

Perceived Organizational Support, Human Resource Management (Hrm) Practices and, Corporate Entrepreneurship: Understanding Employee Insight

Ethem Duygulu¹, Dokuz Eylül University, TR

ethem.duygulu@deu.edu.tr

Nurcan Hakan Çıraklar, Dokuz Eylül University, TR

n.ciraklar@deu.edu.tr

Emir Özeren, Dokuz Eylül University, TR

emir.ozeren@deu.edu.tr

Abstract

The ultimate purpose of this research is to investigate the effect of perceived organizational support and human resource management (HRM) practices on employee's perception of corporate entrepreneurship. The departing point of our research from the existing corporate entrepreneurship studies is that we aim to examine the concept of corporate entrepreneurship on the eyes of employees within the organization setting. There are few studies in the literature discussing the relationship among the key variables concerning HRM and corporate entrepreneurship (Hayton and Kelley, 2006; Hayton, 2005). Therefore, there is a need to create a link between human resource practices prevailing in an organization and corporate entrepreneurship within Turkish business context. On the other side, perceived organizational support plays a very critical role in shaping entrepreneurship in an existing organization. The questions with regards to perceived organizational support were used from Eisenberger and et. al (1986) research. The corporate entrepreneurship scale including innovativeness, autonomy and risk taking dimensions which were considered to be in relation with HRM practices was constructed based on Zahra (1993), Shane and et. al. (1995) and Covin and Slevin (1989) studies. Finally, in order to measure HRM practices, a scale was benefited from Kaya (2006) study which was cited from Ahmad and Schroeder (2003). Likert type five point scale was employed. To reach scientifically rigor results, instrument validity and reliability were established. Multivariate regression-variance analyses were made and the causality among the variables were investigated. Finally, we present the research findings and discuss the managerial and theoretical implications of our study.

Keywords: Corporate Entrepreneurship, Perceived Organizational Support, Human Resource Management Practices

Jel Codes: L2, L26, M1

¹ **Corresponding Author:** Dokuz Eylül University, E-Mail: ethem.duygulu@deu.edu.tr Phone: 0090 (232) 3018765

Algılanan Örgütsel Destek, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Uygulamaları ve Kurumsal Girişimcilik: İşgören Bakışını Anlamak

Öz

Bu çalışmanın temel amacı iş gören düzeyinde kurumsal girişimciliğin algılanmasında insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamaları ile örgütsel desteğin nasıl bir rol oynadığını belirlemektir. Literatürde kurumsal girişimcilik çalışmalarının yoğun bir biçimde yer almasına karşılık, gerçekte bu olgunun örgütlerde işgören düzeyinde nasıl algılandığı önemli bir boşluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Yazında özellikle İnsan Kaynakları Uygulamaları'nın Kurumsal Girişimcilik ile ilişkisini sorgulayan oldukça az sayıda çalışmanın olması (Hayton ve Kelley, 2006; Hayton, 2005), yerel yazına yönelik bu olguların sorgulanmasını ve İKY uygulamaları ile örgüt, özellikle de kurumsal girişimcilik ilişkisinde yaratıcı bir bağ kurulması ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Diğer taraftan algılanan örgütsel desteğin bir örgütte işgörenlerin girişimci davranışlarını ortaya çıkarmakta önemli bir işlevinin olduğu bilinmektedir. O nedenle bu çalışmada algılanan örgütsel destek olgusunun ölçümü literatürde sıkça kullanılan Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilen çalışmaya dayandırılmakta ve kurumsal girişimciliğin ölçülmesinde risk alma, yenilikçilik ve özerklik boyutları Zahra (1993), Shane ve arkadaşları (1995) ile Covin ve Slevin (1989) çalışmalarından uyarlanarak yapılandırılan ölçme aracı ile incelenmektedir. Son olarak İKY uygulamalarını ölçmek amacıyla Ahmad ve Schroeder'in (2003) çalışmasından Kaya (2006) tarafından uyarlanan ölçme aracından yararlanılmıştır. Likert tipi beşli ölçek kullanılan ölçme aracında, güvenilirlik ve geçerlilik testi yapılmış, verilerin analizinde çoklu regresyon analizi yapılarak değişkenler arasındaki ilişkilerde nedensellik sorgulanmıştır. Elde edilen bulgular ışığında İKY uygulamalarının algılanan örgütsel destek ile kurumsal girişimcilik ilişkisinde tam ve kısmi düzenleyici değişken olarak önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir. O nedenle çalışmanın bulgularının özellikle işgören düzeyindeki kurumsal girişimcilik algısında İKY uygulamalarının önemini tanımlaması ve benzer biçimde algılanan örgütsel desteğin rolünü belirlemesinin uygulamacılar ve yazın açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Girişimcilik, Algılanan Örgütsel Destek, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) Uygulamaları

Jel Kodları: L2, L26, M1