

ORGANİZASYONLARDA ÖZ LİDERLİĞİN İÇ GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÜZERİNE ETKİSİ: HİZMET SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

The Effect Of Self Leadership On Internal Entrepreneurship Tendency In Organizations: A Research In Service Sector

Dr. Öğr. Üyesi. Gözde MERT

Nişantaşı Üniversitesi, İİSBF, İşletme Bölümü, İstanbul/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9314-0242>

Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ

Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, İnsan Kaynakları ve Yönetimi Bölümü, Isparta/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9825-7933>

ÖZET

Günümüz hızla gelişen ve değişen dünyasında işletmelerin rekabet ortamında etkin olabilmeleri için yenilikçi düşünceyle fırsatların en iyi şekilde değerlendirildiği, tehditlere karşı önlem alınabilen bir yapıya kavuşmada iç girişimciliğin önemi giderek artmaktadır. Genel itibarıyla işletme içindeki girişimcilik faaliyetlerinin bütünü olarak ifade edilen iç girişimcilik faaliyetlerinde, çalışanların girişimsel fikirleri açığa çıkarmalarında onların desteklenmesi, cesaretlendirmesi, başarısız olduğunda tekrar denemeleri için teşvik edilmesi ve uygun ortamın oluşturulmasında yöneticilerin liderlik davranışları önemli rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı; hizmet sektöründe çalışan personelin liderlik özellikleri ve iç girişimcilik arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla, İstanbul'da bulunan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurumlardaki çalışan personele anket uygulanmıştır. Araştırmaya 200 kişi katılmıştır. Verilerinin analizinde, neden-sonuç ilişkilerinin tespiti için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışma sonunda, çalışan bireyin öz liderlik özelliklerinin kurumdaki iç girişimcilik faaliyetlerini etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İç Girişimcilik, Öz Liderlik, Liderlik Özellikleri, Hizmet Sektörü, Liderlik, Girişimcilik

ABSTRACT

In today's rapidly developing and changing world, the importance of internal entrepreneurship is increasing in order to gain a structure where the opportunities are evaluated in the best way with innovative thinking and measures can be taken against threats in order to be effective in the competitive environment. Leadership behaviors play an important role in internal entrepreneurship activities, which are generally referred to as the totality of entrepreneurship activities within the enterprise, in supporting and encouraging employees to reveal entrepreneurial ideas, encouraging them to try again when unsuccessful and creating an appropriate environment. The aim of this study; is to examine the relationship between leadership characteristics and internal entrepreneurship of service personnel. For this purpose, a questionnaire was applied to the personnel working in the service sector in Istanbul. 200 people participated in the study. In the analysis of the data, correlation and regression analyzes were used to determine cause-effect relationships. At the end of the study, it was found that the self-leadership characteristics of the working individual affect the internal entrepreneurship activities in the institution.

Keywords: Intrapreneurship, Self-Leadership, Leadership Characteristics, Service Sector, Leadership, Entrepreneurship

1. GİRİŞ

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında örgütlerin çalışanlarda arzu ettikleri yeteneklerden birisi de girişimciliktir. Faaliyet gösteren organizasyonların kendi bünyelerinde gerçekleştirmiş oldukları girişim faaliyetleri ve dolayısıyla her konuda yenilik yapabilmek için alışlagelmiş fikir ve iş görme yöntemlerini değiştirerek, risk almaya ve yenilikçi olmaya yönelik davranışları iç girişimcilik (intrapreneurship) olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz vd.,2010:128). Kısaca, iç girişimcilik ile organizasyon sınırları içerisindeki tüm çalışanların seviyesine göre girişimcilik ruhunun aşılması sağlanmaktadır. Böylece örgüt içinde geliştirilen girişimcilik ruhu sayesinde, esnek yapılar oluşturma, büyüme ve farklılaşmaya karşı çalışanların gösterebilecekleri direncin üstesinden gelinebileceği vurgulanmaktadır (Hisrich ve Peters, 2002: 11). Dolayısıyla bununla beraber işletme içindeki girişimcilik faaliyetlerinin

bütünü olarak ifade edilen iç girişimcilik faaliyetlerinde, çalışanların girişimsel fikirleri açığa çıkarmalarında onların desteklenmesi, cesaretlendirmesi, başarısız olduğunda tekrar denemeleri için teşvik edilmesi ve uygun ortamın oluşturulmasında yöneticilerin liderlik davranışları önemli rol oynamaktadır (Bay ve Söker, 2016: 698). Ancak liderlik davranışları her organizasyon ve her grup içerisinde farklılıklar gösterebilmektedir. Dolayısıyla her bir organizasyon içerisinde iç girişimcilik faaliyetlerinin oluşmasında ve işgörenlerin iç girişimcilik eğilimlerinde bir liderlik tipi olan öz liderlik (self-leadership) önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Çakarel, 2019: 1). Bu çalışmada özliderliğin iç girişimcilik eğilimleri üzerindeki katkısı bağlamında hizmet sektöründe çalışan personelin liderlik özellikleri ve iç girişimcilik arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu amaçla, İstanbul'da bulunan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurumlardaki çalışan personele anket uygulanmıştır. Araştırmaya 200 kişi katılmıştır. Verilerinin analizinde, neden-sonuç ilişkilerinin tespiti için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışma sonunda, çalışan bireyin öz liderlik özelliklerinin kurumdaki iç girişimcilik faaliyetlerini etkilediği tespit edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Öz Liderlik

Bir liderlik tipi olan öz liderlik kavramı ilk olarak 1978 yılında Kerr ve Jermier'in liderlik ikameleri fikrinden esinlenerek ve kendi kendine kontrol kuramının bir uzantısı şeklinde öz yönetim kavramının genişletilmiş hali olarak ortaya çıkmıştır (Neck ve Houghton, 2006). Ancak öz liderlik kavramı ilk kez 1983 yılında Manz tarafından yazılmış olan "The Art of Self-Leadership: Strategies for Personnel Effectiveness in your Life and Work" isimli kitapta yer almış ve 1986 yılında Manz tarafından "kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için kendisini motive etmesi ve kendini yönlendirme süreci" olarak tanımlanmıştır. Bir başka deyişle, öz liderlik kavramı sadece kendi kendini etkilemek değil, daha geniş bir bakış açısıyla kendini düzenleme teorisi ile ilişkilendirilmekle ve bu teorinin içerisinde yer almakla birlikte organizasyon süreçlerinde kendi kendini etkileme teorisinin daha gelişmiş bir halidir (Manz 1986: 585).

Öz liderliğin boyutları çeşitli araştırmacılar tarafından üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; davranış odaklı (behavior-focused strategies), doğal ödül (natural reward strategies) ve yapıcı düşünce model stratejileridir (constructive thought pattern strategies) (Houghton vd. 2002: 35; Manz 1992: 59; Manz vd., 1980: 362; Neck vd., 2006: 275; Doğan vd., 2008: 140).

Davranış odaklı stratejilerde daha çok bireyin kendi farkındalığını artırması için kendine değer vermesi, kendini ödüllendirmesi ve disipline etmesi sürecinin yönetiminin sağlanması amaçlanmaktadır (Anderson vd. 1997: 131). Bu stratejiler araştırmacılar tarafından hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma, kendini gözleme ve kendine hatırlatıcılar belirleme olarak ele alınmaktadır (Neck ve Houghton, 2006).

Doğal ödül stratejileri, bireyin kendisinin hoşuna giden davranışlarını sıklıkla tekrar etmesi, hoşuna gitmeyen davranışları ise sergilemekten kaçınmasını içermektedir (Anderson vd., 1997: 125; Houghton vd. 2002: 675). Temelde iki önemli stratejiden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi, verilen işe daha zevk verici ve daha hoş özelliklerin ilave edilmesidir. Böylece yapılacak olan iş bireylere doğal ödül gibi yansıtacaktır. İkinci strateji olarak ise, işlerin hoşnut olunmayan yönlerine odaklanmak yerine işin aslında var olan olumlu yönlerine, yani doğal ödüller üzerine odaklanacak şekilde algıları yeniden düzenlemektir (Manz ve Sims, 2001). Bu iki stratejinin amacı kendi kendine karar verme ve yeterlilik duygularının bireyde ortaya çıkmasını sağlayarak içsel motivasyonu tamamlamaktır (Çakarel, 2019: 16).

Yapıcı düşünce modeli stratejileri, öz liderlik çalışmalarının temelini oluşturmakla birlikte bireylerin zihinsel modellerini kontrol edebilmeleri ve bunları yönetebilmeleri üzerine kurgulanmaktadır (Manz, 1986: 590). Bu stratejiler literatürde "başarılı performans hayal etme", "kendi kendine konuşma" ve "düşünce ve fikirlerini değerlendirme" olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır (Çakarel, 2019: 17).

2.2. İç Girişimcilik

1980'li yıllardan itibaren ilgi gören iç girişimcilik kısaca "faaliyet halindeki organizasyonlardaki girişimcilik" olarak tanımlanmakta ve genel ekonomik gelişmede çok önemli dinamik bir unsur olarak ele alınmaktadır. Gerek akademisyenlerin, gerekse de uygulamacıların iç girişimciliğe yönelik ilgilerinin temelinde iç girişimciliğin firmaları hem kârlılık hem de ekonomik büyüme olarak yeniden canlandırması ve performanslarını iyileştirmesi yatmaktadır. Bununla birlikte iç girişimciliğin ekonomiyi, verimlilik

artışlarını, en iyi işletme uygulamalarının oluşmasını, yeni endüstrilerin ortaya çıkmasını ve işletmelerin uluslararası rekabet seviyelerini yükseltmesi açısından etkileyebilmesi sebebiyle sadece belirli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere yönelik olmayıp aynı zamanda bir bütün olarak ekonomiyi ele alarak ve her türlü işletmeye yönelik olabilmektedir (Ağca ve Kurt, 2007: 86).

Farklı yazarlar tarafından farklı boyutlarda ele alınan iç girişimciliğin boyutlarıyla ilgili olarak literatürde tartışmalar mevcuttur. İç girişimcilik boyutlarını inovasyonculuk ve proaktiflik olarak Knight (1979); risk alma, proaktiflik ve inovasyonculuk olarak (Miller, 1983; Covin ve Slevin, 1991) ele alan araştırmacılar olduğu gibi özerklik (otonomi), inovasyonculuk, risk alma, proaktiflik ve rekabetçi girişkenlik (Lumpkin ve Dess, 1996) ise olarak tanımlayan araştırmacılar da bulunmaktadır. Bunlarla birlikte rekabetçi girişkenlik ve proaktifliğin aslında aynı kavramlar olduğunu ve bu sebeple iki farklı boyut olarak ele alınmaması gerektiğini düşünen araştırmacılar olduğu gibi bu iki boyutun farklı olduğunu düşünen araştırmacılar da bulunmaktadır (Lumpkin ve Dess, 2001: 433,434). Antoncic (2000) ise iç girişimciliği; yeni ticari girişim, ürün/hizmet inovasyonu, süreç inovasyonu, kendi kendini yenileme, risk alma, proaktiflik ve rekabetçi girişkenlik olmak üzere 7 boyutta ele almıştır (Akt. Kayalar ve Aslan, 2016: 522). Bu çalışmada temel olduğu düşünülen iç girişimcilik boyutları ele alınmıştır. Lumpkin ve Dess (1996)'in ifade ettiği çerçevede temelinde iç girişimcilik davranışının alt boyutları ele alınmasına rağmen araştırmacılar Lumpkin ve Dess (1996)'in ortaya koyduğu beşinci boyut olan "rekabetçi saldırganlık boyutu"nu birey davranışlarına uygun bulmamış ve bu boyut yerine iç girişimcilik boyutlarından "yenilikçilik", "proaktiflik", "risk alma" ve "özerklik" boyutlarının yanına, De Noble ve diğerleri (1999), Irwin (2000) ve Yamada (2004)'nin belirttiği, rekabet yerine iş birliğini içeren "bireysel ağları geliştirme" boyutu eklenmiştir (Şeşen, 2010). Ancak araştırmacılar bu boyutlardan bir tanesini daha farklı incelemişlerdir. Lumpkin ve Dess (1996)'in ortaya koyduğu beşinci boyut olan "rekabetçi saldırganlık boyutu" araştırmacılar tarafından birey davranışlarına uygun görülmemiştir. Bu boyut yerine, iç girişimcilik boyutlarından "yenilikçilik", "proaktiflik", "risk alma" ve "özerklik" boyutlarının yanına, De Noble ve diğerleri (1999), Irwin (2000) ve Yamada (2004)'nin belirttiği, rekabet yerine iş birliğini içeren "bireysel ağları geliştirme" boyutu eklenmiştir (Şeşen, 2010).

2.3. Öz Liderlik ve İç Girişimcilik

Örgüt içi girişimcilik, yaratıcı süreçler oluşturmayı sağlayan, hedeflenen yenilik faaliyetlerini planlama, tasarlama ve uygulama olanağı sağlayan, risk ve proaktif davranış yoluyla değişimi ortaya koyan bir sistem olarak görülmektedir (Echols ve Neck, 1998: 38). Bununla beraber değişen çevre koşullarına hızlı cevap verebilmek hatta değişimde liderlik yapabilmek amacıyla işletmelerin fırsat ve tehditleri iyi değerlendirerek örgütün yapı ve süreçlerinin yenilenmesi sağlanmaktadır (Göçmen, 2007: 75). Dolayısıyla organizasyonlarda iç girişimcilik faaliyetlerini yürütecek bireylerin öz liderlik karakterlerine sahip olmaları ve bu bağlamda yenilikçi bakış açısına sahip, özerk, risk alan, ağlarını sürekli geliştiren ve proaktif yaklaşımlar gösterebilmeleri önem taşımaktadır. Böylece işletmeler öz liderlik stratejilerini uygulayarak rekabet avantajı elde edebilmeleri sağlanmaktadır (Çakarel, 2019: ii).

Öz liderlik ile iç girişimcilik arasındaki bağlantıya bakıldığında organizasyonlar içerisinde iç girişimcilik faaliyetlerinde liderlerin varlığının çok önemli olduğu görülmektedir. Bu alanda yapılmış çalışmalar incelendiğinde D'intino ve diğerleri (2007)'nin öz liderliğin, bireyler arasındaki farklılıklarının girişimcilik faaliyetleri ile ilişkisi üzerindeki yapmış olduğu araştırmalarında öz liderlik ile girişimciliği ilişkilendirmiştir. Girişimcilerde artan öz liderlik davranışlarının, bireylerin hayatlarını, işlerini ve girişimlerini iyileştirmek amacıyla özel davranışsal ve bilişsel stratejiler önermekte ve bu stratejilerin hayata geçirilerek uygulanması ile kendilerini daha etkili bir şekilde yönlendirebildikleri belirtilmektedir. Bununla beraber gerek yeni girişimlerin gerekse de işletmelerin büyümesi ve karlılığını artırmasında ve daha yüksek başarılarla erişilmesinde öz liderliğin oldukça etkili bir yönlendirme yapabileceği dolayısıyla öz liderlik sürecinin başarılı girişimciliğin doğasında olduğunu belirtmektedir (Çakarel, 2019: 60).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmanın temel amacı özliderliğin iç girişimcilik eğilimleri üzerindeki katkısı bağlamında hizmet sektöründe çalışan personelin liderlik özellikleri ve iç girişimcilik arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaçla, İstanbul'da bulunan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurumlardaki çalışan personele anket uygulanmıştır. Araştırmaya 200 kişi katılmıştır. Verilerinin analizinde, neden-sonuç ilişkilerinin tespiti için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Çalışma sonunda, çalışan bireyin öz liderlik

özelliklerinin kurumdaki iç girişimcilik faaliyetlerini etkilediği tespit edilmiştir.

3.2. Ana Kütle ve Örneklem

Anket yöntemi kullanılarak yapılan alan araştırması, Eylül-Kasım 2019 tarihleri arasında İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurum çalışanlarıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya 208 kişi katılmış olup, anket formlarının eksik cevaplanmasından dolayı 200 kişinin verileri analiz işlemlerine dahil edilmiştir. Tablo 1, araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini göstermektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Kişilere Ait Özellikler (n=200)

Gruplar	Frekans	Yüzde	Gruplar	Frekans	Yüzde
Yaş			Eğitim Düzeyi		
25-30	12	6,0	Önlisans	12	6,0
31-40	42	21,0	Lisans	94	47,0
41-50	86	43,0	YL/DR	94	47,0
51 ve üzeri	60	30,0			
Şirket İçindeki Pozisyon Süresi			Toplam Deneyim Süresi		
1 yıldan az	47	23,5	1 yıldan az	20	10,0
1-5	77	38,5	1-5	54	27,0
6-10	42	21,0	6-10	67	33,5
11 yıl ve üzeri	34	17,0	11 yıl ve üzeri	59	29,5
Cinsiyet					
Kadın	64	32,0	Erkek	136	68,0

Kişilerin özellikleri incelendiğinde katılımcıların %68'inin erkek, %32'sinin kadın; %43'ünün 41 ile 50 yaş arasında olduğu; %47'sinin lisans ve yine %47'sinin yüksek lisans veya doktora mezunu; %38,5'inin şirkette 1 ile 5 yıldır çalıştığını ve %33,5'inin 6 ile 10 yıl arasında toplam deneyimlerinin olduğu anlaşılmaktadır.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri ve Hipotezleri

Araştırmada öz liderliği tanımlamaya yönelik olarak Anderson ve Prussia (1997) tarafından geliştirilen ve sonrasında Houghton ve Neck (2002) tarafından revize edilen 35 ifadeli "Revize Edilmiş Öz Liderlik Ölçeği" (Revised Self-Leadership Questionnaire-RSLQ) ve iç girişimcilik eğilimlerini ölçmek için Şeşen (2010) tarafından geliştirilen 22 ifadeli "Örgüt İçi Girişimcilik" ölçeği kullanılmıştır.

İncelenen literatür kapsamında oluşturulan hipotezler aşağıda olup, 4 ana hipotez test edilecektir:

H₁: Öz liderliğin, iç girişimlik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: Hedef belirleme ve kendini gözlemlemenin, iç girişimlik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1b}: Düşünce ve fikirlerini değerlendirmenin, iç girişimlik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1c}: Kendini ödüllendirmenin, iç girişimlik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1d}: Başarılı performans hayal etmenin, iç girişimlik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{1e}: Kendi kendine konuşma ve kendini cezalandırmanın, iç girişimlik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H₂: Öz liderliğin, bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{2a}: Hedef belirleme ve kendini gözlemlemenin, bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{2b}: Düşünce ve fikirlerini değerlendirmenin, bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{2c}: Kendini ödüllendirmenin, bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{2d}: Başarılı performans hayal etmenin, bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H_{2e}: Kendi kendine konuşma ve kendini cezalandırmanın, bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

H₃: Öz liderliğin, yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.



- H_{3a}: Hedef belirleme ve kendini gözlemlemenin, yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H_{3b}: Düşünce ve fikirlerini değerlendirmenin, yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H_{3c}: Kendini ödüllendirmenin, yenilikçilik üzerinde etkisi vardır.
- H_{3d}: Başarılı performans hayal etmenin, yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H_{3e}: Kendi kendine konuşma ve kendini cezalandırmanın, yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H₄: Öz liderliğin, risk alma eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H_{4a}: Hedef belirleme ve kendini gözlemlemenin, risk alma eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H_{4b}: Düşünce ve fikirlerini değerlendirmenin, risk alma eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H_{4c}: Kendini ödüllendirmenin, risk alma üzerinde etkisi vardır.
- H_{4d}: Başarılı performans hayal etmenin, risk alma eğilimleri üzerinde etkisi vardır.
- H_{4e}: Kendi kendine konuşma ve kendini cezalandırmanın, risk alma eğilimleri üzerinde etkisi vardır.

4. ANALİZ VE BULGULAR

4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Öz liderlik ölçeğinin yapı geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Tablo 2, öz liderlik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarını göstermektedir. Faktör analizi sonuçları, faktör yüklerine göre büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi – Öz Liderlik

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktör Yüzdeleri
Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	Üzerinde çalıştığım projelerdeki ilerleyişimi takip ederim.	,791	19,894
	İşimi ne derece iyi yaptığımı takip etme konusunda özen gösteririm.	,742	
	İşimi ne kadar iyi yaptığıma dikkat ederim.	,733	
	Kendi performansım için belirli hedefler oluştururum.	,717	
	Kendim için oluşturduğum belirli hedefler doğrultusunda çalışırım.	,686	
	Gelecekte ulaşmak istediğim hedefler hakkında düşünürüm.	,581	
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	Bazen bir işi iyi yapamadığım zamanlarda (kendime yönelik) hoşnutsuzluğumu açıkça dile getiririm.	,758	15,167
	Bir başkasıyla anlaşmazlığa düştüğümde kendi görüşlerimi açıkça ifade eder ve değerlendiririm.	,741	
	Bir işi yaparken, beğendiğim/sevdiğim yöntemlerimi bulurum.	,730	
	İş aktivitelerimdeki hoşnutsuzluklardan ziyade hoşuma giden noktalara odaklanırım.	,715	
	İşimde yapmaktan keyif aldığım faaliyetleri araştırırım.	,695	
	Seçme şansım olduğunda, işimi bir an önce bitirmek yerine onu keyif aldığım şekilde yapmaya çalışırım.	,680	
Kendini Ödüllendirme	Bir görevi başarıyla tamamladığımda sık sık kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm.	,735	10,007
	İyi bir şey yaptığımda, iyi bir akşam yemeği, film, alışveriş gibi özel bir etkinlikle kendimi ödüllendiririm.	,723	
	Bir işi çok iyi yaptığımda keyif aldığım bir şeyle veya faaliyetle kendimi ödüllendiririm.	,673	
Başarılı Performans Hayal Etme	Bir göreve başlamadan önce o görevi başarılı bir şekilde yaptığımı gözümde canlandırırım.	,749	8,073
	Önemli görevlere başlamadan önce kendimi bu işi çok iyi yaparken hayal ederim.	,709	
	Bir işi kötü yaptığımda, moralim bozulur (şevkim kırılır).	,578	
Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	Karşılaştığım zor problemlerin üstesinden gelmeme yardımcı olması amacıyla bazen kendimi kendi kendime konuşurken (yüksek sesle veya kafamda) bulurum.	,858	7,006
	Bir görevi iyi yapmadığım zamanlarda kendimi zihinsel olarak zorlarım.	,653	
Toplam			60,147
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			0,841
Bartlett's Küresellik Testi			Ki Kare
			1523,779
			p değeri
			0,000

Tablo 2'deki sonuçlara göre elde edilen KMO değeri 0,945; Bartlett küresellik testi de 0,50'nin üzerinde olduğu ve 0,05 önem derecesinde anlamlıdır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda özdeğerleri 1 ve üzerinde olan 5 boyut ortaya çıkmıştır. Boyutlar; "Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme", "Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme", "Kendini Ödüllendirme", "Başarılı Performans Hayal Etme" ve "Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama" olarak anlandırılmıştır. Toplam açıklanan varyans %60,1 olarak tespit edilmiştir.

İç girişimcilik ölçeğinin yapı geçerliliği faktör analizi ile test edilmiştir. Birden çok boyut altında bulunan, örneklem yeterliliği ölçüsü 0,50 değerinin altında kalan, faktör altında tek olan ve faktör yükü 0,50'nin altındaki ifadeler analizden çıkarılmıştır. Tablo 3, iç girişimcilik ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 3. Açıklayıcı Faktör Analizi – İç Girişimcilik

Faktörün Adı	Soru İfadesi	Faktör Ağırlıkları	Faktör Yüzdesi
Bireysel Ağları Genişletme	İş hayatında, diğerlerinin düşüncelerinin ne olduğu konusunda kaygı duymadan, kendi yolumda giderim.	,743	20,164
	Sosyal ağıma dâhil olabilecek potansiyel temas noktaları ile iletişime geçmekten kaçınmam.	,662	
	Yeni fikirleri üst yönetime kabul ettirebilmek için tüm kişisel sosyal ağıma kullanırım.	,600	
Yenilikçilik	Astlara yetki vermenin yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasına yardımcı olduğu kanaatindeyim.	,732	18,536
	İş çevresindeki faaliyetleri değerlendirmek için gerekirse büyük değişiklikler yapmaktan çekinmem.	,654	
	Belirsizlik durumunun atağa geçmek için bir fırsat olduğuna inanırım.	,633	
	Firma içinde yeni uygulama, ürün, teknik veya teknoloji geliştirme konusunda en önde olmaya çalışırım.	,625	
	İşimle ilgili yeni bir şeyler yapmak için çabalarım.	,532	
	Çalışanlarımı yenilikçi olmaları hususunda motive ederim.	,501	
Özerklik ve Risk Alma	Yeni bir proje üzerinde çalışırken gideceğim yön konusunda her türlü özgürlüğe sahibim.	,764	11,873
	Her yeniliğin bir risk getirdiğini kabul ederek, yenilik adımı üstlenebilirim.	,754	
	Yeni bir fikri ortaya atarken, diğerlerinin onayını beklemem.	,688	
	Yeni ürün geliştirme faaliyetleri üzerine zaman ve kaynak harcamaktan kaçınmam.	,667	
	Görevin başarısına inanırsam her türlü riski üstlenebilirim.	,513	
Toplam			50,573
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			,845
Bartlett's Küresellik Testi			Ki Kare 677,879
			p değeri 0,000

Tablo 3'teki sonuçlara göre elde edilen KMO değeri 0,945; Bartlett küresellik testi de 0,50'nin üzerinde olduğu ve 0,05 önem derecesinde anlamlıdır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda özdeğerleri 1 ve üzerinde olan 3 boyut ortaya çıkmıştır. Boyutlar; "Bireysel Ağları Genişletme", "Yenilikçilik" ve "Özerklik ve Risk Alma" olarak anlandırılmıştır. Toplam açıklanan varyans %50,5 olarak tespit edilmiştir.

Faktör analizleri sonucunda ifadeler güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Güvenilirlik analizlerinde, içsel tutarlılığı ölçmede Cronbach's Alpha katsayısı dikkate alınmıştır. Tablo 4, ölçeğe ait güvenilirlik analizi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 4. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Soru Sayısı	Güvenilirlik Katsayısı
Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	6	,686
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	6	,802
Kendini Ödüllendirme	3	,736
Başarılı Performans Hayal Etme	3	,664
Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	2	,665
Öz Liderlik	20	,730
Bireysel Ağları Genişletme	3	,607
Yenilikçilik	6	,776
Özerklik ve Risk Alma	5	,609
İç Girişimcilik	14	,676

Tablo 4'teki katsayılar incelendiğinde Cronbach'a Alpha katsayılarının 0,607 ile 0,802 arasında olduğu görülmektedir. Elde edilen değerler, literatürde kabul edilen 0,60 alt limit kriterini sağlamaktadır (Kalaycı, 2009: 405). Bu sonuçlara göre, araştırmada kullanılan ölçek ve boyutların içsel tutarlılığı olduğu saptanmaktadır.

4.2. Normal Dağılım Analizi

Ölçek ve boyutlarına ait görüşlerin dağılımının normalliği için çarpıklık ve basıklık değerleri ve P-P Plot grafikleri incelenerek ortaya konulmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 5'te sunulmaktadır. Bulgulara göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmektedir. Verilerin analizinde parametrik teknikler kullanılmıştır.

Tablo 5. Normal Dağılım Analizi Sonuçları

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık
Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	,133	-,554
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,606	,085
Kendini Ödüllendirme	,393	-,555
Başarılı Performans Hayal Etme	-,746	,445
Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	-,275	-,595
Öz Liderlik	,470	-,149
Bireysel Ağları Genişletme	,903	,683
Yenilikçilik	,258	-,131
Özerklik ve Risk Alma	,066	-,422
İç Girişimcilik	,655	,206

4.3. Korelasyon Analizi

Tablo 6, Pearson korelasyon katsayılarını göstermektedir. Analiz sonucuna göre değişkenlerin tümü birbirleriyle 0,01 ve 0,05 anlamlılık düzeylerinde pozitif yönlü ilişkiye sahiptir.

Tablo 6. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	1									
2. Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,150*	1								
3. Kendini Ödüllendirme	,467**	,367**	1							
4. Başarılı Performans Hayal Etme	,274**	,338**	,244**	1						
5. Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	,350**	,134**	,218**	,268**	1					
6. Öz Liderlik	,680**	,677**	,717**	,104*	,161*	1				
7. Bireysel Ağları Genişletme	,168**	,775**	,340**	,390**	,141*	,589**	1			
8. Yenilikçilik	,138**	,650**	,231**	,120*	,034*	,443**	,490**	1		
9. Özerklik ve Risk Alma	,115**	,090*	,154*	,243**	,070*	,056*	,121*	,067*	1	
10. İç Girişimcilik	,189**	,749**	,313**	,229**	,085*	,576**	,749**	,759**	,244**	1

** Pearson Korelasyonu $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

* Pearson Korelasyonu $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

4.4. Regresyon Analizi

4.4.1. İç Girişimcilik Bağımlı Değişkenine Göre Regresyon Analizi

İç girişimcilik bağımlı değişkeni ile ilgili regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmaktadır. İç girişimcilik bağımlı değişkeni ile aralarında ilişki olduğu öngörülen bağımsız değişkenler –hedef belirleme ve kendini gözleme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, kendini ödüllendirme, başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama- modele dahil edilerek regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. İç Girişimcilik Bağımlı Değişkeni ile Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	t	p
Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	,458	8,760	,000
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,900	15,244	,000
Kendini Değerlendirme	,048	,790	,431
Başarılı Performans Hayal Etme	,074	1,691	,092
Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	,023	,566	,572
Öz Liderlik	,059	,772	,441
$R^2=0,727$ $F=73,079$ ($p=0,000$)			
$\hat{Y}G = (0,458)*HBKG + (0,900)*DFD$			

Regresyon modelinin genel anlamlılığının ölçüldüğü F değeri 73,079 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F istatistiği anlamlıdır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle kurulan model istatistiki açıdan anlamlıdır. Regresyon modelinin iç girişimcilik üzerindeki değişimin %73'ünü açıkladığı görülmektedir.

Hedef belirleme ve kendini gözleme ($R=0,458$) ve düşünce ve fikirlerini değerlendirme ($R=0,900$) 0,05 anlamlılık düzeyinde iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuca göre H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri desteklenmektedir.

Kendini değerlendirme, başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama, öz liderlik iç girişimcilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p>0,05$). Elde edilen sonuçlara göre H_{1c} , H_{1d} ve H_{1e} hipotezleri de desteklenmemektedir.

4.4.2. Bireysel Ağları Genişletme Bağımlı Değişkenine Göre Regresyon Analizi

Bireysel ağları genişletme bağımlı değişkeni ile ilgili regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmaktadır. Bireysel ağları genişletme bağımlı değişkeni ile aralarında ilişki olduğu öngörülen bağımsız değişkenler – hedef belirleme ve kendini gözleme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, kendini ödüllendirme, başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama- modele dahil edilerek regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 8. Bireysel Ağları Genişletme Bağımlı Değişkeni ile Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	t	p
Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	,677	2,580	,011
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,823	15,407	,000
Kendini Değerlendirme	,008	,148	,882
Başarılı Performans Hayal Etme	,110	2,770	,006
Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	,001	,035	,972
Öz Liderlik	,026	,370	,712
$R^2=0,776$ $F=34,431$ ($p=0,000$)			
$BAG = (0,677)*HBKG + (0,823)*DFD + (0,110)*BPHE$			

Regresyon modelinin genel anlamlılığının ölçüldüğü F değeri 34,431 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F istatistiği anlamlıdır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle kurulan model istatistiki açıdan anlamlıdır. Regresyon modelinin bireysel ağları genişletme üzerindeki değişimin %34'ünü açıkladığı görülmektedir.

Hedef belirleme ve kendini gözleme ($R=0,677$), düşünce ve fikirlerini değerlendirme ($R=0,823$) ve başarılı performans hayal etme ($R=0,110$) 0,05 anlamlılık düzeyinde bireysel ağları genişletme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuca göre H_{2a} , H_{2b} ve H_{2d} hipotezleri desteklenmektedir.

Kendini değerlendirme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama, öz liderlik bireysel ağları genişletme anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p>0,05$). Elde edilen sonuçlara göre H_{2c} ve H_{2e} hipotezleri de desteklenmemektedir.

4.4.3. Yenilikçilik Bağımlı Değişkenine Göre Regresyon Analizi

Yenilikçilik bağımlı değişkeni ile ilgili regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da sunulmaktadır. Yenilikçilik bağımlı değişkeni ile aralarında ilişki olduğu öngörülen bağımsız değişkenler – hedef belirleme ve kendini gözleme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, kendini ödüllendirme, başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama- modele dahil edilerek regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 9. Yenilikçilik Bağımlı Değişkeni ile Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	t	p
Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	,442	5,108	,000
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,726	8,562	,000
Kendini Değerlendirme	,054	,621	,535
Başarılı Performans Hayal Etme	,120	1,903	,059
Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	,039	,672	,502
Öz Liderlik	,073	,665	,507
$R^2=0,436$ $F=30,033$ ($p=0,000$)			
Yenilikçilik= (0,442)*HBKG + (0,726)*DFD			

Regresyon modelinin genel anlamlılığının ölçüldüğü F değeri 30,033 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F istatistiği anlamlıdır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle kurulan model istatistiki açıdan anlamlıdır. Regresyon modelinin yenilikçilik üzerindeki değişimin %30'unu açıkladığı görülmektedir.

Hedef belirleme ve kendini gözleme ($R=0,442$) ve düşünce ve fikirlerini değerlendirme ($R=0,726$) 0,05 anlamlılık düzeyinde yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuca göre H_{3a} ve H_{2b} hipotezleri desteklenmektedir.

Kendini değerlendirme, başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama, öz liderlik yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p>0,05$). Elde edilen sonuçlara göre H_3 , H_{3c} , H_{3d} ve H_{3e} hipotezleri de desteklenmemektedir.

4.4.4. Özerklik ve Risk Alma Bağımlı Değişkenine Göre Regresyon Analizi

Özerklik ve risk alma bağımlı değişkeni ile ilgili regresyon analizi sonuçları Tablo 10'da sunulmaktadır. Özerklik ve risk alma bağımlı değişkeni ile aralarında ilişki olduğu öngörülen bağımsız değişkenler –hedef belirleme ve kendini gözleme, düşünce ve fikirlerini değerlendirme, kendini ödüllendirme, başarılı performans hayal etme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama- modele dahil edilerek regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 10. Özerklik ve Risk Alma Bağımlı Değişkeni ile Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Std. Regresyon Katsayıları	t	p
Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme	,786	5,879	,000
Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme	,053	,489	,625
Kendini Değerlendirme	,081	,721	,472
Başarılı Performans Hayal Etme	,264	3,240	,001
Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama	,017	,227	,821
Öz Liderlik	,122	,857	,393
$R^2=0,163$ $F=20,602$ ($p=0,000$)			
ÖRA= (0,786)*HBKG + (0,264)*BPHE			

Regresyon modelinin genel anlamlılığının ölçüldüğü F değeri 30,20,602 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen F istatistiği anlamlıdır ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle kurulan model istatistiki açıdan anlamlıdır. Regresyon modelinin özerklik ve risk alma üzerindeki değişimin %20'sini açıkladığı görülmektedir.

Hedef belirleme ve kendini gözleme ($R=0,786$) ve başarılı performans hayal etme ($R=0,264$) 0,05 anlamlılık düzeyinde özerklik ve risk alma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuca göre H_{4a} ve H_{4c} hipotezleri desteklenmektedir.

Düşünce ve fikirlerini değerlendirme, kendini değerlendirme, kendi kendine konuşma ve kendini zorlama, öz liderlik özerklik ve risk alma üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir ($p>0,05$). Elde edilen sonuçlara göre H_4 , H_{4b} , H_{4c} ve H_{4e} hipotezleri de desteklenmemektedir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada öncelikle öz liderlik ve iç girişimcilik kavramsal açıdan ele alınmış bu anlamda öz liderlik 1986 yılında Manz tarafından “kişinin bireysel ve örgütsel başarıyı elde etmesi için kendisini motive etmesi ve kendini yönlendirme süreci” olarak tanımlanmış, iç girişimcilik ise kısaca “faaliyet halindeki organizasyonlardaki girişimcilik” olarak değerlendirilmektedir. Çalışmada özliderlik ve iç girişimcilik, konuyla ilgili literatüre göre çok boyutlu bir kavramsal yapı olarak ele alınmıştır. Öz liderlik boyutları açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre “Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme”, “Düşünce ve

Fikirlerini Değerlendirme”, “Kendini Ödüllendirme”, “Başarılı Performans Hayal Etme” ve “Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama” olarak anlandırılmıştır. İç girişimcilik boyutları ise açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre “Bireysel Ağları Genişletme”, “Yenilikçilik” ve “Özerklik ve Risk Alma” olarak anlandırılmıştır. Bu çok boyutlu yapılar dikkate alınarak bu çalışmada özliderliğin iç girişimcilik eğilimleri üzerindeki katkısı bağlamında hizmet sektöründe çalışan personelin liderlik özellikleri ve iç girişimcilik arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla, İstanbul’da bulunan ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren kurumlardaki çalışan personele anket uygulanmıştır. Araştırmaya 200 kişi katılmıştır. Verilerinin analizinde, neden-sonuç ilişkilerinin tespiti için korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre, “Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme”, “Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme”nin, iç girişimcilik eğilimleri üzerinde etkisi olmasına rağmen “Kendini Ödüllendirme”, “Başarılı Performans Hayal Etme” ve “Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama”nın iç girişimcilik eğilimleri üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla öz liderliğin, iç girişimcilik eğilimleri üzerinde etkisi yoktur. “Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme”, “Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme”, “Başarılı Performans Hayal Etme”nin bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi olmasına rağmen “Kendini Ödüllendirme” ve “Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama”nın bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla öz liderliğin, bireysel ağları genişletme eğilimleri üzerinde etkisi yoktur. “Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme”, “Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme”nin yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi olmasına rağmen, “Kendini Ödüllendirme” ve “Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama” ve “Başarılı Performans Hayal Etme”nin yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla öz liderliğin, yenilikçilik eğilimleri üzerinde etkisi yoktur. “Hedef Belirleme ve Kendini Gözleme” ve “Başarılı Performans Hayal Etme”nin risk alma eğilimleri üzerinde etkisi olmasına rağmen Düşünce ve Fikirlerini Değerlendirme”, “Kendini Ödüllendirme” ve “Kendi Kendine Konuşma ve Kendini Zorlama”nın risk alma eğilimleri üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Dolayısıyla öz liderliğin, risk alma eğilimleri üzerinde etkisi yoktur.

Literatür incelendiğinde girişimcilik ile öz liderlik arasındaki ilişkiye yönelik çok az sayıda çalışma olmasına rağmen; örgütsel ve çevresel faktörlerin iç girişimciliğe etkisi üzerine çalışmalar bulunmaktadır. Çakarel (2019) Öz Liderliğin İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi adlı yüksek lisans tezinde çalışanların öz liderlik davranışlarının örgüt içi girişimcilik eğilimlerine etki ettiğini bulmuştur. Kayalar ve Arslan (2016) araştırmalarında iç girişimciliği risk alma, rekabetçi girişkenlik, kendi kendini yenileme, örgüt yapısı, örgüt kültürü, kaynak kullanabilme imkânının belirlediği ve iç girişimciliğin de inovasyonu belirlediği sonucuna ulaşmıştır. Liderlik ile iç girişimcilik arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmalarda Söker (2016) yüksek lisans tezinde dönüşümsel liderliğin iç girişimciliğe verilen önem üzerinde etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Çevresel faktörlerin iç girişimciliğe etkisinin incelendiği Naktiyok ve Kök (2006)’ün araştırmasında işletmelerin çoğunluğunun istikrar stratejilerini takip ettikleri iç girişimciliği önemli/çok önemli görmekle beraber eğitim dışında yeni girişimleri teşvik edecek şekilde çalışanları yönlendirmediklerini, yüksek risk taşıyan projelerden ve yeni girişim yönelimlerinden uzak durduklarını ve yeni endüstrilere girmeyi düşünmediklerini ve bu bağlamda da çevresel faktörlerin tehdidini çok yüksek algıladıklarını ortaya koymaktadır. Gürbüz vd., (2010) araştırmasında örgütsel faktörlerin, iş görenlerin iç girişimcilik davranışlarına etkilediğini tespit etmiştir.

Çalışmanın sınırlılıkları bağlamında kamu ve özel sektörde çalışanlardan sadece ulaşılabildiği kadarı analize dahil edilmiştir. Araştırmanın sadece belirli bir sektör ya da işletmeler üzerine odaklı olmaması da bir başka sınırlılıktır. Bu bağlamda tek bir sektör veya işletmede çalışanlar üzerine gelecekte araştırmalar gerçekleştirilebilir.

KAYNAKÇA

Ağca, V. ve Kurt, M. (2007), İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 29, 83-112.

Anderson, J. S. ve Gregory E. P. (1997), The Self-Leadership Questionnaire: Preliminary Assessment of Construct Validity, *The Journal of Leadership Studies*, 4(2): 119-143.

Antoncic, B. (2000), *Intrapreneurship: Construct Refinement and an Integrative Model Development*, Case Western Reserve University, Doktora Tezi.



Bay, M. ve Söker, F. (2016), İşletmelerde İç Girişimcilik Ve Yönetmel-Dönüşümsel Liderlik: Karaman'da Bir Araştırma, *The Journal of International Social Research*, 9(45):698-713.

Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1991), A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1): 7-25.

Çakarel, T. Y. (2019), *Öz Liderliğin İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. SBE. İstanbul.

De Noble, A. F., Jung, D. ve Ehrlich, S. B. (1999), Entrepreneurial Self-Efficacy: The Development of a Measure and its Relationship To Entrepreneurial Action. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, (1): 73-87.

Doğan, S. ve Şahin, F. (2008), Kendi Kendine Liderlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması, *H.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1): 139-164.

Echols, A. E. ve Neck, C. P. (1998), The Impact of Behaviors and Structure on Corporate Entrepreneurial Success, *Journal of Managerial Psychology*, 13(1/2):38.

Göçmen, S. (2007), *İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik*, Celal Bayar Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi.

Gürbüz, S., Bekmezci, M. ve Mert, İ. S. (2010), Örgütsel Faktörlerin iç Girişimciliğe Etkisi: İş Tatmini Aracı Değişken mi?, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2): 127-135.

Hisrich, R. D. ve Peters, M. P. (2002), *Entrepreneurship*, Fifth Edition, McGraw-Hill/Irwin, New York.

Houghton, J. D. ve Neck, C. P. (2002), The Revised Self-Leadership Questionnaire: Testing a Hierarchical Factor Structure for Self-Leadership", *Journal of Managerial Psychology*, 17(8): 672-692.

Irwin, D. (2000), Seven Ages Of Entrepreneurship, *Journal Of Small Business And Enterprise Development*, 7(3): 255-260.

Kalaycı, Ş. (2009), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Dinamik Akademik Yayın Dağıtım.

Kayalar, M. ve Arslan, E. T. (2016), İç Girişimcilik ve İnovasyon İlişkisi: Yapısal Eşitlik Modeli İle Bir İnceleme, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7: 517 542.

Knight, G. A. (1997), Cross-Cultural Reliability and Validity of a Scale to Measure Firm Entrepreneurial Orientation, *Journal of Business Venturing*, 12(3): 213-225.

Lumpkin, G.T. ve Dess, G. (1996), Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance, *The Academy of Management Review*, 21(1):135-172.

Lumpkin, G.T. ve Dess, G. (2001), Linking Two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderating Role of Environment and Industry Life Cycle, *Journal of Business Venturing*, 16:429-451.

Manz, C. C. (1986), Self-Leadership: Toward An Expanded Theory of Self- Influence Processes in Organizations, *Academy of Management Review*, 11(3): 585-600.

Manz, C. C. (1992), *Mastering Self-Leadership: Empowering Yourself for Personal Excellence*, Prentice Hall. New Jersey.

Manz, C. C. ve Sims, H. P. (1980), Self-Management as a Substitute, A Social Learning Theory



Perspective, *Journal of Managerial Psychology*, 5(3):361-367.

Manz, C. C. ve Sims, H. P. (2001), *The New Superleadership: Leading Others To Lead Themselves*, Berrett-Koehler Publishers.

Miller, D. (1983), The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms, *Management Science*, 29(7): 770-791.

Naktiyok, A. ve K k, S. (2006),  evresel Fakt rlerin İ Girişimcilik  zerine Etkileri, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, VIII(2):77-96.

Neck, C. P. ve Houghton, J. D. (2006), Two Decades Of Self-Leadership Theory And Research: Past Developments, Present Trends, And Future Possibilities, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4): 270-295.

S ker, F. (2016), *İşletmelerde İç Girişimcilik Ve Yönetsel - D nüşimsel Liderlik:Karaman'da Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Karamanođlu Mehmetbey Üniversitesi, SBE, Karaman.

Şeşen, H. (2010), * nc lleri ve Sonuçları İle  rg t İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Yamada, J. I. (2004), A Multi-Dimensional View Of Entrepreneurship: Towards A Research Agenda On Organisation Emergence, *Journal Of Management Development*, 23(4): 289-320.