

İÇ GİRİŞİMCİLİK: ADANA'DAKİ TEKSTİL İŞLETME YÖNETİCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Alev SÖKMEN*

Emre Burak EKMEKÇİOĞLU**

Öz:

Yoğun rekabet ve sürekli değişim içindeki pazarlarda, işletmeler açısından kritik öneme sahip davranışların başında girişimcilik gelmektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen çalışma ile işletmelerin orta ve üst kademelerinde görev yapan yöneticilerin, girişimcilik davranış yönelimlerinin ve bu yönelimlerin kimi demografik faktörler açısından farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Adana Ticaret Odasına kayıtlı 12 tekstil işletmesinde (ATO iş hacmi sıralamasına göre) görev yapan 302 orta ve üst kademe yöneticiye yönelik bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Örneklem grubundan verilerin toplanmasında, anket formu kullanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında 21 ifadeden oluşan "Girişimci Davranış Yönelim Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekteki 21 ifade, girişimcilik davranışını yenilikçilik, özgüven, kendini kontrol ve başarı isteği alt boyutlarında ölçmektedir. İfadelerin örneklem grubuna uygunluğunu test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama hesaplamaları ve regresyon analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda yöneticilerin genel girişimcilik ortalaması yüksek bulunurken, alt boyutlardan başarı isteği boyutunun diğer boyutlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Girişimci davranış yönelimi alt boyutları kapsamında, demografik faktörler açısından da anlamlı farklılıkların olduğu da tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimci Davranış Yönelimi Ölçeği, Tekstil İşletmeleri.

* Öğr. Gör., Başkent Üniversitesi, alev@baskent.edu.tr

** Arş.Gör., Gazi Üniversitesi, İşletme Bölümü, emreburak.ekmekcioglu@gazi.edu.tr

ENTREPRENEURSHIP WITHIN BUSINESS: A RESEARCH ON TEXTILE OPERATIONS IN ADANA

Abstract:

Entrepreneurship is one of the critical behaviors in terms of business in highly competitive and constantly changing markets. Because of that reason, it is important to determine entrepreneurial attitude orientations of managers in organizations. In light of the aforementioned information, Entrepreneurial attitude orientation scale is used for textile operations in Adana. Accordingly, the current research was carried out for 302 mid-level and top level managers in Adana. The medium and top level managers of first 12 industrial businesses from members of the Adana Chamber of Industry (according to rating) were included sample group of this study. The results of the exploratory factor analysis indicate innovation, self-esteem, achievement and self-control as four sub dimensions of 21 items. In order to test the convenience of the data, factor analysis was performed. The reliability and validity of the survey instrument was assessed. Frequency tests and regression analysis were employed in order to evaluate the relationships between managers' demographic characteristics and survey dimensions. It was found that the managers' general entrepreneurship mean were high and achievement sub-dimension of entrepreneurial attitude was higher than other sub-dimensions according to the results of analysis. The results also demonstrated several significant differences among some demographic attributes of textile managers in Adana.

Key words: Entrepreneurship, Entrepreneurial attitude orientation scale, Textile Operations.

GİRİŞ

Girişimci ve girişimcilik kavramlarının ekonomi, yönetim, sosyoloji ve psikoloji gibi farklı disiplinler tarafından ele alındığı ve disiplinlerin kendi yönelimlerine bağlı olarak tanımlandığı görülmektedir (Hill, 2005; Top, 2012:3-7, Ağca ve Yörük, 2006:159). Bir vizyonu başarılı bir işletme girişimine dönüştüren bireysel bir çaba olan girişimcilik kavramı (Morris ve Lewis, 1991), üstlenmek anlamına gelen fiili ifade etmektedir (Aykan, 2002; Arıkan, 2004) ve ilk defa Fransız düşünürlerinden olan J. Say tarafından kullanılmış olup Fransızca “entreprendre” kelimesinden gelmektedir (Top, 2012:4). Literatürde “girişimci” kavramıyla ilgili yapılan tanımlar ışığında, girişimcilerin başkalarının göremediği fırsatları görerek bunu ekonomik anlamda fikre dönüştürebilen ve risk almaya yönelen kişiler olduğu ifade edilmektedir (Serinkan ve Arat, 2013:49; Demirel ve Özbezek, 2015:115). Buna bağlı olarak girişimci kendi yaşam tarzını değiştirebilme inisiyatifini elinde bulunduran, gerek kendisinin gerekse de çevresindeki kaynakları ve yetenekleri organize ederek farklı bir değer üreten ve bunların karşılığında başarı ya da başarısızlığı göze alabilen, fırsatları gözetleyen, fikir üreten, risk alarak yenilik veya geliştirme yapan kişidir (Top, 2012:6; Ağca ve Yörük, 2006:159).

İç girişimcilik örgütsel ve ekonomik gelişimde önemli bir unsur olup, akademisyenler ve araştırmacılar özellikle bu kavrama 1980’lerin başlarından itibaren işletmeyi güçlendirici özelliği ve işletme performansına yararlı etkilerinden dolayı ilgi göstermeye başlamışlardır (Antoncic ve Hisrich, 2001:496). İç girişimcilikle ilgili literatürde birbirinden farklı tanımlar yer almaktadır. Bunun başlıca nedenleri, bazı araştırmacıların aynı kavramın tanımını farklı terimler kullanarak ifade etmeleri, aynı kavramı farklı şekillerde tanımlamaları ve kavramları sadece yeni girişim oluşturma ile eşdeğer tutmalarından dolayıdır (Serinkan ve Arat, 2013:65). En geniş anlamda iç girişimcilik, “*var olan örgüt içindeki girişimciliktir*” (Antoncic ve Hisrich, 2001:497; Antoncic, 2007:310). Buna bağlı olarak iç girişimcilik, var olan örgütteki girişimci davranışları açıklamak için kullanılan bir kavramdır (Morianò vd., 2014:105; Artan, Yener ve Aykol, 2008). Bu kapsamda iç girişimci, risk alarak ve yenilik yaparak pazardaki fırsatları yakalayıp onları karlı iş fikirlerine dönüştüren ve pazara sunarak değişimi sağlayan kişidir (Cunningham ve Lischeron, 1991; Naktiyok, 2004; Wickham, 2006). İç girişimciler, bir girişimcinin sahip olması gereken özellikleri de kendi içinde barındıran, var olan örgüt içinde çevresel taleplere daha etkin uyum sağlayabilmek için örgütün yapı ve stratejilerini yenilemelerinde yardımcı olan, rekabet edilebilirliği güçlendirmek ve karlılığı arttırmak için riskleri göze alan,

problem çözücü, yenilikçi ve eyleme dönük olan kişilerdir (Serinkan ve Arat, 2013:58-64). Kurumsal girişimcilik (corporate entrepreneurship), şirket girişimciliği (corporate venturing), kurum içi girişimcilik (internal corporate entrepreneurship) kavramları, iç girişimciliği tanımlamak için kullanılan benzer kavramlardır (Antoncic ve Hisrich, 2001:497; Serinkan ve Arat, 2013:65). İç girişimciliğin işletmeyi yenilemek ve işletme performansını arttırmak için yöneticilere yardımcı olduğuna dair kanıtlar da bulunmaktadır (Parker, 2011:20; Antoncic ve Hisrich, 2001:496).

Literatürde girişimcilik ve girişimcilik yönelimlerine ilişkin olarak, çok sayıda araştırma gerçekleştirilmiş ve farklı konular, girişimcilikle ilişkili olarak ele alınmıştır (Yazıcıoğlu, Sökmen ve Sökmen, 2011:275). Yapılmış olan çalışmalar incelendiğinde; Onay ve Çavuşoğlu (2010), İzmir ve Manisa’da üç sektör ve altı işletmede toplam 300 kişi üzerinde örgütlerin iç girişimcilik düşüncesine verdikleri önemi ve bu düşünceleri etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmada örgütlerin girişimciliği kapsamında “yenilik”, “farklılaşma”, “yeni girişim”, “proaktif davranış” ve “yenilenme yönelimi” olmak üzere beş temel faktör belirlemişlerdir. Aynı çalışmada girişim yönelimlerini oluşturan faktörlere ilişkin ortalamalar ve frekans dağılımlarına bakıldığında, en önemli faktörün “yenilik” boyutu olduğu görülmektedir.

Yazıcıoğlu, Sökmen ve Sökmen (2011), 208 orta ve üst kademe yöneticiden elde edilen verilerle Adana’da gerçekleştirdikleri araştırmalarında, yöneticilerin genel girişimcilik ortalaması yüksek bulunurken, orta ve üst kademe yöneticilerin en belirgin girişimcilik özelliğinin “yenilikçilik” olduğu tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada çalışanların yaşı ilerledikçe başarı isteklerinin de arttığı, buna karşın yenilikçilik isteklerinin azaldığı, yöneticilerin çalışma süreleri arttıkça yenilikçilik eğilimlerinin arttığı, özgüvenlerinin ve başarı isteklerinin ise azaldığı görülmüştür. Naktiyok ve Bayrak Kök (2006)’ün yapmış oldukları araştırmada işletmelerin girişim yönelimini oluşturan faktörler (yenilik, yeni girişim yönelimi, örgütsel yenilenme, proaktif davranış) incelendiğinde faktör ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu tespit edilmiştir. Çetin (2011) Ankara’da bilişim sektöründe faaliyet gösteren yedi özel şirkette toplam 211 çalışanla yapmış olduğu çalışmada, kontrol odağının girişimcilik davranışlarından yenilikçilik, risk alma ve bireysel ağları genişletme boyutlarıyla ters yönlü ilişkili olduğu; öz yeterlilik inancının girişimcilik davranışlarından yenilikçilik, risk alma, proaktiflik, özerklik ve bireysel ağları genişletme ile pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Moriano vd. (2014), yöneticilerin liderlik stillerinin iç girişimcilik davranışları üzerine etkisinin olduğunu ifade etmişler ve araştırmalarında, dönüşümsel liderlikle iç girişimcilik davranışları (yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma) arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ancak etkileşimsel liderlik ile iç girişimcilik davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu, örgütsel özdeşleşme ile iç girişimcilik davranışlarının pozitif yönlü ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. Yine aynı çalışmada yaş, çalışma süresi, örgütün büyüklüğü ve yer aldığı sektörün çalışanların iç girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, sadece çalışanların eğitim seviyesinin sergilenen iç girişimci davranışlarına anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Basım ve Şeşen (2009), örgüt içi girişimcilik boyutlarından yenilikçilik ve risk alma arasında yüksek bir ilişki, her iki boyutla fırsatlara odaklanma arasında ise oldukça düşük bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Aynı çalışmada araştırmacılar yaş ve çalışma süresi gibi değişkenlerin örgüt içi girişimcilik boyutlarından yenilikçilik, risk alma ve fırsatlara odaklanmayı açıklamada önemli bir katkı sağlamadığını ifade etmişlerdir. Ağca, Topal ve Kaya (2012), firma karlılığının, örgüt içi girişimcilik boyutlarından yenilikçilik ve risk almayla pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu, buna karşın kendini yenilemeyle ise negatif yönlü ilişkili olduğunu, ayrıca çalışan tatmininin yenilik ve risk alma boyutlarıyla pozitif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

Akoğlan Kozak ve Gül Yılmaz (2010)'ın farklı illerdeki dört ve beş yıldızlı otellerde yönetim kademesinde yer alan kişilere yönelik gerçekleştirmiş oldukları araştırmada, yöneticilerin iç girişimcilikte öncelikle “yenilik yapma” faktörüne daha sonra “stratejik yenilenmeye” önem verdiği tespit edilmiş, orta yaş grubu yöneticilerin daha yenilikçi ve yenilik yapma konusunda daha özgür oldukları ve üst yönetim kadrosunda yer alan yöneticilerin orta ve alt kademe yöneticilere göre örgütlerini daha yenilikçi olarak algıladığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Antoncic ve Antoncic (2011) yapmış oldukları araştırmada, çalışan tatminiyle iç girişimcilik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisinin olduğunu, yine iç girişimciliğin firmanın büyümesiyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Taştan ve Güçel (2014) araştırmalarında, iç girişimci davranışlar ile algılanan örgütsel iklim arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

D) Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, işletmelerinde orta ve üst kademelerde görev yapan yöneticilerin girişimcilik davranış yönelimlerinin farklı girişimcilik boyutları

kapsamında belirlenmesi ve demografik faktörler kapsamında anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Bu amaçla Adana Ticaret Odasına kayıtlı ve ticaret hacmi bakımından ilk 12 sırada yer alan tekstil işletmelerinin yöneticilerine uygulanan anket kapsamında; “Şirket içi girişimcilik davranış yönelimleri farklı boyutlar kapsamında ne düzeydedir?” ve “Yöneticilerin girişimcilik davranış yönelimleri, her bir boyut kapsamında demografik faktörler açısından ne tür farklılıklar göstermektedir?” sorularına cevap aranmıştır.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda çalışmanın mevcut literatüre yapacağı en önemli katkı, rekabet avantajı elde etmek arzusundaki işletmelerin ve yöneticilerin girişimcilik becerilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak stratejileri oluşturmalarına imkân sağlayabilecek bir durum değerlendirmesinin ortaya konulmasıdır. Durum tespitine yönelik bu çalışmanın araştırma grubunu oluşturan denekler, Adana’da faaliyet gösteren ve Adana Ticaret Odası tarafından 2014 verilerine göre ilk 12 sırada bulunan işletmelerin orta ve üst kademe yöneticilerinden oluşmuştur. Araştırma alanı olarak Adana’nın seçilmesinin temel nedeni; başta Ticaret Odası olmak üzere gösterilen iyi niyet ve yardımdır. İlgili sanayi kuruluşlarında çalışan orta ve üst kademe yöneticilerinin sayısı 407, araştırmaya katılan ve anket formunu başarıyla dolduran yönetici sayısı ise 302’dir. Bu kapsamda seçilen yargısal örneklem, araştırma evreninin yaklaşık % 74’ünü oluşturmaktadır. Araştırma verileri, 2014 yılı kasım ve aralık aylarında 8 kişilik bir takım tarafından toplanmıştır.

Ölçme aracı ele alındığında, araştırmada kullanılan anket formu, Robinson vd. (2001) tarafından geliştirilen, ilgili alandaki araştırmalarda yoğun ilgi gösterilen ve Türkçeye çevirisi farklı araştırmacılar tarafından (Artan, Yener ve Aykol, 2008; Yazıcıoğlu, Sökmen ve Sökmen, 2011) daha önce yapılmış olan formdur. İlgili anket formu, Robinson vd. (1991) tarafından ortaya konulan girişimcilik davranış yönelimi ölçeğine (Entrepreneurial Attitude Orientation Scale) uyumlu olarak dört temel boyuttan oluşmaktadır. Araştırma için oluşturulan anket formunda da, orijinaline sadık kalınarak 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin tarafımızdan farklı bir bölgede ve farklı bir sektörde (tekstil) uygulanması nedeniyle geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları tekrardan yapılmıştır. Elde edilen verinin faktör analizine uygun olup olmadığına bakılmış, bu amaçla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi yapılmıştır. KMO örneklem uygunluğu 0,50’den yüksek olan ve Barlett Testi de anlamlı çıkan ($p < 0,05$) ifadeler incelenmiş ve asal bileşenler analizinde 0,50’den az olan faktör ağırlıkları elenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ise, orijinalindeki gibi dört faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır (Tablo 1). Ankette “Yenilikçilik” on madde, “Başarı İsteği” dört madde,

“Özgüven” dört madde ve “Kendini Kontrol” üç madde olmak üzere toplam 21 madde bulunmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 76,72’dir. Girişimcilik davranışı yönelimi boyutlarının, seçilen örneklem için hesaplanmış cronbach alpha değerleri 0.71 ile 0.88 arasında değişmektedir. Boyutlara göre maddelerin dağılımı aşağıdaki şekildedir:

Yenilikçilik : 4, 5, 8, 9, 10, 14, 15, 19, 20 ve 21.

Özgüven : 2, 11, 12 ve 13.

Kendini Kontrol : 3, 16, 17 ve 18.

Başarı İsteği : 1, 6 ve 7.

Tablo 1. Girişimcilik Davranış Yönelimleri Ölçeğinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi

	Faktör Ağırlığı	Açıklanan Varyans	Cronbah Alpha	İfade Sayısı
Yenilikçilik		30.16	0.88	10
Kendime özgü yöntemlerle iş fırsatları yaratırım ve bunun önemli olduğuna inanırım	0.77			
İşimi canlandıracak yeni fikirler düşünürüm ve bundan büyük zevk alırım	0.76			
İş fırsatlarımın çoğunu iletişim kurma yeteneğimle yarattım	0.74			
İş hayatımda yeni, sıra dışı şeyler yaparım ve bu beni heyecanlandırır	0.71			
İş fırsatlarımı kovalarım ve bunu yaptığım için de kendimi başarılı bulurum	0.69			
Kimsenin henüz ilgilenmediği konularda iyi/farklı çözümler bulur ve bundan keyif alırım	0.68			
İş hayatımda yenilikçi ve işinden zevk alan kişilerle arkadaşlık ederim	0.66			
Bulduğum işletmelerin daha iyi çalışmasını sağlar ve bundan dolayı da kendimi iyi hissederim	0.63			
İşimde bana faydalı olacak arkadaşlar seçerim	0.62			
İşleri mümkün olan ölçüde hızlandırırım ve bundan zevk alırım	0.51			
Özgüven		22.77	0.71	4
İş tekliflerinde bulunurken kendimi rahat hissetmem	0.79			
Önemli teklifler veya öneriler alırken kendimi	0.78			

rahatsız hissedirim				
İşlerimi kolaylaştıracak kişileri aramakla oyalanıyormuşum gibi gelmekte	0.76			
Çok başarılı işadamlarıyla beraberken kendimi rahat hissetmem	0.69			
Kendini Kontrol		13.63	0.76	3
İşinin uzmanı olan kişiler, iş dünyasında her zaman fark edilir	0.81			
İşinin ehli olan insanlar buldukları her örgütü etkili hale getirebilirler	0.78			
İş toplantılarında başarılı insanlar kendilerini çok daha iyi idare ederler	0.76			
Başarı İsteği		10.16	0.78	4
İş hayatımdaki başarıları baktıkça kendimle gururlanırım	0.79			
İyi bir iş gerçekleştirdiğim zaman kendimle gurur duyarım	0.76			
Kendimi çok iyi hissediyorum çünkü işimdeki başarımdan tamamen ben sorumluyum	0.73			
Çalıştığım çoğu kişiden daha üstün olduğumu düşünürüm	0.71			
Açıklanan Toplam Varyans (%)		76.72	0.84	21
Keiser-Meyer-Olkin Ölçek Yeterliliği	0.889			
Barlett Testi	Ki-kare	2946.785		
p değeri		0.000		

Araştırmaya katılan orta ve üst kademe yöneticilerinin demografik özelliklerine yönelik elde edilen bulgular, Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre araştırma kapsamında incelenen işletmelerde görev yapan yöneticilerin önemli bir kısmı (% 66) erkeklerden ve evlilerden (% 62) oluşmaktadır. Üst ve orta kademe yöneticilerinin önemli bir kısmının erkek çalışanlardan oluşmasının, Türkiye’nin genel kariyer eğilimini yansıttığı düşünülebilir. Yöneticilerin eğitim durumlarına bakıldığında, sadece % 14’lük bir kısmının lise mezunu olduğu, geri kalanların ise lisans veya yüksek lisans eğitimi yaptıkları tespit edilmiştir. Yöneticilerin yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde, en fazla 31–40 yaş grubuna rastlanmakta (% 51), en son sırada ise 51 yaş ve üzeri grup yer almaktadır (% 12). Buna göre söz konusu işletmelerde genç ve yüksek eğitilmiş çalışanların özellikle tercih edildiği düşünülebilir. Çalışma sürelerine bakıldığında ilk sırada 6-10 yıl arası görev yapan (% 56) yöneticiler yer almaktadır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Yöneticilerle İlgili Tanıtıcı Bilgiler

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Erkek	198	66	Bekar	114	38
Kadın	104	34	Evli	188	62
<i>Toplam</i>	<i>302</i>	<i>100,0</i>	<i>Toplam</i>	<i>302</i>	<i>100,0</i>
Yaş Grupları	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
21-30 yaş	65	22	Lise	41	14
31-40 yaş	153	51	Lisans	204	67
41-50 yaş	46	15	Yüksek Lisans	57	19
51 yaş ve üzeri	38	12			
<i>Toplam</i>	<i>302</i>	<i>100,0</i>	<i>Toplam</i>	<i>302</i>	<i>100,0</i>
Çalışma Süresi	Frekans	%			
1-5	68	23			
6-10	170	56			
11 yıl ve üzeri	64	21			
<i>Toplam</i>	<i>302</i>	<i>100,0</i>			

II) Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu kısmında Adana ilinde faaliyet gösteren ve Adana Ticaret Odası verilerine göre ilk 12 sırada yer alan tekstil işletme yöneticilerine yönelik araştırmadan elde edilen bulgular paylaşılacaktır.

Tablo 3. Girişimcilik Davranış Faktörlerinin Genel Ortalama ve Standart Sapmaları

Girişimcilik Boyutu	Ortalama	Standart Sapma
<i>Başarı İsteği</i>	4,65	0,95
<i>Yenilikçilik</i>	4,41	0,84
<i>Özgüven</i>	4,15	0,89
<i>Kendini Kontrol</i>	3,81	0,92

Tablo 3’de, girişimcilik boyut ortalamaları sunulmuştur. Buna göre, ilgili sanayi işletmelerinde görev yapan orta ve üst kademe yöneticilerinin en belirgin girişimcilik özelliği olarak, başarı isteği (4,65) göze çarpmaktadır. Tablo 3 incelendiğinde, bu faktörün diğerlerinden daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bu

kapsamda ilgili yöneticilerin girişimcilik özellikleri içinde en belirleyici kabul edilebilecek bu faktör, söz konusu işletme yöneticilerinin birtakım farklı yönetim ve öneri uygulamalarıyla işletmelerinde öne çıkma ve hızlı terfi isteklerini yansıtmaktadır. Başarı isteği boyutunu 4,41 ortalama ile yenilikçilik izlemektedir. İlgili işletme yöneticilerinin yenilikçilik eğilimlerinin yüksek olması, işletmelerinin birtakım farklı uygulamalar yardımıyla sektörlerinde başarılı olma ve avantaj sağlama isteklerini yansıtmaktadır. İlgili sanayi işletme yöneticilerinin girişimcilik davranış özelliklerinden özgüven (4,15) ile kendini kontrol boyutları da (3,81), ortalamanın üstünde tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle yöneticilerin ortalamanın üstünde, özgüven ve kendini kontrol eğilimleri gösterdikleri düşünülebilir.

Aşağıda verilen Tablo 4’de, demografik özellikler (bağımsız değişkenler) ile girişimcilik davranış eğilim boyutlarına yönelik çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgular yer almaktadır. Buna göre;

- Yaş arttıkça, özgüven artmaktadır.
- Yaş arttıkça, yenilikçilik azalmaktadır.
- Yaş arttıkça, başarı isteği azalmaktadır.
- Kadın yöneticilerde kendini kontrol eğilimi, erkeklere göre daha düşüktür.
- Kadın yöneticilerde özgüven, erkeklere göre daha düşüktür.
- Kadın yöneticilerin başarı isteği erkeklere göre daha yüksektir.
- Evli olan yöneticilerin başarı isteği, bekârlara oranla daha yüksektir.
- Yöneticilerde eğitim seviyesi yükseldikçe, özgüven artmaktadır.
- Yöneticilerde eğitim seviyesi yükseldikçe, kendini kontrol artmaktadır
- Yöneticilerin çalışma süresi arttıkça, yenilikçilik eğilimleri artmaktadır.
- Yöneticilerin çalışma süresi arttıkça, kendini kontrol eğilimleri artmaktadır.
- Yöneticilerin çalışma süresi arttıkça, özgüvenleri azalmaktadır.
- Yöneticilerin çalışma süresi arttıkça, başarı istekleri azalmaktadır.

Tablo 4. Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler			
	YENİLİKÇİLİK	ÖZGÜVEN	KENDİNİ KONTROL	BAŞARI İSTEĞİ
	β	β	β	β
Yaş	- 0.87***	0.29**	0.19	- 0.32**
Cinsiyet	- 0.08	- 0.26**	- 0.71***	0.78***
Medeni Durum	0.03	- 0.17	- 0.05	0.28**
Eğitim	0.04	0.69***	0.28**	0.09
Süre	0.19*	- 0.41***	0.45**	- 0.36***
Toplam R ²	0.88	0.51	0.64	0.72
F	224.71***	33.21***	66.44***	77.41***

Notlar: Süre=İşgörenin işletmede çalışma süresi. Değerler 10.0'un altında olduğu için, Varyans Artış Faktörü sorunu bulunmamaktadır.

* $p < .05$.

** $p < .01$.

*** $p < .001$.

SONUÇ

Mevcut çalışmada orta ve üst kademe yöneticilerinin iç girişimcilik davranış yönelimlerinin farklı girişimcilik boyutları kapsamında hangi düzeyde olduğu ve aynı zamanda demografik faktörler açısından, iç girişimcilik davranış yönelimlerinin her bir boyutu kapsamında anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen veriler doğrultusunda orijinal ölçekte (Robinson vd.,2001) olduğu gibi “yenilikçilik”, “özgüven”, kendini kontrol” ve “başarı isteği” olmak üzere dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Yazıcıoğlu, Sökmen ve Sökmen’in 2011 yılında gerçekleştirdiği araştırmanın devamı niteliğinde olan mevcut çalışmada, üç yıl öncesine göre anlamlı derecede farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. 2011 yılındaki çalışmada orta ve üst kademe yöneticilerin en belirgin iç girişimcilik özelliği yenilikçilik olarak tespit edilmiş, başarı isteği boyutunun diğer faktörlerin altında olduğu tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada ise “başarı isteği” boyutu araştırmanın gerçekleştirildiği sanayi işletmelerinde görev alan orta ve üst kademe yöneticilerinin en belirgin iç girişimcilik özelliği olarak belirlenmiş olup; başarı isteğini, yenilikçilik boyutunun izlemekte olduğu tespit edilmiştir. Ardından gelen “özgüven” ve “kendini kontrol” boyutlarının da ortalamanın üstünde yer aldığı belirtilmesinin de faydalı olacağı düşünülmektedir. Başarı isteğinin diğer iç girişimcilik özelliklerinden daha belirgin olmasının nedeni olarak yöneticilerin işletmelerinde öne çıkma, hızlı terfi alma gibi isteklerinin olduğu düşünülebilir.

Çalışmanın demografik özelliklerine bağlı olarak; yöneticilerin yaş arttıkça kendilerine duydukları özgüven artmakta, yenilikçilik ve başarı isteği ise azalmaktadır. Yöneticilerin çalışma süreleri arttıkça yenilikçilik eğilimleri ve kendini kontrol eğilimi artmakta olduğu ancak özgüvenleri ve başarı isteklerinin azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Yukarıda ifade edilen sonuçların bir kısmının Yazıcıoğlu, Sökmen ve Sökmen (2011)’in çalışmasından farklı olduğu görülmüştür. Buna göre gerçekleştirilen çalışmada yaş arttıkça başarı isteğinin azaldığı ortaya çıkmış; buna karşın Yazıcıoğlu, Sökmen ve Sökmen (2011)’in çalışmasında ise başarı isteğinin artmakta olduğu tespit edilmiştir. Gene mevcut çalışmada, yöneticilerde eğitim seviyesi yükseldikçe özgüvenleri artmaktayken; diğer çalışmada ise özgüvenin azalmakta olduğu görülmüştür.

Elde edilen bulgular doğrultusunda araştırma kapsamındaki orta ve üst kademe yöneticilerin genel girişimcilik davranış düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu rahatlıkla ifade edilebilir. Girişimcilik davranışının alt boyutlarından olan “başarı isteğinin” diğer boyutlardan (yenilikçilik, özgüven ve kendini kontrol) daha

yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte ilgili işletmelerde girişimcilik davranış yönelimi boyutlarının tamamı yüksek çıkmıştır. Bununla birlikte araştırma sonuçlarına göre, orta ve üst kademe yöneticilerin özellikle özgüven ve kendini kontrol boyutlarının daha yüksek düzeylere getirebilmesi için, gerekli örgütsel iklimin sağlanması ve ihtiyaç halinde spesifik eğitim ve geliştirme programlarıyla girişimcilik davranış gelişim olanakları sunulması yararlı olabilecektir. Mevcut çalışma zaman ve ekonomik kısıtlılık nedeniyle tek bir ilde gerçekleştirilmiştir. Farklı illerde ve gerek aynı, gerekse de farklı ölçeklerin kullanılabileceği diğer araştırmalar, mevcut araştırmanın güvenilirliğine katkı sağlayacaktır. Gelecek çalışmalarda yöneticilerin girişimcilik davranış yönelimleriyle, liderlik tarzları, firma performansı, örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi değişkenler arasındaki ilişkinin araştırılmasının, literatüre anlamlı katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AĞCA, V., YÖRÜK D. (2006), Bağımsız girişimcilik ve iç girişimcilik arasındaki farklar: kavramsal bir çerçeve, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C.8, S.2,s.155-173

AĞCA,V., TOPAL,Y., ve KAYA,H. (2012), Linking intrapreneurship activities to multidimensional firm performance in Turkish manufacturing firms: an empirical study, *Int. Entrep. Manag. J.*, 8, s.15–33.

AKOĞLAN KOZAK, M., GÜL YILMAZ, E. (2010), Otel Yöneticilerinin İç Girişimcilik Algılamaları: Frigya Bölgesi Örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, Bahar: 85-97

ANTONCIC, B., HISRICH, R.D. (2001), Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation., *J. Bus. Venturing*,16,(5), 495–527.

ANTONCIC, B. (2007), Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study, *Industrial Management & Data Systems*,Vol. 107,No. 3, pp. 309-325

ANTONCIC, J.,A., ANTONCIC, B. (2011), Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: a model, *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 111,No. 4, pp. 589 - 607

ARIKAN, S. (2004), Girişimcilik, 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.

ARTAN, İ. E., YENER, M. ve AYKOL, S. E. (2008), Girişimcilik Değerleri Ve Girişimcilik Davranışı Yönelimleri Üzerine Bir Araştırma, 16. Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, İstanbul Kültür Üniversitesi, 282-288.

- AYKAN, E. (2002), *Girişimcilik ve Girişimcilerin Liderlik Davranışları (Kayseri’de Bir Uygulama)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sbe.
- BASIM,N.,H., ŞEŞEN, H. (2009), Tükenmişliğin örgüt içi girişimciğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35 (Özel Sayı), s.41-60
- ÇETİN, F.(2011), Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü, *Business and Economics Research Journal*, Vol. 2, N. 3, ,pp. 69-85.
- CUNNINGHAM, J. B., LISCHERON, J. (1991), Defining Entrepreneurship, *Journal Of Small Business Management*, 29 (1), 45-61.
- DEMİREL, Y., ÖZBEZEK, B.,D. (2015), İşletmelerde İç Girişimcilik ve Yenilik İlişkisine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme, *Tisk Akademi*,1, 113-135.
- HILL, C. W. L. (2005), *International Business, International Edition*, Boston: Mcgraw-Hill Companies Inc.
- MORİANO, J. A., MOLERO,F., TOPA, G., ve MANGİN, J.P.L. (2014), The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship, *Int. Entrep. Manag. J.*, 10,s.103-119.
- MORRIS, H., LEWIS, P. S. (1991), Entrepreneurship As A Significant Factor In Social Quality Of Life, *Journal Of Business Research*, 23, 21-36.
- NAKTİYOK, A. (2004), İç Girişimcilik, İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım A.Ş.
- NAKTİYOK, A. ve BAYRAK KÖK,S. (2006), Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, C.8, S.2, s.77-96
- ONAY,M., ÇAVUŞOĞLU, S. (2010), İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Etkileyen Faktörler: “İç Girişimcilik”, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.*, C.17,S.1, s.47-67
- PARKER, S.,C. (2011), Intrapreneurship or entrepreneurship?, *Journal of Business Venturing*, 26 , p. 19–34.
- ROBINSON, P. B. vd. (1991), An Attitude Approach To The Prediction Of Entrepreneurship, *Entrepreneurship: Theory And Practice*, 15 (4), 13-31.
- SERİNKAN, C., ARAT G. (2013), İşletmelerde Örgütsel Değişim ve İç Girişimcilik, 1.Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- TAŞTAN,S.,B., GÜÇEL, C. (2014), Explaining intrapreneurial behaviors of employees with perceived organizational climate and testing the mediating role of organizational identification: A research study among employees of Turkish innovative firms, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*,150, s. 862 – 871

TOP,S. (2012),Girişimcilik: Keřif Sreci,2.baskı,İstanbul:Beta basım Yayım Dağıtım

WICKHAM, P. A. (2006), Strategic Entrepreneurship, 4th. Edition, U.K.: Prentice Hall Inc.

YAZICIOğLU, İ., SÖKMEN, A. ve SÖKMEN, A. (2011), “şirket İçi Girişimcilik: Adana’daki Sanayi Kuruluř Yneticileri zerine Bir Araştırma,” *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 273-283.