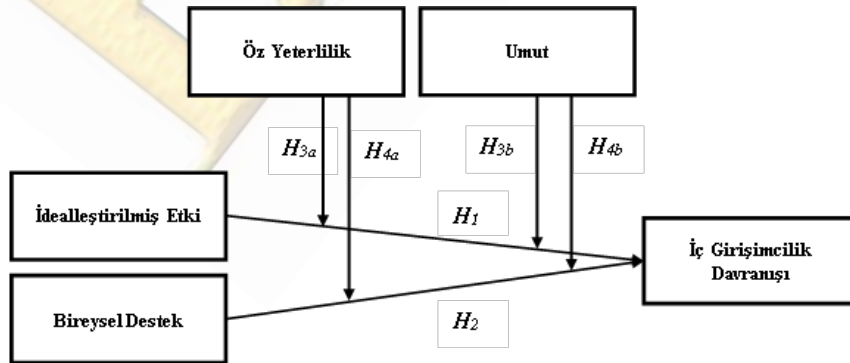
3.1. Ana Kütle ve Örneklem

Çalışmanın ana kütesini, savunma sanayinde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan insanlar oluşturmaktadır. Uygulamanın yapıldığı örgütte 163 kişi çalışmaktadır. Kolayda örneklem yöntemi ile uygulamanın yapıldığı Kasım-Aralık 2019 tarihleri arasında örgütte hazır bulunan 147 çalışana soru formları doldurulmak üzere dağıtılmıştır. Uygulama sonucu geri alınan 139 adet soru formundan 24 adedinin hatalı ve eksik doldurulduğu tespit edilmiş ve bu soru formları çıkarıldıktan sonra kalan 115 adet soru formu analize dâhil edilmiştir.

3.2. Veri Toplama Yöntemi, Kullanılan Ölçekler ve Araştırmanın Modeli

Çalışma için gerekli verileri toplamak üzere anket yöntemi kullanılmıştır. Bu maksatla dört bölümden oluşturulan soru formu kullanılmıştır. Soru formunun birinci bölümünde çalışmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi, bulunulan pozisyondaki çalışma süresi ve kurumdaki görev gibi ifadelerden oluşan toplam 7 adet ifade bulunmaktadır. Anketin ikinci bölümünde çalışanların iç girişimcilik düzeyini belirlemeye yönelik 18 ifadeden oluşan iç girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma boyutlarından oluşan ölçek, Nik Nor vd. (2012) tarafından geliştirilmiştir. Üçüncü bölümde Dönmez ve Toker (2017) tarafından uyarlanan idealleştirilmiş etki, ilham verici güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek olarak adlandırılan dört boyut ve 37 ifadeden oluşan dönüşümcü liderlik ölçeği kullanılmıştır. Dördüncü bölümde ise Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserlik olarak adlandırılan dört boyut ve 24 ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri 5'li Likert Ölçeği şeklinde 1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum şeklinde yazılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerinden yola çıkarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

3.3. Analiz Yöntemi

Yapılan uygulama sonucunda elde veriler SPSS 21 paket programı ile analize tabi tutulmuştur. Çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarını belirlemek için Cronbach Alpha güvenirlik analizinden faydalanılmıştır. Değişkenlerde mevcut ifadelerin uygunluğunu belirlemek üzere açıklayıcı faktör analizi yapılmış, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve hipotezleri test etmek için çoklu doğrusal regresyon ve psikolojik sermaye değişkeninin düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Tablo 1. Demografik Özellikler (n=115)

Demografik Özellikler	Boyutlar	Dağ.	%	Demografik Özellikler	Boyutlar	Dağ.	%
Yaş	18-30 arası	56	48,7	Kurumda Çalışma Süresi	0-1 yıl arası	32	27,8
	31-40 arası	28	24,3		2-5 yıl arası	32	27,8
	41-50 arası	30	26,1		6-10 yıl arası	21	13,8
	51 ve üzeri	1	0,9		11-15 yıl arası	14	12,2
	Toplam	115	100		16-20 yıl arası	4	3,5
						21 yıl üzeri	12
				Toplam	115	100	
Cinsiyet	Erkek	76	66,1	Medeni Durum	Evli	65	56,5
	Kadın	39	33,9		Bekâr	50	43,5
	Toplam	115	100		Toplam	115	100
Eğitim Durumu	İlkokul	0	0	Bulunulan Pozisyonda Çalışma Süresi	0-1 yıl arası	36	31,3
	Ortaokul	9	7,8		2-5 yıl arası	56	48,7
	Lise	35	30,4		6-10 yıl arası	17	14,8
	Önlisans	7	6,1		11-15 yıl arası	5	4,3
	Lisans	39	33,9		16-20 yıl arası	0	0
	Y. Lisans	16	13,9		21 yıl üzeri	1	0,9
	Doktora	9	7,8		Toplam	115	100,0
	Toplam	115	100				
Kurumdaki Görev	Üst Kad. Yönetici	3	2,6	Kurumdaki Görev	İşçi	33	28,7
	Orta Kademe Yönetici	12	10,4		Söz. Personel	14	12,2
	Alt Kademe Yönetici	13	11,3		Diğer	21	18,3
	İdari Personel	19	16,5		Toplam	115	100

Anket uygulamasına katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları Tablo 1’de sunulmuştur. Analiz sonucuna göre araştırmaya katılan çalışanların % 48,7’si (56 kişi) 18-30 yaş arası, % 66,1’i (76 kişi) erkek, % 56,5’i (65 kişi) evli, % 21,7’si (25 kişi) lisansüstü eğitim seviyesine sahiptir. Çalışanların % 10,4’ü (12 kişi) 21 yıl ve daha fazla süredir kurumda çalıştığını, % 48,7’si (56 kişi) beş yıldır aynı pozisyonda bulduklarını, % 24,3’ü (28 kişi) çeşitli kademelerde yönetici olarak çalıştıklarını beyan etmişlerdir.

4.2. Güvenirlilik Analizi

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerde yer alan ifadelerin kendi içinde hangi faktörler altında toplandığını belirlemek üzere her değişken için ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır. Aşağıda sırasıyla her değişken için yapılan faktör analizinin ardından elde edilen sonuçlar tablolarda sunulmuştur.

Dönüşümcü liderlik, psikolojik sermaye ve iç girişimcilik ölçeklerine açıklayıcı faktör analizi ile faktörlere ilişkin güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda dönüşümcü liderlik ölçeği analize tabi tutulduğunda alt boyutlarından ilham verici güdüleme ve entelektüel uyarım boyutlarında anlamlı sonuçlar çıkmadığı için analize dâhil edilmemiş, bireysel destek ve idealleştirilmiş etki boyutlarında ise anlamlı sonuçlar elde edildiğinden analize dâhil edilmiştir.

Psikolojik sermaye değişkeninin dayanıklılık ve iyimserlik boyutları yapılan analiz sonucunda anlamlı çıkmadığından analizden çıkarılmış, psikolojik sermaye boyutlarından öz yeterlilik ve umut boyutları analize dâhil edilmiştir.

İç girişimcilik ölçeği üç boyut ve onsekiz ifadeden oluşmakta ancak risk alma boyutunda iki, yenilikçilik boyutunda üç ve proaktif olma boyutunda bir ifade değerleri düşük çıktığı için analizden çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Analiz sonuçları sırasıyla Tablo 2, 3 ve 4’te sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre faktörlerin özdeğerleri 1’in üzerindedir. Barlett testi, değişkenler arasındaki korelasyonun faktör analizi yapmaya yeterli düzeyde olduğu ve KMO değerinin çok iyi sayılabilecek (Durmuş vd., 2013; 80) düzeyde olduğu görülmektedir. Yine anti-ımaj matrisinde de değeri 0,50’nin altında kalan ifade olmadığı, faktörlerin toplam açıklayıcılığının iyi düzeyde olduğu ve ifadelerin faktör yüklerinin % 50’nin üzerinde olduğu

belirlenmiştir. Cronbach Alfa değerleri faktörlerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Testleri

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri		Faktör Açıklayıcılığı	Cronbach Alpha
Bireysel Destek	BİRDES4	0.873		63.411	0.954
	BİRDES6	0.845			
	BİRDES8	0.836			
	BİRDES1	0.807			
	BİRDES3	0.771			
	BİRDES2	0.769			
	BİRDES7	0.744			
	BİRDES9	0.724			
	BİRDES5	0.668			
İdealleştirilmiş Etki	İDE7		0.826	8.360	0.932
	İDE3		0.757		
	İDE2		0.754		
	İDE4		0.753		
	İDE10		0.719		
	İDE8		0.629		
	İDE6		0.624		
	İDE5		0.619		
	İDE9		0.565		
Toplam Açıklayıcılık				71.771	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy					0.856
Bartlett's Test of Sphericity				Approx. Chi-Square	2367.691
				df	153
				Sig.	0.000

Tablo 3. Psikolojik Sermaye Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Testi

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri		Faktör Açıklayıcılığı	Cronbach Alpha
Öz Yeterlilik	ÖZYET4	0.914		56.229	0.923
	ÖZYET6	0.908			
	ÖZYET2	0.851			
	ÖZYET3	0.812			
	ÖZYET5	0.793			
	ÖZYET1	0.633			
Umut	UM6		0.863	14.799	0.861
	UM2		0.780		
	UM3		0.734		
	UM1		0.691		
	UM4		0.661		
Toplam Açıklayıcılık				71.028	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy					0.799
Bartlett's Test of Sphericity				Approx. Chi-Square	1060.670
				df	55
				Sig.	0.000

Tablo 4. İç Girişimcilik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Testleri

Faktörler	Maddeler	Faktör Yükleri		Faktör Açıklayıcılığı	Cronbach Alpha
Risk alma	RİSK3	0.926		35.451	0.765
	RİSK2	0.924			
	RİSK4	0.844			
Proaktiflik	PRO3		0.882	19.416	0,763
	PRO4		0.779		
	PRO5		0.674		
	PRO1		0.623		
	PRO2		0.508		
Yenilikçilik	YEN3		0.901	12.808	0.899
	YEN6		0.823		
	YEN1		0.660		
Toplam Açıklayıcılık				67.675	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy					0.764
Bartlett's Test of Sphericity				Approx. Chi-Square	562.969
				df	55
				Sig.	0.000

Yapılan normallik testi sonucunda değişkenlerin normal dağıldıkları görülmüş ve Pearson korelasyon testi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir. Korelasyon analizi sonucuna göre dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ile psikolojik sermaye alt

boyutlarından öz yeterlilik ve bireysel destek ile arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ve bireysel destek ile iç girişimcilik davranışı arasında olumlu yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu benzer şekilde psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik ve umut ile iç girişimcilik davranışı arasında olumlu yönlü ve anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Pearson Korelasyon Tablosu

n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Yaşınız	1									
Cinsiyet	-,232*	1								
Eğitim Durumu	,193*	-,221*	1							
Medeni Durum	-,685**	,039	-,166	1						
Kurumda Çalışma Süresi	,752**	-,141	-,651**	,172	1					
İdealleştirilmiş etki	-,065	,170	-,068	-,106	-,022	1				
Bireysel Destek	-,211*	,232*	-,058	-,012	-,209*	,792**	1			
Öz Yeterlilik	,036	,354**	,029	-,195*	,217*	,585*	,545**	1		
Umut	,048	,172	,050	-,157	,021	,570**	,720**	,598**	1	
İç Girişimcilik	-,041	,256**	-,080	-,099	,058	,573**	,529**	,654**	,395**	1

S:115

n: Faktör No

*p<0.05, **p<0.01

4.3. Düzenleyici Değişken Analizi

Düzenleyici değişken analizi, dönüşümcü liderliğin alt boyutları olan idealleştirilmiş etki ve bireysel desteğin iç girişimcilik davranışı üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik ve umut değişkenlerinin düzenleyici rolünü test etmek için hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Hiyerarşik regresyon analizi, düzenleyici değişkenlerin etkisini analiz etme konusunda oldukça yaygın kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir. Yazındaki çalışmalarda, düzenleyici değişken analizinde sürekli değerlerin öncelikle standardize edilmesi gerektiği (Kalyoncuoğlu, 2018: 985; Aiken ve West, 1991) savunulmaktadır. Bu çerçevede öncelikle bütün değişkenler standardize edilmiş ve modele standardize değerleri ile sokulmuştur. Bağımsız değişkenden başlamak üzere, kontrol değişkenleri, düzenleyici değişken ve etkileşim değişkenleri analize dahil edilmiş ve her adımdaki R² değişimleri ve Kısmi F değerleri incelenmiştir (Arbak, 1993; Topaloğlu ve Özer, 2014).

Model I’de kontrol değişkenleri ile bağımsız değişkenlerden idealleştirilmiş etki değişkeni birlikte analiz edilmiş ve oluşturulan model anlamlı çıkmıştır. Analiz sonucunda modelin açıklayıcılığı %33 olarak belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre idealleştirilmiş etkinin iç girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir ($\beta=0.541$, $p<0.01$). Elde edilen bu sonuç, H_1 hipotezinin kabul edildiğini göstermektedir. Daha sonra düzenleyici değişkenler analize dahil edilerek Model II oluşturulmuştur. Analiz neticesinde Model II’nin açıklayıcılığının anlamlı bir şekilde % 46’ya yükseldiği belirlenmiştir. Bir sonraki aşamada etkileşim değişkenleri modele ilave edilerek Model III oluşturulmuş ve düzenleyici etki incelenmiştir. Bu durumda Model III’ün açıklayıcılığının anlamlı bir şekilde değişmediği görülmüştür. Analiz sonuçları, idealleştirilmiş etkinin iç girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinde öz yeterlilik ve umut değişkeninin düzenleyici rolünün olmadığını göstermektedir (sırasıyla $\beta=0.069$, $p>0.001$ ve $\beta=-0.176$, $p>0.001$). Ulaşılan bu sonuçlara göre H_{3a} ve H_{3b} hipotezlerinin kabul edilmediği belirlenmiştir.

Tablo 6. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Kontrol Değişkenleri							
Yaş		-0.089	0.007	-0.028	-0.073	0.048	0.589
Cinsiyet		0.162†	0.011	0.030	0.142†	-0.007	-0.224
Medeni Durum		-0.09	-0.019	-0.058	0,016	-0.001	-0.224
Eğitim Durumu		-0.019	-0.063	-0.050	-0.047	-0.074	0.589
Kurumda Çalışma Süresi		0.158	-0.058	-0.054	0.263*	-0.011	0.589
Bağımsız Değişkenler							
İdealleştirilmiş Etki	H_1	0.541**	0.305***	0.291**			
Bireysel Destek	H_2				0.534***	0.375***	0.367***
Düzenleyici Değişkenler							
Öz Yeterlilik			0.545***	0.586***		0.589***	0.603***
Umut			-0.105	-0.168		-0.224*	-0.303*
Etkileşim							
İdealleştirilmiş Etki x Öz Yeterlilik	H_{3a}			0.069			
İdealleştirilmiş Etki x Umut	H_{3b}			-0.176			
Bireysel Destek x Öz Yeterlilik	H_{4a}						0.238*
Bireysel Destek x Umut	H_{4b}						-0.178
R ²		0.366	0.495	0.508	0.339	0.496	0.525
Düz. R ²		0.331	0.457	0.461	0.303	0.458	0.479
ΔR^2		-	0.129***	0.013	-	0.157***	0.028*
F Modeli		10.407***	12.995***	10.759***	9.243***	13.060***	11.477***

Bağımlı Değişken: İç Girişimcilik

S:115

†p<0.1, *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Sonraki aşamada kontrol değişkenleri ile bağımsız değişkenlerden bireysel destek değişkeni ile Model IV oluşturulmuştur. Yapılan analiz sonucunda Model IV’ün açıklayıcılığının % 30 olduğu belirlenmiştir. Analiz sonucuna göre bireysel

desteğin iç girişimcilik davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu ($\beta=0.534$, $p<0.001$) görülmüştür. Bu sonuçlara göre H_2 kabul edilmiştir. Sonraki aşamada umut boyutu düzenleyici değişken olarak modele eklenmiş ve Model V oluşturulmuştur. Analiz neticesinde Model V'in açıklayıcılığı anlamlı bir şekilde % 46'ya yükselmiştir. Etkileşim değişkenleri modele eklenerek Model VI oluşturulmuştur. Modelin açıklayıcılığı anlamlı bir şekilde % 48'e yükselmiştir. Etkileşim değişkeninin beta değerleri incelendiğinde öz yeterlilik değişkeninin düzenleyici rolünün olduğu ($\beta=0.238$, $p<0.05$), umut değişkeninin ise düzenleyici rolünün olmadığını ($\beta=-0.178$, $p>0.05$) görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre H_{4a} kabul edilmiş, H_{4b} ise reddedilmiştir.

Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda elde edilen değerlerden yola çıkarak çalışmanın hipotezlerine yönelik kabul ve ret edilen hipotezler Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. Hipotez Testi Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H_1 : Çalışanların idealleştirilmiş etki algıları iç girişimcilik davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	<i>Kabul</i>
H_2 : Çalışanların bireysel destek algıları iç girişimcilik davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	<i>Kabul</i>
H_{3a} : Çalışanların öz yeterlilik algıları, idealleştirilmiş etki algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.	<i>Ret</i>
H_{3b} : Çalışanların umut algıları, idealleştirilmiş etki algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.	<i>Ret</i>
H_{4a} : Çalışanların öz yeterlilik algıları, bireysel destek algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.	<i>Kabul</i>
H_{4b} : Çalışanların umut algıları, bireysel destek algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.	<i>Ret</i>

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Küreselleşme süreci ile birlikte dünya üzerinde mal ve hizmetlerin dolaşımına yönelik sınırların neredeyse kalkması örgütler açısından bir yandan avantaj sağlarken diğer yandan ulusal ve uluslararası alandaki diğer örgütlerle sürekli ve yoğun bir rekabet içinde bulunması dolayısıyla dezavantaj yaratmaktadır.

Örgütler mevcut şartlar altında sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayabilmek için örgüt içi süreçlerini iyileştirmeye gayret ederken aynı zamanda dış çevrede meydana gelen değişimlere yönelik tedbirler alarak mal ve hizmetlerini kaliteli ve maliyet etkin bir şekilde üretmeli ve sunmalıdırlar. Örgütler başarılı olabilmek için çalışanlarının her türlü desteğine, yenilikçi düşüncelerine, girişimciliklerine ihtiyaç duyarlar. Çalışanların bu özelliklerinin ortaya çıkarılmasında ise örgütler ve yöneticiler üzerine düşenleri yapmalı, uygun ve beklenen bir iş ortamı ve çalışma şartlarını sağlamalıdırlar.

Bu çalışmada dönüşümcü liderlik algısının çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada dönüşümcü liderlik, iç girişimcilik ve psikolojik sermaye değişkenleri ve bu değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri incelenmiştir.

Elde edilen verilerin analizine araştırmanın yapıldığı örgütte çalışmaya katılanların demografik özellikleri ile başlanmış, daha sonra değişkenlerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığını varsa yönünü ve şiddetini belirlemek üzere korelasyon analiz yapılmıştır. Son aşamada ise hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Hiyerarşik regresyon analizlerde dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından idealleştirilmiş etki ve bireysel destek değişkenleri ile iç girişimcilik davranışı arasında anlamlı ve olumlu yönlü ilişki olduğu (sırasıyla $\beta=0.541$, $p<0,01$; $\beta=0.534$, $p<0,01$) belirlenmiş ve "H₁: Çalışanların idealleştirilmiş etki algıları iç girişimcilik davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler." hipotezi ile "H₂: Çalışanların bireysel destek algıları iç girişimcilik davranışlarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler." hipotezi kabul edilmiştir.

Elde edilen bu sonuç literatürde yer alan benzer çalışmaların sonuçları ile de uyumludur. Moriano vd. (2014, 103) yaptıkları çalışmada dönüşümcü liderliğin iç girişimcilik davranışları üzerinde etkili olduğunu belirlemişler, benzer bir sonuca Büyükyılmaz ve Kayış (2018, 147) tarafından yapılan çalışmada da ulaşılmıştır. Araştırmacılar idealleştirerek etkileme, entelektüel teşvik ve bireysel ilgi boyutlarının

iç girişimcilik boyutlarını olumlu yöde etkilediğini belirlemişlerdir. Bay ve Söker (2016, 698) dönüşümcü liderliğin iç girişimcilik üzerinde olumlu yöde etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yılmaz vd. (2013, 17) tarafından yapılan araştırmada çalışanların dönüşümcü liderlik algıları ile iç girişimcilik eğilimleri ve alt boyutları arasında olumlu yöde ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütlerin önemli bir kaynağı olan çalışanların yönetiminde izlenen politikalar yanında yönetici veya liderin onlara yönelik destekleyici yaklaşımlarının çalışanlar üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Bu kapsamda dönüşümcü liderlik algısının çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir.

Dönüşümcü liderlik boyutlarından idealleştirilmiş etki alt boyutunun çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik ve umut boyutlarının düzenleyici etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan “H_{3a}: Çalışanların öz yeterlilik algıları, idealleştirilmiş etki algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler” ve “H_{3b}: Çalışanların umut algıları, idealleştirilmiş etki algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.” hipotezleri kabul edilmemiştir.

Dönüşümcü liderlik boyutlarından bireysel destek alt boyutunun çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinde psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik ve umut boyutlarının düzenleyici etkisini belirlemeye yönelik oluşturulan “H_{4a}: Çalışanların öz yeterlilik algıları, bireysel destek algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.” hipotezi kabul edilirken, “H_{4b}: Çalışanların umut algıları, bireysel destek algılarının iç girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini anlamlı olarak düzenler.” hipotezi kabul edilmemiştir.

Düzenleyicilik etkisini belirlemek üzere yapılan analiz neticesine dönüşümcü liderlik boyutlarından bireysel destek boyutunun iç girişimcilik üzerindeki etkisinde psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutunun düzenleyici etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kahya (2018: 634) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye alt boyutlarından öz yeterlilik ve umut boyutlarının çalışanların girişimcilik

davranışı üzerinde etkili olduğunu, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının ise girişimcilik davranışını anlamlı olarak etkilemediği sonucuna ulaşmıştır.

Dönüşümcü liderlik uygulamalarında çalışanlara verilen bireysel desteğin çalışanların örgüt ve lider ile ilgili olumlu duygu ve düşüncelerini geliştirebileceği, olumlu görüş ve düşüncelere sahip olan çalışanların ise örgütlerine katkı sağlamak adına çaba gösterecekleri iç girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Bu ilişkide psikolojik sermayenin özyeterlilik boyutunun ise düzenleyici etkisinin olması ise liderinden bireysel destek gören çalışanın moral ve motivasyonun artmasına ve böylece çalışanın örgüt için daha fazla gayret göstermeye çalışacağı şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan analizler neticesinde çalışmanın geneline yönelik elde edilen sonuçlar ile literatürde yer alan benzer çalışmaların sonuçları arasında paralellik görülmektedir. Battal vd. (2017: 17) tarafından yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile dönüşümcü liderlik arasında ve yaratıcılıkla dönüşümcü liderlik arasında olumlu yönde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Şengüllendi ve Şehitoğlu (2017: 112) yaptıkları araştırmada dönüştürücü liderlik ile psikolojik sermaye arasında ilişki olduğu ve eğitim durumunun ise bu ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Ateş vd. (2017, 665) tarafından yapılan çalışmada iş yeri güvenlik ikliminin çalışanların iç girişimcilik davranışları üzerinde etkili olduğu ve bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi olduğunu belirlemişlerdir. Benzer sonuç elde edilmesi bakımından yapılan çalışmayı destekler niteliktedir. Zira dönüşümcü liderlik uygulamalarının çalışanlara değer vermesi onları koruyup gözetmesinin çalışanların iç girişimcilik davranışlarını etkileyebildiği belirlenmiştir.

Çalışmanın birtakım kısıtları da mevcuttur. Çalışma savunma sanayinde belli bir örgütte, belli bir zaman diliminde örgütte bulunan çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın farklı sektörlerdeki örgütlerde ve daha fazla çalışan üzerinde yapılması farklı sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- Ağca, V. ve Kurt, M. (2007). İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi, 29, 83-112.
- Aiken, L.S. ve West, S.G. (1991). Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Akın, K. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Adalet Algısının Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisinde İşe Tutulmanın Aracılık Rolü: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma. Doktora Tezi. Başkent Üniversitesi SBE. Ankara.
- Antoncic, Bostjan ve D. Hisrich Robert. (2003). Clarifying the Intrapreneurship Concept. Journal of Small Business and Enterprise Development, 10, 7-27.
- Arago'n-Correa, J.A., Garcı'a-Morales, V. J. ve Cordo'n-Pozo, E. (2007). Leadership And Organizational Learning's Role On Innovation And Performance: Lessons From Spain. Industrial Marketing Management, 36, 349-359.
- Arbak, Y. (2014). Örgütlerde Bilgi Teknolojisi Kullanımının Analitik Bir Yaklaşımla İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi: İzmir.
- Arslan, G. (2013). Liderliğin Kriz Yönetimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Arslantaş, C.C. ve Pekdemir, I. (2007). Dönüşümsel Liderlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 261-286.
- Ateş, M.F., Turgut, H. ve Tokmak, İ. (2017). İşyeri Güvenlik İkliminin İç Girişimcilik Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü. UIİİD-IJEAS (16. UIK Özel Sayısı), 665-680.
- Avcı, A. (2015). Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, 5, 85-108.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. ve Jung, D.I. (1999). Re-examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72(4), 441-462.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Worth Publishers.
- Bass, B. M. (1998). Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Bass, B.M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8, 9-32.
- Battal, F., Özden, E.A. ve Kılıçaslan Ş. (2017). Psikolojik Sermaye, Dönüştürücü Liderlik ve Çalışanların Yaratıcılığı Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Araştırılması. Van Yüzüncüyıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34, 1-20.

Bay, M. ve Söker, F. (2016). İşletmelerde İç Girişimcilik ve Yönetimsel-Dönüşümsel Liderlik: Karamanda bir Araştırma. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(45), 698-713.

Bilkay, S. (2020). Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların İlişki Ağı Kurma Yeteneği Üzerindeki Etkisinde Nomofobinin Düzenleyici Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. İstanbul Arel Üniversitesi SBE Doktora Tezi. İstanbul.

Bounkamcha, F. (2019). The Effect of Transformational Leadership on Corporate entrepreneurship in Tunisian SMEs. Leadership and Organization development Journal, <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2018-0262>.

Burns, M. G. (1978). Leadership, Harper-Row, Newyork.

Büyükyılmaz, O. ve Kayış, M. (2018). Dönüştürücü Liderliğin İç Girişimcilik Davranışına Etkisi: Bolu İlinde Bir Araştırma. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(3), 147-167.

Demiroğlu, Y. (2007). Firma Davranışı Olarak Girişimcilik. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi. İzmir.

Doğan, S. (2020). Kadın Yöneticilerin Örgütsel Psikolojik Sermaye Düzeyleri Ve Cam Tavan Algılarının Liderlik Tarzları Bağlamında İncelenmesi. Erciyes Üniversitesi SBE. Doktora Tezi. Kayseri.

Doğan, S. (2019). Algılanan Dönüşümcü Liderlik Tarzının Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Dönmez, S. ve Toker, Y. (2017). Construction of A Likert-Type Transformational Leadership Scale. DTCF Journal, 57(2), 752-775.

Durak, İ. (2011). Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması. Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(2), 191-213.

Durmuş, B., Yurtkoru, E.S., Çinko M. (2013). Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi. Beta Yayıncılık: İstanbul.

Eraslan, L. (2006). Liderlikte Post-Modern Bir Paradigma: Dönüşümcü Liderlik. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1(1), 1-32.

Ergüder, T. (2011). Girişimcilik, İç Girişimcilik, Sosyal Girişimcilik; Benzer ve Farklı Yönleri. Süleyman Demirel Üniversitesi SBE Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi. Isparta.

Erkocaoğlu, Ertan. (2005). Örgüt Yapısı ve Pazar Yöneliminin Kurumsal Girişimciliğe Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi SBE. Adana.

Gifford, S. (2010). Risk and Uncertainty, Editörler: ACS, Z. J. ve AUDRETSCH, D. B., Handbook of Entrepreneurship Research, An Intedisciplinary Survey and Introduction, Second Ed, Springer, London.

Gümüşlüoğlu, L. ve İlsev, A. (2009). Transformational Leadership, Creativity, And Organizational Innovation. Journal Of Business Research, 62, 461-473.

Hisrich, Robert D., Michael P .Peters, Dean A. Shepherd. (2002). Entrepreneurship. McGraw-Hill.

- Kahya, V. (2019). Psikolojik Sermayenin Girişimci Olma Eğilimine Etkisi: KOSGEB Girişimcilik Eğitimine Katılan Kursiyerler Üzerine Bir Araştırma. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12(18), 634-657.
- Kalyoncuoğlu, S. (2018). Algılanan Kontrolün Psikolojik Sahiplenmeye Etkisinde Maksimum Fiyatı Ödeme İstekliliğinin Düzenleyici Rolü: Mercedes Marka Otomobil Kullanıcıları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 974-994.
- Karcıoğlu, F. ve Kaygın E. (2013). Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 1-20.
- Keser, S. ve Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. Beta Yayınları. Genişletilmiş 17. Baskı. İstanbul.
- Kuratko, D.F., Montagno, R.V., ve Hornsby, J.S.; (1990). Developing An Intrapreneurial Assessment Instrument For Effective Corporate Entrepreneurial Environment. *Strategic Management Journal*, 11(5), 49-58.
- Kutunis, R.Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme, *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2, 145-159.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths, *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, Fred - Luthans, Kyle W. - Luthans, Brett C. (2004), Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital, *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F. ve Carolyn. M. Youssef. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007a). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Staisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007b). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Moriano, J.A., Molero, F., Topa, G. ve Mangin, J-P.L. (2014). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Identification on Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(1), 103-119.
- Nik Nor H., Mahmood R. ve Rahim, R.A. (2012). The Relationship between Intrapreneurial Orientation and Job Performance among Academicians in Malaysian Public Universities. *ASEAN Entrepreneurship Conference*. 91-100.
- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why You Don't Have to Leave the Corporation to Become an Entrepreneur* University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Rasyid, A.A. ve Bangun, Y.R. (2015). The Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Traits: A Case Study of MBA SBM ITB Students in Bandung. *Journal of Business and Management*, 4(3), 297-316.

Snyder, C. R. (2000). Hypothesis: There Is Hope. In C. R. Snyder Handbook (Ed.) of Hope: Theory, Measures, And Applications. San Diego: CA: Academic Press

Şengüllendi, M.F. ve Şehitoğlu, Y. (2017). Dönüşümcü Liderlik ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisinde Eğitim Düzeyinin Moderatör Rolü. Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(2), 112-126.

Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik Sermaye: Psikolojik Sermaye İle İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE Doktora Tezi. İzmir.

Topaloğlu, T. ve Özer, P.S. (2014). Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Arasındaki İlişkiye Otantik Liderliğin Düzenleyici Etkisi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 156-171.

Tulum, E.S. (2019). Psychological Capital and Contextual Ambidexterity: The Role of Transformational Leadership as a Moderator. Istanbul Bilgi University Institute of Social Sciences Organizational Psychology Master's Degree Program. Istanbul.

Turan, Ceyda. 2019. Kurumsal Girişimcilik Profilinin Firmanın Yenilikçilik Performansı Üzerindeki Etkisinde İç Girişimcilik Davranışının Aracı Rolü. Yıldız teknik Üniversitesi SBE Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Türk Dil Kurumu. (2017). Türkçe Sözlük.

Yılmaz, A., Çelik A. ve Ulukapı H. (2013). Otantik Ve Dönüşümcü Liderlik Düzeyi Algılamasının Çalışanların İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: Konya İlinde Bir Araştırma. 21. Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Dumlupınar Üniversitesi. 17-22.

Yılmaz, S. ve Arcasoy, G.G. (2019). Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki. Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, 6(40), 2066-2087.

Zhengu, Z. ve Hou, J. (2009). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. International Journal of Psychological Studies, 1(2), 35-40.