CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi
CBU Journal of Physical Education and Sport Sciences
Cilt: 21, Sayı: 2, 2026
E-ISSN: 2149-1046
DOI: 10.33459/cbubesbd.
URL: https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbubesbd

Spor Kurumlarında Girişimci Olmak: Örgütsel Destekle Güçlenmek mi, Rol Belirsizliğiyle Kaybolmak mı?

Mesut GÜLEŞCE[1], Ekrem Levent İLHAN[2], Fatih ERİŞ[3*]
[1]Bağımsız Araştırmacı, Van.
[2] Gazi Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi, Ankara.
[3]Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Spor Bilimler Fakültesi, Van.

Araştırma Makalesi
Gönderi Tarihi: 25/03/2025 Kabul Tarihi: 03/12/2025 Online Yayın Tarihi: 31/07/2026

Öz

Bu çalışma, spor kurumlarında örgütsel destek, rol belirsizliği ve rol çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya 531 spor kurumu çalışanı katılmış olup, veriler betimsel ve ilişkisel tarama modeli çerçevesinde toplanmıştır. Örneklem, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Veri toplama sürecinde İç Girişimcilik Ölçeği, Örgütsel Destek Ölçeği ile Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler istatistiksel analiz programı aracılığıyla analiz edilmiş; değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde betimleyici istatistikler, Pearson korelasyon analizi, regresyon analizi ve gözlenen değişkenler kullanılarak gerçekleştirilen yol (path) analizi kapsamında paralel aracılık analizi uygulanmıştır. Bulgular, örgütsel desteğin iç girişimciliği hem doğrudan hem de rol belirsizliği ile rol çatışması üzerinden dolaylı olarak pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Buna karşılık, rol belirsizliği ve rol çatışmasının iç girişimcilik üzerinde anlamlı ve negatif etkileri olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak çalışma, örgütsel desteğin çalışanların iç girişimcilik davranışlarını güçlendirmede önemli bir belirleyici olduğunu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının ise bu süreci olumsuz etkileyen aracılık mekanizmaları olarak işlev gördüğünü ortaya koymaktadır. Elde edilen bulguların, spor kurumlarında çalışanların girişimcilik davranışlarını destekleyecek yönetim uygulamalarının geliştirilmesine katkı sağlayacağı ve sektörde sürdürülebilir yenilikçilik ile örgütsel başarının artırılmasına yönelik uygulamalara rehberlik edeceği değerlendirilmektedir.
Anahtar Kelimeler: Örgütsel destek, İç girişimcilik, Rol belirsizliği, Rol çatışması

Being an Entrepreneur in Sport Organizations: Empowered by Organizational Support or Lost in Role Ambiguity?

Abstract

This study aimed to examine the effects of perceived organizational support, role ambiguity, and role conflict on intrapreneurship in sports organizations. The study included 531 employees working in sports organizations, and the data were collected using a descriptive and correlational research design. The participants were selected through convenience sampling. Data were gathered using the Intrapreneurship Scale, the Perceived Organizational Support Scale, and the Role Ambiguity and Role Conflict Scale. The collected data were analyzed using statistical software. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis, regression analysis, and path analysis with observed variables using a parallel mediation model were employed to examine the direct and indirect relationships among the study variables. The findings indicated that perceived organizational support had both direct and indirect positive effects on intrapreneurship through role ambiguity and role conflict. In contrast, role ambiguity and role conflict were found to have significant negative effects on intrapreneurship. Overall, the findings suggest that perceived organizational support is a key predictor of employees' intrapreneurial behaviors, whereas role ambiguity and role conflict act as mediating mechanisms that weaken these behaviors. The study contributes to the literature by providing empirical evidence on the relationships among perceived organizational support, role ambiguity, role conflict, and intrapreneurship in sports organizations. Furthermore, the findings offer practical implications for managers seeking to foster an organizational environment that supports employee intrapreneurship, sustainable innovation, and organizational success.
Keywords: Organizational support, Intrapreneurship, Role ambiguity, Role conflict

[*] **Sorumlu Yazar:** Fatih Eriş, **E-posta:** fatiheris@yyu.edu.tr

GİRİŞ

Spor kurumlarında çalışan bireyler, hızla değişen ve rekabetin yoğun olduğu bir ortamda girişimcilik ruhunu canlı tutmaya çalışırken; örgütsel destek sayesinde güçlenebilmekte, ancak belirsiz roller içerisinde zaman zaman yönünü kaybedebilmektedir. Bu durum, günümüzde yalnızca fiziksel aktivitelerin yönetildiği bir alan olmaktan çıkan spor sektörünün; inovasyon, yönetim stratejileri ve organizasyonel gelişim açısından stratejik bir öneme sahip, dinamik bir endüstri hâline gelmesiyle daha da belirgin hâle gelmektedir (Ersöz ve Gökmen, 2023; Tosun-Tunç ve Sevilmiş, 2019). Nitekim spor kurumlarında geleneksel hiyerarşik yapılardan daha esnek ve özerk organizasyon modellerine yönelim, çalışanların iletişim süreçleri, turizm, rekreasyon ve bölgesel kalkınma gibi farklı alanlarda bütünleşen çok yönlü yapısı karar alma mekanizmaları ve yenilikçi davranışları üzerinde önemli etkiler oluşturmaktadır (Güleşce ve ark., 2025). Sektörün bu dönüşümü, kurum içindeki yenilikçi düşünce ve uygulamaların önemini artırmakta; bu bağlamda iç girişimcilik, çalışanların yaratıcı fikirler geliştirerek risk alabilmesi, yenilikçi projeler üretebilmesi ve kurumsal yapının değişen koşullara uyum sağlayacak şekilde güçlendirilmesinde kritik bir rol üstlenmektedir (Özkul, 2020). Ayrıca spor kurumlarında çalışan bireylerin örgütsel süreçleri, liderlik anlayışlarını ve kurumsal yapıları metaforik düzeyde nasıl anlamlandırdıklarının incelenmesi, spor örgütlerinin çok boyutlu yapısını ortaya koymaktadır (Güleşce ve ark., 2026). Ancak, çalışanların girişimcilik potansiyellerini hayata geçirebilmeleri için örgütsel destek mekanizmalarının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Örgütsel destek, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerine, organizasyon içinde yaratıcı fikirlerini özgürce ifade edebilmelerine ve yenilikçi süreçlere katılımlarının teşvik edilmesine olanak tanırken; rol belirsizliği ve rol çatışması gibi örgütsel stres faktörleri, bireylerin girişimcilik eğilimlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Erer, 2021; Tunçay ve Çıraklar, 2020). Rol belirsizliği, çalışanların görev tanımları, sorumluluk alanları ve performans beklentileri konusunda net ve tutarlı bilgilere sahip olmamaları durumunu ifade etmekte olup (Kahn ve ark., 1964), bu belirsizlik karar alma süreçlerinde tereddüt yaratmakta, çalışanların görev önceliklerini doğru belirlemesini zorlaştırmakta ve motivasyon düzeyinde düşüşe neden olmaktadır (Altan, 2020; Jackson ve Schuler, 1985). Ayrıca literatür, yüksek rol belirsizliğinin örgüt içindeki inovasyon süreçlerini olumsuz etkileyerek yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasını sınırladığını ortaya koymaktadır (Rizzo ve ark., 1970). Benzer şekilde, rol çatışması ise çalışanların aynı anda birden fazla ve birbiriyle çelişen beklentilere maruz kalmaları sonucu ortaya çıkan, hem psikolojik hem de performans açısından yıpratıcı etkileri bulunan bir durumdur (Çivilidağ ve Durmaz, 2022). Araştırmalar, rol çatışmasının çalışanlarda stres, iş tatminsizliği ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlar doğurduğunu ve risk alma ile yenilikçi davranış eğilimlerini azalttığını göstermektedir (Örtqvist ve Wincent, 2006). Bu bağlamda, örgütsel destek kavramı, çalışanların kurum tarafından değer verildiğini ve ihtiyaçlarının gözetildiğini algılamalarıyla ilişkili olup (Eisenberger ve ark., 1986), rol belirsizliği ve rol çatışmasının olumsuz etkilerini azaltan kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Yüksek algılanan örgütsel destek, çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırmakta, psikolojik dayanıklılıklarını güçlendirmekte ve onları yenilikçi fikirler geliştirme ile iç girişimcilik faaliyetlerine yönlendirmektedir (Çiftçi ve ark., 2018; Erkal, 2020; Kuratko ve ark., 2005). Nitekim, literatür örgütsel desteğin, bireylerin risk almasını teşvik eden güvenli bir ortam yaratarak yaratıcılık ve iç girişimcilik

düzeylerini anlamlı ölçüde yükselttiğini ortaya koymaktadır (Hayton ve Kelley, 2006; Hornsby ve ark., 2009). Benzer şekilde, spor alanında gerçekleştirilen araştırmalar da liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin çalışanların psikolojik süreçleri ve mesleki performansları üzerinde belirleyici bir role sahip olduğunu göstermektedir (Güleşce ve ark., 2025; Güleşce ve ark., 2025). Bu çalışmada, spor kurumlarında çalışan bireylerin iç girişimcilik eğilimlerinin örgütsel destekle nasıl güçlendirildiği ve rol belirsizliği ile rol çatışması faktörleriyle nasıl zayıfladığı kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır. Çalışmanın temel özgünlüğü, örgütsel destek mekanizmalarının iç girişimcilik üzerindeki etkisini yalnızca doğrudan bir ilişki çerçevesinde değil, aynı zamanda rol belirsizliği ve rol çatışması gibi aracı değişkenler üzerinden değerlendirmesidir. Literatürde örgütsel destek ve iç girişimcilik arasındaki bağlantıyı ele alan çeşitli çalışmalar bulunmakla birlikte (Çiftçi ve ark., 2018; Girgen, 2020; Yılmaz ve Görmüş, 2012), özellikle spor kurumları bağlamında bu ilişkinin rol belirsizliği ve rol çatışması gibi faktörler aracılığıyla incelenmesi oldukça sınırlıdır. Bu çalışma, spor sektöründe faaliyet gösteren kurumların organizasyonel yapılarının nasıl şekillendiğini, çalışanlarının girişimcilik eğilimlerini nasıl yönlendirdiğini ve bu süreçte karşılaşılan zorlukları ortaya koyarak önemli bir boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın temel amacı, spor kurumlarında çalışan bireylerin iç girişimcilik eğilimlerinin örgütsel destek mekanizmalarıyla nasıl teşvik edildiğini ve aynı zamanda rol belirsizliği ile rol çatışmasının bu süreç üzerindeki olumsuz etkilerini sistematik bir şekilde analiz etmektir. Bu kapsamda, örgütsel destek mekanizmalarının sağlanmasının, çalışanların girişimcilik faaliyetlerini artırmada nasıl bir kolaylaştırıcı unsur olduğu ve buna karşın rol belirsizliği ile rol çatışmasının çalışanların yenilikçi girişimlerde bulunma motivasyonunu nasıl baskıladığı tartışılacaktır. Çalışma, spor kurumlarında girişimcilik kültürünün nasıl geliştirilebileceğine dair bilimsel bir çerçeve sunmayı ve yöneticilere stratejik karar alma süreçlerinde yol gösterici olmayı hedeflemektedir. Böylece, spor sektöründe faaliyet gösteren kurumların organizasyonel yapılarının daha yenilikçi ve sürdürülebilir hâle gelmesine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

YÖNTEM

Bu bölümde, çalışmanın temel bileşenlerinden araştırma yöntemi, araştırma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analiz süreçleri ele alınacaktır. Çalışmada, amaca uygun bir araştırma yöntemi benimsenmiş, örnekleme süreci titizlikle yürütülerek araştırma grubunu oluşturan katılımcılar belirlenmiştir. Veri toplama araçları, geçerlilik ve güvenilirlik açısından değerlendirilmiş, veriler etik kurallar çerçevesinde sistematik olarak toplanmıştır. Elde edilen veriler, uygun istatistiksel ve nicel analiz teknikleri kullanılarak değerlendirilmiş, araştırma sorularına yönelik bilimsel bir çerçevede yorumlanmıştır.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, betimsel ve ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır. Betimsel araştırma modeli, olayların, durumların veya belirli toplulukların mevcut özelliklerini sistematik bir şekilde tanımlamayı amaçlarken (Büyüköztürk ve ark., 2018), ilişkisel model, değişkenler arasındaki potansiyel ilişkileri incelemek için korelasyonel analiz yöntemlerinden yararlanmaktadır (Creswell ve Creswell, 2017). Bu bağlamda, çalışma kapsamında bireylerin

girişimcilik eğilimleri, örgütsel destek algıları, rol çatışması ve rol belirsizliği değişkenleri ele alınarak, söz konusu faktörler arasındaki ilişkiler ayrıntılı biçimde incelenmiştir. Araştırmada betimsel ve ilişkisel tarama modeli tercih edilmiştir; zira bu model, mevcut durumu sistematik biçimde ortaya koymanın yanı sıra değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileşimlerin istatistiksel olarak test edilmesine imkân sağlamaktadır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Türkiye genelinde farklı spor kurumlarında görev yapan bireyler oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde, katılımcılara ulaşımın daha kolay sağlanabilmesi ve araştırma sürecinin etkin bir biçimde yürütülebilmesi amacıyla kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemle 260 kadın ve 271 erkek olmak üzere toplam 531 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda, spor alanında görev yapan bireylerin çalıştıkları kurum türlerine göre dağılımı analiz edilmiştir. Katılımcıların 258'inin kamu spor kurumlarında, 99'unun spor kulüplerinde, 80'inin özel spor kurumlarında, 61'inin federasyonlarda ve 33'ünün diğer kurumlarda görev yaptığı belirlenmiştir. Bu bulgular, kamu spor kurumlarının Türkiye'deki spor istihdamında en büyük paya sahip kurum türü olduğunu göstermektedir. Çalışmada kullanılan kolayda örnekleme yöntemi, araştırmanın amacına uygun bir katılımcı kitlesine ulaşılmasını mümkün kılmıştır (Büyüköztürk ve ark., 2018). Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin ayrıntılı veriler Tablo 1'de sunulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırma dört ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde, spor kurumlarında çalışan bireylerin kurum içi girişimcilik düzeylerini ölçmek amacıyla oluşturulan İç Girişimcilik Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde, çalışanların kurum içindeki örgütsel destek algılarını değerlendirmek için Örgütsel Destek Ölçeği uygulanmıştır. Son olarak, araştırmaya katılan bireylerin rol durumlarını incelemek amacıyla Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu, katılımcıların demografik ve mesleki bilgilerini elde etmek amacıyla oluşturulmuştur. Formda, bireylerin cinsiyeti, medeni durumu, yaş aralığı, eğitim düzeyi, çalıştıkları spor kurumu ve mesleki deneyimlerini belirlemeye yönelik çalışma yılı gibi değişkenler yer almaktadır. Bu değişkenler, araştırmanın temel değişkenleri ile ilişkilerini analiz etmek ve katılımcı profiline dair kapsamlı bir çerçeve sunmak amacıyla yapılandırılmıştır.

İç girişimcilik: Ölçek, Yılmaz ve Sünbül'ün (2009) tarafından geliştirilmiş olup 22 sorudan oluşmaktadır. Ölçek puanlarının değerlendirildiğinde; 22-39 puan aralığı çok düşük girişimcilik düzeyi, 40-57 puan aralığı düşük düzeyde girişimcilik, 58-75 puan aralığı orta düzey girişimcilik, 76-93 yüksek düzeyde girişimcilik ve 94-110 puan aralığı ise çok yüksek düzeyde girişimciliğe sahip olunduğunu göstermektedir. Ölçekte yer alan maddeler 1 "Hiçbir Zaman", 2 "Nadiren", 3 "Bazen", 4 "Sık", 5"Çok Sık" olmak üzere "5'li likert tipi ölçek tipindedir.

Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger ve ark., (1986), tarafından geliştirilen 36 sorudan oluşan daha sonra Eisenberger ve ark., (1997) ile Lynch ve ark., (1999) tarafından kısaltılarak 8

sorudan oluşan, Akalın (2006) ve Kanbur (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilen algılanan örgütsel destek ölçeğinin kısa form versiyonu tercih edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ölçeği, bu değişkeni tek boyutlu olarak ele almaktadır. Analizler sırasında algılanan örgütsel destek ölçeğinde bulunan "Çalıştığım kurum bana çok az ilgi gösteriyor" ve "Çalıştığım işletme, eline bir fırsat geçtiğinde benden çıkarı için faydalanır." (6. ve 7.) maddeleri ters kodlanmıştır. Kanbur (2015), ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı'nın 0.89 olduğunu ve ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu belirtmiştir. Ölçek 8 maddeli ve 5'li likert yapıdadır. Algılanan örgütsel destek ölçeği toplam puan dağılımında ise 0-8 puan aralığı çok düşük, 9-16 puan aralığı düşük, 17-24 puan aralığı orta, 25-32 puan aralığı yüksek, 33-40 puan aralığı ise çok yüksek düzey olarak açıklanmıştır.

Rol çatışması ve rol belirsizliği: Katılımcıların rol çatışması ve rol belirsizliği durumunu ölçmek amacıyla Rizzo ve ark., (1970) tarafından geliştirilen, Schuler ve ark., (1977) ve House ve ark., (1983) tarafından güvenirliği ortaya konulan "Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Ölçeği" tercih edilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlaması bazı araştırmacılar (Yıldırım, 1996; Çelik, 2013) tarafından yapılarak geçerliliği ve güvenirliği ortaya konmuştur. Ölçek 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 1, 2, 4, 6, 9, 13. maddeleri rol belirsizliğini, 3, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 14. maddeleri rol çatışmasını oluşturmaktadır. Ölçek 5'li Likert derecelendirme formundadır. Ölçeğin orijinalinde düşük rol belirsizliği puanı, yüksek rol belirsizliğini ifade etmektedir. Bu sebeple analizde kolaylık sağlamak amacıyla rol belirsizliği ölçeğinin puanları tersine çevrilerek puanlanmıştır.

Araştırma Yayın Etiği

Bu kapsamda Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu'nun 03/03/2025 tarihinde 2025/04 oturum sayılı toplantısında alınan 35 sayılı karar ile araştırmanın yürütülmesi hususunda onay alınmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma, 2025 yılı içerisinde Türkiye'deki spor kurumlarında çalışan bireylerle çevrimiçi ve yüz yüze yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında gönüllülük esas alınmış olup, katılımcıların araştırmaya isteğe bağlı olarak katılımı sağlanmıştır. Çevrimiçi veri toplama sürecinde, Google Forms aracılığıyla hazırlanan anketler e-posta yoluyla katılımcılara iletilmiş ve böylece geniş bir örneklem grubuna hızlı erişim sağlanmıştır. Yüz yüze veri toplama yöntemi ise katılımcılarla doğrudan etkileşim kurularak gerçekleştirilmiş, bu sayede verilerin doğruluğu ve eksiksizliği artırılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini ve etik uygunluğunu sağlamak amacıyla, ölçekleri uyarlayan ve geliştiren yazarlarla iletişime geçilmiş, e-posta yoluyla gerekli kullanım izinleri alınmıştır. Ayrıca veri güvenliği açısından, çevrimiçi olarak toplanan tüm yanıtlar şifreli veri tabanında saklanmış, kişisel tanımlayıcı bilgiler (isim, iletişim bilgileri vb.) kaydedilmemiş ve yalnızca araştırma ekibinin erişimine açık tutulmuştur. Yüz yüze toplanan veriler ise fiziksel ortamda kilitli bir dosya dolabında muhafaza edilmiş ve dijitalleştirme sürecinde aynı güvenlik önlemleri uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen veriler, analiz programı kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle, betimleyici istatistikler hesaplanarak değişkenlerin dağılım özellikleri incelenmiş,

normallik testi çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri üzerinden değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi, değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini test etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca, örgütsel destek, rol belirsizliği, rol çatışması ve iç girişimcilik arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri incelemek amacıyla gözlenen değişkenlerle yol (path) analizi kapsamında paralel aracılık analizi gerçekleştirilmiş ve dolaylı etkilerin anlamlılığı Bootstrap yöntemi kullanılarak test edilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile test edilmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri analiz edilerek katılımcı profili ortaya konacaktır. Ardından, çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin betimsel istatistik analizleri sunulacak; madde sayıları, iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's Alpha), ortalama ve standart hata değerleri detaylandırılacaktır. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla ölçekler arası korelasyon analizi gerçekleştirilecek ve değişkenlerin bağımsız değişkenler üzerindeki etkisini incelemek için regresyon analizi uygulanacaktır. Tüm bu analizler, çalışmanın temel hipotezlerini test etmek ve araştırmanın amaçları doğrultusunda bilimsel bulgular sunmak amacıyla sistematik bir çerçevede ele alınacaktır.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin betimleyici analiz sonuçları

		n	%
Cinsiyet	Kadın	260	49.0
	Erkek	271	51.0
Medeni Durum	Bekar	301	56.7
	Evli	230	43.3
Yaş Aralığı	18-25	163	30.7
	26-35	108	20.3
	36-45	50	9.4
	46-55	118	22.2
	56 ve üzeri	92	17.3
Eğitim Düzeyi	Lise ve altı	54	10.2
	Ön lisans	115	21.7
	Lisans	192	36.2
	Yüksek lisans	110	20.7
	Doktora	60	11.3
Çalışma Yılı	0-1 yıl	109	20.5
	2-5 yıl	220	41.4
	6-10 yıl	128	24.1
	11 yıl ve üzeri	74	13.9
	Toplam	531	100.0

Bu çalışmada, spor kurumlarında çalışan bireylerin demografik ve mesleki özellikleri incelenmiştir. Katılımcıların %49'unu kadınlar, %51'ini ise erkekler oluştururken, medeni durum açısından %56.7'si bekar, %43.3'ü evlidir. Yaş dağılımına bakıldığında, en büyük grubu %30.7 ile 18-25 yaş aralığı oluştururken, bunu %22.2 ile 46-55 yaş arası ve %20.3 ile 26-35 yaş grubu takip etmektedir. Eğitim düzeyi açısından, katılımcıların %36.2'si lisans, %21.7'si ön lisans, %20.7'si yüksek lisans ve %11.3'ü doktora mezunu olup, %10.2'si lise veya daha düşük eğitim seviyesine sahiptir. Mesleki deneyim açısından, %41.4'ü 2-5 yıl,

%24.1'i 6-10 yıl, %20.5'i 0-1 yıl ve %13.9'u 11 yıl ve üzeri süredir çalışmaktadır. Bulgular, spor sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyinin genellikle yüksek olduğunu ve çalışma deneyimlerinin büyük ölçüde 2-10 yıl arasında yoğunlaştığını göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler

	Medyan	Min.	Mak.	Skew.	Kurt.
İç girişimcilik	3.59	2.14	5.00	0.05	-1.38
Örgütsel destek	2.88	1.25	4.75	0.06	-1.09
Rol Belirsizliği	3.00	1.33	5.00	0.01	-1.04
Rol Çatışması	3.00	1.25	4.75	-0.00	-1.15

Bu çalışmada, spor kurumlarında çalışan bireylerin iç girişimcilik, örgütsel destek, rol belirsizliği ve rol çatışması algıları incelenmiştir. İç girişimcilik değişkeni için medyan değer 3.59, minimum 2.14, maksimum 5.00 olup, dağılım hafif sağa çarpık (0.05) ve basıklık değeri -1.38'dir. Örgütsel destek değişkeninde medyan 2.88, minimum 1.25, maksimum 4.75 olup, dağılım yine sağa çarpık (0.06) ve basıklık değeri -1.09'dur. Rol belirsizliği değişkeni için medyan 3.00, minimum 1.33, maksimum 5.00 olup, çarpıklık değeri 0.01 ve basıklık değeri -1.04 olarak hesaplanmıştır. Rol çatışması değişkeninde ise medyan 3.00, minimum 1.25, maksimum 4.75 olup, dağılım simetrik (-0.00) ve basıklık değeri -1.15 olarak tespit edilmiştir. Bulgular, tüm değişkenlerde negatif basıklık değerleriyle birlikte dağılımların normalden daha düz olduğunu ve verilerin geniş bir aralığa yayıldığını göstermektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri, literatürde önerilen ±2 aralığında yer almakta olup (George ve Mallery, 2024; Tabachnick ve Fidell, 2013), bu durum verilerin normal dağılıma yakın bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Ölçeklere ilişkin ortalama standart hata ve iç tutarlılık katsayıları

	Madde Sayısı	A.Ort.	S.S	α
İç girişimcilik	22 madde	2.98	0.844	0.957
Örgütsel destek	8 madde	2.98	0.823	0.803
Rol Belirsizliği	6 madde	3.02	0.859	0.762
Rol Çatışması	8 madde	3.02	0.841	0.807

Bu çalışmada, spor kurumlarında çalışan bireylerin iç girişimcilik, örgütsel destek, rol belirsizliği ve rol çatışması algıları analiz edilmiştir. İç girişimcilik ölçeği 22 maddeden oluşmakta olup, ortalama (Mean) 2.98, standart sapma (sd) 0.844 ve iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's α) 0.957 olarak hesaplanmıştır; bu değer yüksek bir güvenirlik düzeyine işaret etmektedir. Örgütsel destek ölçeği 8 maddeden oluşmakta olup, ortalama 2.98, standart sapma 0.823 ve güvenirlik katsayısı 0.803 ile kabul edilebilir düzeydedir. Rol belirsizliği ölçeğinde 6 madde bulunmakta olup, ortalama 3.02, standart sapma 0.859 ve güvenirlik katsayısı 0.762'dir. Rol çatışması ölçeği ise 8 madde içermekte, ortalama 3.02, standart sapma 0.841 ve iç tutarlılık katsayısı 0.807 olarak belirlenmiştir. Elde edilen bulgular, ölçeklerin genel olarak güvenilir olduğunu ve değişkenlerin ortalama değerlerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir. Cronbach's α katsayısının 0.70 ve üzerindeki değerlerinin kabul edilebilir, 0.80'in üzerindeki değerlerinin ise yüksek güvenirlik düzeyini temsil ettiği dikkate alındığında (George ve Mallery, 2024), bu çalışmada elde edilen güvenirlik katsayılarının geçerli ve güvenilir ölçümler sunduğu söylenebilir.

Tablo 4. Ölçekler arası korelasyon analizi

	1	2	3	4
İç girişimcilik[1]	-			
Örgütsel destek[2]	.90*	-		
Rol belirsizliği[3]	-.88*	-.85*	-	
Rol çatışması[4]	-.92*	-.89*	.86*	—

Tablo 4'te sunulan ölçekler arası korelasyon analizi, spor kurumlarında çalışan bireylerin iç girişimcilik, örgütsel destek, rol belirsizliği ve rol çatışması algıları arasındaki ilişkileri göstermektedir. İç girişimcilik ve örgütsel destek arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = .90$, $p < .05$), bu da örgütsel desteğin artmasının iç girişimcilik eğilimini güçlendirebileceğini göstermektedir. Rol belirsizliği, hem iç girişimcilik ($r = -.88$, $p < .05$) hem de örgütsel destek ($r = -.85$, $p < .05$) ile negatif yönde anlamlı ilişkilidir, yani çalışanların rol belirsizliği algısı arttıkça iç girişimcilik eğilimleri ve örgütsel destek algıları azalmaktadır. Rol çatışması da iç girişimcilik ($r = -.92$, $p < .05$) ve örgütsel destek ($r = -.89$, $p < .05$) ile negatif yönde güçlü ilişkiler göstermektedir. Öte yandan, rol belirsizliği ile rol çatışması arasında pozitif ve güçlü bir korelasyon bulunmaktadır ($r = .86$, $p < .05$), bu da çalışanların rol çatışması yaşadıklarında aynı zamanda rol belirsizliği yaşama olasılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel destek sağlanan ortamlarda iç girişimciliğin teşvik edilebileceğini ve rol belirsizliği ile rol çatışmasının bu süreçleri olumsuz etkileyebileceğini ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Örgütsel Desteğin İç Girişimcilik Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkilerine İlişkin Yol Analizi (Path Analysis) Bulguları

				95% Güven Aralığı				
Etki Türü	**Etki**	***b***	**SE**	**Alt Sınır**	**Üst Sınır**	**β**	**z**	**p**
Dolaylı	**ÖD⇒RB⇒İG**	0.223	0.025	0.172	0.273	0.228	8.63	<.001
	ÖD⇒RÇ⇒İG	0.366	0.032	0.303	0.428	0.374	11.44	<.001
Bileşen	**ÖD⇒RB**	-0.894	0.023	-0.940	-0.848	-0.856	-38.23	<.001
	RB⇒İG	-0.249	0.028	-0.304	-0.194	-0.266	-8.86	<.001
	ÖD⇒RÇ	-0.918	0.019	-0.957	-0.880	-0.899	-47.22	<.001
	RÇ⇒İG	-0.398	0.033	-0.464	-0.332	-0.416	-11.79	<.001
Doğrudan	**ÖD⇒İG**	0.299	0.033	0.233	0.365	0.305	8.90	<.001
Toplam	**ÖD⇒İG**	0.887	0.017	0.852	0.922	0.907	49.50	<.001

Not: ÖD: Örgütsel Destek, RB: rol Belirsizliği, İG: İç Girişimcilik, RÇ: Rol Çatışması, standartlaştırılmamış regresyon katsayısı (*b);* β = standartlaştırılmış regresyon katsayısı; SE = standart hata; GA = güven aralığı.

Tablo 5'te, örgütsel desteğin (ÖD), rol belirsizliği (RB) ve rol çatışması (RÇ) aracılığıyla iç girişimcilik (İG) üzerindeki dolaylı etkileri, doğrudan etkisi ve toplam etkisi analiz edilmiştir. Bulgular, ÖD'nin İG üzerindeki dolaylı etkilerinin hem RB aracılığıyla ($\beta = 0.223$, $p < .001$) hem de RÇ aracılığıyla ($\beta = 0.366$, $p < .001$) istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bileşen düzeyinde, ÖD'nin RB üzerindeki etkisi negatif ve güçlüdür ($\beta = -0.894$, $p < .001$), benzer şekilde, RB'nin İG üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlıdır ($\beta = -0.249$, $p < .001$). ÖD'nin RÇ üzerindeki etkisi oldukça yüksek ve olumsuz yöndedir ($\beta = -0.918$, $p < .001$) ve RÇ'nin İG üzerindeki etkisi de negatif ve anlamlı bulunmuştur ($\beta = -0.398$, $p < .001$). Doğrudan etki açısından, ÖD'nin İG üzerindeki doğrudan etkisi pozitif ve anlamlıdır ($\beta = 0.299$, $p < .001$). Tüm bu etkiler bir arada değerlendirildiğinde, ÖD'nin İG üzerindeki toplam etkisinin yüksek ($\beta = 0.887$, $p < .001$) ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu

görülmektedir. Sonuçlar, örgütsel desteğin iç girişimcilik üzerindeki etkisinin doğrudan olduğu kadar dolaylı yollarla da önemli ölçüde şekillendiğini ve rol belirsizliği ile rol çatışmasının bu ilişkide aracı değişkenler olarak kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulguları doğrultusunda yapılan tartışma, örgütsel desteğin spor kurumlarında çalışan bireylerin iç girişimcilik eğilimleri üzerindeki belirleyici etkisini ortaya koyarken, rol belirsizliği ve rol çatışmasının bu sürece olumsuz katkı sağladığını göstermektedir (Aksu, 2024; Aksu ve ark., 2022; Tüzemen ve Kunday, 2021). Bulgular, örgütsel destek düzeyi yüksek olan çalışanların daha yüksek iç girişimcilik eğilimi sergilediğini, yenilikçi düşüncelere açık olduğunu, risk almaktan kaçınmadığını ve kurumsal süreçlere proaktif bir şekilde katılım gösterdiğini ortaya koymaktadır (Erkal, 2020). Özellikle spor sektörü gibi rekabetin yoğun olduğu ve organizasyonel esnekliğin kritik bir faktör olduğu bir alanda, çalışanların girişimcilik ruhunu sürdürebilmesi için destekleyici bir iş ortamının sağlanması gerekmektedir (İmamoğlu ve Mutlu, 2012). Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, örgütsel desteğin doğrudan etkisinin yanı sıra, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi değişkenler aracılığıyla dolaylı etkilerinin de bulunduğunu ortaya koymaktadır. Çalışanların görev tanımlarının belirsiz olduğu, sorumluluklarının net bir şekilde tanımlanmadığı ya da çatışan taleplerle karşı karşıya kaldığı durumlarda, girişimcilik faaliyetlerine katılım eğilimlerinin azaldığı belirlenmiştir. Bu bulgu, çalışanların belirsizlikten arındırılmış bir ortamda daha yenilikçi ve proaktif hareket etme eğiliminde olduklarını gösteren literatürle tutarlılık göstermektedir (Kanbur ve ark., 2016; Öztürk ve Şeremet, 2021). Örgütsel destek, çalışanların psikolojik güvenliğini artırarak onların daha yaratıcı çözümler üretmelerine ve yeni girişimler başlatmalarına olanak sağlarken, rol belirsizliği ve rol çatışması bu süreci sekteye uğratmakta, bireylerin motivasyonlarını ve kurumsal bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Turunç ve Mert, 2020). Araştırmada elde edilen veriler, spor kurumlarında çalışan bireylerin girişimcilik eğilimlerinin yalnızca bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda kurumun sunduğu destekleyici yapıdan da doğrudan etkilendiğini göstermektedir. Bu doğrultuda, spor kurumlarında yöneticilerin, çalışanların girişimcilik potansiyelini artırabilmek için güçlü bir örgütsel destek mekanizması geliştirmesi, görev ve sorumlulukları net bir şekilde belirleyerek rol belirsizliğini ortadan kaldırması ve organizasyon içindeki iletişimi güçlendirerek rol çatışmalarını minimize etmesi kritik bir gereklilik olarak öne çıkmaktadır (Çivilidağ ve Durmaz, 2022; Sazkaya ve Gümüşsu, 2021). Araştırma bulgularının ışığında, spor sektöründe faaliyet gösteren kurumların yenilikçi ve sürdürülebilir bir organizasyon yapısı oluşturabilmesi için çalışanların girişimcilik eğilimlerini teşvik eden bir iş ortamı yaratmaları gerektiği söylenebilir. Bunun için, yöneticilerin çalışanlara açık ve sürekli geri bildirim sağlaması, yenilikçi fikirleri desteklemesi (Gedik, 2020), demokratik liderlik anlayışını benimsemesi ve çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımını teşvik etmesi gerekmektedir (Bıyık ve ark., 2016). Ayrıca, kurumsal süreçlerin daha şeffaf hâle getirilmesi (Karcıoğlu ve ark., 2009; Tosun ve Çelik, 2022) görev ve sorumlulukların net şekilde tanımlanması ve çalışanlar arası iletişimin güçlendirilmesi, örgütsel destek algısını artırarak girişimcilik eğilimlerinin güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Gelecekte yapılacak araştırmaların, farklı spor

kurumlarındaki örgütsel yapıların girişimcilik üzerindeki etkisini daha detaylı bir şekilde analiz etmesi, nitel yöntemler kullanarak çalışanların örgütsel destek algılarının girişimcilik üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemesi ve spor sektöründe inovasyon ve girişimcilik odaklı yönetim stratejileri üzerine yoğunlaşması, bu alandaki bilimsel bilgi birikimine önemli katkılar sağlayacaktır.

Sonuç olarak, bu araştırma, örgütsel destek, rol belirsizliği ve rol çatışmasının spor kurumlarında çalışan bireylerin iç girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkilerini kapsamlı bir şekilde ortaya koymakta ve elde edilen bulgular hem akademik literatüre hem de uygulayıcılar açısından önemli katkılar sunmaktadır. Çalışma sonuçları, örgütsel desteğin çalışanların yenilikçi düşünceler geliştirme, risk alma ve proaktif davranış sergileme eğilimlerini artıran kritik bir unsur olduğunu, buna karşın rol belirsizliği ve rol çatışmasının bu süreç üzerinde olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir. Özellikle rekabetin yoğun olduğu ve organizasyonel esnekliğin sürdürülebilir başarı için hayati önem taşıdığı spor sektöründe, çalışanların girişimcilik potansiyelini ortaya çıkaracak ve geliştirecek stratejilerin benimsenmesi gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda, görev ve sorumlulukların net bir şekilde tanımlandığı, iletişim kanallarının açık ve etkin kullanıldığı, çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebildiği ve yönetime aktif olarak katılabildiği destekleyici bir örgütsel iklimin oluşturulması, kurumların yenilik kapasitesini artırarak sektörde rekabet avantajı sağlamasına katkıda bulunacaktır. Araştırma bulgularına dayanarak, çalışanların girişimcilik faaliyetlerini teşvik eden ve sürdürülebilir bir inovasyon kültürü oluşturan organizasyonel stratejilerin uygulanmasının, spor kurumlarının uzun vadeli başarısı için stratejik bir gereklilik olduğu öngörülmektedir.

Öneriler

Araştırma bulguları doğrultusunda, spor kurumlarında örgütsel destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, çalışanların iç girişimcilik eğilimlerini artırmada kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır; bu bağlamda yöneticilerin, çalışanlara yönelik açık ve sürekli geri bildirim mekanizmaları oluşturması, yenilikçi fikirleri teşvik etmesi ve demokratik liderlik anlayışını benimseyerek çalışanların karar alma süreçlerine aktif katılımını sağlaması önerilmektedir. Aynı zamanda, görev tanımlarının ve sorumlulukların netleştirilmesi ile kurumsal iletişimin güçlendirilmesi, rol belirsizliği ve rol çatışmasının olumsuz etkilerini azaltacak ve ekip uyumunu artıracaktır. Çalışanların risk alma ve yenilikçi girişimlerde bulunmalarını destekleyen psikolojik güvenli bir iş ortamının sağlanması, kurumsal süreçlerin şeffaflaştırılması ve bilgi akışının hızlandırılması, örgütsel destek algısını güçlendirerek girişimcilik eğilimlerini artıracaktır. Ayrıca, iç girişimcilik, yaratıcılık ve inovasyon odaklı eğitim ve gelişim programlarının yaygınlaştırılması, rol yönetimi ve çatışma çözme becerilerini destekleyen atölye çalışmalarının düzenlenmesi, çalışanların bireysel ve kurumsal performansını artıracaktır. Gelecekte yapılacak araştırmalarda ise farklı spor kurumlarının örgütsel yapı ve yönetim stratejilerinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi, nitel yöntemlerle çalışanların örgütsel destek algılarının iç girişimcilik üzerindeki etkilerinin derinlemesine analiz edilmesi ve spor sektöründe inovasyon odaklı yönetim modelleri ile girişimcilik stratejileri üzerine uygulamalı çalışmalar gerçekleştirilmesi hem akademik bilgi birikimine hem de yönetsel uygulamalara önemli katkılar sağlayacaktır.

Çıkar Çatışması: Çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar Katkı Oranı: Araştırma Dizaynı ELİ ve FE; İstatistik Analiz MG; Makalenin Hazırlanması FE ve ELİ; Verilerin Toplanması MG tarafından gerçekleştirilmiştir.

Etik Kurul Belgesi Bilgileri:
Kurum Adı: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu
Tarih: 03/03/2025
Sayı/Karar No: 2025/04 - 35

KAYNAKLAR

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara değişken olarak örgüt temelli özsaygı*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aksu, B. Ç. (2024). Çatışma yönetimi stratejilerinin kariyer değerleri ve kişilik tiplerine göre farklılığının irdelenmesi, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 26*(47), 1085-1114. https://doi.org/10.18493/kmusekad.1466656

Aksu, S., Ülker, Ş. G., & Taşkın, C. (2022). Sporda kriz yönetimi ve güncel yaklaşımlar. *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi, 3*(3), 139-156.

Altan, S. (2020). Karar alma sürecinde duyguların rolü ve etkileri. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6*(2), 52-65. https://doı.org/:uiibd.839414

Bıyık, Y., Erden, P., & Aydoğan, E. (2016). Çalışanların kararlara katılımı ve örgütsel politika algısı ilişkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 8*(1), 100-116.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2018). Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi.

Çelik, K. (2013). The effect of role ambiguity and role conflict on performance of vice principals: The mediating role of burnout. *Eurasian Journal of Educational Research, 51*, 195-213.

Çiftçi, G. E., Hırlak, B., & Doğan, L. (2018). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenmenin iç girişimcilik düzeyi üzerine etkisi: Kırıkkale Belediyesinde bir araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi, 3*(7), 230-244.https//doi.org/ DOI: 10.25204/iktisad.426260

Çivilidağ, A., & Durmaz, Ş. (2022). Rol çatışması-rol belirsizliği ve iş yerinde psikolojik taciz, mesleki benlik saygısı ve işe yabancılaşma olgularının araştırma görevlileri üzerinde incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi, 12*, 25-41.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Sage publications.

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 82*(5), 812-820.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500.

Erer, B. (2021). Örgütsel destek algısı ve yenilikçi iş davranışı ilişkisinde işe angaje olmanın rolü. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi, 5*, 1-12. https://doi.org/10.46236/jovosst.874889

Erkal, P. (2020). Örgütlerde algılanan desteğin iç girişimcilik düzeyine etkisi: İş tatmininin aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(22), 597-621. https://doi.org/10.36543/kauiibfd.2020.026

Ersöz, G., & Gökmen, A. M. (2023). Spor yönetiminde dijital dönüşüm. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 12*(2), 398-420. https://doi.org/10.54282/inijoss.1368879

Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası liderlik çalışmaları dergisi: Kuram ve Uygulama, 3*(2), 19-34.

George, D., & Mallery, P. (2024). I*BM SPSS statistics 29 step by step: A simple guide and reference.* Routledge.

Girgen, M. Ü. (2020). Örgütsel faktörlerin iç-girişimciliğe etkileri: Kuzey Kıbrıs'taki 5 yıldızlı otel işletmeleri üzerinde bir çalışma. *The Journal of Social Science, 4*(8), 547-561. https://doi.org/10.30520/tjsosci.747617

Güleşce, M., İlhan, E. L., & Eriş, F. (2026). Doksan Dakikanın Dili: Futbol Antrenörlerinin Metaforik Algılarının İncelenmesi. *The Online Journal of Recreation and Sports, 15*(2), 193-203. https://doi.org/10.22282/tojras.1771682

Güleşce, M., İlhan, E. L., & Sargın, K. (2025). Liderlik ve yaratıcılık yetkinliklerinin antrenörlerin tükenmişlik süreçlerindeki etkileri: Kavramsal ve uygulamalı bir araştırma. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 19*(3), 15-28. https://doi.org/10.61962/bsd.1727186

Güleşce, M., İlhan, E. L., Eriş, F., & Uzun, R. (2025). Otoriteden özerkliğe: Holokrasinin spor takımlarında iletişim dinamiklerine etkisi. *Mediterranean Journal of Sport Science, 8*(4), 824-836. https://doi.org/10.38021/asbid.1823059

Güleşce, M., Eriş, F., & İlhan, E. L. (2025). The Impact of human resources in shaping ınnovative behaviors in public sports organizations. *International Journal of Sport Culture and Science, 13*(3), 438-449.

Hayton, J. C., & Kelley, D. J. (2006). A competency-based framework for promoting corporate entrepreneurship. *Human Resource Management, 45*(3), 407–427. https://doi.org/10.1002/hrm.20118

Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., Shepherd, D. A., & Bott, J. P. (2009). Managers' corporate entrepreneurial actions: Examining perception and position. *Journal of Business Venturing, 24*(3), 236-247. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.03.002

House, R. J., Schuler, R. S. & Levanoni, E. (1983), Role conflict and ambiguity scales: Reality or artifacts? *Journal of Applied Psychology, 68*(2), s. 334-337.

İmamoğlu, A. F., & Mutlu, T. O. (2012). Spor işletmelerinde öğrenen organizasyon uygulamalarının örgütsel performansa etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(1), 141-150.

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36*(1), 16-78.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.

Kanbur, E. (2015). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Tokat.

Kanbur, E., Canbek, M., & Özyer, K. (2016). Örgütlerde rol belirsizliği ve rol çatışmasının çalışanların öz-yeterlilik algıları üzerindeki etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 1*(1), 16-34.

Karcıoğlu, F., Timuroğlu, K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi–bir uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim,* (63), 59-76.

Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Bishop, J. W. (2005). Managers' corporate entrepreneurial actions and job satisfaction. *The International Entrepreneurship and Management Journal, 1*(3), 275-291.

Lynch, D. P., Eisenberger, R. & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology, 84*(4), 467-483.

Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management, 13*(4), 399.

Özkul, G. (2020). Spor ve girişimcilik arasındaki etkileşim: Spor girişimciliği ve ekonomik yansımaları. İçinde N. Yurtoğlu (Ed.), *Sporda finansal, ekonomik ve sosyal araştırmalar* (ss. 340–356). Nobel Akademik Yayıncılık

Öztürk, Z., & Şeremet, G. G. (2021). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılık ile ilişkisi (Ankara ili bir kamu hastane örneği). *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 20*(4), 1805-1829. https://doi.org/10.21547/jss.889413

Rizzo, J. R., House, R. J. ve Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*(2), 150-163.

Sazkaya, M. K., & Gümüşsu, F. Ö. (2021). Algılanan örgütsel desteğin çalışan sadakati üzerindeki etkisinde kurum imajının aracılık rolü: Karayolu taşımacılık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 49-76.

Schuler, R. S., Aldag, R. J. ve Brief, A. P. (1977), Role conflict and ambiguity: A scale analysis. *Organizational Behavior and Human Performance*, *20*: 111-128. https://doi.org/10.1016/0030-5073(77)90047-2

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.

Tosun, A., & Çelik, K. (2022). Örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisi. *Korkut Ata Türkiyat Araştırmaları Dergisi, 15,* 1471-1490. https://doi.org/10.51531/korkutataturkiyat.1448700

Tosun-Tunç, G., & Sevilmiş, A. (2019). Sporda inovasyon: Bir derleme çalışması. *Türk Spor Bilimleri Dergisi, 2*(1), 39-46.

Tunçay, S. S., & Çıraklar, N. H. (2020). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin işyeri mağduriyeti üzerine etkisi: Olumsuz duygulanımın düzenleyici rolü. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 15*, 219-237.

Turunç, Ö., & Mert, İ. S. (2020). Yaratıcılık ve girişimcilik ilişkisini algilanan örgütsel destek nasil düzenler*?*. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*, 203-220. https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.846381

Tüzemen, B., & Kunday, O. (2021). İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin düzenleyici rolü. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 5*(9), 25-44. https://doi.org/10.31006/gipad.778165

Yıldırım, F. (1996). Banka çalışanlarında iş doyumu ve algılanan rol çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yılmaz, E., & Sünbül, A. M. (2009). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeğinin geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21),* 195–203.

Yılmaz, H., & Görmüş, A. Ş. (2012). Stratejik girişimciliğin, algılanan örgütsel destek ve örgütsel öğrenme üzerine etkilerinin araştırılması: Tekstil sektöründe ampirik bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 7*(26), 4483–4504.

Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.