

Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Girişimcilikleri Arasındaki İlişkide Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Aracılık Etkisi

Üçler SARIKAYA¹ ve Abdurrahman İLĞAN²

The Effect of Teachers' Perceived Organizational Support on Their Entrepreneurship: Mediating Effect of Structural and Psychological Empowerment

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of perceived organizational support and structural and psychological empowerment on entrepreneurship. Based on the relation between variables in this research, an analysis was also conducted on the predictive power of perceived organizational support and structural and psychological empowerment on the level of entrepreneurship in addition to the mediator role of structural and psychological empowerment between perceived organizational support and entrepreneurship. As a descriptive study modeled as relational design, this analysis was implemented among 579 teachers employed in a number of elementary, secondary and high schools of (Kdz. Ereğli) a district of Western Black Sea Region in Turkey. In the study, perceived organizational support, psychological empowerment, structural empowerment and entrepreneurship scales were administered. Arithmetic means, standard deviation, Anova, Correlation Analysis, Multiple Regression Analysis and Structural Equation Model-Path Analysis were harnessed in the analysis of collected data. Significantly positive relations were measured between perceived organizational support, structural and psychological empowerment and entrepreneurship levels. It was identified that perceived organizational support and structural and psychological empowerment were significant predictors of entrepreneurship. Additionally it was manifested that structural and psychological empowerment played a partial mediator role between perceived organizational support and entrepreneurship.

Key Words: Perceived Organizational Support, Structural Empowerment, Psychological Empowerment, Entrepreneurship

Özet

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel destek ile yapısal ve psikolojik güçlendirmenin girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiden yola çıkarak algılanan örgütsel destek ile yapısal ve psikolojik güçlendirmenin, girişimcilik düzeyini yordama gücü incelenmiştir. Bunun yanında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin, algılanan örgütsel destek ve girişimcilik arasındaki aracı rolü de incelenmiştir. Araştırma ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma Batı Karadeniz Bölümünde yer alan bir ilçedeki (Kdz. Ereğli) ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan 579 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada algılanan örgütsel destek, psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme ve girişimcilik ölçekleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, Anova, Korelasyon analizi, Pearson Korelasyon Analizi ve Yapısal Eşitlik Modeli-Path Analizi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumlara ilişkin örgütsel desteğin, kurumlardaki yapısal ve psikolojik güçlendirme düzeylerinin ve girişimcilik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek, yapısal ve psikolojik güçlendirme ve girişimcilik düzeyleri arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Algılanan örgütsel destek ile psikolojik ve yapısal güçlendirmenin girişimciliğin anlamlı yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Ayrıca psikolojik ve yapısal güçlendirmenin algılanan örgütsel destek ve girişimcilik arasında kısmi arabuluculuk rolü olduğu görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Algılanan Örgütsel Destek, Yapısal Güçlendirme, Psikolojik Güçlendirme, Girişimcilik

¹ uclersarikaya@gmail.com

² abdurrahmanilgan@gmail.com

Introduction

It is stated that the workers who have got higher organisational support perception work more willingly for the organisation and are more loyal to it. It is said that as the perceived organisational support increases, the workers' positive attitudes, protecting the organisation's benefit and obligation for exhibiting positive behaviours in the organisation to reach its goal also increase. Similarly, as the support emotion of workers increase, their personal attendance in decisions and events, innovation and improving recommendations become much more. Workers who get the support of the organisation are thought to take part responsibly in the works that contribute positively for the organisation and this situation is also thought to reinforce enterprising behaviours. Because will to succeed and curiosity with the increasing of workers' perceived organisational support and with the strengthening of this situation is going to increase, it is expected that this will have a positive impact on enterprising. It is important to create an environment which will strengthen the workers in the organisation psychologically and structurally about the successful and effective enterprising. In the organisations, people need a strengthened working environment and positive organisational support perception to fulfill the targets.

Enterprising emphasizes innovation, taking risks and competing. In addition to this, enterprising is also about creating suitable behaviours and environment which support the terminal behaviours in the organisation. It is stated that entrepreneurs are influenced with the organisational culture, environmental factors, cultures, families, educational lives, social circles, psychological factors, religions and beliefs, executive and legal regulations. Creating suitable behaviour environment and supporting attitudes in the organisation reflect the organisational support. It can be said that when the organisational support and enterprising tendency are in harmony, the organisation becomes more successful. That's why it is a must to attach importance to the most valuable source of the system which is a teacher and to create structures which will strengthen the organisational support perception. From this point of view, this research's main hypothesis is that organisational support has a positive impact on enterprising mediating to the psychological and structural strengthening. Besides, we can say that psychologically and structurally strengthened individuals and organisations' enterprising behaviours will increase. As workers who perceive the organisation's support are reinforced psychologically and structurally, they will meet this situation positively and enterprising behaviours such as innovation, invention, taking risks and initiative will also be effected positively and enterprising tendencies will increase and these situations form this research's basic starting and focus point.

Method

This research is a predictive correlational design study which aims to analyse the effect on the enterprising levels by strengthening the organisational support psychologically and structurally that teachers have perceived. Sample of the research consisted of 598 teachers from 33 different types of school including primary, secondary and high school levels in a district in Western Black Sea Region in Turkey. It is found that more than half of the teachers are female; most of them are graduated from educational faculty and have a bachelor's degree and their branches are various. Four different scales were used in this research as follows; 1) Perceived Organisational Support: Scale was unidimensional and explained total variance %56,2; factor loadings ranged between .74 and .83, item total correlation ranged between .72 and .83 2) Enterprising: The scale consists of four factors and eighteen items and explains %40 of total variance. Factor loadings ranged between .51 and .79 3) Psychologic Strengthening: The scale consists of two factors and eight items. Item total correlation ranged between .47 and .70 4) Structural Strengthening: The scale consists of six factors and sixteen items and explains %68.70 of total variance and factors are ranged over Cronbach Alpha security parameters minimum amount as .70

Results, Discussion and Implications

The arithmetic mean of total points about teachers' organisational support perception is 4.77 and standart deviation is 0.96. This average value equals to "Mostly Agree" option. It is seen that

teachers' levels of perception about the value which their schools attach to them and their contributions are high. In teachers' enterprising scale, "taking risks" sub-scale points are arithmetic mean 4,11 and standard deviation 0,61; "noticing opportunities" sub-scale points are arithmetic mean 4,07 and standard deviation 0,55; "self-confidence" sub-scale points are arithmetic mean 4,09 and standard deviation 0,52; "innovativeness" sub-scale points are arithmetic mean 3,63 and standard deviation 0,55. Enterprising scale total points in arithmetic mean is 3,97 and standard deviation is 0,42. This average value equals to "I agree". This indication means that teachers' enterprising qualifications are relatively high.

The arithmetic mean of one of the sub-scale of teachers psychological strengthening "individually centered strengthening" 4,56 and standart deviation is 0,61; 3,97 arithmetic mean and standart deviation 0,7 in the other sub-scale "relational strengthening". Structural strengthening scale total point is arithmetic mean 3,71 and standart deviation 0,64. This average value equals to "I agree". The arithmetic mean of the total points in one of the sub-formats of structural strengthening scale "information and opportunity" is 3,71 and standart deviation is 0,69; in "unity climate" the arithmetic mean is 3,92 and standart deviation is 0,73; in "strengthening coming from working conditions" the arithmetic mean is 3,48 and standart deviation is 0,87; in "flexibility in time using" the arithmetic mean is 3,66 and standart deviation is 0,8. According to this research, we can say that teachers' perceptions about the structural strengthening are relatively high.

Meaningful relations were statistically revealed among the organisational support that teachers have perceived, enterprising and structural strengthening points. In this context, as the organisational support which teachers get from the school they work and their psychological and structural perceptions increase, their enterprising behaviours also increase. The relationship between the organisational support perception and structural strengthening is higher than psychological strengthening. This case shows that structurally strengthened teachers' perception of organisational support is higher.

Teachers' organisational support perceptions, psychological and structural strengthenings were accepted as a hypothesis which are the significant predictors of their enterprising levels. The most predictor of teachers' enterprising levels was individual strengthening, organisational support perception, information-opportunity sub-format and flexibility in time-using respectively. It is resulted that individual strengthening which was the sub-scale of psychological strengthening and information-opportunity and flexibility in time-using which are the sub-scale of structural strengthening were assuming the role of mediator for the perceived organisational support and have an indirect impact on the enterprising.

As it is thought that the organisational support which teachers get from the schools they work is relatively high above the medium-level, it can be advised to the teachers that they had better take precautions to increase their perception of organisational support. In this context, removing appreciating teachers' successes and awarding them, giving teachers place in making organisational decisions, removing teachers' uncertain roles and role conflicts, maintaining the physical conditions in schools can increase the teachers' perceptions of organisational support.

Problem Durumu

Eğitim örgütleri de diğer tüm örgütler gibi amaçlarına ulaşmak, örgütsel etkililiği artırmak ve öğrenci başarısını artırmak amacıyla çaba göstermektedirler. Örgütlerin varlığını sürdürmeleri kurum bünyesinde istihdam ettikleri nitelikli profesyonellerin gücüne bağlıdır. Eğitim örgütlerinde de öğretmenler eğitim sisteminin ve öğrencinin akademik başarısında en önemli unsurların başında gelmektedir. Birer iş gören ya da örgüt çalışanı olarak öğretmenlerin, çalıştıkları okullara karşı olumlu ve pozitif destek algısına sahip olması, gerçekleştirilen öğretim hizmetinin niteliğinin artması, öğrenciler tarafından okula karşı sergilenen olumsuz tutum ve yaklaşımların azaltılması gibi birçok açıdan önemlidir.

Örgütsel destek algısı, çalışanların tutum ve davranışlarını açıklamada önemli bir değişken olarak kabul edilmektedir. Nitekim algılanan örgütsel destek ile ilişkili olabilecek çok sayıda araştırma bunu doğrular niteliktedir (Yüksel, 2006). Bu araştırmalarda algılanan örgütsel destek ile sosyal kaytarma, örgütsel bağlılık, işten ayrılma, performans, yaşam memnuniyeti, iş tatmini, psikolojik sermaye, inisiyatif alma, iç girişimcilik, bireysel yenilikçilik ve değişime hazır olma ile örgütsel destek algısı ilişkisi incelenmiştir.

Örgütlerin, varlıklarını sürdürmeleri karşılıklılık ilkesi gereğince çalışanların örgütlerine olan katkıları ve bunun karşılığında da örgütten talep ettikleri beklentilerinin karşılanması oranında mümkün olabilecektir. Karşılıklı bu ilişkilerin devam etmesi için örgüt yapısının ve ikliminin de örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiyi güçlendirici ve destekleyici nitelikte olması gerekmektedir. Bu durum örgüt ile çalışan arasındaki bir çeşit psikolojik sözleşme ya da antlaşmanın varlığını da ortaya koymaktadır (Altunkurt, Türkkaş Anasız ve Ekinci, 2016, 80). Örgütler, çalışanlarına kendilerini daha iyi ve mutlu olacağı koşulları sağlayarak çalışanların destek verdiklerinde, çalışanların güçlendirilmesi yoluyla örgütün amaçlarına ulaşma olasılığını artıracaklardır. Bu şekilde çalışanların performansları yükselmiş olacak ve örgütler bunun sonucunda verimliliklerini artıracaktır.

Genel olarak çalışanın güçlendirilmesi, çalışanın yaptığı iş üzerinde kontrol ve karar verme yetisinin genişletilerek, örgütsel etkililiği artırmayı amaç edinir. Bu durum çalışanın, çalıştığı kuruma ilişkin bağlılığını artıracak, çalıştığı örgüt için daha faydalı olma yolunda motive edici bir etki oluşturabilecektir. Öğretmenin güçlendirilerek çalıştığı kurumun hedeflerini benimsemesi ve kurum içinde daha fazla çaba göstererek girişimciliğini artıracığı hem çalıştığı örgüte hem de öğrencilerine daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Güçlendirme, nasıl inisiyatif alınması gerektiği ve çalışma hayatındaki zorluklara karşı nasıl yaratıcı tepkiler verileceğini öğrenmeyi içeren bir süreçtir (Quinn ve Spreitzer, 1997). Güçlendirme, içinde bulunduğumuz dönemde yenilikçi davranışı tahmin etmede giderek daha önemli bir faktör haline gelmiştir (Knol ve Van Linge, 2008).

Bu araştırmanın eğitim sektörüne yapısal ve psikolojik güçlendirmenin mevcut düzeyini betimlemektedir. Bunun yanı sıra bağımlı değişken olan girişimcilik üzerindeki etkisini ortaya koyması bakımından özgünlüğe sahiptir. Yapısal güçlendirmenin birçok meslek grubunda oluşu üzere eğitim örgütü işgörenleri açısından önemli bir uygulama olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca araştırmanın eğitim hizmetinin esas üreticisi olan öğretmenler üzerinde yapıyor olması, öngörülen herhangi bir değişikliğin okullarda görece daha kolay uygulanmasına yol açma potansiyeline sahiptir. Aşağıdaki başlıklarda araştırmanın değişkenleri kısaca açıklanmıştır.

Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek kavramı, son zamanlarda özellikle yönetim, psikoloji ve işletme gibi alanlarda yoğun olarak çalışılan konular arasında gelmektedir. Örgütsel destek, örgüt yönetiminin sunduğu hizmetin kalitesini artırarak en uygun hizmeti sunması için eğitim ve örgütsel prosedürün nasıl olması gerektiği konusunda çalışana verdiği destek süreciyle ilgilidir (Kim, Leong ve Lee, 2005, 171). Hellman (2006, 631) örgütsel destek algısını, çalışanın faaliyetleriyle örgütüne sağladığı katkının, çalışılan örgüt tarafından kabul görmesinin ve örgütün çalışanıyla ilgilenmesinin çalışan tarafından algılanması olarak tanımlamaktadır. Bundan dolayı algılanan örgütsel destek, çalışanın örgüt içerisinde kendine verilen değer farkında olması ve algılanması olarak tanımlanabilir. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere örgütsel destek algısının çalışan ve işveren arasındaki ilişkiyle ilgili olduğu görülmektedir.

Blau'ya göre (akt. Coyle-Shapiro ve Conway, 2006) gelecekte beklenen iyilik, iyilik yapılan bireyin kendisini bu konuda zorunlu hissetmesi inancına ve bununla beraber karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır. Bundan dolayı örgütsel destek algısı teorisinin temelinde çalışan ve işveren arasındaki ilişkilerde karşılıklılık (norm of reciprocity) temelinde genel bir yaklaşım söz konusudur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Esasında örgütsel destek algısı, çalışan personelin çalıştığı örgütten birçok durumda beklentisinin olduğunu vurgular. Bu beklentiler, örgütün, çalışanın hata ve eksikliklerini, performansını, örgütün çalışanlar arasındaki adil ücret ödeme yaklaşımını ve çalışanların işlerini anlamlı kılmasına yönelik tepkilerdir (Aube 2007).

Kraimer ve Wayne (2004:217) örgütsel destek algısını üç boyutta değerlendirmektedir. Bu boyutlar, uyum sağlama destek algısı, kariyer destek algısı ve finansal destek algısıdır. Uyum sağlama desteği, çalışanın işine uyum sağlaması için örgütün işe adaptasyon sürecini kolaylaştırıcı politika ve

uygulamalarıyla ilgilidir. Kariyer desteği, çalışanın kariyer planlamasının, örgütün sunduğu kariyer imkânlarıyla uyuma durumuyla ilgilidir. Çalışan, kariyer planlamasına ilişkin durumun örgütün kariyer düzenlemeleriyle uyum içinde olduğunu düşündüğünde önemsendiği ve kendine değer verildiği algısına sahip olacaktır. Finansal destek ise örgütün, çalışanın maddi olarak desteklemesi performansa dayalı katkılarının ödüllendirmesiyle ilgili desteğidir.

Girişimcilik

Girişimcilik günümüzde toplumun gelişimi için yeni çözümler üretmeyi ifade etmek için sık sık kullanılan, çok boyutlu bir kavramdır (Ağca ve Yörük, 2006; Berglund ve Wigren, 2012). Girişimcilerin yenilik getirme ve riske girme isteklerinin dünyayı değiştirdiği göz önüne alındığında, bu ilginin artarak devam edeceği açıktır. En basit tanımıyla girişim (enterprise), bir işi yapmak için eyleme geçmeyi ifade eder. Bu anlamda girişimci (entrepreneur) de bu eylemi gerçekleştiren bireyi ifade eder. Girişimcilik kavramı tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde, günümüzde kabul edilen tanımı itibarıyla ilk defa Fransız asıllı ve aynı zamanda İrlandalı olan Cantillon tarafından kullanıldığı görülmektedir. Cantillon girişimciliği kar elde etmek amacıyla iş organize eden ve bu amaçla risk alan kişi olarak ifade etmiştir (Döm, 2012, 2). Girişimcilik, yeni bir iş değeri yaratmak için iyi iş fırsatlarını algılama ve kullanma kapasitesi ile bu alandaki riskleri kabul etme kapasitesidir (Bach, Marjana ve Dalia, 2016). Girişimci olan kişiler, diğer kişilerin göremediği fırsatları görüp bunları iş fikrine dönüştürerek üretime yönlendiren, toplum için katma değer yaratan kişilerdir (Yıldırım, 2013). Girişimcilik, yeni bir işin başlatılması, gerekli kaynakların sağlanması ve bu işle ilgili risk ve kazançların kabul edilmesi sürecidir. Girişimci bu eylemi yapan kişidir. Girişimci, bir ticari ürün veya hizmeti için geçerli bir fikri kabul eden ve bunu eyleme dökerek gerçekleştiren kişidir. Bir girişimci, geçerli bir fikri kabul eder ve iş girişimini üstlenmek için gerekli olan kaynakları, parayı, insanı ve diğer gerekli materyalleri bulur. Bundan dolayı mali ve hukuki riski alan ve gerekli kazancı ya da faydayı sağlayan, girişimcilerdir (Daft, 2010).

Personel Güçlendirme

Huczynski ve Buchanan'a (2013) göre güçlendirme, örgüt çalışanlarına daha fazla özerklik, daha fazla takdir yetkisi ve karar verme sorumluluğu veren örgütsel düzenlemeleri ifade etmektedir. Güçlendirme teorisine göre karar vermede daha fazla özerklik fırsatı verilen çalışan, işinden daha fazla tatmin olacaktır. Güçlendirme, çalışanların kendi çalışma hedeflerini belirleme, karar verme ve problemlerini kendi sorumluluk alanları ve yetkileri dahilinde çözmelerini sağlama süreci olarak görülmektedir (Griffin ve Moorhead, 2013). Örgütlerde güçlendirme, güçsüzlüğün önüne geçen veya ortadan kaldırmaya yönelik şartların benimsenmesi yoluyla örgüt çalışanlarının öz yeterlilik algılarının artırılması şeklinde tanımlanabilir. Bu bakımdan güçlendirme, örgüt personelinde hâlihazırda var olan bilgi, beceri ve motivasyonel gücün açığa çıkarıldığı yönetsel bir yaklaşım olarak değerlendirilmektedir (Saraltın ve Yılmaz, 2007).

İlgili literatür incelendiğinde güçlendirme kavramının iki boyutta ele alındığı görülmektedir. Birincisi örgüte ilişkin yönetsel süreçlerle ilgili olan yapısal güçlendirme ve diğer ise örgüt çalışanlarının güçlendirmeye ilişkin algılarını etkilemeye yönelik olan psikolojik güçlendirmedir. Bu araştırmada Laschinger'in yapısal güçlendirme yaklaşımı ve Spreitzer'in psikolojik güçlendirme yaklaşımı esas alınmıştır. Menon'a göre (2001) güçlendirmeye birbirinden ayrı gibi görünen bu yaklaşımlar, esasında birbirinden ayrı ya da bağımsız olmayıp tersine güçlendirme olgusunun kapsamlı bir resmini sunmaktadırlar.

Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme

Yapısal güçlendirme, güçlendirmeyi davranışsal yaklaşım içerisinde ele alan bir yaklaşımdır. Yapısal güçlendirme anlayışı, örgüt içerisinde gücün üstten asta doğru aktarılmasına diğer bir ifadeyle güç sahiplerinin eylemlerine odaklanmakta, çalışanların güçlendirmeye ilişkin algıları yani işin psikolojik yanı göz ardı edilmektedir (Menon, 2001). O'Brein'a göre (2010) yapısal güçlendirme, çalışma ortamındaki örgütsel yapılara, çalışanların karar verme süreçlerinde paylaşma, kaynakların kontrolüne yardımcı olma ve işlerinde büyümeleri için fırsatlar sunan iletişim, destek, bilgi ve kaynaklarla erişim olarak tanımlanır. Çalışanları güçlendirmek, karar alma yetkisini örgütsel hiyerarşiden aşağıya taşımayı ve çalışanlara örgütsel sonuçları önemli ölçüde etkileme yeteneği vermeyi içerecektir (Menon, 2001). Yapısal güçlendirme, örgütle ilgili hem biçimsel hem de biçimsel olmayan

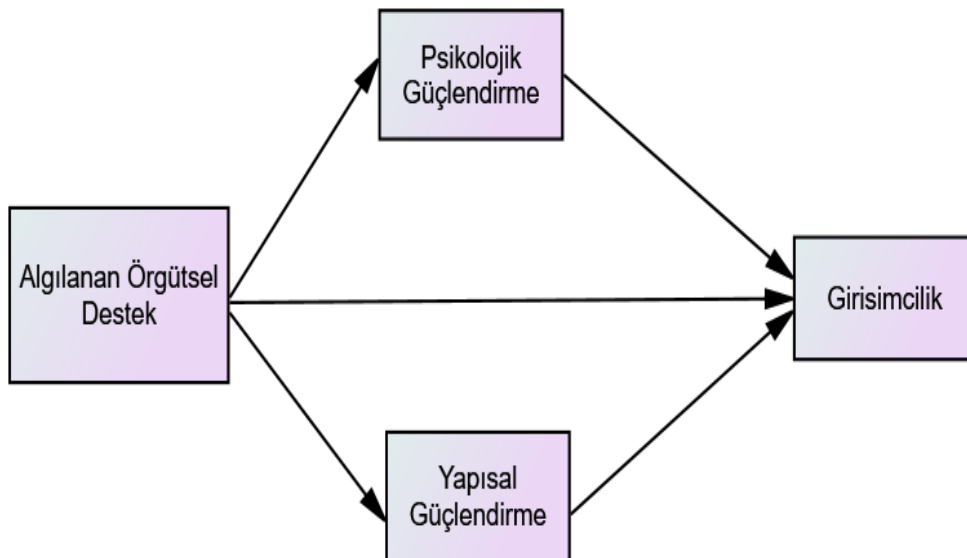
bazı özelliklerin ve ilişkilerin çalışanların işlerindeki başarı durumları üzerinde etkili olduğu esasına dayanmaktadır.

Çalışan personelin güçlendirilmesi, temelde çalışanların gücünün artırılması gibi algılansa da gücün artırılması durumu her zaman için bireyin kendini güçlü olarak algılamasına neden olamamaktadır (Ergeneli ve Arı, 2005). Spreitzer'e (1995) göre psikolojik güçlendirme, çalışanlar üzerinde bir kontrole sahip olduklarına ilişkin algının oluştuğunda ortaya çıkmaktadır. Spreitzer'e göre, psikolojik güçlendirme, bireyin iş rolüne aktif yönelimini yansıtır ve çalışma ortamının şekillendirilmiş bir kişilik niteliğinden ziyade şekillendirdiği bilişlerden oluşur. Diğer bir ifadeyle psikolojik güçlendirme bireyin algılamalarına bağlıdır. Benzer şekilde Thomas ve Velthouse (1990) güçlendirmenin motivasyonel bir süreç olduğunu vurgular. Bu konudaki yaklaşımı bilişsel ya da güdüsel yaklaşım olarak da adlandırılmaktadır.

İçine bulunduğumuz dönemde örgütler girişimcilik ve inovasyona önem vermek durumundadırlar. Çünkü varlıklarının devamı bir anlamda buna bağlıdır. Eğitim örgütlerinden olan okulların da girişimci öğretmenlere ihtiyacı vardır. Özellikle ilköğretim programları dâhil, birçok yükseköğretim programında da girişimcilik programlarının yoğunlaştığı görülmektedir. Bu noktada hem eğitim örgütlerinin varlıklarını sağlıklı ve nitelikli bir şekilde sürdürmeleri hem de okullarda girişimci öğrenciler yetiştirilmesi için girişimci öğretmenlere de ihtiyaç duyulmaktadır. Bu süreçte öğretmenlerin girişimci özellikler kazanması, çalıştıkları okullardan aldıkları örgütsel destek ve çalışma ortamlarının güçlendirilmesiyle yakından ilişkilidir. Çünkü öğretmenlerin performansı, başarısı ve girişimcilik özellikleri birçok faktör tarafından etkilenmektedir. Bu araştırmanın bu bağlamda hem ilgili literatüre katkı vereceği hem de örgütsel davranış alanında çalışmalar yapan araştırmacılara yeni fikirler sunmak suretiyle katkı sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmalar çalışanların örgütsel destek algılarının, psikolojik ve yapısal olarak güçlendirilmelerinin birçok olumlu değişkenle ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin girişimcilik davranışları üzerindeki etkisinde yapısal ve psikolojik güçlendirmenin arabuluculuk rolünün incelenmesidir. Yukarıda belirlenen araştırmanın ana modeli şekil 1' de verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1'den hareketle araştırmanın hipotezleri şu şekilde ifade edilebilir:

- 1) Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, girişimcilikleri üzerinde olumlu etkiye sahiptir.
- 2) Psikolojik ve yapısal güçlendirme, girişimcilik üzerinde olumlu etkiye sahiptir.
- 3) Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, yapısal ve psikolojik güçlendirme üzerinde olumlu etkiye sahiptir.
- 4) Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının girişimcilikleri üzerindeki etkisinde psikolojik ve yapısal güçlendirmenin aracılık etkisi vardır.

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, örneklem, veri toplama araçları ve verilerin analizine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile yapısal ve psikolojik güçlendirmenin girişimcilik davranışları üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan korelasyonel (ilişkisel) desen kullanılmıştır. Korelasyonel çalışmalar iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişimi belirlemeyi amaçlayan araştırma deseni olmakla birlikte sadece korelasyon düzeyinde kalmakla birlikte, problem cümlesine göre sebep sonuç ilişkileri de kurulabilmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada kullanılan desen ise açıklayıcı ilişkisel desendir. Açıklayıcı ilişkisel desen, araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik az sayıda kanıtın bulunduğu ya da hiç kanıt bulunmadığı durumlarda sıklıkla kullanılan ve değişkenler arasındaki ilişkilerin mevcut bir modele dayalı olmaksızın incelendiği, araştırma değişkenlerinin arasındaki ilişkilerden hareketle, çok sayıda ve farklı modellerin oluşturulmasına ve bu modellerin farklı istatistiksel analiz teknikleriyle karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelenmesine de olanak sağlamaktadır (Creswell, 2012). Bu araştırmada da öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, yapısal ve psikolojik güçlendirme ve girişimcilik davranışları gibi karmaşık değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisi araştırılmaktadır.

Örneklem

Araştırmanın evrenini Batı Karadeniz bölümündeki yer alan Zonguldak'ın Ereğli ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılması zor olduğundan örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmaya ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinden 33 okuldan toplam 598 öğretmen katılmıştır. Bu kapsamda her bir okul düzeyi (ilkokul, ortaokul ve lise) birer tabaka olarak değerlendirilmiştir. Her tabakada yer alan okullardan hangilerinin seçileceği kura yoluyla belirlenmiştir. Katılımcılardan 13 öğretmenden elde edilen veriler çok sayıda boş bırakma ya da özensiz ve örüntüye dayalı cevaplama dolayısıyla geçersiz sayılmıştır. Araştırmada 585 öğretmenin puanları üzerinden elde edilen verilerle istatistiksel işlemler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yarısından fazlasının kadın olduğu; kıdem gruplarında çeşitlilik sağlandığı; büyük çoğunluğunun eğitim fakültesi mezunu olduğu (%69,7) ve lisans düzeyinde (92,8) eğitime sahip oldukları; ilkokul (%32,6), ortaokul (31,6) ve liselerde görev yapan öğretmen sayısının (31,4) birbirine yakın olmanın yanı sıra branşlarda da çeşitlilik sağlandığı ortaya çıkmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan algılanan “örgütsel destek ölçeği”, “girişimcilik ölçeği”, “psikolojik güçlendirme ölçeği” ve “yapısal güçlendirme ölçeklerinin” geçerlik ve güvenilirliklerine ilişkin bilgiler aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Ölçek, çalışanların çalıştıkları kurumlardan aldıkları desteğe yönelik algılarını belirlemeyi amaçlayan öz bildirim dayalı Likert tipi şeklinde bir ölçme aracıdır (Örnek madde: Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir). Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılmıştır. Yapılan uyarılama sonucunda faktör yükleri, madde toplam korelasyonları, madde azaldığında

güvenirliğin azalmaması ve tek faktörde toplanması nedeniyle 12 maddelik ölçek elde edilmiştir. Tek faktör 6,76 öz değere sahip ve toplam varyansın %56,2'sini açıklamaktadır. Faktör yükleri 0,74 ile 0,83 arasında değişmekte ve madde toplam korelasyonları ise 0,72 ile 0,83 arasında değiştiği gözlenmiştir. 12 maddelik bu ölçek, orijinal 8'li ölçeğin tüm maddelerini de kapsadığı belirtilmiştir. Ölçeğin uyarlama sonucundaki iç tutarlılık katsayısı 0,94 olarak bulunmuştur. Ölçek “hiç katılmıyorum” ve “tamamen katılıyorum” arasında 6'lı likert tipi ölçek şeklinde oluşturulmuş ve ölçekten alınabilecek en yüksek puan 72 en düşük puan ise 12'dir. Yüksek puanlar örgütsel destek algısının yüksek olduğunu, düşük puanlar ise örgütsel destek algısının düşük olduğunu göstermektedir. Ölçek maddelerinin yarısı olumlu yarısı olumsuz ifadeler şeklindedir. Olumsuz maddeler ters kodlanmıştır.

Ölçeğin bu araştırmadaki yapısal geçerliliği için tek boyutlu 12 maddeli modeli doğrulayıcı faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve kabul edilebilir uyum iyiliği aralık değerleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği DFA Sonuçları

X^2/Sd	GFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$.90 \leq GFI \leq 95$	$.90 \leq TLI \leq .95$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
4,474	,946	,946	,964	,052	,077

Tablo 1'de görüldüğü üzere modele ilişkin uyum indeksleri (N=579) ($X^2/Sd = 4,47$; GFI=0,946; CFI=,964; TLI=0,946; RMSEA=0,077; SRMR= 0,052) olarak çıkmıştır. Bu değerler, kabul edilebilir derecede uyuma işaret etmektedir ve söz konusu modelin araştırma verileriyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bu araştırmadaki Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0,92; madde toplam korelasyonları ise 0,51 ile 0,75 arasında değişmektedir.

Girişimcilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan girişimcilik ölçeği Devci ve Çepni (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek öğretmen adayları için geliştirilmiş olup 38 madde ve 5 alt boyuttan (risk alma, fırsatları görme, kendine güven, duygusal zekâ, yenilikçi olma) oluşmaktadır. Bu araştırmada duygusal zekâ alt boyutu kapsam dışı bırakılmış, girişimcilik 4 alt boyutta ele alınmıştır. Ayrıca öğretmen adayları ile ilgili olan maddeler de kapsam dışı bırakılmıştır (Örnek madde: Proje ve tasarım, materyal geliştirme vb. derslerinde yeni bir şey (etkinlik, deney, proje, materyal) üretebilirim). Bundan dolayı araştırmada kullanılan ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Dört alt boyuttan oluşan ölçeğin açıkladığı varyans oranının %40'ın üzerinde olduğu ve alt boyutlarındaki faktör yüklerinin 0,51 ile 0,79 arasında değiştiği belirtilmiştir. Ölçek öz bildirim dayalı kesinlikle katılmıyorum ile kesinlikle katılıyorum arasında 5'li Likert tipi ölçek şeklindedir. Kullanılan ölçekteki 3 madde olumsuz olup ters kodlama yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 90, en düşük puan ise 18'dir. Yüksek puanlar, girişimcilik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Risk alma alt boyutu 4 maddeden oluşmaktadır ve belirli olmayan durumlarda risk almayı ifade eden bu boyut, girişimciliğin ön koşulu olarak kabul edilmektedir (Örnek madde: bir konu hakkında farklı fikirler öne sürmek hoşuma gider). Fırsatları görme alt boyutu, 4 maddeden oluşmaktadır ve girişimciliğin şu anda ve gelecekte olan fırsatları görme ve değerlendirme ile ilgili boyutunu oluşturmaktadır (Örnek madde: Farklı fikirlerden hangisinin maksimum fayda getireceğini tespit edebilirim). Kendine güven alt boyutu, 5 maddeden oluşmaktadır ve bir işte başarılı olmanın ve bunu sürdürmenin zamanlama, bilgiyi işleme ve işlerin düzenli gitmesini ifade eder (Örnek madde: Yaptığım davranışların sorumluluğunu tereddüt etmeden alabilirim). Yenilikçi olma alt boyutu, 5 maddeden oluşmaktadır ve girişimciliğin temel karakteristik özelliği olarak değerlendirilmektedir (Örnek madde: Bulduğum ortamda arkadaşlarım tarafından yaratıcı biri olarak tanırım).

Ölçeğin yapısal geçerliliği için 4 boyutlu 18 maddeden oluşan model bu araştırma kapsamında doğrulayıcı faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve kabul edilebilir uyum iyiliği aralık değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Girişimcilik Ölçeği DFA Sonuçları

X^2/Sd	GFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.90 \leq TLI \leq .95$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
3,275	,929	,904	,925	,053	,062

Tablo 2’de görüldüğü üzere modele ilişkin uyum indeksleri (N=579) ($X^2/Sd = 3,275$; GFI=0,929; CFI=0,925; TLI=0,904; RMSEA=0,062; SRMR= 0,053) olarak çıkmıştır. Bu değerler söz konusu modelin araştırma verileriyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Risk alma alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0,78; madde toplam korelasyonu değerleri 0,51 ile 0,70 arasında değişmektedir. Fırsatları görme alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,65; madde toplam korelasyonu değerleri 0,30 ile 0,55 arasında değişmektedir. Kendine güven alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,65; madde toplam korelasyonu değerleri ise 0,28 ile 0,55 arasında değişmektedir. Yenilikçi olma alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,64; madde toplam korelasyonu değerlerinin 0,30 ile 0,55 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin bütününe ilişkin iç tutarlılık katsayısı ise 0,86 olarak bulunmuştur.

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği

Araştırmada, psikolojik güçlendirmenin dört boyutunu (anlamlılık yeterlilik, özerklik, etki) esas alan ve Spreitzer (1995) tarafından geliştirilen psikolojik güçlendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Sürgevil, Tolay ve Topoyan (2013) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada psikolojik güçlendirme, 8 ifade ile ölçülmüştür. Bu çalışmada psikolojik güçlendirme ölçeği, kesinlikle katılmıyorum ve kesinlikle katılıyorum arasında 5’li Likert Ölçeği ile derecelendirilmiştir. Buna göre ölçekten alınabilecek puan en düşük 8 ve en yüksek 40’tır. Ölçekte olumsuz madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınacak yüksek puanlar, yüksek psikolojik güçlendirme algısını göstermektedir. Bu araştırma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) psikolojik güçlendirme ölçeğinin 2 boyutlu ve 8 maddeli modeli test edilmiş ve modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği DFA Sonuçları

X^2/Sd	GFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.90 \leq TLI \leq .95$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
1,725	0,990	0,989	0,994	0,026	,035

Tablo 3’te görüldüğü üzere modele ilişkin uyum indeksleri (N=579) ($X^2/Sd = 1,725$; GFI=0,956; CFI=,968; TLI=0,944; RMSEA=0,035; SRMR= 0,026) olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerler, verilerle modelin uyumlu olduğu göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliğine ilişkin yapılan iç tutarlılık analizinde alfa katsayısının, birey merkezli güçlendirme alt boyutunda 0,81; ilişkisel güçlendirme alt boyutunda ise 0,79 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonlarının 0,47 ile 0,70 arasında değiştiği görülmüştür. Psikolojik güçlendirme ölçeğinin yapı geçerliğine ve iç tutarlılık güvenilirliğine ilişkin olarak elde edilen bu bulgular kabul edilebilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Yapısal Güçlendirme Ölçeği

Bu çalışmada Odabaş (2014) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Odabaş (2014) araştırmasında dört alt boyutun toplam varyansın %68,70’ini açıkladığını ortaya koymuştur. Ortaya çıkan faktörlere şu isimler verilmiştir: “Bilgi ve fırsat”, “dayanışma iklimi”, “çalışma koşullarından kaynaklanan güçlendirme” ve “zaman kullanımı ile ilgili esneklik” olarak ifade edilmiştir. An altı maddeden oluşan ölçekten en yüksek 80, en düşük ise 16 puan alınmaktadır. Yüksek puanlar, yüksek yapısal güçlendirme algısını ifade etmektedir. Her bir alt boyuta hesaplanan güvenilirlik analizleri 0,70 üzerinde alfa değerleri vermiştir. Yapısal güçlendirme ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizinde (DFA) 4

alt boyutlu ve 16 maddeli modeli test edilmiş ve modele ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Yapısal Güçlendirme Ölçeği DFA Sonuçları

X^2/Sd	GFI	TLI	CFI	SRMR	RMSEA
$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$.90 \leq GFI \leq .95$	$.90 \leq TLI \leq .95$	$.90 \leq CFI \leq .95$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
3,46	,935	,946	,957	,0355	,065

Tablo 4’te görüldüğü üzere modele ilişkin uyum indeksleri (N=579) ($X^2/Sd = 3,46$; GFI=0,935; CFI=,957; TLI=0,946; RMSEA=0,065; SRMR= 0,035) olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerler söz konusu modelin araştırma verileriyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada yapılan analizlerde, “bilgi ve fırsat” alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,90; madde toplam korelasyonu değerleri 0,65 ile 0,76 arasında değişmektedir. “Dayanışma iklimi” alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,86; madde toplam korelasyonu değerleri 0,69 ile 0,74 arasında değişmektedir. “Çalışma koşullarından kaynaklanan güçlendirme” alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,78; madde toplam korelasyonu değerleri 0,56 ile 0,70 arasında değişmektedir. “Zaman kullanımı ile ilgili esneklik” alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,76; madde toplam korelasyonu değerleri 0,63 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada betimsel istatistiklerin yorumlanması için frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Merkezi eğilim istatistiklerin yorumlanmasında tablo 5’teki skala kullanılmıştır.

Tablo 5. Betimsel İstatistikleri Yorumlama Aralığı

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	Girişimcilik ve Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	Yapısal Güçlendirme Ölçeği
1,00-1,83 Hiç katılmıyorum	1,00-1,79 Kesinlikle katılmıyorum	1,00-1,79 Hiç sahip değilim
1,84-2,65 Çok az katılıyorum	1,80-2,59 Katılmıyorum	1,80-2,59 Biraz sahibim
2,66-3,49 Az katılıyorum	2,60-3,39 Kararsızım	2,60-3,39 Kısmen sahibim
3,50-4,33 Oldukça katılıyorum	3,40-4,19 Katılıyorum	3,40-4,19 Sahibim
4,34-5,17 Çoğunlukla katılıyorum	4,20-5,00 Kesinlikle katılıyorum	4,20-5,00 Çok sahibim
5,18-6,00 Tamamen katılıyorum		

Araştırmada alt problemlere dayalı olarak gerçekleştirilecek analizlerin belirlenebilmesi amacıyla yapılan işlemler bu paragrafta altında açıklanmıştır. Bu amaçla birçok istatistiksel işlem için önem arz eden verilere ilişkin normallik durumu DFA yapılmadan önce incelenmiştir. Bu çalışmada Normallik dağılımının incelenmesi amacıyla çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri, Kolmogrow Smirnow testi kullanılmış ayrıca puan dağılımlarına ilişkin grafikler incelenmiştir. Çarpıklık katsayısı, aritmetik ortalama ve standart sapmayı da içine alan ve puan dağılımının normal dağılımdan ne kadar çarpık (yığılımlı) dağılım olduğunu gösterir. Çarpıklık katsayısının 0 (sıfır) olması durumu normal dağılım kabul edilmektedir. Ancak alanyazında -1,00 ile +1,00 arası değerlerin normal dağılım sergilediği (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2014:63); -1,5 ile 1,5 aralığında olduğunda normal dağılım olarak kabul edilebileceğini gösteren farklı kaynaklar (Tabachnick ve Fidell, 2007) vardır. Araştırmada kullanılan puanlar ilişkin normallik analizi sonuçları tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Puanlara İlişkin Normallik Dağılımı Sonuçları

Ölçüm	Kolmogrow-Smirnov Testi								
	\bar{X}	ss	Mutlak D	Pozitif	Negatif	Z	p	Çarpıklık	Basıklık
1	4,77	0,96	0,103	0,103	-0,095	2,50	0,00	-0,69	0,08
2	4,11	0,61	0,149	0,116	-0,149	3,61	0,00	-1,14	1,46
3	4,07	0,55	0,142	0,123	-0,142	3,43	0,00	-0,81	1,04
4	4,09	0,52	0,85	0,85	-0,83	2,06	0,00	-0,66	1,26
5	3,63	0,55	0,119	0,119	-0,97	2,88	0,00	-0,42	1,28
6	4,56	0,61	0,242	0,242	-0,216	5,86	0,00	-1,98	1,22
7	3,97	0,77	0,130	0,092	-0,130	3,15	0,00	1,01	1,60
8	3,71	0,69	0,110	0,085	-,0110	2,65	0,00	-0,70	1,31
9	3,92	0,73	0,181	0,139	-0,181	4,37	0,00	-0,92	1,40
10	3,48	0,87	0,123	0,104	-0,123	2,96	0,00	-0,43	-0,91
11	3,66	0,88	0,232	0,175	-0,232	5,61	0,00	-0,66	0,24
Algılanan Örgütsel Destek			Girişimcilik		Psikolojik Güçlendirme			Yapısal Güçlendirme	
1. Algılanan Örgütsel Destek			2. Risk Alma		6. Birey Merkezli Güçlendirme			8. Bilgi ve fırsat	
			3. Fırsatları Görme		7. İlişkisel Güçlendirme			9. Dayanışma İklimi	
			4. Kendine Güven					10. Çalışma Koşullarından	
			5. Yenilikçilik					Kaynaklanan Güçlendirme	
								11. Zaman Kullanımı ile İlgili Esneklik	

Tablo 6. incelendiğinde ölçek alt boyutlarından elde edilen puanlara ilişkin Kolmogrow-Smirnov (K-S) testi sonuçlarının p anlamlılık değerinin 0,05'in altında olduğu görülmektedir. Bu durum puan dağılımlarının normal dağılım sergilemediği şeklinde yorumlanmaktadır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde ise birey merkezli güçlendirme ve ilişkisel güçlendirme alt boyutlarının dışında $\pm 1,50$ aralığında olduğu görülmektedir. Kolmogrow-Smirnov testinin uç puanlardan etkilendiğinden anlamlılık değerinin her zaman anlamlı sonuç vermeyeceği, çarpıklık ve basıklık katsayılarının $+ 1,50$ aralığında bulunması, örneklem büyüklüğünün ($n=585$) yeterli olmasından ve incelen puan dağılımı grafiklerinde normale yakın dağılımlar görüldüğünden puanların normal dağılım sergilediği kabul edilmiş ve araştırmada parametrik istatistiklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada algılanan örgütsel destek ve yapısal-psikolojik güçlendirmenin girişimcilik üzerindeki yordama düzeyini belirlemek amacıyla yapısal eşitlik modeli (Structural Equation Modeling) - path analizi kullanılmıştır. Araştırmada korelasyon analizi sonuçlarından yola çıkarak bir model oluşturulmuştur. Araştırmada algılanan örgütsel destek bağımsız değişken, yapısal ve psikolojik güçlendirme arabulucu (mediator) değişken, girişimcilik düzeyi ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Araştırmada istatistiklerin hesaplanmasında SPSS 22.0 ve AMOS 21 istatistik paket programları kullanılmıştır.

Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın alt amaçları kapsamında formüle edilen bulgulara ilişkin sonuçlar verilmiştir.

Değişkenlerin Betimsel İstatistiklerine İlişkin Bulgular

Araştırmada, "öğretmenlerin algılanan örgütsel destek", "girişimcilik", "yapısal ve psikolojik güçlendirme" özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler aşağıda verilmiştir. İlgili yapılara ilişkin her bir maddeye ilişkin ayrıntılı betimsel istatistikler makalenin içeriğini genişletmemesi amacıyla kapsam dışında tutulmuştur.

Öğretmen görüşlerine göre örgütsel destek algısına ilişkin 12 maddeden oluşan maddelerin ortalama değerinin 5,15 ile 4,02 arasında olduğu görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan madde 5,15 değeri ile "Çalıştığım kurum benimle pek fazla ilgilenmez" ifadesidir. Olumsuz ifade nedeniyle

ters kodlanan bu maddenin ortalama değer aralığı “çok az katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. En düşük ortalamaya sahip olan maddenin ortalaması ise 4,02’i ile “Çalıştığım kurum işinden genel olarak memnun olup olmadığımı ilgilenir” ifadesidir. Örgütsel destek algısına ilişkin toplam puanlara ilişkin aritmetik ortalama değerinin 4,77 ve standart sapmanın ise 0,96 olduğu görülmektedir. Bu ortalama değeri “Çoğunlukla katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenlerin, çalıştıkları okulların kendilerine olan ilgilerine ve onların katkılarına verdiği değere ilişkin algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin girişimcilik algılarına ilişkin maddelerin ortalamaları 3,02 - 4,46 arasında değişmektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan madde 4,46 ile “Başkalarına verdiğim taahhütleri yerine getiririm” iken; en düşük ortalamaya sahip olan madde ise 3,02 ile “Bazı durumlar kendimi anlamakta zorlanırım” ifadesidir. Girişimcilik ölçeği risk alma alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 4,11 ve standart sapması 0,61 olarak bulunmuştur. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenlerin, girişimcilik özelliklerinden olan belirsiz koşullar altında risk almaya ilişkin özelliklerin kendilerinde olduğuna ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Fırsatları görme alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 4,07 ve standart sapması 0,55 olarak bulunmuştur. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenler, şu an ya da gelecekte oluşabilecek fırsatları görebilmeye ilişkin özelliklerin kendilerinde olduğuna ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Kendine güven alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 4,09 ve standart sapması 0,52 olarak bulunmuştur. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenler, bir işe atıldıktan sonra başarılı şekilde o eylemi gerçekleştirebilmesi için gerekli olan kendine güven duygusuna ilişkin özelliklerin kendilerinde olduğuna ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmektedir. Yenilikçilik alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 3,63 ve standart sapması 0,55 olarak bulunmuştur. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmekle birlikte, diğer alt boyutlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenler, yeni bir fikir veya kavramın ürün veya hizmet olarak üretime aktarılmasına ilişkin özelliklerin kendilerinde olduğuna ilişkin algılarının diğer girişimcilik özelliklerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Girişimcilik ölçeği toplam puan aritmetik ortalaması 3,97 ve standart sapması 0,42’dir. Bu ortalama değeri “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Bu bulgu, öğretmenlerin girişimcilik özelliklerinin görece yüksek olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algılarına ilişkin maddelerin ortalamalarının 3,49 ile 4,53 arasında değiştiği görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan madde 4,53 ile “yaptığım iş benim için önemlidir” iken; en düşük ortalamaya sahip olan madde 3,49 ile “çalıştığım okulda olup bitenleri etkileyecek derecede söz sahibiyim” ifadesidir. Psikolojik güçlendirme ölçeği toplam puan aritmetik ortalaması 4,21 ve standart sapması 0,50’dir. Bu ortalama değeri “tamamen katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Psikolojik güçlendirme alt boyutlarından biri olan birey merkezli güçlendirme alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 4,56 ve standart sapması 0,61’dir. Bu ortalama değeri skalada “tamamen katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda yaptıkları işin anlam taşıdıklarını ve mesleklerini önemstediklerini ve bunu yaparken de kendilerine ve yeteneklerine güven duyma konusundaki algılarının çok yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik güçlendirmenin diğer alt boyutu olan ilişkisel güçlendirme alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 3,97 ve standart sapması 0,67’dir. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenlerin işlerini nasıl yapacakları konusunda karar verme özgürlüğü ve işlerini kontrol edebilme konusundaki algılarının yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yapısal güçlendirme algılarına ilişkin maddelerin ortalamalarının 3,26 ile 4,03 arasında değiştiği görülmektedir. En yüksek ortalamaya sahip olan madde 4,03 ile “eğitim ve/veya araştırma konularında diğer öğretmenlerle işbirliği yapma” iken; en düşük ortalamaya sahip olan madde 3,26 ile “işinize kattığınız yenilikler için aldığınız ödül ve teşvikler” ifadesidir. Yapısal güçlendirme ölçeği toplam puan aritmetik ortalaması 3,71 ve standart sapması 0,64’dür. Bu ortalama değeri “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Yapısal güçlendirme ölçeği alt boyutlarından biri olan “bilgi ve fırsat” alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 3,71 ve standart sapması 0,69’dur. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenlerin, görev yaptıkları kurumlarda ilerleme, bilgi ve becerilerini geliştirme olanağı sağlama konusundaki algılarının yüksek olduğu görülmektedir. “Dayanışma iklimi” alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 3,92 ve standart sapması 0,73’dür. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir.

Öğretmenlerin, görev yaptıkları kurumda görev yaptığı çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle birlikte güçlendirici bir iş ortamına sahip olma konusundaki algılarının yüksek olduğu görülmektedir. “Çalışma koşullarından kaynaklanan güçlendirme” alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 3,48 ve standart sapması 0,87’dir. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir ancak diğer alt boyutlara göre daha düşük ortalamaya sahiptir. Öğretmenlerin, görev yaptıkları kurumlarda çalışma koşullarının esnekliği, geribildirim alma durumu ve ödül ve teşvik sisteminin varlığına ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmektedir. “Zaman kullanımı ile ilgili esneklik” alt boyutu puanlarının aritmetik ortalaması 3,66 ve standart sapması 0,8’dir. Bu ortalama değeri skalada “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarda işlerini gerçekleştirmek için yeterli zamana sahip olmalarına ilişkin algılarının yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel Desteğin, Psikolojik ve Yapısal Güçlendirme Aracılığıyla Öğretmen Girişimciliğini Yordamasına İlişkin Bulgular

Algılanan örgütsel destek, girişimcilik, psikolojik ve yapısal güçlendirme puanları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır, şeklindeki alt problemin test edilmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Sonuçları

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Algılanan Örgütsel Destek (1)	1													
Psikolojik Güçlendirme (2)	0,26**	1												
Yapısal Güçlendirme (3)	0,60**	0,37**	1											
Girişimcilik(4)	0,30**	0,42**	0,33**	1										
Risk alma (5)	0,22**	0,31**	0,24**	0,79**	1									
Fırsatları Görme (6)	0,26**	0,37**	0,27**	0,84**	0,61**	1								
Kendine Güven (7)	0,29**	0,38**	0,26**	0,82**	0,48**	0,68**	1							
Yenilikçilik (8)	0,22**	0,30**	0,28**	0,77**	0,47**	0,48**	0,48**	1						
Birey Merkezli Güçlendirme (9)	0,14**	0,84**	0,16**	0,43**	0,33**	0,39**	0,42**	0,26**	1					
İlişkisel Güçlendirme (10)	0,30**	0,90**	0,46**	0,32**	0,23**	0,27**	0,27**	0,27**	0,53**	1				
Bilgi ve Fırsat (11)	0,52**	0,35**	0,93**	0,31**	0,23**	0,26**	0,24**	0,27**	0,16**	0,42**	1			
Dayanışma İklimi (12)	0,58**	0,29**	0,85**	0,31**	0,21**	0,27**	0,28**	0,23**	0,13**	0,35**	0,69**	1		
Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Güçlendirme (13)	0,51**	0,33**	0,86**	0,21**	0,15**	0,18**	0,15**	0,21**	0,10*	0,44**	0,71**	0,65**	1	
Zaman Kullanımı ile İlgili Esneklik (14)	0,38**	0,28**	0,69**	0,27**	0,22**	0,18**	0,21**	0,23**	0,12**	0,34**	0,53**	0,47**	0,55**	1

* 0,05 anlamlılık düzeyi

** 0,01 anlamlılık düzeyi

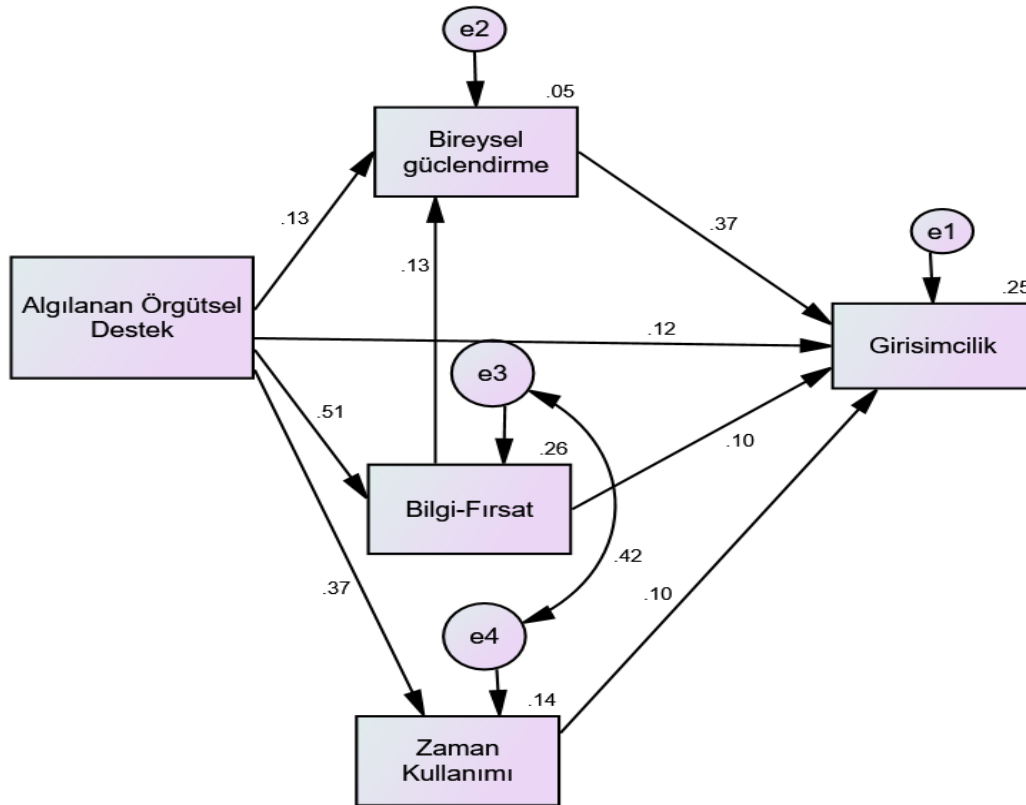
Tablo 7 incelendiğinde, algılanan örgütsel destek ile psikolojik güçlendirme arasında $r=0,26$ düzeyinde pozitif, anlamlı ve düşük düzeyde ilişki; yapısal güçlendirme ile arasında $r=0,60$ düzeyinde pozitif, anlamlı ve görece yüksek düzeyde ilişki; girişimcilik ile $0,30$ düzeyinde pozitif, anlamlı ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Okullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek puanları arttıkça, psikolojik güçlendirme ve yapısal güçlendirme puanları ile girişimcilik puanları da artmaktadır.

Algılanan örgütsel destek, psikolojik ve yapısal güçlendirme aracılığıyla, öğretmen girişimciliğini anlamlı şekilde yordayacağı şeklindeki hipotezde, algılanan örgütsel destek ile psikolojik ve yapısal güçlendirme bağımsız değişken, girişimcilik düzeyi ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Psikolojik ve yapısal güçlendirme arabulucu değişken olarak modelde yer alacağından bağımlı değişken olarak da değerlendirilmiştir. Buna ilişkin bulgular elde edilirken path analizi kullanılmıştır. Araştırma modelinde psikolojik ve yapısal güçlendirme alt boyutları arabulucu değişken olarak belirlenmiştir. Yapılan analizlerde psikolojik güçlendirme alt boyutlarından “bireysel güçlendirme” boyutu ile yapısal güçlendirme ölçeğinin “bilgi-fırsat” ve “zaman kullanımı ile ilgili esneklik” alt boyutlarının girişimciliğin anlamlı yordayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İlişkisel güçlendirme, çalışma koşulları ve dayanışma iklimi alt boyutunun girişimciliğin yordayıcısı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Algılanan örgütsel desteğin girişimcilik üzerindeki etkisinde psikolojik ve yapısal güçlendirmenin arabulucu etkisine ilişkin oluşturulan modelin uyum iyiliği değerleri tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Model Uyum İndeksi Değerleri

X/sd	RMSEA	SRMR	GFI	CFI	TLI
$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$05 \leq RMSEA \leq .08$	$.05 \leq SRMR \leq .10$	$.90 \leq GF \leq .95$	$90 \leq CFI \leq .95$	$.90 \leq TLI \leq .95$
0,622	0,00	0,007	1,00	1,00	1,00

Tablo 8’de modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde $X^2/Sd = 0,622$; $GFI=1,00$; $CFI=1,00$; $TLI=1,00$; $RMSEA=0,00$; $SRMR= 0,007$ olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerler mükemmel derecede uyuma işaret etmektedir ve söz konusu modelin araştırma verileriyle uyumlu olduğunu göstermektedir. Modele ilişkin yol şeması şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Algılanan Örgütsel Desteğin Girişimcilik Üzerindeki Etkisinde Psikolojik ve Yapısal Güçlendirmenin Arabulucu Rolü

Şekil 2 incelendiğinde algılanan örgütsel destek ile psikolojik ve yapısal güçlendirmenin girişimcilik üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel destek, bireysel güçlendirme, bilgi-fırsat ve zaman kullanımı alt boyutlarının girişimciliğin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir. Modelde psikolojik ve yapısal güçlendirme ölçeklerinin diğer alt boyutlarının girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Modelde algılanan örgütsel destek, bireysel güçlendirme, bilgi-fırsat ve zaman kullanımı ile ilgili esneklik bağımsız değişken, girişimcilik ise bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Psikolojik ve yapısal güçlendirme ölçeği alt boyutlarından olan bireysel güçlendirme, bilgi-fırsat ve zaman kullanımı ile ilgili esneklik alt boyutlarının aynı zamanda arabulucu değişken olarak modelde yer aldığından bağımlı değişken (içsel gizil değişken) olarak da yer almaktadır. Nihai modele ilişkin sonuçlar ve algılanan örgütsel destek ile psikolojik ve yapısal güçlendirmenin girişimcilik üzerindeki doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Güçlendirmenin Girişimcilik Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkisi

<i>Etki</i>	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Toplam Etki	z	p	R²
Algılanan Örgütsel Destek	0,12	0,16	0,28	2,908	0,00	0,25
Bireysel Güçlendirme	0,37	0,00	0,37	9,961	0,00	
Bilgi-Fırsat	0,10	0,05	0,15	2,208	0,02	
Zaman Kullanımı ile İlgili Esneklik	0,10	0,00	0,10	2,426	0,01	

$p < 0,05$

Tablo 9 incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin hem doğrudan hem de bireysel güçlendirme, bilgi-fırsat ve zaman kullanımı arabuluculuğuyla dolaylı olarak girişimciliği yordadığı görülmektedir. Modelde girişimciliğin en önemli yordayıcısının bireysel güçlendirme olduğu ($\beta=0,37$) ortaya çıkmıştır.

Girişimcilik üzerinde ikinci derecede etkili olan algılanan örgütsel desteğin etkisi ($\beta=0,28$) dır. Üçüncü derecede bilgi-fırsat alt boyutu ($\beta=0,15$) ve dördüncü derecede zaman kullanımı ile ilgili esneklik alt boyutunun ($\beta=0,10$) etkili olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin girişimcilik düzeyleri üzerinde algılanan örgütsel desteğin hem doğrudan ($\beta=0,12$) hem de dolaylı ($\beta=0,16$) etkisi vardır. Ayrıca bilgi-fırsat alt boyutunun hem doğrudan ($\beta=0,10$), hem de dolaylı ($\beta=0,05$) etkisi vardır. Buna göre bireysel güçlendirme, bilgi-fırsat ve zaman kullanımı ile ilgili esnekliğin algılanan örgütsel destek ve girişimcilik arasında kısmi arabuluculuk rolü oynadığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, girişimcilik düzeylerini artırmada kısmen de olsa bireysel güçlendirilmeleri yani öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda yaptıkları işin anlam taşıdığını düşünmelerinin, mesleklerini önemsemelerinin ve bunu yaparken de kendilerine ve yeteneklerine güven duymalarına bağlı olduğu çıkarımında bulunmak mümkündür. Ayrıca öğretmenlere çalıştıkları okullarda yeni bilgi ve beceriler edinme şansı verildiğinde, kurumun mevcut durumuyla ilgili bilgilendirildiklerinde, çalışmalarında yeterli zaman ve esnek çalışma imkânı verildiğinde bu durumun kısmen de olsa girişimcilikleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Araştırmada dikkate değer bir değer bulgu ise bilgi-fırsat alt boyutu ve bireysel güçlendirme arasında oluşan ilişkidir. İstatistiksel açıdan anlamlı olan bu ilişki mantıksal açıdan da anlamlıdır. Öğretmenlerin çalıştığı okullarda yeni bilgi ve beceriler edinme şansına sahip olduğunda ve okullarının mevcut durumuyla ilgili bilgilendirildiklerinde yani yapısal olarak güçlendirildiklerinde bireysel olarak güçlendirildikleri görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile yapısal ve psikolojik güçlendirmenin girişimcilik üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlayan bu araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algılarının, diğer bir ifadeyle çalıştıkları okulların kendilerine ve yaptıkları çalışmaya verdikleri değere ilişkin algılarının orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, çalıştıkları okulların kendi düşüncelerine ve okula verdiği katkılara önem verdiğini, mesleğinde yükselmesi için olanaklar sunduğunu, çabalarının takdir gördüğünü belirtmişlerdir. Bu durum eğitim sistemi açısından olumludur. Alanyazında bu araştırmanın sonuçlarıyla benzer araştırmalar bulunmakla birlikte (Çakır ve Nartgün, 2018; Kıranlı-Güngör ve İlişen, 2017; Kartal ve diğ., 2015; Yoon ve Lim, 1999; Yu ve Frenkel, 2013); bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı olmayan sonuçlar da mevcuttur. Gül (2010), Büyükgöze ve Kavak (2017) ile Nayır ve Taşkın (2017) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel destek algılarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmalarda özellikle örgütsel ödüller ve iş koşullarından kaynaklanan örgütsel destek algısının düşük olduğu, bunun da öğretmenlik mesleğindeki yeni yönetsel ve karar ve uygulamaların öğretmenler tarafından olumsuz algılanmasından kaynaklanabileceği belirtilmektedir. Araştırmalardaki bu farklı sonuçların elde edilmesi farklı örneklem gruplarında çalışılmış olmasından kaynaklanmış olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin girişimcilik özelliklerinin görece yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin belirsiz koşullar altında risk almaya ilişkin özelliklerinin, şu an ya da gelecekte oluşabilecek fırsatları görebilmeye dair, bir işe atıldıktan sonra başarılı şekilde o eylemi gerçekleştirebilmesi için gerekli olan kendine güven duygusuna ilişkin özelliklerinin ve yeni bir fikir veya kavramın ürün veya hizmet olarak üretime aktarılmasına ilişkin özelliklerinin orta düzeyin üzerinde/yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Risk alma, fırsatları görme, kendine güven ve yenilikçilik alt boyutlarında en düşük ortalamanın yenilikçilik alt boyutunda olması öğretmenlerin kendilerine ilişkin yenilikçi olma algılarının diğer girişimci özelliklere göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Gözüdok vd. (2017) ile Özbilen ve Oklay (2017) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenler kendilerini kısmen girişimci olarak görmektedirler.

Öğretmenlerin psikolojik güçlendirilme algılarının, yapısal güçlendirilme algılarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme alt boyutlarından birey merkezli güçlendirme algılarının ilişkisel güçlendirme algılarına göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireysel güçlendirilme algılarının yüksek olması, yaptıkları işin kendileri için anlamlı olduğunu, mesleklerini önemsediklerini, bunu yaparken de kendilerine ve yeteneklerine güven duyduklarını göstermektedir. Öğretmenlerin ilişkisel güçlendirme algılarının görece yüksek düzeyde

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerin işlerini yaparken karar verme özgürlüğü ve işlerini kontrol edebilme konusunda kendilerine güvendiklerini göstermektedir. Çekmecelioğlu ve Eren (2007); Ilısu (2012); Altınkurt ve diğ. (2016) ile İhtiyaroğlu (2017) tarafından yapılan araştırmalarda psikolojik güçlendirme algılarının yapısal güçlendirilme algılarından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında bu araştırmanın sonuçlarıyla tutarlı olmayan araştırma sonuçları bulunmaktadır. Chiang ve Hsieh (2012); Özdemir ve Gören (2017); Riketta (2002) tarafından yapılan araştırmalarda katılımcıların psikolojik güçlendirme algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oysaki örgütlerde gerek bireysel gerekse örgütsel hedeflere ulaşılması için psikolojik güçlendirme algısının yüksek olması önemlidir. Bu bağlamda bu araştırmanın sonuçları olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin yapısal güçlendirilmeye ilişkin algılarının görece yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin bilgi-fırsat, dayanışma iklimi, çalışma koşullarından kaynaklanan güçlendirme ve zaman kullanımı ile ilgili esneklik bağlamında yapısal olarak güçlendirilmelerinin orta düzeyin üzerinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin, çalışma koşullarından kaynaklanan güçlendirilmelerinin en düşük ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin işleriyle ilgili esneklik, geri bildirim alma ve ödül-teşvik gibi güçlendirilme algılarının diğer güçlendirme algılarına göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu araştırma sonuçlarıyla tutarlılık gösteren araştırma sonuçları bulunmaktadır. Odabaş (2014) ve Altınkurt ve diğ. (2016) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin yapısal güçlendirilme algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmış ve bunun Türk eğitim sistemindeki aşırı merkezîyetçi yapılanma ve okul yöneticilerinin görev ve sorumluluklarının sınırlandırılmış olmasından kaynaklı olabileceği belirtilmektedir.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek, girişimcilik, psikolojik ve yapısal güçlendirme puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu araştırmanın odak noktası, örgütsel destek algısı ile psikolojik ve yapısal güçlendirmenin girişimcilik üzerindeki etkisi oluşturmaktadır. Bu bağlamda öğretmenlerin çalıştıkları okullardan aldıkları örgütsel destek algısı arttıkça ve çalıştıkları okullar tarafından psikolojik ve yapısal olarak güçlendirilme algıları arttıkça girişimcilik özellikleri artmaktadır. Öğretmenlerin okullarına sağladıkları katkının, okulları tarafından kabul görmesinin ve okul örgütünün öğretmeniyle ilgilenmesinin öğretmen tarafından olumlu algılanması eğitim sistemimiz açısından olumludur. Örgütsel destek algısının, çalışanın örgütten beklentisini vurguladığı (Aube, 2007), bu bağlamda örgütsel destek algısının örgütüyle yaptığı bir çeşit psikolojik antlaşma olduğu (Asele ve Eisenberger, 2003) düşünüldüğünde güçlü örgütsel destek algısına sahip öğretmenlerin okullarına fayda sağlayan davranışlar sergileme eğiliminde olacaktır. Algılanan örgütsel desteğin, iş tatminini arttırdığı ve bu durumun çalışanın mutluluk ve esenlik kazanmasına olanak tanıdığını belirtilmekte, bunun sonucunda da çalışanın örgüte sağlayacağı katkı isteğinin artacağı belirtilmektedir (Allen, 2003; Çalışkan ve Turunç, 2012). Bu bağlamda öğretmenlerin örgütsel destek algısının yüksek olması karşılıklılık ilkesi gereğince, örgütleri için daha fazla çaba gösterebilir ve girişimci özellikler gösterebilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algısı arttıkça psikolojik ve yapısal olarak güçlendirilme algıları artmaktadır. Örgütsel destek algısı ile yapısal güçlendirilme algısı arasındaki ilişki psikolojik güçlendirmeye göre daha yüksektir. Bu durum yapısal olarak güçlendirilen öğretmenlerin örgütsel destek algısının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yüksel (2006) iş ortamında arkadaşları ve üstlerinden destek arttıkça, diğer bir ifadeyle yapısal olarak güçlendirildiklerinde örgütsel destek algısının artacağını belirtmektedir. Durmaz'a (2011) göre psikolojik güçlendirilme arttıkça yenilikçilik, risk alma, özerklik ve proaktiflik eğilimleri artmaktadır. Gözüdok ve diğ., tarafından (2017) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler, girişimciliğe etki eden faktörler arasında güven, cesaret, motivasyon, ortam, destek, başarıya inanma olduğunu belirtmişlerdir. Bu faktörler aynı zamanda bireyin yapısal ve psikolojik olarak güçlendirilmesi ile ilgili olduğu görülmektedir. Özbilen ve Oklay (2017) tarafından yapılan araştırmada girişimcilik ile çalışanlara duyarlılık, yöneticiye güven, iletişim ortamı ve yeniliğe açıklık arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin psikolojik güçlendirme algısı ile performansı arasında pozitif ilişki olduğu düşünüldüğünde (Özdemir ve Gören, 2017; Chiang ve Hsieh, 2012) kendini psikolojik olarak güçlendirilmiş hissedenden öğretmenlerin performanslarını ve girişimciliğini artırmaları yönünde güdüleyici etkisi olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel destek algıları, psikolojik ve yapısal güçlendirilmeleri girişimcilik düzeylerinin anlamlı yordayıcısı olduğu şeklindeki araştırmacı beklentisi doğrulanmıştır. Öğretmenlerin

girişimcilik düzeyleri üzerinde en önemli yordayıcının bireysel güçlendirilme boyutunun olduğu, sırasıyla örgütsel destek algısı, bilgi-fırsat alt boyutu ve zaman kullanımı ile ilgili esneklik alt boyutu olmuştur. Psikolojik güçlendirme alt boyutu olan bireysel güçlendirmenin ve yapısal güçlendirmenin alt boyutları bilgi-fırsat ve zaman kullanımı ile ilgili esneklik alt boyutunun algılanan örgütsel destek için arabuluculuk rolü üstlendiği ve girişimcilik üzerinde dolaylı etkisi de bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir değişkenin arabulucu değişken (moderator-mediator variable) olarak nitelendirilmesi için ilgili değişkenin hem bağımsız değişken, hem de bağımlı değişkenlerle istatistiksel açıdan anlamlı ilişkisinin olması gerekir (Baron ve Kenny, 1986).

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin hem doğrudan hem de güçlendirilme yoluyla girişimcilik üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca örgütsel desteğin güçlendirme üzerinde de pozitif etkisi bulunmaktadır. Öğretmenlerin bireysel olarak güçlendirilmeleri, onlara çalışma ortamlarında bilgi paylaşımında bulunulması ve fırsatlar sunulması, öğretmenlerin girişimcilik düzeylerini artırabilir. Rhoades ve Eisenberger'e (2002) göre örgütsel destek algısının üç ana öncülü olduğu ifade edilmiştir: Bunlar, örgütsel ödül ve çalışma koşulları, üstten alınan destek ve yönetsel adalettir. Örgütsel ödül ve çalışma koşulları; ücret, ilerleme, iş güvencesi, özerklik, rol stresi ve eğitim gibi değişkenler içermektedir. Dolayısıyla bu destek algısı aynı zamanda öğretmenlerin yapısal olarak güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu durum ise öğretmenlerin daha fazla girişimci olmasına fırsat tanıyacaktır. Neves ve Eisenberger (2014) katkılarında değer verilen çalışanların örgütle ilgili davranışlarında daha fazla risk alma eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Yapılan çalışmada örgütsel destek algısı yüksek bireylerin başarısızlıkla ilgili güven ve dolayısıyla risk alma davranışlarının da yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlara dayanarak, öğretmenlere çalıştıkları okullar tarafından sağlanacak olan örgütsel destek ve psikolojik ve yapısal güçlendirmenin öğretmenlerin okullarıyla bütünleşmelerini ve okulun amaçlarını gerçekleştirmede ve girişimci bireyler olmalarında önemli katkıları olacağı sonucuna varılabilir. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin artırılması için psikolojik ve yapısal olarak güçlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirileceği bir okul atmosferi oluşturulması yararlı olacaktır.

Öneriler

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardan algıladıkları örgütsel desteğin orta düzeyin üzerinde/yüksek olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerin örgütsel destek algısını artırmaya yönelik önlemler alınması önerilebilir. Bu bağlamda öğretmenlerin başarılarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi, öğretmenlerin karar alma mekanizmaları içinde yer alması, rol belirsizliği, fiziki şartların iyileştirilmesi ve rol çatışması gibi öğretmenler açısından sıkıntı oluşturabilecek durumların ortadan kaldırılması ya da azaltılması öğretmenlerin kurumlarından algıladıkları örgütsel desteği artırabilir. Bunun için seminerler, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi ya da bu tür faaliyetlerinin nitelik ve niceliğinin artırılması yönünde önlemler alınabilir. Okullarda öğretmenlerin ders programlarının düzenlenmesi, okul içindeki görev dağılımı ve ödüllendirme yaparken objektif ve adaletli davranması öğretmenlerin, örgütsel destek algılarını artıracaktır. Öğretmenlerin örgütsel destek algısı, psikolojik güçlendirme, yapısal güçlendirme ve girişimcilik algılarına ilişkin okullar arasındaki farklılaşmanın sebepleri incelenebilir.

Öğretmenlerin yapısal olarak güçlendirilmeleri için okullardaki aşırı merkeziyetçi yapı yerine, daha özerk ve girişimciliğini artıracak mekanizmaların oluşturulması gerekir. Bu bağlamda bakanlık merkezi örgütüne verilmiş (öğretim programlarının belirlenmesi, ders kitaplarının onaylanması, öğretim planlamalar vb.) yetkilerin bir kısmının okullara aktarılması uygun olabilir. Bunlar öğretmenlerin profesyonelliğini sınırlandırıcı etkisi ortadan kaldırılmalıdır. Öğretmenlerin girişimcilik özellikleri ve bunu etkileyen değişkenlerin belirlenmesine yönelik araştırmaların nicelik ve niteliği artırılabilir. Bu bağlamda ilişkisel tasarıma dayalı betimsel araştırmaların yanı sıra deneysel modelde araştırmalar tasarlanabilir.

Kaynaklar

- Altinkurt, Y., Türkkas A., B., ve Ekinci, C. E. (2016). Öğretmenlerin yapısal ve psikolojik güçlendirilmeleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 41(187), 79-96.
- Aube, C., Rousseau, V. ve Etselle, M. M. (2007), Perceived organizational support and organizational commitment the moderating effect of locus of control and work autonomy, *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Bach, M. P., Marjana, M. S. ve Suša, D. (2016). Determinants of entrepreneurial intentions in ict industry: gender and country of origin perspective, *Naše Gospodarstvo / Our Economy*, 62(1), 37-45.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Büyükgöze H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1),1-32.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz Ş. ve Demirel F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2014). *Sosyal bilimler için istatistik* (14. Baskı) Ankara: Pegem Akademi.
- Chiang, C. F. ve Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180-190.
- Coyle-Shapiro, J. Ve Conway, N. (2006). *Exchange relationship: psychological contracts and perceived organizational support*. LSE Research Online, London.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating, quantitative, and qualitative research*. Pearson: Boston.
- Çakır, S. ve Nartgün, Ş. S. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeyleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 555-570.
- Çekmecelioğlu, H. G. ve Eren, E. (2007). Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Yönetim*, 18(57), 13-25.
- Daft, Richard (2010). *Management*. (Nineth Edition). South-Western, Cengage Learning.
- Deveci, İ. ve Çepni, S. (2015). Öğretmen adaylarına yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *International Journal of Human Sciences*, 12(2), 92-112. doi: 10.14687/ijhs.v12i2.3240
- Döm, Serpil. (2012). *Girişimcilik ve küçük işletme yöneticiliği*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Durmaz, I. (2011). *Psikolojik güçlendirme algısının iç girişimcilik üzerine etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Ergeneli, A. ve Arı, G. S. (2005). Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: Örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60, 121-148.
- Eskicumalı, A. (2002). Eğitim, öğretim ve öğretmenlik mesleği. *İçinde Öğretmenlik mesleğine giriş*. ss 2-31 (Ed Yüksel Özden). Ankara: Pegem Yayınları
- Giray, M. D. ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.
- Gözüdok, Ü., Dakes, A., Karaca, E., Yıldırım, B. ve Yıldız, K. (2017). Öğretmenlerin girişimcilik algıları. *Researcher: Social Science Studies*. 5(9), 417-430.
- Gül. A. L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hellman, C. M., Dale, R. F. ve Jody, W. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- Huczynski, A. ve Buchanan, David (2013), *Organizational behaviour*, (Eighth Edition. Pearson.
- İhtiyaroğlu, N. (2017). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin öğretmen motivasyonu üzerindeki etkisi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 361-378
- İlisu, İlkey. (2012). *Personel güçlendirmenin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kartal, S. E., Yirci, R. ve Özdemir, T. Y. (2015). Öğretmenlerde algılanan örgütsel destek düzeyi ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 24, 477-504
- Kıranlı-Güngör, S. ve İlişen, E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 19(1), 962-977.
- Knol, J. ve Roland, V. L. (2009) Innovative behavior: The effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 65(2), 359-370.
- Menon, S. T. (2001). Employee Empowerment: An integrative psychological approach. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 153-180
- Nayır, F. ve Taşkın, P. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel destek algısı ile inisiyatif alma davranışı arasındaki ilişki. *YYÜ. Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14(1), 1319-1356.
- Neves, P. ve Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*. 29(2), 187-205
- Odabaş, İ. (20014). *Yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide psikolojik güçlendirmenin ara değişken rolü: öğretmenler üzerinde bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Abdurrahman İlğan ve Üçler Sarıkaya

- Özbilen, F. M. ve Oktay, E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel güvenleri ile girişimcilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*. 4(10), 21-37.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2017). Psikolojik Güçlendirme, liderlik uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolü. *İlköğretim Online*. 16(1), 342-353.
- Quinn, R. E., ve Spreitzer, G. M. (1997). The road to empowerment: seven questions every leader should consider. *Organizational Dynamics, Autumn*, 37-49.
- Ricketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266.
- Sarıaltın, H. ve Yılmaz, A. (2007). Orta kademe yöneticilerin güçlendirme algıları ve güçlendirme uygulamasında üstlendikleri roller: Adapazarı ve Kocaeli bölgesi otomotiv sektörü örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 1- 22.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *The Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Sürgevil, O., Tolay, E. ve Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenirlik analizleri. *Journal of Yasar University*. 8(31), 5371-5391.
- Swanson, S. K. (2014). *The Effects of Perceived Organizational Support and Trust on Organizational Commitment*. Unpublished Master Thesis, Roosevelt University, Department of Psychology: Illinois.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları
- Tabachnick, B., Fidell, G. ve Linda, S. (2007). *Using multivariate statistics* Boston: Pearson.
- Taktak, S. ve Mohamed, T. (2015). The importance of behavioral factors: how do overconfidence affect entrepreneurial opportunity evaluation?. *Journal of Behavioural Economics, Finance, Entrepreneurship, Accounting and Transport*, 3(1), 12- 20.
- Tansky, J. W., Cohen, D. J. (2001). The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study, *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), 285-300.
- Titiz, T. (1994). *Girişimcilik*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Tolay, E., Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik çalışma ortamında yapısal ve psikolojik güçlendirmenin duygusal bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkileri. *Ege Akademik Bakış*. 12(4), 449-465.
- Yıldırım, Y. T. (2013). Girişimcilik. N, Yelkikalan (Editör). *Girişim, girişimci, girişimcilik ve risk yönetimi kavramları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Yoon, J. ve Lim, J. G. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52, 923-945.
- Yüksel, İ. (2006). Örgütsel destek algısı ve belirleyicilerinin işten ayrılma ile ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 35(1), 7-32