

**T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**İŞLETMELERDE İÇ GİRİŞİMCİLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL İLİNDE BİR
UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Heydar ALIYEV

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İRGE

Şubat, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



**İŞLETMELERDE İÇ GİRİŞİMCİLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL İLİNDE BİR
UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Heydar ALİYEV
(Y1612.040033)**

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İRGE

Şubat, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1612.040033 numaralı öğrencisi Heyr ALIYEV'in "İŞLETMELERDE İÇ GİRİŞİMCİLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL İLİNDE BİR UYGULAMA" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 28.01.2019 tarih ve 2019/02 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 08.02.2019 tarihinde kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi	Necmiye Tülin İRGE	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Asıl Üye	Prof. Dr.	Prof. Dr. Salih GÜNEY	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Asıl Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Gülay TAMER	İstanbul Gelişim Üniversitesi	
Yedek Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr. Erginbay UĞURLU	İstanbul Aydın Üniversitesi	
Yedek Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Erdal ŞEN	Doğuş Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “İşletmelerde İç Girişimcilik Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: İstanbul İlinde Bir Uygulama” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’ da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../ .../ 2019)

Heydar ALİYEV

ÖNSÖZ

Günümüz işletmelerinde rekabet baskısının artması, hız, risk, dinamizm ve belirsizlik gibi kavramların çalışma hayatının hatta kişisel yaşamın içerisine rekabetle birlikte girmesi diğer taraftan ürün ve hizmet alan müşterilerin ihtiyaçlarının devamlı değişmesi, çalışma yaşamının kurallarının da değişmesine sebep olmaktadır. Bu yüksek değişime uyum sağlayan, örgütsel politikalarını buna göre belirleyen işletmeler varlıklarını sürdüreceklerdir. Bu çalışma, ekonominin katalizatörü konumunda olan iç girişimcilerin İç girişimcilik, Yenilik, Yeni iş girişi, Yenilenme yönelimi düzeylerini inceleyerek Örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişkilere vurgu yapmaktadır.

Çalışmanın tüm süreçlerinde özverili ve yol gösterici bir şekilde rehberlik eden değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İRGE'ye, yüksek lisans eğitimim ensasında yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen Prof. Dr. Salih GÜNEY'e, Prof. Dr. Ahmet Sedat AYBAR'a, Doç. Dr. Hüseyin SELİMLER'e, Doç. Dr. Erginbay UĞURLU'ya, Dr. Öğr. Üyesi Beyhan Hilal YASLIDAĞ'a ve Dr. Tevfik ALTINOK'a teşekkürlerimi sunarım.

Varlıklarıyla bana her zaman destek olan babam Ferman ALIYEV'e, annem Saadet ALIYEVA'ya, kardeşim Fatima ALIYEVA'ya, amcam Salman ALIYEV'e, halalarım Nazile ALIYEVA ve Naile ALIYEVA'ya teşekkürlerim sonsuzdur.

Ocak, 2019

Heydar ALIYEV

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	viii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	x
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xii
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem	1
1.2 Çalışmanın Amacı	1
1.3 Çalışmanın Önemi	2
1.4 Tanımlar	3
1.5 Hipotezler	4
2. İLGİLİ LİTERATÜR.....	5
2.1 Girişimci ve Girişimcilik Kavramı	5
2.1.1 Girişimcilik kavramı	5
2.1.2 Girişimci kavramı	11
2.2 Girişimcinin Özellikleri Ve Önemi	11
2.3 Girişimciliğin Temel Fonksiyonları	14
2.3.1 Ekonomik fonksiyonları.....	14
2.3.2 Sosyal fonksiyonları.....	15
2.4 Girişimcilik Çeşitleri	16
2.5 İç Girişimcilik	18
2.5.1 İç girişimcilik tanımı	18
2.5.2 İç girişimcide bulunması gereken özellikler	19
2.5.3 İç girişimcilik süreci.....	21
2.5.4 Örgüt açısından iç girişimcilik	23
2.6 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	25
2.6.1 Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ve tanımı	25
2.6.2 Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının teorik gelişimi.....	26
2.6.3 Örgütsel vatandaşlık davranışının özellikleri.....	31
2.6.4 Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları	32
2.6.5 Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler	36
2.6.6 Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları	38
3. YÖNTEM.....	42
3.1 Araştırmanın Modeli	42
3.2 Evren ve Örneklem.....	42
3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları	43
3.4 Araştırma Varsayımları	43
3.5 Veri Toplama Araçları	43

3.6 Veri Analizi	43
4. BULGULAR	45
4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular.....	45
4.2 Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi	46
4.3 Ölçüm Değişkenlerinin Normal Dağılıp Dağılmadığının İncelenmesi.....	48
4.4 İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	49
4.5 Demografik Değişkenlere Göre İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi	51
5. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	72
5.1 Kısıt	77
5.2 Öneriler.....	77
KAYNAKLAR	73
EKLER.....	85
ÖZGEÇMİŞ.....	91

KISALTMALAR

Dr.	:	Doktor
İAÜ	:	İstanbul Aydın Üniversitesi
Prof	:	Profesör
S.	:	Sayfa
Vd.	:	ve diğerleri

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 2.1 : Girişimcilik tanımları	10
Çizelge 2.2 : Girişimcilikle İlgili Kavramların Özelliklerinin Karşılaştırılması	12
Çizelge 2.3 : Girişimcide bulunan temel özellikler ve muhtemel düzeyleri.....	13
Çizelge 2.4 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımlarına Kronolojik Bir Bakış ...	28
Çizelge 2.5 : Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar	29
Çizelge 2.6 : Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları.....	33
Çizelge 2.7 : Vatandaşlık davranışına katkıda bulunan faktörler	36
Çizelge 4.1 : Demografik Özelliklerin Dağılımı	44
Çizelge 4.2 : Demografik Özelliklerin Dağılımı 2	45
Çizelge 4.3 : Güvenilirlik Analizi.....	46
Çizelge 4.4 : Değişkenlere İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi	47
Çizelge 4.5 : İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	48
Çizelge 4.6 : İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumda Çalışan Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	50
Çizelge 4.7 : İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	52
Çizelge 4.8 : İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması	53
Çizelge 4.9 : İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması	56
Çizelge 4.10: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumdaki Statüye Göre Karşılaştırılması	58
Çizelge 4.11: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumun Faaliyet Süresine Göre Karşılaştırılması	60
Çizelge 4.12: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Mesleki Gelişim İçin Eğitim Programına Katılıp Katılmama Göre Karşılaştırılması....	63

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Girişimciliğin Tekamül Süreci	7
Şekil 2.2: Girişimcilik Yazınında Öne Çıkan Yazarlar ve Vurguladıkları Kavramlar	8
Şekil 2.3: Girişimcilik.....	9
Şekil 2.4: İç Girişimcilik Sürecinin Temel Unsurları.....	21
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	41

İŞLETMELERDE İÇ GİRİŞİMCİLİK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ: İSTANBUL İLİNDE BİR UYGULAMA

ÖZET

Bu çalışmada işletmelerde iç girişimcilik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma İstanbul ilinde bulunan teknoloji şirketlerinde çalışanlarla yürütülmüştür. Araştırma dört bölümden oluşturulmuştur. İlk bölümde araştırmanın amacı ve önemi vurgulanmıştır. İkinci bölümde betimsel literatür tekniği kullanılarak örgütsel vatandaşlık ve iç girişimcilik konuları aktarılmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine dördüncü bölümde de araştırma bulgularına yer verilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre çalışanların İç girişimcilik, yenilik, yeni girişim ve yenilenme yönelimi düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların İç girişimcilik düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık, örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme, sahiplenme ve centilmenlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların Yenilik düzeyleri ile Centilmenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptanmasının yanında çalışanların yenilik düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık, örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme ve sahiplenme düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yenilik düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık, örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme ve sahiplenme düzeylerinin arttığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların iç girişimcilik düzeyleri arttıkça örgütsel vatandaşlık, örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme, sahiplenme ve centilmenlik düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İç girişimcilik, Girişimci, Örgütsel vatandaşlık.*

RELATIONSHIP BETWEEN INTERNAL ENTREPRENEURSHIP AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN BUSINESS: AN APPLICATION IN ISTANBUL

ABSTRACT

In this research, the relationship between internal entrepreneurship and organizational citizenship behaviors is investigated. The research was carried out with employees of technology companies in Istanbul. The research is composed of four parts. In the first chapter, the aim and significance of the research is emphasized. In the second part, organizational citizenship and internal entrepreneurship issues were explained by using descriptive literature technique. In the third chapter, the method of research is in the fourth chapter, the research findings and results are given.

According to the result of the research, it was determined that the level of internal entrepreneurship, innovation, new initiative and renewal orientation of the employees did not differ significantly by gender. In addition, it was found that there was a significant positive relationship between internal entrepreneurship levels of employees and organizational citizenship, contribution to organizational development, benevolence, self-development, ownership and gentlemanship level. In addition to determining that there is no significant relationship between the level of innovation and the level of gentleman attitudes of employees, it has been found that there is a significant positive relationship between the level of innovation of employees and organizational citizenship, contribution to organizational development, helpfulness, self-development and ownership. It was determined that the level of organizational citizenship, contribution to organizational development, benevolence, self-development and ownership increased as employees' innovation levels increased. In addition, as the internal entrepreneurship levels of the employees increased, organizational citizenship, contribution to organizational development, benevolence, self-development, ownership and gentleman's level were also increased.

Keywords: *Internal entrepreneurship, Entrepreneur, Organizational citizenship.*

1. GİRİŞ

1.1 Problem

Değişim, yaşamın belirlenmesine neden olan temel kuraldır. İç ve dış çevre ile devamlı etkileşim içinde olan örgütlerin, bu değişimlerden etkilenmeden hayatlarına devam etmeleri imkansızdır. Bu sebeple girişimci bir örgütün, çevrenin kendine sunmuş olduğu değişim parametrelerini tanıması ve onlarla uyumlu olarak yaşaması gerekir. Çünkü bu değişimler, faaliyet alanını daha karmaşık bir hale getirerek; işletmeleri farklılaşmaya ve yeniliğe itmektir.

Her an yeni tehdit ve yeni fırsatların ortaya çıkabileceği bir ortamda faaliyet gösteren örgütler, başarılı olmak için hem tehditleri kontrol altına alabilmeli hem de fırsatlardan faydalanabilmelidirler. Tehditleri kontrol ederek fırsatlardan faydalanmak ise girişimci düşünceye sahip olabilmek ve girişimci yönetim uygulamalarının yerine getirebilmeyi gerektirmektedir. Bu sebeple girişimcilik faaliyetlerinin, sadece üretim faktörlerini toplamak veya yeni bir işletme kurmak ile sınırlı kalmadığı, mevcut olan tüm organizasyonlarda yapılan faaliyet ve değişimleri de içine aldığı görülmektedir.

Bu bilgilerden hareketle işletmelerde iç girişimcilik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin bu çalışmanın temel problemini oluşturduğu söylemek mümkündür.

1.2 Çalışmanın Amacı

Değişimler beraberinde rekabeti getirmektedir. Hız, risk, dinamizm ve belirsizlik gibi kavramların çalışma hayatının hatta kişisel yaşamın içerisine rekabetle birlikte girdiği görülmektedir. Bununla birlikte günümüzde işletme ve girişimlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri için girişimsel bir düşünce içinde olmaları ve bu düşünce sistemini hayatlarına yansıtmaları; kısacası sürdürülebilir girişimsel bir düşünceyi taşımaları gerekir. Bunun en büyük nedeni de dışsal oluşumların birçok örgütte içsel belirsizliğe sebep olmalarıdır. Bu sebeple, örgütler söz konusu

oluşumlara ayak uydurmaları için yapı, süreç, sistem ve stratejilerini devamlı olarak yenileyerek; değiştirmek durumunda kalırlar. Başka bir ifadeyle dinamik ve belirsiz olan çevresel şartlara ve değişimlere cevap veren örgütlerin başarıyı yakalayabilmeleri ve hayatta kalmaları mümkündür (Göçmen, 2007).

Örgütlerin faaliyet alanlarının nitelikleri, iç girişimciliğe karşı önemin belirleyicisi gibidir. Bunun nedeni de iç girişimciliğin, dış çevredeki bir fırsatla başlamasıdır (Naktiyok ve Kök, 2006: 82). Çevre şartlarından etkilenmenin yanında çevreyi de etkileyeceğini düşüncesinden hareketle girişimciler, faaliyetlerini, çevrede yaşanan belirsizlikleri tespit ederek; güçlü bir stratejik pozisyon kurmaktadır (Thomas, 2000: 198). Böylelikle örgütlerin girişim yönelimleri, çevrenin değişim, dinamizm ve belirsizlik özellikleri desteklemekte veya engelleyebilmektedir.

1.3 Çalışmanın Önemi

Günümüzde işletmelerin birçoğu, iç girişimciliğin önemini fark etmişlerdir. Bunun en önemli nedenlerinin arasında; sayıları hızla artan rakiplerin, geleneksel işletme yönetimi yöntemlerinin yetersizliği, yetenekli çalışanların örgütlerden ayrılarak küçük ölçekli girişimcilere dönüşmesi, uluslararası rekabetin artması, etkinlik ve verimliliğin artırılmasıyla ilgili yapılan araştırmalardır (Başar ve Tosunoğlu, 2006: 27). Gerek ulusal gerekse uluslararası alanda faaliyet gösteren örgütler yenilikçi olma ve değişime uyum sağlamak durumundadırlar. Bu gelişmelerin sonucunda modern işletmelerin iç girişimciliği geliştirebilecek yollar aramaya başladıkları görülmektedir. Bu arayışa girmeyen işletmelerin personel kaybı, durgunluk ve hatta gerileme gibi sonuçlar ile karşılaşacağını belirtmek gerekir (Kuratko ve Hodgetts, 1998: 55-56).

Mevcut bir organizasyon içinde girişimcilik faaliyetleri yapabilme kabiliyetinin iç girişimcilik kavramıyla açıklanabildiğini belirtmek gerekir. İç girişimciliğin temelinde, girişimcilik fikrinin organizasyonun içine doğru çekilmesi vardır. Organizasyon içindeki girişimci düşüncede yenilik, mantık, risk almak ve aktif rekabet hareketleri yoluyla organizasyona canlılık kazandırma, performansı artırma ve rekabet gücünü iyileştirmek söz konusudur. İç girişimcilik, değişimler yaparak fırsat yaratma, sürdürülebilir rekabet avantajı kazanma ve lider örgüt olmanın temel yöntemine verilen isimdir (Göçmen, 2007).

Günümüzde örgütlerde rekabet baskısının artması, diğer taraftan ürün ve hizmet alan müşterilerin ihtiyaçlarının devamlı değişmesi, çalışma yaşamının kurallarının da değişmesine sebep olmaktadır. Bu anlamda örgütlerin çalışanlarla ilgili beklentilerinin de hem artmış hem de değişmiştir. Artık çalışanların eğitim durumu, yetkinliği ve uzmanlığı kadar, hem kişisel, hem de çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerini yönetme konusunda ne derece başarılı olduğu gibi kıstaslarda değerlendirildiği görülmektedir. Sürekli değişen şartların karşısında işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri, bir açıdan çalışanların kendilerinden beklenen rol davranışlarının ötesine ne denli geçebilecekleri ile de ilgilidir. Örgüt içerisinde beklenen iş birliğinin yanında, çalışanların gönüllü bir şekilde örgüt için faaliyet göstermeleri işletmenin etkinliğini arttıracığı için örgütsel vatandaşlık davranışlarının varlığı da örgütlerde önemlidir.

1.4 Tanımlar

Burada çalışma içerisinde sıklıkla geçen kavramları en fazla kullanılan tanımlarına yer verilmiştir:

- Girişimcilik: Yenilik oluşturmak ve yeni ürün, yeni hizmet, yeni süreçlerin oluşturulması için yeni kaynakların yaratılması ve bu kaynakların etkin olarak kullanılması şeklinde tanımlanmaktadır (Başar vd. 2001: 4).
- Girişimci: Risk almaktan kaçmayan, aldığı risklerle yenilikler yaratabilen kişilerdir (İraz, 2005: 149-150). En son karar veren ve yöneten bireydir (Kutanis ve Alparslan, 2006: 143-144).
- İç girişimcilik: Genel ekonomik ve örgütsel gelişmede önemli bir dinamiktir ve faaliyet halindeki organizasyonlardaki girişimciliği ifade etmektedir (Sarıkaya vd., 2016: 183; Ağca ve Kurt, 2007: 84).
- Örgütsel Vatandaşlık: İsteğe bağlı davranışların arasında biçimsel ödüllendirme sisteminde açık ve doğrudan yerini almayan; işletme fonksiyonları artırmayla ilgili bireysel davranışlardır (Yeşiltaş vd., 2011: 174).

Özetle bu çalışmada girişimcilik, girişimci, iç girişimcilik ve örgütsel vatandaşlık kavramları kapsamlı olarak incelenmiş ve betimsel literatür tarama tekniği ile aktarılmıştır.

1.5 Hipotezler

Hipotez 1: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Örgütsel Vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: İç Girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 9: Örgütsel Vatandaşlık mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 10: İç Girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: Örgütsel Vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 12: İç Girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 13: Örgütsel Vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 14: İç Girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 15: Örgütsel Vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

2. İLGİLİ LİTERATÜR

2.1 Girişimci ve Girişimcilik Kavramı

Günümüzde insanların isteklerinin ve beklentilerinin hızlı bir şekilde arttığı görülmektedir. Bunun yanında ürün/mal/mamul ve hizmetlerin üretilmesinde kullanılan kaynakların az olma durumunun yaşandığını belirtmek gerekir. Bu kıt kaynakların, doğada serbestçe dolaşan, bir bedeli bulunmayan kaynaklar olmadığı aksine sahip olmak için bir külfetin ödendiği, bir değere sahip olan iktisadi kaynaklar ifade edilmektedir. Kıt kaynakların, insanlar ihtiyaç ve isteklerinin karşılanabilmesi şeklinde ifade edilen ekonomik etkinlikler ile değil girişimcilikle mümkün görülmektedir (Tutar ve Küçük, 2003: 161).

Girişimcilik ekseninde kıt kaynak şeklinde aktarılan üretim faktörlerinin, uygun olan biçimlerde bir araya getirilmesi gerekmektedir. Üretim faktörlerin bir araya geldiği, hukuki, teknik ve ekonomik bölümlerin tümüne girişim denilmektedir. Girişimcinin bir örgüt kurma yada üretim faktörlerini birleştirmeye yönelik bütün çabaların da girişim çerçevesinde değerlendirildiğini belirtmek gerekir (Tutar ve Küçük 2003: 161–162).

Girişim, genel olarak iki şekilde değerlendirilmektedir. Birincide girişim kavramı somut kapsamda, ürün/mal/mamul veya hizmet üretme veya pazarlama amacıyla üretim faktörlerinin bir araya gelmesi; üretim sürecinin ardından ürün/mal/mamul veya hizmetlerin ortaya koyulduğu, ekonomik, hukuki ve teknik birimler olarak tanımlanabilmektedir. İkinci yaklaşımda ise; girişim kavramı soyut kapsamda; girişimcilerin bir kurum kurabilmek için ortaya koydukları çabalarıyla katlandıkları zorluklar olarak tarif edilmektedir (Çevik, 2006: 5).

2.1.1 Girişimcilik kavramı

Girişimcilik, Fransızca kökenli bir kelime olan entrepreneurship kelimesinden türetilmiştir. Fırsatları kovalama, risk alma, uygulamaya geçirmeyle yenilik yapma süreçlerinin bütününe kapsamaktadır ve yeni bir iş kurma süreci, mevcut olan

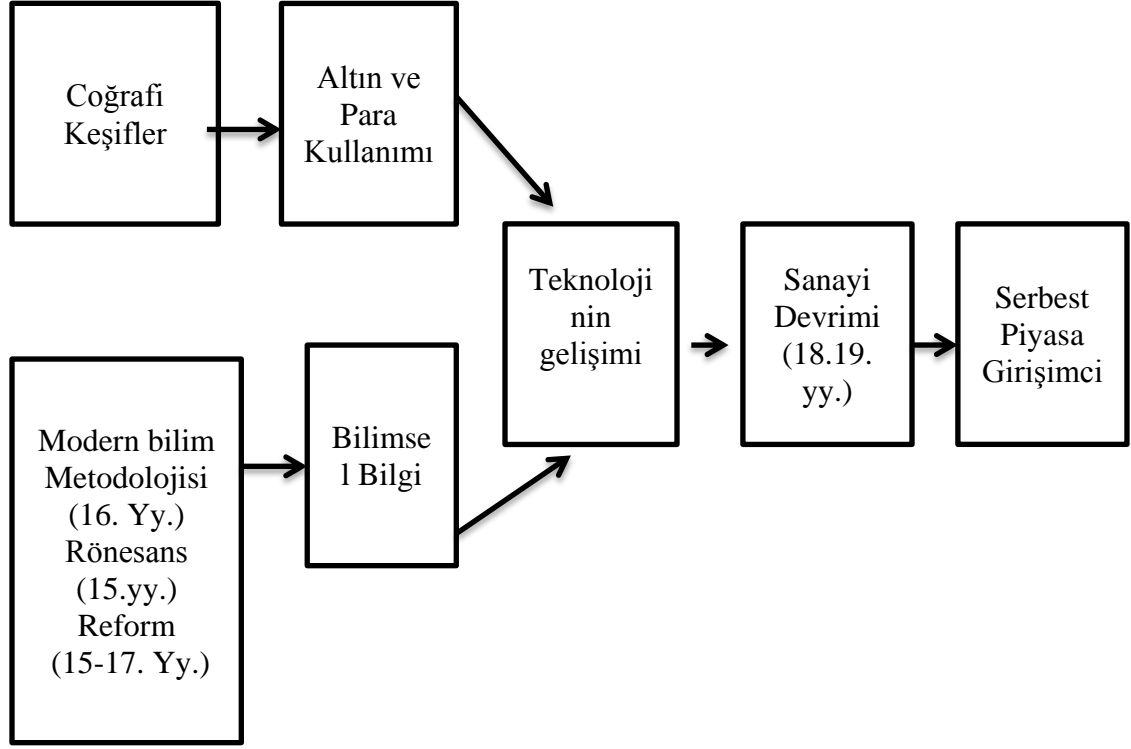
kurumda yenilik yapma sürecini de girişimcilik eylemine dahil etmek gerekir (Aytaç 2006: 141).

Girişimcilik önceden olmayan bir şeyin yapılma ve yaratılabilmesi gibi yaratıcı eylemi ifade etmektedir. İçerdiği yenilik ve farklılıktan dolayı belirli bir dereceye kadar risk içermektedir. Toplum ve birey için değer yaratmaya çalışılırken yaratıcı yıkıcılığının da olduğu görülmektedir. Girişimcilik süreci içinde işletme ve yöneticilerin ihtiyaç duyulan çaba ve zamanı harcayarak var olan finansal, psikolojik ve sosyal riskleri de üstlenerek yeni bir şey yaratmaktadırlar (Johnson, 2001:138). Bu sebeple girişimcilik, girişimsel inisiyatiflerin destekleyicisidir ve tutkulu ve istekli yöneticilere ihtiyaç duyarlar. Girişimciliğin esası işletmelerin sürdürülebilir gelişimlerine ve zenginlik oluşturmalarına liderlik eden yenilikçiliği ifade etmektedir (Ramachandran vd., 2006: 86-89).

Tarihsel süreç içinde girişimcilik kavramına bakıldığında, girişimcilik anlayışıyla ilgili bakış açılarının çok farklı olduğu görülmektedir. Girişimcilik kavramı, yüzyıllardır farklı şekillerde değerlendirilmiştir. Orta çağda girişimcilik kavramının, büyük proje ve üretimleri planlayan ve yöneten kişileri ve onun yaptığı işleri ifade etmiştir. Aynı zamanda hükümet ve halkla olan parasal ilişkileri düzenleyen kişilere yine girişimci denilmiştir (Yurtsever vd., 2006: 2). Daha sonraki tanımlardan farklı olarak girişimcilerin bu dönemde, risk alan kişiler olarak tanımlanmadığı görülmektedir. Risk altına girmeden yalnızca verilen kaynakları kullanıp; proje planlamışlar ve yönetmişlerdir.

17. yüzyılda, girişimcilerin, hükümetle iş sözleşmeleri yaptıkları, zarar ve karı kendileri yüklendikleri görülmektedir. Bu dönem içinde girişimcilik kavramının ilk defa risk kavramıyla birlikte anılmaya başlandığını belirtmek gerekir. Ekonomide kullanılan risk alma etkinliğinin girişimcilikle ilişkilendirilmesi söz konusudur. Girişimciliğin, fırsatları izleme konusunda aktif olarak risk alma rolünü üstlenen kişilerin yaptığı iş şeklinde tanımlandığı ve girişimcinin rolünü belirli fiyattan alım yapma ve belirsiz fiyattan satmak şeklinde değerlendirildiği görülmektedir (Naktiyok, 2004: .4-5).

Aşağıdaki şekilde girişimciliğin tekamül sürecini net olarak görmek mümkündür.



Şekil 2.1: Girişimciliğin Tekamül Süreci

Kaynak: Ercan ve Gökdeniz, 2009: 98

20. yüzyılda oluşan gelişmelerle birlikte Peter Drucker, girişimcilik faaliyetlerinin fırsatları maksimize etmeyi gerekli kıldığını ve girişimciliğin, ortaya çıkmamış ve geliştirilmemiş fırsatlara cevap verebildiği düzeyde etkin olabileceğini ifade etmiştir (Coulter, 2001: 7). Girişimciliğin deneme yanılma yoluyla gelişen bir kavram gibi algılanması yerine, sitemli bir gelişme/geliştirme çabası çerçevesinde ele alınması gerekmektedir.

Şekil 2.2 girişimciliği inceleyen araştırmacılar tarafından ele alınan farklı odakların bir göstergesidir. Girişimcilik konusundaki toplam araştırmanın sadece küçük bir kısmı yansıtılsa da, hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde araştırmaya açık bir vurgu yapılmaktadır (Luke, 2005: 15)

Her Düzey

Sonfield ve Lussier (1997)
Drucker (1985)

Firma Düzeyi

Morris ve Kuratko (2002)
Hitt ve diğerleri (2001)
Ireland ve diğerleri (2001a)
Miller (1983)

Birey, yeni ve küçük ölçekli işletme düzeyi

Gartner (2001)
Glancey ve McQuaid (2000)
Bolton ve Thompson (2000)
Covin ve Slevin (1989)
McClelland (1961-1962)

Şekil 2.2: Girişimcilik Yazınında Öne Çıkan Yazarlar ve Vurguladıkları Kavramlar

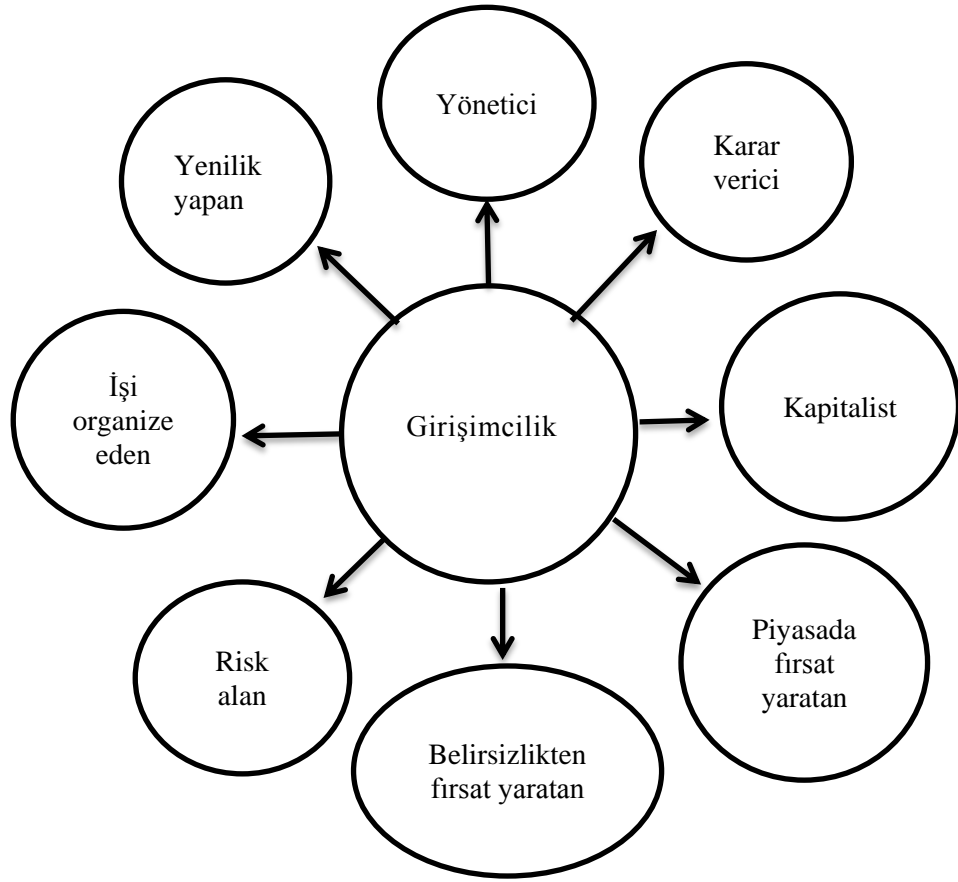
Kaynak: Luke, 2005

Bu nedenle, çok sayıda araştırmacı farklı girişimcilik düzeylerini farklı ve ayrı görüyor olsa da (Gartner, 2001; Glancey & McQuaid, 2000; Hitt ve diğerleri, 2001; Ireland ve diğerleri, 2001) gibi Drucker (1985) ve Sonfield ve Lussier (1997), girişimciliğin bu seviyeler arasında farklı olmadığı, büyük bir şirket veya yeni bir iş girişimi yapan bir birey olduğu görüşündedir. Dolayısıyla girişimcilik, içeriğe bakılmaksızın aynı prensiplere dayanmaktadır. Özellikle, Drucker iddia ediyor ki, girişimcinin çalıştığı yerin bir devlet kurumu olması ya da olmaması, bir işletme ya da işletme dışı bir kamu hizmeti kuruluşu olması farketmetsizin kurallar hemen hemen aynıdır. Her durumda girişimcilik yönetimi, bir disiplin var diyebiliriz (Luke B, 2005: 15).

Drucker'ın (1985) girişimcilik yönetimine referansı, hem bireysel hem de organizasyonel düzeydeki araştırmalarda tanımlanan girişimciliğin temel ilkelerine benzer. Bu ilkeler yenilik, fırsat tanıma, vizyon ve proaktivite içerir (Luke B, 2005: 16).

Girişimcilik, bilimsel literatürde bir çok yazarın farklı boyutlarını vurguladığını ve o şekilde ifade etmeye çalıştığını belirtmek gerekir. Kavramla ilgili yapılan tüm tanımlamaların ortak noktası; girişimciliğin ekonomik fırsatların yeni değerlere dönüştürüldüğü bir süreç olmasıdır (Ağca ve Yörük 2006: 160).

Bütün bu tanımlardan yola çıkarak girişimcilik tanımlamalarında kullanılan temel kavramları aşağıdaki şekilde görmek mümkündür;



Şekil 2.3: Girişimcilik

Kaynak: Mcfadden ve Oheigeartaigh, 2002: 6.

Girişimciliğin tecrübe ve deneyimleri ve bunların sonunda girişimcinin hangi yetkinlik/özellikleri kazandığıyla ilgili yapılacak olan çalışmalar girişimciliğin gelişimiyle ilgili sistematik bir bilgi birikimi oluşturmaya imkan vermektedir (Erdoğan, 2001: 536).

Aşağıdaki çizelgede literatürde girişimcilik ile ilgili birçok tanım gösterilmiştir:

Çizelge 2.1: Girişimcilik tanımları

Tanımlı yapan	Tanım
R. Cantillon (1755)	“Girişimciler serbest meslek sahibi olarak tanımlanır. Serbest meslek sahibleri daha fazla belirsizliği idare etme durumunda kalır”.
J.B. Say (1803)	“Girişiciler ekonomik kaynaklarını düşük verimlilik alanlarından yüksek verimlilik alanlarına daha fazlarandımanla değiştirir”.
Marshall (1980)	“Girişimcilik çok sayıda engel ve belirsizliği beraberinde getirir”. “Girişimciler ve yöneticiler farklı ama tamamlayıcı özelliklere sahiptir”.
J. Schumpether (1911)	“Girişimcilik, girişimci bireylerin birleşimsel becerilerine dayanarak bir ekonomiyi statik dengeden ileriye doğru hareket ettirecek ana araçtır”.
F. Knight (1921)	“Girişimciler ekonomik aktiviteleri yöneten özel bir sosyal sınıftır”. “Belirsizlik girişimciliğin birincil boyutudur”.
E. Penrose (1950)	“Girişimci ve yönetici becerileri ayrıştırılmamalıdır”. “Küçük firmalar için fırsatları saptamak ve onlardan istifade etmek girişimciliğin temel boyutudur”.
H. Liebstein (1968)	“Girişimci aktivite temel olarak örgütsel verimsizlikleri azaltmaya ve örgütsel düzensizlikleri tersine çevirmeyi içerir”. “İki tip girişimci vardır. Giderleri yönetim sürecine daha etkin bir yöntemle tahsis eden yönetici ve yeni ürünler veya yeni süreçler sunarak gözlenmiş yeni pazar boşluklarını dolduran Shumpeterci”.
I.Kirzner (1973,1997)	“Girişimci aktivite, girişimciler karlı arbitraj olasılıklarını fark ettikçe pazarı dengeye doğru ilerletir”.
M. Casson (1982)	“Girişimciler kıt kaynakların koordinasyonu için yargılayıcı kararlar almak konusunda uzmanlaşmıştır”.
W. Gartner (1985) – H. Aldrich, C. Zimmer (1986)	“Girişimcilik yaşadıkları ve çalıştıkları örgütsel ve bölgesel çevreden etkilenen ve bunlarla uyumlu davranan bireylerin eylemlerinin sonucudur”.
W. Baumol (1990)	“Girişimci aktivite, büyüme ve (radikal) yenilik için elzemdir”.

Kaynak: 10. Kalkınma Planı Girişimciliği Geliştirme Özel İhtisas Komisyon Raporu, 2014-2018.

Girişimcilik çok boyutlu bir kavramdır. Psikolojik, ekonomik ve işletme yönetimi gibi alanlarda ve her çeşit organizasyonda gerçekleşmektedir. Günümüzde

girişimcilik, geleneksel ve modern bütün sektörlerdeki şişletmelerde, büyük ve küçük ölçekli şişletmelerde ve farklı mülkiyet yapıları içerisinde geçerli bir olgu olarak değerlendirilir (Ağca ve Yrk, 2006: 157-158).

2.1.2 Girişimci kavramı

Girişimci kavramının, orta çağda ilk defa kullanıldığı ve Latince ‘Intare’ kökünden, İngilizcedeki ‘Entrepreneure’ kelimesinin birleşimiyle entre –giriş- ve pre –ilk- köklerinden iki bölümden oluştuğu görülmektedir. Sözcük, ilk girişen ve başlayan olarak çevrilmiştir (Marangoz, 2016: 42).

2.2 Girişimcinin Özellikleri Ve Önemi

Girişimci bilinmeyenlerle ilgilenen ve uğraşan, gelecek hakkında düşünerek mevcut durumları iyi analiz edip yorumlayabilen, olasılıklardan fırsatlar yaratarak yaratıcılık özelliğini de ön plana çıkararak kişilere denir (İraz, 2005: 149-150). Ayrıca girişimcilerde liderlik, yöneticilik, cesaret ve zamanı iyi kullanma özelliklerinin de üstün olması beklenir (Bozgeyik, 2005: 111).

Çizelge 2.2’de girişimcilikle ilgili kavramların özellikleri ve bu özelliklerin karşılaştırılması gösterilmiştir.

Çizelge 2.2: Girişimcilikle İlgili Kavramların Özelliklerinin Karşılaştırılması

Girişimci	Yönetici	Lider	Sahip, yönetici	Patron	Sermayedar
Yaratıcı ve Yapıcı	İdareci	Yenilikçi	Şirket sahibi olmanın	Girişimci	Girişimci
Risk almaya hazır	Sistem üzerinde odaklanır	Orijinaldir	risklerini taşıma	Yönetici	Patron
Sorumluluğa istekli	Denetime güvenir	Geliştirici	Şirket sahibi olduğu için	Sermayedar	Yönetici
Başarı güdüsü	Kısa vadeli düşünür	İnsan üzerinde odaklanır	konumundan emin	İşveren	İşveren
Hırslı olma	Mevcut durumu kabul eder	Doğruluğa güvenir	emin	Patron,	Girişimciye sermaye sağlayan
Bağımsızlık	Güç elde etme ve etkin olma isteği	Uzun vadeli düşünür	Konumu nedeni ile dikkat çeken ve Belirli oranlarda ve durumlarda risk üstlenmeye hazır	yukarıdaki özelliklerin hepsini kapsayabileceği gibi bazıları kapsayan bir kişilik de olabilir.	Riske girmekten çekinmeyen ya da çekinebilen Sermayedar, öncelikle para sahibi kişi
Özgüven	Şirketin ve personelin gelişmesine önem	Mevcut duruma karşı gelir	İnşalara yakın Davranan Kendini Sorgulayan	Özellikle de: işveren ve sermayedar olmalıdır ve bunların özelliklerini taşımaktadır.	
Sezgilerine güven	Destek sağladığı durumlarda risk alan	karşı gelir	Belirli oranlarda ve durumlarda risk üstlenmeye hazır		
Uzun vadeli düşünür	Şirketin ve personelin gelişmesine önem	Kendine güven duyma	İnşalara yakın Davranan Kendini Sorgulayan		
Aile bağları önemli	Şirketin ve personelin gelişmesine önem	Başkalarına güven verme	İnşalara yakın Davranan Kendini Sorgulayan		
Duyusal, sabırsız	Destek sağladığı durumlarda risk alan	İleriye görme - İnisiyatif sahibi	Kendini Sorgulayan		
Yeteneklerini geliştirmeye önem verme	Tedbirli davranan	Fikirlerinde kararlılık	Merkezîyetçi		
Yöneten	Aile bağları iş yaşamında önemli değil Mantıklı, sabırlı Konumundan emin olmayan Yönetilen	yeteneği Başkaları ile iyi ilişkiler	Yöneten		

Kaynak: Cabar, 2006: 11.

Girişimci bir hizmet ya da meta üretmek ve pazarlamak için sahibi olduğu ya da bir başka kişi ve/veya kurumlardan alınan kaynakları, üretim faktörleriyle bir araya getiren, bu sırada karşılaşılabileceği zararları kabullenen kişilerdir. Bu kapsamda girişimcinin temel amaçları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Küçük, 2007: 26);

- Örgüt için stratejilerin belirlenmesi,
- Örgüt ve yönetsel politikalarının belirlenmesi,
- Hammaddede temini ederek üretim faaliyetlerine geçme,
- Sürekli yenilik ve değişikliğin peşinde koşmak;
- Yeni hizmet, ürün ve mamullerin, yeni üretim teknikleri ve dağıtım kanallarının araştırılması,
- İşletme dışında olup bitenlerin takip edilerek fırsat, fayda, tehdit ve zarar analizlerinin iyi yapılarak işletme çıkarlarının korunması,

Bilim ve teknolojide yaşanan gelişmelerin takip edilerek; bu yeniliklerin işletme içine ve üretim faaliyetlerine taşınması.

Çizelge 2.3: Girişimcide bulunan temel özellikler ve muhtemel düzeyleri

Özellik	Tahmini düzeyleri
Risk alabilme	Yüksek
İçsel kontrol	Yüksek
Özgüven	Yüksek
Yaratıcılık	Yüksek
Liderlik	Yüksek
İletişim becerileri	Yüksek
Organizasyon / Planlama yeteneği	Yüksek
İkna kabiliyeti	Yüksek
Doğru ekibi kurma	Yüksek
İnisiyatif alabilme	Yüksek
Yöneticilik becerileri	Yeterli Düzey
Finans bilgisi	Yeterli Düzey
Kişisel bağlantılar	Yeterli Düzey
Yeterli sermaye	Yeterli Düzey
Sonuç odaklılık	Yüksek
Profesyonel iş deneyimi	Yeterli Düzey

Kaynak: www.insankaynaklari.com, 2014.

Yapılan araştırmalarda, girişimcilerin girişimsel özellikler taşımalarının yanı sıra bazı becerilerinin de olmasının gerekliliği tespit edilmiştir. Bu beceriler, yönetim, teknik ve kişisel girişimsel beceriler şeklinde üç grupta incelendiği görülmektedir (Bostanoğlu, 2005: 3; Arıkan, 2004: 52):

- Teknik Beceriler; sözlü iletişim, yazma, çevreyi izleme, teknoloji, teknik yönetim, dinleme, şebeke oluşturma ve organize etme becerisi, yönetsel tarzlarla antrenör türü liderlik ve ekip oyuncusu olabilme.

- Yönetim Becerileri; Amaç oluşturma ve planlama, karar vermek, insan ilişkileri, pazarlama, muhasebe, finansman, kontrol, yönetim, müzakere ve büyümeyi yönetme,
- Kişisel Girişimsel Beceriler; disiplinli olmak, içsel kontrolü sağlamak, risk alma, yenilikçi olma, sabırlı davranma, vizyon sahibi lider olma, değişimi yönetme isteği, stres ile başa çıkma, çatışmayı yönetebilme ve değişime açık olmayı ifade etmektedir.

Özetle teknik, yönetim ve kişisel girişimsel beceriler bir girişimcide bulunması gereken temel niteliklerdir. Aşağıdaki konuda girişimciliğin temel fonksiyonlarına yer verilmiştir:

2.3 Girişimciliğin Temel Fonksiyonları

Toplumdaki her bir bireyin ayrı ayrılıkta karşılamakta zorlanacağı sonsuz sayıda ihtiyaçları bulunmaktadır. Genel anlamda girişimcilik sonsuz sayıda olan bu ihtiyaçların karşılanmasını sağlar. Bunun da en temel girişimcilik fonksyonu olduğunu ifade edebiliriz. Girişimciliğin üstlendiği bu fonksyonları ayrıntılı bir şekilde sınıflandırmak girişimciliği ve önemini daha derin kavramamızda kolaylık sağlayacaktır. Günümüzde girişimciliğin üstlendiği bu fonksyonlar ekonomik ve sosyal fonksyonlar olarak iki başlık altında incelenmektedir.

2.3.1 Ekonomik fonksiyonları

Ülkelerin ekonomik kalkınma ve büyüme gücüne sahip oldukları girişimcilik faaliyetleriyle ilgilidir. Girişimcilerin yeni mal/ürün ve hizmetler ürettikleri ve ulaştırdıkları görülmektedir. Ayrıca rekabeti arttırmakta, teknolojilerinin yükselterek verimliliği de etkilemektedirler. Bireylerin yaşamlarına pozitif olarak katkı sağlamaktadırlar (Önce vd, 2014: 862).

Girişimcilik faaliyetleriyle, ekonomik büyüme ve kalkınma arasında olumlu bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Bu ilişkiler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Perktaş, 2014: 480; Marangoz, 2016: 85 – 91):

- Rekabet aracılığı ile kaliteli ve ekonomik ürünler üretilmesi ve ulaşımını sağlamaktadır,
- Gelir dağılımında yaşanan çarpıklığın azalmasına neden olmaktadır,

- Yeniliklere teşvik etmektedir,
- Tekelciliği önlemektedir,
- Yeni ürün/mal ve üretim süreçleri meydana getirmektedir,
- İstihdam yaratmakta ve işsizliği azaltmaktadır,
- Endüstriye esneklik sağlamaktadır,
- Endüstrinin gelişimi ve değişimine sebep olmaktadır,
- Büyük kurumların hepsi daha önce küçük işletmelerdir. Bu anlamda girişimciler kurmuş oldukları işletmeleri büyütmektedirler ve büyük firma sayıları artmaktadır.
- Vergi geliri artmaktadır; ticari kazançla matrah artmakta, istihdam eden bireyler gelir vergisi ödemektedirler.
- Kamu sorunlarının büyük oranda çözümünde yardımcı olmaktadır,
- Kalkınmanın bütün bölgelere dengeli olarak yayılmasını sağlamaktadır,
- Üretimi arttırmakta, teşvik etmekte, bölgeyi yatırım yapılabilir duruma getirmektedir,
- Yeni ürün/mamul ekonomik işlevselliği ile üretimi arttırmaktadır,
- Orta sınıfa güçlendirmektedir,
- Çalışanların ve müşterilerin eğitimi harcamalarıyla toplumsal eğitim masraflarına katılmaktadır,
- Biriken kar ve bölgeye çekilen sermayeler sermaye birikimlerine vesile olmaktadır.

Sonuç olarak girişimciler, ekonomik kaynakları verimli alanlara yönlendirmekte; yenilikçi yöntem ve anlayışlarla yeni tarzlar oluşturmakta ve üretim faktörlerine dönüştürmektedirler.

2.3.2 Sosyal fonksiyonları

Girişimciler, ekonomik etkilerinin yanında kalkınma için önemli olduğu görülen sosyal etkileri de bulunmaktadır. Girişimciler, ekonomik etkinlikleri sağlarken sosyal etkileri ortaya çıkarmaktadır. Girişimcilerin genel olarak, sosyal yapıya karşı etkilerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Pektaş, 2014: 481; Marangoz, 2016: 91 – 93):

- Girişimcilerin üretmiş oldukları ürün/mal ve hizmetleri, yeni getirdiği ürün/mal veya yeni ürünlerle toplumsal değişime sebep olmaktadır. Yeni

ürünler, yeni fırsatlar anlamına gelmektedir. Hayatın kolaylaşması ve kalite ürünlere erişimin mümkün olmasını ifade etmektedir.

- Önemli oranda işsizlik sorunlarının çözümlenmesi, toplumsal sorunların çözüme kavuşması, refah düzeylerinin yükselişi gibi gelişmeler toplumsal dayanışmayı arttırmaktadır.
- Etkin doğal kaynaklarının kullanımlarını sağlayıp; çevre bilincinin gelişimini desteklemektedir.
- Birçok icat ve buluş, ekonomik olarak kazandırılması bakımından girişimcilerin önemli olduğu görülmektedir.
- İnsan hayatının kalitesinin artırılabilmesi için tüm unsurları bir araya getirmektedir.
- Girişimcilik, toplumsal konumu değiştirebilmesi için bireye fırsat sağlamaktadır.
- Nitelikli insan kaynaklarının kullanımına öncelik vermekte; girişimciler yenilik yapmakta ve rekabet etmektedirler. Dolayısıyla sosyal, teknik, mesleki duyuşsal, bilişsel ve piskomotor becerileri toplum içinde gelişmiş olması gerekmektedir.
- Girişimcilerin sosyal sorumluluklarını gerçekleştirmeleri, girişimciliğin sosyal itibarının yükselmesi ve toplumla aralarında bağ oluşturulmasında önemlidir. Girişimcilerle ilgili ön yargıların kırılması, sosyal statünün yükselmesi ve girişimcilik sisteminin toplumda gelişimine sebep olmaktadır.

2.4 Girişimcilik Çeşitleri

Girişimcilik türlerinin oluşması, girişimcilik yaklaşımının stilleri ve girişimcilik çerçevesinden farklı olarak sürecin hareket geçmesini sağlayan birey yada takımın özellikleriyle hangi hususlarda hareketin başlatıldığını kapsamaktadır (Gül, 2012: 35). Aşağıda ortaya çıkan çeşitli girişimcilik türleri verilmiştir:

Ticari Girişimcilik: Bu tarz girişimciler, toplumun ihtiyaç duyduğu eksiklikleri fırsata dönüştürüp yeni bir hizmet/ürün üreten veya topluma yarar sağlayan faydalı ve yeni çözümler sunabilen kişi veya işletmelerdir. Esas amaç kar elde edebilmektir. Bunun yanında değer yaratma ve böylece toplum tarafından kabul görme konusunda önemli motivasyon kaynağıdır (Uğur, 2015: 24).

Zorunlu-Yenilikçi Girişimcilik: Yenilik bilgilerin yarara dönüştürülmesi ve/veya sosyal, idari ve kültürel ortamlarda yeni yöntemlerin kullanımı neticesinde elde edilen fayda şeklinde ifade edilmektedir (Elçi, 2007: 1). Sorun ve durumlara farklı bir bakış açısı ile yaklaşarak etkili ve farklı çözümler üretmektedir. Bu açıdan işletmelerle girişimcilik için önemlidir.

Teknik Girişimcilik: Yaratıcılık, yenilik ve araştırma geliştirme etkinliklerinin finanse edilmesi ve yönetilmesini kapsayan ve daha ziyade teknolojik alanda bir ekip girişimciliğini ifade etmektedir (Top, 2006: 16). Başka bir deyişle teknik girişimcilik teknik ortaklık veya bir takım girişimciliğidir. Bu girişimcilikte teknik kökenli kişilerin kendi kariyerlerini doğru bir şekilde kullandıkları görülmektedir (Gündoğdu, 2013: 51).

Fırsat Girişimciliği: Mevcut olan ya da potansiyel anlamda görülen pazarlarda yaşanan değişimlerden etkilenip; bu fırsatların değerlendirilmesi ve amaçlanan pazara giren girişimci şeklinde isimlendirilmektedir (Kaya, 2007: 69). Girişimcilerin yararlanabilmesi için bu kişilerin pazarlardaki fırsatları değerlendirebilecek düzeylerde olması bunun yanı sıra kar elde edecek bir bilgi birikimi ve yeteneğe sahip olması gerekir. Bu anlamda işletme ve ülke ekonomileri için fırsat girişimciliği önemlidir (Tekin, 1999: 2).

Orijinal Girişimcilik: Girişimciliği, orijinal şekliyle ilk defa oluşturduğu görülen yeni girişimciliğe denir. İlk defa sıfırdan başlayıp; kurulan girişimlerdir. Birinci ve orijinal olma özelliğinin bu girişimciliğin tanımlanması konusunda belli kılan ve diğerlerinden ayıran etmenleri kapsamaktadır (Top, 2006: 8).

Kurumsal Girişimcilik: Kurumsal girişimcilikte iki temel fonksiyon söz konusudur. Bunlardan ilki, herhangi bir işletmenin kendi işleyiş süreçlerinde yaptığı yenilik ve/veya başka işletmelerle ortaklık yapması neticesinde ortaya yeni işletmelerin çıkmasıdır. İkincisiyse, işletmelerin sahip oldukları değerleri bir araya getirip stratejik rekabet avantajını sağlama yoluyla yeni bir girişimde bulunmaları olarak ifade edilmektedir (Karadal ve Gülpınar, 2014: 98).

Girişimci Girişimcilik: Eskiden girişimcilik yapmış ve ardından sahip olduğu firmaları satmış deneyimli girişimcilerin piyasalarda yeni yer edinmeyi esas almalarını ifade etmektedir (Top, 2006: 16-17).

Stratejik Girişimcilik Stratejik yönetimle girişimciliğin ortak tarafları olarak görülen stratejik girişimcilik kavramı, yaşama geçirilen girişimsel faaliyetlere stratejik düşünme odaklı bakmayı kapsamaktadır (Saldamlı, 2014: 179). İşletmelerin, yaşadıkları yoğun rekabetten kaynaklı strateji terimi önemlidir. Çevresel faktör ve teknolojik gelişmelerle birlikte yüksek riskler de gelmiştir. Bu durum firmaları stratejik düşünme ve stratejik karar almaya yöneltmişlerdir (Yıldız ve Alp, 2012: 29–46).

Küresel Girişimcilik: Küreselleşme, devletlerarasında hizmet, ürün/ ve teknolojik gelişmelerin hızlanarak ve uluslararası alanlarda para dolaşımının serbest hale gelmesi sonucunda ortaya çıktığı görülen ekonomik büyüme, uluslararası işletmelerin birbirleri ile alış veriş çeşitliliği, değer artışları, teknolojik imkanlardan yararlanarak hizmetlerin iyi verilmesi ve bunların devletlerarasında serbest duruma gelmesiyle olan ekonomik gelişmelerdir (Şimşeker ve Ünsar, 2008: 1029–1045).

2.5 İç Girişimcilik

2.5.1 İç girişimcilik tanımı

Günümüzde artan rekabetle birlikte, iç girişimcilik faaliyetlerinin inanılmaz şekilde öneminin gittikçe arttığı görülmektedir. Nihayetinde ticaret dinamik ve bağımsızdır. Özel sektör devamlı değişim içine giren bir yapıyı ifade etmektedir. Çağın ilerlemesiyle örgütlerde ilerlemek durumundadır, kendisini yenilemeyen işletmelerde yok olmaktadır. Örgütlerin ömrünü uzatan, kendilerini yenileme fırsatı sağlayan, kendi iç dinamikleri ile hareket eden ve gereken koşul ve ortamın sağlanması durumunda piyasayı alt üste edebilen içsel bir güce kısacası iç girişimcilik yeteneğine sahip olduklarını söylemek mümkündür.

İç girişimcilik üst yönetimin istemediği, beklemediği, belki de onaylamadığı yeni bir şey yaratma için önyak olmak şeklinde tanımlanabildiği görülmektedir (Memon Shabana, 2010: 32-33). İç girişimci, kurum içinde girişimci ruhuna sahiptir, yenilik getirme fırsatını yakalayan ve gören; yalnızca yeniliği getirmekle kalmayıp bu fikir ve modellerini buldukları kurumun karlılığı ve rekabet gücünü artırabilecek gerçek faaliyetlere dönüştürebilen kişilerde verilen isimdir (Kirby, 2003: 300).

İç girişimcilik ile girişimcilik kavramlarının bazı ortak özellikleri vardır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Memon Shabana, 2010: 33):

- Daha önce olmayan bir şeylerin yaratılma durumu,
- Ekstra kaynak ve/veya değişikliklerin olması,
- Öğrenme neticesinde yeni örgütsel yeterliklerin kazanımı.

“The American Heritage Dictionary of the English Language”, iç girişimciyi büyük bir işletme içerisinde bir düşünceyi, fikri, risk almak ve yenilik yapma yollarıyla kârlı nihai bir ürüne dönüştürme sorumluluğunu üstlenen kişiler olarak tanımlamıştır. İç girişimcilerin, yeni bir mal/ürün ya da hizmetin mucidi olmaları gerekmez. Önemli olan, yeni bir düşünce ve fikri ve/veya fırsatı karlı duruma getirebilecek uygulamaları hayata geçirmektir (Ağca ve Kurt 2007: 86; Naktiyok 2004: 64).

İç girişimcilik faaliyetlerinin örgütlerin vizyon ve stratejilerini değiştirebilme biçiminde olabileceği gibi, yeni süreç, prosedür ve kültürün de etkisinde yapılan kısmi yenilikler şeklinde de gerçekleştirilebilmektedir (Antoncic 2001: 221-223). Bu açıdan iç girişimciliğin teşvikine üst yönetimin desteği önemlidir. Bu amaçlarla yapılan bazı uygulamaları, ikramiye ve prim verilmesi, ücretlerin düzenli ödenmesi, kârdan pay verilmesi, iş güvencesinin sağlanması, terfi, çalışanların sorumluluklarının artırılması, yenilik ile ilgili fikir geliştirebilmeleri için çalışanlara boş zaman verilmesi, çalışanların yapmak istedikleri araştırmalar için finansal kaynak sağlama şeklinde sıralanabilmektedir (Hacısalıhoğlu, 2007).

İç girişimciliğin temelinde örgütlerde uzun zamandır kârlılığı arttırması, ekonomik büyümeyi canlandırışı, en iyi işletme uygulamalarına şans vermesi, çalışanların verimliliği ile devamlı sergilemiş olduğu yenilikçi potansiyel vardır. Sonuç olarak iç girişimcilik, yeni fikir veya davranışların yaratılma, uygulanma ve geliştirilme durumları olarak tanımlanabilir.

2.5.2 İç girişimcide bulunması gereken özellikler

İç girişimcilik boyutlarının iki temel yaklaşım etrafında şekillendiğini söylemek mümkündür (Ağca ve Kandemir, 2008: 214). Birincisi ‘Girişimcilik eğilimi’ yaklaşımıdır. Burada iç girişimcilik boyutlarının; yeni ürünler geliştirmek, risk almak ve proaktif davranmak, yenilikçilik, rekabetçi girişkenlik, özerklik olarak görülür. İkinci yaklaşım da; iç girişimciliği büyük organizasyonlar seviyesinde ele alınması için ‘Kurum içi girişimcilik’ olarak ifade edilmiştir. İç girişimcilik boyutları da; stratejik yenilenme, kendini yenileme, içsel iş girişimleri başlatma ve yenilikçiliktir. Her iki yaklaşım da iç girişimcilik boyutu kapsamında değerlendirilmektedir. Bir

kısmı veya tamamını sergileyen organizasyonların girişimsel eğilime sahip olabildiklerini belirtmek gerekir (Şekerdil, 2016: 38).

İç girişimcinin karakteristik özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Başar, 2006: 127-128; Akyazı, 2014: 31):

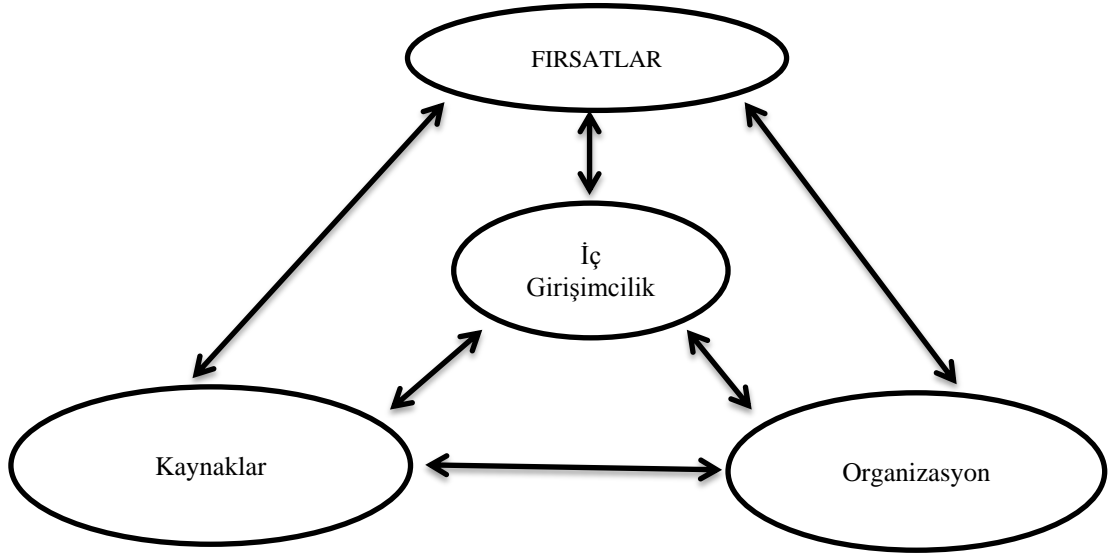
- Eylemlerden ziyade sonuçlara odaklanılmaktadır.
- Mevcut durumu sorgulamaktadır.
- Problem çözme, inovasyon ve değişim motivasyon kaynağıdır.
- Bürokratik sistemlere öfkeli tavırlar sergilemektedir.
- Rekabetli ve hırslıdır.
- Kendisine güvenmektedir. Genel olarak sistemle ilgili kuşkuları olmakla beraber, sistemle başa çıkma hususunda kendilerine güvenmektedirler,
- Çalışma alanlarının temel dayanağı, hem örgüt içinde çalışanlar hem de müşterilerdir,
- Orta derecede risk almaktadırlar. Genel olarak işten atılmaktan korkmazlar, bunu küçük bireysel bir risk olarak görmektedirler,
- Kendi pazar araştırmalarını ve değerlendirmelerini yaparlar,
- Statü sembollerini sevmemektedirler, özgürlük onlar için en önemli gücü oluşturmaktadır,
- Örgütteki düzen konularında duyarlıdırlar,
- Diğerlerini yaptıklarının doğruluğuna inandırmaya çalışmaktadırlar,
- Kontrol yetenekleri bulunmaktadır,
- Araştırma ve sorgulama yapmaktadırlar,
- Yenilikçidirler.

Kısaca iç girişimciler, kurum içinde girişimci ruha sahiptir, yenilik getirme fırsatlarını görerek; bu fikir ve modellerini buldukları işletmelerin karlılığını ve rekabet gücünü artırabilecek gerçek faaliyetlere dönüştürmeyi başaran kişilere denir (Kirby, 2003: 300; Morris ve Kuratko, 2000: 85). Şirket girişimciliği olarak da ifade edildiği görülen iç girişimcilik; mevcut olan örgütü, yenilik, risk alma, aktif rekabet davranış ve satışlarla harekete geçirmek ve yeniden canlandırmayı; mevcut örgüt içinde yeni bir girişim yaratabilen girişimsel faaliyetleri işletmenin temel fikrini yenileme ve örgütü dönüştürmeyi hedeflemektedir (Zahra ve Covin, 1995:44; Antoncic ve Scarlat, 2005: 71; Rutherford ve Holt, 2007: 429).

2.5.3 İç girişimcilik süreci

İç girişimcilik, bir işletmede girişimsel etkinlikler veya bu etkinliklerin hızlandırılmasından daha farklı bir şeyi ifade etmez. Dolayısıyla da iç girişimcilik sürecinin girişimcilik süreciyle benzerlik gösterdiğini belirtmek gerekir. Her ikisi için geçen süreç, fırsatların ortaya çıkarılmasıyla ilgili bir fikrin gündeme gelmesiyle ilgili bir düşünceden doğan vizyonla başlar. Ardından harekete geçebilmek için kaynaklar elde edilebilir ve fırsat/kaynak uyumu sağlanmaktadır. Örgüt içindeki bireylerin, girişimci düşünceler için teşvik edildiği, destekleyici organizasyon oluşturulduğu ve girişimci düşüncenin ürünlere yansıtıldığı zaman iç girişimcilik ortaya çıkmış demektir (Naktiyok, 2004: 55). İç girişimcilik sürecinin; fırsat, kaynak ile organizasyon şeklinde üç temel olgunun ilişki ve etkileşimine dayalı olduğu görülmektedir. Sürecin merkezindeyse değer yaratmak için bu temel unsurların bir araya getiren iç girişimciler yer alır.

Aşağıdaki şekilde iç girişimcilik sürecinin temel unsurları verilmiştir.



Şekil 2.4: İç Girişimcilik Sürecinin Temel Unsurları

Kaynak: Naktiyok, 2004: 54.

İç girişimsel davranış, dış ve iç çevrenin ortaya çıkardığı olanak ve fırsatları görüp tanımlamakla başlar. Gerek girişimcilik gerekse de iç girişimcilik tanımlarında fırsatları fark edip faaliyetlere dönüştürebilmenin önemli olduğunu gözden kaçırmamanın altı çizilmiştir. Faaliyet gösterilen çevrelerde fırsatların tanımlaması,

yeni fırsatların yaratılması ve doğru fırsatların seçilmesi iç girişimsel sürecin temel unsurudur (Göçmen, 2007: 54) .

Fırsat tanımlamak, örgütsel ve bireysel kapasitelerle yaratıcılığın bir araya getirilip; ortak bir amaç kapsamında gerçekleştirildiği görülmektedir. Dolayısıyla yalnızca iç girişimcinin çabalarıyla değil yönetimin destekleri, kaynak aktarımları ve süreçlerin bu yapıya fırsat verecek şekilde düzenlenmesi ile ortaya çıkabilir. Bu nedenle fırsatların tanımlamasında iç girişimcilerin (Naktiyok, 2004, s.55);

- Karşılanmamış taleplerin tanımlanmasını,
- Değişen pazar şartlarına uyumlu olan yeniliklerin yapılmasını,
- Fırsatların kar yaratma potansiyeli olarak değerlendirilmesini,
- Fırsat oluşturmak için ihtiyaç olan kaynakların belirlenmesini,
- Fırsatlar tanımlanırken ortaya çıkabilecek tehdit ve risklerin açıklanmasını,
- Fırsatların zamanında fark edilmesini sağlayan kişiler olarak ifade edildiği görülmektedir.

Kaynak ifadesiyle finansal kaynakların yanında fiziksel, beşeri, örgütsel ve soyut kaynaklardan da bahsedilmektedir. Çalkantılı ve değişken bir çevrede uzun ömürlü ve başarılı olabilmek için, rekabet avantajını elde etme ve bu avantajı sürdürebilmek gerekir. Ayrıca, değişken çevrelerde yeni fırsat ve yeni kaynaklarla devamlı yenilenmeli, değiştirilmeli ve geliştirilmelidir (Naktiyok, 2004: 58).

Organizasyonun temelde iki anlamı vardır. İlki süreç ya da işlem olarak organizasyon, ikincisiyse varlık ya da yapı olarak organizasyondur. İşlem ya da süreç olarak organizasyon kavramında örgütlenme, organize etmek ya da organizasyon işlemi kavramları kullanılmaktadır. Ancak bunlara sadece organizasyon demek yetersizdir (Özalp, 1996: 78).

İç girişimcilik faaliyeti yapabilmek için ortaya çıkan olanaklara uygun olan kaynakların, bir örgüt içinde bir araya getirilir. Kısacası iç girişimsel faaliyetlerin bir organizasyon içinde filizlendiğini söylemek mümkündür. Bu kapsamda kastedilen organizasyonun, bir örgütü diğerlerinden ayıran insan, para, bina ve makine gibi kaynakların bileşimidir. Bir girişimciliğin basit anlamına bakıldığında en uygun kaynakların en uygun biçimde birleştirme durumu olduğundan; kaynakları yenilikçi ve yaratıcı olarak kullanma, girişimci organizasyon bakımından önem arz etmektedir (Özalp, 1996: 79).

İç girişimcilik sürecinde iç girişimci vardır. İç girişimci, süreç içinde organizasyon ve girişimcilik dünyasını bir araya getirir. İç girişimcilerin, yeni yatırım, buluş, fikir ve davranış biçimleri geliştirerek, bu yenilikleri hizmetlerde, ürünlerde, yönetim programlarında, yeni program ve planlarda kullanan kişileri ifade etmektedir. Küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerde girişimci uygulamaları ortaya koyabilirler. İç girişimciler, kurulmuş örgütlerde yönetimde, üretimde ya da satışta değişik ve yeni yöntemler geliştirmektedirler. Bu durumda, kurulu düzende mevcut organizasyonların vizyonunu değiştirme ya da değişik ve yeni kollara yayılma şeklinde olabilir (Göçmen, 2007: 57) .

Özetle, girişimciler öncelikle fırsatları belirler, daha sonra fırsatları fikre dönüştürür ve fikrin ticarileşebilme özelliği vardır. Üçüncü aşamada hayata geçirebilmek için kaynaklara gereksinim duyarlar, dördüncü aşamada kaynaklar elde edilir ve ardından uygulamaya başlarlar. Uygulamayla beraber girişimciler risk almaktadır ve riskleri temkinli ve farkındalıkla yönetilmesi gerekir.

2.5.4 Örgüt açısından iç girişimcilik

Örgüt içinde girişimsel faaliyetlerin kendiliğinden oluşmadığı aşıkardır. İç girişimciliğin oluşması için; örgüt içinde iş fikirleri bir iş planı kapsamında değerlendirilip; hayata geçirilmesi gerekir. Bunun gerekliliğinin sadece yeni bir iş fikri ortaya çıkarmak olmamaktadır. Esas önemli durum bir girişim fikrinin başlatılması olduğunu söylemek gerekir. Böyle bir yapının ancak yönetim ve ödül sistemiyle mümkün olur. İç girişimciye fikirleri rahatlıkla ortaya koyulabilecek bir ortam yaratma, fikirlerinin hayata geçirebilecek olan destek ve kaynak sağlanmalıdır. Bununla birlikte, iş fikrinin başarısız olma durumlarında yalnızca iç girişimci değil işletmede sorumlu başarılı olma durumlarında nasıl destek devam ediliyor ise başarısızlıkta da aynı desteğin verilmesi gerekir (Göçmen, 2007: 59-60) .

İç girişimciliğin kolay olduğu bir örgüt olmanın temelini yenilikçi çalışma ortamı oluşturmaktadır. Birçok örgütte, hiyerarşiler, prosedürler, kurallar ve her işin “doğru bir yöntemi” bulunmaktadır. Parasal kayıp ve hatalar nedeniyle insanların kariyerleri bitebilmektedir. Bu şartlarda inovasyonun zor olduğu görülmektedir. Rule ve Irwin (1988)'ın, inovasyon kültürünün dört şekilde oluşturulabileceğini belirttiğinin altını çizmek gerekir. Bunlardan ilki, iç girişimcilik takımlarının oluşturulmasıdır. Diğerleri, yeni fikirlere sahip yeni personellerin işe alınmasıdır. Üçüncüsü, inovasyona odaklı

stratejik planların uygulanmasıdır. Dördüncüsü, araştırma ve geliştirme programlarının kurulmasıdır (akt. Akyazı, 2014: 30). İç girişimciliğe elverişli ortamı oluşturulmasına yardımcı olan diğer unsurlarsa aşağıdaki gibidir (Carland ve Carland, 2007: 84):

- İşletme sahibi ve üst yönetimin destek vermesi,
- İç girişimciliğin var olan kültürle uyumlu olduğunun fark edilmesi,
- İletişim kanallarının açık oluşu,
- İnovasyon için kaynak ayrılması,
- İç girişimciliğin ödüllendirilmesi ve
- İç girişimcilerin işin sonuna kadar takip ederek sonucu görmesinin sağlanması.

İç girişimcilik örgüt düzeyinde bir olgudur. İşletmelerde yenilikçilik yapmakta bu da stratejik anlamda örgütün rekabetçiliğinde, işlem ve süreçler içinde taktik olarak önem arz etmektedir. Davranışsal olgu olarak; örgütler yenilikçilik kavramsallaştırılması konusunda farklılaşmaktadırlar. Tüm örgütler kavram skalasında muhafazakardan ziyade girişimciye doğru sıralanmaktadırlar. Girişimci örgütler risk alan, proaktif ve yenilikçidir. Bunun karşısında muhafazakar örgütler riskten kaçınan, az yenilikçi olup ‘bekle ve gör’ duruşunu sergilemektedirler. Örgütün bu skalada içindeki konumu onun girişimcilik yoğunluğu ile yakından ilgili bir durumdur (Kemelgor, 2002: 68)

Geçmişten bugüne ticaretin farklı şekil ve farklı kalıplara girdiği görülmektedir. Daha önceleri yalnızca üretmek, ürünleri almak durumunda olan müşteriler varken, şimdiyse müşteri odaklı olmanın dışında yenilik odaklı ürünlerin piyasa çıkarılması gündeme gelmiştir. Çünkü müşteriler yeni ürünlerden etkilenmektedir ve ihtiyaçları yeniliklerle değişebilmektedir. Klasik girişimcilikte işveren, sermaye sahibi ve patron gibi kelimeler sığdırılamamıştır, yenilikçilik üreten, değer katan ve farklılaştıran kavramlarla girişimcilikten söz edilmektedir.

Küreselleşme ve bunun neticesinde artan mobilizasyon, gelişen toplum bilgilerinin hareket etmesine neden olmuştur. Herkesin içinde mevcut olan ve farklı düzeylerdeki örtülü ya da açıktan olan girişimsel yeteneklerin daha fazla ortaya çıktığı görülmektedir. Bu nedenle örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, daha da

önemlisi ayakta kalmaları, dış ve iç müşterileri tatmin etmeleri, değişen piyasa şartlarına cevap verebilmeleri yenilikçi olmalarını gerektirmektedir.

Örgüt içinde önemli olan bir diğer durumda örgütsel vatandaşlığın geliştirilmesidir. Örgütsel vatandaşlık kavramı kapsam olarak örgüt çalışanlarına kazandırılması gereken bir davranıştır. Aşağıdaki başlıkta örgütsel vatandaşlık kavramı aktarılmıştır.

2.6 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

2.6.1 Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ve tanımı

Dünya genelindeki örgütlerin bilgi çağıyla beraber inovasyon ve teknolojinin önem kazanmıştır. İletişim teknolojilerinin de desteğiyle değişim sürecine girilmiştir. Örgütlerin değişimlere hızlı cevap verebilme ve değişimleri yakından takip edebilmeleri için daha esnek olduğu görülen elastikiyeti yüksek işletme yapılarına ulaşabilmek, kaliteyi yükseltmek, yeniliği yakından izlemek ve bunların yanı sıra maliyetleri kontrol edebilmekle denetim altına alma ihtiyaçları, birçok işletmeyi çalışanlarının eksik taraflarıyla tamamlayarak uzmanlaştırmaya sevk etmiştir. Bu süreç içerisinde işletmenin kendi çalışanlarının üzerine eğilimleri de artmıştır. Hızlı değişimlere ayak uydurma, çalışanlarının örgüt içerisinde sergilemiş oldukları tutum ve davranışların etkisinin diğer etkenlerin yanı sıra çok önemli olduğunun farkına varılması önem arz etmektedir (Onat vd., 2007: 53).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı ilk defa 1983 yılında Bateman ve Organ ile Smith, Organ ve Near tarafından kullanılmıştır (Organ, 1997). Bununla beraber Organ (1988)'nin, Barnard'ın 1976 yılında 'The Function of the Executive' isimli eserinin örgütsel vatandaşlık davranışının temelini attığını belirtmiştir. Barnard çalışmalarında örgüt kavramının toplu işbirliği çabaları olarak tanımlamıştır. Örgütleri oluşturan kişilerden ziyade, bu kişilerin hizmet, davranış ve etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Söz konusu tanımlama ile vurgulanmak istenilen, kişilerin işbirliğe dayalı bir şekilde geliştirmiş oldukları ve sisteme gönüllü bir şekilde katkı sağlamaları olarak ortaya çıkan davranışların tümüdür (Özen, 2000). Bununla beraber örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkili olarak Katz 1964'da, etkin örgütlerde çalışanların rol tanımlarının yanında yaratıcı ve kendiliğinden gerçekleştiği görülen davranışlar sergiledikleri görülmektedir (Todd, 2003).

Katz ve Kahn 1978 yılında yaptığı çalışmalarda, örgüt içerisindeki çalışanların rolleri ve bu rollerin getirmiş olduğu davranışları açıklamaktayken, öncelikli olarak bireylerin örgüte katılımlarının ve bunun sürekliliğinin sağlanması, görev tanımlarının gereğini yaparken, yenilikçi faaliyetlerde bulunmanın önemini vurgulamaktadır (Akt. Parker ve Wickham, 2005). Yenilikçi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, örgüt üyelerinin iş arkadaşlarıyla işbirliği kurması ve bunun neticesinde kendilerini, dolayısıyla da örgütü geliştirmeye, dış çevreler tarafından olumlu tanınmalarını sağlamaya ilgili çalışmalardır. Bu davranışların örgütsel vatandaşlık davranışları kavramının içeriğiyle örtüştüğünü de belirtmek gerekir (Özen, 2000).

Araştırmacıların büyük bölümünün örgütsel vatandaşlığın örgütsel politika ve çalışanların iş tanımları çerçevesinde belirtilenlerin haricindeki işle ilgili davranışları kapsamına aldıkları görülmektedir. Bir arada çalışanlara ekstra yardım sağlama, işle ilgili özel etkinliklerde gönüllü olma, mesai arkadaşları ve müşterilerin yararlarını düşünme, dakik olma ve sorunların ortaya çıkması durumlarında çözüm sunmak gibi davranış ve tutumlar vatandaşlık kavramı kapsamında değerlendirilmektedir (Bakan, 2011: 249).

2.6.2 Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının teorik gelişimi

Vatandaşlık olgusunun insanların topluluklar halinde yerleşik yaşama geçip; siyasal güçte politika egemenliğinde yaşamaya başlaması ile meydana geldiği görülmüştür. Ancak vatandaşlık kavramının değişken ve karmaşık bir yapısının olması toplumlararası farklılıklara neden olmuştur. Dolayısıyla her toplumun vatandaşlık anlayışı birbirlerinden farklıdır. Bütünlük halindeki insanların gelişmeleri için üretim birimlerinde atılan adımlar ve sanayinin gelişimiyle endüstriyel toplumlar ortaya çıkmıştır. Bütün bu gelişimlerle beraber endüstriyel vatandaşlık olgusunun oluşumuna sebep olmuştur. Pazar, rekabet ve pazarlama kavramlarının iş hayatında bugün olmazsa olmaz parçası olması; sadece bir toplumun üyeliği ve metalaşma oluşumuna engel olunmuştur. Böylece bireylerin tüm etkinlik ve kapasitelerinin iş odaklı bir şekilde daha verimli kullanımı için örgütsel vatandaşlık kavramı gündeme gelmiştir (Serinkan ve Erdiş, 2014: 71).

Genel itibariyle Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramının ortaya çıkması ile birlikte çalışan davranışları iki farklı gruba ayrılmaktadır (Mohammad vd., 2011: 152):

- Genel kurallara yönelik olan davranışlar
- Fedakarlık

Örgütsel vatandaşlık davranışı tanımlaması yapılırken iki soru önemlidir, “Ekstra-rol davranışları nelerdir” ve “örgütsel vatandaş kime denir?”. Başarılı bir örgüt olmak ve çalışanlarının ödül beklentisine girmeden, gönüllü ve istekli bir şekilde faaliyetlerde bulunmasına dayalı bu tarz davranışların “örgütsel vatandaşlık davranışı veya ekstra-rol davranışları” şeklinde adlandırıldığı görülürken; bu tarz davranışlar sergileyen çalışanlarsa “örgütsel vatandaşlar”dır (Randhawa ve Kaur, 2015: 67). Ekstra rol davranışı şeklinde de nitelendirilmesi temelde gösterilen davranışların ekstra oluşundandır. Çalışanların beklentisiz bir şekilde işlerinin üzerinde ve daha fazladan göstermiş olduğu bu tarz davranışların herhangi bir kurala ya da zorunluğa bağlı değildir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı genel olarak çalışanların gerçekçiliklerine bağlı olarak, işletmenin çalışma düzeninin oluşturulmasını sağlayan olumlu ve rol dışındaki eylemlerle olumsuz kaçınma davranışlarını kapsayan davranışlara verilen isimdir (Kaplan, 2011: 10). Başka bir tanıma göre, örgüt çalışanlarının biçimsel bir şekilde belirlenmemiş olan, örgütün lehine sonuçlanması beklenen ve gönüllük esasına dayanan sergiledikleri davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve Güney, 2010: 137).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, bir işletmenin verimlilik ve etkinliğini artırma konusunda çalışanların bütün gayretleridir. Bu davranış şekli, örgütü yıkabilen ve benimsenmemiş olan davranışlardan korumak, şikayet ve dilekleri kabul etmek, maharet ve becerilerini geliştirmek, yaygın iletişim olanağını sağlamak gibi konuları kapsamaktadır (Erşahan vd., 2011: 151).

Günümüze kadar bir çok yazar örgütsel vatandaşlık davranışını incelemiş ve kendi tanımlarını yaratmışlardır. Çizelge 2.4’de bu tanımlar kronolojik sıra gösterilmiştir.

Çizelge 2.4: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Tanımlarına Kronolojik Bir Bakış

Yazarın adı, soyadı	Tarih	Tanım
Brief ve Motowidlo	1986	Örgütün hayatı için yaşamsal önem taşıyan ve tanımlanan rol beklentilerini aşan davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Arslantaş ve Pekdemir, 2007 1:264).
Organ	1988	Örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık bir biçimde tanınmayan, fakat bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun fonksiyonlarını verimli bir biçimde yerine getirmesine yardımcı olan, gönüllülüğe dayalı davranışlardır (Organ, 1988:4).
George'a	1981	Örgütsel Vatandaşlık Davranışları rol kapsamı dahilinde veya üzerinde niteliğe sahip, örgütün formal ödül sistemi tarafından dikkate alınmayan davranışlardır (Kamer, 2001:3).
Greenber ve Baron	2000	Örgütsel vatandaşlık kavramını bir çalışanın örgütün biçimsel yolla belirlediği zorunlulukların ötesine geçerek, istenenden daha fazlasını yapması olarak tanımlanmıştır (Çelik, 2007:85).
İşbaşı	2000	Örgütsel vatandaşlık davranışı, ödül sistemine doğrudan ve tam olarak tanımlanmayan, fakat bir bütün olarak organizasyonun fonksiyonlarını verimli biçimde çalışmasını arttıran bireysel davranışları etkiler (İşbaşı, 2000:4).
Podsakoff vd.	2000	İş tanımlarında ve görevlerde zorunlu olmayan, ihmali halinde yaptırım veya ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonuçlarını içeren davranışlardır (Özdevecioğlu, 2009:49).
Ryan J.	2001	Örgütsel vatandaşlık davranışı kişinin kendi iradesi ile sergilediği, açık ve direkt bir biçimde resmi ödül sisteminde tanımlanmayan ve örgütün etkili bir biçimde çalışmasını arttıran bireysel davranışlarını etkiler (Ryan, 2001:234).
Gürbüz	2006	Örgütsel vatandaşlık davranışı biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlardır (Gürbüz, 2006:50).
Wong vd.	2006	Örgütsel vatandaşlık davranışı bir çalışanın örgüt politikası ve iş tanımları gibi biçimsel yollarla belirlenen zorunlulukların ötesine geçen davranışları ifade eder (İplik, 2009:109).
Yılmaz ve Bökeoğlu	2008	Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların isteyerek içlerinden gelerek yaptıkları davranışlardır (Yılmaz ve Bökeoğlu, 2008:777).
Robbins ve Judge	2012	Herhangi bir çalışanın resmi iş tanımlarında yer almayan ancak örgütün tüm işleyişine katkıda bulunan davranış biçimine Örgütsel Vatandaşlık Davranışı denir. (Robbins ve Judge, 2012:27).

Kaynak: Güler, 2013: 19.

Çizelge 2.5’de de kronolojik olarak tanımlar verilmiştir ve farklı olarak örgütsel vatandaşlık davranışı bileşenlerinin tarihi olarak özetini Organ (1988, 1990), Graham (1991), George ve Brief (1995) ve Podsakoff (2000) tarafından yapıldığı görülen örgütsel vatandaşlık davranışları temel alınarak belirtilmiştir:

Çizelge 2.5: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Organ (1988, 1990)	Graham (1991)	George & Brief (1992)	Moorman & Blakely (1995)	Podsakoff vd. (2000)
Diğerlerini düşünme	-	Çalışma arkadaşlarına yardım	Kişilerarası yardım	Yardım davranışı
Nezaket tabanlı bilgilendirme				
Destekleme, barışı koruma			Sadakatin artışı	Gönüllülük ve Centlimenlik
Gönüllülük ve Centlimenlik	Örgütsel sadakat	Diğerlerine yardım etme ve birlikte çalışma		Örgütsel sadakat
	Örgütsel itaat	İyi niyetin yayılması		Örgütsel kabullenme
Örgüt gelişimine destek verme	Örgütü koruma			Örgütün gelişimine destek verme
		Kendini geliştirme		Bireysel gelişim

Kaynak: Giderler 2010: 51

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını oluşturan kuramsal temellerin, karşılıklılık, sosyal değişim, eşitlik, lider-üye değişimi ve vekalet kuramları olarak ortaya konulmaktadır:

- Karşılıklılık Kuramı: 1960 yılında Gouldner, çalışmasında “karşılıklılık normu” kavramına değinmiştir, bu ifade kişinin kendine yardım edenlere karşı yardım etmesi ve kendine yardım edenleri incitmemesi olarak ifade edilmiştir (Oğuz, 2009). Karşılıklılık kuramında, kişiye yardım edene farklı bir biçimde yardımla karşılık vermesi ve iş yerinde çalışanların, yöneticilerden algılamış olduğu eşit ve adil davranma sonucunda karşılıklılık kuramı gereğince karşılık verme ihtiyacı hissetmeleri söz konusudur.

Çalışanların karşılık verme ihtiyaçları örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine neden olabilecektir (Gürbüz, 2006).

- Sosyal Değişim Kuramı: 1964'de Blau açıklamıştır. Blau, sosyal değişimi gelecekteki ilişkileri açıklamak için kullanmıştır. Bu kuramın temelinde, örgüt içinde yöneticilerin adaletli bir şekilde davranışları neticesinde çalışanların vatandaşlık davranışlarını göstereceğidir. Böylelikle gelecekte kurulan ilişkilerde yaşanacak olan bir değişimin söz konusu olduğu görülmektedir. Kuram, yöneticilerin çalışanlara adaletli bir şekilde davrandıklarında değişim ilkeleri gereğince çalışanların verebileceği karşılık örgütsel vatandaşlık davranışlarıdır (Altınbaş, 2008).
- Eşitlik Kuramı: Örgütsel adalet kavramıyla birlikte gündeme gelen eşitlik kuramını Adams 1965 yılında geliştirmiştir. Adams, her çalışan kendisine verilen ödüllerin ne şekilde eşit olduğunu belirleyebilmek için iki oran arasında bir karşılaştırma yapmaktadır. Bunlardan ilki, çalışanlara verilen ödüllerle çalışanların örgüte katkılarının arasındaki orandır. İkincisi, çalışanların kendisiyle karşılaştırabilmek için seçmiş olduğu diğer çalışanın aldığı ödülle örgüte katkılarının arasındaki oranı ifade etmektedir. Çalışanların bu iki oran arasındaki farklılık olduğunu gördükleri zaman ortada bir eşitsizlik durumu olduğunun algılanması kaçınılmazdır (Çelik, 2007).
 - Aquino (1995), kendine eşit davranılmadığı düşüncesinde olan çalışanların örgüte olan katkılarını azalttığını ve ilave kazanım ve ödül beklentisi içine girdiklerini belirtmektedir. Kendileri için bu durumu dengeleyebilmek amacıyla vatandaşlık davranışlarını göstermeme yolunu da seçebilmektedirler (Kamer, 2001). Eşitlik kuramında, çalışanlar iş ilişkilerinde eşit bir muamele görmek isterler ve bu istekleri motivasyonlarını etkiler (Koçel, 2007).
- Lider-Üye Değişimi Kuramı: Bu kuramın temelinde, yöneticilerin çalışanları ile sosyal bir değişim ilişkisine girdiklerinde yöneticilerin her bir çalışana karşı davranış şeklini etkilediği görüşü vardır. Liderle çalışan arasında kurulan ilişki ve etkileşim sonucunda oluşur (Güler, 2013). Liderlerin her çalışana göre farklılaşan ilişkilerinden dolayı liderle çalışanların arasında

gönül bağı oluşur ve çalışanların performanslarının arttığı görülür (Kaplan, 2011).

- Vekalet Kuramı: Birinden farklı iki birey ya da grubun birbirleriyle yardımlaşmalarıyla meydana gelen durumları incelemektedir. Ortak bir amaç için yardımlaşmak durumundaki iki tarafın biri “vekalet veren” diğeri “vekil”i oluşturmaktadır. Vekalet verenin sonuçlara ulaşmak için vekilin yardımına ihtiyaç duydukları, vekilin de bu sonuçlara ulaşabilmek için gereken faaliyetleri gerçekleştirdikleri vurgulanmaktadır (Koçel, 2007). Vekalet verenle vekil arasında kurulan ilişki, vekalet ilişkisidir. Bu kuram, vekalet veren ve vekil arasında kurulan işbirliğini sağlayan optimal bir ilişki düzeni geliştirmeyi amaçlamaktadır. İstenilen sonuca ulaşmayı sağlayacak faaliyetlerde vekilin daha fazla bilgisinin olduğu belirtilir. Vekalet verense vekilin amaçları kapsamında faaliyet gösterme durumunu denetlemeyi istemektedir. Bu sorunun ne şekilde çözümleneceği vekalet kuramı kapsamında değerlendirilmektedir (Koçel, 2007).

2.6.3 Örgütsel vatandaşlık davranışının özellikleri

Örgütsel vatandaşlık davranışının genel özellikleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Serinkan ve Erdiş, 2014: 78-79):

- İş tanımlarının bir parçası değildir.
- Ceza korkusu ve ödül beklentisiyle yapılan davranışlar değildirler.
- Örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş tanımında belirtilen davranışlar olmadığı ve biçimsel anlamda ödüllendirilmenin bulunmadığı davranışlardır.
- Yapılan eğitimler ile geliştirilemezler. Örgütsel vatandaşlık davranışının, çalışanlarla örgüt arasında kurulan bir gönül bağı ve kişiliklerinin sonucu olduğu görülmektedir.
- İsteğe bağlı olan davranışlardır. Yöneticilerin emirlerinin yerine getirilmesi veya verilen görevlerin eksiksiz olarak yapılması, ancak çalışanların işlerinin devam etmesini sağlar. Görevi olmadığı halde kendiliğinden sergilenen olumlu davranışlarsa, örgütsel vatandaşlık davranışı olarak kabul edilir.
- Sınırları öznelidir. Zaman geçtikçe çalışanların üzerinde yük artmaktadır, işleriyle ilgili her şey sorumluluk sınırlarına dahildir. İşgücü arzının çok,

taleplerin düşük olduğu ve bu dengesizliklerin işgörenlerin aleyhine deđiştđi örgütlerde, sınırların belirlenmesi pek mümkün değildir.

- İşletmenin işleyişi bakımından önemlidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün verimliliği ve çalışanların huzuruna katkısından dolayı işletmenin işleyişine de katkı sağlar. Çalışanların yaşadığı sıkıntılı dönemlerde, işle ilgili konulardan birbirleri ile yardımlaşmaları gerekir. Zamana uyma hususunda hassasiyet göstermeleri önemlidir. Örgüt ve arkadaşlarını ileride ortaya çıkabilecek sorunlar konusunda ikaz etmeyi görevleri bilmelidirler. Örgüte her yerde ve her zaman sahip çıkmaları, karara katılmaları ile gönüllü bir şekilde sorumluluk almaları, işletmeyi temsilen sosyal faaliyet ve toplantılara katılmaları işletmenin verimliliği ve çalışma ahengine ciddi katkılar sağlamaktadır.
- İnsancıl değerleri ifade etmektedir. Toplumların geliştirdiği ve birbirlerinden farklı ahlak kuralları çerçevesinde yardımlaşma davranışları bulunmaktadır. İnsanların, bu davranışlarının iki sebepten uyguladıkları görülmektedir. İlki, günah işlemekten kaçınma, Allah'ın gazabından korunma ve toplum tarafından ayıplanmama durumları nedeniyledir. Diğer sebepse; insanların bu öğretilerin tümünü içselleştirmeleridir. Kısacası hiçbir korku veya beklenti yoktur. Yalnızca vicdanen rahatlama ve bir inanç gereğince yerine getirebilmek için öz malından bir bölümünü başkalarıyla paylaşmaktadır. Benzer davranışlar toplumun bir parçası olan işletmelere taşınırsa, korkuya dayanmayan ve insanların inanç ve değerleri nedeniyle sergiledikleri davranışları yani örgütsel vatandaşlık davranışını ifade etmektedir.

2.6.4 Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışların boyutlarıyla ilgili incelenen araştırmalarda net bir görüş birliğinin olmadığı görülmektedir. Araştırmacılar konuyla ilgili farklı sınıflandırmalar yapmışlardır. Bu sınıflandırma çeşitliliğinin sebebini örgütsel vatandaşlık davranışının tanımlarının sayılarının çok olması ve bu tanımların da içerik olarak kapsamının fazla olmasıdır (Atalay, 2010; Tecimen, 2013).

Aşağıdaki çizelgede örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları verilmiştir:

Çizelge 2.6: Örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları

Boyut	Tanımı	Kaynak
Diğerkamlık	Örgüte ilişkin görev veya problemle ilgili belirli bir kişiye yardım etme amaçlı isteğe bağlı davranıştır.	a) Smith v.d., 1983 b) Organ, 1988 c) Podsakoff v.d., 1990 d) Van Dyne ve Lepine, 1988 (benzer olarak “yardım etme boyutunu” içermektedir).
Vicdanlılık	Örgütün minimum rol gereklerinden daha fazlasının yapıldığı isteğe bağlı davranışlardır. Genelde katılım kurallara, gerekliliklere uyma, molalar gibi alanlarda görülmektedir.	a) Smith v.d., 1983 b) Organ, 1988 c) Podsakoff v.d., 1990 d) Van Dyne ve Lepine, 1988
Nezaket	İş ile ilgili problemleri önleme amaçlı kişi tarafından işeğe bağlı yapılan bir davranıştır.	a) Organ, 1988 b) Podsakoff v.d., 1990
Sivil Erdem	Örgüte yönelik veya kişilerin lehine yönelik sorumluluk anlayışına yapılan davranışlardır.	a) Organ, 1988 b) Podsakoff v.d., 1990
Yardımlaşma	Örgütteki diğerleri yerine kişilerin kendilerine odalandıkları katılımcı katkılardır. Örneğin fazladan iş yapma veya belirli görevlerde gönüllü olmak vb. faaliyetlerdir.	a) Van Dyne v.d., 1994
İtaat (uyumluluk)	Örgüte sadakat gösterme ve örgüt çıkarlarını desteklemek.	a) Garaham, 1991 b) Moorman ve Bakely, 1995 (Benzer olarak “itaati abartma” boyutunu içermektedir).

Kaynak: Eraslan, 2007.

Aşağıda literatürde sıklıkla geçen örgütsel vatandaşlık davranışlarının boyutları özetlenmiştir (Atalay, 2010; Tecimen, 2013):

- **Diğerkamlık:** Örgütsel vatandaşlık davranışının ilk boyutu olarak kabul edilen diğerkâmlık, işletme çalışanlarının çalışma arkadaşlarına yardımcı olması ve onlara destek vermesini gerektiren davranışlarını temel alır. Bu boyuttaki davranışlar ileride oluşabilecek problemleri ortadan kaldırmak için çalışanların öngörülerini kullanıp çalışma arkadaşlarına sergiledikleri yardım davranışlarını kapsamaktadır. Başka bir deyişle örgütle ilgili ortaya çıkması muhtemel problemlerde ya da çalışanların örgütsel görevlerinde diğer işletme çalışanlarına yardım etmek için gönüllülük esasında sergiledikleri davranışları ifade etmektedir (Gürbüz, 2006: 55).
- **Yardımlaşma:** Özgecilik şeklinde de bilinen yardımlaşma boyutunda, karşılaşılan sorunların çözümlenmesi için diğer işletme üyelerine yardımcı olan çalışanların istekli davranışlarını ifade etmektedir (Lo ve Ramayah, 2009: 49). Diğer bir görüşte, yardımlaşma yalnızca örgüt üyeleri ile sınırlı değildir; tedarikçi ve müşterileri de kapsamaktadır. Yardımlaşmalar, çalışanların örgüt ile ilgili problemlerinde ve görevlerinde, örgütün diğer işgörenlere yardım edip; gönüllü katkı sağlamalarıyla ilgili davranış ve tutumlarını kapsar. Yardımseverlik bu tarz davranışların karakteristik en belirgin tarafını oluşturmaktadır. Bu sebeple özgecilik kelimesinin yerine de kullanılabilir (Karaman ve Aylan, 2012: 39). Yardımlaşma, çalışanların birbirini tamamlayabilme, üstesinden gelinemeyen bir konuda başarılı olmak için gönüllülüğün olduğu birbirlerine yardım edilmesini ifade etmektedir.
- **Vicdanlılık:** Bazı rol davranışları örgüt üyeleri tarafından kendilerinden beklenilene aşacak biçimde yerine getirilmesini ifade etmektedir. Bu anlamda işe devamlılık, iş yerinde düzenlilik, dakiklik, molaların suiistimal edilmeden kullanılması, işi bitirmek için mesaiye kalınması gibi davranışların vicdanlılık boyutuna örnek olarak gösterilmektedir (Organ, 1998). Bir çalışanın beklenmeyen hava şartlarında veya hastalandığı zaman işe gelmemesi, kullanılmayan izinlerini kullanmayı istemeleri, özel hayatı ile ilgili sorunlar sebebiyle işine bir süre devam edememe gibi durumların çalışan için sıklıkla oluşmadığı zamanlarda yöneticiler tarafından hoşgörüle karşılanabilir.

Ancak bu hoşgörüyü karşın, işe devam etme konusunda kendilerinden beklenilenin üzerinde çabalayan çalışanların davranışları, yukarıdaki tanımında bahsedilen vicdanlılık boyutundaki davranışlara örnektir (Ölçüm, 2004; Özen, 2000).

- **Nezaket:** Bu boyuttaki tavırlar, örgütte çalışanların işlerini etkileyebilecek durumların oluşmasına izin vermeksizin yani bu tarzda kararlar almaksızın ve girişim yapmadan önce karşı tarafı bilgilendirmek ve uyarmak gibi davranışları kapsamaktadır (Basım ve Şeşen, 2006: 87). Örgüte zarar veren davranışların gerçekleştirilmesinin ardından yapılan uyarıların önemi bulunmamaktadır. Böyle durumlarda kaybedilen zaman ve paraya ek olarak sorunu ortadan kaldırmak için çok daha fazla gayret ve çaba sarf etmek durumunda kalınacaktır. Henüz sorun ortaya çıkmadan negatif durumların yaşanma olasılığının ortaya çıkacağı zaman örgüt çalışanları uyarıldığı zaman ve karşı karşıya kalınması muhtemel negatif durumlar konusunda bilgilendirdiklerinde işletmenin işleyiş düzeninin bozulmaması ve ilerideki muhtemel sorunların önüne geçilmiş olması olasıdır. Bireylerin öngörülü olmasından hareket ederek ortaya çıkan alt boyut, gelecekte ortaya çıkabilecek sorunları engellemeye yönelik olarak işletme çalışanlarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır (Organ, 1990: 96).
- **Sivil Erdem:** İşletmenin daha genel kapsamına dönük, işgörenlerin ilgi ve lehlerinin düzeylerine işaret etmektedir. Bu yönde yapılan hareketlerle karakterize edilir. Kurum imajının desteklenme durumu, örgütün sağlamaştırılışı ve örgüt topluluğunun profili açısından davranma gibi davranışlarını içine almaktadır (Çetin, 2011: 33). Erdemlilik boyutu, işletmenin menfaatlerini yüksek seviyelerde tutarak, mesleki ve sosyal olarak örgütün işlevlerine katkıda bulunmak, örgüte istekli katılmak, örgüte ilgi ve bağlılığı bütünüyle hissedip ve örgütle ilgili davranışları kapsar (Bedük ve Ertürk, 2015: 5). Örgüt menfaatlerinin en üst düzeyde tutulduğu, sosyal olarak örgütün fonksiyonlarının desteklendiği, örgüte kendi isteğiyle dahil olmak, örgüt ile ilgili olan davranışlar sergilemeyi kapsar. Sivil erdem bir bütün olarak düşünüldüğü zaman en üst düzeylerde örgütsel ilgi ve örgütsel hayat için hem kendi isteğiyle gönüllü bir şekilde örgüte katılmak, hem de örgütsel hayatta aktif olarak rol almayı ifade eder (Terzi, 2011:4).

- Örgütsel itaat: Örgütsel yapı, iş tanımları ve çalışan politikalarını belirleyen yönetmelik ve kuralların gerekliliğini benimseme ve kabul etmeyi, aynı zamanda bu gerekliliklere uymayı ifade eder. Örgütsel itaat ve sadakat; kişilerin, çalışma grupları ve bölümlerinin ruhani ilgilerini de aşabilecek biçimde bir bütün olarak işletmeye ve örgüt liderine bağlılığı şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel katılımsa, ideal doğruluk standartları gereğince yönlendirildiği görülen örgütsel faaliyetler ile ilgilenmekte ve bireylerin haberdar olması durumlarında geçerlilik kazanmaktadır. Ayrıca örgütsel yönetime sorumlu ve tam bir şekilde katılma da buraya dâhildir (Yüksel, 2015: 31-32).

2.6.5 Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörler

Günümüzde işletmelerin istediği çalışan tarzı; nitelik sahibi, gönüllü bir şekilde çalışan, yaptığı işi seven, sabırlı, iletişim gücü yüksek, dürüst ve işletme amaçlarına uyum sağlayan çalışanlardır. Öyle ki bu özellikleri olan çalışanların, örgütlerin verimliliği, geleceği ve etkinliği bakımından önemlidir. Bu açıdan iş tanımları çerçevesinde olmayan ancak örgütün bir bütün halinde etkinlik ve verimliliğini etkileyen örgütsel vatandaşlık davranışları gibi kendi isteğiyle gerçekleştirdiği davranışlar önemlidir (Yeşiltaş ve Keleş, 2009: 20). İşletmeler için önemli bir yeri olan örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen birçok faktör vardır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının kilit faktörlerini aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Barroso Castro vd., 2004: 29):

- Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün çalışanlar için koyduğu resmi davranışların dışında bir davranış çeşididir.
- Örgütsel vatandaşlık davranışını, gönüllü bir şekilde gerçekleştiren davranışlardır.
- Doğrudan örgütün herhangi bir ödüllendirilmesine tabi değildir.
- Örgütün performans ve operasyonel başarıları için çok önemlidir.

Aşağıdaki çizelgede vatandaşlık davranışına katkıda bulunan faktörler verilmiştir. Buna göre iş tatmini, dönüştürücü / destekleyici liderlik, ilgi çekici görev ve iş içerikleri, örgütsel destek, çalışan özellikleri ile güven, adalet ve psikolojik memnuniyet vatandaşlık davranışına katkı sağlayan faktörlerdir (Tabakoğlu, 2016: 25).

Çizelge 2.7: Vatandaşlık davranışına katkıda bulunan faktörler

Etki eden faktör	Açıklama
İş tatmini	Mutlu olan çalışanlar, örgütün iyi vatandaşlarıdır.
Dönüştürücü, Destekleyici Liderlik	Dönüştürücü, destekleyici ve ilham veren bir yönetimin varlığı, ekstra davranışların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.
İlki Çekici Görev ve İç İçerikleri	Çalışanların ilgilerini çeken, kendilerini adaya bilecekleri bir iş içeriklerinin olması, işlerine tutkuyla bağlanmalarına neden olmaktadır.
Örgütsel Destek	Örgütü tarafından önemsendiği ve desteklendiğini düşünen bireylerin, vatandaşlık davranışları artmaktadır.
Çalışan Özellikleri	Pozitif bakış açısına sahip olma, özdisiplinin yüksek olması, dışa dönüklük, empati kurabilme, takım çalışmasına yatkınlık kişilik özellikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını desteklemektedir.
Güven, Adalet ve Psikolojik Memnuniyet	Örgüt yönetiminin güvenilir ve adaletli olması, çalışanların vatandaşlık davranışı göstermeleri noktasında büyük öneme sahiptir.

Kaynak: Tabakoğlu, 2016.

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen kişisel faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Tabakoğlu, 2016: 25);

- İş tatmin düzeyi,
- İş doyumunu,
- İşyerindeki çalışma koşulları,
- Diğer çalışanların birbirleriyle ve yönetim ile olan iletişimleri ve kendilerini maddi ve manevi olarak güvende hissedip hissetmemelerinin kişisel olarak tespit edebilmelerinin sonrasında ortaya çıkan algılardır.

Örgüt bünyesinde çalışma koşullarının olumsuz ilerlediğini gösteren önemli kanıt; iş doyumunda yaşanan düşüşler olarak nitelendirilmektedir. İş konusunda doyuma ulaşamaması neticesinde işi yavaşlatma, grevler, disiplin sorunları, performans düşürme ve işten ayrılma gibi sorunlar yaşanır (Tabakoğlu, 2016: 26).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen faktörlerden biri de liderlerin özellikleridir. Vizyon belirlemek, uygun olan modeli ortaya çıkarmak, grup amaçlarının kabul edilmesini desteklemek ve entelektüel simülasyon gibi dönüştürücü liderlik davranışlarıyla bağımlı ceza ve ödül davranışları, bağımlı olmayan ceza ve ödül davranışları gibi etkileşimci liderlik davranışlarının, rol açıklama davranışlarının, izlenmesi gereken yöntemin belirlenişi veya destekleyici liderlik davranışları gibi liderliğin yol açma kuramı ve lider çalışan değişim teorisinden doğan davranışları ifade etmektedir. Bütün bu destekleyici liderlik davranışlarının vatandaşlık eylemlerinin açıklanmasında önemli olduğu görülmektedir (Çetin, 2011: 37-387).

Çalışanlara sunulduğu görülen otonom çalışma şartları çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemelerinde etkilidir. Özellikle resmi olarak yapılan iş tanımları şartları bunun desteklese ya da desteklemese de bireyler, önemli iş sonuçları hususunda bireysel gücünü hissetmeleri gerekir. Yaptığı işi keyifle yapan ve mutlu olan çalışanların, özellikle nezaket davranışları göstermede gönüllü oldukları görülmüştür (Tabakoğlu, 2016: 28).

2.6.6 Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sonuçları

Örgütsel vatandaşlık davranışının özellikle son zamanlarda önemli araştırma konularından olmasının en önemli nedeni genel anlamda verimliliği, performansı, işin niteliği ile kalitesini artıracak ve bunlara olumlu katkılar sağlayacağı düşüncelerinin olmasıdır. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının biçimsel ödül sisteminde açık ve net olarak dikkate alınamayan, örgütsel fonksiyonların bir bütün şeklinde etkinliğini vurgulayan gönüllülüğe dayalı kişisel davranışlar olduğu daha önceden belirtilmişti. Bu konuyu araştırma konusu yapan araştırmacıların, örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel performansı artıracaklarını vurguladıkları görülmüştür (Özdemir, 2005:113).

Örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili yapılan birçok araştırmada bu davranışı gösterenler çalışanlar olduğu belirtilmiştir. İşlerinde gereken çabayı göstererek; karşılığını alıp tatmin olan, aidiyet duygusu ve örgüte bağlılıkları tam olan ve bunların sonucunda örgütlerinden kolayca kopmayan, örgütlerin adil olduğunu düşünen çalışanları ifade etmektedir (Tecimen, 2013). Bütün bunları dikkate alıp

örgütsel vatandaşlık davranışının işletmelere, çalışma alanları ve çeşitli gruplara faydalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Köse vd., 2003):

- Çalışanların ve üst yöneticilerin verimliliğinin arttırması,
- Kaynakların daha etkili ve verimli amaçlar için kullanımı,
- Grup içindeki bireylerin koordinasyonunun sağlanması,
- Bakım fonksiyonları için kıt kaynakların kullanımının azaltılması,
- İşletmenin üstün yetenekli olan kişileri elinde tutmaları ve örgüte çekme yeteneğini kuvvetlendirmeleri,
- Örgüt performansının artışında sürekliliğin sağlanması,

İşletmenin çevresel değişimlerinin karşısında uyum sağlamaları gerekir. İşletmelerin çalışma alanları, işletmelerde gerçekleştirilen faaliyetlerin örgütü ve çalışanları tatmin etmesi bakımından, etkin olarak uygulandığı zaman örgütleri başarıya götüren, örgütsel vatandaşlık davranışının geliştirilebilmesi için gereken bazı faktörleri aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür (Kabataş, 2010: 43);

- Örgüt içi takım ve ekip çalışmalarının geliştirilmesi,
- Örgütsel adaletin sağlanması,
- Örgütsel bağlılığın arttırılması,
- Çalışanların sorumluluk ve görevlerinin belirlenmesi,
- Örgüt içi kariyer ve terfi planlarının açık ve net olarak belirtilmesi,
- Etkin bir ödüllendirme sisteminin oluşturulması,
- Uygun çalışma şartlarının geliştirilmesi,
- Örgüt içi iletişimin yaygınlaştırılması,
- Kişisel gelişim olanaklarının sağlanması,
- Örgütsel güvenin sağlanması,
- İş yükünün optimal hale getirilmesi,
- Örgüt içindeki bilgi paylaşımlarını yaygınlaştırılması açısından çaba sarf edilmesi önerilmektedir.

Yapılan araştırma ve literatür taramalarına bakıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların örgütsel bağlılığını, motivasyonunu, iş doyumunu ve performansını arttırdığı görülür. Başka bir deyişle, tatmin olmuş, örgütün adaletli olduğunu düşünen ve örgüte bağlı çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergiledikleri vurgulanmaktadır. Böylece bireyler, artan örgütsel etkililiği ile birlikte

üstleri tarafından daha fazla takdir edilmektedir. İşini iyi yaptığını düşünen ve bunu gören bireyler işinden daha çok tatmin olacak, işletme için olumlu davranışlar sergilemeleri muhtemeldir (Cingi, 2015: 24). Böyle bir durumda doğrudan çalışanların performansına katkı sağlayacak ve kişisel anlamda başarılı çalışan olmasına zemin hazırlayacaktır.

Örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal olarak çok fazla neticesinin olduğu bilinmektedir. İş hayatında örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgili kavramların, kurumlarda yarattığı sonuçların ne denli önemli olduğunun anlaşılmasına ihtiyaç duyulmuştur. Örgütsel vatandaşlık davranışının kurumsal sonuçlarını etkililik, iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık başlıkları altında incelemek mümkündür (Şahal, 2015: 48, Sabuncuoğlu ve Tüz, 2016:316, Çavuş ve Develi, 2015: 21, Yüksel, 2015: 54, Özcan, 2015: 64, İplik, 2009: 109; Karaman ve Aylan, 2012: 44);

Etkililik: Örgütsel vatandaşlık davranışı sergilenen bir işletmede örgütün sosyal mekanizmasının işlemesi kolaylaşmaktadır. Çalışanlar arasında yaşanan çatışmalar azalmaktadır. Böylelikle işletmenin etkinliği artacaktır ve örgütsel performansı olumlu olarak gelişme gösterecektir. Kendisini örgüte adanmış olan çalışanlar işletmede daha uzun süre kalmaları, daha kaliteli üretim yapmaları ve işletmenin başarısına bir fazla açıdan katılımda bulunmaları söz konusudur. Örgütsel vatandaşlık davranışının bir işletmeye yayılması örgüt içerisinde daha güzel bir iş ortamı oluşturabilecek bu durumda işletme, çalışanlar bakımından daha cazibeli duruma gelmektedir. Böylece işletme çalışan kişileri etkileyerek kendisine çekecektir.

İş tatmini: Biçimsel görevlerin getirdiği zorlamalara bağlı bulunmayan ya da bireysel produktiviteyle doğrudan ilişkisinin olmadığı, üstler tarafından yapılan değerlendirme ve organizasyon üyeleri tarafından ortaya konulan yapıcı hareketlerle yardımcı olmaya yönelik davranışlar şeklinde tanımlandığı görülen örgütsel vatandaşlık davranışıyla iş tatmini arasındaki kurumsal bir bağ olduğunu vurgulayan görüşler vardır. Bu açıklamadan hareketle pozitif iş tatmininin olduğu bireyler sıklıkla yardımcı olma eğilimi içinde oldukları ve fedakar davranışlarda buldukları yapılan araştırmaların sonucunda tespit edilmiştir. Pozitif iş tatmini içinde olan bir çalışanın yapmış olduğu işten daha fazla tatmin olacağı ve diğer çalışanlar ile pozitif bir ilişki içinde olacağını söylemek mümkündür. Bu durumda örgüt üyelerinin

faydasına olan örgütsel vatandaşlık davranışları çıktılarının artmasıyla sonuçlanacaktır.

Verimlilik: Bir işletmede örgütsel vatandaşlık davranışları sergilendiği zaman, çalışanların arasında yaşanan çatışmalar azaldığı gibi işletmenin sosyal mekanizmasının işlemesi giderek kolaylaşacaktır. Buna dayanarak işletmenin verimliliği artarken, performansında gelişmeler gözlenmektedir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel etkinlik ve verimliliği artırarak örgütsel performansı olumlu olarak etkilemektedir.

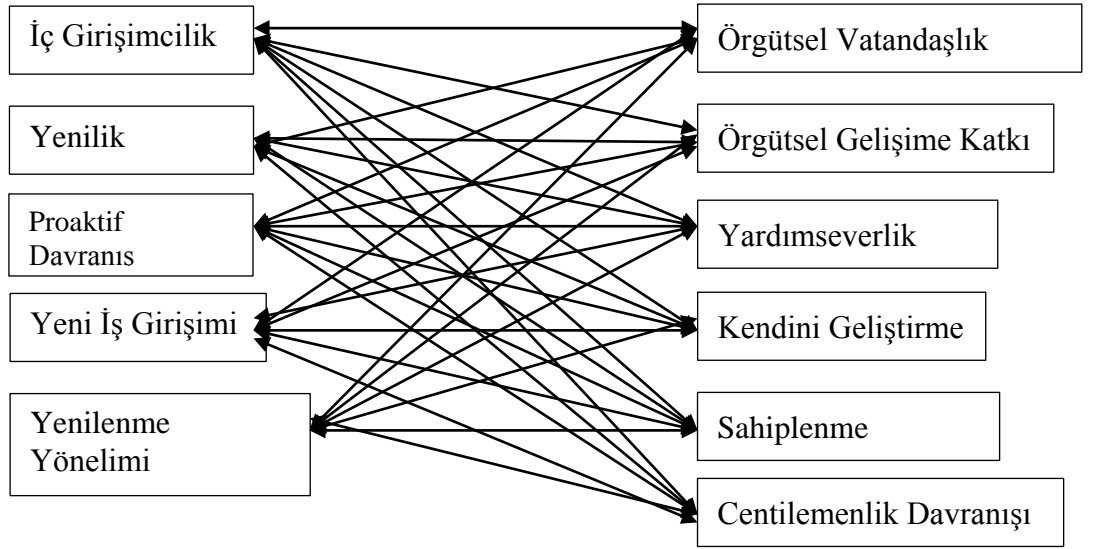
Örgütsel bağlılık: Örgütsel vatandaşlık davranışı kişisel amaçların yanı sıra örgütsel hedeflere ulaşmada dengeleyici bir faktördür. Örgütün rekabet avantajının elde edilmesi, öğrenilen bir kimliğe kavuşması, çevrelerine uyum sağlamalar, çalışanların sadakatine, özverisine, çalışmasına ve bağlılıklarına bağlı durumlardır. Örgütsel etkinlik açısından, olumlu davranışlar yapma, olumsuz davranışlardan kaçınma, örgütsel vatandaşlık davranışıyla etik inancın arasında bağlılığı artırır. Örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel hayatta etik değerlere bağlılığı artırıcı olan bir etkisinin de olduğu aşıkardır.

3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Yapılan bu çalışma genel tarama modelinde tasarlanarak nicel verilere dayalı olarak yapılmıştır. Geçmişte ya da günümüzde halen varlığını koruyan bir durumun yazar ya da araştırmacı tarafından değiştirilmeden olduğu gibi ortaya konmasına tarama modeli denir.

Bu çalışmada amaca uygun olarak tasarlanan araştırma modeli Şekil 3.1’de verilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde bulunan teknoloji şirketleri çalışanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise evren içinden rasgele seçilip, katılmaya gönüllü 408 çalışandan oluşmaktadır.

3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın İstanbul ilinde sınırlı tutulması, bu ildeki teknoloji şirketleri çalışanları üzerinde yapılması, iç girişimcilik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişkilerin incelenmesi için veri toplama yöntemi ile anket kullanılarak ölçülmesi ve araştırma sonuçlarının sadece akademik amaçlar ile kullanılmasının amaçlanması araştırmanın sınırlılıklarını teşkil etmektedir.

3.4 Araştırma Varsayımları

Araştırmaya katılan katılımcı bireylerin çalışmanın amacı doğrultusunda kendilerine yöneltilen maddelere samimi cevaplar verdikleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin amaca uygun ölçme araçları olduğu, örneklemin evreni temsil ettiği başlıca varsayımlardır.

3.5 Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılardan veri toplamak amacıyla anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcı çalışanların demografik özelliklerini öğrenmek amacıyla 13 soru hazırlanmıştır ve katılımcılara sorulmuştur. Anketin ikinci bölümdeki İç Girişimcilik Ölçeği, iç girişimcilik düzeyini ölçmek için Naktiyok (2004) tarafından geliştirilmiş olan bir ölçektir. Bu ölçek; yenilik, proaktif davranış, yeni iş girişimi ve yenilenme yönelimini ölçmek amacıyla tasarlanmıştır ve toplamda 18 ifadeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde kullanılan Podsakoff ve arkadaşları (2000) ile Morrison tarafından (1994) geliştirilen ve Türker (2006) ile Yener ve Aykol (2009: 264-265) tarafından Türkçeye uyarlanan örgütsel vatandaşlık ölçeğinden yararlanılmıştır. Kullanılan Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği toplam 18 ifadeden oluşmaktadır. Örgütsel vatandaşlık ölçeği 5 alt boyuttan oluşmaktadır. 18 ifadenin 7'si örgütsel gelişime katkı, 4'ü yardımseverlik, 2'si kendini geliştirme, 3'ü sahiplenme (ise özen gösterme) ve 2'si de centilmenlik davranışlarını değerlendirmektedir (Korkmaz ve Aydemir, 2015).

3.6 Veri Analizi

Bu çalışmada çalışanlardan elde edilen nicel veriler SPSS 23 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Katılımcı çalışanlara ilişkin için frekans, yüzde ve ortalama

değerler verilmiştir. Katılımcılardan elde edilen nicel veri kümesinin güvenilirlik analizi Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Değişken dağılımlarının normal olup olmadığını incelemek için Kolmogorov-Smirnow Normallik Testi yapılmıştır. Katılımcı çalışanların demografik özelliklerine göre iç girişimcilik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri uygulanmıştır. İç girişimcilik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişkilerin incelenmesi için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analizler için elde edilen p değerleri %95 güven aralığında test edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Demografik özelliklere göre bulgular aşağıdaki çizelge 4.1’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.1: Demografik Özelliklerin Dağılımı

	N	%
Cinsiyet		
Kadın	220	53,92
Erkek	188	46,08
Yaş		
20-24 yaş	189	46,32
25-29 yaş	158	38,73
30 yaş ve üzeri	61	14,95
Medeni hal		
Evli	61	14,95
Bekar	347	85,05
Eğitim durumu		
İlköğretim	4	0,98
Lise	20	4,90
Ön lisans	56	13,73
Lisans	161	39,46
Lisansüstü	167	40,93
Mesleki kıdem		
2 yıl ve altı	128	31,37
3-5 yıl	187	45,83
6-8 yıl	65	15,93
9-12 yıl	8	1,96
13-16 yıl	4	0,98
16 yıl üzeri	16	3,92
Şu anki iş yerinde çalışma süresi		
2 yıl ve altı	286	70,10
3-5 yıl	90	22,06
6-8 yıl	16	3,92
9-12 yıl	4	0,98
13-16 yıl	4	0,98
16 yıl üzeri	8	1,96
Kurumdaki statü		
Yönetici	113	27,70
Çalışan	295	72,30
Aylık gelir		
1000-2000 TL	245	60,05
2001-3000 TL	77	18,87
3001-4000 TL	29	7,11
4001 TL ve üstü	57	13,97

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcı bireylerin %53,92’sinin kadın, %46,32’sinin 20-24 yaş aralığında, %85,05’inin bekar ve %40,93’ünün lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin %45,83'ünün mesleki kıdeminin 3-5 yıl, %70,10'unun şu anki iş yerinde çalışma süresinin 2 yıl ve altı, %72,30'unun kurumdaki statüsünün çalışan ve %60,05'inin aylık gelirinin 1000-2000 TL olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.2'de demografik özelliklere göre bulguların devamı gösterilmiştir.

Çizelge 4.2: Demografik Özelliklerin Dağılımı 2

	N	%
Mesleğinizi seçme nedeniniz		
Kendi isteğimle tercih ettim	258	63,24
Ailem istediği için	33	8,09
Ekonomik nedenler	117	28,68
Çalıştığınız kurum kaç yıldır faaliyet göstermektedir?		
1-10	199	48,77
11-20	92	22,55
21-30	41	10,05
31+	76	18,63
Çalıştığınız kurumdaki çalışan sayısı nedir?		
1-250	291	71,32
251-500	32	7,84
501-750	36	8,82
751-1000	8	1,96
1000+	41	10,05
Mesleki gelişiminiz için kurs seminer ve benzeri eğitim programlarına katılıyor musunuz?		
Evet	283	69,36
Hayır	125	30,64
Kurumunuz sizi mesleki gelişiminizi arttıracak eğitim seminer kurs gibi faaliyetlere katılmanızı destekliyor mu?		
Evet	291	71,32
Hayır	117	28,68

Katılımcı bireylerin mesleği seçme nedenleri incelendiğinde %63,24'ünün kendi isteği, %8,09'unun ailesinin isteği ve %28,08'inin ekonomik nedenlerden dolayı bu mesleği tercih ettiği tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin %48,77'sinin çalıştığı kurumun 1-10 yıldır faaliyet gösterdiği, %71,32'sinin çalıştığı kurumda 1-250 arası çalışan olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin %69,36'sının mesleki gelişimi için kurs, seminer ve benzeri eğitim programlarına katıldığı ve %71,32'sinin çalıştığı kurumun mesleki gelişimini arttıracak eğitim, seminer, kurs gibi faaliyetlere katılmayı desteklediği tespit edilmiştir.

4.2 Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi

İç Girişimcilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği boyutları için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Çizelge 4.3: Güvenilirlik Analizi

Ölçek Boyutları	Cronbach's Alpha	N
İç Girişimcilik Ölçeği	0,955	18
Yenilik	0,901	5
Yeni girişim	0,910	5
Yenilenme yönelimi	0,880	4
Proaktif davranış	0,757	4
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	0,956	18
Örgütsel gelişime katkı	0,936	7
Yardımseverlik	0,904	4
Kendini geliştirme	0,898	2
Sahiplenme	0,783	3
Centilmenlik	0,715	2

Cronbach alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirlik sınırları aşağıdadır. (Özdamar, 1999)

$0.00 < \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilirdir.

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Yapılan analiz sonucunda İç Girişimcilik Ölçeğinde “Proaktif davranış” (0,757) boyutunun oldukça güvenilir, “Yenilik” (0,901), “Yeni girişim” (0,910) ve “Yenilenme yönelimi” (0,880) boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. İç Girişimcilik Ölçeğinin toplam güvenilirlik analizi değeri 0,955 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde “Sahiplenme” (0,783) ve “Centilmenlik” (0,715) boyutlarının oldukça güvenilir, “Örgütsel gelişime katkı” (0,936), “Yardımseverlik” (0,904) ve “Kendini geliştirme” (0,898) boyutlarının yüksek derecede güvenilir

olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin toplam güvenilirlik analizi değeri 0,956 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur.

4.3 Ölçüm Değişkenlerinin Normal Dağılıp Dağılmadığının İncelenmesi

Ölçüm değişkenlerinin normal dağılıp dağılmadığının incelenmesi için Kolmogorov-Smirnov Testi yapılmıştır.

Çizelge 4.4: Değişkenlere İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi

	İstatistik	sd.	p
İç Girişimcilik Ölçeği	0,234	408	0,000
Yenilik	0,263	408	0,000
Yeni girişim	0,211	408	0,000
Yenilenme yönelimi	0,212	408	0,000
Proaktif davranış	0,150	408	0,000
Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği	0,182	408	0,000
Örgütsel gelişime katkı	0,221	408	0,000
Yardımsverlik	0,169	408	0,000
Kendini geliştirme	0,268	408	0,000
Sahiplenme	0,154	408	0,000
Centilmenlik	0,144	408	0,000

Yapılan analiz sonucunda İç Girişimcilik Ölçeği ve Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği boyutlarının normal dağılım göstermediği ($p < 0,05$) tespit edilmiştir. Değişkenler normal dağılmadığı için analizlerde parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

4.4 İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Hipotez 1: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₀: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 4.5: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

	Örgütsel vatandaşlık	Örgütsel gelişime katkı	Yardımsızlık	Kendini geliştirme	Sahiplenme	Centilmenlik
r	,590**	,555**	,462**	,450**	,543**	,155**
İç girişimcilik p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002
N	408	408	408	408	408	408
r	,406**	,518**	,386**	,433**	,300**	0,001
Yenilik p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,986
N	408	408	408	408	408	408
r	,544**	,562**	,456**	,469**	,455**	0,060
Yeni girişim p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,226
N	408	408	408	408	408	408
r	,486**	,520**	,425**	,377**	,384**	0,088
Yenilenme yönelimi p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,075
N	408	408	408	408	408	408
r	,505**	,380**	,364**	,392**	,516**	,263**
Proaktif davranış p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
N	408	408	408	408	408	408

“H₁: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi Spearman Korelasyon Analizi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

Çalışanların İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Spearman Korelasyon Analizi sonucunda çalışanların İç girişimcilik düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık (r=0,590; p=0,000), Örgütsel gelişime katkı (r=0,555; p=0,000), Yardımseverlik (r=0,462; p=0,000), Kendini geliştirme (r=0,450; p=0,000), Sahiplenme (r=0,543; p=0,000) ve Centilmenlik (r=0,155; p=0,002) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (p<0,05) Çalışanların İç girişimcilik düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeyleri de artmaktadır.

Çalışanların Yenilik düzeyleri ile Centilmenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05) Çalışanların Yenilik düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık (r=0,406; p=0,000), Örgütsel gelişime katkı (r=0,518; p=0,000), Yardımseverlik (r=0,386; p=0,000), Kendini geliştirme (r=0,433; p=0,000) ve Sahiplenme (r=0,300; p=0,000) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (p<0,05) Çalışanların Yenilik düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Sahiplenme düzeyleri de artmaktadır.

Çalışanların Yeni girişim düzeyleri ile Centilmenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05) Çalışanların Yeni girişim düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık (r=0,544; p=0,000), Örgütsel gelişime katkı (r=0,562; p=0,000), Yardımseverlik (r=0,456; p=0,000), Kendini geliştirme (r=0,469; p=0,000) ve Sahiplenme (r=0,455; p=0,000) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (p<0,05) Çalışanların Yeni girişim düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Sahiplenme düzeyleri de artmaktadır.

Çalışanların Yenilenme yönelimi düzeyleri ile Centilmenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. (p>0,05) Çalışanların Yenilenme yönelimi düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık (r=0,486; p=0,000), Örgütsel gelişime katkı (r=0,520; p=0,000), Yardımseverlik (r=0,425; p=0,000), Kendini

geliştirme ($r=0,377$; $p=0,000$) ve Sahiplenme ($r=0,384$; $p=0,000$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Çalışanların Yenilenme yönelimi düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Sahiplenme düzeyleri de artmaktadır.

Çalışanların Proaktif davranış düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık ($r=0,505$; $p=0,000$), Örgütsel gelişime katkı ($r=0,380$; $p=0,000$), Yardımseverlik ($r=0,364$; $p=0,000$), Kendini geliştirme ($r=0,392$; $p=0,000$), Sahiplenme ($r=0,516$; $p=0,000$) ve Centilmenlik ($r=0,263$; $p=0,000$) düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Çalışanların Proaktif davranış düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeyleri de artmaktadır.

4.5 Demografik Değişkenlere Göre İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki Farklılığın İncelenmesi

Hipotez 2: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₀: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₀: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.6: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumda Çalışan Sayısına Göre Karşılaştırılması

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
İç girişimcilik	1-250	291	3,67	0,70	15934,000	-1,013	0,311
	250 üstü	117	3,43	1,08			
Yenilik	1-250	291	3,81	0,84	17014,500	-0,008	0,993
	250 üstü	117	3,66	1,14			
Yeni girişim	1-250	291	3,75	0,81	15685,500	-1,249	0,212
	250 üstü	117	3,50	1,20			
Yenilenme yönelimi	1-250	291	3,80	0,87	15936,000	-1,020	0,308
	250 üstü	117	3,58	1,16			
Proaktif davranış	1-250	291	3,29	0,79	14374,000	-2,481	0,013
	250 üstü	117	3,01	0,98			
Örgütsel vatandaşlık	1-250	291	3,54	0,77	16626,000	-0,369	0,712
	250 üstü	117	3,35	1,16			
Örgütsel gelişime katkı	1-250	291	3,70	0,89	16986,000	-0,035	0,972
	250 üstü	117	3,52	1,27			
Yardımseverlik	1-250	291	3,58	0,87	15898,500	-1,052	0,293
	250 üstü	117	3,37	1,23			
Kendini geliştirme	1-250	291	3,82	0,96	16627,000	-0,377	0,706
	250 üstü	117	3,68	1,32			
Sahiplenme	1-250	291	3,49	0,94	14494,000	-2,367	0,018
	250 üstü	117	3,21	1,22			
Centilmenlik	1-250	291	2,70	1,11	16238,000	-0,736	0,462
	250 üstü	117	2,64	1,29			

“H₀: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmektedir (p>0,05).

“H₁: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmemektedir (p>0,05).

“H₀: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmektedir (p>0,05).

“H₁: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmemektedir (p>0,05).

Çalışanların kurumda çalışan sayısına göre İç Girişimcilik düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim ve Yenilenme yönelimi düzeylerinin kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların Proaktif davranış (U=14374,000; z=-2,481; p=0,013) düzeylerinin kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel anlamlılık düzeyinde birbirinden farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) 1-250 arası çalışanı olan işletmelerin (\bar{X} =3,29) Proaktif davranış düzeyleri 250 üzeri çalışanı olan işletmelerden (\bar{X} =3,01) daha yüksektir.

Çalışanların kurumda çalışan sayısına göre Örgütsel Vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Centilmenlik düzeylerinin kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların Sahiplenme (U=14494,000; z=-2,367; p=0,018) düzeylerinin kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) 1-250 arası çalışanı olan işletmelerin (\bar{X} =3,49) Sahiplenme düzeyleri 250 üzeri çalışanı olan işletmelerden (\bar{X} =3,21) daha yüksektir.

Hipotez 4: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₀: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Örgütsel Vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₀: Örgütsel Vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁: Örgütsel Vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.7: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>S.S</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
İç girişimcilik	Kadın	220	3,56	0,86	19560,000	-0,945	0,345
	Erkek	188	3,65	0,80			
Yenilik	Kadın	220	3,75	0,96	20290,000	-0,332	0,740
	Erkek	188	3,78	0,91			
Yeni girişim	Kadın	220	3,66	0,95	19748,000	-0,790	0,430
	Erkek	188	3,71	0,94			
Yenilenme yönelimi	Kadın	220	3,72	1,05	20432,000	-0,211	0,833
	Erkek	188	3,76	0,85			
Proaktif davranış	Kadın	220	3,09	0,85	16750,000	-3,339	0,001
	Erkek	188	3,36	0,85			
Örgütsel vatandaşlık	Kadın	220	3,48	0,94	19624,000	-0,890	0,373
	Erkek	188	3,50	0,86			
Örgütsel gelişime katkı	Kadın	220	3,61	1,04	18786,000	-1,605	0,109
	Erkek	188	3,69	0,99			
Yardımseverlik	Kadın	220	3,56	1,07	18964,000	-1,455	0,146
	Erkek	188	3,47	0,89			
Kendini geliştirme	Kadın	220	3,70	1,10	18670,000	-1,733	0,083
	Erkek	188	3,87	1,04			
Sahiplenme	Kadın	220	3,45	1,03	19760,000	-0,781	0,435
	Erkek	188	3,36	1,03			
Centilmenlik	Kadın	220	2,65	1,11	20104,000	-0,490	0,624
	Erkek	188	2,73	1,21			

“H₀: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmektedir (p>0,05).

“H₁: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmemektedir.

“H₀: Örgütsel Vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmektedir (p>0,05).

“H₁: Örgütsel Vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmemektedir.

Çalışanların cinsiyetine göre İç Girişimcilik düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim ve Yenilenme yönelimi düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışanların Proaktif davranış ($U=16750,000$; $z=-3,339$; $p=0,001$) düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Erkek çalışanların ($\bar{X}=3,36$) Proaktif davranış düzeyleri kadın çalışanlardan ($\bar{X}=3,09$) daha yüksektir.

Çalışanların cinsiyetine göre Örgütsel Vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Hipotez 6: İç Girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_0 : İç Girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : İç Girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_0 : Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.8: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	x^2	<i>sd.</i>	<i>P</i>
İç girişimcilik	20-24 yaş	189	3,32	1,01	29,342	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,78	0,57			
	30 yaş ve üzeri	61	4,00	0,34			
Yenilik	20-24 yaş	189	3,47	1,09	41,671	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,89	0,72			
	30 yaş ve üzeri	61	4,36	0,38			
Yeni girişim	20-24 yaş	189	3,38	1,10	22,690	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,91	0,72			
	30 yaş ve üzeri	61	4,03	0,58			
Yenilenme yönelimi	20-24 yaş	189	3,46	1,20	14,368	2	0,001
	25-29 yaş	158	3,95	0,65			
	30 yaş ve üzeri	61	4,06	0,51			
Proaktif davranış	20-24 yaş	189	3,00	0,95	17,682	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,35	0,79			
	30 yaş ve üzeri	61	3,54	0,50			
Örgütsel vatandaşlık	20-24 yaş	189	3,33	1,08	21,098	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,51	0,74			
	30 yaş ve üzeri	61	3,92	0,40			
Örgütsel gelişime katkı	20-24 yaş	189	3,44	1,20	23,961	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,69	0,84			
	30 yaş ve üzeri	61	4,19	0,45			
Yardımseverlik	20-24 yaş	189	3,29	1,15	22,371	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,61	0,83			
	30 yaş ve üzeri	61	3,97	0,59			
Kendini geliştirme	20-24 yaş	189	3,59	1,21	17,421	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,81	0,96			
	30 yaş ve üzeri	61	4,27	0,66			
Sahiplenme	20-24 yaş	189	3,28	1,12	16,385	2	0,000
	25-29 yaş	158	3,41	0,89			
	30 yaş ve üzeri	61	3,81	1,02			
Centilmenlik	20-24 yaş	189	2,82	1,18	5,568	2	0,062
	25-29 yaş	158	2,52	1,09			
	30 yaş ve üzeri	61	2,68	1,22			

“H₀: İç Girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05)

“H₁: İç Girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

“H₀: Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

Çalışanların yaşına göre İç Girişimcilik düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda çalışanların İç Girişimcilik (x^2

=29,342; sd.=2; p=0,000) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 20-24 yaş çalışanların (\bar{X} =3,32) İç girişimcilik düzeylerinin 25-29 yaş (\bar{X} =3,78) ile 30 yaş ve üzeri (\bar{X} =4,00) çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Yenilik (x^2 =41,671; sd.=2; p=0,000) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 30 yaş ve üzeri çalışanların (\bar{X} =4,36) Yenilik düzeylerinin 20-24 yaş (\bar{X} =3,47) ile 25-29 yaş (\bar{X} =3,89) çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. (p<0,05) 25-29 yaş çalışanların (\bar{X} =3,89) Yenilik düzeylerinin 20-24 yaş çalışanlardan (\bar{X} =3,47) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Yeni girişim (x^2 =22,690; sd.=2; p=0,000) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 20-24 yaş çalışanların (\bar{X} =3,38) Yeni girişim düzeylerinin 25-29 yaş (\bar{X} =3,91) ile 30 yaş ve üzeri (\bar{X} =4,03) çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Yenilenme yönelimi (x^2 =14,368; sd.=2; p=0,001) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 20-24 yaş çalışanların (\bar{X} =3,46) Yenilenme dönemi düzeylerinin 25-29 yaş (\bar{X} =3,95) ile 30 yaş ve üzeri (\bar{X} =4,06) çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Proaktif davranış (x^2 =17,682; sd.=2; p=0,000) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 20-24 yaş çalışanların (\bar{X} =3,00) Proaktif davranış düzeylerinin 25-29 yaş (\bar{X} =3,35) ile 30 yaş ve üzeri (\bar{X} =3,54) çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların yaşına göre Örgütsel Vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda çalışanların Centilmenlik düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların Örgütsel vatandaşlık ($x^2=21,098$; $sd.=2$; $p=0,000$) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 30 yaş ve üzeri çalışanların ($\bar{X}=3,92$) Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin 20-24 yaş ($\bar{X}=3,33$) ile 25-29 yaş ($\bar{X}=3,51$) çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Örgütsel gelişime katkı ($x^2=23,961$; $sd.=2$; $p=0,000$) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 30 yaş ve üzeri çalışanların ($\bar{X}=4,19$) Örgütsel gelişime katkı düzeylerinin 20-24 yaş ($\bar{X}=3,44$) ile 25-29 yaş ($\bar{X}=3,69$) çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Yardımseverlik ($x^2=22,371$; $sd.=2$; $p=0,000$) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 30 yaş ve üzeri çalışanların ($\bar{X}=3,97$) Yardımseverlik düzeylerinin 20-24 yaş ($\bar{X}=3,29$) ile 25-29 yaş ($\bar{X}=3,61$) çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Kendini geliştirme ($x^2=17,421$; $sd.=2$; $p=0,000$) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 30 yaş ve üzeri çalışanların ($\bar{X}=4,27$) Kendini geliştirme düzeylerinin 20-24 yaş ($\bar{X}=3,59$) ile 25-29 yaş ($\bar{X}=3,81$) çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Sahiplenme ($x^2=16,385$; $sd.=2$; $p=0,000$) düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 30 yaş ve üzeri çalışanların ($\bar{X}=3,81$) Sahiplenme düzeylerinin 20-24 yaş ($\bar{X}=3,28$) ile 25-29 yaş ($\bar{X}=3,41$) çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Hipotez 8: İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_0 : İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 9: Örgütsel Vatandaşlık mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₀: Örgütsel Vatandaşlık mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir

H₁: Örgütsel Vatandaşlık mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.9: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Karşılaştırılması

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>S.S</i>	<i>x</i> ²	<i>sd.</i>	<i>P</i>
İç girişimcilik	2 yıl ve altı	128	3,56	0,91	0,851	2	0,654
	3-5 yıl	187	3,55	0,87			
	6 yıl ve üstü	93	3,75	0,57			
Yenilik	2 yıl ve altı	128	3,71	1,04	2,019	2	0,364
	3-5 yıl	187	3,71	0,92			
	6 yıl ve üstü	93	3,95	0,77			
Yeni girişim	2 yıl ve altı	128	3,66	0,98	1,983	2	0,371
	3-5 yıl	187	3,61	0,99			
	6 yıl ve üstü	93	3,85	0,77			
Yenilenme yönelimi	2 yıl ve altı	128	3,64	1,10	4,829	2	0,089
	3-5 yıl	187	3,68	0,99			
	6 yıl ve üstü	93	3,98	0,64			
Proaktif davranış	2 yıl ve altı	128	3,24	0,90	0,431	2	0,806
	3-5 yıl	187	3,20	0,88			
	6 yıl ve üstü	93	3,20	0,76			
Örgütsel vatandaşlık	2 yıl ve altı	128	3,56	0,86	11,050	2	0,004
	3-5 yıl	187	3,30	1,04			
	6 yıl ve üstü	93	3,76	0,49			
Örgütsel gelişime katkı	2 yıl ve altı	128	3,71	0,93	10,351	2	0,006
	3-5 yıl	187	3,46	1,15			
	6 yıl ve üstü	93	3,95	0,72			
Yardımseverlik	2 yıl ve altı	128	3,59	0,95	8,350	2	0,015
	3-5 yıl	187	3,32	1,15			
	6 yıl ve üstü	93	3,83	0,50			
Kendini geliştirme	2 yıl ve altı	128	3,84	0,97	21,207	2	0,000
	3-5 yıl	187	3,52	1,20			
	6 yıl ve üstü	93	4,20	0,76			
Sahiplenme	2 yıl ve altı	128	3,49	0,94	11,907	2	0,003
	3-5 yıl	187	3,23	1,10			
	6 yıl ve üstü	93	3,68	0,95			
Centilmenlik	2 yıl ve altı	128	2,83	1,14	3,096	2	0,213
	3-5 yıl	187	2,61	1,11			
	6 yıl ve üstü	93	2,62	1,27			

“H₀: İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p>0,05).

“H₁: İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₀: Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

Çalışanların mesleki kıdemine göre İç Girişimcilik düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda çalışanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim, Yenilenme yönelimi ve Proaktif davranış düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların mesleki kıdemine göre Örgütsel Vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda çalışanların Centilmenlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların Örgütsel vatandaşlık ($x^2=11,050$; sd.=2; p=0,004) düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip çalışanların ($\bar{X}=3,76$) Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin 3-5 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlardan ($\bar{X}=3,30$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Örgütsel gelişime katkı ($x^2=10,351$; sd.=2; p=0,006) düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip çalışanların ($\bar{X}=3,95$) Örgütsel gelişime katkı düzeylerinin 3-5 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlardan ($\bar{X}=3,46$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Yardımseverlik ($x^2=8,350$; sd.=2; p=0,015) düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip çalışanların ($\bar{X}=3,83$) Yardımseverlik düzeylerinin 3-5 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlardan ($\bar{X}=3,32$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Kendini geliştirme ($\chi^2=21,207$; $sd.=2$; $p=0,000$) düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip çalışanların ($\bar{X}=4,20$) Kendini geliştirme düzeylerinin 2 yıl ve altı ($\bar{X}=3,84$) ile 3-5 yıl ($\bar{X}=3,52$) mesleki kıdeme sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Sahiplenme ($\chi^2=11,907$; $sd.=2$; $p=0,003$) düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip çalışanların ($\bar{X}=3,68$) Sahiplenme düzeylerinin 3-5 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlardan ($\bar{X}=3,23$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Hipotez 10: İç Girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_0 : İç Girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : İç Girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 11: Örgütsel Vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_0 : Örgütsel Vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : Örgütsel Vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.10: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumdaki Statüye Göre Karşılaştırılması

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
İç girişimcilik	Yönetici	113	3,81	0,73	12130,000	-4,262	0,000
	Çalışan	295	3,52	0,85			
Yenilik	Yönetici	113	4,05	0,82	12152,500	-4,285	0,000
	Çalışan	295	3,66	0,96			
Yeni girişim	Yönetici	113	3,95	0,85	11750,000	-4,641	0,000
	Çalışan	295	3,58	0,96			
Yenilenme yönelimi	Yönetici	113	4,00	0,80	13076,500	-3,403	0,001
	Çalışan	295	3,64	1,01			
Proaktif davranış	Yönetici	113	3,24	0,85	16464,000	-0,193	0,847
	Çalışan	295	3,21	0,86			
Örgütsel vatandaşlık	Yönetici	113	3,56	0,90	14338,500	-2,187	0,029
	Çalışan	295	3,46	0,90			
Örgütsel gelişime katkı	Yönetici	113	3,83	1,03	12572,000	-3,865	0,000
	Çalışan	295	3,58	1,00			
Yardımseverlik	Yönetici	113	3,52	0,93	16229,000	-0,414	0,679
	Çalışan	295	3,52	1,02			
Kendini geliştirme	Yönetici	113	3,85	1,13	15199,000	-1,411	0,158
	Çalışan	295	3,75	1,05			
Sahiplenme	Yönetici	113	3,45	1,13	15446,000	-1,155	0,248
	Çalışan	295	3,40	0,99			
Centilmenlik	Yönetici	113	2,54	1,32	14733,000	-1,832	0,067
	Çalışan	295	2,74	1,09			

“H₀: İç Girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: İç Girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

“H₀: Örgütsel Vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: Örgütsel Vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

Çalışanların kurumdaki statüsüne göre İç Girişimcilik düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların Proaktif davranış düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların İç girişimcilik (U=12130,000; z=-4,262; p=0,000) düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Yöneticilerin (\bar{X} =3,81) İç Girişimcilik düzeyleri çalışanlardan (\bar{X} =3,52) daha yüksektir.

Çalışanların Yenilik (U=12152,500; z=-4,285; p=0,000) düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Yöneticilerin (\bar{X} =4,05) Yenilik düzeyleri çalışanlardan (\bar{X} =3,66) daha yüksektir.

Çalışanların Yeni girişim (U=11750,000; z=-4,641; p=0,000) düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Yöneticilerin (\bar{X} =3,95) Yeni girişim düzeyleri çalışanlardan (\bar{X} =3,58) daha yüksektir.

Çalışanların Yenilenme yönelimi (U=13076,500; z=-3,403; p=0,001) düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Yöneticilerin (\bar{X} =4,00) Yenilenme yönelimi düzeyleri çalışanlardan (\bar{X} =3,64) daha yüksektir.

Çalışanların kurumdaki statüsüne göre Örgütsel Vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların Örgütsel vatandaşlık (U=14338,500; z=-2,187; p=0,029) düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Yöneticilerin (\bar{X} =3,56) Örgütsel vatandaşlık düzeyleri çalışanlardan (\bar{X} =3,46) daha yüksektir.

Çalışanların Örgütsel gelişime katkı ($U=12572,000$; $z=-3,865$; $p=0,000$) düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Yöneticilerin ($\bar{X}=3,83$) Örgütsel gelişime katkı düzeyleri çalışanlardan ($\bar{X}=3,58$) daha yüksektir.

Hipotez 12: İç Girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_0 : İç Girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : İç Girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 13: Örgütsel Vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_0 : Örgütsel Vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_1 : Örgütsel Vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.11: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Kurumun Faaliyet Süresine Göre Karşılaştırılması

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	χ^2	<i>sd.</i>	<i>P</i>
İç girişimcilik	1-10	199	3,55	0,86	16,954	3	0,001
	11-20	92	3,68	0,87			
	21-30	41	3,19	0,89			
	31+	76	3,87	0,51			
Yenilik	1-10	199	3,71	1,00	15,967	3	0,001
	11-20	92	3,73	0,96			
	21-30	41	3,42	0,95			
	31+	76	4,13	0,57			
Yeni girişim	1-10	199	3,64	0,98	9,085	3	0,028
	11-20	92	3,75	0,99			
	21-30	41	3,28	1,05			
	31+	76	3,92	0,60			
Yenilenme yönelimi	1-10	199	3,72	1,02	23,991	3	0,000
	11-20	92	3,79	0,95			
	21-30	41	3,15	0,87			
	31+	76	4,03	0,73			
Proaktif davranış	1-10	199	3,10	0,92	19,786	3	0,000
	11-20	92	3,43	0,86			
	21-30	41	2,89	0,82			
	31+	76	3,41	0,58			
Örgütsel vatandaşlık	1-10	199	3,43	0,85	13,950	3	0,003
	11-20	92	3,53	0,98			
	21-30	41	3,16	1,18			
	31+	76	3,76	0,67			
Örgütsel gelişime katkı	1-10	199	3,65	0,98	8,719	3	0,033
	11-20	92	3,58	1,13			
	21-30	41	3,26	1,23			
	31+	76	3,95	0,74			
Yardımseverlik	1-10	199	3,44	0,95	17,802	3	0,000
	11-20	92	3,57	1,03			
	21-30	41	3,13	1,22			
	31+	76	3,87	0,83			
Kendini geliştirme	1-10	199	3,63	1,04	23,186	3	0,000
	11-20	92	3,96	1,16			
	21-30	41	3,43	1,33			
	31+	76	4,13	0,73			
Sahiplenme	1-10	199	3,35	0,96	10,159	3	0,017
	11-20	92	3,45	1,05			
	21-30	41	3,11	1,30			
	31+	76	3,70	0,97			
Centilmenlik	1-10	199	2,60	1,09	4,283	3	0,233
	11-20	92	2,93	1,24			
	21-30	41	2,65	1,21			
	31+	76	2,61	1,18			

“H₀: İç Girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: İç Girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

“H₀: Örgütsel Vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: Örgütsel Vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

Çalışanların kurumun faaliyet süresine göre İç Girişimcilik düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda çalışanların İç Girişimcilik ($\chi^2=16,954$; sd.=3; p=0,001) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 21-30 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,19$) İç girişimcilik düzeylerinin 1-10 yıl ($\bar{X}=3,55$) ile 31 yıl ve üstü ($\bar{X}=3,87$) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Yenilik ($\chi^2=15,967$; sd.=3; p=0,001) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 31 yıl ve üstü faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=4,13$) Yenilik düzeylerinin 1-10 yıl ($\bar{X}=3,71$) ile 21-30 yıl ($\bar{X}=3,42$) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Yeni girişim ($\chi^2=9,085$; sd.=3; p=0,028) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 11-20 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,75$) Yeni girişim düzeylerinin 21-30 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan ($\bar{X}=3,28$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05).

Çalışanların Yenilenme yönelimi ($\chi^2=23,991$; sd.=3; p=0,000) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 21-30 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,15$) Yenilenme yönelimi düzeylerinin 1-10 yıl ($\bar{X}=3,72$), 11-20 yıl ($\bar{X}=3,79$) ve 31 yıl

ve üstü ($\bar{x}=4,03$) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Proaktif davranış ($x^2=19,786$; $sd.=3$; $p=0,000$) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 11-20 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,43$) Proaktif davranış düzeylerinin 1-10 yıl ($\bar{X}=3,10$) ile 21-30 yıl ($\bar{X}=2,89$) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların kurumun faaliyet süresine göre Örgütsel Vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda çalışanların Centilmenlik düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışanların Örgütsel vatandaşlık ($x^2=13,950$; $sd.=3$; $p=0,003$) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 31 yıl ve üstü faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,76$) Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin 1-10 yıl ($\bar{X}=3,43$) ile 21-30 yıl ($\bar{X}=3,16$) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Örgütsel gelişime katkı ($x^2=8,719$; $sd.=3$; $p=0,033$) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 31 yıl ve üstü faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,95$) Örgütsel gelişime katkı düzeylerinin 21-30 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan ($\bar{X}=3,26$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Yardımseverlik ($x^2=17,802$; $sd.=3$; $p=0,000$) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 31 yıl ve üstü faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,87$) Yardımseverlik düzeylerinin 1-10 yıl ($\bar{X}=3,44$) ile 21-30 yıl ($\bar{X}=3,13$) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Kendini geliştirme ($x^2=23,186$; $sd.=3$; $p=0,000$) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit

edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 1-10 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,63$) Kendini geliştirme düzeylerinin 11-20 yıl ($\bar{X}=3,96$) ile 31 yıl ve üstü ($\bar{X}=4,13$) faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. ($p<0,05$) 11-20 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,96$) Kendini geliştirme düzeylerinin 21-30 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan ($\bar{X}=3,43$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Çalışanların Sahiplenme ($\chi^2=10,159$; $sd.=3$; $p=0,017$) düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Bonferroni metodu ile gruplar arası ikili karşılaştırmalar sonucunda 31 yıl ve üstü faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların ($\bar{X}=3,70$) Sahiplenme düzeylerinin 1-10 yıldır faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlardan ($\bar{X}=3,35$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Hipotez 14: İç Girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₀: İç Girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁: İç Girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Hipotez 15: Örgütsel Vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₀: Örgütsel Vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H₁: Örgütsel Vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Çizelge 4.12: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Mesleki Gelişim İçin Eğitim Programına Katılıp Katılmama Göre Karşılaştırılması

		<i>f</i>	\bar{X}	<i>s.s</i>	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
İç girişimcilik	Evet	283	3,67	0,81	15315,000	-2,163	0,031
	Hayır	125	3,44	0,86			
Yenilik	Evet	283	3,85	0,90	14666,000	-2,784	0,005
	Hayır	125	3,56	0,99			
Yeni girişim	Evet	283	3,80	0,92	13122,000	-4,183	0,000
	Hayır	125	3,42	0,94			
Yenilenme yönelimi	Evet	283	3,80	0,95	15425,000	-2,081	0,037
	Hayır	125	3,60	0,98			
Proaktif davranış	Evet	283	3,24	0,83	17350,500	-0,310	0,757
	Hayır	125	3,16	0,93			
Örgütsel vatandaşlık	Evet	283	3,62	0,83	11721,000	-5,438	0,000
	Hayır	125	3,18	0,98			
Örgütsel gelişime katkı	Evet	283	3,81	0,93	12055,000	-5,160	0,000
	Hayır	125	3,28	1,10			
Yardıms severlik	Evet	283	3,63	0,94	13758,000	-3,604	0,000
	Hayır	125	3,25	1,07			
Kendini geliştirme	Evet	283	3,90	1,02	13720,000	-3,700	0,000
	Hayır	125	3,51	1,15			
Sahiplenme	Evet	283	3,57	0,94	13343,000	-3,989	0,000
	Hayır	125	3,06	1,15			
Centilmenlik	Evet	283	2,74	1,12	15668,000	-1,857	0,063
	Hayır	125	2,54	1,23			

“H₀: İç Girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: İç Girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

“H₀: Örgütsel Vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmemektedir (p<0,05).

“H₁: Örgütsel Vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucunda kabul edilmektedir (p<0,05).

Çalışanların mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre İç Girişimcilik düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların Proaktif davranış düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Çalışanların İç girişimcilik (U=15315,000; z=-2,163; p=0,031) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Mesleki eğitim programına katılanların (\bar{X} =3,67) İç girişimcilik düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan (\bar{X} =3,44) daha yüksektir.

Çalışanların Yenilik (U=14666,000; z=-2,784; p=0,005) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Mesleki eğitim programına katılanların (\bar{X} =3,85) Yenilik düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan (\bar{X} =3,56) daha yüksektir.

Çalışanların Yeni girişim (U=13122,000; z=-4,183; p=0,000) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Mesleki eğitim programına katılanların (\bar{X} =3,80) Yeni girişim düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan (\bar{X} =3,42) daha yüksektir.

Çalışanların Yenilenme yönelimi (U=15425,000; z=-2,081; p=0,037) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. (p<0,05) Mesleki eğitim programına katılanların (\bar{X} =3,80) Yenilenme yönelimi düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan (\bar{X} =3,60) daha yüksektir.

Çalışanların mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre Örgütsel Vatandaşlık düzeyleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacı ile yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda çalışanların Centilmenlik düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık ($U=11721,000$; $z=-5,438$; $p=0,000$) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Mesleki eğitim programına katılanların ($\bar{X}=3,62$) Örgütsel vatandaşlık düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan ($\bar{X}=3,18$) daha yüksektir.

Çalışanların Örgütsel gelişime katkı ($U=12055,000$; $z=-5,160$; $p=0,000$) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$)

Mesleki eğitim programına katılanların ($\bar{X}=3,81$) Örgütsel gelişime katkı düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan ($\bar{X}=3,28$) daha yüksektir.

Çalışanların Yardımseverlik ($U=13758,000$; $z=-3,604$; $p=0,000$) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Mesleki eğitim programına katılanların ($\bar{X}=3,63$) Yardımseverlik düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan ($\bar{X}=3,25$) daha yüksektir.

Çalışanların Kendini geliştirme ($U=13720,000$; $z=-3,700$; $p=0,000$) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Mesleki eğitim programına katılanların ($\bar{X}=3,90$) Kendini geliştirme düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan ($\bar{X}=3,51$) daha yüksektir.

Çalışanların Sahiplenme ($U=13343,000$; $z=-3,989$; $p=0,000$) düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p<0,05$) Mesleki eğitim programına katılanların ($\bar{X}=3,57$) Sahiplenme düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan ($\bar{X}=3,06$) daha yüksektir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada işletmelerde iç girişimcilik ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde araştırmaya katılan bireylerin; %53,92'sinin kadın, %46,32'sinin 20-24 yaş aralığında, %85,05'inin bekar, %40,93'ünün lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca %45,83'ünün mesleki kıdeminin 3-5 yıl, %70,10'unun şu anki iş yerinde çalışma süresinin 2 yıl ve altı, %72,30'unun kurumdaki statüsünün çalışan ve %60,05'inin aylık gelirinin 1000-2000 TL olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin mesleği seçme nedenleri incelendiğinde;

- %63,24'ünün kendi isteği,
- %8,09'unun ailesinin isteği

%28,08'inin ekonomik nedenlerden dolayı bu mesleği tercih ettiği tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin;

- %48,77'sinin çalıştığı kurumun 1-10 yıldır faaliyet gösterdiği,
- %71,32'sinin çalıştığı kurumda 1-250 arası çalışan olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcı bireylerin;

- %69,36'sının mesleki gelişimi için kurs, seminer ve benzeri eğitim programlarına katıldığı,
- %71,32'sinin çalıştığı kurumun mesleki gelişimini arttıracak eğitim, seminer, kurs gibi faaliyetlere katılmayı desteklediği tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim ve Yenilenme yönelimi düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların Proaktif davranış düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca erkek çalışanların Proaktif davranış düzeyleri kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Durmaz (2011)'ın yapmış olduğu çalışmada da erkek çalışanlar kadın çalışanlara nazaran daha fazla proaktif eğilimi sergiledikleri tespit edilmiştir.

Çalışanların Proaktif davranış düzeylerinin yaşa, kurumun faaliyet süresine ve kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların Proaktif davranış düzeylerinin kurumdaki statüye ve mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Durmaz (2011)'ın çalışmasında ise yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir durumu ile risk alma ve proaktiflik arasındaki ilişki anlamlı olmayıp; cinsiyet, statü ve psikolojik güçlendirme risk alma ve proaktifliği anlamlılık düzeyi 0.05'in altında olmak üzere etkilendiği tespit edilmiştir.

Proaktifliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde de pozitif etkisinin olması beklenmektedir (Tosun, 2012: 53). Bu çalışmanın bu beklentiyi karşıladığını söylemek mümkündür. Öyle ki çalışmaya katılan çalışanların Proaktif davranış düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların Proaktif davranış düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeyleri de artmaktadır. Ayrıca çalışanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim, Yenilenme yönelimi ve Proaktif davranış düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeylerini cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (İpek (2016: 175; Aydın, 2017: 76).

Çalışanların İç Girişimcilik düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. 20-24 yaş çalışanların İç girişimcilik düzeylerinin 25-29 yaş ile 30 yaş ve üzeri çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bir başka araştırmada ise iç girişimciliğin yaşa göre anlamlı bir değişim göstermediği belirlenmiştir (Durmaz, 2011: 135-136).

Çalışanların Yenilik düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. 30 yaş ve üzeri çalışanların Yenilik düzeylerinin 20-24 yaş ile 25-29 yaş çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 25-29 yaş çalışanların Yenilik düzeylerinin 20-24 yaş çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, çalışanların Yeni girişim düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. 20-24 yaş çalışanların Yeni girişim düzeylerinin 25-29 yaş ile 30 yaş ve üzeri çalışanlardan daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. 30 yaş ve üzeri çalışanların Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin 20-24 yaş ile 25-29 yaş çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Demircioğlu (2017: 78)'nin çalışmasında ise örgütsel vatandaşlık ölçeği boyutlarının hiçbirisinde yaş grupları bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Çalışanların Centilmenlik düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların Centilmenlik düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların Centilmenlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların Centilmenlik düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yıldız (2017: 105)'in çalışmasında Yardımlaşma, Centilmenlik, Vicdanlılık, Sivil Erdem, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, skor ortalamalarına göre yaş grupları arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Çalışanların Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip çalışanların Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin 3-5 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aydın (2017: 79)'nın öğretmenler ile yürüttüğü çalışmasında, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık olmamakla beraber 21 yıl ve üzeri meslek kıdemine sahip öğretmenlerin örgütsel davranış puanlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların Yardımseverlik düzeylerinin yaşa ve mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. 6 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip çalışanların Yardımseverlik düzeylerinin 3-5 yıl mesleki kıdeme sahip çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Göksal (2017: 18)'in yaptığı çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Kıdem yılı 12-17 olan çalışanların diğer çalışanlardan daha düşük bir yardımseverlik (özgecilik) ve nezaket boyutu ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bayrak (2017: 48)'in yapmış olduğu çalışmada ise daha farklı olarak katılımcıların mesleki kıdemlerine göre yardımseverlik, gönüllülük ve ileri görev bilinci düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir.

Çalışanların İç girişimcilik düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin İç Girişimcilik düzeyleri çalışanlardan daha yüksektir. Durmaz (2011: 176)'da yaptığı çalışmada benzer bir sonuca ulaşmıştır. Onun çalışmasına katılanların statülerine göre iç girişimciliklerinin anlamlı bir biçimde değiştiği ortaya konulmuştur. Buna göre yönetici ve şef statüsünde bulunan katılımcıların iç girişimcilik ortalamaları, işçi statüsünde bulunan katılımcılara göre anlamlı olarak daha yüksektir.

Çalışanların Yenilik düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin Yenilik düzeyleri çalışanlardan daha yüksektir. Çalışanların Yeni girişim düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin Yeni girişim düzeyleri çalışanlardan daha yüksektir. Ayrıca çalışanların Yenilenme yönelimi düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin Yenilenme yönelimi düzeyleri çalışanlardan daha yüksektir.

Göçmen (2007: 147)'nin yaptığı çalışmada çalışan sayısı bakımından, grupların örgüt içi girişimcilik faktörleri ve iç girişimciliğe vermiş oldukları öneme bakıldığında; çalışan sayısı açısından “yenilik” boyutunun ön plana çıktığı görülmektedir. Kısacası bu işletmelerde iç girişimciliğin arttırılması için; “denenmemiş tekniklerin kullanılması; yenilikte ilk olma, yenilik için kaynak ayırma” gibi durumlar önemlidir. Ayrıca bu tarz büyüklüğe sahip olan firmalarda “yenilenme yönelimi” de iç girişimciliği arttırmaya yönelik kabul edilen değişkenlerdendir. Bu tür bir stratejinin, işletme performansı ile da ilişkili olduğu

söylenmektedir. Yenilenme yönelimi değişkeninin ifadelerine bakıldığında, işletmenin o sene içinde gösterdiği başarı kriterlerinin yeniden değerlendirilmesinde yardımcı olabileceğini söylemek mümkündür. Durmaz (2011: 175)'in çalışmasına katılanların iç girişimcilik alt boyutlarından en fazla yenilikçilik boyutu doğrultusunda, en az ise özerklik boyutu doğrultusunda davranış gösterdikleri tespit edilmiştir.

Yapılan bu çalışmada çalışanların Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin Örgütsel vatandaşlık düzeyleri çalışanlardan daha yüksektir. Bunların yanında çalışanların Örgütsel gelişime katkı düzeylerinin kurumdaki statüye göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin Örgütsel gelişime katkı düzeyleri çalışanlardan daha yüksektir.

Araştırmanın diğer sonuçlarını aşağıdaki gibi listelemek mümkündür:

- Çalışanların İç Girişimcilik düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Örgütsel vatandaşlık düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Örgütsel gelişime katkı düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Kendini geliştirme düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Sahiplenme düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim ve Yenilenme yönelimi düzeylerinin kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Centilmenlik düzeylerinin kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

- Çalışanların Sahiplenme düzeylerinin kurumda çalışan sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim, Yenilenme ve Örgütsel Vatandaşlık düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Örgütsel gelişime katkı düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Sahiplenme düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.
- Çalışanların Yeni girişim düzeyleri ile Centilmenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların Yeni girişim düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Sahiplenme düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- Çalışanların Yenilenme yönelimi düzeyleri ile Centilmenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların Yenilenme yönelimi düzeyleri ile Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Sahiplenme düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5.1 Kısıt

Araştırma İstanbul ilinde Şişli ilçesinde bulunan Kollektif House Levent isimli iş merkezindeki teknoloji şirketleri çalışanlarından ankete katılmaya gönüllü 408 çalışandan oluşmaktadır.

5.2 Öneriler

Araştırma sonuçları değerlendirilerek aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Bu çalışmada mesleki eğitim programına katılanların İç girişimcilik, Yenilik, Yeni girişim, Yenilenme yönelimi ve Örgütsel vatandaşlık düzeyleri

mesleki eğitim programına katılmayanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. O halde çalışanlar için eğitim programlarının açılması önerilmektedir.

- Yine çalışmamızda mesleki eğitim programına katılanların Örgütsel gelişime katkı düzeyleri, kendini geliştirme ve sahiplenme düzeyleri mesleki eğitim programına katılmayanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla düzenli olarak eğitim programları açılması ve personelin bu programlara katılımlarının sağlanması önerilmektedir.
- Araştırma sonuçlarına göre çalışanların İç girişimcilik düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme, Sahiplenme ve Centilmenlik düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Bu durumda işletmelere çalışanlarının iç girişimcilik düzeylerini arttırmaları için projeler üretmesi önerilmektedir.
- Çalışmada çalışanların Yenilik, Yeni girişim düzeyleri ve Yenilenme yönelimi arttıkça Örgütsel vatandaşlık, Örgütsel gelişime katkı, Yardımseverlik, Kendini geliştirme ve Sahiplenme düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir. Bu durumda işletmelere yenilik anlayışına gerekli önemin verilmesi önerilmektedir. İşletmelere düzenli olarak yenilikler getirilmeli ve çalışanların bu yeniliklere ayak uydurmaları sağlanmalıdır. Bu da beraberinde rekabet avantajı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Ağca, V. ve Kandemir, T.** (2008). “Aile işletmelerinde iç girişimcilik finansal performans ilişkisi: Afyonkarahisar’da bir araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **10**(3): 209-230.
- Ağca, V. ve Kurt M.** (2007). “İç Girişimcilik ve temel belirleyicileri- kavramsal bir çerçeve”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **29**, 70-90.
- Ağca, V. ve Yörük, D.** (2006). “Bağımsız girişimcilik ve iç girişimcilik arasındaki farklar: kavramsal bir çerçeve”, *Afyon Kocatepe Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi*, **17**(2), 423-435.
- Akyazı, E.** (2014). “Girişimcilik Sürecinde Sosyal Sermaye Ve Sosyal Ağlar İle İç Girişimcilik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Altınbaş, B.** (2008). “Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Antoncic, B.** (2001). “Organizational processes in intrapreneurship: A conceptual integration”, *Journal of Enterprising Culture*, **9**, 221-235.
- Antoncic, B. ve Scarlet, C.** (2005). “Corporate Entrepreneurship and Organizational Performance: A Comparison Between Slovenia and Romania”, *Proceeding of the 6th. International Conference of The Faculty of Management Koper Congress Centre Bernardin, Slovenia, November*, **71**, 24-26.
- Arıkan, S.** (2004). *Girişimcilik*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Atalay, Giderler, C.** (2010). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydın Tazegül, Y.** (2017). “İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, Ö.** (2006). “Girişimcilik: sosyo – kültürel bir perspektif”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **15**, 139-158.
- Bakan, İ.** (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Gazi Kitabevi
- Barroso Castro, C., Martín Armario, E. ve Martín Ruiz, D.** (2004). “The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty”, *International Journal of Service Industry Management*, **15**(1), 27-53.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H.** (2006). “Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, **6**(4), 83-101
- Başar M., Tosunoğlu B. T. ve Demirci A. E.** (2001). *Girişimcilik ve Girişimciliğin Yol Haritası*, Eskişehir: Eskişehir Ticaret Odası Yayını.
- Başar, M.** (2006). *Girişimcilik*, Ed.: Yılmaz Ürper, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları.

- Başar, M. ve Tosunoğlu, T.** (2006). “Değer yaratımında iç girişimciliğin değişen boyutu: bilgi girişimcilerinin rolü”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, **30**, 123-139.
- Bayrak, Ö.** (2017). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bedük, A. ve Ertürk, E.** (2015). “Sosyal mübadele teorisi bağlamında güç mesafesi ve örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi: bir araştırma”, *İşletme Bilimi Dergisi*, **3(1)**, 1-19.
- Bostanoğlu, E.** (2005). “Kadın Girişimcilik ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü”; *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, D.E.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bozgeyik, A.** (2005). *Girişimcilere Yol Haritası*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Cabar, H.** (2006). “Türkiye’de Girişimcilik Kültürünün Oluşmasında Etkili” Faktörler ve Denizli Örneği”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Carland, J. ve Carland, J.** (2007). “Intrapreneurship: a requisite for success”, *The Entrepreneurial Executive*, **12**, 83-93.
- Cingi, A.** (2015). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İş Tatmini İlişmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coulter, M.** (2001). *Entrepreneurship in Action*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Çavuş, M. F. ve Develi, A.** (2015). “İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri”, *Tisk Akademi*, **10** (20), 230-238.
- Çelik, M.** (2007). “Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bir Uygulama”. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F.** (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çevik, E.** (2006). “Girişimcilerin Girişimcilik Tipleri İle İlgili Çalışma ve Amaçları Arasındaki İlişki”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demircioğlu, E. M.** (2017). “Karizmatik liderliğin yönetsel açıdan değerlendirilmesi”, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. **1(1)**: 52-69.
- Durmaz, I.** (2011). “Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Elçi, Ş.** (2007). *Girişimcilik*, Ankara: Technopolis Group.
- Eraslan, S.** (2007). “Kamu Çalışanlarının Değer ve İnançlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Diyanet İşleri Başkanlığı Örneği”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ercan, S. ve Gökdeniz, İ.** (2009). “Girişimciliğin Gelişim süreci ve girişimcilik açısından Kazakistan”, *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, **49**, 97-117.
- Erdoğan, N.** (2001). “Girişimci İşadamlarının Gelişim Deneyimleri ve Girişimcilik Yetkinlikleri Arasındaki İlişkinin Hayat Tarihi Yöntemiyle İncelenmesi”, **9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler**, İstanbul, 535-539.

- Erşahan B., Bakan, İ. ve Eyitmiş, A. M.** (2011). “Performansa göre ücretlendirmenin doktorlar tarafından algılanan negatif yönleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **25**, 101-119.
- Giderler Atalay, C.** (2010). *Personel Güçlendirme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Göçmen, S.** (2007). “İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göksal, M.** (2017). “Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, Z.** (2012). “Türkiye’deki İş Adamı Örgütlerinin Üye Girişimcilere Sağladığı Katkıların Girişimcilik ve İnovasyon Performansları Üzerindeki Etkileri”. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gündoğdu, M. Ç.** (2013) “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Firma İçi Girişimcilik ve Yeniliğe Etkileri”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, N.** (2013). “Üniversite Çalışanlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Gazi Üniversitesinde Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürbüz, S.** (2006). “Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **3**(1), 48-75.
- Hacısalihoğlu U.** (2007). “İç Girişimcilik İklimi ve Kurumsallaşma Algısı İle İş Tatmini ve Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişkiler”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- İpek, M.** (2016). “Örgütsel Vatandaşlık Algısı: Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- İplik, F. N.** (2009). “Algılanan örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma: Adana İli Örneği”. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **25**, 107-118.
- İraz, R.** (2005). *Girişimcilik ve Kobi’ ler*, Konya: Çizgi Kitapevi.
- Johnson, D.** (2001). “What is innovation and entrepreneurship? Lessons for larger organizations”, *Industrial Commercial Training*, **33**(4), 135-140.
- Kabataş, A.** (2010). “Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi ve Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kalkınma Bakanlığı**, “Girişimciliği Geliştirmesi” *Özel İhtisas Komisyon Raporu 2014-2018*, Ankara, 2014
- Kamer, M.** (2001). “Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkiler”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaplan, İ.** (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi Konya Emniyet Teşkilatı Üzerine Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Karadal, H. ve Gülpınar, Ş.** (2014). *Kurumsal Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Karacaoğlu, K. ve Güney, Y. S.** (2010). “Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi”, *Nevşehir ili örneği, Öneri Dergisi*, **9**(34), 137-153.
- Karaman, A. ve Aylan, S.** (2012). “Örgütsel vatandaşlık”. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **2**(1), 35-48.
- Kaya, A.** (2007). *Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve Kobi Yönetimi*, Konya: Eğitim Kitabevi.
- Kemelgor, Bruce H.** (2002). “A comparative analysis of corporate entrepreneurial orientation between selected firms in the netherlands and the USA”, *Entrepreneurship & Regional Development*, **14**, 67-87.
- Kirby David A.** (2003). *Entrepreneurship*, Berkshire: McGraw-Hill Publication.
- Koçel, T.** (2007). *İşletme Yöneticiliği*, 10. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Korkmaz, O ve Aydemir, S.** (2015). “Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, **13** (2), 140-165.
- Köse, S., Kayalı, N. ve Kartal, B.** (2003). “Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **20**, 1-19.
- Kuratko D. F. ve Hodgetts R. M.** (1998). *Entrepreneurship*, Orlando: The Dreyden Pres.
- Kutanis, R. Ö. ve Alparslan, S.** (2006). “Girişimci ve yönetici kadınların profilleri farklı mıdır?”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, **8**, 139-153.
- Küçük, O.** (2007). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Lo, M. C. ve Ramayah, T.** (2009). “Leadership styles and organizational commitment: A test on Malaysia Manufacturing Industry”. *African Journal of Marketing Management*, **1** (6), 133-139.
- Luke, B.** (2005). “Uncovering Strategic Entrepreneurship: An examination of theory and practice”, Aucland: Thesis submitted to Aucland University of Technology in partial fulfilment of a Masters of Business degree.
- Marangoz, M.** (2016). *Girişimcilik*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Mcfadden T. ve Oheigearthaigh M.** (2002). *The Building of new Rural Micro Entrepreneurship Model For Ireland Phase I Working Paper*, N. CIRL.
- Memon Shabana, M. A.** (2010). “Focusing on intrapreneurship”. *Advances in Management*, **3**, 32-37.
- Mohamed, S. A., Al-Sulaiman, F. A., Ibrahim, N. I., Zahir, M. H., Al-Ahmed, A., Saidur, R., Yılbaş, B.S., Sahin, A.** (2017). “A review on current status and challenges of inorganic phase change materials for thermal energy storage systems”. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, **70**, 1072-1089.
- Morris, M. H. ve Kuratko, D. F.** (2002). *Corporate Entrepreneurship*, Mason, Ohio: South-Western College Publishers.
- Naktiyok A.** (2004). *İç Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Naktiyok, A. ve Kök, S. B.** (2006). “Çevresel faktörlerin iç girişimcilik üzerine etkileri”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **8**(2), 77-96.

- Oğuz, Ç.** (2009). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Örgütsel Değişim Üzerin Etkileri Ve Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Onat, O., Tütüz, İ. ve Demir, Y.,** (2007). “Türkiye’de şirket birleşmelerinde birleşme etkinliklerinin veri zarflama analizi yoluyla belirlenmesi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, **9**(1), 117-139.
- Organ, D. W.** (1990). “The subtle significance of job satisfaction”. *Clinical Laboratory Management Review*, **4**, 94–98
- Organ, D. W.** (1997). “Organizational citizenship behavior: it’s construct clean-up time”. *Human Performance*, **10**(2), 85-97.
- Organ, D. W.** (1998). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA, England: Lexington Books.
- Ölçüm, Ç. M.** (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Önce, G., Marangoz, M. ve Erboy, N.** (2014). “*Ekonomik Büyüme ve Kalkınmada Girişimciliğin Rolü ve Önemi*”, Skopje: *International Conference on Eurasian Economies*.
- Özalp, İ.** (1996). *Yönetim Ve Organizasyon*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.
- Özcan, G. T.** (2015).” Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, F.** (2005). “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özen, J.** (2000). “Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güveninin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamaların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Parker, M. ve Wickham, M.** (2005). *Organizational Role Theory And The Multifaceted Worker. In Broadening The Boundaries ANZAM Conference*, Perth, Western Australia.
- Perktaş, E.** (2014). “Bölgesel kalkınma özelinde girişimciliğin ekonomik kalkınma sürecindeki rolü”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **7**, 472-486.
- Ramachandran, K., Devarajan, T. P. ve Ray, S.** (2006). “Corporate entrepreneurship: how?”, *Vikalpa*, **31**(1), 85-97.
- Randhawa, G. ve Kaur, K.** (2015). “An empirical assessment of impact of organizational climate on organizational citizenship behaviour”, *Paradigm*, **19**(1), 65-78.
- Rutherford, M. ve Holt, D.** (2007). “Corporate entrepreneurship: an empirical look at the innovativeness dimension and its antecedents”, *Journal of Organizational Change Management*, **30** (3), 429-446
- Sabuncuoğlu, M. ve Tüz, Z.** (2016). *Örgütsel Psikoloji*, İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Saldamlı, A.** (2014). *Stratejik Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Sarıkaya Candidate M., Bayrak Kök, S. ve Babacan, S.** (2016). “Öğrenen örgütün iç girişimcilik davranışına etkisi üzerine bir araştırma”, *Session 1B: Girişimcilik*, 181-189.
- Serinkan, C. ve Ürkek Erdiş, Y.** (2014.). *Dönüşümcül Liderlik Bağlamında Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütsel Adalet*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Şahal, S.** (2015). “Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şekerdil, R.** (2016). “İç Girişimcilik Eğilimlerinin Sosyal İnovasyon Üzerine Etkisi: İzmir İlinde Özel Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir: Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşeker, M. ve Ünsar, S.** (2008). “Küreselleşme Süreci Ve Liderlik”, *Journal Of Yaşar University*, 3 (9), 1029–1045.
- Tabakoğlu, Z.** (2016). “İşgörenlerin Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Adana İlindeki Bir Sağlık Kurumu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Çaç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tecimen, M.** (2013). “Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Ankara’daki 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, M.** (1999). *Girişimcilik: Kendi İşini Kurma ve İşletme*, Konya: Damla Ofset.
- Terzi, A. R.** (2011). “Denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma”, *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 3-16.
- Thomas, C.** (2000). “Developing and supporting information entrepreneurs”, *Industrial and Commercial Training*, 32/6, 196-200.
- Todd, S.Y.** (2003). “A Causal Model Depicting The Influence Of Selected Task And Employee Variables On Organizational Citizenship Behavior”. *Unpublished Doctoral Thesis*, The Florida State University College Of Education.
- Top, S.** (2006); *Girişimcilik Keşif Süreci*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tosun, E.** (2012). “Proaktif Kişilik İle Satış Performansı Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar H. ve Küçük O.** (2003). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uğur, B.** (2015). “Girişimcilik Eğitiminin İlköğretim Programlarına Konulmasına Yönelik Model Önerisi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltaş, M. ve Keleş, Y.** (2009). “İşgörenlerin eğitim düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 17-40.
- Yeşiltaş, M., Türkem, F. ve Ayaz, N.** (2011). “Otel işletmelerinde algılanan örgütsel prestijinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkileri”, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 12, 171-189.
- Yıldız, S.** (2017). “Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü”. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 199-210.
- Yıldız, S. ve Alp, S.** (2012) “Girişimcilik Teorisi Çerçevesinde Kobilerin Ekonomiye Etkileri Ve Rekabet Koşullarını Etkileyen Faktörler”, *Girişimcilik Ve Kalkınma Dergisi*, 7 (2), 29–46.
- Yurtsever, G., Atış, C. ve Yurtsever Ş.** (2006). *Girişimcilik*, Adana: Karahan Kitapevi.

Yüksel, M. (2015). “Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zahra S. A, Covin J. G. (1995). “Contextual influences on the corporate entrepreneurship-performance relationship: a longitudinal analysis”, *Journal of Business Venturing*, **10**, 43-58.

İnternet Kaynakları: Url-1, Girişimcilik Nedir?
<<http://www.İnsankaynaklari.com>>, alındığı tarih: 20.11.2014.

EKLER

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

EK-2: İç Girişimcilik Ölçeği

EK-3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

EK-4: Etik Kurul Formu

EK-1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Çalışanlar;

İşletmelerde iç girişimcilik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişkilerin incelenmesi konu başlıklı yüksek lisans proje çalışmam için aşağıda yer alan maddelere lütfen içtenlikle yanıt veriniz ve fikirlerinizi en iyi ifade eden seçeneği (X) ile işaretleyiniz. **Yapılan bu araştırmaya katılmanız zorunlu olmayıp tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır.** Vereceğiniz yanıtlar sadece ilgili bilimsel araştırma dâhilinde kullanılacak ve kimliğiniz kesinlikle gizli tutulacaktır. Lütfen kişisel bilgilerinizin gizliliği için formun herhangi bir yerine kimliğinize ilişkin bilgi yazmamanızı rica ediyorum.

Anket sahibi ad

soyad

Bu çalışmaya vereceğiniz katkı için şimdiden teşekkür ederim.

1 Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2 Yaşınız:

3 Medeni haliniz:

Evli Bekar

4 Eğitim durumunuz:

İlköğretim Lise Ön Lisans

Lisans Lisansüstü

5 Mesleki kıdeminiz:

2 yıldan az 3-5 yıl 6-8 yıl

9-12 yıl 13-16 yıl 16 yıl ve üzeri

6 Şu anki iş yerinizde çalışma süreniz:

2 yıldan az 3-5 yıl 6-8 yıl

9-12 yıl 13-16 yıl 16 yıl ve üzeri

7 Kurumdaki statünüz:

Yönetici Çalışan

8 Aylık geliriniz:

1000-2000 2001-3000 3001-4000 4001 ve üstü

9 Mesleğinizi seçme nedeniniz:

Kendi isteğimle tercih ettim

Ailem istediği için

Ekonomik nedenler

10 Çalıştığınız kurum kaç yıldır faaliyet göstermektedir?

1-10

11-20

21-30

31+

11 Çalıştığınız kurumdaki çalışan sayısı nedir?

1-250

251-500

501-750

751-1000

1000+

12 Mesleki gelişiminiz için kurs seminer ve benzeri eğitim programlarına katılıyor musunuz?

Evet

Hayır

13 Kurumunuz sizi mesleki gelişiminizi arttıracak eğitim seminer kurs gibi faaliyetlere katılmanızı destekliyor mu?

Evet

Hayır

EK-2: İç Girişimcilik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.		Çok önemsiz	Önemsiz	Kararsızım	Önemli	Çok önemli
1	Ürünleri ve üretim süreç ve sistemlerini farklılaştırmak					
2	Yeni ürün, teknik, yönetim sistemi ve uygulamaları yaratmada ilk olmak					
3	Yeni ürün, üretim süreci ve teknoloji geliştirmek için araştırma ve geliştirme faaliyetlerine kaynak ayırmak					
4	Yenilik ve yaratıcılığı teşvik etmek için yeni insan kaynakları programları ve politikaları uygulamak					
5	Yeni geliştirilen ve denenmemiş olan süreç, sistem ve yöntemleri kullanmak					
6	Reklam ve pazarlama faaliyetleri yolu ile var olan ürünler için yeni talepler yaratmak					
7	Faaliyet gösterilen endüstride iş kollarını sürekli olarak genişletmek					
8	Faaliyet gösterilen endüstrinin dışındaki endüstrilerde, faaliyet alanımızla ilgili yeni işler almak ve yeni işletmeler açmak					
9	Yeni ürünlerle yeni pazarlara girmek					
10	Var olan ürünler için yeni iş/işletme fırsatları aramak					
11	Misyonu ve yapılan işle ilgili unsurları sık sık gözden geçirmek					
12	Rekabet edilecek endüstrileri sık sık yeniden tanımlamak					
13	Birim ve bölümleri sık sık yeniden organize etmek					
14	Çalışanları yaratıcılık ve yenilik yapabilmeleri için sürekli eğitmek					
15	Rakiplere cevap vermekten ziyade rakiplerle mücadele etmek					
16	Yüksek risk taşıyan projeleri uygulamak					
17	Amaçları başarmak için taktiklerde küçük çaplı değişimlerden ziyade, geniş kapsamlı stratejik faaliyetleri tercih etmek					
18	Karar verme durumunun belirsizlik içermesi durumunda beklemek yerine, cesur davranarak karar almak					

EK-3: Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Bölümler arası koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olurum.					
2	Önemli olduğunu düşündüğüm toplantılara, görevim dışında olsa bile gönüllü katılırım.					
3	Kurumla ilgili çevredeki değişim ve gelişmeleri takip ederim.					
4	Kurum için neyin iyi olduğu konusundaki değerlendirmelere katılır, görüşlerimi bildiririm.					
5	Kurumsal duyuruları okur ve takip ederim.					
6	İşimle ilgisi olmasa bile, kurum içi sorunların çözümünde sorumluluk alırım.					
7	Kurum performansını arttırmak için diğer çalışanlarla iletişim ve işbirliği içinde olurum.					
8	Başkalarının işle ilgili problemlerini halletmelerine yardımcı olmak için zaman ayırırım.					
9	Benden istenmeden, yeni gelen çalışanların işe ve işyerine alışmasına yardım ederim.					
10	Benden istenmemesine rağmen bir şeylerin yapılmasına gönüllü olurum.					
11	Ağır iş yükü olanlara yardım ederim.					
12	Yeni teknik ve gelişmeleri görevimi yerine getirirken kullanırım.					
13	İş arkadaşlarımla yeni teknik ve gelişmelerle ilgili fikir ve bilgiyi paylaşıyorum.					
14	Çalıştığım kurumu, dışarıya karşı çalışanlarını destekleyen bir kurum olarak tanıtırım. Kurum hakkında olumsuz fikri olan kişilere karşı kurumu savunurum.					
15	Kurumun çıkarlarını, kendimin ve çalışma arkadaşlarımla çıkarlarımdan üstün tutarım.					
16	İşe sürekli erken gelerek, zamanında işe başlamaya hazır olurum.					
17	İşle ya da kurumla ilgili problemleri olduğundan fazla gösterir ve abartırım.					
18	İş ve kurumla ilgili yakınırım.					

EK-4: Etik Kurul Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/11/2018-6198



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-044
Konu : Heydar ALIYEV'in Etik Onay Hk.

Sayın Heydar ALIYEV

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz "İç Girişimcilik" ve "Örgütsel Vatandaşlık" konulu anketleriniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 13.09.2018 tarihli ve 2018/17 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Müdür

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE8RT19L>

Adres: Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ: <http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: NESLIHAN KUBAL
Unvanı: Enstitü Sekreteri



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Heydar ALIYEV
Doğum Tarihi: 07.10.1993
Doğum Yeri: Gence, AZERBAYCAN
Tel No: +905313312536
E-posta: heydar.farman@gmail.com



Eğitim

Yüksek Lisans – (2016-2019) - İstanbul Aydın Üniversitesi – Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı – İşletme Yönetimi Y.L.

Lisans – (2011-2015) – Azerbaycan Devlet Ziraat Üniversitesi – Ziraat Ekonomisi Fakültesi – Global Ekonomi

Yabancı Dil

Türkçe - Anadil
Azerice - Anadil
İngilizce - İyi
Rusca - İyi

Referanslar