

## İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Girişimcilik Niyetinin Düzenleyici Rolü



Burçin TÜZEMEN\*  
Özlem KUNDAY\*\*

### Öz

*Bu çalışmanın amacı, beyaz yakalı çalışanların kendi işlerini kurma yolunda düşüncelere sahip olmaları halinde, çalışmakta oldukları kuruma karşı tutumlarının bu düşüncelerden nasıl etkileneceğine ışık tutmaktır. Bu amaçla, çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde girişimcilik niyetinin düzenleyici rolü masaya yatırılmıştır. Çalışma kapsamında ağırlıklı olarak büyük (>250 çalışanı olan) şirketlerde görevli 163 beyaz yakalı çalışanın katıldığı bir anket yapılmıştır. Anketten elde edilen veriler, SPSS programı kullanılarak, faktör ve regresyon analizi yardımıyla değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda girişimcilik niyetinin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamlı bir seviyede ve olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, girişimcilik niyeti taşıyan beyaz yakalı çalışanların işlerinden memnun olsalar dahi, bu durumun kurumlarına olan bağlılıklarına beklendiği kadar olumlu yansımayaacağı görülmüştür. Bulgular, çalışan devamlılığının sağlanmasında girişimci eğilimlerin yönetilmesinin önemine dikkat çekmektedir.*

**Anahtar Sözcükler:** Girişimcilik, girişimcilik niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık

## Moderator Role of Entrepreneurial Intentions on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment

### Abstract

*The aim of this study is to shed a light on the potential impact of entrepreneurial intentions of white-collar employees on their attitudes towards their organizations. With this in mind, the moderator effect of entrepreneurial intentions on the relationship between job satisfaction and organizational commitment has been researched and a survey is conducted on a sample of 163 white collar employees, majority of whom work for big (>250 employees) companies. Survey data is analysed with the help of factor and regression analyses carried out via SPSS. As a result, having entrepreneurial intentions is found to have a significant and negative effect on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Therefore, it is concluded that, even if satisfied with their jobs, employees who develop entrepreneurial intentions are not as committed to their organizations as might be expected. The findings stress the importance of managing entrepreneurial intentions in maintaining organizational commitment.*

**Keywords:** Entrepreneurship, entrepreneurial intention, job satisfaction, organizational commitment

\* ORCID Doktora Öğrencisi, Yeditepe Üniversitesi, SBE, Yönetim ve Organizasyon, btuzemen@yahoo.com

\*\* ORCID Prof. Dr., Yeditepe Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, okunday@yeditepe.edu.tr

### Extended Abstract

There are different pathways for becoming an entrepreneur. The case of a salaried professional leaving corporate life aside in order to establish his or her own business is one such example. This shift in career is an interesting phenomenon that is worth studying in order to provide insight for both the employees who intend to become entrepreneurs and the companies that they work for. Indeed, understanding the importance of human resources as a strategic asset, the companies themselves today are also becoming more interested in keeping their employees satisfied and loyal, so that they don't start thinking of leaving them for another company or for establishing their own business. Therefore, understanding the relationships between organizational life related concepts like job satisfaction and organizational commitment and entrepreneurial intentions of employees is important.

Of the three above mentioned concepts, both job satisfaction and organizational commitment are two subjects that have been well studied in the literature. The two are found to be positively correlated among themselves and lead to other positive work related attitudes. In addition to the studies that focus on the relationship between them, there are several others that focus on the variables that affect (moderate) the relationship between them. Factors like organizational culture, work climate, trust, perceived organizational support, level of stress and person-organization fit are found to moderate this relationship. Nevertheless, to the knowledge of the authors, the effect of employees' entrepreneurial intentions on this relationship is not a widely researched area. Therefore, whether a highly satisfied employee who has the intention of establishing his or her own business will also be highly committed to his or her current organization is not much clarified by academic studies.

In this study, having noticed the need for studying the moderator effect of entrepreneurial intentions on the relationship between job satisfaction and organizational commitment, an online survey has been carried out on a sample of 163 people. The participants of the survey were white collar employees working in big and established (>250 employees) Turkish companies. Main hypothesis of the research was that having entrepreneurial intentions would affect the relationship between job satisfaction and organizational commitment. Indeed, in light of Leon Festinger's (1950) Cognitive Dissonance Theory, it would not be reasonable to expect an employee who has the intention to establish own business to have high organizational commitment, even if highly satisfied with his or her job. The hypothesis was tested via a moderation analysis using PROCESS V3 4.1 macro developed by Andrew Hayes (2020) for SPSS. As a result, it was found out that entrepreneurial intentions had a *significant and negative* effect on the relationship between job satisfaction and organizational commitment.

The findings of the study has several implications for managers; they need to be aware of the entrepreneurial intentions in their teams to manage their commitment. If these intentions stem from factors like, for instance, the desire for independence or self actualization, managers may benefit from leaving more space to their personnel or assigning challenging projects to them – as this might compensate to a degree and make the personnel prefer to stay in the company. Likewise, entrepreneurial intentions of employees may also be used as a valuable source for intrapreneurship activities and projects, that would benefit both the company and the employees themselves – another implication for managers.

As far as the contribution of the research to literature is of concern, it should be stated that though there are many studies on entrepreneurship carried out with university students in Turkey, the number of studies that focus on white collar employees is quite moderate. Therefore, the research provides insight on a not-much-studied group of subjects. Needless to remind, the relationship itself is one that has not been much studied before either.

## 1. Giriş

Bir toplumun ekonomik açıdan gelişmesinde o toplumu oluşturan bireyler tarafından kurulan şirketlerin katkısı inkar edilemez düzeydedir. Genç, yaşlı, küçük, büyük tüm şirketler tarihin bir yerindeki girişimci bir faaliyetin sonucunda kurulmuştur. Dolayısıyla, girişimcilik bir toplumun gelişmesinde büyük rol oynayan unsurlardan bir tanesini oluşturmaktadır. Küreselleşme sonucunda rekabetin daha da yoğunlaştığı günümüz dünyasında, yenilik yapmanın önemi daha da artmış ve yeni şirketlerin kurulması, dolayısıyla girişimcilik, daha da fazla önem kazanmıştır.

Bir kişinin zihninde girişimcilik niyetinin belirmesi ve kendi işini kurma yoluna girmesi çok farklı nedenlerden kaynaklanabilir. Bir girişimci piyasada gördüğü bir boşluğu doldurmak için yola çıkarken; bir başka girişimci başka bir seçeneği olmadığı için kendi işini kurmaya niyetlenebilir. Girişimciler nasıl çok farklı sebeplerle bu yola giriyorlarsa, bambaşka süreçlerden geçerek de girişimcilik sıfatını elde edebilirler. Örneğin yeni patentini aldığı bir formülü ticarileştirmek için şirket kurmaya karar veren orta yaşlı bir kimyager de girişimci olabilir; yurt dışında okurken gördüğü bir hizmeti Türkiye'ye getirmek üzere bir e-ticaret firması kuran yüksek lisans mezunu genç de... Nitekim, “*belli bir kurumda ünvan almak için koşturmak yerine tutkusunun ve ideallerinin peşinden koşan*” da bir girişimcidir; çalıştığı şirkette üst düzey bir konumdayken ayrılan ve pek çok riski göze alarak bir restoran zinciri veya bir banka kuran kişiler de birer girişimcidir (KİGEM, 2013). Maaşlı bir çalışan olmaktan vazgeçerek girişimciliğe soyunan bu ve benzeri bireylerin öyküleri dikkat çekici olmalıdır ki, bunlar kitaplara dahi konu olmaktadır. Örneğin Erdoğan (2012) “Beyaz Yakalı Girişimci” isimli kitabında bu konuyu işlemiştir.

Bir bireyin maaşlı olarak bir kurumda çalışırken ayrılarak kendi işini yapmaya başlaması, gerçekten de ilginç bir fenomen olsa gerektir. Bu dönüşüm, bir yönüyle kişilerin kapitalist sistem içinde sınıf değişikliğine soyunma çabası olarak da yorumlanabilir. Diğer taraftan, kurumsallaşmış ve sahip oldukları beşeri sermayenin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlamadaki önemini bilen şirketler de bu yönelimlerin farkında olup, mevcut çalışanlarını kaybetme endişesi içinde bulunmaktadır. Bu bağlamda pek çoğu çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi duygularının ne denli önemli olduğunu bilip, bunu artırıcı politikalar uygulamaktadır. Tüm bunlar göz önüne alındığında, bireylerin hangi nedenlerle ve nasıl süreçlerden geçerek maaşlı çalışan olmaktan girişimciliğe yöneldikleri araştırılmaya değerdir.

Bu makale, yukarıda anlatılan konuya kişilerin girişimci olma ve kendi işlerini yapma yolundaki niyetlerinin mevcutta çalışmakta oldukları kurumla ilgili tutumlarını nasıl etkilediğini inceleyerek yaklaşmaktadır. Bu maksatla, girişimcilik niyetinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye olan etkisi incelenmiştir. Makalede, aklına kendi işini kurma düşüncesi düşen kişinin, işinden memnun olsa da, örgütüne olan bağlılığının bu düşünceden nasıl etkileneceğine ışık tutulmaktadır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

İş tatmini, örgütsel bağlılık ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkileri incelerken, öncelikle bu kavramları netleştirmekte yarar vardır. Bu bölümde bu üç kavram, literatürdeki bulgularla birlikte ele alınarak açıklanmaktadır. Üç kavramın incelenmesinin ardından, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkinin niteliğine dönük literatürdeki bulgular ele alınmakta, bunun ardından da girişimcilik niyetinin bu ilişkiyi nasıl etkiliyor olduğu irdelenmektedir.

## 2.1. İş Tatmini

Örgütsel davranış araştırmalarında en çok incelenen işle ilgili tutumların başında iş tatmini gelmektedir (Robbins ve Judge, 2017: 116). Bir tanım yapmak gerekirse, iş tatmini, “çalışanın işini veya iş ile ilgili deneyimlerini memnun edici veya pozitif duygusal durum olarak değerlendirmesidir” (Sökmen ve Kenek, 2019: 3122).

Kişinin yapmakta olduğu işin niteliği, çalışma ortamındaki sosyal ilişkileri, yöneticileriyle ilişkileri, kişiliği, iş tatmini üzerinde etkili olan faktörlerdir (Robbins ve Judge, 2017: 122). Yine, kişinin ihtiyaçlarının ne denli karşılandığı, beklentilerinin çalıştığı şirkette ne kadar karşılık bulduğu, çalışma ortamında kendisine karşı ne denli adil davranıldığı, yaptığı işin işle ilgili değerlerini yaşatmasına ne ölçüde izin verdiği gibi faktörler de iş tatmininin artması veya azalmasında önemli rol oynarlar (Sinding ve Waldstrom, 2014: 102). Bunlara paralel biçimde birey-örgüt uyumunun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi Bağcı (2019) ile Sökmen ve Bıyık (2016) tarafından da gözlemlenmiştir. Akdemir ve Açan (2017) ile Akçay'ın (2012) yaptıkları araştırmalarda da bireylerin sahip oldukları iyimserlik, umut, öz-yeterlilik gibi psikolojik sermaye kavramı tanımı içinde yer alan özelliklerin iş tatminlerini olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer biçimde, temel benlik değerlendirmesi kavramı altında toplanan öz saygı, öz-yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağının çalışanların iş tatminini öngörmekte yardımcı olduğu Gürbüz, Erkuş ve Sığırı (2010) tarafından dile getirilmektedir.

Çalışanların buldukları şirketteki liderlik tarzının da iş tatmini üzerinde etkisi olduğu Eren ve Yalçıntaş (2017) ile Kırkpınar ve İşcan'ın (2018) araştırmalarında tespit edilmiştir. Buna göre, yöneticilerin hizmetkar liderlik davranışı sergilediği durumlarda çalışanların iş tatmini yükselmektedir (Eren ve Yalçıntaş, 2017: 859). Zira, hizmetkar liderlikle birlikte gelen güçlendirme, hesap verilebilirlik, geride durma, tevazu, otantiklik, cesaret, sorumlu yöneticilik ve affetme davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etkisi vardır. Öte yandan, bir diğer liderlik modeli olan dönüştürücü liderlik davranışları da yine çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahiptir (Kırkpınar ve İşcan, 2018: 80). İş tatminini olumsuz etkileyen faktörlere bakıldığında ise rol stresini yaratan kaynaklar olan rol belirsizliği ve rol çatışmasından söz etmek gerekir; Zira, bu iki faktör de iş tatminini azaltmaktadır (Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011: 33). İş-aile yaşam çatışması da iş tatmini üzerinde olumsuz etkiye sahip olan bir diğer unsurdur (Turunç ve Erkuş, 2010: 415). İş-yaşam dengesinin kurulmasının ise iş tatminini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Özcan ve Bayarçelik, 2020: 68).

İş tatmininin sonuçlarına bakılacak olursa, öncelikle iş tatmini ile çalışan performansı arasındaki ilişkiden söz edilebilir. Atılğan (2017) çalışanların işyerlerindeki çalışma şartlarından, ödüllendirme mekanizmalarından ve iş arkadaşlarıyla iletişimlerinden duydukları tatmin arttıkça, işe daha az devamsızlık yaptıklarını ve daha az disiplinsiz davranış sergilediklerini gözlemlemiş ve iş tatmininin çalışan performansı üzerinde olumlu yönde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. İş tatmini ile performans arasındaki olumlu ilişkinin benzeri, kısaca rol dışı performans olarak da nitelendirilebilecek olan örgütsel vatandaşlık davranışlarında da söz konusudur (Sökmen ve Kenek, 2019: 3120). Çalışan performansının dışında, iş tatmininin pozitif bir ilişki içinde bulunduğu bir diğer kavram da örgütsel güvendir. Örgütsel güvenin oluşmasında iş tatmini örgütsel adaletle birlikte etkili olan bir diğer faktördür (İşcan ve Sayın, 2010: 213). Bunlara ek olarak, Turan ve Parsak (2011) tarafından yapılan araştırmada da iş tatmini arttıkça, örgütsel yabancılaşmanın azaldığı tespit edilmiştir. Nitekim, iş tatmini arttıkça örgütsel özdeşleşme artmaktadır (Sökmen ve Bıyık, 2016: 226). Ayrıca, iş tatmini arttıkça işten ayrılma niyeti de azalmaktadır (Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011: 33). Son olarak, iş tatmini, örgütsel destek algısı ile de pozitif bir ilişki içerisindedir (Diken, Koçyiğit, Topaloğlu ve Yılmaz, 2019: 2698).

## 2.2. Örgütsel Bağlılık

Tanım olarak örgütsel bağlılık, Mowday vd.'nin (1979) ifadesiyle “örgütsel amaç ve değerlere güçlü bir şekilde inanma, onları benimseme, daha fazla çaba harcayarak örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir” (Ak: Çınar ve Gündoğdu, 2019: 235).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden birisi işyerindeki iklime ilişkin algıdır; zira etik bir iklimin örgütsel bağlılığı arttırdığı Kılıç (2019) tarafından yapılan araştırmada tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olan bir diğer faktör de örgütsel adalet algısıdır (Yıldız ve Atilla, 2019: 54). Çalışılan kurumdaki liderlik tarzı da yine örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir diğer faktördür. Nitekim, toksik liderliğin alt boyutları olan değer bilmezlik, çıkarıcılık ve olumsuz ruhsal durum boyutlarından üçü de örgüte bağlılığı azaltırken, işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Yalçınsoy ve Işık, 2018: 1023). İşyerindeki ortama ilişkin bir diğer değişken olan işyerindeki arkadaşlık algısı ise, ne kadar artarsa, örgütsel bağlılık da benzer şekilde pozitif bir gelişme kaydetmektedir (Durusu ve Cemaloğlu, 2019: 20). Bunların haricinde, kişinin yaptığı işin niteliği ve algılanan önemi, kişinin aldığı ücret, örgütün kültürü, kişinin rol çatışmaları yaşayıp yaşamaması gibi faktörler de örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir (Bozok, 2016: 22-24). İçerik itibarıyla negatif bir kavram olan örgütsel sinizmin ise örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği görülmüştür (Terzi ve Koçoğlu-Sazkaya, 2020: 129). Benzer biçimde, bireylerin çalıştıkları işleri yerine getirirken harcamaları gereken duygusal emek düzeyinin artması da, yine örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Büyükbeşe ve Aslan, 2019: 959).

Gül (2002), örgütsel bağlılıkla ilgili literatürdeki farklı yaklaşımları mukayese etmek amacıyla yaptığı çalışmada temelde tüm bağlılık modellerinin birbirine benzediğine dikkat çekmektedir. Örgütsel davranışçılar, konuya daha ziyade tutumsal bağlılık çerçevesinde yaklaşmışlardır ve bu çerçevede Etzioni (1961), Kanter (1968), O'Reilly ve Chatman (1986), Penley ve Gould (1988) ile Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen modeller öne çıkmıştır (Gül, 2002: 42). Tümü üç boyutlu olan bu modellerden Kanter'in modelinde boyutlar “kenetlenme bağlılığı”, “kontrol bağlılığı” ve “devama yönelik bağlılık”tan oluşurken; O'Reilly ve Chatman'ın modelindeki boyutlar “uyum”, “özdeşleşme” ve “içselleştirme”dir (Gül, 2002: 43). Literatürde çok rağbet gören Meyer ve Allen'in yaklaşımında, örgütsel bağlılık “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” ve “devam bağlılığı” boyutlarından oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 68). Etzioni'nin yaklaşımındaki boyutlar ise “ahlaki bağlılık”, “hesapçı bağlılık” ve “yabancılaştırıcı bağlılık” olarak isimlendirilmektedir (Bozok, 2016: 7). Penley ve Gould'un çalışmaları da Etzioni'nin modelini esas almaktadır (Penley ve Gould, 1988: 46).

Etzioni'nin modelini açmak gerekirse; ahlaki bağlılık, kişinin içinde bulunduğu kurumun hedeflerini kabul etmesi ve kendisini bunlarla özdeşleştirmesi anlamına gelir (Penley ve Gould, 1988: 46). Bu, tamamen duygusal olan, pozitif bir boyuttur. Hesapçı (veya çıkarıcı) bağlılıkta duygulardan ziyade hesaplar ön plandadır ve kişinin örgütle olan ilişkisini daha ziyade bir alışveriş olarak gördüğü varsayılmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 46). Yabancılaştırıcı (veya zoraki) bağlılık ise kişinin bulunduğu örgüte mecburen bağlı olması durumunda, örneğin alternatifinin olmaması halinde oluşur (Penley ve Gould, 1988: 47). Ahlaki bağlılık “pozitif” olarak görülebilecek bir boyutken, çıkarıcı bağlılık “nötr” bir boyuttur, zoraki bağlılık ise “negatif” bir boyut olarak nitelendirilebilir. Literatürde Meyer ve Allen kadar ilgi görmemesine karşın, Etzioni'nin bu modeli örgütsel bağlılığın kavramlaştırılması noktasında cazip bir alternatiftir (Ergün ve Çelik, 2019: 119).

Örgütsel bağlılığın, pratikte neleri etkilediğine gelinecek olursa; bir şirkette örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin şirketin hedeflerine ulaşması için daha çok çalışmaları ve şirketin bir parçası olmaya devam etmek konusunda istekli olmaları beklenir (Sinding ve Waldstrom,

2014: 100). Bağlılığın artması üretkenliği olumlu yönde etkilerken, işe gelmeme davranışını azaltır ve personel devir oranlarını düşürür (Sinding ve Waldstrom, 2014: 100). Ayrıca, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha az kendini geri çekme davranışı sergilerler. Bu tür çalışanlar yaptıkları işle ilgili mutsuzlukları olsa bile, çalıştıkları şirket için gerektiğinde fedakarlıkta bulunabilirler (Robbins ve Judge, 2017: 116). Bireyler, örgütlerine olan bağlılıkları arttıkça, örgütleriyle kendilerini daha çok özdeşleştirirler (Sökmen ve Bıyık, 2016: 226). Ayrıca, örgütsel bağlılığın artması örgütsel sapma davranışlarının da azalmasına katkıda bulunur (Uğur, 2019: 93). Tüm bunlara paralel olarak ve beklenebileceği üzere de, örgütsel bağlılığın artması örgüt performansını olumlu yönde etkiler (Çakar, 2018: 269).

### 2.3. Girişimcilik Niyeti

“Niyet” kelimesi Türk Dil Kurumu (TDK) tarafından “bir şeyi yapmayı önceden isteyip düşünme, maksat” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 1992: 1090). Girişimcilik niyeti de bireylerin gelecekte kendi işlerini kurmak ve sürdürmek konusundaki düşüncelerini ifade eden bir kavramdır. Genel olarak, niyet, bir davranışın önceden tahmin edilebilmesine dönük en temel değişkendir. Yeni bir iş kurmak da zamana yayılan bir süreçtir ve dolayısıyla bu yola giren bireylerin bir girişimcilik niyeti geliştirmeleri bu sürecin ilk adımıdır (Linen ve Chen, 2009: 595).

Bir bireyde girişimcilik niyetinin oluşmasına etki eden pek çok iç ve dış faktör bulunmaktadır. Herşeyden önce, girişimcilik niyeti ile kişilik arasında bazı ilişkiler vardır. “Girişimci kişilik özellikleri” olarak nitelendirilen yenilikçilik, başarı odaklılık ve girişimsel uyanıklık arttıkça, bireylerin girişimcilik niyeti de artmaktadır (Taşkın, Öztürk ve Karadamar, 2018: 21). Kişilik özelliklerinden dışadönük olma ile de girişimcilik niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Akkuş, Akdoğan ve Akyol, 2018:171). Yine kişilikle ilgili başka değişkenler olan öz yeterlilik, iç kontrol odağı, kendine güven de girişimcilik niyeti ile olumlu bir ilişki içindedir (Özler, Giderler ve Baran 2017: 736; Şeşen ve Basım, 2012: 21; Ballı ve Üstün, 2019: 308). Ayrıca, yaratıcılık ve iletişim ağı yeteneğine sahip olmak, belirgin samimiyet gösterebilmek ve kişilerarası etkileşim kabiliyetine sahip olmak gibi politik yeteneklerin de girişimcilik niyeti ile olumlu bir ilişki içinde oldukları görülmektedir (Aydıntan, Göksel ve Ekmekçioğlu, 2014: 110). Son olarak, proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin girişimcilik niyetlerinin de diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir (Konaklıoğlu ve Kızanlıklılı, 2011: 87).

Girişimcilik niyeti ile kişisel değerler arasında da bir ilişki vardır. Değişime açıklık ve kendini güçlendirme ile ilgili değerler ile girişimcilik niyeti arasında olumlu bir ilişki varken; muhafazakarlık ile girişimcilik niyeti arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır (Naktiyok ve Timuroğlu, 2009: 98; Alpaslan ve Özmen, 2017: 957). Ayrıca; ilham verebilme, kararlılık, aktiflik gibi olumlu duygularla bireylerin girişimcilik niyetleri arasında da olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Yanık, Timuoğlu ve Naktiyok, 2017: 471). Yine, umut duygusu ile girişimcilik niyeti arasında da benzer bir ilişkiden söz edilebilir (Önay, Ayas, Uğurlu ve Önay, 2017: 55). Diğer yandan, duygusal zeka ile girişimcilik niyeti arasında da olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Durak, 2018: 293). Sosyal zekanın empati, kişiler arası ilişkiler, iç motivasyon ve bireysel farkındalık boyutları arttıkça girişimcilik niyeti artmaktadır (Acar ve Uslu, 2018: 16). Ayrıca, sosyal zekanın manipülasyon boyutu da girişimcilik niyetinde olumlu etkiye sahiptir (Uzun, Buran ve Beydilli, 2017: 1).

Yeni bir iş kurmanın beraberinde birtakım riskleri ve belirsizleri getireceği aşikardır. Dolayısıyla, girişimcilik niyeti yüksek olan kişilerin risk almaya istekli ve belirsizliğe karşı tahammüllü bir yapıda olmaları beklenir. Yapılan araştırmalar da zaten genel, ekonomik veya

sosyal risk alma eğilimleri arttıkça girişimcilik niyetinin artmakta olduğunu göstermektedir (Timuroğlu ve Çakır, 2014: 119). Araştırmalar, ayrıca girişimcilik niyeti yüksek olan bireylerin, belirsizliğe karşı toleranslarının da yüksek olduğunu teyit etmektedir (Aydemir ve Yılmaz, 2019: 259; Gençay ve Döven, 2019: 89). Girişimcilik niyeti ile stres arasında ters yönlü bir ilişki vardır (Timuroğlu ve Yılmaz, 2019: 699).

Girişimcilik niyetinin artmasında etkili olan motivasyonel faktörler incelendiğinde, finansal olarak özgür olabilmek ile yaptığı işin karşılığını almak öne çıkan maddeler olarak dikkat çekmektedir. Kendini gerçekleştirmek ve saygınlık elde etmek de bireylerin girişimci niyetlerinin artmasında etkili olan motivasyonel unsurlardır. Ayrıca, eski işinden mutsuz olma, adil bir ücret alamama, doğru işi bulmanın zor olması gibi işle ilgili beklentiler de yine girişimcilik niyetini arttırmaktadır. Öte yandan, girişimcilik niyetinin artması önünde engel olması olan bariyerlere bakıldığında ise, sermaye yetersizliği ile maddi güvenceden yoksun olmanın öne çıkmakta olduğundan söz edilebilir. Bunlara ek olarak, bireylerin kendilerini iş kurma konusunda yeterli görmemeleri, sabit bir gelire sahip olamayacak olmak gibi uygulamaya dönük kaygıları olması ve devletin veya çevrenin yeterince kendilerini desteklemeyeceğini düşünmeleri de girişimcilik niyetini olumsuz yönde etkileyen bariyerlerdir (Marangoz ve Aydın, 2018: 74; Uçar ve Sezgin, 2019: 46).

Son olarak, girişimcilik niyeti ile ilgili olarak iki noktayı daha vurgulamakta yarar vardır. Birincisi; ailede veya yakın çevrede bir girişimci (rol model) olması, girişimcilik niyetini olumlu yönde etkilemektedir (Acar ve Uslu, 2018: 27; Çelik, İnce ve Bozyiğit, 2014: 113; Durak, 2018: 294; Gençay ve Döven, 2019: 89). Babaları kendi işini yapan bireylerin girişimcilik niyetlerinin de, babaları maaşlı çalışan bireylere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Çelik ve Karababa, 2018: 63). İkincisi; girişimcilik niyeti, cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkeklerin girişimcilik niyeti pek çok araştırmada kadınların girişimcilik niyetinden daha yüksek bulunmuştur (Özler vd, 2017: 744; Naktiyok ve Timuroğlu, 2009: 98; Konaklıoğlu ve Kızanıklı, 2011: 85; Kalkan, 2011: 193; İmamoğlu ve Kahya, 2015: 152; Erçelik ve Mengeş, 2019: 424)

#### **2.4. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Girişimcilik Niyetinin Olası Etkisi**

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki literatürde sık çalışılan konulardan birisidir ve bu iki kavram arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren pek çok çalışma mevcuttur (Pekdemir, Özçelik, Karabulut ve Arslantaş, 2006: 34; Çınar ve Gündoğdu, 2019: 244; Turunç ve Erkuş, 2010: 434; Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011: 33; Diken, Koçyiğit, Topaloğlu ve Yılmaz, 2019: 2698; Sökmen ve Bıyık, 2016: 226). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamaya dönük olarak yapılan araştırmalar iki kavram arasında sebep-sonuç ilişkisi olarak görülebilecek karşılıklı bir etkileşime işaret etse de, literatürdeki bulgu ve görüşler açısından bu ilişkide iş tatmini daha ön plana çıkmaktadır (Yenihan, 2014: 176). Dolayısıyla, iş tatmini, çalışanların bir kuruma olan bağlılıklarını sağlamak açısından dikkate alınması gereken önemli bir faktör olarak görülmektedir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların bir kısmında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi etkileyen düzenleyici (moderatör) nitelikte değişkenler olup olmadığına da bakılmıştır. Bireysel veya örgütsel nitelikteki faktörlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki etkilerinin incelendiği bu çalışmalardan birinde Srivastava (2013), bireylerin çalıştıkları kuruma karşı duydukları *güven* ve sahip oldukları *iç kontrol odağının* iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini bulmuştur. Khan, Khan ve Sahoo da (2018) yaptıkları çalışmada bireysel faktörlerden *yaşın* bu iki kavram arasındaki ilişki üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Esen (2020) tarafından yapılan çalışmada

ise *strese* odaklanılmış ve stresin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi *negatif* olarak etkilediği görülmüştür.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde etkisi olan örgütsel faktörlere bakıldığında *işyeri kültürü* göze çarpmaktadır; bürokratik veya inovatif kültürler bu ilişki üzerinde etkili olmasa da, *destekleyici* bir örgüt kültürüne ait işletmelerde bu iki kavram arasındaki ilişki güçlenmektedir (Yiing ve Ahmad, 2008: 74). Paralel biçimde, *hissedilen örgütsel destek* arttıkça da yine iki kavram arasındaki ilişki güçlenmektedir (Chang, 2015: 724). Zehir, Müceldili ve Zehir (2012) tarafından yapılan bir çalışmada, kültür gibi, örgütsel *iklimin* de iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmiş ve *etik örgüt ikliminin* iki kavram arasındaki ilişkiyi pozitif olarak etkilediği görülmüştür. *Kiş-i-örgüt uyumu* arttıkça da yine, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kuvvetlenmektedir (Jehanzeb ve Mohanty, 2018: 184).

Yazarın bilgisi dahilinde, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki etkisi, araştırmaya çok fazla konu edilmemiş olan bir diğer değişken girişimcilik niyetidir. Potansiyel olarak bakıldığında, girişimcilik niyetinin de bu ilişkiyi etkilemesi muhtemel olarak değerlendirilebilir ve aradaki bağlantıların araştırılmaya değer olduğu düşünülmektedir. Zira, bir kişinin girişimcilik niyeti taşıması, dolaylı olarak, günün birinde bir çalışan olarak içinde yer aldığı örgütten ayrılmaya niyetlenmesi anlamına da gelecektir. Bunun tek istisnası, bir kişinin hem bir örgütte maaşlı çalışan olup, hem de paralelinde kendine ait bir işe sahip olduğu melez girişimcilik kavramı altında mümkündür. Ancak, bu özel girişimcilik modeli bir kenara bırakılırsa, pratikte bir kişinin kendi işini kurması o kişinin kurumundan ayrılmasını gerektirir. Dolayısıyla, bir kişinin hem girişimcilik niyeti taşıması, hem de örgütünde kalmayı istemesi (yani örgütsel bağlılık tutumu sergilemesi) uzun vadede çelişkili bir duruma işaret edecektir. Leon Festinger (1950) tarafından geliştirilen Bilişsel Çelişki Kuramı'na göre, bireyin kendi içinde tutumlarını düzenleyerek bu çelişkili durumu ortadan kaldırması gerekir (Sinding ve Waldstrom, 2014: 98). Dolayısıyla, bu teori dikkate alındığında, girişimcilik niyetinin, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkilemesi beklenebilir – ki araştırmanın hipotezi de bu beklenti esas alınarak oluşturulmuştur.

### 3. Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın amacı, evreni ile örnekleme, modeli ve kullanılan veri toplama araçları takip eden kısımlarda sırasıyla ele alınmaktadır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliğine dair analizler sırasında ulaşılan sonuçlar da yine bu bölümün son kısmında paylaşılmaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, bir organizasyonda maaşlı olarak çalışmakta olan bireylerde kendi işlerini kurmaya dönük bir niyet belirmesi durumunda, bu kişilerin iş tatminlerinin örgütsel bağlılıklarına olan yansımalarının bu durumdan nasıl etkileneceğini ortaya çıkarmaktır.

#### 3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini herhangi bir şirkette beyaz yakalı olarak görev yapan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu çerçevede, araştırmanın evreni Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi'nde yer alan tanım paralelinde “çalışmalarında kafa emeği (düşünsel çalışma) kol emeğine (bedensel çalışma) ağır basan ücretliler” olarak nitelendirilebilir (Ak: Koçak, Duruel, Aslan ve İşyar, 2016: 46). Bu tanıma paralel biçimde, serbest çalışan ve farklı bakış açılarında beyaz yakalı

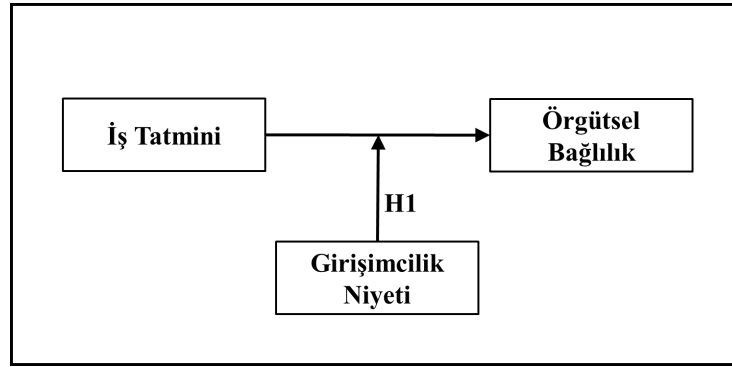


olarak nitelendirilebilecek profesyoneller, örneğin avukatlar, danışmanlık yapan kişiler, muhasebeciler vb. araştırmanın evreni kapsamında değildir.

Araştırmanın saha çalışması 19 Mart – 2 Nisan 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Örneklem oluşturulurken, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden birisi olan kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılara, online anket yöntemiyle ulaşılmıştır. Katılımcılar ağırlıklı İstanbul olmak üzere, toplam 10 farklı şehirde ikamet etmektedir. Katılımcıların buldukları iller ve il bazında yapılan anket sayıları şu şekilde gerçekleşmiştir: İstanbul (124 kişi), Ankara (17 kişi), İzmir (7 kişi), Eskişehir (5 kişi), Antalya (4 kişi); ayrıca, Kocaeli, Yalova, Bursa, Diyarbakır ve Bilecik illeri (toplam 6 kişi).

### 3.3. Araştırma Modeli ve Hipotezi

Araştırmanın bağımsız değişkeni iş tatmini, bağımlı değişkeni örgütsel bağlılık, düzenleyici (moderatör) değişkeni ise girişimcilik niyetidir. Araştırmanın hipotezi (H<sub>1</sub>) “girişimcilik niyeti, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır” olarak oluşturulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

### 3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amaçlarına ulaşmak için birincil veri toplama yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Bu kapsamda, toplam 10 sorudan oluşan bir anket formu hazırlanmıştır. Hazırlanan formda önce girişimcilik niyeti, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçekleri uygulanmış; ölçeklerin uygulanmasının ardından katılımcıların demografik bilgileri alınmıştır.

İş tatminini ölçmek için, ilk olarak Brayfield ve Rothe (1951) tarafından 18 madde olarak geliştirilen, ardından Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan ölçekten yararlanılmıştır. Keser ve Bilir (2019) tarafından güvenilirlik ve geçerlilik çalışması yapılan bu ölçek, tek boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için, Penley ve Gould (1988) tarafından geliştirilen ve Ergün ve Çelik (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek, “zoraki bağlılık”, “ahlaki bağlılık” ve “çıkarcı bağlılık” olmak üzere 3 boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte her boyutta 5’er tane olmak üzere toplam 15 ifadeye yer verilmektedir. Girişimcilik niyetini ölçmek için de, Türkiye’deki ilgili çalışmalarda sıklıkla kullanılan ve Linan ile Chen (2009) tarafından geliştirilip, Şeşen ve Basım (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan tek boyutlu ve 6 maddeli bir ölçek kullanılmıştır. Her üç ölçekte de katılımcıların görüşleri alınırken 5=Kesinlikle Katılıyorum, 1=Kesinlikle Katılmıyorum şeklindeki 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Araştırmanın soru formunda yukarıda anlatılan ölçekler uygulandıktan sonra katılımcıların demografik özellikleri alınırken; çalıştıkları şirkette bulunan çalışan sayısı, şirketteki ünvanları, hangi fonksiyonda çalışmakta oldukları, profesyonel çalışma hayatında geçirdikleri toplam süre, cinsiyetleri, yaşları ve son olarak ikamet ettikleri şehir sorgulanmıştır. Soru formunun son haline getirilmesinin ardından, form bilgisayar ortamına aktarılmış ve anket katılımcılara online olarak uygulanmıştır. Formun doldurulması ortalama 4 dk sürmüştür.

### 3.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini tespit etmek için faktör analizi yapılmasına karar verilmiştir. Bunun için, her üç ölçeğin de öncelikle faktör analizinin yürütülebilirliğinin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu amaç Kaiser-Olkin-Mayer (KMO) Örneklem Yeterliliği Testi yapılmıştır. Herhangi bir ölçeğin bu testten geçebilmesi için, KMO değerinin en az 0,50 seviyesinde olması gerekmektedir (Akçakanat ve Dinç, 2018:768; Konaklıoğlu ve Kızanlıklı, 2011: 81; İmamoğlu ve Kahya, 2015: 147). KMO değerinin 0,70 ile 0,80 arasında olması iyi; 0,80 ile 0,90 arasında olması ise mükemmel olarak değerlendirilir (Yeşilay ve Yavaş, 2017: 162). Sonuçlar, üç ölçeğin de KMO değerlerinin bu seviyenin üzerinde olduğunu ve örneklem yeterliliklerinin uygun olduğunu göstermiştir (Bkz. Tablo 1).

KMO testinin ardından üç ölçekte yer alan ifadelerden anlamlı faktörler çıkıp çıkmayacağını tespit etmek amacıyla bu kez Bartlett's Küresellik Derecesi Testi yapılmıştır. Bir ölçeğin bu test sonucunda yeterli bulunması için anlamlı ( $p < 0,05$ ) sonuç alması gerekmektedir. Yürütülen analizler sonucunda üç ölçeğin de anlamlı sonuçlar aldığı ve üç ölçekte de faktör analizi yapılabileceği ortaya çıkmıştır (Bkz. Tablo 1).

**Tablo 1:** KMO ve Bartlett Test Sonuçları

	İş Tatmini Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Girişimcilik Niyeti Ölçeği	
KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüm Değeri	0.764	0.801	0.914	
Ki-Kare	272.528	1217.618	1105.913	
Bartlett Testi	df	10	105	15
	Sig.	0.000	0.000	0.000

Üç ölçek için de faktör analizi yapılabileceği görüldükten sonra, ölçeklerin geçerliliklerinin kontrolü amacıyla, üç ölçek de ayrı ayrı faktör analizine sokulmuştur. Bu kapsamda, iş tatmini ölçeği ile analize başlanmıştır. Orijinal ölçekte, tek boyut altındaki 5 farklı ifadeden oluşan ölçek yine faktör analizi ile incelenmiştir. Bu yapıldığında ve çıkan faktör ile ifadelerin yükleri incelendiğinde, özdeğeri 1'den yüksek olan tek bir faktörün belirlediği ancak, ifadelerden birinin faktör yükünün 0,5'in altında kaldığı görülmüştür. Bu yüzden, söz konusu ifade analizden çıkarılarak, faktör analizi bu kez 4 ifade ile yinelenmiştir. Bu yapıldıktan sonra, kalan 4 ifadenin tümünün faktör yüklerinin 0,5'in üzerinde olduğu ve tümünün tek bir faktör ile ilişkilendirildiği görülmüştür (Bkz. Tablo 2). Oluşan bu tek faktör, toplam değişkenliğin %66,9'unu açıklamaktadır. Sonuç olarak, araştırmadan çıkan sonuçlar incelenirken, iş tatmini ölçeğinin kalan 4 ifade ile dikkate alınmasına ve bu şekilde geçerli olduğuna karar verilmiştir.

**Tablo 2:** İş Tatmini Ölçeği Faktör Yükleri

	Faktör Yüğü
Şu anki işimden oldukça memnunum.	0.835
Çoğu günler işime hevesle giderim.	0.845
İşimi eğlenceli bulurum.	0.828
İşimin tatsız olduğunu düşünürüm*	0.763

\*İfade ters kodlanmıştır.

İş tatmini ölçeğinin ardından, örgütsel bağlılık ölçeği faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu çerçevede, 3 boyut altında yer alan toplam 15 ifade promax rotasyonlu faktör analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda, ölçekte yer alan ifadelerden tümünün faktör yükünün 0,5'in üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca, herhangi bir ifadenin belirgin bir biçimde birden çok faktöre dağılıp dağılmadığı da kontrol edilmiştir. Bu amaçla bir ifadenin en yüksek biçimde ilişkilendirildiği faktörle, ikinci en yüksek ilişkilendirildiği faktöre ait yüklerinin arasında en az 0,2 fark olup olmadığına bakılmıştır. Kontrollerde, ifadelerin tek bir faktörle ilişkilendirildiği görülmüş; herhangi bir ifadenin çıkarılmamasına karar verilmiştir (Bkz. Tablo 3).

Diğer taraftan, örgütsel bağlılık ölçeği faktör yükleri analiz edilirken, orijinali 3 boyutlu olan ölçekte dördüncü bir boyutun oluştuğu gözlemlenmiştir. Zira, ölçekte çıkarıcı bağlılık boyutu altında yer alan iki ifade, bu boyutun altında yer alan diğer 3 ifadeden net bir biçimde ayrılmıştır. Dolayısıyla, çıkarıcı bağlılık boyutu iki alt gruptan oluşacak şekilde analizlere dahil edilmiştir. Oluşan bu yeni boyutun öz değeri (Eigenvalue) eşik değer sayılan 1'e oldukça yakındır (1.096). Bu yeni boyutla birlikte, faktör analizde çıkan dört boyutun toplam değişkenliği açıklamaktaki etkisi %69,8'dir.

**Tablo 3:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

	Zoraki Bağlılık	Ahlaki Bağlılık	Çıkarıcı Bağlılık (1)	Çıkarıcı Bağlılık (2)
Kendimi şirketime adanmış hissediyorum		0.704		
Şirketimi desteklemenin benim görevim olduğunu hissediyorum		0.846		
İş dışındaki zamanlarda da, kendimi bu şirketin bir çalışanı olarak görüyorum		0.745		
Şirketimin başarıya ulaşmasına yardımcı olmak benim kişisel sorumluluğumdur		0.689		
İnsanlar şirketim hakkında kötü şeyler söylediğinde üzülürüm		0.684		
Şirketime yaptığım katkılar görülür ve takdir edilirse elimden gelen en iyi çabayı gösteririm			0.846	
Yaptığım işlerin karşılığını gördüğümde işimle daha fazla bütünleşirim			0.855	
Şirketimden daha fazla bireysel ödül alma düşüncesi bile beni motive eder			0.694	
Şirketimde karşılığını aldığım ölçüde çaba harcarım				0.921
Beni desteklediği ölçüde şirketimi desteklerim				0.914
Bazen şirketimi terk etmek istiyor ve geri gelmek istemiyorum*	0.740			
Sık sık şirketten intikam almak istiyor gibi hissediyorum*	0.832			
Şirketimi düşündüğüm zaman kızgınlık hissediyorum*	0.865			
Kendimi kapana kısılmış hissediyorum*	0.849			
Şirkette ne yaparsam yapayım bu şirket değişmeden kalır*	0.701			

\*İfadeler ters kodlanmıştır.

Son olarak, girişimcilik niyeti ölçeği için de faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, ölçekte yer alan tek boyut altındaki 6 ifade analize dahil edilmiştir. Analiz sonucunda 6 ifadenin, beklenildiği biçimde, özdeğeri (Eigenvalue) 1'in üzerinde olan tek faktör altında toplandığı ve toplam varyansın %83,2'sini açıklamakta olduğu görülmüştür. Ölçekte yer alan ifadelerin tümünün faktör yükleri incelenmiş; tümü 0,5'in üzerinde olduğu için herhangi bir ifadenin çıkarılmamasına karar verilmiştir. Bu incelemeler sonucunda ölçeğin olduğu şekliyle geçerli olduğu kanaatine varılmıştır. Bu analizler sırasında elde edilen faktör yükleri Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 4:** Girişimcilik Niyeti Ölçeği Faktör Yükleri

	<b>Faktör Yüğü</b>
Gelecekte bir iş kurma konusunda kararlıyım.	0.907
Ciddi anlamda kendi işimi kurmayı düşünüyorum.	0.939
Bir gün kendi işimi kurma konusunda ciddi niyetlerim var.	0.936
Kendi işimi kurmak ve sürdürmek için her türlü çabayı göstereceğim.	0.933
Profesyonel olarak hedefim, bir girişimci olmaktır.	0.909
Bir girişimci olarak, her şeyi yapmaya hazırım.	0.846

Geçerlilik analizlerinin ardından, her üç ölçeğin de güvenilirlikleri incelenmiş ve bu amaçla Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 5'te paylaşılmaktadır. Tablolardan da görüleceğ üzere, her üç ölçeğin Cronbach Alpha değerleri 0,74 ile 0,96 arasında değişmektedir. Genel bir kaide belirtmek gerekirse, bir ölçeğin güvenilir sayılması için Cronbach's Alpha değerinin 0,70'in üzerinde olması yeterlidir denilebilir (Musluhittinoglu ve Adıgüzel, 2019: 164; Kıran, Bozkurt ve Tunç, 2018: 36). Dolayısıyla, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmaktadır.

**Tablo 5:** Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<b>Ölçek</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
İş Tatmini (Genel)	0,84
Örgütsel Bağlılık (Ahlaki Bağlılık Boyutu)	0,83
Örgütsel Bağlılık (Çıkarıcı Bağlılık - 1 Boyutu)	0,74
Örgütsel Bağlılık (Çıkarıcı Bağlılık - 2 Boyutu)	0,90
Örgütsel Bağlılık (Zoraki Bağlılık Boyutu)	0,88
Girişimcilik Niyeti (Genel)	0,96

#### 4. Bulgular

Araştırma kapsamında gerçekteştirilen analizlerden çıkan bulgular bu bölümde sırasıyla ele alınmaktadır. Bu çerçevede öncelikle araştırmaya katılan kitlenin demografik özellikleri paylaşılmaktadır. Ardından, araştırmanın hipotezinin test edilmesi sonucunda elde edilen bulgular sunulmaktadır.

##### 4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın katılımcılarının %82,8'i (135 kişi), 250 kişi ve üzerinde çalışanı olan işletmelerde görev yapmaktadır. Çalışan sayısı 50-249 aralığında olan işletmelerde görev yapan katılımcılar örneklemin %10,4'ünü (17 kişi) oluştururken, çalışan sayısı 49 ve altında olan işletmelerde görevli katılımcılar tüm örneklemin %7,7'sini oluşturmaktadır (11 kişi). Dolayısıyla, örneklemin büyük çoğunluğunu Türkiye'nin büyük şirketlerinde çalışmakta olan beyaz yakalı personel oluşturmaktadır.

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, erkeklerle kadınların oldukça dengeli bir dağılım gösterdiği (%60-40) görülmektedir. Örneklemin %60'ından fazlası yönetici-müdür-direktör gibi, yönetsel ünvanlara sahiptir. Örneklemin yine yaklaşık %60'lık kısmı pazarlama-satış fonksiyonlarında görevlidir. Katılımcıların iş hayatındaki toplam çalışma sürelerine bakıldığında, 10-15 yıl arasında iş tecrübesi olan kesimin örnekleme öne çıktığı ve tüm örneklemin yaklaşık %40'ını oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu 31-40 yaşları arasındadır. Katılımcıların bu demografik değişkenler bazındaki detaylı frekans dağılımları Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6:** Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		f	%
Katılımcı Ünvanı	Memur / Sorumlu	13	8.0
	Uzman / Uzman Yardımcısı	50	30.7
	Yönetici/ Şef	48	29.4
	Müdür	43	26.4
	Direktör	9	5.5
Katılımcının Cinsiyeti	Erkek	98	60.1
	Kadın	65	39.9
Çalışılan Fonksiyon	Pazarlama	36	22.1
	Satış	64	39.3
	Üretim	8	4.9
	Mali İşler	2	1.2
	Tedarik Zinciri	16	9.8
	İnsan Kaynakları	3	1.8
	Bilgi Teknolojileri	6	3.7
	Arge	6	3.7
	Belirtilmemiş	22	13.5
Katılımcının Toplam Çalışma Süresi	1-3 Yıl	7	4.3
	4-6 Yıl	16	9.8
	7-9 Yıl	23	14.1
	10-12 Yıl	31	19.0
	13-15 Yıl	32	19.6
	16-18 Yıl	17	10.4
	19-21 Yıl	18	11.0
	22 Yıl ve Daha Fazla	19	11.7
Katılımcının Yaş Aralığı	25 yaş ve altında	1	0.6
	26 – 30	23	14.1
	31 – 35	42	25.8
	36 – 40	50	30.7
	41 – 45	27	16.6
	46 – 50	11	6.7
	51 – 55	7	4.3
	56 yaş ve üstünde	2	1.2

#### 4.2 Hipotezin Test Edilmesi

Araştırma hipotezinin test edilmesi için SPSS 22 programı üzerinde çalışan ve Hayes (2020) tarafından geliştirilmiş olan PROCESS V3 4.1 makrosundan yararlanılmıştır. Andrew Hayes tarafından geliştirilen ve internet üzerinden ücretsiz olarak indirilerek kullanılabilen bu makro, araştırmacıların güvenilir ve kesin sonuçlara ulaşmasında yardımcı olup, sıklıkla kullanılmaktadır. Hipotezin test edilmesi için, bu makronun düzenleyicilik etkisini ölçen Model 1'i kullanılmıştır. Söz konusu model kullanılarak gerçekleştirilen analizin sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7’de öncelikle iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde girişimcilik niyetinin etkisini ölçmek amacıyla oluşturulan modele dair özet bilgiler paylaşılmaktadır. Buna göre, kurulan model bağımlı değişken olan örgütsel bağlılıktaki değişimin %26’sını ( $R^2=0.2668$ ) açıklama gücüne sahiptir ve istatistiki açıdan anlamlıdır ( $p=0.0000$ ). Kurulan modele göre, iş tatmini ve girişimcilik niyeti değişkenlerinin ikisinin de örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Düzenleyici (moderatör) etkiyi ölçmek amacıyla modelde yer verilen İş Tatmini\*Girişimcilik Niyeti (IT\*GN) değişkenine bakıldığında; bu değişkenin de örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir ( $p<0.05$ ;  $\beta=-0,10$ ;  $t=-2.6303$ ). Nitekim, tabloda yer verilen etkileşim testi sonuçlarına göre, moderatör değişkenin devreye girmesiyle gündeme gelen  $R^2$  değişimi de (0.0321) istatistiki açıdan anlamlıdır ( $p=0.0091$ ).

**Tablo 7:** PROCESS Düzenleyici (Moderatör) Değişken Analizi Sonuçları

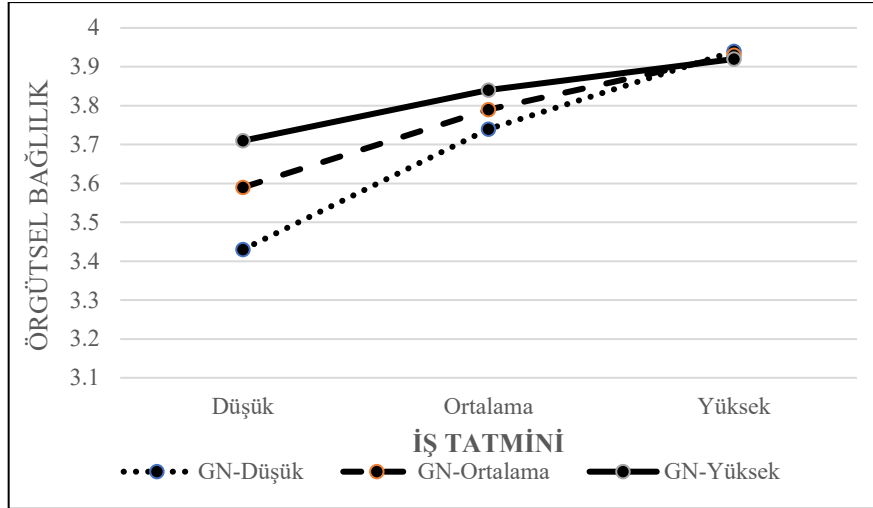
Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık						
Model Özeti						
R	R <sup>2</sup>	MSE	F	df1	df2	p
0.5165	0.2668	0.1413	19.2858	3.0000	159.0000	0.0000
Model						
	Kats (β)	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	1.3565	0.5050	2.6861	0.0080	0.3591	2.3538
İş Tatmini (IT)	0.6129	0.1290	4.7514	0.0000	0.3581	0.8676
Girişimcilik Niyeti (GN)	0.4219	0.1516	2.7827	0.0060	0.1225	0.7214
IT*GN	-0.1014	0.0384	-2.6393	0.0091	-0.1772	-0.0255
Etkileşim Testi Sonuçları						
	R <sup>2</sup> Değişimi	F	df1	df2	p	
IT*GN	0.0321	6.9657	1.0000	159.0000	0.0091	

Girişimcilik niyetinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkideki düzenleyici etkisi daha detaylı incelenerek girişimcilik niyetinin düşük (-1SD), ortalama ve yüksek (+1SD) değerlerinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin nasıl seyrettiği de irdelenmiştir. Tablo 8’den de görüldüğü üzere, girişimcilik niyetinin farklı seviyelerinde de iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki varlığını korumaktadır. Her üç seviyede de, iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamlıdır (-1SD seviyesinde  $\beta=0.4102$ ,  $t=6.6779$ ,  $p<0.05$ ; Ortalama seviyede  $\beta=0.2750$ ,  $t=6.5727$ ,  $p<0.05$ ; +1SD seviyesinde  $\beta=0.1736$ ,  $t=2.8640$ ,  $p<0.05$ ).

**Tablo 8:** Girişimcilik Niyetinin Farklı Seviyelerinde İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Girişimcilik Niyeti Değeri	Etki (β)	se	t	p	LLCI	ULCI
Düşük (-1SD) → 2.0000	0.4102	0.0614	6.6779	0.0000	0.2889	0.5315
Ortalama → 3.3333	0.2750	0.0418	6.5727	0.0000	0.1924	0.3576
Yüksek (+1SD) → 4.3333	0.1736	0.0606	2.8640	0.0047	0.0539	0.2934

Tablo 8’e ek olarak, değişkenler arasındaki ilişki grafiksel olarak da gösterilmiştir (Bkz. Şekil 2). Gerek Tablo 8’de, gerekse de Şekil 2’de görüldüğü üzere, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki girişimcilik niyetinin farklı seviyelerinde varlığını sürdürmekle birlikte, iki değişken arasındaki ilişki girişimcilik niyeti arttıkça zayıflamaktadır.



Şekil 2: Girişimcilik Niyetinin Farklı Seviyelerinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Sonuç olarak, bu veriler ışığında araştırmanın hipotezi (H<sub>1</sub>) “girişimcilik niyeti, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır” kabul edilmektedir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Yapılan araştırmanın sonucu, girişimcilik niyetinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi zayıflattığını açıkça ortaya koymuştur. Ortaya konulan bu ilişkinin yöneticiler, çalışanlar ve akademisyenler açısından bir değerlendirmesi takip eden paragraflarda yapılmaktadır.

Öncelikle tespit edilen bu ilişkinin varlığının *yöneticilere* dönük olarak bazı mesajlar içerdiği düşünülmektedir. Çalışanların iş tatmininin ve örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek tutulması genellikle yöneticiler açısından arzu edilen bir durumdur. Araştırma sonuçlarına göre ise, çalışanlarda kendi işlerini kurmalarına dönük düşünceler uyanması durumunda, yöneticilerin onların bağlılıklarını sürdürme konusunda zorlanacakları görülmektedir. Gerçekten de, yöneticiler, örneğin çalışanların iş tanımlarını değiştirerek, iş zenginleştirme uygulamaları yaparak iş tatminini etkileyen boyutlardan biri olan işin niteliği konusunda iyileştirmeler yapabilirler. Ancak, girişimciliğe niyetlenen bir çalışan için, bu durumun bağlılığa dönüşmesi eskisi kadar kolay olmayacaktır.

Bu durumun üstesinden gelebilmek için, yöneticiler çalışanlarındaki girişimcilik niyetleri konusunda hassas olmalı, öncelikle bu tür niyetlerin uyanmasının ardında yatan sebepler üzerinde düşünmelidir. Çalışanların girişimcilik niyetinin ardında kendini gerçekleştirmek veya saygınlık elde etmek gibi faktörler yatıyorsa, çalışanlara buldukları kurum içinde daha fazla özgürlük alanı sağlayarak, onlara yeni ve büyük projeler vererek veya onları yaptıkları işlerin karşılığında daha fazla takdir ederek de bu ihtiyaçlar kısmen giderilebilir. Bu yapılırsa, çalışanlar henüz kaybedilmeden (kendi işlerini kurmak amacıyla kurum dışına çıkmadan) bağlılıkları yeniden sağlanabilir. Eğer çalışanların kendi işlerini yapma niyetlerinin ardında daha ziyade finansal gerekçeler yatıyorsa, bu da işyerinin ücretlendirme politikalarının gözden geçirilmesiyle kısmen yönetilebilir. Elbette tüm bunlar yöneticilerin çalışanlarıyla sıkı, açık ve samimi bir iletişim halinde olmasıyla ve onların motivasyon sebeplerini anlamasıyla mümkün olacaktır. Bu tür bir iletişim olduğunda ve burada anlatılanlara benzer önleyici tedbirler alındığında, çalışanların kurum içinde kalma ihtimali artacaktır.

Yöneticilerin, araştırmada ortaya konulan ilişkiyi yönetmek karşısında atabilecekleri düşünülen bir diğer adım da, *iç girişimcilik* uygulamalarının artırılması olabilir. Bu sayede, bir kısım çalışanların kurum dışına çıkmadan girişimcilik konusundaki hayallerini gerçeğe dönüştürmeleri kısmen mümkün olabilir. Benzer şekilde, kişilerin girişimcilik fikirlerini kurumla açık bir biçimde paylaşmaları sağlanır ve bu fikirlerin kurumsal stratejilerle uyumlu olanlarının hayata geçirilmesi kurum tarafından da desteklenirse, bu durumda çalışanların kurumla bağları tam anlamıyla sonlandırılmadan tüm tarafların fayda sağlayacağı projeler hayata geçirilmiş olabilir.

Girişimcilik niyetinin iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilemesinin *çalışanlar* ve *akademisyenler* açısından yansımalarına bakılacak olursa, öncelikle burada çalışanlar açısından dikkatli olunması gereken bir durum olabileceği düşünülmektedir. İş tatmini, daha önce de anlatıldığı üzere, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık gibi değişkenlerle pozitif ilişki içindedir (Atılğan, 2017: 50; Sökmen ve Kenek, 2019: 3120). Dolayısıyla, iş tatmini yüksek olan bir çalışanın performansının da yüksek olması beklenir. Aynı beklenti bilindiği üzere örgütsel bağlılık için de geçerlidir (Çınar ve Gündoğdu, 2019: 244; Sökmen ve Bıyık, 2016: 226). Girişimcilik niyetinin bu değişkenler arasındaki ilişkiler üzerindeki etkisinin de yapılacak yeni çalışmalarla *akademisyenler* tarafından ayrıca incelenmesinde yarar olduğu düşünülmektedir. Zira, eğer girişimcilik niyeti iş tatmini ve -örneğin- iş performansı arasındaki ilişkiyi, örgütsel bağlılıkta olduğu gibi negatif bir biçimde *etkiliyorsa*, girişimcilik niyeti içindeki bir kişinin iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişki de zayıflayacaktır. Bu durumda, kişi işinden ne kadar memnun olsa da, performansı bu durumdan eskiden olduğu kadar olumlu etkilenmeyecektir. Dolayısıyla, böyle bir bağlantının olması ve kişinin performansının olumsuz ve yüksek derecede etkilenmesi halinde, kişinin herhangi bir girişimci faaliyet sergilemeden, mevcutta bulunduğu kurum içindeki performansının olumsuz bir seyir izlemesi söz konusu olabilecektir. Bu durum da, kişinin bulunduğu kurumdaki konumu kendisinin istemediği ve planlamadığı bir biçimde *-vaktinden önce-* gerileyebilir. O yüzden çalışanların, kendi işlerini kurma yolundaki düşünce ve niyetlerin, mevcut kurumlarıyla olan ilişkilerine nasıl yansıdığına dikkat etmelerinde yarar vardır.

Araştırmanın sonuçlarını değerlendirmeyi sonlandırmadan önce, araştırmanın kısıtları kapsamında dile getirmekte yarar olduğu düşünülen bir konu araştırmanın zamanlamasıdır. Saha çalışmasının gerçekleştirildiği dönem, tüm Dünya ve Türkiye’yi derinden etkileyen COVID-19 (Corona) Virüsü salgınının erken dönemine denk gelmiştir. Belirsizliğin had safhaya çıktığı ve iş yapma modellerinin ciddi biçimde etkilendiği bu dönemde, görüşülen kişilerin risk algılamasının ve girişimcilik konusuna bakışlarının dönemsel olarak etkilenmesi ihtimal dahilindedir. Dolayısıyla, *normal* olarak nitelendirilebilecek bir dönemde bireylerin konuyla ilgili değerlendirmelerinin farklı olup olmayacağını bilmek, çalışmayı aynı kitleyle farklı bir zaman diliminde tekrarlamadıkça mümkün olmayacaktır.

Araştırma literatüre olan katkı açısından değerlendirilirse; özellikle Türkiye’deki girişimcilikle ilgili yazına beyaz yakalı çalışanlardaki duruma odaklanarak ve “maaşlı çalışan fakat girişimciye dönüşen/ dönüşmeye niyetlenen bireyleri” gündeme getirerek katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Girişimcilik niyeti ile ilgili çalışmaların çoğunlukla üniversite öğrencileri ile yapılan anketlerden elde edilen sonuçlara dayandırılması, “beyaz yakalı” olarak adlandırılan kitledeki gelişmelerin gözden kaçmasına neden olabilir. Oysa ki, tecrübesi ve eğitimi yüksek olan bu kesimin kendi işini kurması Türkiye’deki girişimcilik ekosistemine büyük fayda sağlayacaktır. Akademik çalışmaların da bu kitleye daha çok ışık tutmasında yarar olduğu düşünülmektedir.



## Kaynakça

- Acar, S. & Uslu, D. (2018). Duygusal Zeka ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 16-32
- Akçakanat, T. & Dinç, M. (2018). Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Girişimcilik Niyeti Üzerinde Makyevalist Kişiliğin Etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 761-780
- Akçay, V. (2012). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2, 123-141
- Akdemir, B. & Açıkan, A. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79
- Akkuş, Y., Akdoğan, Ç. & Akyol, A. (2018). Kişilik Özellikleri ve Girişimci Kişilik Boyutlarının Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkileri: Trakya Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 8(2), 171-174
- Alpaslan, A. & Özmen, M. (2017). Kişisel Değerlerin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Demografik Özelliklerin Rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 957-976
- Atılğan, Ö. (2017). İş Tatmini İle İşgören Performansı İlişki: Öğretim Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (8)15, 35-55
- Aydemir, Y. & Yılmaz, O. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetinin Kişilik Özellikleri Bakımından İncelenmesi: Batman Üniversitesi Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(2), 247-261
- Aydıntan, B., Göksel, A. & Ekmekçioğlu, E. (2014). Politik Yeteneğin Öğrenci ve Çalışanların Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Mediator (Aracı) Etkisi: Görgül Bir Çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 95-112
- Bağcı, B. (2019). Birey – Örgüt Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkisi: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 307-328
- Ballı, A. & Üstün, F. (2019). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi: Uygulamalı Girişimcilik Eğitime Katılanlar Üzerine Bir Çalışma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(1), 308-326
- Bozok, E. (2016). *Profesyonelleşmenin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bir Vakıf Üniversite Çalışanları Üzerine Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi (Tez No: 446912)
- Büyükbese, T. & Aslan, H. (2019). Psikolojik Sermaye ve Duygusal Emeğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 949-963
- Chang, C. (2015). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 37(6), 724-745
- Çakar, A. (2018). Örgütsel Duygusal Hafıza ile Örgütsel Bağlılık ve Örgüt Performansı İlişkisi. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), 269-281
- Çekmecelioglu, G. & Günsel, A. (2011). Rol Stresi Kaynaklarının İş Tutumları Açısından Değerlendirilmesi: Kimya Sektöründe Bir Uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 33-43
- Çelik, A., İnce, M. & Bozyiğit, S. (2014). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 113-124
- Çelik, M. ve Karababa, A. (2018). Girişimcilik Niyetlerinin Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(1), 57-67

- Çınar, O. & Gündoğdu, M. (2019). İş Sağlığı-Güvenliği, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Erzurum ve İstanbul Uygulaması. *İş ve Hayat Dergisi*, (5)9, 231-247
- Diken, A., Koçyiğit, N., Topaloğlu, E. & Yılmaz, A. (2019). İşgörenlerde Algılanan Örgütsel Destek Algısı İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş Tatmininin Aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2698-2716
- Durak, İ. (2018). Girişimcilik Niyeti ile Duygusal Zeka ve Bazı Sosyo-Demografik Değişkenler Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Arasında Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(1), 281-297
- Durusu, H. & Cemaloğlu, N. Öğretmenlerin Yıldırma Yaşama, İşyeri Arkadaşlık Algısı ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 17(1), 20-38
- Erçelik, M. & Mengeş, E. (2019). Girişimcilik Eğilimlerinin Bazı Demografik Özellikler Yönünden İncelenmesi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerinde Görgül Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(5), 418-429
- Erdoğan, F. (2012). *Beyaz Yakalı Girişimci*. İstanbul: Optimist Kitap
- Eren, F. & Yalçıntaş, M. (2017). Hizmetkar Liderlik İle İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Havayolu Şirketi Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 10(19), 851-864
- Ergün, H. & Çelik, K. (2019). Örgütsel Bağlılık Ölçeği Türkçe Uyarlaması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 34, 113-121
- Esen, Ü. (2020). The Role of Perceived Organizational Justice and Job Stress on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(1), 282-299
- Etzioni, A. (1961). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. New York: Free Press.
- Gençay, E. & Döven, M. (2019). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyetine Etkisi. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 89-123
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, (2)1, 37 – 57.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. & Sığırı, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76
- İşcan, Ö. & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216
- İmamoğlu, İ. & Kahya, C. (2015). Ekonomi Okuryazarlığının Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Rolü. *International Journal of Social Science*, 3(39), 139-156
- Jehanzeb, K. & Mohanty, J. (2018). Impact of Employee Development on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Person–Organization Fit as Moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171-191
- Kalkan, A. (2011). Kişisel Tutum, Öznel Norm ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerinde Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(14), 189-206
- Keser, A. & Bilir, B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 229-239
- Khan, M., Khan, S. & Sahoo, K. (2018). Age as Moderator of Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Advanced Research*, 6(1), 995-1001
- Kılıç, M. (2019). Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 8(3), 807-836

- Kıran, F., Bozkurt, Ö. & Tunç, H. (2018). Finansal Okuryazarlık ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişki: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1), 29-51
- Kırkpınar, S. & İşcan, Ö. (2018). Liderlik Tarzlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkileri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(1), 65-85
- KİGEM. (2013, 5 Mart). Beyaz Yakalıların Girişimcilikle İmtihanı [Blog Yazısı]. Erişim adresi: <https://www.kigem.com/beyaz-yakalilarin-girisimcilikle-imtihani.html>
- Koçak, O., Duruel, M., Arslan, H. & İstar, G. (2016). Vasıf Gerektiren Meslekleri Yapanların İş Tatmini: İstanbul Örneği. *Kent Akademisi*, 9(2), 40-55
- Konaklıoğlu, K. & Kızanlıklılı, M. (2011). Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 72-92
- Linan, F. & Chen, Y. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593-601
- Marangoz, M. & Aydın, A. (2018). Girişimcilik Motivasyonları ve Engellerine İlişkin Algıların Girişimcilik Niyetine Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 13(1), 69-78
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89
- Musluhittinoğlu, N. & Adıgüzel, Z. (2019). Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Öz-Yeterliliklerinin ve Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyetlerine Etkisinin Analiz Edilmesi. *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 156-175
- Naktiyok, A. & Timuroğlu, M. (2009). Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 85-103
- Önay, I., Ayas, S., Uğurlu, Ö. & Önay, M. (2017). Psikolojik Sermaye ile Girişimcilik Niyeti İlişkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 55-66
- Özcan, A. & Bayarçelik, E. (2020). Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70
- Özler, N., Giderler, C. & Baran, H. (2017). Öz Yeterlilik ve Kontrol Odağının Bireylerin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*. 13(13), 736-747
- Pekdemir, İ., Özçelik, O., Karabulut, E. & Arslantaş, C. (2006). Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*, 4, 11-36
- Penley, L. & Gould, S. (1988). Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 9(1), 43-59
- Robbins, T. & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Londra: Pearson
- Sinding, K. & Waldstrom, C. (2014). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw Hill
- Sökmen, A. & Kenek, G. (2019). Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Özgeçmiş İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 3120-3130
- Sökmen, A. & Bıyık, Y. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme, Kişi-Örgüt Uyumu ve İş Tatmini İlişkisi: Bilişim Uzmanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9(2), 221-227
- Srivastava, S. (2013). Job Satisfaction and Organizational Commitment Relationship: Effect of Personality Variables. *Vision*, 17(2), 159-167

- Şeşen, H. & Basım, N. (2012). Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 12 (Özel Sayı), 21-28
- Taşkın, Ç., Öztürk, O. & Karadamar, A. (2018). Girişimcilik Kişiliğinin Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 21-34
- TDK. (1992). *Türkçe Sözlük*. İstanbul: Milliyet.
- Terzi, C. & Koçoğlu-Sazkaya, M. (2020). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143
- Timuroğlu, M. & Çakır, S. (2014). Girişimcilerin Yeni Bir İş Yapma Niyetlerinin Risk Alma Eğilimi ile İlişkisi. *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(2), 119-136
- Timuroğlu, M. & Yılmaz, B. (2019). Stres ve Girişimcilik Niyeti: Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(3), 699 – 713.
- Turan, M. & Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1 – 20.
- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (10)19, 415-440
- Uçar, Z. & Sezgin, O. (2019). Güç Alanı Kuramı Bağlamında Destekleyici/Güdüleyici ve Engelleyici Alguların Girişimcilik Niyetine Etkisi. *Journal of Yasar University*, 14 (Özel Sayı), 46-57
- Uğur, S. (2019). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişki: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Economics, Business and Organization Research*, 1(1), 85-96
- Uzun, H., Buran, A. & Beydilli, E. (2017). Sosyal Zekanın Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(5), 1-11
- Yalçınsoy, A. & Işık, M. (2018). Toksik Liderlik ile Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Yönelik Bir Araştırma. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(3), 1016-1025
- Yanık, O., Timuroğlu, M. & Naktiyok, A. (2017). Duyguların Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 461-477
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 170-178
- Yeşilay, R. & Yavaş, V. (2017). Öğrencilerin Girişimcilik Niyetinin Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde İncelenmesi: Sivil Havacılık Alanında Öğrenim Gören Önlisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6(1), 145-172
- Yıldız, A. & Atilla, G. (2019). Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 39-64
- Yiing, L. & Ahmad, K. (2008). The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86
- Zehir, C., Müceldili, B. & Zehir, S. (2012). The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence From Large Companies in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 734-743