

İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma¹

A Research on Tourism Sector Workers to Determine Effects on Internal Entrepreneurship of Work-Family Conflict

Ayşe CİNGÖZ²

Attila KAYA³

Öz

Yaşam koşullarının giderek ağırlaştığı günümüzde, iş-aile çatışması, hemen hemen her çalışanın farklı şekil ve düzeylerde etkilendiği bir durumdur. Çalışanların performanslarını, kişisel gelişimlerini, kariyer hedeflerini etkilemesinin yanı sıra, işletme çıkarlarını da zedeleyen iş-aile çatışması, yüz yüze iletişimin vermiş olduğu zorluklar nedeniyle hizmet sektöründe daha yoğun olarak yaşanmaktadır.

İş-aile çatışması bireysel ve örgütsel düzeyde birçok çıktıyı olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Genel anlamda bakıldığında, iş-aile çatışması yaşayan bireyin motivasyonu ve performansı düşmekte, örgüte yaptığı katkı azalmaktadır. İş-aile çatışmasının etkilediği önemli çıktılardan biri de çalışanların yenilikçilik performansları ve iç girişimcilik eğilimleridir. İç girişimcilik, çalışanların içsel durumlarına bağlı olarak işletmelerce gerekli koşulların yerine getirilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

Yapılan bu çalışmanın amacı iş-aile çatışması ve iç girişimcilik konularını teorik olarak açıklayarak, iş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkilerini uygulamalı olarak incelemektir. Araştırma sonucunda turizm sektöründeki uzun ve yoğun çalışma saatleri, çalışanlara yeterince izin kullanılmaması ve mevsimsel çalışmanın verdiği olumsuzluklar gibi etkenler nedeniyle konaklama işletmelerinde çalışanların iş-aile çatışması yaşadıkları belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, İç Girişimcilik, Konaklama İşletmesi

ABSTRACT

In today's living conditions which is getting hard, a work-family conflict is a situation in which almost every employee is affected in different forms and levels. In addition to affecting employees' performance, personal development and career goals, the work-family conflict, which also affects business benefits, is experiencing more intense in the service sector due to the difficulties given by face-to-face communication.

The work-family conflict could affect many outputs adversely at the individual and organizational level. In general perspective, the motivation and performance of the individual experiencing a work-family conflict declines and his contribution to the organization is decreased. One of the important outcomes that the work-family conflict affects is the employees' innovation performance and internal entrepreneurial tendencies. Internal entrepreneurship comes up when the necessary conditions are met by businesses, depending on the internal conditions of the employees.

The purpose of this study is to examine the effects of work-family conflict on internal entrepreneurship practically, by explaining the subjects of work-family conflict and internal entrepreneurship theoretically. As a result of the research, it was determined that people working in the hospitality enterprises experienced a work-family conflict due to factors in tourism sector such as long and intensive working hours, lack of permission for employees and negativities caused by seasonal working.

Keywords: Business-Family Conflict, Internal Entrepreneurship, Hospitality Enterprises

Tür: Araştırma makalesi

Gönderim tarihi: 06.08.2018

Kabul tarihi: 18.10.2018

¹ Bu çalışma, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında ve Doç.Dr. Ayşe CİNGÖZ danışmanlığında yapılan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Doç. Dr., Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, aysecingoz@erciyes.edu.tr (ORCID: 0000-0002-0654-5349)

³ Kültür ve Turizm Bakanlığı, akaya501616@gmail.com (ORCID: 0000-0002-2479-5173)

1. GİRİŞ

Günümüzde, Küreselleşme, bilgi teknolojilerinin çok yoğun kullanılmaya başlanması, sosyal, ekonomik ve kültürel yaşamlarında ciddi değişimler, tüketime yönelik çeşitliliğin artması, sosyal faaliyet alanları ile çeşitlerinin genişlemesi, doğal olarak kişilerin iş ve aile hayatlarını da doğrudan etkilemiştir. Artan hayat temposu nedeniyle iş ve aile yaşamında bu uyumun sağlanması oldukça zor bir durumdur. Özellikle de çalışma saatlerinin çok yoğun olduğu mesleklerde görev yapan çalışanların bu dengeyi kurması giderek zor hale gelmektedir.

Çalışılan örgütün yapısı, örgüt kültürü, kariyer hedefi, faaliyet gösterilen alan, kişinin evli veya bekâr olması, çocuk sayısı, eşinin çalışıp çalışmadığı gibi etkenler kişi üzerinde doğrudan etkili olan durumlardır. Sıkı disiplin kuralları ile yönetilen, kariyer basamaklarında ilerlemek için hem fiziksel hem de psikolojik dayanıklılık gerektiren, çalışma saatlerinin uzun ve yorucu olduğu kurumlarda çalışan personelin iş-aile çatışmasından daha fazla etkilendiğini söylenebilir. Çatışmalar çalışanların aile hayatında ciddi sorunlara yol açabileceği gibi, çalışanın iş doyumu, örgütsel bağlılığı, performansı, yaratıcılığı üzerinde de olumsuz etkiye sahip olabilir. Dolayısıyla, iş-aile çatışmasının doğrudan etkilediği konulardan birisi de çalışanın örgüt içinde sergilediği girişimcilik faaliyetleri olabilir.

Girişimci, kendini geliştirme arzusunun ön planda olduğu, diğer çalışanlara üstünlük kurma, mevcut otoritenin baskısını kırmak, farklı deneyimler elde etmek ve kişisel tatmini sağlamak amacındaki kişi, girişimcilik ise girişimcinin finansal, sosyolojik ve psikolojik risklerin alarak fırsatları değerlendirmesi ve yeni fikirler ortaya çıkartacak süreçlerin bütünü olarak nitelendirilebilir (Kurt, Ağca ve Erdoğan, 2006). Girişimcilik türlerinden birisi olan İç girişimcilik, örgütte çalışanlara gerektiği kadar özgürlük ve kaynak temin ederek yüksek karlılık veya yüksek performans için yapılabilecek yenilikleri araştırma, fırsatları değerlendirme ve bunun için gerekli kaynakları harekete geçirme çabası olarak tanımlanmaktadır (Kierulff, 1979).

Turizm sektörü gibi tamamen insan ilişkilerine dayanan emek yoğun sektörde çalışan personelin, iş-aile çatışması sonucunda ortaya çıkan olumsuz durumlarının giderilmesi için turizm sektöründeki çalışma koşulları ile aile ilişkilerinin incelenmesi ve çatışmaların önlenmesine yönelik çözüm önerilerinin ortaya konulması, araştırmanın önemini göstermektedir. Bu bağlamda; yapılan bu çalışmanın temel amacı, iş-aile çatışması ve iç girişimcilik konularını teorik olarak açıklayarak iş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkilerini uygulamalı olarak incelemektir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş-Aile Çatışması

Sosyal bir varlık olarak insanların yaşantıları boyunca çeşitli rolleri bulunmaktadır. Ancak, insanların hayatta birçok rolü bulunmasına rağmen üstlenmiş oldukları rollerden iki tanesi diğerlerine göre daha ön plandadırlar. Bunlardan birisi aile yaşantısındaki rolleri, diğeri ise iş yaşamındaki rolleridir. Kişiler yaşamları boyunca hemen hemen

bütün zamanlarını bu rollerin gereğini yerine getirme çabası içerisinde geçirmektedirler (Fu ve Shaffer, 2001; Noor, 2004).

Çalışanların sahip oldukları her bir rol için farklı davranışlar sergileme zorunluluğu kısıtlı olan zamanın birçok alana bölünerek daha da daralmasına, kişinin isteklerinin ve beklentilerin gerçekleşmesini engelleyerek rol çatışmasına sebep olmaktadır. Rollerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için o rolün gerektirdiği kurallar ve sorumluluklar içerisinde hareket edilmesi gerekmektedir. Ancak rollerden birisine gerektiğinden fazla önem verilmesi veya rollerin kendi kuralları içerisinde denge kurularak rekabet sağlanamaması durumlarında çatışma yaşanmaktadır. (Adams, King ve Daniel, 1996). Rollerin, kişi üzerindeki yoğunluğu veya baskısı kişide çatışma yaşanmasına neden olabilmektedir. Bu tür bir çatışmada iş yaşamında üstlenilen rolün bir gereği olarak yapılması gerekenler ile ailede üstlenilen rol arasında yaşanacak uyumsuzluğun artması sonucunda kişi üzerindeki gerilim artmakta ve iş-aile yaşam dengesi bozulmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Kısacası iş-aile çatışması, iş veya aile yaşamındaki rollerin bir arada gerçekleştirilememesi veya söz konusu roller arasında dengesizliğin bulunması durumudur. Üstlenilen rollerin arasındaki uyumsuzluğa paralel olarak iş-aile çatışmasındaki şiddeti de artmaktadır. Kişilerin sahip oldukları rollerden birisine olan bağlılığı arttıkça o role ayrılan zamanın artması diğer rolün beklentilerini yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır. Rol bağımlılığı sadece fiziksel olarak değil aynı zamanda zihinsel olarak da kişi üzerinde etkili olmaktadır. Hatta bu durumda zihinsel etkilenme fiziksel etkilenmenin önüne geçmektedir. Kişi rolünü fiziki olarak gerçekleştirirse bile aklının bağlı olduğu rolünde olması çatışmaya ayrı bir boyut katmaktadır (Frone ve Rice, 1987).

İş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmaların geçmişi Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) tarafından rol kuramı üzerine yapılan çalışmaya kadar uzanmaktadır. İş-aile çatışması konusu Kahn ve diğerlerine göre (1964); aile veya iş yaşamında kişinin sahip olduğu rollerden birisinin diğeri üzerinde yarattığı baskı sonucunda rollerden birisinde veya ikinde birden ortaya çıkan olumsuz ve yaşam kalitesini düşmesine neden olan bir durumdur. Durum daha net ifade edilecek olursa, kişilerin yaşantısında üstlenmek zorunda oldukları iş ve aileye ilişkin rollerinden birisinin aşırı üstlenilmesi veya rol eğiliminin tamamen bir yana kaydırılması diğer rolün gereğinin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu durum uyumsuzluk gibi kendisini gösterebileceği gibi, rolün tamamen kaybedilmesine de yol açabilmektedir. (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

Duxbury ve Higgins (1998) çalışmalarında iş-aile çatışmasının kişisel ve örgütsel açıdan sonuçlarının bulunduğuna dikkat çekmişlerdir. İş-aile çatışması kişi üzerinde ciddi baskılar oluşturabilir. Bu durumun ailede üstlenilen role yansımaları genellikle psikolojik olarak karşımıza çıkmaktadır ve özellikle çocuklu ailelerde büyük sorunlara neden olabilmektedir. İş yaşamındaki etkileri ise kişinin iş tatmininin yok olması ve işe karşı olan memnuniyetsizliğinin artması, işten ayrılma niyeti üzerinde ciddi etki yapması ve çalışmada verimsizlik olarak kendisini göstermektedir (Taslak, 2007).

İş-aile çatışması konusu sosyal bilimcilerin tarafından giderek artan ilgi alanı haline gelmiştir. Çatışma yaşanması konusu sadece erkekleri değil, aynı zamanda kadınları da ciddi biçimde etkilemektedir. Günümüzde kadınların iş yaşamında giderek artan etkisinin bulunması bireysel anlamda modern ve özgürlükçü bir yapı gibi gözükse de bu durumun başta aile yapısı olmak üzere sosyal yaşam üzerinde olumsuz etkisinin bulunduğu bir gerçektir. Kadınların yoğun çalışma tempoları, aile yaşamındaki anne rolünün beklentilerine yeterince zaman ayırlamamasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların fiziksel olarak daha zayıf olmaları, bedensel yıpranmanın fazla olması ve duygusal yönden daha çabuk etkileniyor olmaları gibi nedenlere bağlı olarak erkeklere nazaran kadınların iş-aile çatışmasından daha çok etkilendikleri söylenebilir.

2.1.1. İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler

İş-aile çatışması yaşanmasına sebep olan gerginlik üzerinde, kişinin içinde bulunduğu genel çevrenin ve kişisel özelliklerinin doğrudan bir etkisi söz konusudur. Çatışmalarda genellikle bireysel özellikler ön plana çıkmakta olup, bu konudaki araştırmaların büyük çoğunluğu iş-aile çatışması yaşanmasında kişilik özellikleri ve cinsiyetin diğer etkenlerden daha fazla etkili olduğunu ortaya koymuştur. Erkek ve kadın çalışanların kişilikleri, yaşları, medeni durumları gibi etkenler, her bir cinsiyet üzerinde ayrı ayrı etkiye sahiptir (Duxbury ve Higgins, 2001).

Kişisel Faktörler: İş-aile çatışmasında etkili olan kişisel faktörler temelde cinsiyete ve kişiliğe bağlı olarak yaşanan çatışmalar olarak ifade edilebilir. Kadınların ev yaşamındaki rolleri ile iş yaşamındaki rolleri arasında çatışma olması kaygıya neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu durum kadınlarda gerginliğe neden olmaktadır. Psikolojik baskılar sonucunda kadınlar kendilerini iş ve aile ortamından soyutlanmış, yalnız hale gelmiş hissetmektedirler. Bu nedenle görevlerini tam anlamıyla yerine getiremediğini düşünen kadınların yaşam standartlarında düşüş başlamaktadır (Yılmaz ve Şahin , 2008). Özellikle uzun ve belirsiz zamanlı işlerde çalışan kadınların sahip oldukları her bir rol için ayrılan zamanın yetersizliği ve fiziksel olarak zayıflıkları göz önüne alındığında çalışan kadın üzerindeki rol baskısı artmakta ve bu durumda çatışma yaşanması kaçınılmaz bir hal almaktadır (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010).

İş İle İlgili Faktörler: Günümüzde kadınların iş hayatındaki aktif olarak rol almaları sonucunda çekirdek ailedeki rollerde ciddi değişimler meydana gelmiştir. Bu nedenle hem erkeklerin hem de kadınların iş ve aile yaşamındaki rollerini en iyi şekilde yerine getirmek istemeleri çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010).

Düzensiz çalışma saatleri, kişiye özel fazla mesai konulması, tatil günlerindeki çalışmalar, iş güvensizliği, düşük ücret gibi etkenler iş performansını doğrudan etkilemektedir (Duxbury ve Higgins, 2003). İşyerindeki uzun ve dönüşümlü çalışma saatleri, kişileri gerek ruhsal gerekse fiziksel yönden etkileyen faktörler arasında bulunmaktadır. Sağlık, güvenlik ve hizmet sektörü gibi vardiyalı çalışmanın zorunlu olduğu sektörlerde çalışan kişilerde fiziksel ve sosyal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu sorunlar nedeniyle, kişide dikkatsizlik, duygusal yıpranma ve performans düşüklüğü yaşanmakta, bu duruma paralel olarak aile yaşamında da zedelenmeler meydana gelmektedir (İncir, 1998).

Aile İle İlgili Faktörler: Aile faktörünün iş-aile çatışması üzerindeki etkisinde kişilerin aile hayatında sahip oldukları rolün gereği olan sorumlulukların iş yaşantılarındaki rollerini olumsuz etkilemesi sonucu gelişmektedir. Buradaki temel esas ailede yaşanan durumların iş yaşantısını olumsuz etkilemesidir. Çalışanların ailede yaşadıkları bireysel sorunlar, çocukların problemleri, eşler arasındaki uyumsuzluk, ailede bakıma muhtaç yaşlılar bulunması vb. gibi durumlar çatışma ortamı yaşanmasına neden olmaktadır. Eşlerin ikisinin de çalıştığı durumlarda, ailedeki çocukların bakımı konusunda hem kişinin kendisine ait ebeveyn rolünü yerine getirmesi hem de fazladan bazı rollerin üstlenilmesinde paylaşım gösterilmesi önemli bir noktadır. Çocuğun yetiştirilmesinde ve ruhsal gelişimi için dengeli bir rol paylaşımı yapılması gerekmektedir. Bu şekilde aile içerisinde çocukların yetiştirilmesinde sorun yaşanmayacağı gibi, rollerin başarılı bir şekilde yerine getirilmesinin vermiş olduğu rahatlık ile iş hayatlarında daha az çatışma yaşanması beklenilir (Küçükusta, 2007).

2.1.2. İş-Aile Çatışması Türleri

Zaman Esaslı Çatışma: Zaman esaslı çatışma; kişinin üstlendiği rollerden birisine daha fazla zaman ayırması sonucunda diğer rol üzerindeki zaman baskısının artması sonucunda ortaya çıkan bir çatışma durumudur. Kısaca ifade etmek gerekirse bir rolün diğer role ait olan zamanı işgal etmesi nedeniyle problem yaşanmasıdır (Greenhaus ve Beutel, 1985). Hem erkekler hem de kadınlar günlük yaşantılarında üstlenmiş oldukları rolleri en iyi şekilde yerine getirmekle yükümlüdürler. Rollerin icrasında ise dengeli bir zamanlama yapılmadığı takdirde ciddi çatışmaların yaşanılması kaçınılmaz olacaktır. Depresyon ve fiziksel yıpranmalar gibi sağlık sorunlarına neden olan çalışma şartlarındaki olumsuzluklar, kullanılan zaman ile yerine getirilecek rol arasında orantı kurulamamasına neden olabilmektedir (Turgut, 2011).

Gerginlik Esaslı Çatışma: Zaman ve davranışa bağlı olarak ortaya çıkan iş-aile çatışmalarının oluşturduğu stres, kişilerde gerginlik esaslı olarak yeni bir çatışmaya neden olmaktadır. Bireylerin aynı anda değişik roller üstlenmesi sonucunda ortaya çıkan stres genellikle kişide fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara sebep olması nedeniyle iş yaşantısını olumsuz yönde etkilemektedir. Stresin, işe devamsızlık oranlarının artmasına, kazalara, yaralanmalara ve hastalıklara yol açtığı bilinmektedir. Bu bağlamda stres, sadece çalışanları etkileyen bir sağlık problemi değil; aynı zamanda örgütün işleyişinde bozulmalara yol açan büyük bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009). Hemen hemen her işletmede görülen bu temel problem konusunda çalışanların daha rahat çalışmaları için düzenlemeler yapılması ve stresle mücadele konusunda işyerinde eğitim verilmesi önemli bir husustur (Sastry ve Pandey, 1999).

Davranış Esaslı Çatışma: Diğer çatışma türlerinde olduğu gibi, davranış esaslı çatışmalar da kişinin sahip olduğu roller arasında uyumsuzluktan kaynaklanmaktadır. Ancak burada çatışmada asıl belirleyici etken kişilik özellikleridir. Rollerden birisinin gereği olarak yapılan davranışlar, kişilik özelliklerinin etkisiyle diğer rolün yerine getirilmesini engellemektedir. Çalışanların iş ve aile hayatında aynı kişilik rolünden farklı olarak durum ve olaylara göre davranış sergilemeleri zorunludur. İş yerinde disiplinin sağlanması adına çok sert yönetim gösteren bir yöneticinin aynı tutumu evinde de sürdürmesi aile yaşantısını olumsuz etkileyecektir. Yine aynı şekilde aile

hayatında çocuklarına ve eşine karşı yumuşak davranan bir babanın veya annenin iş yerinde emrinde çalışanlara ve arkadaşlarına karşı aynı davranış içerisinde bulunması, iş yaşantısını olumsuz etkileyecektir.

2.1.3. İş-Aile Çatışması Konusundaki Yaklaşımlar

İş-aile çatışması konusunda yapılan çalışmalarda, araştırmacılar bu konudaki sonuçların değerlendirilmesinde cinsiyete dayalı bir ayrımın yapılamayacağına ve üstlenilen rollerin birbirine yakınlığı nedeniyle ortaya çıkan durumların da aynı olduğunu belirtmektedirler (Çarıkçı, 2010). Ailede üstlenilen rolün ve iş hayatında üstlenilen rolün birbirlerini etkilemedikleri, her iki rol alanının da birbirlerine müdahalesi olmadığı sadece kişisel özelliklere bağlı olarak çatışmaların çıktığı yönünde varsayımlar bulunmasına rağmen, iş-aile çatışması alanında yapılan çalışmalar ışığında meydana çıkmış aşağıda belirtilen beş temel kuramın oluştuğu söylenebilir (Efeoğlu, 2006).

Akılci Bakış Açısı Kuramı: Bu kurama göre iki rol arasında çatışma yaşanmasının asıl nedeni, iş ve aile yaşamındaki yoğunluk, zaman yetersizliği ve roller arasındaki uyumsuzluklara bağlı olarak meydana gelmektedir. Sosyal bir varlık olan insanın ne kadar yoğun bir tempoda çalışırsa çalışsın mutlak surette kendisine ve ailesine zaman ayırması gerekmektedir. Ancak özellikle günümüz koşullarında daha fazla para ve statü kazanmak amacıyla ailede geçirilecek zamanlar iş alanına kaymakta, roller arasında denge bozulmakta, sonuç olarak da şiddetli çatışmalar ortaya çıkmaktadır. (Efeoğlu, 2006) Ayrıca kişilerin kendi istekleri dışında ailelerinden uzak işlerde ve çok çalışmak zorunda kalmaları, hafta sonu izinlerinin bulunması gibi etkenlere hem iki rol arasında dengenin bozulmasına hem de kişi üzerinde psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder, 1987).

Telafi Kuramı: “Telafi kuramı” iş hayatı ve özel hayat arasında zıt yönlü bir ilişkinin olduğu belirten bir teoridir. Bireyler yaşamlarını daha düzenli hale getirmek ve eylemlerinde tatmin seviyelerini yükseltmek amacıyla, gerek iş yaşamında gerekse aile yaşantısında diğerinde bulunmayan eksiklikleri telafi etme yoluna giderler. Kısaca durumu ifade etmek gerekirse kişiler, yaşam alanlarının herhangi birinde ortaya çıkan noksanlıkları gidermek için eksiklik görülen alana daha fazla ağırlık vermesi olarak tanımlayabiliriz. Dengeli bir yaşam kalitesi, kişilerin iş ve aile hayatı için ayırmış oldukları zamanın, fiziksel ve sosyolojik özelliklerinin yansıtılması oranında ortaya çıkmaktadır. Şayet kişi, iş hayatına vermesi gerekenden fazla zaman ve kaynak harcarsa, iş ve aile arasında çatışma kaçınılmaz duruma gelmektedir. aynı şekilde eğer kişi aile yaşantısına olması gerekenden fazla kaynaklarını ayırırsa, tersi bir durum olarak aile ve iş çatışması yaşanmaktadır.

Katkı Kuramı: Katkı kuramı hakkında yapılan çalışmalarda bireyin gerek iş gerekse de aile yaşantısında ortaya çıkan baskının kişi üzerinde yapmış olduğu fiziksel ve psikolojik etkiler üzerinde durulmaktadır. Duxbury ve Higgins'in (1991) yapmış oldukları çalışmada, bireyin genel yaşamından belli bir seviyede tatmin yakalamasının iş hayatında ve aile hayatındaki yaşam kalitesi ile paralellik gösterdiği saptanmıştır. Cooke ve Rousseau (1984) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, kişinin iş

hayatındaki rolü ile aile hayatındaki rolüne ait unsurların dengeli olması gerektiğinden bahsedilmiştir (Efeoğlu, 2006).

Taşma Kuramı: Bu kuram ilk defa, Staines (1980) tarafından ortaya atılmıştır. Taşma kuramı teorisinde, kişinin iş ve aile yaşantısındaki rolünde istenilen düzeyde tatmin oluşmaması sonucunda rollerden birindeki eksikliğini diğer rolle gidermeye çalışılması sonucunda ortaya çıktığı varsayılmaktadır. Kısaca özetlemek gerekirse çalışanın tatmin olmadığı rollerini diğer roller ile bastırması olarak ifade edebiliriz. Ancak tek taraflı olarak bu teori genellikle aile hayatı problemleri olan kişilerin iş hayatına neden daha çok bağlı olduklarını açıklamada kullanılmaktadır (Lambert, 1990).

Çatışma Kuramı: Çatışma kuramına göre iş ve aile hayatında kişinin üstlenmiş olduğu roller devamlı olarak çatışma halindedir ve kişiyi fizyolojik ve psikolojik olarak etkilediği için sürekli olarak yaşanmaktadır. Çalışan bireyin iş hayatında başarı elde edebilmesi için öncelikli olarak aile hayatındaki rollerinden bazılarında vazgeçmesi ile mümkün olabilmektedir. Ancak kişinin arzu ettiği seviyede bir aile hayatına sahip olması için, iş hayatındaki başarısı ile özel hayatının çakışmaması gerekmektedir. Rollerden birinde sağlanacak tatmin ya da başarı için diğer alandaki rolde fedakârlığı gerektirmekte olup, bu durumun bir sonucu olarak da roller arasında uyumsuzluk bulunduğu durumlarda çatışma ortaya çıkmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990).

2.2. İÇ GİRİŞİMCİLİK

2.2.1 Girişimci ve Girişimcilik

Literatürde girişimci; denenmemiş ve daha önce ortaya çıkarılmamış teknolojileri geliştiren, yenilik (inovasyon) yapan, orta düzeyde risk alabilen, fırsatlardan en üst düzeyde yararlanabilen, birtakım sosyal ve ekonomik unsurları organize edebilen kişi olarak ifade etmiştir. Richard Cantillon (1725); Özellikle girişimcinin risk üstelenen kişi ve sermaye tedarik eden kişi olmasına dikkat çekmiştir. Girişimcinin riskini malı satın alırken belirli bir fiyattan satın almasına karşın, satacağı fiyatın belli olmaması çerçevesinde açıklamıştır (Bayrakdar, 2011).

Girişimcilik kavramı hakkında birçok araştırmacının farklı tanımları bulunmaktadır. Girişimcilik, girişimcinin ortaya koyduğu eylemin, hareketin, organizasyonun ve yarattığı yeni sonuçların genel ismidir. Girişimcilik birey ve toplum için değer yaratan, ekonomik fırsatlara cevap verebilen veya ekonomik fırsatlar yaratan bireyler tarafından ortaya konulan, getirdiği yeniliklerle ekonomik sistemde değişikliklere neden olan bir süreçtir. Diğer bir tanıma göre ise girişimcilik, gerekli olan zaman ve çabayı ayırarak, finansal, sosyal ve psikolojik riskleri bir araya getirerek, parasal ve kişisel tatmin ödülü olarak farklı olan bir şeyi yaratma sürecidir. (Onay ve Çavuşoğlu, 2010).

TÜSİAD girişimci kavramını, “bilinenleri en iyi yapan ve hünelerine aklını da katan, olağan ve olağan dışı koşullarda işgücü ve sermaye kaynaklarını verimli bir biçimde kullanacak önlemleri düşünen, analiz eden, planlayan, yürürlüğe koyan, uygulayan ve sonuçlarını denetleyebilen kişi” olarak tanımlarken; TÜGİAD ise girişimci kavramını, “fırsatlardan yararlanarak, yeni fırsatlar yaratabilmek için üretim faktörlerini

örgütlenme ve risk alma özelliklerine sahip olan kişi” olarak tanımlamaktadır (http://www.iktisadi.org, 2016).

Tablo 2.1. Girişimcilerin Özellikleri

Yazar	Özellikler	Normatif	Ampirik
Mill	Riske katlanabilen	X	
Weber	Resmi otoritenin kaynağı	X	
Schumpeter	Yenilik, inisiyatif	X	
Sutton	Sorumluluk arzusu	X	
Hartmann	Resmi otoritenin kaynağı	X	
McClelland	Riske katlanabilen, başarı ihtiyacı		X
Dauids	Hırs; bağımsızlık arzusu; sorumluluk; özgüven		X
Pickle	Mental; beşeri ilişkiler; iletişim yeteneği; teknik bilgi.		X
Palmer	Risk ölçümü		X
Hornaday&Aboud	Başarı ihtiyacı; özerklik; saldırı; güç, tanınma; yenilikçi/bağımsız		X
Winter	Güç ihtiyacı	X	
Borland	İçsel kontrol odağı		X
Liles	Başarı ihtiyacı		X
Gasse	Kişisel değer eğilimi		X
Timmons	Özgüven; hedef odaklı ölçülü risk alan; içsel kontrol odağı; yaratıcılık/yenilik.	X	X
Sexton	Enerjik/hırslı; tersliklere pozitif reaksiyon		X
Welsh&White	Kontrol ihtiyacı; sorumluluk arayan; özgüven; zorlu ve fırsatlarla dolu (meydan okuma) iş alan; ölçülü risk alan		X
Dunkelberg&Cooper	Büyüme odaklı; bağımsızlık odaklı		X

Kaynak: Doğan, 2013

2.2.2. Girişimcinin Özellikleri

Bir girişimci için ileriye görebilmek oldukça önemlidir. Ortaya çıkabilecek mevcut fırsatları sezmek, ileride doğabilecek ihtiyaçlar hakkında öngörüde bulunabilmek ve bu konuda projeler sunabilmek için girişimci doğru şekilde konum almayı bilmelidir. Burada en önemli unsurlardan biriside motivasyondur. Mevcut durumun içerisindeki fırsatları ortaya çıkartarak onları gerektiği gibi değerlendirmek ve yenilikler ortaya koyma yeteneğidir. Bu yeteneğin ortaya çıkmasında girişimciyi etkileyen birçok faktör bulunmakla birlikte, temel olarak başarılı girişimcilerin ortak özelliğini yedi başlıkta açıklayabiliriz.

Risk Alma: Girişimcilik faaliyetinde bulunan kişi, faaliyetin temel yöneticisi, yenilikleri gerçekleştirmede diğer kişilere önder ve sosyoekonomik düzen içerisinde toplumun birer ferdidirler. Risk insan hayatının bütün evresinde olduğu gibi kişinin yürüttüğü ticari faaliyetlere engel teşkil eden en büyük etkenlerden birisidir. Girişimcilik özelliği bulunanlar ise çeşitli risklerle karşılaşmasına rağmen konuya farklı bir bakış açısı katarak, belirsiz durumları fırsatlara çevirebilmektedirler. Hofstede'ye (1991) göre risk; bir olayın meydana gelme olasılığının oranı iken, belirsizlik ise, bir olasılığa bağlı kalmadan, herhangi bir şeyin olabileceğine yönelik beklentidir ve kaygı yaratır. Eğer belirsizlik, risk olarak açıklanabiliyorsa bir kaygı kaynağı olmaktan çıkar. Ayrıca risk faktörünün işletmelerde ortaya çıkmasında dış faktörlerin büyük bir payı olduğu gibi kişisel ya da örgütsel kusurlar da bulunmaktadır. Burada girişimci mantığa uygun ve kontrollü cesaretini ortaya koyarak risklerin üstesinden kolayca gelebilme ve yeni fırsatlar ortaya koymaktadır (Ören ve Biçkes, 2011).

Yenilikçilik: Yenilik yapmak özellikle ilk defa gerçekleştirilecek olan ekonomik faaliyetler üzerinde kullanılan etkili bir faktördür. Bu nedenle faaliyetlerde yenilik yapmak girişimciliğin en temel taşlarından birisidir. Yenilikçilikte hedef işletmenin sahip olduğu kaynakları çoğaltmak, çeşitlendirmek ve farklı şekillerde piyasaya arz etmektir. Wonglimpiyarat'e (2005) göre yenilikçilik, fırsatları değerlendirmek, mevcut teknolojiyi geliştirmek ve pratik bir şekilde kullanmayı sağlayan yoldur. Yenilikçilikte sadece yeni fikirler ve metodların ortaya konmasında değil mevcut faaliyetler üzerinde de değişiklikler yapılarak uygulanmaktadır. Girişimci, yenilik yaparken o konuda şimdiye kadar uygulanmamış yeni yöntemler kullanmaktadır. Yenilikçi girişimcilerde risk üstlenme kapasitesinin en üst seviyede bulunması gerekmektedir. Girişimcilerin yenilikçi faaliyetleri sonucunda, büyüme ve gelişme sağlamakta, bu şekilde toplumsal refahın ve yaşam kalitesi artması ile istihdamın artırılmasında yenilikçilik önemli bir rol oynamaktadır (İrmiş ve Özdemir, 2011).

Yaratıcılık: Girişimcilikte yenilik hareketine gerçekleştirebilmek için öncelikle kişinin yaratıcılık yetisine sahip olması gerekmektedir. Ticari olarak bir değer ifade eden ve uygulanabilir olan yeni kurulacak olan iş alanlarında girişimcilik faaliyetlerinin ana unsurunu oluşturan yenilikçilik faktörünün temelinde yaratıcılık yatmaktadır. Yaratıcılık kavramını; mevcut durum içerisinde farklı bir fikir öne sürmek veya ilk defa ortaya konulacak düşünceler üretmek şeklinde ifade edilebilir. (<https://aofgirisimcilik.wordpress.com/>)

Duygusal Denge: Kişinin karşılaştığı sorunların üstesinden gelebilme ve ortaya çıkacak strese karşı koyabilme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Hayatın tüm alanında olduğu gibi iş hayatında da duygusal olarak sağlam, dengeli ve kararlı olan kişilerin kendilerine güveni tamken, bunu tam tersi bir durumda bulunan bireyler ise güvensiz bir tutum sergilemektedirler. Costa ve McCrae (1995) nevrozluğun temelinde; kaygı, öfke ve kızgınlık, karamsarlık, depresyon ve hassaslık gibi sıfatların bulunduğu işaret etmişlerdir (Sığırı ve Gürbüz, 2011).

Motivasyon: Motivasyon girişimcilikte kontrolü kaybetmemek için kişide bulunması gereken önemli bir güdüleme kaynağıdır. Girişimcinin kendisi tarafından belirlenmiş olan hedeflerin gerçekleştirilmesi için başarıya odaklanma, arzu ve isteklerin ön plana çıkarılması sürecidir. Motivasyon sadece kişilerde değil örgütsel açıdan da önemli bir

kavramdır. Örgütte çalışan kişilerin iş tatmininin sağlanmasında motivasyon artırmak için ihtiyaçlar doğrultusunda tedbirler alınması gerekmektedir. Motivasyonun kişilerde ortaya çıkmasında bireysel özelliklere göre farklılık göstermektedir. Örgütler kişi davranışlarının gözlemlenmesi yolu ile çalışanlarının motivasyonlarını yorumlamalı ve girişimciliği teşvik edici modeller ortaya koyarak örgütsel amaçlara ulaşmaya çalışmalıdırlar (Cin ve Günay, 2013).

Liderlik: Girişimci kişiler, kendilerinde bulunan özelliklerin yanı sıra liderlik gibi önemli rolleri de yerine getirmeleri gerekmektedir. Ortaya çıkan fırsatları en iyi şekilde değerlendiren, fırsatlarla ilgili her türlü organizasyonu yönetme becerisi gösteren girişimci aynı zamanda iyi bir liderlik özelliği de sergilemektedir. Liderlik vasıflarına sahip girişimcileri, sahip olduğu yetkilerini örgütte görev yapanlar ile paylaşabilen demokratik liderler, karar alma mekanizması olarak sadece kendisini gören ve kararlarını sorgulatmayan Otokratik liderler, yönetimde tutucu olmayan, çalışanları rahat bırakan ve örgüt hedefleri doğrultusunda her çalışanın kendisini geliştirmesine olanak sağlayan serbest- bırakıcı liderler, çalışanlarını her konuda destekleyen ve onlar üzerinde güven, itimat ve inanç oluşturabilen karizmatik liderlik ile kuralcı geleneklere bağlı ve yeniliklere uzak olan yönetsel liderler olmak üzere beş farklı şekilde gruplandırılabilir (Aykan, 2004).

Kendine Güven: Her şeyden önce girişimcinin ortaya koymuş olduğu hedefleri yakalayabilmesi için kendine güveni olmalıdır. Bu ise girişimcinin öncelikle kendisine inanması, yeteneklerinin farkında olması ile mümkündür. Kendisine güvenen girişimci, planlı ve programlı çalışarak önündeki belirsizlikleri ortadan kaldırmış olur (Bozkurt, 2011). Özgüveni tam olan girişimciler, sınırlı sermaye ve kıt kaynaklarla çevrili mevcut imkânları fırsatlara dönüştürmeye çalışarak, zorlu işlerin üstesinden başarılı bir şekilde gelebilirler. Bunu gerçekleştirebilmenin en önemli yolu, girişimci kişinin kendisine olan inancını ve güven duygusunu faaliyete geçirmesidir. (Bozkurt ve Erdurur, 2013). Ancak girişimcinin kendisine güven duymasında sadece kişilik özellikleri tek başına etkili olmayıp, kişinin iş hayatında edinmiş olduğu tecrübelerden oluşan uzmanlığın da kendine güvenin oluşmasında önemli bir rolü vardır.

2.2.3. Girişimcilik Türleri

Herkes tarafından bilinen ve kabul edilen ortak tanıma göre ekonomik ve sosyal değerlerden yeni fırsatlar ortaya çıkartma çabasında olan kişiler girişimci olarak nitelendirilmektedir. Girişimcilik ruhuna sahip kişiler buldukları çevredeki fırsatları en iyi şekilde analiz eder ve gerekli kaynakları bir araya getirerek ortaya yeni bir ürün koymak için uğraşırlar (Thompson, 1999). Girişimcilik çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Okulda, iş yerinde, evde, toplumda, çeşitli sanat alanlarında, askerî alanda, kamu sektöründe ve sanal ortamda girişimcilikten söz edilebilir. Girişimcilik özelliklerine sahip bireyler her yerde ve her zaman bu özellikleri ile ön plana çıkarak girişimci bir kimlik kazanabilirler (MEB, 2013).

Geçmişten günümüze sosyal ve ekonomik yapıda çok hızlı değişimler yaşanması, girişimci ve girişimcilik kavramları üzerinde de değişimleri beraberinde getirmiş, buna bağlı olarak da birçok girişimcilik türü ortaya atılmıştır. Örneğin bu konuyla ilgili

önemli çalışmaları olan Schumpeter (1934) girişimciyi statik ve dinamik olmak üzere iki kategoride ele almıştır. Ancak temel olarak girişimcileri kamu ve serbest piyasada girişimcisi olarak sınıflandırılabilir.

Kamu yapısı itibarıyla bürokratik ve siyasi unsurların kontrolünde olup, kamuda bulunan girişimciler, fırsatları değerlendirmede genellikle dış müdahalelere maruz kalmaktadırlar. Bu nedenle literatürde genellikle serbest piyasada faaliyet gösteren girişimciler üzerinden birçok sınıflandırma yapılmaktadır. Girişimcilik alanında yapılan çalışmalara göre, girişimcilik türlerini genel olarak; fırsat girişimciliği, sosyal girişimcilik, ticari girişimcilik ve iç girişimcilik olarak dört grupta toplanmıştır.

2.2.4. İç Girişimcilik Kavramı

Kavramsal olarak iç girişimciliğin ilk kez tanımlayan kişi Pinchot'tur (1985). Pinchot'un tanımına göre iç girişimcilik; Örgütün mevcut sistemi içerisinde yürütülen girişimcilik faaliyetlerinin geniş bir perspektifle yeniden şekillendirilmesi olarak ifade edilmiştir (Ağca ve Kurt, 2007). Pinchot tarafından ortaya konulan bu tanım, iç girişimcilik konusunda yapılan diğer tanımların özünü oluşturmaktadır. İç girişimcilik kavramında yönetsel yenilikten ilk defa Pinchot bahsetmiş olsa da aslında yeni ürünler ve pazarlar bulmak anlamında girişimciliğin yenilik yapma boyutu hakkındaki düşüncelerin kaynağı Schumpeter'e (1883-1950) dayanmaktadır. Schumpeter'e göre girişimci yeni bir örgüte ihtiyaç duymaksızın yeni metotlar ile girişimcilik faaliyetlerini gerçekleştirebilir (Er, 2013).

Daha sonraki çalışmalarda ise farklı araştırmacılar tarafından iç girişimcilik; örgütsel karlılığı iyileştirmek ve firmanın rekabet gücünü artırmak için kurulu bir örgüt içinde yeni işlerin yaratıldığı, mevcut bir örgüt içinde yenilik ihtiyacının tanımlandığı ve teşvik edildiği, birey veya bireyler vasıtasıyla mevcut bir organizasyon içinde yeniliklerin yapıldığı, örgütsel yenilenmenin ve yeni bir örgüt yaratmanın teşvik edildiği, örgüt içindeki bireylerin kendi kontrolleri altındaki kaynakları dikkate almaksızın yeni fırsatları takip ettikleri, var olan bir örgütteki girişimcilik ruhunun teşvik edildiği ve mevcut bir örgütte yeni işlerin yaratıldığı bir süreç gibi farklı şekillerde de tanımlanmıştır (Akdoğan ve Cingöz, 2006).

Yine iç girişimcilik konusunda literatüre bakıldığında farklı araştırmacılar tarafından farklı tanımlamaların ve modellerin ortaya konduğunu görülmektedir. Guth ve Ginsberg tarafından (1990); işletmenin içinde bulunduğu sosyal, politik, teknolojik ve rekabet çevresi, işletmedeki stratejik liderlik, organizasyon yapısı, organizasyonel performans ve iç girişimcilik performansında oluşan bir model ortaya konmuştur. Covin ve Slevin (1991), iç girişimciliğin dış değişkenler, iç değişkenler ve stratejik değişkenlerden oluştuğu ve iç girişimcilik kavramının kişiliğe bağlı, yönetsel özelliklerine vurgu yapılmıştır. Covin ve Slevin tarafından ortaya konulan model, dış çevreyi; dinamizm, rekabet, cömertlik, stratejik değişkenleri; misyon, rekabet taktikleri ve iç değişkenleri; yönetsel değerler, geçmiş deneyimlere dair değerler, yapı, süreçler ve kültür olarak 1993 yılında Zahra tarafından yeniden geliştirilmiştir (Kozak ve Yılmaz, 2010).

Tablo 2.2. Girişimci ve İç Girişimci Profillerinin Karşılaştırılması

	Girişimci	İç Girişimci
Temel Güdüler	Bağımsızlık, fırsat yaratma ve para kazanma	Bağımsızlık ve kurumsal ödül sağlayabilme
Zamanı Yönlendirme	Orta ve uzun dönemde ayakta kalma ve başarıma 5-10 yıllık bir dönemde işletmenin büyümesi ile ilgilidir.	Girişimci ile geleneksel yönetici arasındadır. İşletmenin zaman tablosuna ve durumun ciddiyetine bağlı olarak kendini kabul ettirme daha önemlidir
Faaliyet	Direkt katılım söz konusudur.	Temsilci olmaktan çok direkt katılım söz konusudur
Risk Durumu	Kabul edilebilir riskleri üstlenen	Kabul edilebilir riskleri üstlenen
Statü	Statü sembolleri ile ilgisi yok	Geleneksel kurum statü sembollerini önemsemeyen bağımsızlık arzusunda
Başarısızlık ve Hatalar	Hata ve başarısızlıkların kabul etme ve üzerine gitme	Hazır olana kadar riskli projelerin üzerine gitme
Kararlar	Karar almada hayalleri izleme	Hayalleri başarmada başkalarını ikna edebilme
Kimler İçin	Kendini ve müşterileri memnun eder	Kendini müşterilerini ve sponsorları memnun eder
Aile Geçmişi	Girişimci küçük işletme sahibi mesleki veya çiftçilik geçmişine sahip aile bireyleri	Girişimci, küçük işletme sahibi, mesleki veya çiftçilik geçmişine sahip aile bireyleri
Başkaları İle İlişki	Temelde karşılıklı ilişki ve anlaşmaya dayalı	Hiyerarşi içerisinde karşılıklı ilişkiye dayalı

Kaynak: Hisrich ve Peters, 2002

Tablo 2.2'ye göre, girişimcilik ve iç girişimcilik faaliyetlerini ortaya çıkartan temel güdüler, girişimsel başarının zaman içerisindeki durumu, faaliyetlere katılım, risk alma durumu, faaliyetin sağlayacağı statü, başarısızlık sonucunda ortaya çıkacak sonuçlar, karar almada etkili olan faktörler ve girişimcilik faaliyetlerinde diğer kişilerin etkileri bakımından girişimci ve iç girişimci birbirinden ayrılmaktadır.

2.2.5. İç Girişimciliğin Boyutları

İç girişimcilikle ilgili yazın dikkate alındığında, Zahra (1991,1993 ve 1995) şirket girişimciliğinin tahmin edilen finansal çıktıları ile finansal performans arasındaki ilişkiyi, Guth ve Ginsberg (1990) şirket girişimciliği ile ilişkili faktörleri ve Stopford ile Baden-Fuller (1994) şirket girişimciliğinin ne şekilde yaratılacağına dair araştırmalarda bulunarak “iç girişimciliğin boyutlarını” açıklamaya çalışmışlardır. Yapılan bu sınıflandırmaya göre iç girişimcilik boyutlarının yeni iş girişimi başlatma, yenilik

yapma, risk alma, proaktiflik ve kendini yenileme olarak sıralanabilir (Onay ve Çavuşoğlu, 2010). Bahsedilen iç girişimciliğin boyutlarının her ne kadar birbirinden farklı yönleri bulunsun da girişimcilik faaliyetlerinin temel unsurları gereği örtüşükleri birçok nokta da bulunmaktadır (Morris ve Kuratko, 2002). Bu nedenle araştırmada risk alma boyutu ve proaktiflik aynı başlık altında ele alınmıştır.

2.2.5.1. Yeni İş Girişimi Boyutu

Literatürde iç girişimciliğin boyutları olan proaktiflik, yenilikçilik, stratejik yenilenme, rekabetçi girişkenlik, risk alma boyutlarıyla birlikte Antoncic (2000) ve Antoncic ve Hisrich (2003) tarafından ele alındığı görülmektedir. Diğer tüm boyutların iç girişimciliğin en temel boyutu olan yeni iş girişimlerinin başlatılmasında devamlı olarak gündemde bulunma zorunluluğu vardır. Ayrıca yeni iş girişimleri başlatmanın asıl amaçlarından birinin de işletmenin “stratejik yenilenme” ve “rekabetçi üstünlük” elde etme amacı unutulmamalıdır. Ürünlerin tekrardan dizayn edilmesi ve yeni pazarların bulunması için organizasyonda yeni görevlerin ortaya çıkmasını sağlayan yeni iş girişimi, iç girişimciliğin en aktif boyutudur. Mevcut bir firma içerisinde veya ona bağlı ortaklık şeklinde oluşturulan bu girişimler literatürde, içsel girişimcilik, özerk iş birimi yaratma, firma düzeyli girişimcilik, yeni içsel eğilimler ve kurum girişimciliği adlarıyla ifade edilmektedir (Ağca ve Kurt, 2007).

Öte yandan iç girişimciliğin diğer unsurlarından farklı olarak yeni iş fikirlerinin ortaya konulması ve uygulanması hem iç girişimciler hem de işletmeler açısından oldukça zorlu süreçlerdir. Her türlü riski alarak ortaya konulan ürünün piyasada rağbet görüp görmeyeceği belli değildir. Bu belirsizlik durumu arttıkça alınan risk artacağından yeni iş girişimlerinin çok iyi etüt edilmiş ve planlanmış girişimsel faaliyetler olması gerekmektedir.

2.2.5.2. Yenilik Yapma Boyutu

Yapı araştırmalarda, yenilik yapmak birçok araştırmacı tarafından iç girişimciliği oluşturan temel nokta olarak nitelendirilmektedir. Ortaya konulan yenilikler; genellikle işletmenin ürünlerinden, sahip olduğu pazarlara ve dağıtım sürecine kadar etkili olmaktadır. Bu anlamda iç girişimcilik “yeni ürünler ve yeni pazarlar geliştirme süreci” olarak görülmektedir. Yenilikçilik girişimciliğin temel unsuru olduğu gibi, asıl amacı yapılması gereken görevlerin en iyi şekilde yerine getirilebilmesi için özgün ve uygun yeni yöntemlerin bulunmasıdır. Bu şekilde maliyetlerin düşürülmesi, üretimin daha verimli hale getirilmesi, dağıtım kanallarının etkili kullanılması ve müşteri memnuniyetinde en üst seviyeye ulaşılması hedeflenmektedir. Dess ve Lumpkin (1997) iç girişimcilikte yeniliğin; üretimde yapısal değişiklikler, yeni pazarlama teknikleri ve teknolojik yenilikler üzerinde etkili olduğundan bahsetmektedir. Sonuç olarak bu konuda yapılan araştırmalar ortaya koymaktadır ki, iç girişimcilikte yenilik yapmanın birçok biçimi ve geniş bir yelpazesi bulunmaktadır (Ağca ve Kurt, 2007).

2.2.5.3. Risk Alma ve Proaktiflik Boyutu

Girişimcilikte risk alma boyutu, girişimcinin risk almadaki üstlendiği role göre belirsizlik anlarında uygun kararları alabilmek ve riskleri fırsatlara dönüştürebilme yönelimi olarak ifade edilebilir. Aynı zamanda risk alma faktörü girişimciyi yöneticiden ayıran en önemli özelliklerden birisidir (Kaya, 2001). Girişimcilik genel olarak kurumsal bir temele dayansa da, risk almak tamamen bireysel özelliklere dayanmaktadır. Cesurca düşünen ve davranan girişimcilerin üstlenmiş oldukları risk faktörünün fazlalığı, girişim sonucunda elde edilecek kazancın düzeyini de belirlemektedir (Erdem, 2001). Cantillon'a (1755) göre de girişimciler kâr amacıyla risk alan kişilerdir. Ancak aralarındaki bu sıkı bağa rağmen girişimcilik ve iç girişimciliğin temelinde sade kâr elde etmek amacı bulunmayıp, yeni bir değer elde etmekte en büyük hedef olarak nitelendirilebilir (Bulut vd., 2008).

İç girişimcilik boyutlarından proaktiflik; örgütte sorunlar ve değişim ihtiyacı ortaya çıkmadan özellikle üst yönetim tarafından gerekli tedbirlerin alınması ve çözüm önerilerinde öncü davranma olarak tanımlanabilir. Proaktiflik boyutuyla, işletmenin iç ve dış çevresinde ortaya çıkabilecek fırsat ve tehditlerin iyi analiz etmek, piyasada rakiplerin önüne geçmek ve pazar payının artırılması için ileriye dönük hamleler yapabilmek amaçlanmaktadır. Zaten iç girişimciliğin temelinde yatan felsefede yeni fırsatların yakalanması ve proaktiflik duygusu vardır (İçerli, Yıldırım ve Demirel, 2011). Proaktiflikte, asıl önemi olan nokta yeniliklerde öncü olmaktan ziyade öncülüklerle lider olmak, yol göstermek ve hedeflenen başarının yakalanmasında gerekli olan her türlü imkânın sağlanmasıdır. Bu şekilde ortaya çıkacak her türlü olumsuzluğa karşı tedbirli ve dirençli olmak hedeflenmektedir (Doğaner, 2006).

2.2.5.4. Kendini Yenileme Boyutu

Kendini yenileme boyutu bazı araştırmacılar tarafından stratejik yenilenme veya organizasyon yenilenmesi olarak nitelendirilmiştir. Bu şekilde işletmenin sahip olduğu mevcut örgüt yapısı ile temel hedeflerinin yeniden gözden geçirilmesi, güncel koşullara göre gerekli değişikliklerin yapılması ve iç girişimcilik için uygun ortamın sağlanması öngörülmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2001).

Kavramsal olarak kendini yenileme (stratejik yenilenme) boyutu literatürde girişimciliğin ve iç girişimciliğin değişimci yapısından farklı olarak değerlendirilmektedir. Bu konudaki araştırmalarda kendini yenileme boyutu, işletmelerin temelini oluşturan ana hedeflerin yeniden revize edilmesi veya tamamen değiştirilmesi şeklinde ele alınarak incelenmiştir. Günün koşullarına göre oluşan bu revizyon ve yenilenmeler aslında aniden değil zaman içerisinde gelişen ve olgunlaşan şartlara göre gelişmektedir. Bu gelişmelerin temelinde işletmenin iç ve dış yapısında meydana gelen değişimlere ayak uydurma zorunluluğundan kaynaklanmaktadır (Ağca ve Kurt, 2007).

2.2.6. İç Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Girişimcilik ekonomik ve sosyal fırsatların tespit edilerek, risk alınıp refah artırma sürecidir. Girişimcilik faaliyetleri, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin ilerlemesi sürecinde en etkili faktörlerden birisi olmuştur. Uluslararası birleşmeler ve ticarete artan rekabet, pazarda yeni fırsatların ve riskler ortaya çıkmasına neden olmuştur. Girişimcilik ile bu durumu en iyi değerlendiren şirketler rakiplerine göre büyük avantaj yakalamışlardır. Girişimcinin kaynakları belirleyen etkenleri; ailesi, işletmesi, bankalar ve finans kuruluşları, devlet, sermaye piyasaları, ortaklar ve doğa koşullarıdır. Bunun yanı sıra uluslararası girişimcilik faaliyetlerini politik faktörler, uluslararası antlaşmalar ve ülkelerin kültürel yapısı da doğrudan etkilemektedir. Bir işletmede iç girişimcilik faaliyetlerinin başarıya ulaşabilmesi ve girişimcilik faaliyetinden beklenen faydaların gerçekleşebilmesi için örgüt içi ve dış çevre koşullarının bu çalışmaları desteklemesi gerekmektedir. (Cingöz, 2011).

İşletmenin faaliyette bulunduğu çevrenin özelliklerinin girişimcilik faaliyetlerinin en önemli belirleyicisi olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle iç girişimcilik örgütlerin dış çevrede gördükleri açıkları, zafiyetleri ve fırsatları değerlendirme hedefi ile başlamaktadır. İşletmenin çevreden etkilenecek girişimcilik faaliyetlerine başlaması diğer taraftan proaktiflik yaklaşımı ile rakipler ve piyasalar üzerinde etki sağlanması hedefine dönüşmektedir. Bu şekilde işletmeler çevrenin değişken koşullarına göre girişimcilik hedeflerine yön vermektedirler (Onay ve Çavuşoğlu, 2010).

Genel olarak işletmelerin kâr hedeflerine ulaşmak için girdileri mamule dönüştürmesi, ortaya çıkan mamullerin yeni ürün, pazar ve teknolojiler olarak rakiplere üstünlük sağlanması için işletmelerin, bu dönüşümü gerçekleştirirken çevre ile uyumu sağlaması ve olumsuzluklara karşı her türlü tedbirin alınması kaçınılmaz bir durumdur. Çünkü özellikle dış çevrede gelişen olaylardan soyutlanmış olarak örgütlerin hayatlarını sürdürmeleri mümkün olmadığı gibi girişimcilik faaliyetlerinin de başarılı olması söz konusu olamayacaktır (Naktiyok ve Kök, 2006).

Yapılan araştırmalarda da iç girişimcilik faaliyetinin başarısının örgütsel yapı ile doğrudan ilişkili olduğuna vurgu yapılmıştır. Örgüt yapısının esnekliği, yenilikler açık olup olmadığı, teknolojik değişimlerin hedef amaçlı kullanılması, çalışanlar için ödül ve teşvik sisteminin bulunması gibi birçok etken, örgüt içerisinde çalışanların girişimcilik faaliyetlerinin başarısını belirlemektedir. Ayrıca örgütsel destek olmadan yapılacak iç girişimcilik faaliyetleri, girişimcinin bireysel gücünün belirli bir noktaya kadar ulaşacak olması nedeniyle başarısızlıkla sonuçlanacaktır (Zahra, 1991).

Örgütlerin büyüklüğüne bağlı olarak yönetimde çeşitli kademeler ortaya çıkmakta olup, bu duruma bağlı olarak personellerin sayısındaki artış, çalışanların kontrolü ve çalışma standartları tepe yönetim tarafından kesinleşmiş biçimsel kurallar ile yönetilmeye başlanmasına neden olur. Bu tür örgüt yapılarındaki yönetim sistemi nedeniyle esnekliğin düşüklüğü, iç girişimcilik faaliyetinde bulunacak girişimcilerin yeni fikirler ortaya koyma ve risk alma eğilimlerini engellemektedir. Kısacası bürokratik yapıya sahip örgütlerde iç girişimcilik faaliyetlerinin gerçekleşmesi için gerekli ortam bulunmamaktadır. Bunun tam tersi bir durum olarak ise organik örgüt yapılarında

esnek yapılı, pazar ihtiyaçlarına cevap verebilen yönetsel anlayışın, girişimcilik faaliyetlerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir (Cingöz, 2011).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Özellikle konaklama işletmeleri gibi yoğun müşteri ilişkilerinin yaşandığı hizmet sektörlerinde çalışanların iş performansındaki eksiklik diğer sektör çalışanlarına göre daha fazla önem arz etmektedir. Çeşitli sebeplerden dolayı işe bağlılığı düşük olan çalışanların başta müşteriler olmak üzere gerek işyeri, gerekse kendi tatminlerini yerine getirmesi mümkün olmamaktadır. Bu nedenle, işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için hizmet kalitesinin istenilen düzeye çıkartılması, çalışanların karşılaştıkları olumsuzlukların giderilmesine iş-aile çatışmasını önlemeye yönelik adımların atılması işletme hayatı açısından oldukça önemlidir (Özmen, 2001).

İşletme çıkarları için örgüt yapısının canlı tutulması ve yenilenmesi, çalışanların motivasyonunun artırılması, iş tatmini ve örgütsel bağlılık için hayati önem taşıyan iç girişimcilik faaliyetleri, çalışanın yaratıcılığı ve yenilikçiliği yaşanan iş-aile çatışmaları sonucunda ciddi biçimde etkilenmektedir. Kısacası, turizm sektörü gibi tamamen insan ilişkilerine dayanan emek yoğun sektörde çalışan personelin iş-aile çatışması yaşamaması için çalışma koşullarının ve aile ilişkilerinin incelenmesi ve çatışmalara ilişkin çözüm önerileri ortaya konulması araştırmanın önemini göstermektedir. Bu kapsamda, yapılan bu araştırmanın amacı iş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkilerini incelemek ve bu konuda çözüm önerileri sunmaktır.

3.2. Araştırmanın Sınırları

Öncelikle, sosyal konular üzerinde gerçekleştirilen hizmet sektörü odaklı çalışmaların hemen hemen tamamına yakını personellerinin çokluğu nedeniyle turizm işletmelerinde gerçekleştirildiği için, söz konusu işletmelerde görev yapan personellerde anketlerin doldurulması konusunda ciddi bir isteksizlik söz konusudur. Araştırma için kullanılan anket sorularının çokluğu ve soruların uzun olması, yoğun ve düzensiz iş trafiği nedeniyle yeteri kadar zamanı olmayan veya işletme tarafından izin verilmeyen personellerce doldurulmasını güçleştirmiştir. Genellikle iş devamlılığı olduğu için hedef kitle olarak belirlenen yönetim kademesi çalışanlarının sayısal olarak az olması, araştırmaya katılımın düşük olmasına neden olmuştur. Ayrıca, çalışanların girişimcilik faaliyetlerini etkileyen birçok değişik faktör bulunmasına rağmen, konusu gereği araştırmada sadece iş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkileri ve sonuçları araştırılmıştır.

3.3. Örnek Kütlenin Belirlenmesi

Araştırmanın örnek kütlesini, Kapadokya'nın başkenti olarak bilinen Nevşehir Bölgesinde faaliyet gösteren 25 adet 3,4 ve 5 yıldızlı otelin farklı departmanlarında görev yapan birim müdür ve şefleri oluşturmaktadır. Bu amaçla Nevşehir Bölgesindeki 3,4 ve 5 yıldızlı konaklama tesislerine 250 adet anket farklı departmanlarında görev

yapan birim müdür ve şefleri dağıtılmış olup araştırmanın kısıtlarında belirtilmiş olan nedenlerden ötürü 96 geçerli anket üzerinden SPSS 23.0 programı ile çalışma yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı, iş-aile çatışması ve iç girişimcilik üzerindeki etkilerini incelemektir. Konu ile ilgili yapılan literatür çalışmasında, turizm işletmelerinde yapılan araştırmalarda, iş-aile çatışmasının iş tatmini ve mesleki performansı olumsuz yönde (Karatepe ve Kılıç, 2005; Karatepe ve Sökmen, 2006; Mulvaney, 2006; Namasivayam ve Zhao, 2006; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Yurtseven, 2008; Zhao vd. 2011), işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde (Karatepe ve Sökmen, 2006; Yurtseven, 2008) etkilediği tespit edilmiştir. Mulvaney (2006)'in de belirttiği gibi, turizm sektöründe çalışanlar, iş ve aile yaşamlarından birini tercih etmek zorunda kalmaktadırlar. Turizm işletmelerinde yapılan araştırmalarda, iş-aile çatışmasının iş tatmini ve mesleki performansı olumsuz yönde (Karatepe ve Kılıç, 2005; Karatepe ve Sökmen, 2006; Mulvaney, 2006; Namasivayam ve Zhao, 2006; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Yurtseven, 2008; Zhao vd. 2011), işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde (Karatepe ve Sökmen, 2006; Yurtseven, 2008) etkilediği tespit edilmiştir (Çakır, 2011). Yapılan araştırma ile konaklama işletmelerinde çalışan personellerin yaşamış oldukları iş-aile çatışma düzeylerinin iç girişimcilikleri üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır ve yapılan çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

Hipotez 1: İş-aile çatışması, yeni iş girişimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 2: İş-çatışması, yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 3: İş-aile çatışması, kendini yenileme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 4: İş-aile çatışması, proaktiflik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Hipotez 5: İş-aile çatışması, iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma için veri toplama yöntemi olarak anket uygulaması yapılmıştır. Anket formunun birinci kısmında Carlson, D.S., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000) tarafından geliştirilen 18 soruluk iş-aile çatışması ölçeği; Anket formunun ikinci kısmında ise iç girişimcilik performansı ölçeği yer almaktadır. Antoncic and Hisrich (2001) tarafından geliştirilen iç girişimcilik ölçeği, yeni iş girişimi, yenilikçilik, kendini yenileme ve proaktiflik olmak üzere dört boyut ve toplam 34 ifadeden oluşmaktadır. Anket formunda 5'li likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Yapılan güvenilirlik katsayıları hesaplamalarından, çalışmada kullanılan ölçeğin doğru olduğu ve verilerin analizi açısından uygun görülmektedir. Araştırmada kullanılan iş-aile çatışması anketinin güvenilirlik katsayısı 0,92 olarak ölçülmüştür. İç girişimciliğin unsurları olan yeni iş girişimi anketinin güvenilirlik katsayısı 0,71, yenilikçilik anketinin

güvenlik katsayısı 0,90, kendini yenileme anketinin güvenilirlik katsayısı 0,85 ve proaktiflik anketinin güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak ölçülmüştür.

Tablo 3.1. Ölçeklerin Güvenilirlik Katsayılarına İlişkin Analiz Sonuçları

Ölçek	Cronbach's Alpha	İfade Sayısı	
İş-Aile Çatışması	0,924	18	
İç Girişimcilik	Yeni İş Girişimi	0,718	5
	Yenilikçilik	0,908	10
	Kendini Yenileme	0,859	12
	Proaktiflik	0,888	7

Tablo 3.2. İş-Aile Çatışması ve İç girişimcilik kavramları arasındaki Korelasyon Değerleri

DEĞİŞKENLER	X	ss	1	2	3	4	5
1- İş-Aile Çatışması	2,820	0,796					
2- Yeni İş Girişimi	3,190	0,969	-0,157**				
3- Yenilikçilik	3,150	0,927	-0,314**	0,673**			
4-Kendini Yenileme	2,990	0,910	-0,126**	0,468**	0,532**		
5- Proaktiflik	2,880	0,880	-0,263**	0,516**	0,619**	0,694**	
6- İç Girişimcilik	2,975	0,692	-0,259**	0,818**	0,860**	0,800**	0,836**

**anlam düzeyi $p < 0,01$

Yapılan korelasyon analizi sonucunda Pearson katsayılarına baktığımızda; iş-aile çatışması ile iç girişimciliği oluşturan unsurlar arasında düşük seviyede, anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Tablo 3,7'de iş-aile çatışması ile yenilikçilik arasında düşük düzeyli ($r = -0,157$) negatif yönlü ilişki, iş-aile çatışması ile yeni iş girişimi arasında düşük düzeyde ($r = -0,314$) negatif yönlü ilişki, iş-aile çatışması ile kendini yenileme arasında düşük düzeyde ($r = -0,126$) negatif yönlü ilişki, iş-aile çatışması ile proaktiflik arasında düşük düzeyde ($r = -0,263$) negatif yönlü ilişki ve son genel olarak iş-aile çatışması ile iç girişimcilik arasında düşük düzeyde ($r = -0,259$) negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Bu nedenle iş-aile çatışması arttıkça iç girişimcilik eğilimi ve boyutları azalmaktadır.

3.6. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Hipotez 1: İş-aile çatışması, yeni iş girişimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 3.3. İş-Aile Çatışmasının Yeni İş Girişimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yeni İş Girişimi								
Bağımsız Değişken	β	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	t	F	Anlam Düzeyi
İş-Aile Çatışması	,-226	,157	,025	,014	,91288	1,541	2,373	0,127

İş-aile çatışmasının yeni iş girişimi üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucunda; R² değeri, 0,025 olarak bulunmuştur (R²=0,025; F=2,373; p>0.01). Buna göre yeni iş girişimindeki etkilenmenin % 2,5'i iş-aile çatışmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu sonuç anlamlı değildir (β=-0,226; p> 0.01) dolayısıyla, İş-aile çatışmasının, yeni iş girişimi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu düşünülerek geliştirilen 1. araştırma hipotezi reddedilmiştir.

Hipotez 2: İş-çatışması, yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 3.4. İş-Aile Çatışmasının Yenilikçilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Yenilikçilik								
Bağımsız Değişken	β	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	t	F	Anlam Düzeyi
İş-Aile Çatışması	,-427	,314	,099	,089	,82862	3,207	10,288	0,002

İş-aile çatışmasının yenilikçilik üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucunda; R² değeri, 0,099 olarak bulunmuştur (R²=0,099; F=10,288; p<0.01). Buna göre yenilikçilikteki olumsuz etkilenmenin % 9,9'u iş-aile çatışmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre iş-aile çatışması yeni iş girişimi üzerinde düşük düzeyde negatif bir etkiye sahiptir ve anlamlı bir etkiye sahiptir(β=-0,427; p< 0.01). Bu noktada 2. araştırma hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 3: İş-aile çatışması, kendini yenileme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 3.5. İş-Aile Çatışmasının Kendini Yenileme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: Kendini yenileme								
Bağımsız Değişken	β	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	t	F	Anlam Düzeyi
İş-Aile Çatışması	,-156	,126	,016	,005	,78951	1,233	1,520	0,221

İş-aile çatışmasının kendini yenileme üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucunda; R² değeri, 0,016 olarak bulunmuştur (R²=0,016; F=1,520; p>0.01). Buna göre kendini yenilemedeki olumsuz etkilenmenin % 1,6 sını iş-aile çatışmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre iş-aile çatışması yeni iş girişimi üzerinde düşük düzeyde negatif bir etkiye sahip (β =-0,156; p> 0.01) olup, anlam ilişkisi yönünden bağlantı olmaması nedeniyle hipotez reddedilmiştir.

Hipotez 4: İş-aile çatışması, proaktiflik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 3.6. İş-Aile Çatışmasının Proaktiflik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: proaktiflik								
Bağımsız Değişken	β	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	t	F	Anlam Düzeyi
İş-Aile Çatışması	,-314	,263	,069	,059	,82862	2,646	7,000	0,010

İş-aile çatışmasının proaktiflik üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucunda; R² değeri, 0,069 olarak bulunmuştur (R²=0,069; F=7,000; p<0.01). Buna göre proaktiflikteki olumsuz etkilenmenin % 6,9'u iş-aile çatışmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlara göre iş-aile çatışması yeni iş girişimi üzerinde düşük düzeyde negatif bir etkiye sahiptir (β =-0,314; p< 0.01) ve hipotez kabul edilmiştir.

Hipotez 5: İş-aile çatışması, üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 3.7. İş-Aile Çatışmasının İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken: iç girişimcilik								
Bağımsız Değişken	β	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin Standart Hatası	t	F	Anlam Düzeyi
İş-Aile Çatışması	-,281	,259	,067	,057	,82862	2,646	6,754	0,011

İş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonucunda; R² değeri, 0,067 olarak bulunmuştur (R²=0,067; F=6,754; p<0.01). Buna göre iç girişimcilikteki değişimin% 6,7'si iş-aile çatışmasıyla açıklanmaktadır. Bu sonuçlara göre iş-aile çatışması yeni iş girişimi üzerinde düşük düzeyde negatif bir etkiye sahiptir (β =-0,281; p< 0.01) ve hipotez kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Endüstri devriminden önceki uzun periyotta, insanlar kendi aile bireyleriyle birlikte sadece kendi tüketimleri için çalışmakta ve büyük aile olarak birlikte yaşamaktaydılar. Artan nüfus nedeniyle yerel üretimin yetmemesi ve daha fazla kaynak ihtiyacı gibi sebeplerden ortaya çıkan endüstri devrimiyle birlikte çeşitlenen iş kolları insanları yaşadıkları yerlerden farklı bölgelere de göç etmeye veya iş için uzun yolculuklar yapmaya mecbur bırakmıştır. Bunlara ek olarak günümüzde bir rekabet halini alan kişisel gelişim ve kariyer istekleri ile ekonomik olarak daha fazla kazanma arzusu insanları daha çok çalışmaya itmiştir.

Çalışanların yaşantılarını oluşturan en temel unsurlardan birisi aile diğeri ise iş hayatıdır. Bu konuda bazı insanlar aile yaşantısına daha çok önem verirken bazıları da iş yaşantısına önem vermektedirler. Bu durumda ortaya çıkacak olan en temel sorun her iki yaşantıdan birisinde veya ikisinde birden çatışmalar yaşanmasıdır. Yaşanan bu çatışmaların çalışanlar ve örgütleri açısından ciddi sonuçları olmaktadır. Şüphesiz işletmeler açısından ve kişisel olarak en tercih edilen durum ise her ikisinin bir dengede tutulmasıdır. Ancak özellikle günümüz koşullarında dengeli yaşamak giderek zorlaşmakta ve literatürde iş-aile çatışması olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu konuda yapılan tüm çalışmalara bakarak çatışma yaşanmasında; aşırı yoğun olan veya düzensiz ya da esnek olmayan çalışma saatleri, zamansız seyahatler, iş yükünde belirsizlik, mesai arkadaşları ile olan anlaşmazlıklar, kariyer olanaklarındaki güçlükler, yöneticilerin tutumları, örgüt yapısı ve çevresel etkenleri, çalışanın medeni durumu, aile ortamındaki birey sayısı, çocukların bakım sorunu ve ebeveynlerin sorumluluklarının direkt etkisi söz konusudur.

Otel işletmelerinde en önemli unsurun müşteri memnuniyeti olduğu düşünüldüğünde, iş-aile çatışmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalara göre (Rusbult vd., 1988; Frone, 1997:163; Kossek ve Özeki, 1999; Carlson, 2000; Powell ve Greenhaus,

2006; Namasivayam ve Zhao, 2006; Efeoğlu ve Özgen, 2007), iş-aile çatışması iş tatminini, kariyer tatminini, örgütsel bağlılığı ve mesleki performansı azaltıcı; tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini ise artırıcı yönde etkilemektedir. Otel işletmelerinin hizmet kalitesini yüksek standartta tutabilmesi için, çalışanların mutlu bireyler olmaları oldukça önemlidir (Coverman, 1989; Duxburry ve Higgins, 1991; Guven, 2005; Torun ve Ercan, 2006; Toraman, 2009) . Dolayısıyla, otel işletmelerinin ağır çalışma şartlarına getirilecek olan düzenlemeler hem örgütün kaliteli hizmet sunumunu doğrudan etkileyecek hem de bireyin aile ile yaşadığı (iş nedeni ile yaşanan) sorunları giderilmesinde büyük bir rol oynayacaktır.

İş- aile çatışmalarının çalışanlar açısından fiziksel, sosyal, ekonomik ve ruhsal birçok olumsuz etkisi bulunmakta olup, söz konusu olumsuz etkilerden birisi de çalışanların iç girişimcilik faaliyetleri üzerinedir. Girişimcilik devletler, işletmeler ve çalışanlar için oldukça önemli bir konu olarak ekonomik olarak büyümek, kalkınmak ve rekabet ortamında canlı kalmak için zorunlu olan bir hamedir. Literatürde iç girişimcilik olarak nitelendirilen personel girişimciliği, Antoncic (2007) tarafından "mevcut bir organizasyon içindeki girişimcilik ruhu" olarak tarif edilmiştir. İç girişimciliğin işletmeler açısından önemi örgütün sahip olduğu fikirlerin ve vizyonun daha öteye taşınması, çalışan açısından ise kişisel gelişim, ekonomik kazanç ve kariyer olanakları olarak ortaya çıkmaktadır.

İşletmelerde iç girişimcilik faaliyetlerinde erkek çalışanlar kadın çalışanlar oranla daha fazla öne çıktıkları söylenebilir. Bunu en önemli nedeni olarak toplumsal olarak kadınlara gerekli değerin verilmemesi, kadınların çalışma ve aile hayatlarında kısıtların daha fazla olması, işverenler tarafından yeterince desteklenmemeleri, çalışma hayatında kadınlara yönelik düzenlemelerin yetersizliği ve Kadın çalışanların genel olarak riskten kaçınma davranışı içinde bulunmaları nedeniyle işletmelerce tercih edilmemesini sayabiliriz. Özellikle konaklama işletmeleri gibi yoğun müşteri ilişkilerinin yaşandığı hizmet sektöründe, çalışanların uzun çalışma saatlerine maruz kalmaları nedeniyle iş-aile çatışmasının çalışanların iç girişimciliği üzerindeki etkisini, tespit etmeye yönelik olarak Nevşehir Bölgesindeki turizm işletmelerinde çalışan personel üzerinde yapılan araştırmada, anket cevaplarına bakıldığında, çalışanların yarısından fazlası iş yoğunluğunun ailesi ile arasında problem doğurduğunu, yarısı ailesine ayırmak istediği zamanı işi tarafından engellendiğini, yine ankete katılanların yarısı iş ve aile zamanlarının çatıştığını belirtmişlerdir.

Ayrıca çalışanlar genel olarak iş yerindeki yoğunluktan dolayı oluşan yorgunluk nedeniyle ailesine gerekli ilgiyi gösteremediğini düşünmektedirler. Bu şekilde anketi cevaplayanlarca, iş yaşamındaki rol taşınmasının aile rollü üzerindeki olumsuz etkisini açıkça ortaya konulmuştur. Ancak ankete katılanların büyük bir çoğunluğu, aile yaşantılarının iş yaşantısı üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığından bahsetmeleri, ailelerine koruyucu bir yaklaşımın sonucu olduğu söylenebilir. Araştırmadaki bir başka sonuca göre de iş yaşamında becerikli olan çalışanların aile hayatı da bu durumdan pozitif yönde etkilemektedir.

Literatürde iş-aile çatışmasının çalışan üzerindeki negatif etkisi açıkça ortaya konulmuşken, konaklama işletmelerinde çalışanların mevsimsel geçici işçi statüsünde istihdam edilmesi, işletmeye karşı olan çekinceleri ve ailevi sorumlulukları nedeniyle

işsiz kalma endişesi, araştırmadaki sorulara doğru cevaplar verilmesini olumsuz etkilemiş ve bu nedenle de iş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki negatif etkisi düşük seviyede kanıtlanmıştır.

Sonuç olarak çalışanlar, iş-aile çatışması yaşanmasına en büyük etken olarak çalışma koşulları ve örgüt politikalarını göstermektedirler. Turizm sektöründe yaşanan iş-aile çatışmalarının, çalışanlar üzerindeki etkisi en aza indirilmesi konusunda öneriler şu şekilde sıralanacak olursa:

- Öncelikli olarak turizm sektöründe mevsimsel çalışma koşullarından ötürü, konaklama işletmelerince çalışanların büyük bir kısmına geçici personel gözüyle bakılmakta olup, uzun vadeli çalışma planlarının arasında yer almamaları çalışanların işletmeyi benimsememelerine, sürekli stres altında çalışmalarına ve dolayısıyla ailelerinin de bu durumdan olumsuz etkilenmelerine yol açmaktadır. Bu durumun giderilmesi için turizmde mevsimsellik faktörünü ortadan kaldıracak çalışmaların sektör temsilcileri ve paydaşlarca yapılması, istihdam politikalarının gözden geçirilmesi, işletmeler ve çalışanlar için vergi indirimi, prim ödeme kolaylığı ve devlet katkısı gibi yasal zeminlerin hazırlanması.

- Konaklama işletmelerinin uluslararası çalışma koşullarına uyması için daha fazla denetlenmesi.

- İşletmelerce yeterli düzeyde istihdam sağlanması, çalışanların 18 saate varan uzun çalışma sürelerinde kısaltmaya, dolayısıyla çalışanın yıpranmasının önüne geçilmesi.

- Turizm sektöründeki mevsimsellik nedeniyle çalışanların çoğuna uygulanmayan hafta sonu tatillerine işletmelerce önem verilmesi, çalışanın fiziksel ve ruhsal rahatlama için ailesi ile yeterince zaman geçirmesinin sağlanması.

- Çalışanların örgütsel başarısı için konaklama işletmelerinde görev yapan üst yöneticilerin astları ve diğer alt seviyede çalışan personellerin sorunları ve istekleri ile yakından ilgilenmeleri.

- Turizm sektöründe çalışan personellerin eğitimine yönelik gerek devlet gerekse özel sektör tarafından hazırlanan birçok eğitim programı bulunmasına rağmen, işletmelerce yeterli zaman olmadığı gerekçesi ile eğitim almak isteyen personeller engellenmektedir. Çalışanın kariyer hedeflerini ve kişisel gelişimini engelleyen bu durumun düzeltilmesi.

- Turizm bölümü mezunlarının sektörde daha fazla istihdam edilmesi için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması.

Turizm işletmeleri ve paydaşları tarafından yukarıda belirtilen tedbirler yerine getirilerek, hizmet sektöründe çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşamaları sağlanabilir ve iç girişimcilik faaliyetleri artırılabilir. İş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisi belirlemeye yönelik olarak yapılan bu araştırma, konusu gereği sadece konaklama tesisleri üzerinde gerçekleştirilmiş olup, söz konusu çalışma turizm sektörü dışındaki diğer sektörler ve meslek gurupları üzerinde de yapılabilir. Ayrıca örgütlerde iç girişimcilik faaliyetlerini etkileyen iş-aile çatışması dışındaki diğer bağımsız değişkenlerde, yapılacak çalışmalarda dikkate alınabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G, A., King, L, A., Daniel, W. (1996). "Relationships Job and Family Involvement, Family Social support and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction", *Journal of Applied Psychology* 81: 403-411.
- Ağca V, Kurt M (2007) İç girişimcilik ve temel belirleyicileri. Kavramsal Bir Çerçeve, Erciyes Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 29(1): 84-106.
- Akdoğan A, Cingöz A (2006) İç girişimciliğe verilen önem düzeyi ve iç girişimciliği etkileyen örgütsel faktörlerin belirlenmesine yönelik Kayseri ilinde bir araştırma. Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Bildiriler Kitabı 86(11): 49-63.
- Antoncic B, Hısrıç R D (2001) Intrapreneurship Construct refinement and cross cultural validation. *Journal of Business Venturing* 16: 495-527.
- Antoncic, B. (2007), Intrapreneurship: a comparative structural equation modeling study, *Industrial Management & Data Systems*, 107/3, 309-325
- Aykan E (2004) Kayseri’de Faaliyet Gösteren Girişimcilerin Liderlik Özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 17: 213-224.
- Bayrakdar S (2011) Avrupa Birliği mesleki eğitim programlarında girişimcilik eğitimlerinin ekonomik kalkınmadaki önemi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 12 (1): 246-260.
- Bozkurt Ö, Erdurur K (2013) Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimindeki etkisi: potansiyel girişimciler üzerinde bir araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 8(2): 57-74.
- Bulut Ç, Fiş A M, Aktan B, Yılmaz S (2008) Kurumsal girişimcilik: Kavramsal yapı üzerine bir tartışma, Yaşar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Dergisi 10(3): 1389-1416.
- Cin H, Günay Y G (2013) Girişimcilerin girişimcilik tipleri ile duygusal zekâları arasındaki ilişki: Edirne örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 8(2): 7-24
- Cingöz A (2011) Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans Ve İç Girişimcilik (Girişimsel Performans) Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Araştırma. Doktora tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri
- Çarıkcı İ H, Çiftçi M, Derya S (2010) İş - Aile yaşam çatışması: Türkiye’deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 2(2): 53-65.
- Çakır M (2011) Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara’daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara

- Çelik M, Turunç Ö (2009) Aile İş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatın iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. KHO Savunma Bilimleri Dergisi 8(2) 217-245
- Doğan N (2013) Türkiye’de girişimcilik eğilimi: üniversite öğrencilerine yönelik bir araştırma. Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Doğaner A E (2006) Yeni Nesil Girişimci (Sistem Yayıncılık, İstanbul)
- Doğrul B Ş, Tekeli S (2010) İş-Yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi 2(2): 11-16.
- Duxbury L, Higgins C (2001) Work-Life balance in the new millenium: Where are we? where do we need to go. CPRN Discussion 12: 1-80.
- Duxbury L, Higgins C (2003) Where to work in Canada? an examination of regional differences in work life practices. Canadian Policy Research Networks (CPRN)
- Efeoğlu İ (2006) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana
- Efeoğlu İ E, Özgen H (2007) İş-Aile Yaşam Çatışmasının iş Stresi, iş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: ilaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16 -2) 237-254
- ER H P (2013) Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarının İktisadi Düşüncedeki Yeri: Joseph A. Schumpeter. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 29: 77-79
- Erdem F (2001) Girişimcilerde risk alma eğilim ve belirsizliğe tolerans ilişkisine kültürel yaklaşım, Akdeniz Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2: 43-61.
- Frone M R, Rice R W (1987) Work- Family Conflict: The effect of job and family involvement. Journal of Occupational Behavior 8(1): 45-53.
- Fu, Carmen K. ve Margaret A. Shaffer; (2001), “The Tug of Work and Family”, Personnel Review, 30(5), ss. 502-522.
- Girişimcilik Kavramı. <http://www.iktisadi.org/girisimcilik-kavrami.html> (23.05.2016)
- Greenhaus J H, Beutell N J (1985) Sources of conflict between work and family roles. Academy of Management Review, 10(1): 76-88
- Greenhaus J H, Bedeian A G, Mossholder K W (1987) Work experiences, job performans, and feelings of personal and family well-being. Journal of Vocational Behavior 31 200-215.
- Hisrich R D, Peters M P (2002) Entrepreneurship, 5th Edition (McGraw-Hill/Irwin, New York.)

- Hofstede G.,(1991), Cultures and Organizations: Software of the Mind, London,McGraw-Hill Book Company.
- <https://aofgirisimcilik.wordpress.com/> (28.03.2016)
- İçerli L, Yıldırım M H, Demirel Y (2011) Kobilerde iç girişimciliğin incelenmesine yönelik bir araştırma. Aksaray Örneği, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3 (2): 177-185.
- İncir G (1998) Vardiyalı çalışma ve kronobiyojik araştırmalar (MPM Yayını, Ankara)
- İrmiş A, Özdemir L (2011) Girişimcilik ve yenilik ilişkisi. Yönetim Bilimleri Dergisi 9 (1). 137-161.
- Kaya N (2001) İşletmelerde girişimcilik özelliği yüksek çalışanların güdülenmesi. 9. Ulusal Yönetim Organizasyon Bildiriler, 24-26 Mayıs.
- Kierulff H E (1979) Finding and keeping corporate entrepreneurs. Business Horizons 14 (1): 6-15.
- Kurt M, Ağca V, Erdoğan S (2006) Afyonkarahisar İli Girişimcilik Performansının Coğrafi Bilgi Sistemleri İle Analizi. Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi 5: 97-114.
- Kozak M A, Yılmaz E G (2010) Otel yöneticilerinin iç girişimcilik algılamaları. Frigya bölgesi örneği, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi 21(1): 85-97
- Küçükusta D (2007) Konaklama işletmelerinde iş-yasam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 9(3): 243- 264
- Lambert S J (1990) Processes linking work and family: A critical review and research agenda. Human Relations (43): 239-257.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2013) Girişimci fikirler üretme (MEB Yayınları, Ankara)
- Morris M H, Kuratko D F (2002) Corporate Entrepreneurship, (South-Western College Publishers, Mason, Ohio).
- Naktiyok A, Kök S B (2006) Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 8(2): 77-96.
- Noor, Noraini M.; (2004), "Work-Family Conflict, Work - and Family- Role Salience, and Women's Well-Being", The Journal of Social Psychology, 144 (4), ss. 389-405.
- Onay M, Çavuşoğlu S (2010) İşletmelerde girişimcilik özelliğini etkileyen faktörler. İç Girişimcilik, Yönetim ve Ekonomi Dergisi 17 (1): 47-65.
- Ören K, Biçkes M (2011) Kişilik özelliklerinin girişimcilik potansiyeli üzerindeki etkileri Nevşehir'deki yüksek öğrenim öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 16(3): 67-86.

- Özmen B (2001) Otel işletmelerinde insan kaynakları devir hızının insan kaynakları yönetimi hedefleri yönünden incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Pazarlama Anabilim Dalı, Afyon.
- Sastry N, Pandey S (1999) Women Employees and Human Resource Management. (Universities Press, India)
- Sığı Ü, Gürbüz S (2011) Akademik başarı ve kişilik ilişkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi 10(1): 30-44.
- Thompson J J (1999) The World of the entrepreneur-a new perspective. Journal of Workplace Learning-Counselling Toda 11(6) 209-224.
- Turgut T (2011) Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (25 3-4): 155-175
- Yılmaz T, Şahin N H. (2008) İş -Aile çatışması ve kadın yaşamı üzerine etkileri. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 16(63) 188-194.
- Zahra S A (1991) Predictors and, Financial Outcomes Of Corporate Entrepreneurship. An Exploratory Study, Journal of Business Venturing 6 (4) 259-285
- Zedeck S, Mosier K L (1990) Work in the family and employing organization. American Psychologist (45): 240-251.