

ÖRGÜTSEL FAKTÖRLERİN İÇ GİRİŞİMCİLİĞE ETKİSİ: İŞ TATMİNİNİ ARACI DEĞİŞKEN Mİ?

Sait GÜRBÜZ

Kara Harp Okulu

Adresi Eryaman Mahallesi, Dil Devrimi Cad., Akasya Evleri, No 31B, D.34.

Etimesgut/ANKARA

E-posta: sgurbuz_99@yahoo.com

Mustafa BEKMEZCİ

Milli Savunma Bakanlığı

E-posta: mbekmezci14@gmail.com

İ. Sani MERT

Milli Savunma Bakanlığı

E-posta: sanimert@gmail.com

Özet

Bu çalışmanın amacı; ödül sistemi, örgütsel yapı, örgütsel iletişim ve iş tatmini gibi örgütsel faktörlerin, işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarına etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, kuramsal tartışmalar ve görgül araştırma bulguları da dikkate alınarak araştırmamın hipotezleri oluşturulmuştur. Araştırma hipotezleri, Ankara 'da kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan 236 beyaz yakalı işgören üzerinde sınanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, örgütsel faktörlerin, işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarına etkilediği tespit edilmektedir. Ayrıca, iş tatmininin örgütsel faktörler-iç girişimcilik davranışları ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İç girişimcilik, Ödül sistemi, Örgütsel yapı, İş tatmini

Alan Tanımı: Girişimcilik (İşletme ve Yönetim/İKY)

IMPACT OF ORGANIZATIONAL FACTOR ON INTRAPRENEURSHIP: IS JOB SATISFACTION A MEDIATOR?

Abstract

The main purpose of present study is to explore potential impact of such as reward system, organizational structure, and job satisfaction on intrapreneurship behavior of employees. In this context, the research hypotheses were determined according to theoretical discussions and previous empirical study findings. The research hypotheses were tested on 236 white collars employees working in various private-public organizations in Ankara. The result of the analyses depicted that organizational factors influenced the intrapreneurship behavior of employees. Also, it has been found that job satisfaction has the partial mediating role on relation between organizational factors and intrapreneurship behaviors.

Key Words: Intrapreneurship, Reward System, Organizational Structure, Job Satisfaction

JEL Classification: M13, M54

1. GİRİŞ

Kıyasıya rekabetin yaşandığı günümüz iş hayatında örgütlerin, işgörenlerde arzu ettikleri yeteneklerden birisi de girişimciliktir. Faaliyet halindeki bir örgütteki her konuda yenilik yapabilmek için alışlagelmiş fikir ve iş görme yöntemlerini değiştirerek, risk almaya ve yenilikçi olmaya yönelik davranışlar olarak tanımlanabilecek iç girişimcilik (intrapreneurship) konusunda yapılan araştırmaların giderek yaygınlaştığı görülmektedir.

Bu kapsamda, çalışanların iç girişimcilik davranışlarını etkileyen bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler önem kazanmaktadır. Ülkemizde bazı çevresel ve örgütsel faktörlerin, iç girişimcilik üzerine etkileri yapılan sınırlı sayıdaki çalışmalar ile incelenmiştir (Kaya ve Arkan, 2005; Naktiyok ve Kök, 2006; Zehir ve Eren, 2007; Büte, 2008). Söz konusu çalışmalarda, üst düzey yöneticiler hedef alınarak iç girişimcilik faaliyetlerinin daha çok bağımsız girişimcilik düzeyde ele alındığı görülmektedir (örneğin, iş kollarını genişletmek, rakiplerle mücadele etmek vb.). Ancak, girişimcilik konusunda örgütsel bir dönüşümü gerçekleştirmek için girişimcilik davranışlarının örgüt içindeki işgörenler tarafından da benimsenmesi gerekmektedir. Başka bir deyimle, örgüt içindeki işgörenlerin iç girişimcilik eğilimlerinin yüksek olması ve bunun sürdürülebilir olması gerekmektedir. Bu noktada, iç girişimciliği üst düzey yöneticilere ilave olarak, işletme içindeki işgören perspektifinden irdeleyen çalışmalar önem kazanmaktadır. Dolayısıyla örgütsel faktörlerin, işgörenlerin mikro düzeydeki iç girişimcilik eğilimleri ile ilişkisi noktasında görgül araştırmaya ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Diğer taraftan iç girişimciliğin finansal performans üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bazı araştırmalar olmasına karşın, iş tatmini gibi finansal olmayan davranışsal değişkenler ile ilişkisi noktasında oldukça sınırlı araştırma bulunmaktadır (Akdoğan ve Cingöz, 2008). Dolayısıyla, iç girişimcilik konusunda yapılan çalışmalarda, hem bireysel hem de örgütsel birçok faktörü etkilediği bilinen ve en çok araştırılan tutumlardan birisi olan iş tatmininin, örgütsel faktörler-iç girişimcilik etkileşimindeki aracılık etkisine çok fazla odaklanılmadığı söylenebilir.

Bu noktadan hareketle, konuyla ilgili görgül araştırma ihtiyacı da dikkate alınarak bu çalışmanın iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi, ödül sistemi, örgütsel yapı, örgütsel iletişim ve iş tatmini gibi faktörlerin, işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarına etkisini incelemektir. İkincisi ise, örgütsel faktörler-iç girişimcilik ilişkisinde, iş tatmininin aracılık etkisinin olup olmadığını araştırmaktır. Böylece, iki değişken arasındaki ilişkinin aracı bir modelde genişletilmesi ile hem ilgili yazına önemli bir katkıda bulunulabilecek, hem de örgütsel hayatta çalışanların iç girişimcilik eğilimlerini etkileyen faktörleri anlama konusunda çabalayan yöneticilere kolaylık sağlanmış olacaktır. Ayrıca çalışmanın, kamu ve özel sektördeki iç girişimcilik davranışlarını etkileyen faktörleri ortaya koyması açısından ilgili yazına ve yöneticilere katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Girişimcilik genel olarak “ekonomik fırsatların yeni değerlere dönüştürüldüğü bir süreç olarak” tanımlanabilir (Ağca ve Yörük, 2006: 160). İç girişimcilik ise, faaliyet halindeki bir örgütteki her konuda yenilik yapabilmek için alışlagelmiş fikir ve iş görme yöntemlerini değiştirerek, risk almaya ve yenilikçi olmaya yönelik davranışlar olarak ifade edilebilir (Zahra ve Covin 1995: 44.) İlgili yazında, girişimci ve iç girişimci bireylerde bulunması gereken önemli ortak davranışlar ya da özellikler; inisiyatif alma, yenilikçilik, risk alma, fırsatlara odaklanma ve proaktif olma olarak zikredilmektedir.

İç girişimciliği, çeşitli çevresel ve örgütsel faktörler etkilemektedir. Genel olarak çevresel dinamizm, teknolojik fırsatlar, sektördeki büyüme algılaması ve yeni ürünlere talep, çevredeki elverişsiz radikal değişimler ve yoğun rekabet gibi faktörler iç girişimciliği etkileyen çevresel öncüller olarak zikredilmektedir (Zahra ve Covin, 1995; Dess vd., 1997; Ağca ve Kurt, 2007; Antoncic ve Hisrich, 2001). Diğer taraftan iç girişimcilik davranışlarını etkileyen bir diğer önemli faktör de örgütsel değişkenlerdir. Zira, işgörenlerin yaratıcı, yenilikçi ve fırsatlara odaklanmaya yönlendiren bir örgütsel ortam oluşturmadan, iç girişimci olmalarını beklemek zor olacaktır. İlgili yazında işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarını etkileyen (destekleyen veya engelleyen) başlıca örgütsel faktörler şu şekilde sıralanabilir (Kuratko, Montagno, ve Hornsby, 1990; Hornsby, Kuratko, ve Montagno, 1999; Zahra, 1991; Ireland, vd., 2003; Ağca ve Kurt, 2007): Uygun ödül sistemi, yönetsel destek, örgütsel iletişim, çevreyi tarama yoğunluğu, örgütsel kaynaklar, destekleyici örgütsel kültür, iş özellikleri (özerklik ve risk alma), biçimsel kontrol mekanizmaları, örgütsel yapı ve kurallar. Bu çalışmada anılan faktörlerden, ödül sistemi, örgütsel iletişim ve örgüt yapısı ele alınmaktadır.

Örgütsel İletişim: Yapılan çalışmalar bir örgütteki iletişim sıklığı ve kalitesinin iç girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkileyeceğine işaret etmektedir (Antoncic, 2000). Ülkemizde 50 imalat işletmesinin üst düzey yöneticileri üzerinde yapılan benzer bir çalışmada ise, örgütsel iletişim ve örgütsel/yönetsel desteğin iç girişimcilik üzerinde etkisi olduğu bulunmuştur (Büte, 2008).

Ödül Sistemi: İşgörenlerin motive edilmesinde, işletmelerin amaçladığı verimliliğin sağlanmasında ve yeniliklerin artırılmasında kullanılan en etkili araçlardan birisi de ödül sistemidir (Gupta ve Singhal, 1993; Milkovich ve Newman, 1999; Gürbüz, 2007). Örgütsel stratejilerle ilişkilendirilmiş ücret ve ödüllerin, örgütsel performans üzerinde daha fazla etkili olduğu bilinmektedir (Kuratko vd., 2001). Doğru bir şekilde tasarlanmış ödül sisteminin çalışanları güdüleyerek, örgüt içinde çalışanların yaratıcı, proaktif ve hesaplı risk alma gibi iç girişimcilik davranışları sergilemesine yönlendirmektedir (Fry, 1987; Kuratko ve Hodgetts, 2004).

Örgütsel Yapı ve Kurallar: Destekleyici bir örgütsel yapı, fikirlerin dikkate alınıp değerlendirildiği ve uygulamaya konulduğu anlamına gelir. Buna karşın bürokratik organizasyon yapısı, işgörenlerin kendi işleri dışında başkaca sorun ve gelişmelere kayıtsız kalmasına neden olabilmektedir. İşgörenler, örgüte bütüncül bir perspektifle bakmaları yönünde cesaretlendirmelidir. İç girişimcilik davranışlarının sergilenmesine imkân veren uygun ortamı hazırlamak için örgütlerin; bütün işler için standart iş prosedürler koymaktan sakınmaları, dar iş tanımları ve katı performans standartlarına bağımlılığı mümkün olduğunca azaltmaları önerilmektedir. (Kuratko vd, 1990; Hornsby vd., 2002).

İş Tatmini: Var olan bir örgüt içinde işgörenlerin iç girişimcilik davranışları göstermesi, her şeyden önce üstün performans sergilemesi ile de yakından ilişkilidir. Aksi durumda, vasat ya da düşük performansla sahip işgörenin, yenilikçi, risk alma ve fırsatlara odaklanma gibi eğilimlerde bulunması pek mümkün görünmemektedir (Kuratko ve Goldsby, 2004). Tatmin ve başarı güdüsü yüksek olan işgörenlerin, iç girişimcilik davranışında bulunduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda, çalışanların iş tatmini, iç girişimciliği ortaya çıkaran örgütsel faktörler ile iç girişimcilik davranışları arasında aracılık edebilir (Kuratko, Hornsby ve Bishop, 2005). İş tatmini konusunda yapılan çalışmalar iş tatmini ile performans arasındaki etkileşime dikkat çekmekte ve bu iki değişken arasında orta derecede bir ilişki olduğunu göstermektedir (Judge vd., 2001). Dolayısıyla,

etkili ödül sistemi, kaliteli örgütsel iletişim ve katılımı esas alan örgütsel yapı işgörenlerin iş tatminlerini ve iç girişimcilik davranışlarını etkileyebilir.

Yukarıda sunulan kuramsal bilgiler ve daha önce yapılan görgül araştırma bulguları çerçevesinde oluşturulan ve bu çalışmada sınanacak hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

H1: İşgörenlerin iç girişimcilik davranışları çalıştıkları örgütün sahiplik türüne göre (kamu-özel) anlamlı farklılık gösterir.

H2: Örgütsel faktörler işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkiler.

H3: İşgörenlerin iş tatmini, iç girişimcilik davranışlarını olumlu yönde etkiler.

H4: İş tatmini, örgütsel faktörler-iç girişimcilik davranışları ilişkisine aracılık eder.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın ana kütesini, Ankara’da bir kamu kurumuna lojistik desteği sağlayan kamu ve özel sektörde faaliyet gösteren 11 işletmede çalışan beyaz yakalı işgörenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda, araştırma örneğine katılacak işgörelere dağıtılmak üzere toplam 350 anket formu ilgili işletmelerin İK birimlerine gönderilmiştir. Toplam 243 anket geri dönmüş olup, geri dönüşüm oranı % 69.42’dir. Araştırmanın analizleri 236 işgörelenden oluşan veriler üzerinden yapılmıştır. Ankete cevap veren deneklerin % 19,5’i kamu, % 80,4’i özel sektördeki kuruluşlarda çalışmaktadır. İşgörelerin % 37’i demir çelik, %10’6’sı eğitim, % 6.1’i bilişim, % 4.7’si savunma, % 39.1’i ise diğer sektörlerde faaliyet gösteren kurum/işletmelerde çalışmaktadır. Katılımcıların ortalama yaşları 32.5 olup, %68.2’i erkek, % 31.8’u kadındır. Ankete cevap veren işgörelerin, %48.9’u lisans, % 12’i yüksek lisans, geriye kalan % 39’u ise, lise ve ilköğretim mezunudur. Deneklerin ortalama iş tecrübesi 10 yıldır.

3.2. Veri Toplama Aracı

İç Girişimcilik Ölçeği: Ölçek, Tokat (2007) tarafından geliştirilmiş olup, faaliyet halindeki bir örgütteki bireylerin yenilikçilik, risk alma ve fırsatlara odaklanma eğilimlerini ölçmektedir. Ölçekte, yenilikçi uygulama ve davranışları ölçmeye yönelik 7, risk alma eğilimlerini ölçmeye yönelik ise 5 madde olmak üzere toplam 12 madde bulunmaktadır. Ölçek, beşli Likert şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu ölçek, iç girişimciliği konu alan başka araştırmalarda da kullanılmış ve güvenilirlik katsayısının .70 üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Basım vd., 2008; Tabak vd., 2010). Bu araştırmada ise alt ölçeklerin güvenilirlikleri; yenilikçilik ve fırsatlara odaklanma için .80, risk alma için .84 ve ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı ise .83 olarak tespit edilmiştir.

İç Girişimciliği Etkileyen Örgütsel Faktörler Ölçeği: İç girişimciliği etkileyen faktörler kapsamında, ödül sistemi, örgütsel iletişim ve örgütsel yapı ve kurallara ilişkin ölçekler yazında konu ile ilgili araştırmaların büyük çoğunluğunda kullanılan yaygın ölçekler de (Örneğin; Hornsby vd., 2002) dikkate alınarak araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Bunlardan ödül sistemi ölçeğinde 6 madde, örgütsel iletişim ölçeğinde 5 madde ve örgütsel yapı ve kurallar ölçeğinde ise 5 bulunmaktadır. Güvenilirlik analizi sırasında, örgütsel yapı ve kurallar ölçeğinde bulunan 2 madde zayıf psikometrik özelliklerinden dolayı ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri; ödül sistemi için .88, örgütsel iletişim için .89 ve örgütsel yapı ve kurallar için .85 olarak tespit edilmiştir.

İş Tatmini ölçeği: İş tatmin ölçeğinde ise Smith vd. (1985) tarafından geliştirilen ve yazında yaygın olarak kullanılan ölçekten uyarlanan dört madde bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir.

5. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçeklerden keşifsel faktör analizi (KFA) ve doğrulayıcı (confirmatory) faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. KFA analizine göre ölçeklerin faktör yükleri ve açıkladıkları varyans miktarları tatmin düzeyindedir. DFA sonucunda ise, iç girişimcilik ölçeğinin iki faktörlü yapısı, örgütsel faktörler ölçeğinin üç boyutlu yapısı ve iş tatmin ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır.

Araştırmaya dahil edilen değişkenlerin ortalama değerleri standart sapmaları ve korelasyon değerlerine yönelik bulgular Tablo-1'de görülmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyon değerlerine bakıldığında iç girişimcilik ile iş tatmini, ödül sistemi, örgütsel iletişim ve örgütsel yapı/kurallar arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (sırasıyla, $r=.239$; $r=.210$; $r=.255$; $r=.237$, $p<.01$).

Tablo 1: Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalamave Korelasyon Değerleri

Değişkenler	\bar{X}	SD	1	2	3	4
1. İç Girişimcilik	3,89	,48				
2. İş tatmini	3,61	,84	,239**			
3. Ödül sistemi	2,70	,95	,210**	,374**		
4. Org. İletişim	3,19	,80	,255**	,435**	,569**	
5. Örg. Yapı	2,93	,92	,237**	,529**	,687**	,691**

** .01 düzeyinde anlamlı

Araştırmanın birinci hipotezini (H_1) test etmek için bağımsız gruplar arası (Independent) *t*-testi yapılmıştır. İşgörenlerin iç girişimcilik eğilimleri çalıştıkları sektör açısından karşılaştırıldığında, özel sektörde çalışanların, kamuda çalışanlara göre göreceli olarak daha ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Bağımsız gruplar arası *t* testi sonucuna göre bu farklılık anlamlıdır ($t_{(234)} = 1.907$, $p < .05$). Örgütsel faktörlerin, iç girişimcilik üzerindeki etkisini gösteren tekli regresyon analizi Tablo-2'dedir. Örgütsel faktörlerin iç girişimcilik üzerindeki etkisini gösteren regresyon analiz sonucu incelendiğinde, örgütsel faktörlerin İç girişimcilik davranışlarını ($\beta=.262$; $p<.001$) olumlu yönde ve anlamlı derecede etkilediği tespit edilmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analiz Tablosu

Bağımsız değişken	Beta	t	R ²	Adjusted R ²
Örgütsel faktörler	.262	4,155***	,069	,065

*** .001 düzeyinde anlamlı

İş tatmininin, iç girişimcilik üzerindeki etkisini gösteren tekli regresyon analizi Tablo-3'dedir. İlgili tablo incelendiğinde, iş tatmininin iç girişimcilik davranışlarını ($\beta=.239$; $p<.001$) olumlu yönde ve anlamlı derecede etkilediği görülmektedir.

Tablo 3. İş Tatmininin İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analiz Tablosu

Bağımsız değişken	Beta	t	R ²	Adjusted R ²
İş tatmini	.239	3,757***	,057	,53

*** .001 düzeyinde anlamlı

Araştırmanın son hipotezini test etmek amacıyla, Baron ve Kenny'ye (1986:1177) ait üç aşamalı yöntem kullanılmıştır. Öncelikle, örgütsel faktörlerin (bağımsız değişken), iş tatmininin (ara değişken) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yapılan regresyon analizine göre, bağımsız değişkenin, ara değişkeni olumlu yönde ve anlamlı derecede etkilediği ($\beta=.502$; $p<.001$) tespit edilmektedir.

Tablo 4. Örgütsel Faktörler İş Tatmininin Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analiz Tablosu

Bağımsız değişken	Beta	t	R ²	Adjusted R ²
Örgütsel faktörler	.502	8.877***	,252	,249

*** .001 düzeyinde anlamlı,

Baron ve Kenny (1986) yönteminin son kuralı için ise, aracı değişken (iş tatmini) ve bağımsız değişkenin (örgütsel faktörler), bağımlı değişken (iç girişimcilik) üzerindeki etkileri regresyon eşitliğine dâhil edilmiştir. Tablo-5'de sunulan analiz sonuçları incelendiğinde, iş tatmininin regresyon eşitliğine dâhil edildiğinde, örgütsel faktörlerin iç girişimcilik üzerindeki etkisinin hâlâ anlamlı olduğu ($\beta=.190$; $p<.01$) görülmektedir. Bu durumda, iş tatmininin tam ara değişken olduğu söylenemez. Ancak, örgütsel faktörlerin iç girişimcilik üzerindeki etkisinde azalma olması, iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 5. Örgütsel Faktörler İle İş Tatmininin İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analiz Tablosu

Bağımsız değişken	Beta	t	R ²	Adjusted R ²
Örgütsel faktörler	.190	2.626**	,084	,076
İş tatmini	.143	1.972*		

** .01 düzeyinde anlamlı, * .05 düzeyinde anlamlı

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Elde edilen bulgulara göre, işgörenlerin iç girişimcilik eğilimleri çalıştıkları sektör açısından karşılaştırıldığında, özel sektörde çalışanların, kamuda çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada ele alınan örgütsel faktörlerin (ödül sistemi, örgütsel iletişim, örgütsel yapı ve kurallar) işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarını anlamlı ve olumlu yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel faktörlerin, işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarını etkilediği yönündeki bu sonuç, Antoncic (2000), Kuratko ve Hodgetts (2004), Büte (2008) tarafından tespit edilmiş olan araştırma sonuçları ile uyumludur. Ayrıca, iş tatmininin örgütsel faktörler-iç girişimcilik davranışları ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda, örgütsel faktörler işgörenlerin iş tatminlerini artırmakta, iş tatminleri fazla olan işgörenler de iç girişimcilik davranışlarını daha fazla sergilemektedir. Kuratko vd. (2005) tarafından yapılan çalışmada da ödül ve ceza sisteminin, iş tatminini artırdığı, iş tatmini artıran bireylerin de

girişimcilik davranışlarının da arttığı bulunmuştur. Dolayısıyla, araştırmamızın bu sonucu, Kuratko vd. (2005)'nin bulgularını destekler niteliktedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, iç girişimcilik davranışları yüksek olan işgörenlere sahip olmak isteyen işletme ve yöneticiler için çeşitli öneriler sunulabilir. Öncelikle, işgörenlerin iç girişimcilik davranışlarını artırmak için örgütsel yapı ve kuralların bu davranışları teşvik edecek şekilde yapılandırılması gerekmektedir. Bu kapsamda, katılımcı yönetim anlayışı, takım çalışmasına önem verme ve yalın örgüt yapısı önem kazanmaktadır. Aynı şekilde, yöneticilerin işgörenlerle kaliteli, etkili ve çift yönlü iletişim kurmaları, ödül sisteminin yeni fikir ve yaratıcılığı geliştirecek yetkinlikleri temel alacak şekilde işletilmesi de işgörenlerin iç girişimcilik eğilimlerini olumlu yönde etkileyebilecektir. Diğer yandan, çalışanların işlerine karşı olumlu tutum içinde olmalarını başka bir deyimle işlerinden tatmin olmalarını sağlanmalıdır. Bunun gerçekleşmesi için de işletmedeki insan kaynakları yönetim uygulamalarının etkili bir şekilde yapılandırılması gerektiği söylenebilir.

Bununla birlikte bu çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Zaman ve maliyet gibi etmenler nedeniyle araştırmanın sadece Ankara'da faaliyet gösteren 11 ayrı işletmede çalışan toplam 236 beyaz yakalı işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu nedenle, kesitsel veri ile gerçekleştirilmiş araştırmamızın sonuçlarının bütün beyaz yakalı işgörenlere genelleştirilmesi ya da teşmil edilmesi mümkün değildir. Bundan sonraki çalışmalarda, konuya ilişkin farklı sektör ve örneklerde yapılacak araştırmaları, daha sağlıklı sonuçlara ulaşma imkânı sağlayabilecektir.

KAYNAKLAR

Ağca, V. ve Yörük, D, M. “Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve”, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C.VIII:2, 2006, 155-173.

Ağca, V. ve Kurt, M. “İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve”, Erciyes Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, 29, 2007, 83-112.

Akdoğan, A. ve Cingöz, A. “İç Girişimcilik Düzeyine İlişkin Algılamaların İşgörenlerin Tutumları Üzerine Etkileri: Kayseri İli'nde Bir Araştırma”, 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Antalya, 2008, 271-281

Antoncic, B. ve Hisrich, R.D. “Intrapreneurship: Construct Refinement And Cross-Culturel Validation”, Journal of Business Venturing, 16, 2001, 495-527.

Antoncic, B., “Intrapreneurship: Construct Refinement and An Integrative Model Development”, Doctor of Philosophy Dissertation, Ohio: Case Western Reserve University. 2000.

Baron, R. M. & Kenny, D. A. “The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Considerations”. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 1986, 1173-1182.

Basım, N., Korkmazyürek, H. ve Tokat A.O. “Çalışanların Öz Yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 19: 2008, 121-130.

Büte, M. “Örgütsel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri”, EKEV Akademi Dergisi, 37, 2008, 41-60

Dess, G.G., Lumpkin, G.T., & Covin, J.G. “*Entrepreneurial Strategy Making And Firm Performance: Tests of Contingency And Configurational Models*”, Strategic Management Journal, 18: 9, 2003,677-695.

Fry, A.S. “*The Post it Note: An Intrapreneurial Success*”, SAM Advanced Management Journal, Summer, 1987, 4-9.

George T. Milkovich & Jerry M. Newman, Compensation (6th ed.). Irwin: Homewood, IL, 1999.

Gupta, A. K. ve Singhal, A. “*Managing Human Resources for Innovation and Creativity*”, Research Technology Management, 36:3, 1993, 41-48.

Gürbüz, S., “*Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6:21, 2007, 240-260.

Hornsby, J. S., Kuratko, D. F. & Montagno, R. V. “*Perception of Internal Factors For Corporate Entrepreneurship: A Comparison of Canadian And U.S. Manager*”. Entrepreneurship Theory and Practice, (Special Issue, Spring), 24:2, 1999, 9-24

Hornsby, J. S., Kuratko, D. F. & Zahra, S. A. “*Middle Managers’ Perception of the Internal Environment for Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale*,” Journal of Business Venturing, 17, 2002, 253–273.

Ireland R.D., Hitt, M.A. & Sirmon D.G., “*A model of strategic entrepreneurship: the construct and its dimensions*”, Journal of Management, 29: 6, 2003, 963-989

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. “*The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative And Quantitative Review*”. Psychological Bulletin, 127, 2001, 376-407

Kaya, N., ve Arkan A. F. “*Örgütsel Faktörlerin, Şirket Girişimciliğinin Potansiyel Sonuçlarına Etkileri: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Sektöründe Bir Araştırma*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Dergisi: Yönetim, 16: 12, 2005, 7-16

Kuratko, D.F, Hornsby J.S. & Bishop, J.W. “*An Examination Of Managers' Entrepreneurial Actions And Job Satisfaction*”, Int. Entrep. Manage. J. 1:3, 2002, 75–291

Kuratko, D. F. & Goldsby, M.G. “*Corporate Entrepreneurs or Rogue Middle Managers? A Framework for Ethical Corporate Entrepreneurship*”. Journal of Business Ethics, 55, 2004, 13-30.

Kuratko, D. F., & Hodgetts, R. M. Entrepreneurship: Theory, Process and Practice. Sixth edition. USA: Thompson South-Western, 2004

Kuratko, D.F., Ireland, R.D. & Hornsby, J.S. “*Improving Firm Performance Through Entrepreneurial Actions: Acordia's Corporate Entrepreneurship Strategy*”, Academy of Management Executive, 15:4, 2001, 60-71.

Kuratko, D.F., Montagno, R.V & Hornsby, J.S. “*Developing an intrapreneurial assessment instrument for an effective corporate entrepreneurial environment*”. Strategic Management Journal, 11, 1990, 49-58.

Morris, M.H. & Kuratko, D.F. Corporate Entrepreneurship: Entrepreneurial Development Within Organizations. Orlando, FL: Harcourt College Publishers, 2002.,

Naktiyok, A., ve Kök, B. S. “Çevresel Faktörlerin İç Girişimcilik Üzerine Etkileri, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 8:2, 2006, 78-96.

Smith, P.C., Kendall L.M. & C.L. Hulin, The Revised Job Descriptive Index, Chicago: Rand McNally, 1985.

Tabak, A., Erkuş, A. ve Meydan, C.H., “Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans Ve Risk Almanın Aracılık Etkisi”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10:1, 2010, 159–176

Tokat, A.O. “Öz Yeterlilik Algısının Performans ve Girişimciliğe Etkisi: Uygulamalı Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü: Ankara. 2007

Zahra, A. S. “Predictors and Financial Outcomes Of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study”, Journal of Business Venturing, 6, 1991, 259-285.

Zahra, S. & Covin, J.G., “Contextual Influences on The Corporate Entrepreneurship-Performance Relationship: A Longitudinal Analysis”, Journal of Business Venturing, 10, 1995, 44.

Zehir, C. ve Eren, S. “Field Research on Impacts of Some Organizational Factors on Corporate Entrepreneurship and Business Performance in the Turkish Automotive Industry”, Journal of American Academy of Business, Cambridge, 10: 2, 2007, 170-176.