
İÇ GİRİŞİMCİ DAVRANIŞI: ÖLÇEK GELİŞTİRME, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Oytun Boran Sezgin¹

Öz

Bağlı buldukları kurumlardaki bireylerin kendi inisiyatifleri ya da verilen teşvikler doğrultusunda, buldukları kurumdan ayrılmadan gerçekleştirdikleri girişimsel faaliyetler bütünü şeklinde tanımlanan iç girişimci davranışı, işletmelerin rekabet avantajı elde etmesine katkıda bulunmaktadır. İlgili yazında işletmeler açısından önem arz eden iç girişimci davranışı olgusunun, bütüncül değerlendirilerek geliştirilen bir ölçek eksikliği dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın amacı, iç girişimci olgusunun bütün boyutları ile değerlendirilerek iç girişimci davranışı için bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu bağlamda çalışma; kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği ve ölçek güvenilirliği aşamalarını içermektedir.

Çalışmada oluşturulan 23 maddelik soru formu İzmir'deki özel sektörde çalışan 207 kişi üzerinde test edilmiştir. Gerçekleştirilen açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda iç girişimci davranışı ölçeği; yenilikçilik, rekabetçilik, destekleyicilik, inisiyatif alma, bilgi edinimi ve proaktiflik olmak üzere 6 boyuttan oluşmaktadır. Geliştirilen ölçeğin ilgili yazına ve olgunun algılanmasına dönük yapılacak açıklayıcı çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, özgün bir ölçek ile gerçekleştirilen çalışmaların da politika yapıcılara ve uygulamacılara destek olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İç Girişimcilik, İç Girişimci Davranışı, Ölçek Geliştirme

JEL Sınıflandırması: L26, D23, O30

INTRAPRENEUR BEHAVIOUR: SCALE DEVELOPMENT, VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

The intrapreneur behavior defined as the entrepreneurial activities carried out by the individuals working in organization in accordance with incentives or their own initiatives. Intrapreneur behaviour contributes to the organization by competitive advantage. In the related literature, it is noteworthy that there is a lack of measure which is developed by evaluating the intrapreneur behavior phenomenon in every aspect. The aim of this study is to develop a measurement tool by evaluating all aspects of the intrapreneur phenomenon. In this context; the study includes the validity, structure validity and scale reliability.

The 23-item questionnaire was tested on 207 employees working in the private sector in Izmir. As a result of the exploratory and confirmatory factor analyzes, the intrapreneur behavior scale consists of 6 dimensions: innovativeness, competitiveness, championing, taking initiative, knowledge acquisition and proactivity. It is thought that the developed scale will contribute to the explanatory studies to be done regarding the related writing and perception of the phenomenon. In addition, studies carried out with an original scale are expected to support policy makers and practitioners.

Keywords: Intrapreneurship, Intrapreneur Behavior, Scale Development

JEL Classification: L26, D23, O30

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, boran.sezgin@deu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6671-8053>

1.Giriş

Küreselleşmenin sonucu artan rekabetin yarattığı çalkantılı çevreler, örgütleri yenilikçi olmaya, değişime ve uyum sağlamaya zorlamaktadır (Kuratko ve Hodgetts, 1988: 55). Miles vd. (1978: 549-559) örgütlerin çevrelerine uyum sağlayabilmek için geliştirdikleri stratejileri; savunmacı, tepkici, arayıcı ve analizci olarak sınıflamaktadırlar. Bu sınıflama doğrultusunda yapılan çalışmalar (Snow ve Hrebiniak, 1980:334; McKee vd., 1989: 30) çevresel fırsatların peşinde koşan girişimci özelliklere sahip örgütlerin diğer stratejilere göre daha başarılı olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, kişisel bir özellik ya da yeni bir işletme kurulumu olarak örgüt düzeyinde girişimcilik olgusu tartışılmakta ve çalkantılı çevrelerdeki örgütlerin girişimci özellikler taşıması gerektiği belirtilmektedir (Davis vd., 1991:44-49).

Girişimci özellikler gösteren firmaların, örgüt performanslarını yükselttiğini bulgulayan görgül çalışmaların (Rumelt, 1982; Zeithaml ve Zeithaml, 1984; Davis vd., 1991; Barringer ve Bluedorn, 1999) artışı, örgütsel düzeydeki girişimcilik konusuna olan ilgiyi de yoğunlaştırmıştır. Bu ilginin sonucu birçok çalışma konuya farklı açılardan yaklaşmış, ek olarak benzer tanımlara farklı kavramlar vererek irdelemişlerdir. Bu karışıklığın netleştirilmesi adına Antoncic ve Hisrich (2003) firma girişimciliği üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında; firma girişimciliğinin kapsam, süreç ve birey olmak üzere 3 ana konuya odaklandığını belirtmektedirler.

Firma girişimciliğini, kapsam odağı ile inceleyen araştırmalar genellikle “corperate entrepreneurship” (kurumsal girişimcilik) kavramı ile firma girişimciliğinin “ne” ile gerçekleştiğini araştırmaktadır (Morris ve Kuratko, 2002; Zahra, 1991). Süreç odağı ile firma girişimciliğini araştıran çalışmaların genellikle “entrepreneurial orientation” (girişimsel yönelim) kavramını daha çok tercih ettikleri ve “nasıl” sorusunu sorarak firma girişimciliği sürecini açıklamaya çalışmaktadırlar (Guth ve Ginsberg, 1990; Lumpkin ve Dess, 1996). Son olarak, firma girişimciliğinden sorumlu “kim” sorusunun yanıtını arayan ve bireyi konu alan “intrapreneurship” (iç girişimcilik) en az incelenen odaktır (Antoncic ve Hisrich, 2003).

3 odak içinden firma girişimciliğinden sorumlu bireyi ele alan çalışmalar, örgütlerdeki insan sermayesinin önemine vurgu yapmaktır. Özellikle, küreselleşmenin oluşturduğu bilgi temelli inovasyon yoğun ekonomilerde, insan sermayesi örgüt başarısı için kritik bir rol oynamaktadır (Takeuchi vd, 2007: 1076-1077). Bu ekonomilerde varlığını sürdürebilen örgütlerin inovasyon becerileri ya da girişimleri, çalışanlarının entelektüel sermayelerinin toplamı aracılığıyla ortaya çıkmaktadır (Harbison, 1956: 365; Teece, 2016: 213-214). Kısacası, firmalara rekabet avantajı getiren yeni teşebbüslerin gerçekleşebilmesi çalışanların farklılaşan faaliyetlerine bağlıdır (Burgelman, 1983: 230). Bu bağlamda, örgütlerdeki iç girişimciler önemli bir rol üstlenmektedir. Örgütlerin günümüzün değişen koşullarına ayak uydurarak başarılı olmasının yolu, iç girişimci özelliklerine sahip bireyleri istihdam etmelerinden geçmektedir.

Baumol’a göre (1968: 70) girişimciliği anlamının yolu girişimcinin kendisini anlamaktan geçmektedir. Benzer şekilde firma girişimciliğini ya da iç girişimciliği anlamının yolu da iç girişimciyi anlamaktan geçmektedir (Sezgin, 2015: 7). Çünkü firma girişimciliği, firmada çalışan bireylerin davranışlarının sonucudur (Harbison, 1956; Burgelman, 1983; Stopford ve Baden Fuller, 1994). Fakat, Wakke vd. (2010: 2) bireysel düzeydeki firma girişimciliği olan iç girişimcilerin, tam anlamıyla çalışanların kurumları adına nasıl girişimci olduklarını ve bu girişimciliği nasıl gerçekleştirdiklerinin netleştirilmediğini belirtmektedirler. İçgirişimci davranışının yazında kavramsallaştırarak ölçmeyi hedefleyen çalışmalar (Sayeed ve Gazdar, 2003; Öktem vd., 2003; Stull, 2005; Tokat, 2007; De Jong ve Wenckers, 2008; Wakke vd., 2010; De Jong vd., 2011; Bosma vd., 2010; Şeşen, 2010; Durmaz, 2011; Langkamp ve Lane, 2012, Van der Sljde vd., 2013; Rigtering ve Weitzel, 2013; Gawke vd., 2017; Preenen vd., 2016) bulunmasına karşın olguyu betimsel ve keşifsel olarak inceleyen çalışmalarda (Burgelman, 1983; Ross ve Unwalla, 1986; Kolchin ve Hyclak, 1987; Van Greunen, 1994; Davis, 1999; Pantry ve Griffiths, 2000; Honig, 2001; Başar ve Tosunoğlu, 2006; Hayton ve Kelley, 2006; Camelo-Ordaz vd., 2012; Gürel 2012; Weber vd., 2014) ortaya konan iç girişimci özelliklerinin bütüncül olarak değerlendirilmediği gözlenmektedir. Dolayısıyla, olgunun

değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için öncelikle bütüncül ve geniş kapsamlı bir ölçüm aracına gereksinim duyulmaktadır. Bu bağlamda, yazında kullanılan ölçeklerin olguyu tam anlamıyla kapsamadığı, iç girişimcinin bütün özellikleri ile değerlendirilerek geliştirilecek bir ölçeğin yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ek olarak, iç girişimci davranışların örgütlerin yenilikçilik performansını (Camelo-Ordaz vd., 2012), uluslararasılaşma sürecini (Altınay, 2005), girişimcilik kültürünü (Öktem vd., 2003), yeni ürün geliştirilmesini (Pinnekamp, 2006) etkilediği görülmektedir. Örgütsel adalet algısının (Meydan, 2010), örgütsel faktörlerin (Gürbüz vd., 2010), iş tatmininin (Gürbüz vd., 2010) iç girişimci davranışlarını etkilediği belirtilmektedir. Geliştirilen ölçeğin, olgunun öncülleri ve sonuçları ile ilgili çalışmalara da katkı sağlaması beklenmektedir.

Bu doğrultuda bu çalışmanın ilgi odağı, güvenilir ve geçerli bir iç girişimci davranışı ölçeğini geliştirmektedir. Çalışmada öncelikle iç girişimci ile ilgili kavramsal çerçeve sunulmakta, iç girişimci olgusunu ölçmek üzere geliştirilmiş çeşitli ölçme araçlarına yer verilmektedir. Daha sonra, iç girişimci davranışını bütüncül değerlendiren bir ölçek geliştirme yolunda izlenen adımlar, yapılan analizler ve elde edilen bulgular ayrıntılı bir biçimde açıklanacaktır.

2. İç Girişimcilik

Girişimcilik araştırmalarında, iç girişimci tanımını ilk kez ortaya koyan Pinchot (1985:4), kavramı “kurulu bir örgüt içinde kendisini yenilikten sorumlu tutan kişi” olarak tanımlamaktadır. Kanter’e göre (1984: 21) iç girişimci, firma için yenilik fırsatları yaratan kişidir. İçgirişimciler, yeni kaynakların firmada bütünleştirilmesini sağlayarak fırsatları ortaya çıkarırlar ve firma büyümesine katkıda bulunurlar (Burgelman, 1984: 164).

Örgütlerin girişimci yapıda olmaları, örgüt üyelerinin yenilik ve risk alma davranışları ile ilişkilidir (Felicio vd., 2012:1719). Bir örgüt üyesinin risk alma davranışları sergilemesi, onun çalışmalarında özerk olmasına gereksinim duymasını da gerektirmektedir (Duncan vd., 1988:19). Bosma ve diğerlerine göre (2012:1) iç girişimciler, inisiyatif alarak fırsatları kovalamalı ve yenilik yapmalıdırlar. İçgirişimci söz konusu yeniliği yapabilmek adına, gelecekteki değişimleri ve oluşan fırsatları fark edebilecek proaktif bir yaklaşıma da sahip olmalıdır (Felicio vd., 2012: 1719). Yeni bir fikrin temellerini atacak bilginin altyapısını oluşturan enformasyon için, bilgiye ulaşabilmek iç girişimcinin ayrıt edici özelliklerinden bir diğeridir (Sezgin, 2015:135). Fikrin ortaya çıkmasıyla birlikte, somut bir şekilde projeye dönüşmesi için desteklenmesi önemlidir (Burgelman, 1983: 232-233).

İçgirişimcilerin, girişimciler ve yöneticiler ile benzer özellikler taşıdığı gibi farklı özellikler de taşımaktadırlar (Menzel vd., 2007; Hyde vd., 2014: 113). İçgirişimciler; beklentiler (Bosma vd., 2010: 24-25), öğrenme stratejileri (Honig, 2001: 31), risk alma derecesi (Douglas ve Fritzsimmmons, 2013:126), özerklik isteği (Douglas ve Fritzsimmmons, 2013: 126), algılanan yetenek (Nyström, 2012: 13), eğitim derecesi (Nyström, 2012: 13), motivasyon etmenleri (Gürel, 2012: 69) gibi konularda girişimcilerden farklılaşmaktadırlar. Ek olarak iç girişimciler yöneticilere oranla daha yenilikçi, hırslı, agresif, hevesli ve dirençli bireylerdir (Davis, 1999: 312-315).

Dolayısıyla, iç girişimcilerin değerlendirilmeleri yöneticilerden ve bağımsız girişimcilerden ayrı bir düzlemde olmalıdır. İç girişimci davranışlarını ölçmeyi amaçlayan ölçeklerin (Sayeed ve Gazdar, 2003; Stull, 2005; Tokat, 2007; De Jong ve Wennekens, 2008; Wakke vd., 2010; De Jong vd., 2011; Bosma vd., 2010, Langkamp ve Lane, 2012, Van der Sljde vd., 2013; Rigtering ve Weitzel, 2013; Gawke vd., 2017; Preenen vd., 2016) benzer yönleri olduğu gibi genellikle aynı boyutlar üzerine odaklandıkları görülmektedir. Tablo 1’de bu ölçekler ve boyutları ile ilgili bilgiler gösterilmektedir.

Tablo 1’den de görülebileceği üzere iç girişimci davranışını ölçmek için çeşitli araçlar bulunmasına karşın, bu araçların ya tek boyutlu olarak bütün girişimci özelliklerini değerlendirdikleri ya da yazında öngörülen bazı özellikleri eksik bıraktığı gözlenmektedir. Yaygın kullanımda olan ölçeklerin büyük bir çoğunluğu, iç girişimcinin yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma boyutları üzerine odaklanmaktadır. Fakat iç girişimcilerin taşıdığı özellikler dikkate alındığında;

destekleyici kimlikleri, rekabetçi yapıları ile kendilerini geliştirmeleri, gerekli bilgiye ulaşabilmeleri ve gereken durumlarda inisiyatif almalarının bu ölçeklerde değerlendirmeye alınmadığı gözlenmektedir.

Tablo 1: İçgirişimcilik Davranışı Ölçme Araçları

Araştırmacı	Yıl	Kavram	Boyutlar
Sayed ve Gazdar	2003	İç Girişimcilik	8 Setli İçgirişimci Tanımlama
Öktem, Leblebici, Arslan, Kılıç ve Aydın		İç Girişimcilik Faktörü	15 Maddeli Tek Boyutlu Ölçek
Stull	2005	Çalışanlar Arası Girişimsel Davranış	Proaktiflik Risk Alma Yenilikçilik
Tokat	2007	İç Girişimcilik	Yenilikçilik Fırsatlara Odaklanma Risk Alma
De Jong ve Wenckers	2008	Girişimsel Çalışan Davranışı	Girişimsel Davranış Proaktiflik Yenilikçilik
Wakke, Elfring ve Monaghan	2010	Girişimsel Davranış	Proaktiflik Yenilikçilik Risk Alma
Şeşen	2010	Örgüt İçi Girişimcilik	Yenilikçilik Proaktiflik Risk Alma Özerklik Bireysel Ağları Genişletme
De Jong, Parker, Wenckers ve Wu	2011	İç Girişimci Davranışı	Yenilikçilik Risk Alma Proaktiflik
Durmaz	2011	İç Girişimcilik	Yenilikçilik Risk Alma ve Proaktiflik Özerklik
Borma, Stam ve Wenckers	2012	Girişimsel Çalışan Faaliyeti	Tek Boyut
Langkamp ve Lane	2012	Bireysel Girişimsel Yönelim	Risk Alma Yenilikçilik Proaktiflik
Van der Sijde, Veenker ve During	2013	İç Girişimsel Davranış	Tek Boyut
Rigtering ve Weitzel	2013	İç Girişimsel Davranış	Yenilikçi İşyeri Davranışı İnisiyatif Alma Risk Alma
Preenen, Dorinboch, Platinga ve Dhont	2016	İç Girişimsel Davranış	Tek Boyut
Gawke, Gorgievski ve Bakker	2017	Çalışan İç Girişimciliği	Çalışan Yatırımı Çalışan Stratejik Davranışı

Bu çerçevede, iç girişimcilerin özelliklerini bütüncül bir bakış açısıyla ölçmeye yönelik daha kapsamlı bir ölçme aracına gereksinim duyulduğu gözlenmektedir. Yazındaki bu gereksinimden hareketle çalışmanın amacı, bağlı oldukları kurumlardaki yenilikten kendini sorumlu tutan iç girişimci bireylerin tutum ve davranışlarını belirlemeye yönelik yeni bir "iç girişimci davranışı ölçme aracı" geliştirmektedir.

3. Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı iç girişimci davranışı ölçeği geliştirmektir. Daha önceki araştırmalarda, iç girişimciliğin ölçülmesi üzerine araştırmalar olmasına karşın, iç girişimciliğin özellikleri üzerine yapılan çalışmalarda vurgulanan özelliklerin hepsini kapsayıcı bir ölçme aracına yazında rastlanmamıştır. Bu doğrultuda, iç girişimci özelliklerini bütüncül bir şekilde ele alarak geliştirilen bu çalışmada geliştirilen ölçek, çalışmanın özgünlüğünü oluşturmaktadır.

Kurumsal girişimler, yenilikçiliğin, sürdürülebilir bir büyümenin ve yenilenmenin kaynağıdır (Campbell vd., 2003: 30). Kurumsal girişimciliğin temelinde de örgütü yeniliğe götüren bir örgütsel çıktı bulunmaktadır (Kuratko vd., 2009: 460). Bu noktada, yeniliğe götüren örgütsel çıktı aşağıdan yukarıya doğru bireysel olarak örgüt üyelerinin davranışları ile gerçekleşmektedir (De Jong vd., 2011:5). İç girişimci davranışı olarak da adlandırılan, örgütsel yeniliğin önünü açan bu olgunun bütün boyutları ile ölçülmesi, elde edilecek sonuçları açısından hem uygulamacılar hem politika yapıcılar hem de kuramcılar açısından önemlidir.

3.2. Araştırma

Sezgin (2015) araştırmasında geliştirdiği ölçeği için iç girişimci özelliklerine dair ölçme araçlarından (Sayeed ve Gazdar, 2003; Stull, 2005; De Jong ve Weenekers, 2008; Covin ve Slevin 1989, Miller, 1983; Knight, 1997; Lumpkin ve Dess, 1996; Hughes ve Morgan, 2007; Scott ve Bruce, 1994; Janssen, 2000; Radaelli vd., 2014; Bysted ve Hansen, 2015; Van Dyne ve LePine, 1998; Helmreich ve Spence, 1978; Spreitzer, 1995; Hackman ve Oldman, 1974; Yamaguchi, 2001; Morgeson ve Humprey, 2006) faydalanarak ve 21 uzman ile görüşerek bir madde havuzu oluşturmuştur. Soru formu 182 Ar-Ge Merkezi Belgeli işletmelerde çalışan ile ön teste tabi tutulmuş ve açıklayıcı model testi için gerçekleştirilen aşamada Teknoloji Geliştirme Bölgesi'nde çalışan olarak kayıtlı 162 kişiden elde edilen veriler ile test edilmiştir. Açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 19 maddeli ve 6 boyutlu bir ölçek geliştirilmesine karşın ölçeğin bilgi edinimi ve proaktiflik boyutları ile ilgili maddelerin 2'ye düşmesi, ölçeğin bu boyutları için Cronbach Alpa değerlerinin görece düşük çıkmasına neden olmuştur. Dolayısıyla ölçeğin daha güvenilir ve geçerli olması için yeni maddeler eklenerek tekrarlanması gereksinimi ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada, ölçek maddelerine bilgi edinimi ve proaktiflik boyutlarına yeni maddeler eklenerek, yeni bir örneklemde tekrarlanması ve güvenilirlik ile geçerliliği yüksek bir iç girişimci davranışı ölçeği elde edilmesi hedeflenmektedir. Proaktiflik boyutu için 2 yeni madde soru formuna dahil edilmiştir. Sezgin'in (2015) araştırmasının çeşitli aşamalarında analiz dışında bırakılan "Başkasının iş yapmasını beklemek yerine önceden harekete geçerim" ve "İşimle ilgili gelecekte yaşanacak sorun, ihtiyaç ve değişimleri önceden fark ederim" maddeleri yeniden soru formuna dahil edilmiştir. Diğer 2 maddeli boyut olan bilgi edinimi boyutuna da analiz öncesi 2 madde eklenmiştir. Sezgin (2015) araştırmasında "Bilgi edinimi" boyutu, yeni bir bakış açısı yarattığı için bu maddeye eklenecek maddeler konu ile ilgili araştırmalardan (Rosenberg, 1967; Krikelas, 1983; Anderson, 2008) faydalanarak oluşturulmuştur. İlk eklenen madde bilgiye ulaşmak için çeşitli kaynaklara erişebilmeyi vurgulayan "Görevimi tamamlamak için ihtiyacım olan bilgiyi farklı kaynaklardan (internet, kitaplar vb.) edinirim" maddesidir. Diğer madde ise iç girişimcinin çevresindeki birçok bilgi arasında değerli olanları ayırt edebilmesine yönelik olan "Eriştığım bilgiler arasından, görevimi tamamlamak için değerli olanları ayırt ederim" maddesidir.

Araştırmanın yöntemi survey, veri toplama tekniği ise yazılı soru sormadır. Önceki çalışmanın 19 maddelik soru formuna bu çalışmada eklenen 4 madde ile 23 maddelik bir soru formu oluşturulmuştur (Bknz. Tablo 2). 23 maddelik ölçme aracı, "kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, ne katılıyorum ne katılmıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum" şeklinde 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak derecelendirilmiştir.

Elde edilen verilerin analizi için SPSS 20 ve Lisrel 8.80 programlarından yararlanılmıştır. Soru formu İzmir’de farklı özel sektörlerde ve işletmelerde görev yapan 214 kişiye uygulanmış, fakat çeşitli nedenlerle 7 soru formu analiz dışında bırakılmıştır.

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, çalışanların 87’si (% 42,0) kadın, 120’si (% 58,0) erkektir. 29 ve altı yaşa sahip olanlar 80 kişi (% 38,7), 100 kişi (% 48,3) 30-39 yaş aralığında, 20 kişinin (% 9,7) yaşı 40-49 yaş arasında, 6 (% 2,9) kişi 50-59 yaş aralığında ve sadece 1 kişinin (% 0,5) yaşı 60 veya üstüdür. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde 1 kişi (% 0,5) ilk ve orta okul mezunu, 7 (% 3,4) lise mezunu, 13 kişi (% 6,3) önlisans mezunu, 109 kişi (% 52,7) lisans mezunu, 68 kişi (% 32,9) yüksek lisans mezunu ve 9 kişi (% 4,4) de doktora mezunudur. Katılımcıların, 109’u (% 52,7) 4 yıldan daha az süredir kurumunda çalışmaktadır. 55 kişi (% 26,6) 5-9 yıldır, 24 kişi (% 11,6) 10-14 yıldır, 11 kişi (% 5,3) 15-19 yıldır, 5 kişi (% 2,1) 20-24 yıldır ve 3 kişi (% 1,5) 25 yıl ve daha fazlası buldukları kurumlarında çalışma hayatını sürdürmektedir.

Tablo 2: İçgirişimcilik Davranışı Ölçeğine İlişkin İfadeler

Sıra	İfadeler
1	İşimle ilgili yaratıcı fikirler geliştiririm.
2	Yeni fikirlerimi sürekli işime uygulayarak denerim.
3	İşimle ilgili sorunların çözümünde hazırda uygulanan yöntemler yerine yeni yöntemler denerim.
4	Yaratıcı iş fikirlerimi çalıştığım kurum/firma içinde yararlı uygulamalara dönüştürüm.
5	İşimle ilgili karşılaştığım sorunlar için özgün çözümler üretirim.
6	İşyerimde oldukça rekabetçi biriyimdir.
7	İşyerimde ön plana çıkmak için atılcı ve cesur kararlar alırım.
8	İşyerimdeki çalışanlar arasında en iyi olmak için çabalarım.
9	Görevimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız ve özgür davranırım.
10	Görevlerimi yerine getirirken özerk biçimde karar veririm.
11	İşim ile ilgili belirsizlik altında cesur kararlar alırım.
12	Gerekli olduğunda işimle ilgili risk almaktan çekinmem.
13	Çalışma arkadaşlarımı yenilikçi iş fikirleri konusunda teşvik ederim.
14	Yenilikçi iş fikirlerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.
15	Yenilikçi iş fikirlerimin uygulanmasının sürekliliği konusunda üstlerimin desteği için çabalarım.
16	İşimin gerektirdiği tüm kişilerle özgürce iletişim kurarım.
17	Görevimin gerektirdiği tüm bilgilere ulaşırım.
18	Görevimi tamamlamak için ihtiyacım olan bilgiyi farklı kaynaklardan edinirim.
19	Eriştığım bilgilerin arasından, görevlerimi tamamlamak için değerli olanları ayırt ederim.
20	İşimle ilgili bir sorun yaşanmadan önce önlemini alırım.
21	İşimi geliştirecek fırsatları keşfetmeye çabalarım.
22	İşimle ilgili gelecekte yaşanacak sorun, ihtiyaç ve değişimleri önceden fark ederim.
23	Başkasının iş yapmasını beklemek yerine önceden harekete geçerim.

Yapı geçerliliği için açımlayıcı faktör analizi, güvenilirlik ve korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. İç tutarlılık güvenilirliği için Cronbach Alpha değerinin 0,70’ten büyük olması beklenilmektedir (Özdemir, 2016:323). Maddelerin güvenilirlik analizine tabi tutulması ile elde edilen Cronbach Alpha değeri 0,888’dir.

Buna bağlı olarak, 23 madde ile ilgili veriler açımlayıcı faktör analizi ile 6 boyut oluşturmuştur. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 3’te görülmektedir. Keiser-Meyer-Olkin değeri (KMO) 0,5’ten yüksek olmalıdır (Özdemir, 2016:316). Açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, KMO değeri 0,855 olarak tespit edilmiştir. Bartlett testine göre sonuçlar 0,000 düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen 6 boyutun toplam varyansı açıklama düzeyi % 63,343 olarak belirlenmiştir. İlk boyut % 12,207, ikinci boyut % 11,715, üçüncü boyut 10,184, dördüncü boyut % 10,051, beşinci boyut % 9,910 ve son boyut % 9,278 ile iç girişimci davranışını açıklamaktadır.

Tablo 3: Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar ve Yük Faktörleri					
	1	2	3	4	5	6
Yeni fikirlerimi sürekli işime uygulayarak denerim.	0,788					
İşimle ilgili yaratıcı fikirler geliştiririm.	0,745					
Yaratıcı iş fikirlerimi çalıştığım firma içinde yarar...	0,730					
İşimle ilgili karşılaştığım sorunlar için özgün çözüm...	0,568					
İşimle ilgili sorunların çözümünde hali hazırda uygul...	0,529					
Görevimin gerektirdiği tüm bilgilere ulaşırım.		0,833				
İşimin gerektirdiği tüm kişilerle özgürce iletişim...		0,718				
Görevimi tamamlamak için ihtiyacım olan bilgiyi...		0,706				
Eriştiğim bilgilerin arasından, görevlerimi tamam...		0,641				
Görevimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız...			0,765			
Görevlerimi yerine getirirken özerk biçimde karar...			0,751			
İşim ile ilgili belirsizlik altında cesur kararlar alırım.			0,723			
Gerekli olduğunda işimle ilgili risk almaktan çekin...			0,598			
İşyerimde ön plana çıkmak için atılcı ve cesur...				0,822		
İşyerimdeki çalışanlar arasında en iyi olmak için...				0,815		
İşyerimde oldukça rekabetçi biriyimdir.				0,795		
İşimle ilgili bir sorun yaşanmadan önce önlemini...					0,715	
İşimle ilgili gelecekte yaşanacak sorun, ihtiyaç ve...					0,695	
İşimi geliştirecek fırsatları keşfetmeye çabalarım.					0,580	
Başkasının iş yapmasını beklemek yerine önceden...					0,561	
Yenilikçi iş fikirlerimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.						0,768
Yenilikçi iş fikirlerimin uygulanmasının sürekliliği...						0,678
Çalışma arkadaşlarımı yenilikçi iş fikirleri konusunda...						0,581

İlk boyut çalışanların yaratıcı fikir ve özgün çözümler üretmek ile ilgili ifadeleri barındırdığı için "yenilikçilik" olarak adlandırılmıştır. İkinci boyut, gerekli olan bilgilere ulaşabilmeyi ve değerli bilgileri ayırt edebilmeyi içerdiği için iç girişimcinin "bilgi edinimi" becerisini göstermektedir. Üçüncü boyutu oluşturan maddeler, hem özerklik hem de risk alma davranışı ile ilişkilidir. Bir iç girişimci, örgüt içi hiyerarşik ilişkiler açısından dolayı tam anlamıyla ne özerk ne de risk alan bir yapıdadır. İçgirişimciler daha çok bu iki kavramın birlikte düşünüldüğü "inisiyatif alma" eğilimi içindedirler. Dördüncü boyut, atılım yapmak ve öncü olmak ile ilgili olduğu için iç girişimcinin, örgüt içi "rekabetçilik" özelliğine vurgu yapmaktadır. Beşinci boyut, gelecekteki fırsatları keşfetme ve önceden faaliyete geçme ifadeleri ile iç girişimcinin "proaktiflik" özelliğini göstermektedir. Altıncı ve son boyut ise, fikirlerin sadece yaratılması değil, yeni fikirlerin yayılması ve somut olarak gerçekleşmesi için gösterilen çaba ile ilişkili olduğu için "destekleyicilik" olarak adlandırılmıştır.

Madde-madde korelasyonu kontrol edilmiştir. Maddeler arası korelasyonlarda negatif değerli veya 0,70 üzeri hiçbir korelasyon bulunmamaktadır. Maddeler arası korelasyon değeri ortalaması 0,269 ile beklenen değerler olan 0,20-0,40 aralığındadır.

Açımlayıcı faktör analizi sonrasında, ölçek güvenilirliğini test etmek için boyut içi Cronbach Alpha değerleri ve boyut madde korelasyonları hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değerlerinin 0,70'ten büyük olması, boyut-madde korelasyonlarının da 0,30'dan büyük olması beklenmektedir. Yenilikçilik (0,804), rekabetçilik (0,796), destekleyicilik (0,755), inisiyatif alma (0,718), bilgi edinimi (0,797) ve proaktiflik (0,725) boyutlarının tümünün boyut içi Cronbach Alpha değerleri istenilen değerlerdedir. Boyut-madde korelasyonlarının hepsi 0,30'dan daha büyük olmuştur.

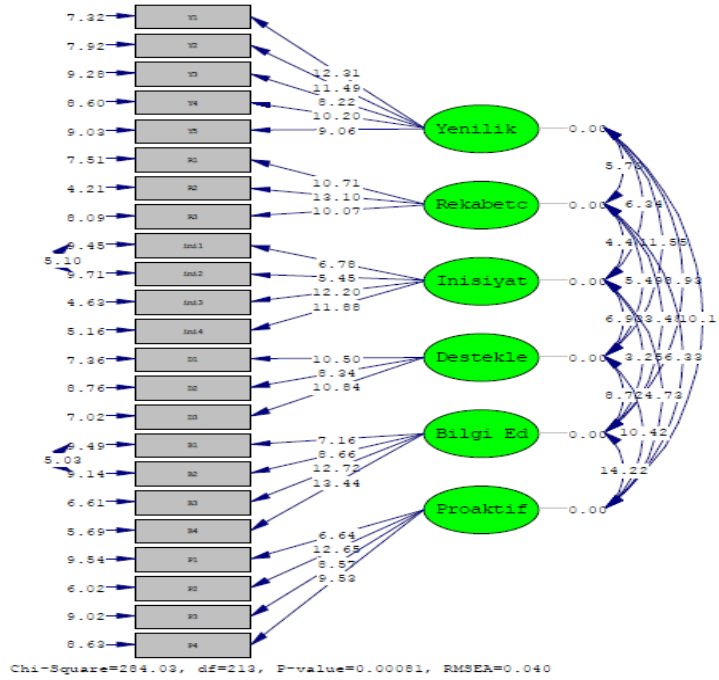
Açımlayıcı faktör analizi sonrasında yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi için Lisrel 8.80 programından faydalanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizleri hem birinci düzey hem de ikinci düzey olarak gerçekleştirilmiştir.

Yapısal eşitlik modellerinde, modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin uyum istatistiklerinden faydalanılmaktadır (Şimşek, 2007: 13-14). Yapısal eşitlik yazınında çok sayıda

uyum istatistiği bulunmakla birlikte tek bir istatistik uyumun belli bir yönünü yansıtmamasından dolayı tek başına modelin iyi olduğunu göstermemektedir (Erkorkmaz vd., 2013: 213). Bu doğrultuda eşitlik modelinden faydalanan çalışmalarda; ki kare/serbestlik derecesi (Chi square/degrees of freedom), normlaştırılmış uyum indisi (Normed Fit Index NFI), normlaştırılmamış uyum indisi (Non-normed Fit Index NNFI), karşılaştırmalı uyum indisi (Comparative Fit Index CFI), artan uyum indisi (Incremental Fit Index, IFI), uyum iyiliği indeksi (Goodness of Fit Index: GFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indisi (Adjusted Goodness of Fit Index AGFI), hata kareler ortalamasının karekökü (Root Mean Square Residuals RMR), yaklaşık hataların ortalama karekökü (Root Mean Square Error of Approximation RMSEA) gibi indislerden faydalanılmaktadır (Şimşek, 2007: 14; Erkorkmaz vd., 2013: 213-216; Doğan, 2015: 21). Söz konusu indislerin değerlerinin olması gereken değerleri konusunda farklı görüşler bulunmakla birlikte (Gefen vd., 2000: 49) CFI, NFI, NNFI, GFI, AGFI, IFI değerleri 0 ile 1 arasında değişmekte ve 1'e yaklaştıkça mükemmel uyum elde edilmektedir (Schumacker ve Lomax, 2010 : 76). Schumacker ve Lomax'e göre (2010: 76) 0,90'a yakın değerler iyi uyumu göstermektedir. Kabul edilebilir değerler ise özellikle GFI ve AGFI istatistiklerinde 0,85 hatta 0,80'e kadar inebilmektedir (Erkorkmaz vd., 2013: 210; Çevik vd., 2018: 255). Ki kare, serbestlik derecesi oranının 2'den küçük olması iyi uyum olarak kabul edilmektedir (Şimşek, 2007: 14). RMSEA ve RMR değerlerinin de 0,5'ten küçük olması iyi uyum göstergesidir (Şimşek, 2007: 14; Schumacker ve Lomax, 2010: 76).

Birinci düzey faktör analizi gerçekleştirildikten sonra 1 modifikasyon gerçekleştirilmiştir. İlk sonuç sonrası ki kare/serbestlik derecesi oranı $354,48/215=1,649$ olarak belirlenmiştir. Gerçekleşen modifikasyon sonucu elde edilen ki kare/serbestlik derecesi oranı $284,03/213=1,333$ 'e düşmüştür. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirilen modifikasyonları sonucunda bütün maddelerin R^2 değerleri 0,25 değerinin üzerindedir. T değerlerinin 1,96'dan daha büyük olması, modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. 1. düzey doğrulayıcı faktör analizinin yapısal eşitlik modeli ve anlamlılık değerleri Grafik 1'de gösterilmektedir.

Grafik 1: 1. Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



Ki kare/serbestlik derecesi oranının 2'den düşük, RMSEA ve RMR değerlerinin 0,05'ten düşük olması iyi uyum için aranmaktadır. 1. düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen

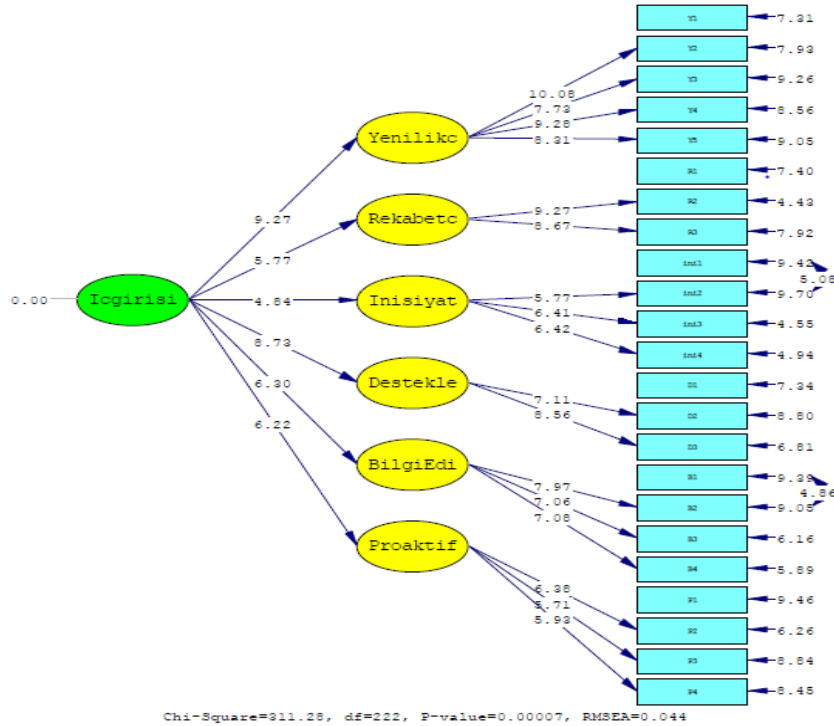
modelin uyum iyiliği indisleri de kabul edilebilir ve iyi uyum olduğu gözlenmektedir. Tablo 4'te 1. düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinin uyum indisleri gösterilmektedir.

Tablo 4: 1. Düzey Faktör Analizi Uyum İndisleri

İndis	Değer	Olmaması Gereken	Sonuç
X ² /df	284,03/213= 1,333	>2	İyi Uyum
NFI	0,93	>0,90	İyi Uyum
NNFI	0,98	>0,90	İyi Uyum
CFI	0,98	>0,90	İyi Uyum
IFI	0,98	>0,90	İyi Uyum
AGFI	0,86	>0,90	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,89	>0,90	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,040	>0,05	İyi Uyum
RMRM	0,044	>0,05	İyi Uyum

2. düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ilk modelin ki kare/serbestlik derecesi oranı 378,27/224=1,688'dir. Programın önerisi ile gerçekleştirilen hata modifikasyonları sonrasında 2. modelin ki kare/serbestlik derecesi oranı 311,28/222=1,402'ye düşmüştür. Bütün maddelerin R² değerleri 0,25 değerinin üzerindedir. Boyut ile korelasyonları 0,50'nin üzerinde ve T değerlerinin 1,96'dan daha büyük olması, ikinci dereceden doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modelin anlamlı olduğunu göstermektedir. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizinin yapısal eşitlik modeli ve anlamlılık değerleri Grafik 2'de gösterilmektedir.

Grafik 2: 2. Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



2. düzey doğrulayıcı faktör analizinin uyum iyiliği indisleri Tablo 5'te gösterilmektedir. Analiz sonuçlarına göre model iyi ve kabul edilebilir uyum sonuçlarına sahiptir.

Tablo 5: 2. Düzey Faktör Analizi Uyum İndisleri

İndis	Değer	Olması Gereken	Sonuç
X ² /df	311,28/222=1,402	>2	İyi Uyum
NFI	0,93	>0,90	İyi Uyum
NNFI	0,97	>0,90	İyi Uyum
CFI	0,98	>0,90	İyi Uyum
IFI	0,98	>0,90	İyi Uyum
AGFI	0,86	>0,90	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	0,88	>0,90	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	0,044	>0,05	İyi Uyum
RMRM	0,045	>0,05	İyi Uyum

Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör sonuçlarının modelin anlamlı olduğunu göstermesi sonucu boyutlar arası korelasyon sonuçları analiz edilmiştir. Alt boyutlar arası korelasyon değerlerinin yüksek ilişkili (< 0,700) çıkmaması gereklidir. Boyutlar arası korelasyon değerleri, standart sapma ve ortalamalar Tablo 6’da verilmektedir. Boyutlar arası korelasyonların hepsi 0,01 hata düzeyinde anlamlıdır. Elde edilen sonuçlara göre, alt boyutlar birbirleri ile ilişkili ve beklenildiği gibi söz konusu korelasyonlar orta düzeydedir.

Tablo 6: Boyutların Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyonları

Boyutlar	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6
1. Yenilikçilik	3,900	0,625	-					
2. Rekabetçilik	3,472	0,902	0,336**	-				
3. İnisiyatif Alma	3,521	0,710	0,410**	0,205**	-			
4. Destekleyicilik	3,973	0,627	0,527**	0,307**	0,375**	-		
5. Bilgi Edinimi	4,335	0,534	0,477**	0,266**	0,272**	0,460**	-	
6. Proaktiflik	4,406	0,523	0,507**	0,335**	0,320**	0,471**	0,526**	-

**0.01 hata düzeyinde korelasyonlar anlamlı (2-tailed). Ort. =Ortalama, S.S.= Standart Sapma.

3.3. Bulguların Tartışılması

Analizler sonucu elde edilen 6 boyutlu iç girişimci davranışı ölçeği, yazın ile tutarlıdır. Yenilikçilik, inisiyatif alma ve proaktiflik boyutları, geliştirilen diğer ölçeklerde de bulunan boyutlardır. Rekabetçilik, destekleyicilik ve bilgi edinimi boyutları doğrudan ölçüm araçlarında değerlendirilen boyutlar olmasa da iç girişimciliği ve iç girişimci davranışını irdeleyen birçok çalışmada değerlendirilen özellikler arasındadır.

Yeni fikirler yaratarak uygulamaya koyma ile süreçleri, ürünleri ya da hizmetleri geliştirmeyi ifade eden yenilikçilik, neredeyse iç girişimcilik yazınında bütün araştırmacıların ortak görüşe sahip olduğu bir boyuttur. Kurumsal bir düzen içinde başkalarıyla işlem yapan kişilerin yeni fikirlerini, ürün ya da süreçlere adaptasyonu ve yerleştirilmesi olarak tanımlanan inovasyon (Van de Ven, 1986: 590) iç girişimciliğin önemli bir parçasıdır (De Jong ve Wennekers, 2008: 20). Hatta girişimciler için ara sıra gerçekleşen yeni bir şey yaratma olgusu, iç girişimciler için süreklilik arz etmektedir (Szerb, 2003: 90). Stull (2005), Tokat (2007), De Jong ve Wennekers (2008), Wakke vd. (2010), Şeşen (2010), De Jong vd. (2011), Durmaz (2011), Langkamp ve Lane (2012), Rigtering ve Weitzel (2013) geliştirdikleri ölçeklerinde yenilikçilik boyutu bulunmaktadır. Ek olarak, Ross ve Unwalla (1986), Kolchin ve Hyclak (1987), Van Greunen (1994), Davis (1999), Camelo-Ordaz vd. (2012) ve Weber vd. (2014) gibi araştırmacılar, inovatif ve yenilikçi davranışların, iç girişimcinin bir parçası olduğunu desteklemektedirler.

Rekabetçilik, iş hayatında başarı-temelli davranışlarla ilişkilidir (Spence vd., 1987:527). Camelo-Ordaz vd. (2012:521) iç girişimcilerin hırs, agresiflik gibi özelliklerinin diğerlerine göre ön plana çıktığını belirtmektedirler. Yazında (Davis, 1999; Ross ve Unwalla, 1986) iç girişimcilerin

rekabetçi davranışlar gösterdiğini iddia eden çalışmalar bulunmaktadır. Firma düzeyindeki girişimcilik ölçeklerinde (Lumpkin ve Dess, 1996; Hughes ve Morgan, 2007 vb.) rekabetçilik boyutu bulunmasına karşın, birey düzeyindeki ölçeklerde dikkate alınmayan bir boyut olmaktadır.

İçgirişimciler, başarı halinde elde ettikleri görece az olduğu gibi kişisel kariyerlerindeki aldığı riskler de girişimcilere oranla daha az olmaktadır (Weber vd., 2014: 287). Kolchin ve Hyclak (1987: 16) iç girişimcilerin orta düzeyde risk aldıklarını fakat bu riskin atılma korkusundan çok, kişisel bir risk alma olduğunu belirtmektedirler. Ek olarak iç girişimciler, buldukları örgütün yapısal çerçevesi nedeniyle tam anlamıyla bir girişimci gibi hareket edememektedirler (Pantry ve Griffiths, 2000: 206). Her ne kadar iç girişimciler özgürlük ve örgüt kaynaklarına erişim istedikleri olsa da kurumsal ödül ve tanınmaya bağlı olarak hareket etmek zorundadırlar (Kolchin ve Hyclak, 1987: 16). Bu bağlamda; iç girişimciler girişimcilerle kıyaslandıklarında, ne tam anlamıyla özerktirler ne de tam anlamıyla risk almaktadırlar (Sezgin, 2015: 131). Bu anlamda iç girişimciler, inisiyatif almaktadırlar. Burgelman (1983: 232-234) çalışanların otonom bir şekilde inisiyatif almalarının kurumsal girişimciliğin itici gücü olduğunu iddia etmektedir. Yazında, iç girişimcilik ölçekleri hem risk alma boyutunu (Stull, 2005; Tokat, 2007; Wakke vd., 2010; Şeşen, 2010; De Jong vd., 2011; Durmaz, 2011; Langkamp ve Lane, 2012; Rigtering ve Weitzel, 2013) hem de özerklik boyutunu (Şeşen, 2010; Durmaz, 2011) bulgulamaktadırlar. Ayrıca yazında, Rigtering ve Weitzel (2013) çalışmalarında inisiyatif almayı ayrı bir boyut olarak incelemeleri, elde edilen bulgunun yazın ile tutarlı olduğunu göstermektedir.

İçgirişimciler, sahip oldukları vizyona diğerlerinin de dahil olmalarını beklemektedirler (Kolchin ve Hyclak, 1987: 16). Aynı zamanda iç girişimciler, çevresindeki herkesi motive edebilme özelliğini de barındırmaktadırlar (Pantry ve Griffiths, 2000: 207). Davis (1999:312), iç girişimcilerin ayırt edici özellikleri arasında diğerlerine ilham kaynağı olma, onları teşvik etme olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, iç girişimciler sadece yeni bir fikrin ortaya çıkmasıyla değil, oluşan yeni fikrin yayılması, desteklendirilmesi ile de kendilerini sorumlu hissetmektedirler. Destekleyicilik, yabancı yazında "Championing" kavramı ile ifade edilmektedir. Day'e göre (1994: 150) "championing"; destekleyicilerin sahip oldukları pozisyon, kaynak erişimi, teknik uzmanlık, bilgi ağı gibi güçleriyle örgütlerin karmaşık sosyo-politik labirentlerinde girişimlerin başarılı ilerlemesine katkı sağlamaktır. Özellikle örgütlerde inovasyonların başarılı olması için destek olunması fark yaratmaktadır (Shane, 1995: 29-30). Yazında iç girişimci ölçekleri değerlendirildiğinde, destekleyiciliği bir boyut olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat iç girişimcinin destekleyici bir rolü benimsediğini, yazındaki keşifsel ve betimleyici çalışmalar (Burgelman, 1983; Davis, 1999; Hayton ve Kelley, 2006) belirtmektedirler.

İnovasyonun büyük miktarda veriye ve araştırmaya gereksinim duyması (Zhu ve Porter, 2002: 495) çeşitli kaynakları kullanarak yararlı bilgilerin yakalanması ve birleştirilmesini gerektirmektedir (Veugelers vd., 2010: 335). Bu bağlamda iç girişimciler, örgütün iç ve dış çevresine özellikle de müşteri gereksinimlerine dikkat etmektedirler (Van Greunen, 1994: 87). Kolchin ve Hyclak (1987: 16) iç girişimcilerin, pazar araştırmaları ve pazara ilişkin sezgisel değerlendirmeler yaptıklarını ifade etmektedirler. Söz konusu değerlendirmeler için, iç girişimciler çevreden gelen bilgiye gereksinim duymaktadır. Bu nedenle, iç girişimciler ağ kurabilme becerisine sahip, diğerleri ile iletişim kurabilen ve bilgi paylaşımına önem veren bir yapıdadırlar (Szerb, 2003: 91-92). Kısacası, iç girişimciler, inovasyon için gereksinim duyulan bilginin edinimi konusunda nasıl davranacaklarını bilen bir yapıdadırlar (Honig, 2001; Felicio vd., 2012). İçgirişimci davranışını ölçmeyi hedefleyen araştırmalarda bilgi edinimi boyutunu tam anlamıyla vurgulayan bir ölçeğe rastlanmamıştır. Fakat, Şeşen'in (2010: 66-70) geliştirdiği ölçekte, kişiler arası ilişkiler kurabilme ve karşılaşılan engelleri aşma olarak tanımladığı "Bireysel Ağları Genişletme" boyutu bilgi edinme becerisi ile ortak bir düzlemde düşünülebilir. Ek olarak, yazında iç girişimcinin söz konusu bilgi edinme özelliğinin önemine doğrudan değinen görgül olmayan çalışmalar (Honig, 2001; Szerb, 2003; Felicio vd., 2012) bulunmaktadır. Bu çalışmada boyutu oluşturan maddeler bütüncül olarak incelendiğinde, iletişim kurmak ve bilgi edinip yararlı olanları ayırt etmek üzerine şekillenmiş olmasından dolayı, olgunun bilgiye ulaşabilmeyi kapsadığı düşünülmektedir.

Proaktif davranış, mevcut olan koşulların geliştirilmesi ya da yenisinin yaratılması için harekete geçilmesidir (Crant, 2000: 436). Çalışanlar öngöründe bulunarak kendilerini ve çevrelerini proaktif davranışları ile etkilemekte ya da değiştirmektedirler (Belschak ve Hartog, 2010: 477). Proaktiflik boyutu iç girişimcilik ölçeklerinde (Stull, 2005; Tokat, 2007; Wakke vd., 2010; Şeşen, 2010; De Jong vd., 2011; Langkamp ve Lane, 2012), yenilikçilik boyutu kadar olmasa da değinilen bir boyut olarak görülmektedir. Ek olarak yazında; Burgelman (1983), De Jong ve Wennekers (2008), Felicio vd., (2012) gibi araştırmacılar iç girişimcinin proaktif davranışlar sergilediğini belirtmektedirler.

5.Sonuç

Bu çalışma, iç girişimci davranışlarının bütüncül olarak değerlendirilerek ölçülmesini hedefleyen iç girişimci davranış ölçeği geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bulgular; iç girişimci davranış ölçeğinin yenilikçilik, rekabetçilik, inisiyatif alma, destekleyicilik, bilgi edinimi ve proaktiflik olmak üzere 6 boyutlu olduğunu göstermektedir. İçgirişimciler yeni bir metot, yöntem denemeyi, yeni fikirler yaratmaya istekli özellikleri ile yenilikçidirler. Söz konusu fikirlerin sadece yaratılması sürecine değil aynı zamanda fikirlerin yayılması, uygulamaya yerleştirilmesi konusunda destekleyici davranışlarda bulunmaktadırlar. Fikirlerin üretilmesi için iletişim, araştırma yoluyla verilere ulaşarak yararlı olanları ayırt edebilen iç girişimciler, bilgiye ulaşabilme becerisine sahiptirler. Mevcut koşulların geliştirilmesi ya da yenilenmesi için öngörülerini ile proaktif davranan iç girişimciler, bu noktada hesaplanmış riskler alarak, örgütün yapısal çerçevesinde bağımsız davranarak inisiyatif almaktadırlar. Bütün bu özelliklerine ek olarak iç girişimcilerin, atılcı, kendilerini göstermek isteyen başarı odaklı yapıları rekabetçi özelliklerini ortaya çıkarmaktadır.

Risk alma ve özerkliği içerisinde düşünülen maddelerin, birleşerek "inisiyatif alma" boyutunu oluşturmaktadır. Bu açıdan geliştirilen ölçek, önceki ölçeklere göre farklılaşmaktadır. Ayrıca, bilgi edinimi ve destekleyicilik boyutları yazında tartışılmasına karşın iç girişimci davranışını ölçme çalışmalarında değerlendirmeye alındığı çalışmalara rastlanmamıştır. Bu anlamda, geliştirilen söz konusu ölçeğin iç girişimci davranışını daha bütüncül irdelediği düşünülmektedir.

Diğer yandan bu çalışma, iç girişimciliği sadece mühendis, üst düzey yönetici (CEO, Genel Müdür vb.) ya da Ar-Ge personeli olarak değerlendirilmesinden daha farklı bir anlayışa sahiptir. İçgirişimcilik, sadece üst düzey yönetici ya da doğrudan inovasyondan sorumlu bireyler ile sınırlı değil, tüm örgüt üyelerini kapsayan bir olgudur.

İçgirişimci davranışının inovasyona ve dolayısı ile kurumsal girişimciliğe etkisi bulunmaktadır. Dolayısıyla, gelecek araştırmalarda iç girişimciliğin geliştirilmesine dönük adımlar atılabilmesi için örgütsel davranış alanındaki tartışılan diğer değişkenler ile iç girişimci davranış arasındaki ilişkiler irdelenmelidir. İçgirişimcinin diğer değişkenler ile nasıl bir etkileşimde olduğunu belirlemek, örgütler açısından bu olgunun nasıl yönlendirilebileceğine dair bir ışık tutacaktır. Özellikle, iç girişimci davranışlarını güçlendirecek bir iklimin nasıl yaratılabileceğine yönelik önerilerin geliştirilmesi, uygulamacılar açısından önem arz etmektedir.

Gelecek çalışmalarda, iç girişimci davranışının sektörler hatta departmanlar, meslekler arası karşılaştırması da yapılabilir. Özellikle mekanik-organik örgüt içerisinde çalışanların iç girişimcilik davranış düzeyleri arasında farklılıklar bulunabilir. Bu anlamda ölçeğin, başka örneklerle sınanması ölçeğin daha güvenilir ve geçerli olması ile genelleme yapılabilmesi açısından önemlidir. Özellikle, ölçeğin farklı kültürlerde sınanması etik olarak geçerli ve güvenilir bir ölçek geliştirilmesi için gereklidir.

Kaynakça

- Anderson, M. H. (2008). Social Networks and the Cognitive Motivation to Realize Network Opportunities: A Study of Managers' Information Gathering Behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 29(1), 51-78.
- Antoncic, B. ve Hisrich, R. D., (2003). Clarifying the Intrapreneurship Concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.

- Altınay, L. (2005) The Intrapreneur Role of the Development Directors in an International Hotel Group. *The Service Industries Journal*, 25(3), 403-419.
- Barringer, B. R. ve Bluedorn, A. C. (1999). The Relationship Between Corporate Entrepreneurship and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 20(5), 421-444.
- Başar, M. ve Tosunoğlu, B. T. (2006). Değer Yaratımında İç Girişimciliğin Değişen Boyutu: Bilgi Girişimcilerinin Rolü. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 123-134.
- Baumol, W. J. (1968). Entrepreneurship in Economic Theory. *The American Economic Review*, 58(2), 64-71.
- Belschak, F. D. ve Den Hartog, D. N. (2010). Pro-Self, Prosocial, and Pro-Organizational Foci of Proactive Behaviour: Differential Antecedents and Consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475-498.
- Bosma, N. S., Stam, F. C. ve Wennekers, A. R. M. (2010). Intrapreneurship: An International Study. Erişim Adresi https://www.researchgate.net/profile/Erik_Stam/publication/48322618_Intrepreneurship_-_An_International_Study/links/0c960524e7270b79bc000000/Intrepreneurship-An-International-Study.pdf
- Bosma, N. S., Stam, E. ve Wennekers, S. (2012). Entrepreneurial Employee Activity: A Large Scale International Study. *Tjalling C. Koopmans Institute Discussion Paper Series*, 12(12), 1-10.
- Burgelman, R. A. (1983) A Process Model of Internal Corporate Venturing in Diversified Major Firm. *Administrative Science Quarterly*, 28 (2), 223-244
- Burgelman, R.A. (1984). Designs for Corporate Entrepreneurship in Established Firms. *California Management Review*, 26(3), 154-166.
- Bysted, R. ve Hansen, J. R. (2015). Comparing Public and Private Sector Employees' Innovative Behaviour: Understanding the Role of Job and Organizational Characteristics, Job Types, and Subsectors. *Public Management Review*, 17(5), 698-717.
- Camelo-Ordaz, C., Fernández-Alles, M., Ruiz-Navarro, J. ve Sousa-Ginel, E. (2012). The Intrapreneur and Innovation in Creative Firms. *International Small Business Journal*, 30(5), 513-535.
- Campbell, A., Birkinshaw, J., Morrison, A. ve van Basten Batenburg, R. (2003). The Future of Corporate Venturing. *MIT Sloan Management Review*, 45(1), 30-37.
- Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments. *Strategic Management Journal*, 10(1), 75-87.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Çevik, H., Şimşek, K. Y., Mercanoğlu, A. O. ve Bayram, A. (2018). Spor Etkinlik Kişiliği Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 16(2), 245-258.
- Day, D. L. (1994). Raising Radicals: Different Processes for Championing Innovative Corporate Ventures. *Organization Science*, 5(2), 148-172.
- Davis, K. S. (1999). Decision Criteria in the Evaluation of Potential Intrapreneurs. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16(3-4), 295-327.
- Davis, D., Morris, M. ve Allen, J. (1991). Perceived Environmental Turbulence and its Effect on Selected Entrepreneurship, Marketing, and Organizational Characteristics in Industrial Firms, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 19(1), 43-51.

- De Jong, J. D. ve Wennekers, S. (2008). Intrapreneurship; Conceptualizing Entrepreneurial Employee Behavior. Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs (SCALES), *Zoetermeer: EIM*, 1-47.
- De Jong, J. P. J., Parker, S. K., Wennekers, S. ve Wu, C. (2011). Corporate Entrepreneurship at Individual Level: Measurement and Determinants. *EIM Research Reports*, 1-27.
- Doğan, İ. (2015). Farklı Veri Yapısı ve Örneklem Büyüklüklerinde Yapısal Eşitlik Modellerinin Geçerliliği ve Güvenirliğinin Değerlendirilmesi. Doktora Tezi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir*.
- Douglas, E. J. ve Fitzsimmons, J. R. (2013). Intrapreneurial Intentions versus Entrepreneurial Intentions: Distinct Constructs with Different Antecedents. *Small Business Economics*, 41(1), 115-132.
- Duncan, W. J., Ginter, P. M., Rucks, A. C. ve Jacobs, T. D. (1988). Intrapreneurship and The Reinvention of the Corporation. *Business Horizons*, 31(3), 16-21.
- Durmaz, İ. (2011). Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulamalı Faktör Analizi ve Uyum İndeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223.
- Felício, J. A., Rodrigues, R. ve Caldeirinha, V. R. (2012). The Effect of Intrapreneurship on Corporate Performance. *Management Decision*, 50(10), 1717-1738.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J. ve Bakker, A. B. (2017). Employee Intrapreneurship and Work Engagement: A Latent Change Score Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 88-100.
- Gefen, D., Straub, D. ve Boudreau, M. C. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(7), 1-77.
- Guth, W. D. ve Ginsberg, A. (1990). Guest Editors' Introduction: Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 11(4), 5-15.
- Gürbüz, S., Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2010). Örgütsel Faktörlerin İç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatminini Aracı Değişken Mi?. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 127-135.
- Gürel, E. B. B. (2012). İç Girişimcilik: Bir Literatür Taraması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3(6), 56-75.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302
- Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An Instrument for The Diagnosis of Jobs and The Evaluation of Job Redesign Projects. Erişim Adresi <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Harbison, F. (1956). Entrepreneurial Organization as A Factor in Economic Development. *The Quarterly Journal of Economics*, 70(3), 364-379.
- Hayton, J. C. ve Kelley, D. J. (2006). A competency-based framework for promoting corporate entrepreneurship. *Human Resource Management*, 45(3), 407-427.
- Helmreich, R. L. ve Spence, J. T. (1978), The Work and Family Orientation Questionnaire: An Objective Instrument to Assess Components of Achievement Motivation and Attitudes Toward Family and Career. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 8, 35-62.

- Honig, B. (2001). Learning Strategies and Resources for Entrepreneurs and Intrapreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(1), 21-35.
- Hughes, M. ve Morgan, R. E. (2007). Deconstructing The Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Business Performance at The Embryonic Stage of Firm Growth. *Industrial Marketing Management*, 36(5), 651-661.
- Hydle, K. M. Aas, T. H. ve Breunig, K. J. (2014). Characteristics of Intrapreneurs in Scale-Intensive Service Firms. *Journal of Entrepreneurship Management and Innovation (JEMI)*, 10(2), 89-118.
- Kanter, R. M. (1984). Change Masters. New York: *Simon and Schuster*.
- Knight, G. A. (1997). Cross-Cultural Reliability and Validity of A Scale to Measure Firm Entrepreneurial Orientation. *Journal of Business Venturing*, 12(3), 213-225.
- Krikelas, J. (1983). Information-Seeking Behavior: Patterns and Concepts. *Drexel Library Quarterly*, 19(2), 5-20.
- Kolchin, M. G. ve Hyclak, T. J. (1987). The Case of the Traditional Intrapreneur. *SAM Advanced Management Journal*, 52(3), 14-18.
- Kuratko, D. F., Covin, J. G. ve Garrett, R. P. (2009). Corporate Venturing: Insights from Actual Performance. *Business Horizons*, 52(5), 459-467.
- Kuratko D. F. ve Hodgetts R. M. (1988). Entrepreneurship. Orlando: *The Dreyden Press*.
- Langkamp, B. D. ve Lane, M. D. (2012). Individual Entrepreneurial Orientation: Development of a Measurement Instrument. *Education+Training*, 54(2/3), 219-233.
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (1996). Clarifying The Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- McKee, D. O., Varadarajan, P. R. ve Pride, W. M. (1989). Strategic Adaptability and Firm Performance: A Market-Contingent Perspective. *Journal of Marketing*, 53(3), 21-35.
- Menzel, H. C., Aaltio, I. ve Ulijn, J. M. (2007). On the Way to Creativity: Engineers as Intrapreneurs in Organizations. *Technovation*, 27(12), 732-743.
- Meydan, C. (2010). Adalet Algısı-İç Girişimci Davranışlar İlişkisinde Kontrol Odağının Şekillendirici Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(36), 195-222.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D. ve Coleman, H. J. (1978). Organizational Strategy, Structure and, Process. *Academy of Management Review*, 3(3), 546-562.
- Miller, D. (1983). The Correlates of Entrepreneurship in Three Types Of Firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Morgeson, F. P. ve Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and The Nature of Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Morris, M. H. ve Kuratko, D. F. (2002). Corporate Entrepreneurship: Entrepreneurial Development within Organizations. OH: *South-Western Pub*.
- Nyström, K. (2012). Entrepreneurial Employees: Are They Different From Independent Entrepreneurs (No. 281). Royal Institute of Technology, *CESIS-Centre of Excellence for Science and Innovation Studies*. Erişim Adresi <https://static.sys.kth.se/itm/wp/cesis/cesiswp281.pdf>

- Öktem, M. K., Leblebici, D. N., Arslan, M., Kılıç, M., ve Aydın, M. D. (2003). Girişimci Örgütsel Kültür Ve Çalışanların İç Girişimcilik Düzeyi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 169-188.
- Özdemir, A. (2016). Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar, 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Pantry, S. ve Griffiths, P. (2000). Being an Intrapreneur and Creating a Successful Information Service within Your Organization. *Business Information Review*, 17(4), 205-214.
- Pinchot, G. (1985). Intrapreneuring. New York: Harper & Row.
- Pinnekamp, F. (2006). The Internal Entrepreneur as A Catalyst to Successful Product Development: A Case Study. *International Journal of Technology Management*, 34(3-4), 232-242.
- Preenen, P. T., Dorenbosch, L., Plantinga, E. ve Dhondt, S. (2016). The Influence of Task Challenge on Skill Utilization, Affective Wellbeing and Intrapreneurial Behaviour. *Economic and Industrial Democracy*, Erişim Adresi <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0143831X16677367#articleCitationDownloadContainer>
- Radaelli, G., Lettieri, E., Mura, M. ve Spiller, N. (2014). Knowledge Sharing and Innovative Work Behaviour in Healthcare: A Micro-Level Investigation of Direct and Indirect Effects. *Creativity and Innovation Management*, 23(4), 400-414.
- Rigtering, J. P. C. ve Weitzel, U. (2013). Work Context and Employee Behaviour as Antecedents for Intrapreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 9(3), 337-360.
- Rosenberg, V. (1967). Factors Affecting the Preferences of Industrial Personnel for Information Gathering Methods. *Information Storage and Retrieval*, 3(3), 119-127.
- Ross, J. ve Unwalla, D. (1986). Who is an Intrapreneur?. *Personnel*, December, 45-49.
- Rumelt, R. P. (1982). Diversification Strategy and Profitability, *Strategic Management Journal*, 3(4), 359-369
- Sayeed, O. B. ve Gazdar, M. K. (2003). Intrapreneurship: Assessing And Defining Attributes of Intrapreneurs. *Journal of Entrepreneurship*, 12(1), 75-89.
- Schumacker R. E. ve Lomax, R. G. (2010). A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling. 3rd Edition. New York: Taylor and Francis Group.
- Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sezgin, O. B. (2015). Algılanan Örgütsel Destek İle İçgirişimci Davranışı İlişkisinde Örgütsel Güvenin Rolü. Doktora Tezi, *Dokuz Eylül Üniversitesi*, İzmir.
- Shane, S. (1995). Uncertainty Avoidance and the Preference for Innovation Championing Roles. *Journal of International Business Studies*, 26(1), 47-68.
- Snow, C. C. ve Hrebiniak, L. G. (1980). Strategy, Distinctive Competence, and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 25(2), 317-336.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L. ve Pred, R. S. (1987). Impatience versus Achievement Strivings in the Type A Pattern: Differential Effects on Students' Health and Academic Achievement. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 522-528.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.

- Stopford, J. M. ve Baden Fuller, C. W. (1994). Creating Corporate Entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 15(7), 521-536.
- Stull (2005). Intrapreneurship in Nonprofit Organizations Examining The Factors that Facilitate Entrepreneurial Behaviour among Employees. Erişim Adresi https://www.researchgate.net/profile/Mike_Stull/publication/228383477_Intrapreneurship_in_nonprofit_organizations_examining_the_factors_that_facilitate_entrepreneurial_behavior_among_employees/links/00b4952d465f9dc171000000.pdf
- Szerb, L. (2003). The Changing Role of Entrepreneur and Entrepreneurship in Network Organisations. Knowledge Transfer, Small and Medium-Sized Enterprises, and Regional Development in Hungary, *JATEPress*, Chapter 6, 81-95.
- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, *KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Şimşek, Ö. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Ankara: *Ekinoks Eğitim Danışmanlık*
- Takeuchi R., Lepak D. P., Wang H. ve Takeuchi K. (2007). An Empirical Examination of the Mechanisms Mediating Between High-Performance Work Systems and the Performance of Japanese Organizations. *Journal Applied Psychoogy*, 92, 1069–1083.
- Teece D. J. (2016). Dynamic Capabilities and Entrepreneurial Management in Large Organizations: Toward a Theory of the (Entrepreneurial) Firm. *European Economic Review*, 86, 202–216.
- Tokat, A. O. (2007), Öz Yeterlilik Algısının Performans ve Girişimcilğe Etkisi: Uygulamalı Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Wakkee, I., Elfring, T. ve Monaghan, S. (2010). Creating Entrepreneurial Employees in Traditional Service Sectors. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(1), 1-21.
- Weber, S., Trost, S., Wiethe-Körprich, M., Weiß, C. ve Achtenhagen, F. (2014). Intrapreneur: An Entrepreneur within a Company. İçinde *Becoming an Entrepreneur* (279-302). *SensePublishers*, Rotterdam.
- Van Greunen, J. (1994). Characteristics that Identify the Intracorporate Entrepreneur (Intrapreneur), Doktora Tezi, *University of Johannesburg*, Johannesburg.
- Van de Ven, A. H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.
- Van der Sijde, P., Veenker, S. ve During, W. (2013). Intrapreneurship in SMEs: about The Role of Management and R&D. *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(11), 24-30.
- Van Dyne, L. ve LePine, J. A. (1998). Helping and Voice Extra-Role Behaviors: Evidence of Construct and Predictive Validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Veugelers, M., Bury, J. ve Viaene, S. (2010). Linking Technology Intelligence to Open Innovation. *Technological Forecasting and Social Change*, 77(2), 335-343.
- Yamaguchi, I. (2001). Perceived Organizational Support for Satisfying Autonomy Needs of Japanese White-Collar Workers: A Comparison between Japanese and USAffiliated Companies. *Journal of Managerial Psychology*, 16(6), 434-448.
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and Financial Outcomes of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study. *Journal of Business Venturing*, 6(4), 259-285.
- Zeithaml, C. P. ve Zeithaml, V. A. (1984). Environmental Management: Revising The Marketing Perspective. *The Journal of Marketing*, 48(2), 46-53.

Zhu, D. ve Porter, A. L. (2002). Automated Extraction and Visualization of Information for Technological Intelligence and Forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 69(5), 495-506.

INTRAPRENEUR BEHAVIOUR: SCALE DEVELOPMENT, VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Extended Abstract

Aim: Entrepreneurial organizations that can pursue environmental opportunities increase their performance (Rumelt, 1982; Barringer and Bluedorn, 1999), as well as more successful than organizations implementing other strategies (Snow and Hrebiniak, 1980). Firm-level entrepreneurship is the result of the behavior of individuals working in organizations (Burgelman, 1983; Stopford and Baden Fuller, 1994). These individuals, which are the triggers of the firm-level entrepreneurship, are called intrapreneurs. The concept of intrapreneur who hold themselves responsible for innovation without leaving their institutions, attracts many researchers' attention. However, In the related literature, it is noteworthy that there is a lack of measure which is developed by evaluating the intrapreneur behavior phenomenon in every aspect. When it is compared the intrapreneur concept between qualitative studies (Burgelman, 1983; Ross ve Unwalla, 1986; Davis, 1996; Weber vd., 2014 etc.) and quantitative studies (Stull, 2005; Tokat, 2007; De Jong ve Wennekers, 2008; Langkamp ve Lane, 2012; Rigtering ve Weitzel, 2013 etc.), it is observed that the measures have lack of all characteristics of this phenomenon. In this context, the aim of this study is to develop a measurement tool by evaluating all aspects of the intrapreneur phenomenon. The original scale of intrapreneur behaviour is important for both practitioners, policy makers and theorists in terms of the results to be achieved.

Method(s): Two dimension ("knowledge gathering" and "proactivity") of the intrapreneur scale developed by Sezgin (2015), has only 2 items and also these 2 dimensions have relatively low Cronbach's Alpha value. New items related with "knowledge gathering" and "proactivity" was added to item pool and the data were collected from 207 employee in private sector in Izmir. The scope validity, construct validity and scale reliability were tested with the obtained data. In this respect, exploratory factor analysis, reliability, correlation and confirmatory factor analysis were performed.

Findings: The Cronbach's Alpha value of all items was determined as 0,888. As a result of the exploratory and confirmatory factor analyzes; the intrapreneur behavior scale consists of 6 dimensions: innovativeness, competitiveness, championing, taking initiative, knowledge acquisition and proactivity. Reliability of dimensions, item-item correlations, item-dimension correlations were determined. The internal consistency coefficients of these dimensions were determined as .804, .796, .755, .718, .797 and .727, respectively. As a result of the exploratory factor, the total variance of 6 dimensions was determined as 63,343%. The first and second level confirmatory factor analyzes showed that both models were significant with good indices. The dimensions obtained according to the analyzes are consistent with the literature.

Conclusion: In addition to the generally accepted results in the literature such as innovation and proactivity, the dimensions such as competitiveness, knowledge acquisition, and initiative taking place in exploratory or descriptive studies are presented in this study. This study considers not only high-level decision makers but all employees as intrapreneurs. It is thought that the developed scale will contribute to the explanatory studies to be done regarding the related field. Evaluating the relations between other organizational variables and the intrapreneur behaviour with a holistic perspective will enlighten the phenomenon. In addition, studies carried out with an original scale are expected to support policy makers and practitioners.

