



**ÇALIŞANLARIN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞ VE
İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ:
BİR UYGULAMA**

(Yüksek Lisans Tezi)

Abdulgaffar UĞURLU

Kütahya – 2019

T.C.
KÜTAHYA DUMLUPINAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**ÇALIŞANLARIN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞ VE
İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ: BİR UYGULAMA**

Danışman:
Doç. Dr. Cengiz DURAN

Hazırlayan:
Abdulgaffar UĞURLU

Kütahya – 2019

Kabul ve Onay

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma, jürimiz tarafından İşletme Anabilim/Anasanat Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ ÇALIŞMA RAPORU olarak kabul edilmiştir.

Başkan.....

(İmza)

Doç. Dr. Cengiz DURAN

Üye.....

(İmza)

Prof. Dr. Sema BEHDİOĞLU

Üye.....

(İmza)

Doç. Dr. Tunga BOZDOĞAN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Doç. Dr. Ayhan KAHRAMAN

Enstitü Müdürü

Bilimsel Etik Bildirimi

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım “Çalışanların Girişimcilik Eğiliminin İş Ve İşletme Performansına Etkisi: Bir Uygulama” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

...../...../2019

Abdulgaffar UĞURLU

Özgeçmiş

1979 Osmaniye doğumlu. İlkokul, ortaokul ve lise öğrenimini Osmaniye'de tamamladı. Anadolu Üniversitesinde İşletme Fakültesini bitirdikten sonra, Dumlupınar Üniversitesinde İşletme Anabilim Dalı Pazarlama Bölümünde Yüksek Lisansa başladı. Halen devam etmektedir.



ÖZET

ÇALIŞANLARIN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞ VE İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ: BİR UYGULAMA

UĞURLU, Abdulgaffar
Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Doç.Dr. Cengiz DURAN
Ağustos, 2019, 86 sayfa

Yapılan bu çalışmanın amacı; çalışanların girişimcilik eğiliminin iş ve işletme performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Çalışmada öncelikle literatür taraması yapılmış, girişimcilik ile iş ve işletme performansı kavramları incelenmiştir.

Çalışma çerçevesinde; Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesinde demir-çelik sektöründe faaliyette bulunan 4 ayrı işletmedeki 204 mavi ve beyaz yakalı çalışana gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Araştırmada girişimcilik ve iş ve işletme performansı boyutlarıyla ele alınmıştır. Girişimcilik eğilimi ile iş ve işletme performansı arasındaki ilişki teorik olarak açıklanmış ve geliştirilen hipotezler incelenmiştir.

Çalışmanın sonucunda; girişimcilik eğilimi ile iş ve işletme performansı arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılarak, girişimcilik eğiliminin iş performansı ve işletme performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik Eğilimi, İş Performansı, İşletme Performansı

ABSTRACT**THE EFFECT OF ENTREPRENEURIAL TENDENCIES OF WORKERS ON
BUSINESS AND BUSINESS PERFORMANCE: AN APPLICATION****UĞURLU, Abdulgaffar****Thesis of Post Graduate, Department of Business Management Thesis****Thesis Advisor: Assoc. Cengiz DURAN****July, 2019, 86 pages**

The aim of this study; to determine the impact of employee entrepreneurship tendency on business and business performance. In this study, firstly literature review is done and entrepreneurship and business and business performance concepts are examined.

Within the framework of the study; 204 blue and white collar employees in 4 different enterprises operating in iron and steel sector in Osmaniye Organized Industrial Zone were reached on a voluntary basis. In this research, entrepreneurship and business and business performance are discussed. The relationship between entrepreneurship tendency and business and business performance is explained theoretically and the hypotheses developed are examined.

As a result of the study; The relationship between entrepreneurship tendency and business and business performance was investigated and the effect of entrepreneurship tendency on business performance and business performance was investigated.

KeyWords: Entrepreneurship Trend, Business-Business Performance.

ÖNSÖZ

Tezin hazırlanma sürecinde verdiği destek ve sunduğu bilgilerden dolayı hocalarım Doç. Dr. Cengiz DURAN ve Dr. Dursun BOZ'a ayrı ayrı şükranlarımı sunarım. Eğitim yaşantımda bana emeği geçen tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Tezimin hazırlanma sürecinde manevi desteklerinden dolayı eşim Esin UĞURLU'ya ve çocuklarım Tunahan ve Belinay UĞURLU'ya teşekkür ediyorum.



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞİMCİLİK

1.1. GİRİŞİMCİLİĞİN TANIMI VE İLGİLİ KAVRAMLAR	3
1.1.1. Girişim	4
1.1.2. Girişimci	5
1.1.3. Yönetici.....	6
1.1.4. Liderlik.....	6
1.2. GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ	7
1.3. GİRİŞİMCİLİK BOYUTLARI	9
1.3.1. Proaktiflik Boyutu.....	9
1.3.2. Risk Alma Boyutu	10
1.3.3. Yenilikçilik Boyutu.....	10
1.3.4. Rekabetçi Agresiflik Boyutu	11
1.3.5. Örgütsel Yenilenme Boyutu	11
1.3.6. Çevre Boyutu	12
1.4. GİRİŞİMCİLİK YAKLAŞIMLARI.....	12
1.4.1. Bireysel Yaklaşım.....	12
1.4.2. Çevresel Yaklaşım	13
1.4.3. Firma Yaklaşımı	13
1.5. GİRİŞİMCİLİĞİN TEMEL FONKSİYONLARI	13
1.6. LİTERATÜRDE GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	15

İKİNCİ BÖLÜM İŞ PERFORMANSI

2.1. PERFORMANSIN TANIMI VE İLGİLİ KAVRAMLAR	18
--	----

2.2. İŞLETME PERFORMANSI	19
2.3. PERFORMANS BOYUTLARI.....	20
2.4. PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	22
2.4.1. Yönetimden Kaynaklanan Faktörler	22
2.4.2. Bireyden Kaynaklanan Faktörler	23
2.4.3. Diğer Faktörler.....	23
2.5. PERFORMANS DEĞERLEME.....	23
2.6. PERFORMANS DEĞERLEMENİN AMAÇLARI	26
2.7. PERFORMANS DEĞERLEME YÖNTEMLERİ.....	26
2.8. LİTERATÜRDE İŞLETME PERFORMANSI İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	27

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM OSMANİYE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE ÖNEMİ.....	31
3.2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL YAPISI	31
3.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖRNEKLEMİ	32
3.4. YÖNTEM.....	33
3.5. BULGULAR	33
3.5.1. Demografik Özellikler	33
3.5.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	36
3.5.2.1. Girişimcilik Eğilimi (GE) Ölçeği.....	36
3.5.2.2. İş Performansı (İS) Ölçeği	37
3.5.2.3. İşletme Performansı (İSL) Ölçeği.....	38
3.5.3. Demografik Özellikler ile Değişkenlere Ait Anova ve t-testleri	39
3.5.3.1. Cinsiyet ile Girişimcilik Eğilimi (GE), İş Performansı (İS) ve İşletme Performansı (İSL) T-Testi	39
3.5.3.2. Medeni Durum ile GE, İS ve İSL Arasında T-Testi	40
3.5.3.3. Statü ile GE, İS ve İSL Arasında T-Testi	41
3.5.3.4. Gelir ile GE, İS ve İSL Arasında T-Testi	41
3.5.3.5. Yaş ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları.....	42
3.5.3.6. Eğitim ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları	44
3.5.3.7. Kurumda Çalışma Süresi ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları	46
3.5.3.8. Cinsiyet ile GE, İS ve İSL İfadeleri arasında T-Testi Bulguları.....	46

3.5.3.9. Medeni Durum ile GE, İS ve İSL İfadeleri Arasında T-Testi Bulguları	52
3.5.4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri	57
3.5.5. Değişkenler Arası Regresyon Analizi	59
SONUÇ VE ÖNERİLER	66
EKLER	71
KAYNAKÇA	75
DİZİN	86



TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1: Cinsiyet	33
Tablo 3.2: Medeni Durum	34
Tablo 3.3: Yaş	34
Tablo 3.4: Gelir	34
Tablo 3.5: Öğrenim	35
Tablo 3.6: Statü	35
Tablo 3.7: Kurumda Çalışma Süresi	35
Tablo 3.8: KMO ve Bartlett's Testi	36
Tablo 3.9: Güvenilirlik Analizi	36
Tablo 3.10: KMO ve Bartlett's Testi	37
Tablo 3.11: Güvenilirlik Analizi	37
Tablo 3.12: KMO ve Bartlett's Testi	38
Tablo 3.13: Güvenilirlik Analizi	38
Tablo 3.14: Cinsiyet T-Testi	40
Tablo 3.15: Medeni Durum T-Testi	40
Tablo 3.16: Statü Durum T-Testi	41
Tablo 3.17: Gelir Durumu T-Testi	41
Tablo 3.18: Yaş ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA	42
Tablo 3.19: Yaş ile GE, İS ve İSL arasında Post Hoc Tukey	43
Tablo 3.20: Eğitim Durumu ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA	44
Tablo 3.21: Eğitim ile GE, İS ve İSL Arasında Post Hoc Tukey	45
Tablo 3.22: Kurumda Çalışma Süresi ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları	46
Tablo 3.23: Cinsiyet ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi	47
Tablo 3.24: Medeni Durum ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi	53
Tablo 3.25: GE, İS ve İSL Arasında Korelasyon Analizi	58
Tablo 3.26: GE, İS ve İSL Alt Faktörleri Arasında Korelasyon Analizi	58
Tablo 3.27: Regresyon Analizi	60
Tablo 3.28: Hipotezlerin Test Edilmesi	65

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Campbell'in İş Performansı Modeli	21
Şekil 3.1: Araştırma Modeli	31
Şekil 3.2: Dağılım Grafiği	37
Şekil 3.3: Dağılım Grafiği	39



KISALTMALAR

ANOVA	Tek yönlü varyans
GE	Girişimcilik Eğilimi
İS	İş Performansı
İSL	İşletme Performansı
SPSS	Statistical Package of Social Sciences





TEZ METNİ

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamında işletmelerin üstünlük sağlayabilmeleri için; bilgiyi temel alarak bilgisini girişimciliğe tema edip, tüm insanların yararına olacak mal ve hizmet üretimi gayesi ile işletme açan ve işletmenin devamını sağlayan girişimcilere ihtiyaç vardır.

Bilginin hızla arttığı ve başarıda en önemli etkenlerin başında gelen bir ortamda işletmeler rekabet edebilmek için; maliyetlerini azaltarak, ürün ve hizmetlerini yenileyerek, kaliteyi geliştirerek ve piyasaya hızlı hakimiyet kurarak, sürekli olarak performanslarını artırmak zorunda kalmaktadırlar (Ağdelen ve Erkut, 2003: 66).

İşletmeler girişimcilik tutumlarına önem vermeleri araştırma ve geliştirme çalışmalarıyla beraber yenilikçiliğin gelişmesine yardımcı olur ve işletmeler piyasa belirlemesinde daha akıllıca tutum sergilerler. Piyasa odaklı yaklaşımlar geliştirir ve işletmenin girişimcilik tutumları desteklenirken, işletme performansı da artar (Bhuiyan vd. 2005: 11).

Girişimcilik eğilimin iş performansı ve işletme performansı üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde girişimciliğin tanımı ve ilgili kavramları, girişimcilik türleri, girişimcilik boyutları, girişimcilik yaklaşımları, girişimciliğin temel fonksiyonları ve girişimcilik performansı ile ilgili çalışmalardan bahsedildi.

İkinci bölümde, performansın tanımı ve ilgili kavramları, işletme performansı, performans boyutları, performansı etkileyen faktörler, performans değerlendirme, performans değerlemenin amaçları, performans değerlendirme yöntemleri, işletme performansı ile ilgili çalışmalardan bahsedildi.

Üçüncü bölümde, araştırmanın tasarımı ve metoduna ilişkin bilgiler sunuldu ve araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilerek, hipotezlerin test edilmesi için Osmaniye İli Organize Sanayi Bölgesinde demir-çelik sektöründe faaliyette bulunan işletmelerdeki beyaz ve mavi yakalı çalışanlara yapılan anket çalışması sonucu ayrıntılı olarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca örneklemin seçilmesi, ölçüm araçlarının tespiti, verilerin toplanması ve veri analizi temalarına da değinilmiştir. Veri seti analizi ile ulaşılan bulgular girişimcilik eğiliminin iş performansı ve işletme performansı üzerindeki etkisine dair sonuçlar yorumlanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK

1.1. GİRİŞİMCİLİĞİN TANIMI VE İLGİLİ KAVRAMLAR

Girişimcilik kavramı bireysel ve toplumsal yaşam alanında refah yaratan bir değer olması nedeniyle araştırmacılar tarafından üzerinde detaylı bir şekilde çalışmalar yapılan bir yönetim alanıdır (Börü, 2006: 1).

Literatürde son otuz yılda girişimcilik kavramı ile ilgili antropoloji, psikoloji, sosyoloji, ekonomi, işletme alanlarında ve bu alanların farklı bakış açılarına göre birçok tanımlamanın yapıldığı görülmektedir (Brown, 1996: 11). İşletme literatürlerinde girişimcilik önemli ve geniş çapta araştırılmış bir konu haline gelmiştir (Galler, Patel, Parida ve Kreiser, 2013). Ekonomistler, çoğunlukla risk, sermaye sağlanması, üretim etkenleri gibi kavramların birbiri arasındaki ilişkisi ve uyumu gibi konuları ele alarak girişimcilik kavramını açıklamaya çalışmışlardır. Diğer alanlarla uğraşan birçok araştırmacı ise girişimciliği, küçük bir işletme kurulması ve bunların yönetilmesi olarak değerlendirmiştir (Özal, 2009: 3).

Girişimcilik kavramının tanımını ilk kez Cantillon (1755) yapmıştır. Bu kavramı iktisadi anlamda ilk kullanan kişidir. Cantillon girişimcilerin özelliklerinden ziyade ekonomik görevlerine odaklanmıştır. Richard Cantillon'un yapmış olduğu girişimcilik tanımı J. B. Say tarafından geliştirilmiştir. Say; kazanç, işletmecilik, kontrol etme, karar alma gibi girişimcilik ve yöneticilik fonksiyonlarını birbirinden ayırmıştır. Girişimcilik sonucu ortaya çıkan kârın, üretimin iyi ya da kötü sonuçlarının direkt olarak kabul edilerek ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bu çalışmalardan sonra girişimcilik kavramı doğa, emek ve sermayeden ayrı dördüncü üretim faktörü olarak ifade edilmeye başlanmıştır.

Avusturyalı ekonomist Joseph Schumpeter (1934) "Ekonomik Kalkınma Teorisi" isimli eseri ile girişimcilik kavramının ekonomi alanındaki temelini atmıştır (İraz, 2005: 154). Schumpeter girişimcilerin rolünü ve özelliklerini beş temel davranış ile açıklamıştır (Arıkan, 2004);

- Yeni bir ürün ya da hizmeti üretebilen,
- Yeni bir üretim şekli geliştirebilen,
- Yeni pazarlar bulabilen,
- Yeni bir hammadde keşfedebilen,
- İçinde bulunduğu ortamı yeniden şekillendirebilen kişiler olarak belirtmiştir.

Girişimcilik dar anlamıyla; bir işletmenin kurulması ve geliştirilmesi yani işletmelerin kurulması, yürütülmesi ve geliştirilmesiyle alâkalı olarak deneye dayalı uygulamaları, öğrenmeleri içeren bir eğitim-öğretim düzenidir. Girişimcilik geniş anlamıyla; bireylere, topluluklara ve kültürlere güç veren, yönlendiren, fırsat sunan nitelikler ve kabiliyetler bütünüdür. Girişimcilerin, bu kabiliyetler ve nitelikler aracılığı ile ekonomik, sosyal vb. durumlarda herhangi bir değişimle karşılaştıklarında daha üretici, esnek ve dengeli tepki vermelerini sağlayacak özellik kazandığı belirtilmektedir (Bridge vd., 1998: 22-23).

Girişimcilik, çevresel faktörlerin oluşturduğu imkânlardan faydalanmak veya yeni imkânlar oluşturmak amacıyla, ürün veya hizmet üretmek için üretim etkenlerine sahip olma, bunları düzenleme ve risk alma kabiliyetiyle ilişkili bir süreçtir.

Girişimcilik için şöyle bir sınır belirlenebilir (Johnson, 2001):

- Girişimcilik, daha önce var olmayan bir malın ya da hizmetin üretilmesiyle oluşan bir faaliyettir.
- Girişimcilik, “yaratıcı yıkıcılık” kavramı ile alâkalıdır.
- Fırsatın belirgin olarak fark edilmesiyle yaratıcılıkta gereken kaynak bulunabilmektedir.
- Girişimcilik duygusuyla girişimci, örgüt için yeni bir değer üretme imkânı bulabilir.

Girişimcilikle ilgili tanımlar incelendiğinde tanımlarda ki ortak nokta, girişimcinin kimsenin göremediği fırsatları görerek birer iş düşüncesine dönüştüren ve risk alabilen birey olmasıdır. Lider olarak kabul edilen girişimcileri yöneticilerden farklı kılan en önemli özellikleri, kar ve ya zarar etme riskini üstlenmesidir (Çelik, 2018: 12).

Girişimci birey, kar amacı güden bir işletmeyi kuran, yöneten, başarı için güdülenmiş, yenilikçi davranışları olan, risk alma eğilimi yüksek ve stratejik yönetim uygulamalarını kullanandır.

1.1.1. Girişim

Girişim, parasal, hukuki ve örgütsel süreçlerini içeren ve ekonomik özelliğe sahip bir örgütü belirtirken; işletme ise hizmet üreten, pazarlayıp satan teknik birimleri

ifade etmektedir. Bu kapsamda girişimlerin işletmelere göre daha geniş bir anlam taşımakta olduğu belirtilmiştir (Dolgun, 2003: 4).

Girişimin özellikleri ise şu şekilde açıklanabilir (Alpugan vd., 1996:11):

- Girişimin ilk amacı kazanç sağlamaktır.
- Girişim, mal veya üretilen hizmeti belirli bir bedel karşılığında sunar ve bu durum girişim olmanın zorunluluğudur.
- Girişimin üretim, satış ve gerekli mali desteğin sağlanması olarak üç temel ögesi vardır.
- Girişim mali ve yasal bir oluşumdur.
- Girişim insan ve araçlardan oluşan süreklilik gösteren bir durumdur.

1.1.2. Girişimci

Girişimci, “elindeki fırsatları değerlendirerek işi planlayan, işgörenleri motive ederek girdilerin işlenmesini sağlayan ve elde edilen çıktıyı karlı bir şekilde tüketicilere sunabilen kişi olarak tanımlanmaktadır (Karataş, 1991: 10).

Girişimcinin kişisel özellikleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Bedük, 2012: 81):

- İş imkânlarını değerlendirme,
- İstikrarlı olma,
- Risk alabilme,
- Farklılıkları görebilme,
- Yenilikçi olma,
- Olmayan bir şeyi üretebilme,
- Öncü olma,
- Başarısızlıkta yılmama,
- Başarılı olma isteğidir.

Girişimcilikle başarıma isteği arasında güçlü bir ilişki vardır. Örgütsel çevreye adapte olma, kendine güven, özgür olma isteği, sorumluluk, esneklik, öğrenme isteği gibi özellikler yüksek seviyede ticari büyüme ile ilişkilidir.

1.1.3. Yönetici

Yönetici, yönetim sürecine aktif olarak katılan ve yönetim fonksiyonlarını yerine getiren bireydir.

Yöneticinin görevlerini aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Şimşek ve Çelik, 2013: 6-8):

- Yönetici, işgörenler ile amaca ulaşmaya çalışan bireydir,
- Yönetici, kişisel amaçlarla örgütün amaçları arasındaki ilişkiyi dengeleyen bireydir,
- Yönetici, sorumluluk sahibidir,
- Yönetici, iyi bir düşünürdür,
- Yönetici, örgüt içerisinde problemleri çözebilen bireydir,
- Yönetici, iyi bir politikacı ve diplomattır.

Yönetici ve girişimci iki farklı kavramlardır. Bu kapsamda yönetici ile girişimci arasındaki farklılıkları şu şekilde ifade edebiliriz:

- Girişimci tamamen gelecek odaklıyken, yönetici bugüne odaklanır.
- Girişimci süreçleri kontrol ederken, yönetici düzeni kuran ve denetleyen bireydir.
- Girişimci, değişime açıktır, yönetici değişimi sevmez ve düzeni bozmak istemez.
- Girişimci, yeni imkânları tespit etmeye çalışırken, yönetici sorunların tespiti ile uğraşır.
- Girişimci risk alabilen bireyken, yönetici, sadece ücretli bir çalışandır.
- Girişimci, yenilikciyken, yönetici yenilikçi düşüncelerin organizasyonunu gerçekleştirir.

1.1.4. Liderlik

Liderlik, belirli şartlar altında kişisel ve örgütsel amaçları gerçekleştirmek için bir kişinin çalışanların amaca yönelik faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesini ifade eder.

Liderlik bir ilişki kurma süreci olarak ifade edilmektedir. Bu kapsamda liderlikle ilgili olarak şu dört değişken tespit edilmiştir (Genç ve Halis, 2006: 35):

- Liderin bireysel özellikleri,
- Astların istekleri, zorunlulukları, tutumları ve bireysel özellikleri,
- Örgütün amaçları ve yönetim şekli,
- Örgütsel yapı, siyasi ve ekonomik ortam,

Yöneticilik ile liderlik kavramları bazı yönleriyle birbirlerine benzer özellikler göstermelerine rağmen aralarında önemli farklılıklar vardır. Yöneticilik özelliğine sahip olmayan liderler olduğu gibi, liderlik özelliğine sahip olmayan yöneticiler de olabilir. Bir örgüt içerisinde yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir (Koçel, 2005: 584).

Yöneticilik, planlama, örgütleme, koordinasyon, yöneltme ve denetim gibi temel yönetim işlevlerinin gerçekleştirilmesi ile ilgiliyken, liderlik bir görevin gerçekleştirilmesinde işgörenlerin gayretlerini örgütün amaçlarına yönlendiren, bu doğrultuda güdüleyen, harekete geçiren bir kavramdır (Leblebici, 2006: 62).

1.2. GİRİŞİMCİLİK TÜRLERİ

Girişimcilik ortaya çıkma ve faaliyet şekillerine göre, kamu girişimciliği, piyasa ekonomisi girişimciliği, iç girişimcilik, kurumsal girişimcilik, fırsat girişimciliği, yenilikçi girişimcilik, çevreci girişimcilik, takipçi girişimcilik, sosyal girişimcilik, kadın girişimciliği, bilişimci girişimcilik gibi kategorilere ayrılmaktadır (Marangoz, 2017: 71).

- **Kamu Girişimciliği:** Siyasi otoritenin kararlarına bağlı ve kimi zaman bütçe kısıtlamaları altında, kendi ulaştığı kaynakları değil de kamunun ürettiği ya da hazır olan kaynakları kullanan girişimcidir (Çelik, 2018: 17).
- **Kurumsal Girişimcilik:** Kurumsal bir işletme ile küçük girişimci diğer bir işletmenin büyümek için kaynaklarını ortak kullanması, risk ve kazançları paylaşmasıyla oluşan bir girişimcilik türüdür (Karadal, 2016: 199). Kurumsal girişimcilik, örgütün kendi kaynaklarını kullanarak proaktif şekilde ileriye gitme gayretidir.

- **İç Girişimcilik:** Bir işletme içinde yeni bir mal ya da hizmetin oluşmasına, rekabet edebilirlik ve satışlar yoluyla örgütün yeniden canlanmasına ve değişmesine sebep olan girişimsel faaliyetlerdir (Karadal, 2016: 273). İç girişimcilik, işletmenin yaşamını sürdürebilmesi, üretimde devamlılığın sağlanması ve ilerlemesi için önemlidir. İç girişimcilik, bir işletmenin yaptığı etkinlikler aracılığıyla işletme içerisindeki yenilikçi ve yaratıcı süreci hayata geçirerek ve istikrarlı riskler almayı cesaretlendirme etkinlikleridir.
- **Takipçi Girişimcilik:** Pazardaki gelişmeleri belirleyerek, bu gelişmeleri izleyen ve yenilikçi girişimcilerin yolundan gitmekle yetinen girişimcilik türüdür (Küçük, 2017: 55).
- **Bilişimci Girişimcilik:** Bilişimci girişimci bilgi çağının açılmasına yol açan ve bilişim devrinin bir ürünüdür. Bu girişimci bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri kullanarak yeniliklere ulaşmaktadır. Bilişimci girişimcilik kariyerinde, mal ve hizmetin değerini ortaya koyabilme ve konum için değil, başarı için yapılan ödemeler söz konusudur (İraz, 2010: 190). Bilişimci girişimcilikte yetenek, motivasyon, bilişim unsurlarının birbirinin etkisini artırdığı görülmektedir.
- **Sosyal Girişimcilik:** Toplumsal istekleri karşılamak amacı ile fırsatların peşinden gidilerek kar amacı gütmeyen, ticari ve/veya kamusal tüm sektörlerde gerçekleştirilecek yenilikçi, sürdürülebilir ve sosyal değer oluşturan etkinliklerdir (Karadal, 2016: 296).
- **Fırsat Girişimciliği:** Pazarda var olan fırsatları görerek ya da potansiyel fırsatları belirleyerek geçmişte var olan bir mal ya da hizmeti pazardaki alıcıların hizmetine sunmaktır. Bu girişimcilikten istenilen seviyede yararlanabilmek için, girişimcinin pazardaki fırsatları ortaya çıkarabilecek, ortaya çıkan fırsatları değerlendirebilecek ve kazanca dönüştürebilecek yeterli bir bilgi, birikim ve yeteneğinin olması gerekmektedir (İlter, 2008: 51).
- **Yaratıcı Girişimcilik:** Yaratıcı girişimcilik, pazar içerisinde daha önceden var olmayan bir durumdan sonuç üretme sürecine denir. Yaratıcı girişimcilik ortaya konulan değişiklik ve yeni durumları içerdiği için özgün bir tutumu yansıtır. Yaratıcı girişimcilik yeni bir düşünce veya icat ya da mevcut olan bir mal veya

hizmetin dizayn, fiyat, kalite gibi yönlerden iyileştirilip pazara sunulması anlamlarında da kullanılmaktadır (Yeniçeri ve İnce, 2005: 452).

- **Orijinal Girişimcilik:** Orijinal girişimcilik; girişimcilerin kişisel özelliklerine dayanarak düşüncelerini ve hedeflerini gerçekleştirmek üzere faaliyete geçtikleri ve yoktan kurdukları girişimler olarak belirtilmektedir (Göçmen, 2007: 19).
- **Profesyonel Girişimcilik:** Yönetim seviyesinde bulunan, tecrübeli, becerikli, çalışkan ve girişimcilik yetenekleri yüksek bireylere uygun bir girişimcilik türüdür (Top, 2006: 14). Profesyonel girişimcilik, yönetimin kötü olması, girişimcinin ölüm ya da miras paylaşımı gibi nedenlerle, girişimin örgüt içerisinde ya da dışından bir kişiye devredilmesi olabilir.
- **Pozitif Girişimcilik:** Dinamik girişimcilik ve olağan girişimcilik kavramları sonucu ortaya çıkan bir girişimciliktir. Pozitif girişimci; rekabet ortamında yaratıcı, yenilikçi, tedarikli, atak, çalışkan ve sorumluluk sahibi bireylerdir. Pazarda ortaya çıkan fırsatları yaratıcı ve yenilikçi olarak değerlendirip, geleceği de algılayarak piyasa şartlarında uzun dönemli hareket eder (Başlak, 2000: 70).
- **Teknik Girişimcilik:** Yenilik, yaratıcılık ve ar-ge etkinliklerinin mali yönden desteklenmesini ve yönetilmesini kapsayan ve teknolojik alanda ortaya çıkan ekip girişimciliğidir. Yüksek teknolojiye sahip, eğitim seviyeleri yüksek, donanımlı ve tecrübeli girişimcilerin projelerine yapılan yatırımlar olarak ifade edilebilir (Göçmen 2006: 20).
- **Çevreci Girişimcilik:** Yenilikçi bir düşünce ile çevreye mümkün olduğunca en düşük zararı verebilecek ve ya hiç vermeyecek ürün ve hizmetleri veren bir işletme kurmak anlamında tanımlanır.

1.3. GİRİŞİMCİLİK BOYUTLARI

Girişimcilik alanında yapılan çalışmalarda birbirinden farklı boyutların girişimcilik eğilimini ölçmek için kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada girişimciliği altı boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar aşağıda özetlenmiştir.

1.3.1. Proaktiflik Boyutu

Proaktiflik; davranışsal yönelim şeklinde tanımlanmış olup, bu değişkenin stratejik hamlelerle kullanılan davranışları ve işletmelerin piyasada gösterdiği liderlik

oranını kapsadığı belirtilmiştir (Gatignon ve Xuereb, 1997). Ireland, Hitt ve Sirmon (2003) proaktifliği, “işletmelerin çevrede yaşanan yenilikler karşısında zarar etmek yerine, pazardaki geleceklerini kendi başlarına belirlemek için gayret göstermeleri ” şeklinde açıklamaktadır.

Girişimcilik yöneliminin en önemli boyutlarından olan proaktiflik, yanında yenilikçilik ve risk alma yönelimlerini getirmektedir (Craig, Pohjola, Kraus ve Jensen, 2014). Proaktiflik, girişimcilik yöneliminin ilk aşamasıdır. Proaktif adımlarla fırsatları fark eden işletmelerin, ikinci aşamada risk alması ve son olarak yenilikçi davranışları hayata geçirmesi beklenir.

1.3.2. Risk Alma Boyutu

Risk alma; işletmecilerin dış olanakları fark etmesine, fırsatları değerlendirmesine ve işletmenin uzun vadeli rekabet üstünlüğü kazanmasına olanak sağlayabilecek bir değişkendir (Faccio, Marchica ve Mura, 2011, 2016). Yapılan örgütsel çalışmalar, işletme başarısının altında yatan en önemli nedenin bütüncül girişimsel davranışlar olduğunu belirterek, risk alma boyutunun varlığının önemini altını çizmektedir (Memili ve diğerleri, 2010). “Daha önce hiç bilinmeyen bir girişime kalkışmak, yüksek miktarda işletme varlığının tekeffül edilmesi ve yüksek borçlar üstlenmek” gibi farklı türde risk grupları olduğu belirtilmektedir (Baird ve Thomas, 1985; Lumpkin ve Lichtenstein, 2005; Lumpkin ve Dess, 2006).

Bu tür riskler, pazardaki olanakları değerlendirerek yüksek getiri elde etmek amacıyla çoğunlukla göze alınmaktadır (Memili ve diğerleri, 2010).

1.3.3. Yenilikçilik Boyutu

Lumpkin ve Dess (1996) ise yenilikçiliği, “yeni düşünceler ortaya çıkarmak ve yaratıcılığı kullanarak bu düşünceleri gerçekleştirmek” şeklinde tanımlamaktadır. Yıldız (2014) örgütsel inovasyonun; kurumsal girişimciliğin “stratejik yenilenme ve ticari girişim” adı verilen en önemli iki işlevinin arkasındaki kritik güç olduğunu belirtmiştir. Yenilik işletme davranışlarından elde edilen sonuçları belirtirken; yenilikçilik, işletmenin yeni düşüncelere açık olma ve yeni çıktılar üzerinde çalışabilme yeteneğini belirtmektedir (Kunz, Schmitt ve Meyer, 2011).

1.3.4. Rekabetçi Agresiflik Boyutu

Aktif pazarlarda birçok işletme, değişen tüketici isteklerini karşılama gayreti içindeyken etkinliklerini ve mevcudiyetini devam ettirmek için oldukça saldırgan rekabetçi davranışlar göstermektedirler. İşletmelerin artan agresif davranışları ise, kendi konumlarını ve rekabet durumunu geliştirmeyi amaçlarken, şiddetlenen rekabet, özellikle küçük işletmelerin performanslarını düşürdüğü belirtilmektedir (Covin ve Slevin, 1989: 84).

Lumpkin ve Dess'e (1996;2001) göre proaktivite ve saldırgan rekabet stratejik uyumunun iki benzer boyutudur. Agresif rekabet proaktiviteden ayrı bir tutum şekli olmakla birlikte iki tutum şeklinin birbirleriyle yakın bağı bulunmaktadır. Proaktivite, rekabet ortamında lider olma ya da liderliğini muhafaza etme isteği güden işletmelerin pazarı şekillendirme isteği olarak görülürken; agresif rekabet rakiplerin planlarını bozmak, yaptıkları hareketlere karşılık vermek hatta rakiplerin pazar paylarına düşmanca saldırıyı ifade etmektedir (Bulut, Fiş ve Yılmaz, 2008: 510).

İşletme içinde agresif rekabet meyiline yönelik bir kurum kültürünün oluşması, işgörenlerin de yöneticiler gibi, rakiplerin faaliyetlerini izlemesine, bu faaliyetlerle ilgili bilgi akışına ve sonuçta rakiplerin hamlelerine karşılık vermede ve çevreye uyum oluşumunda faaliyet kazanılmasında fayda sağlayacaktır (Bulut, Fiş ve Yılmaz, 2008:511).

1.3.5. Örgütsel Yenilenme Boyutu

Örgütsel yenilenme, işletme kavramının yeniden tanımlanması ve işletmenin yeniden örgütlenmesi ile yeniliğe yönelik yaygın düzen değişikliklerini içermektedir. Modern işletmeler, değişen koşullara uyum sağlayabilmek ve etkinliklerini dinamik olarak devam ettirebilmek için örgüt yapılarını yeniden şekillendirmektedirler. Yeni bilgi, mal ya da hizmet üretmek nüfuzlu olmayı sağlar. Değişim için hazırlıklı olmak ve yeni mücadelelerle karşılaşmak önemlidir. Örgüt uzun dönemde hızlı gelişimi ve yeni kaynaklar elde etmeyi amaçlar (wikipedia.org, 2011).

İşletmeler hayatlarını devam ettirebilmek için başta araştırma geliştirme çalışmaları, üretim, dizayn ve dağıtım sistemleri gibi alanlarda günün şartlarına göre değişime gitmek zorunda olduğu belirtilmektedir (Top, 2008: 332).

1.3.6. Çevre Boyutu

İşletmeler; işletme bünyelerini, taktiklerini ve etkinliklerini değişen çevresel şartlara ve rekabetçi baskılara göre belirlemektedir. Pazar şartlarında, tüketici isteklerinde, genel sosyo-ekonomik ve siyasal durumlarda ortaya çıkan belirsizlikler işletmelerin işletme dışı çevreye her zamankinden daha dinamik ve bilinçli bir şekilde düzen sağlayabilmesini gerektirir (Eryesil, Esmen ve Beduk, 2015; Stieglitz, Knudsen ve Becker, 2016).

Çevresel dinamizm “işletmelerin etkinlik gösterdikleri çevrede daha önce sezilmeyen, aniden ortaya çıkan, belirsizlik seviyesi giderek artan, yüksek seviyede örgütsel girişimciliği motive edebilen” bir değişken olarak tanımlanmaktadır (Baron ve Tang, 2011; Dess ve Beard, 1984).

1.4. GİRİŞİMCİLİK YAKLAŞIMLARI

Girişimcilikle ilgili yaklaşımlar Bireysel Yaklaşım, Çevresel Yaklaşım ve Firma Yaklaşımıdır.

1.4.1. Bireysel Yaklaşım

Bireysel yaklaşım; daha çok girişimcinin kişisel ve psikolojik ve demografik özellikleri ile ilgilidir. Bazı bireylerin neden girişimci olup başarı gösterdikleri ile ilgilidir. Girişimcilik özelliklerinin ortaya çıkmasında en önemli etkenlerin psikolojik ve sosyolojik etkilerin olduğu belirtilmiştir (İrmiş vd., 2010:18). Girişimci bir ailede büyüyen, ailenin ilk erkek çocuklarının ilerde girişimci faaliyetlerde bulunma olasılığı yüksektir. Yaş, medeni durum, gelir durumu gibi demografik etmenlerde önemli faktörlerdendir.

Psikolojik olarak ise kişilerin inançları, geçmiş deneyimleri, bilinçaltından etkilenen tutumları girişimcilik eğilimlerini belirlemede önemlidir. Kişinin kendine güveni, risk alma, istekleri gibi psikolojik özellikler girişimciliğin ortaya çıkmasında aktif rol oynamaktadır (Özden vd., 2009: 5). Yüksek motivasyon, risk alma, sabır gibi özellikler sebebiyle girişimciler buldukları örgütte lider olarak algılanırlar.

Bununla birlikte bireysel yaklaşım girişimciliği yalnızca kişinin girişimsel özellikleriyle açıklamaktadır. Bu sebeple bireysel yaklaşım tek başına girişimciliği açıklamak için yeterli değildir.

1.4.2. Çevresel Yaklaşım

Çevresel faktörlerden biri olan kültür girişimcilik ile özdeşleşmiştir. Kişilerin içinde buldukları toplum, risk almayı, deneyerek öğrenmeyi teşvik edebilirken başka bir toplum daha gelenekçi bir yapı göstererek istikrardan yana tavır almakta, alışılmışın dışına çıkmayı öneren eylemleri kabul etmemektedir. Girişimcilik eğilimi yüksek kültürlerde kişilerin girişimci olma potansiyelleri daha yüksek olmaktadır.

Girişimcilik potansiyeli düşük kültürlerde bu yapıyı parçalamak için girişimciliğin çocukluktan itibaren bireylere anlatılması, öğretilmesi gerekmektedir. Öğretilen girişimcilik yine vatan politikaları ve sosyal çevre ile de desteklenerek motive edilmelidir. Ülkelerin eğitim sistemlerinde düzenlemeler yapılarak kişileri risk almaya yönlendiren, araştırma geliştirme davranışlarına sevk eden yapılar oluşturulmalıdır (Öztürk, 2008:26).

1.4.3. Firma Yaklaşımı

Firma yaklaşımı, girişimcilik ile yöneticilik arasında bağ kurmaktadır. Girişimci girişimi başlatmakla kalmayıp bu girişimi geliştirip büyütmeyi hedeflediğinden yönetsel özelliklere de mutlaka sahip olmalıdır.

İşletmenin varlığını devam ettirebilmesi, büyüüp gelişmesi o işletmeyi hayata geçiren girişimcinin yönetsel yeteneklerinin olması ile doğrudan ilgilidir. Firma yaklaşımına göre girişimci işini kurduktan sonra onu geliştirmek, ona değer kazandırmak için işinin başında olacağı belirtilmektedir (İrmiş vd., 2010:20).

1.5. GİRİŞİMCİLİĞİN TEMEL FONKSİYONLARI

Ekonomide yeniliğin başlatılması, sürdürülmesi ve geliştirilmesinde, rekabet üstünlüğünün sağlanmasında ve teknolojik yenilikler sayesinde verimliliğin artmasında düşünce ve faaliyetleri ile yön veren girişimcilerin ekonomik yönden yerine getirdiği birçok fonksiyonu vardır.

Çağdaş bir girişimcinin yerine getirmesi gereken bu fonksiyonları ekonomik ve sosyal fonksiyonlar olarak iki kategoride aşağıdaki şekilde belirtilmektedir (Çelik ve Akgemci, 2007: 16; Marangoz, 2017: 82):

- Daha önce üretilmeyen bir ürün ya da hizmet üretmek ve çeşitliliği sağlamak,
- Yeni endüstri metodu geliştirmek ve uygulayabilmek,
- Rekabet üstünlüğü ile faaliyeti arttırmak,
- Serbest pazar işleyişinin ve gelir dağılımı iyileşmesine katkı sağlamak,
- Holding, kartel gibi işletmeler arası beraberlik ve anlaşmalar şeklinde işletmede yeni örgütler oluşturmak,
- Yeni pazarlara ulaşmak ve yeni satış stratejileri geliştirmek,
- Hammaddenin edinebileceği yeni kaynaklar bulmak,
- Sermaye birikimi ve istihdam sağlamak,
- Varlık seviyesini yükseltmek,
- Bölgesel gelişmişlik ayrımını yok etmek,
- Topluma hareketlilik ve saygınlık kazandırmak,

Gartner ve Starr, üç ana girişimcilik tutumunun şunlar olduğu belirtilmektedirler. Aynı zamanda bu tutumlar bir işletmenin becerilerini geliştirmede iç ve dış kaynakların teşkilatı ile alakalıdır (Aktaran: Sanchez, 2011: 168):

- Bireysel, bilgi ve elle tutulur kaynaklara sahip olmak,
- Mal ve hizmet üretmek için örgütsel yapı ve değişiklikleri oluşturmak,
- Gelecekteki kaynakların kullanılabilmesi için daima bir mal ve hizmet süreci geliştirmek.

Bu üç ana girişimcilik işletmenin performansı ile girişimci yetkinlikleri arasındaki ilişkide arabulucu etkendir. Girişimcinin görevinin; işletmenin rekabet üstünlüğünü sağlamak, organizasyonel kabiliyeti ortaya çıkarmak, amaçları belirlemek ve bu amaçları uygulamak için faaliyet göstermek olduğu belirtilmiştir (Man, 2001: 80).

Girişimcinin yapması beklenen bu görevlerin, girişimcilerin, kalite ve finansal yönünden yaşanan yoğun rekabet baskısı ve ürün çeşitliliği karşısında teknolojik değişmelerini takip etmek mecburiyetinde olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca girişimciler yenilikleri kolaylıkla uyum sağlayabilmede belirtilen metodları

kullanılmalıdır. Girişimcilik etkinliklerinin artması ile ülkede yeni piyasalar ve iş imkânları oluşmakta, öğrencilere, kadınlara, ev hanımlarına, eğitim seviyesi düşük olanlara, emekli olanlara iş imkânları sağlanarak makro etkinliklerin çalışması etkinleşmekte, sermaye ve gelir dağılımını düzenleyici görev almaktadır. İşletmenin rekabet gücü, yaratılan bu istihdam fırsatlarının, kaliteli mal ve hizmet üretimi ile ekonomik gelişmeye katkı sağlama yeteneği ile ortaya çıkmaktadır. Girişimcinin sadece ekonomik çıkar için değil, sosyal sorumluluk duygusu ile görevlerinde toplumsal yararı da önemseyerek davranması topluma aktiflik ve saygınlık kazandırmanın yanı sıra girişimci değerler düzeninin ve sosyal konumunun artmasına da sebep olmaktadır.

1.6. LİTERATÜRDE GİRİŞİMCİLİK İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bir işletmede rekabet üstünlüğü sağlayacak imkânların fark edilmesi, yöneticinin girişimci yönetim anlayışına sahip olmasıyla gerçekleşir. Girişimci yönetim anlayışı işletmeyi ve işgörenleri esnekliğe, inovasyona, sürekli yenilik yapmaya ve yenilenmeye yönlendirerek bireysel ve işletme performansının artmasını sağlayacaktır. Rekabetin, belirsizliğin ve değişimin hızlı olduğu çevrelerde, stratejik yönetimin ana bir ögesi olan girişimci düşüncenin kurumsallaşması gerekmektedir. İşletmelerin hayatlarını sürdürebilmeleri için performanslarını iyileştirip kâr elde etmeleri gerekmektedir. Rekabetin yoğun olduğu, belirsiz bir çevrede işletmelerin performanslarını yükseltebilmeleri uyguladıkları rekabet stratejileri ve benimsedikleri girişimci yönetim anlayışlarıyla ilişkilidir.

Bu nedenle birçok araştırmacı girişimcilik ve stratejik yönetim ve performans arasındaki ilişki ile ilgili çalışmalar yapmışlardır.

Girişimciliğin önemi ve örgütsel performans üzerindeki etkisi, birçok araştırmaya tema olmuştur (Zahra ve Covin, 1995; Zahra ve Garvis, 2000; Wiklund ve Shepherd, 2003; Poon ve diğ., 2006). Bu çalışmaların sonucunda, girişimcilik ile ilgili konuların işletme performansı üzerinde anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir (Covin ve Slevin, 1991; Zahra ve Garvis, 2000; Kuratko ve Hodgetts, 2001; Lee ve diğ., 2001; Rauch ve diğ., 2004).

Birçok araştırmada, girişimcilik faaliyetleriyle yeni bilgi kaynaklarına ulaşılarak ve üretimin sürdürülebilirliği sağlanarak mali ve piyasa performansının

önemli bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir(Wiklund ve Shepherd, 2003; Hayton, 2005).

Iyer ve Doucette (2003) eczaneler ile ilgili yaptığı araştırmada, girişimcilik ile performans arasındaki bağı çevredeki olumsuz şartların olumsuz etki yaptığını tespit etmiş ve çevredeki olumsuz şartların performansı negative yönde etkilediğini belirtmiştir.

Şeşen ve Basım (2012), spor bilimleri alanında öğrenim gören üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada, demografik faktörlerin ve kişiliğin girişimcilik düşüncesine etkisinde öğrencilerin “girişimcilik” ile ilgili bilgilendirildiklerinde girişimciliğe bakış açısının olumlu olduğunu tespit etmişlerdir (Şeşen ve Basım, 2012: 26).

İrmiş ve Barutçu (2012) işletme bölümünde öğrenim gören öğrencilerin girişimci düşüncelerinin ve iş yeri açma planlarına etki eden faktörleri araştırdığı çalışmada, girişimci kişilik üzerine etki eden faktörleri aile, eğitim ve diğer etmenler olarak sınıflandırmışlardır.

Bozkurt ve Erdurur (2013) girişimci karakter niteliklerinin, girişimcilik eğilimine etkisini araştırdığı çalışmasında kendine güven etmeni dışında diğer girişimci karakter niteliklerinin girişimcilik eğilimine etkisi olduğunu tespit etmiştir (Bozkurt ve Erdurur, 2013: 57).

Madatta (2011) araştırmasında girişimci başarısızlıklar çoğunlukla mali kaynakların yetersizliği nedeniyle gerçekleştiğini, girişimi başlatan ve devam ettiren bireylerin, davranış, motivasyon, yetenek ve tecrübeler yönünden eksikliklerin başarısızlıktaki diğer engeller olduğunu tespit etmiştir. Görev başarısında gerekli işlerin yerine getirilmesinde işletmenin her pozisyonunda kusursuzluklara duyulan taleplerin ve verilen görevin belirlenmesi gerektiği sonucu kesinleşmiştir.

Literatürde, bazı araştırmaların sonuçları birbirini destekler nitelikteyken bazı sonuçlarda farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaların farklı ekonomilere sahip ülkelerde, farklı zamanlarda ve farklı işletmelerde gerçekleştirilmesi sonuçların farklı olmasına neden olabilmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

2.1. PERFORMANSIN TANIMI VE İLGİLİ KAVRAMLAR

Performans, “bir çalışanın belirli bir süre içerisinde kendisine verilen işi yerine getirmesiyle elde ettiği sonuçlardır” (Uyargil 1994, 19). Literatürde iş performansını Rousseau ve McLean (1993), “işgörenlerin aldıkları maaş karşılığında göstermeleri gereken çaba” olarak ifade edilirken, Borman ve Motowidlo (1993) göre “iş performansının, işgörenlerin vazifelerine, yönelik olarak gerçekleştirdikleri her türlü etkinliği içerdiği ” belirtilmiştir (Akt. Beğenirbaş ve Turgut, 2016). İşgörenlerin örgütün hedef ve amaçlarına katkıda bulunmasına yönelik ölçülebilir faaliyet, davranış ve tutkunluk çıktısı olarak tanımlanmaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000).

İş performansı, işgörenler tarafından kontrol edilen ve örgütün hedeflerine ulaşmasına katkısı bulunan her türlü tutum ve davranış olarak da tanımlanmaktadır (Beğenirbaş ve Turgut, 2014: 136). Çalışma ortamında bulunan işgörenler, yaptıkları işlerle ilgili kendilerine verilen görevlere uygun tutumlar gösterirler. Genellikle işin karakteristik özellikleri ve iş rolünün stres düzeyi gibi durumsal koşullar tarafından sınırlanmaktadır. Örgütlerin başarısı yönünden büyük önem taşıyan bireyler arası farklılıkları tespit etmek amacıyla iş ortamında bazı kıstaslar geliştirilmesi gerekmektedir (Yelboğa, 2006: 201).

Çalışma hayatında, örgütlerin hem faaliyet gösterdikleri alanlarda rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri hem de örgüt performansının verimliliği ve devamlılığı yönünden çalışanların performansını etkin bir şekilde yönlendirebilmeleri ve yönetebilmeleri gerekmektedir.

Belirlenen şartlara göre bir görevin yerine getirilme derecesi veya çalışanın tutum şekli performans olarak tanımlanabilir (Gürbüz ve Yüksel, 2008: 178). Bir görevi yapmak, bir etkinliği amaçlar doğrultusunda yerine getirmek performans olarak belirtilmektedir (Özmutaf, 2007: 42).

İş performansı, iş görenler tarafından kontrol edilen ve örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan her türlü etkinlik ve davranış olarak da tanımlanmaktadır (Beğenirbaş ve Turgut, 2014: 136). Williams’a (2002) göre ise iş performansı; çalışma koşullarında gösterilen, organizasyonun hedeflerine uygun olan faaliyetlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır.

Rotundo ve Sackett'a (2002) göre işgörenin denetlenebildiği ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkısı olan bütün etkinlikleri iş performansı olarak değerlendirilmektedir. Bir performans tanım olarak ele alınırken, “değerlendirilen işgörenin ya da ürün/hizmetin belirli bir süre sonucundaki çıktısı”, ya da “bir işin nihayeti” manalarında da kullanılabilir. Performans, örgütün işgöreni bir görevi yapması ve işini en iyi şekilde yapması için işe kabul etmesidir (Akt. Sonnentag ve Frese, 2001 5).

Performans, işgörenin işinde gösterdiği başarısının gücüdür. Çalışanların iş tutumlarını yönlendiren değişkenleri esas alan ve performanslarını yönlendiren bazı durumlar aşağıda verilmiştir (Örücü ve Kanbur, 2008: 88):

- Yetenek,
- Görevine olan alaka,
- Göreviyle ilgili ilerleme fırsatları,
- Amaçların net olarak bilinmesi,
- Etkinliklere bağlı geri besleme,
- Ödül ve ceza,
- İşleri ile ilgili kaynaklara erişme gücü.

Performans tanımı yapılırken etkililik, üretkenlik ve verimlilik gibi kavramlardan ayrı olarak değerlendirilmelidir. Etkililik, performans sonuçlarının değerlendirilmesidir. Üretkenlik ise çıktıya ulaşma maliyetinin etkililik oranıdır (Sonnentag ve ark., 2008).

Performansın tanımlarında ortak olarak ortaya çıkan sonuç performansın önem seviyesini göstermektedir. Günümüz iş yaşamında işgörenlerin güçlü ve zayıf özelliklerinin tespit edilmesi, işe yerleştirme ve eğitim ihtiyacı gibi insan kaynakları planlaması konularında performans önemli bir pozisyona sahiptir (Viswesvaran ve Öneş, 2000: 216).

2.2. İŞLETME PERFORMANSI

Bir işletmenin performansı, belirli bir süre sonucunda elde edilen ürün ya da ulaşılan amaç anlamına gelmektedir. Bu ürün, işletme hedefinin ya da işinin yerine getirilme seviyesi olarak değerlendirilmelidir. Performans, işletme amaçlarının

gerçekleştirilmesi için gösterilen tüm gayretlerin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Akal, 1992: 1; Uygur, 2004: 40).

İşletme performansı birçok faktörün ve alt yapının etkilenmesiyle oluşmaktadır. İş görenler, makineler, yönetim, çevre gibi alt sistemleri gerek tek tek elde edilen gerekse işletmenin toplam performansının belirleyicisi olmaktadır. İşletmeler, iş görenlerin kabiliyetlerinden en yüksek seviyede faydalanmalıdır. Bazı iş görenler kabiliyetlerinin hepsini görevine yansıtmamaktadır. Bu yeteneklerin ortaya çıkarılması sağlanırsa, işletme verimliliği ve başarısı artacaktır (Uygur, 2004: 41).

Performans birçok alanda benzerlikler olsa da işletme alanında daha değişik anlam belirtilmektedir. İşletme içindeki çalışma sisteminin verim gücü, belirli bir zaman sonucundaki ürün ya da işinin sonucudur. İşletme amacının ve ya işinin yerine getirilme derecesi bu çıktıya göre değerlendirilmelidir. Performans, işletme amaçlarının yerine getirilmesi için yapılan çabaların değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Karaman, 2008).

Performansı artırmak için yöneticilerin dikkat etmeleri ve başvurmaları gereken işgörenlere yönelik övgü, tanınma, takdir etme, telkin, cesaretlendirme tutumları sergilemelidirler (Çalık, 2003: 110-111).

İşletme performansının ölçülmesinde işe genellikle satışlardaki yükseliş, piyasadaki pay, ürün geliştirme, pazarı AR- GE durumlarına dikkat edilmektedir (Wu ve Çavuşgil, 2006: 84).

2.3. PERFORMANS BOYUTLARI

Performans çok boyutlu bir kavramdır. İş performansı çalışmalarında en çok kullanılan temel model, Borman ve Motowidlo'nun (1993) iş performansını, "görev performansı" ve "bağlamsal performans" olarak belirttikleri yaklaşımdır.

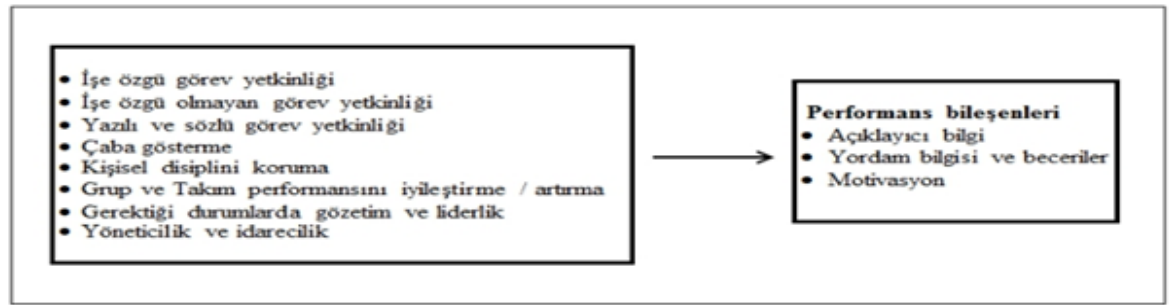
- Görev performansı, bireyin, örgütün teknik alt yapısına katkıda bulunacak şekilde yerine getirdiği etkinliklerde gösterdiği bireysel yapabilirliğini gösterir.
- Bağlamsal performans, işletmenin amaçlarının değerlendirildiği yönetsel, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen etkinliklerin anlamına gelmektedir. Bağlamsal performans, iş arkadaşlarına destek davranışlarını veya işletmenin

güvenilir bir işgöreni olmanın uzağında iş yöntemlerinin nasıl geliştirilebileceğine yönelik tavsiyeleri de içerir.

Görev performansı ile ilgili etkinlikler işe göre farklılık gösterirken, bağlamsal performans ile ilgili etkinlikler her işte aynıdır. Görev performansı işgörenin yeteneğine bağlıyken, bağlamsal performans karakter ve güdülenme ve isteğe bağlıdır. Görev performansı standartlara bağlı ve biçimsel davranış ile ilgilidir (Sonnentag ve Frese 2001,6).

İş performansı ile ilgili araştırmalarda Campbell'in "iş performansı modeli" üzerinde önemle durulan modellerinden bir tanesidir. Campbell, performansı hedefle bağlantılı bir tutum olarak, performansın belirleyicileri ile ilgili bir model ortaya koymuştur. Şekil 2.1'de Campbell'in İş Performansı modeli görülmektedir.

Şekil 2.1: Campbell'in İş Performansı Modeli



Kaynak: Viswesvaran ve Ones, (2000). Perspectives on Models of Job Performance, International Journal of Selection and Assessment, 220

Literatürde çok sık rastlanan Campbell (1990), Borman ve Motowidlo (1993) modellerinden başka modeller de bulunmaktadır. Viswesvaran'ın dokuz boyutlu modeli Campbell (1990) modeli ile benzer yanları bulunmakla birlikte, ayrı yanları; işletmelerin çıktı yönlü performanslarının nicel ve nitel etkenler ile değerlendirilmesi gerektiğinin önemini belirtmesidir. Viswesvaran'ın dokuz boyutu; genel iş performansı, iş performansı ve verimlilik, gayret, görev bilgisi, kişiler arası ilişkilerde mükemmellik, idari yetkinlik, kalite, iletişim yetkinliği, liderlik ve standartlara uymadır (Viswesvaran ve Ones, 2000).

2.4. PERFORMANSI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşgörenlerin performanslarını etkileyen iç ve dış faktörler vardır. İşgörenlerin zaman planlaması yapmaması, işini sevmemesi, isteklerinin kabiliyetleri kapsamında olmaması, yöneticileri aralarındaki anlaşmazlıklar, çalışma ortamında adaletsiz tutumların olması iç faktörlere örnek verilebilir. İşgörenin görevini yerine getirmek için doğru ekipmanları bulamaması, iş dizaynının yanlış olması, motivasyonun olmaması, yönetim desteğinin yeterli olmaması, işgörenin yetenekleriyle görevinin uyumsuz olması dış faktörlere örnek verilebilir (Dia, 2012: 355).

Bu çalışmada Örgütlerde yönetimden kaynaklanan unsurlar, bireyden kaynaklanan unsurlar ve diğer unsurlara göre farklı seviyelerde performansı etkileyebilecek faktörler ele alınmıştır.

2.4.1. Yönetimden Kaynaklanan Faktörler

Örgütlerde üst yönetimin varlık nedenini sorgulamasıyla yönetim faktörleri ortaya çıkmaktadır. İşletmenin gelecekte kendini görmek istediği yer bu değerlendirme içerisinde bulunmaktadır. İşletmedeki işgörenlerin statüsüne bakılmaksızın misyonu ve vizyonu iyi kavramalarıyla politikalar, planlar, programlar, bütçeler de belirlenen hedeflere ulaşacaktır (Koçel, 2003: 128-134).

İşgörenlerin motivasyon seviyeleri değerlendirildiğinde liderliğin ve iletişimin performansa etkisi olduğu tespit edilmektedir. Güdülenme, bireyin tutumlarını belirli hedefler doğrultusunda harekete geçiren, devamlılık sağlayan döngüsel değişimler olarak tanımlanır. Bir işletmede yöneticiler görevlere katılım gösteriyorsa, doğru ve etkili iletişimi sağlayacak örgüt kültürünü oluşturuyorsa, empati yapma yeteneği varsa işgörenlerin motivasyonunu arttırabilecek, buna bağlı performans ve üretkenlik de artacaktır. Yöneticinin işi hedeflerin başarılı bir şekilde sonuçlanması için işgörenleri güdüleme yerine işgörenlerin başarısı için imkânlar sağlamalıdır ki işgörenler güdülenebilsinler (Özmutaf, 2007: 44-45).

Bir işletmede performansı etkileyen etmenlerden biri de strestir. Stres, çevreden gelen tehditlere kişinin fiziksel ve ruhsal bir tepki vermesi olarak belirtilmiştir (Nahavandi ve Malekzadeh, 1998: 534). Belirli düzeydeki stres performansı olumlu etkilemektedir; fakat yüksek düzeydeki stres performansı olumsuz yönde

etkilemektedir. Aşırı stres dikkat azalmasına yol açmaktadır. Kişilerin zihinsel kabiliyetlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple örgütsel ve bireysel performansın artırılması açısından stres iyi yönetilmelidir (Işıkhani, 2004: 62-63).

2.4.2. Bireyden Kaynaklanan Faktörler

Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi, medeni durum gibi sosyo-demografik özelliklerin yanında bireyin kültürel yapısı, uzmanlık alanı ve ücret düzeyi algısı bu etkenler arasında yer almaktadır.

İşgörenlerin davranış ve öncelikleri performansı etkilemektedir. Görevini yerine getirmeyi kendisine kural edinmiş, işini yapmayı amaç olarak gören bireyler kendi başarılarını görmek isterler. Kişilere bu fırsat verilmediğinde sonuç düşük moral, düşük üretkenlik, işten ayrılma ve devamsızlık gibi olumsuz davranışlarla sonuçlanabilmektedir. Görevini yerine getirmeyi amaç değil de araç olarak gören bireyler yönünden performans değerlendirme fazla önemli değildir ve bu bireylerin performansları düşük ölçülmektedir (Akçakanat, 2009: 13).

2.4.3. Diğer Faktörler

Çalışanın özellikli alanlardaki mesleklerde işini yapması dış çevre şartlarına adapte olması yönünden gelişen teknolojilerin işletmeye aktarılması, sosyal güvence koşullarındaki yetersizlikler, kriz dönemlerinde ağırlaşan şartlar, ikamet ettiği yerin işyerine uzaklığı ve kötü alışkanlıklar gibi genel durumlar performans düşüklüğüne sebep olan etkenlerdir (Barutçugil, 2004: 90-91).

2.5. PERFORMANS DEĞERLEME

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli görevlerinden biri olan performans değerlemesi, işgörenin işindeki başarısı, görevin zorunluluklarına ve uyulması gereken kurallara göre değerlendirme süreci olarak belirtilmektedir. Hedef görevini iyi yapan ve yapmayan işgörenleri birbirinden ayırmaktır (Şimşek vd., 2015: 298). Performans değerlendirmeden istenilen amaç performansı en yüksek dereceye çıkararak üretkenliği arttırmaktır. Performans değerlendirme sonucunda işgörenin eksikleri tespit edilerek bu alanlarda eğitimler verilmektedir.

Performans değerleme sistemi, görev ile alakalı, kuralları olmalı ve kabul edilebilir kıstaslara dayanmalıdır. Örgüt yönünden en iyi sonuç veren bir değerleme sistemi, başka bir örgütte aynı ölçüde başarılı sonuç vermeyebilir (zgen vd., 2011: 156).

İşletmelerin yapısının birbirlerinden ayrı olması, iş dağılımının özelliği, çalışmada başarılı olabilmek için gerekli olan ölçütler, farklı performans değerlendirme sistemlerini gerekli hale getirmektedir (Akın, 2013: 27). İşletme performanslarının ölçülmesi yönünde karlılık, büyüme ve personel devir hızıyla ilgili bilgiler edinilebilecektir (Daud, 2006: 8).

Performans değerleme sürecinde yapılan hatalar şunlardır:

Halo Etkisi: Değerlendirmenin işgörenin tüm alanlardaki seviyesine göre değilde sadece çok iyi olduğu alana göre yapılması nedeniyle doğru bilgiye ulaşılamamasıdır.

Boynuzlama Etkisi: İşgörenin özellikle zayıf olduğu etkenlere göre değerlendirilmesinin yapılmasıdır. Halo etkisinin zıttıdır.

Merkezi Eğilim: İşgörenin güçlü ve zayıf olduğu alanların değerlendirilmesinden kaçınılarak, bütün değerlendirmelerin ortalamalarının toplanıp değerlendirilmesidir.

Müsamaha Etmek: Değerlendiricilerin işgörene kendi inisiyatifleriyle fazla puan vermesidir. Çok hoşgrl tutum sergileyerek yüksek puanla değerlendirmektedir.

Performans değerlendirmenin işletme ve işgörenler açısından birçok faydası vardır. Performans değerlemenin faydaları;

- alışan yönünden kişisel ve psikolojik bir gereksinme, işletme seviyesinde ise güdülenmeye yönelik bir gereksinimdir,
- Çalışanlar ile amirler arasından iyi bir diyalog kurulması ve diyalogun geliştirilmesini sağlar,
- Çalışanların tanınmasını sağlayarak uzmanlaşma yönetimine katkı sağlar,
- Performans değerlendirmenin amacı, çalışanın kendini değerlendirerek, kendilerini tanımalarını ve eksikliklerini gidermelerini sağlar,
- Çalışanların eğitim ihtiyaı olduğunu tespit edilir,

- İşgörenlerin ne derece amaçlarına ulaştıklarını belirlemesini sağlar,
- Kişiyi yeni arzular ve ilerlemeler için hazırlar (Tengilimoğlu vd., 2012: 211),
- Yöneticilerin, çalışanların performanslarıyla ilgili bilgi sahibi olması işgörenin "fark edilme, tanınma" isteğinin karşılanmasını sağlar,
- İşgörenlerin performansları konusunda sorumluluk almalarını sağlar (Esen, 2007: 19),
- Gelir esaslarını tespit etmek ve yüksek başarıları ödüllendirme ile motive etmek,
- Kariyer ve transfer için başarılı çalışanı tespit etmek,
- Çalışanlardan başarısız olanların tespit edilerek işletmeyle ilişkisinin kesilmesini sağlar,
- İşgücü planlaması yapmak için çalışan dökümünü hazırlamak (<http://www.mevzuatdergisi.com>, 2019),
- Yöneticiler yönünden performansı düşük işgörenleri tespit etmelerine yardımcı olur, bireysel üreticiliği artırır, grup çalışmasının artmasını sağlar, yöneticilerin kendilerini değerlendirmelerini sağlar,
- İşletme yönünden, işletme amaçların işgörenlerce bilinmesini sağlar,
- Yönetim bilgi sistemine doğru ve güvenilir bilgi sunar, çalışma ortamında yönetici, iş arkadaşları, astlarıyla iyi ilişkiler kurulmasını sağlar, işletmenin üretkenliğini artırır, işletme içinde eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesini sağlar, insan kaynaklarının yönetiminde kaynak sağlar (Esen, 2007: 19-20).

Performans değerlemenin faydaları yanında birtakım zararları da vardır.

Bunlar (<http://www.mevzuatdergisi.com>, 2016):

- Adaletli bir performans değerlendirme sistemi olmadığını algılayan işgörenin motivasyonu düşer,
- Eleştiriye açık olmayan işgören için, işyerinde verimi düşer,
- İşgörenin geçmiş deneyimlerinde çalışma planı ile ilgili olumsuz tecrübeleri varsa değerlendirme sürecine şüpheyle bakabilir,
- Değerleme yapan insanlar yüksek puanlar verdiğinde ya da düşük puan vermekten çekindiğinde bu durum değerlendirmenin yanlış yapılmasına neden olur,
- Değerlemeyi etkileyen taraflı tutumlar da olabilmektedir,

- Değerleme programları uygulamaları pahalı ve çok zaman alabilmektedir.

Performans doğru değerlendirildiğinde, işgörenlerin geçmişteki performansları hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. İşgörenlerin görev tanımlarında ve görev yorumlamalarında belirlenen kuralara hangi ölçüde yaklaştığıyla ilgili bilgi vererek işgören performansının artırılması hedeflemektedir (Kaya ve Kesen, 2014: 101).

2.6. PERFORMANS DEĞERLEMENİN AMAÇLARI

Performans değerlendirme, işletmede belirli bir süre görev yapan işgörenin işiyle ilgili belirtilen sorumluluklarını hangi ölçüde yerine getirdiklerinin ya da eksikliklerinin belirli standartlar kapsamında belli dönemlerde değerlendirilmesine yönelik yapılan çalışmaların tamamıdır. Performans değerlemenin amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (Savaş, 2005: 7):

- Çalışanın, işiyle alakalı yapması gereken sorumluluklarını bilmesini sağlamak, işletmenin ve çalışanın amaçları belirlenerek, bu amaçlara nasıl ulaşacağını tespit etmek, üretici çalışma ortamına katkısını üst seviyelere çıkarmak, kendi bakış açısıyla yöneticinin bakış açısını karşılaştırma fırsatını elde etmek,
- İşletmedeki yükselme doğrultusunda daha üretici, yeniliklere açık, bilgili çalışanlarla çalışarak, performans kıstaslarının en üst seviyede olduğu birşeyi oluşturmak,
- İşgörenlerin hepsini kapsayacak işletmenin vizyon ve misyonlara uygun bir biçimde standartlara ulaştırmak,
- İşgörenin, performansları içerisinde yöneticileriyle iletişim halinde bulunarak bilgi ulaşmasını sağlamak,
- Çalışanın görev başındaki performansını değerlendirmek, kariyerini planlamak, şuanki ve gelecekteki işleriyle alakalı özelliklerini, yeteneklerini, eğitim ihtiyaçlarını belirlemektir (Kızıloğlu, 2012: 26-27).

2.7. PERFORMANS DEĞERLEME YÖNTEMLERİ

Değerlendirme sürecinde işgörenin performansıyla ilgili bilgi toplamak için birçok yöntem vardır. Bu bilgiler işgörenlerin işletme içindeki ihtiyaçları için kullanılır (Long, Ajagbe ve Kowang, 2013, s.100). Performans değerlendirme geleneksel yöntemler

ve geleneksel yöntemlerin eksik yönlerinin belirlenmesinden sonra bu yöntemlerin geliştirilmesiyle oluşmuş modern yöntemlerdir (<http://www.mevzuatdergisi.com>, 2016). Geleneksel yöntemler geçmiş performansa odaklanmış, geçmiş odaklı günümüzde kullanılmayan yöntemlerdir. Geçmişten günümüze performans değerlemede kullanılan yöntemler şunlardır:

- Grafik ölçüm yöntemi
- Kritik olay yöntemi
- Sıralama yöntemi
- İkili karşılaştırma yöntemi
- Zorunlu dağılım yöntemi
- Davranışsal beklenti skalaları yöntemi
- Amaçlarla değerlendirme yöntemi
- Takıma dayalı değerlendirme yöntemi
- 360 derece performans değerlendirme
- 720 derece performans değerlendirme yöntemleridir.

Günümüzde işletmeler tarafından en çok tercih edilen 360 derece performans değerlendirme yöntemidir. Karma değerlendirme yapılan bu yöntemde çok sayıda insan ve ölçüt kullanılmaktadır. Yöneticilerin ve işgörenlerin kendilerini ve birbirlerini değerlendirme olanağı sunmaktadır (<http://www.mevzuatdergisi.com>, 2016). Bu yöntemde işgörenin performansı kendisiyle iş arkadaşları, yöneticileri, astları, müşterilerle olan ilişkileriyle değerlendirilir (Tengilimoğlu ve diğerleri, 2012, s.212-213).

Yöneticiler dinamik ve tarafsız performans değerlendirme sistemi kurarak işgörenlerin performanslarını doğru değerlendirmelidir. Bu durum işgöreni görevini gerçekleştirmeye güdülerken, sağlam bir işletme yapısının kurulmasına fırsat sağlayacaktır.

2.8. LİTERATÜRDE İŞLETME PERFORMANSI İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Bierwerth vd. (2015) tarafından kurumsal girişimcilik ve işletme performansı arasındaki ilişki araştırılmış ve sonuç olarak girişimciliğin boyutlarından yenilikçilik,

stratejik yenilenme ve yeni iş girişimi başlatma değişkenlerinin örgüt performansına pozitif etki yaptığını belirtmiştir (Bierwerth ve diğ., 2015).

Kımulı (2011) özel okul yöneticileri ile ilgili yaptığı çalışmada, girişimci yöneticilerin performans üzerinde olumlu bir etkisinin olduğunu belirtmiştir. Wenhong ve Liuying (2010) yaptıkları araştırmayla, girişimci düşünme anlayışının risk alma ve girişimci tutum üzerindeki etkisini incelemiştir. Çin'de bulunan 231 çalışandan elde edilen verilere göre yapılan analizler sonucunda, denemeye dayalı bir düşünme sisteminin risk alma üzerinde olumlu; fakat girişimsel yönelim üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Fakat ihtiyatlı düşünme sisteminin risk alma üzerinde olumsuz, girişimci yönelim üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Girişimci düşünme şekilleri, belirsizlik halinde girişimci bir perspektifle yöneticilerin imkânları algılayıp bunları rekabet üstünlüğüne dönüştürmesini sağlayacak ve sonuçta işletme performansı üzerinde pozitif bir etki olacaktır.

Zhao ve arkadaşlarının (2010), meta analiz araştırması ile kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti ve performansı üzerindeki etkileri araştırılmış ve sonuç olarak beş büyük faktör kişilik boyutlarının yumuşak başlılık boyutu haricinde diğer dört boyutla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk boyutunun ise girişimci amaç üzerinde etkili olduğu, ancak girişimci performansı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir (Zhao vd., 2010: 381).

Alpkan ve diğerlerinin (2005) kurumsal girişimciliğin işletme performansına etkisini araştırdıkları çalışmalarında; kurumsal girişimcilik boyutlarından proaktifliğin performansı nicel ve nitel olarak arttırdığı, yenilikçilik eğiliminin ise proaktif olunarak piyasa başarısına ulaşılacağı belirtilmiştir.

Danışman ve Erkocaoğlan (2007) tarafından 2005 yılında İstanbul Menkul Kıymetler Borsasında kote olarak hisse senedi piyasasında işlem gören işletmeler üzerinde yapılan araştırma sonucunda ise; yenilikçi, risk alma ve proaktiflik boyutlarının işletme performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığı belirtilmiştir.

Altuntaş ve Dönmez (2010), Çanakkale'de faaliyet gösteren otel işletmelerinde girişimcilik ve işletme performansının alt boyutlarının performans ile ilişkilerinin incelendiği çalışmada, yenilikçiliğin finansal açıdan büyüme ve karlılık; proaktifliğin ve

agresif rekabetçiliğin ise büyüme, karlılık ve likidite ile anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada yenilikçilik ile işgören performansı, proaktiflik ile işgören ve tüketici performansı arasında olumlu ilişki olduğu belirtilmiştir.

Aktif ortamlarda yüksek seviyede girişimcilik olgunluğunun tesirleri, ılımlı bir iyimserlikle birleştirildiğinde işletme performansını olumlu olarak etkilediği belirtilmiştir (Hmieleski ve Baron, 2008).

Literatürde, bazı araştırmaların sonuçları birbirini destekler nitelikteyken bazı sonuçlarda farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaların farklı ekonomilere sahip ülkelerde, farklı zamanlarda ve farklı işletmelerde gerçekleştirilmesi sonuçların farklı olmasına neden olabilmektedir.





ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

OSMANIYE SANAYİ BÖLGESİNDE BİR UYGULAMA

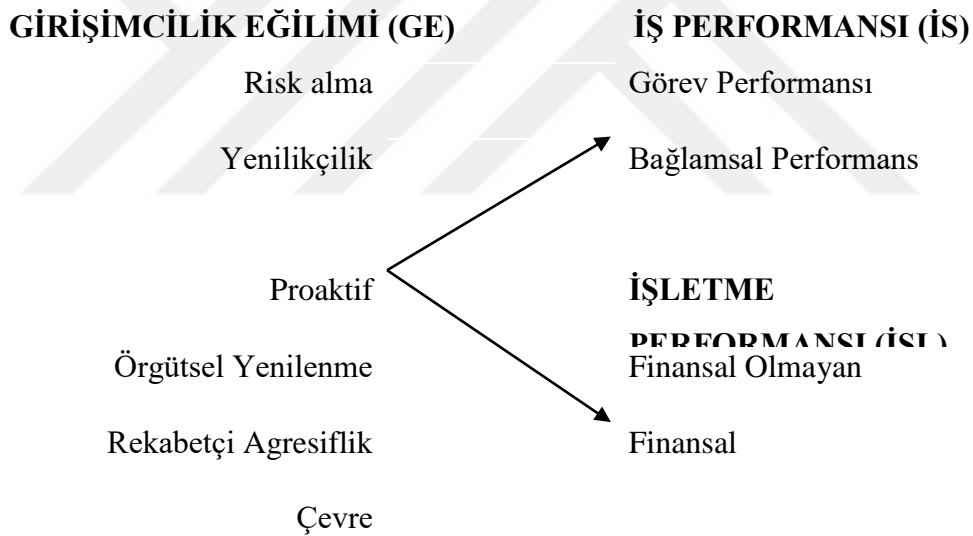
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı çalışanların girişimcilik eğiliminin iş performansı ve işletme performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesinde demir-çelik sektöründe faaliyette bulunan 4 ayrı işletmedeki 204 mavi ve beyaz yakalı çalışana gönüllülük esasına göre anket uygulanmıştır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL YAPISI

Araştırma; girişimcilik eğiliminin iş performansı ve işletme performansı arasındaki etkileşimin tespit edilmesidir. Araştırmaya ait kavramsal modeli şekil 3.1’de sunulmuştur.

Şekil 3.1: Araştırma Modeli



Araştırmaya ait hipotezler şunlardır;

H₁: Girişimcilik Eğilimi; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1a}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1b}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1c}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1d}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1e}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{1f}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H₂: Girişimcilik Eğilimi İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{2a}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{2b}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{2c}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{2d}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{2e}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

H_{2f}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

3.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE ÖRNEKLEMİ

Araştırma Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan 4 ayrı demir-çelik işletmesindeki çalışanlardır. Bu işletmelerdeki 204 beyaz/mavi yakalı çalışan ile gönüllülük temelinde araştırmaya katılmıştır. Anketteki ifadelerin uzunluğu, işin zor olması ile yoğunluğu ve bazı çalışanların ifadeleri uzun ve sıkıcı bulmaları önemli kısıtlardan birkaçıdır.

3.4. YÖNTEM

Araştırmada 3 ölçek ile demografik bilgilerden oluşan veriler kullanılmıştır. Girişimcilik Eğilimi ölçeği 24 ifade, İş Performansı ölçeği 23 ifade, İşletme Performansı ölçeği ise 10 ifadeden oluşmaktadır. Toplam 57 ifade Likert tipinde (*1.Hiç Katılmıyorum,- 5.Tamamen katılıyorum*) ve 7 adet demografik bilgiler içeren ifadelerden oluşan anket 204 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ilk ölçek Girişimcilik Eğilimi ölçeği; Özer (2011) geliştirdiği ölçektir. İkinci ölçek; İş Performansı Ölçeği Goodman and Svyantek (1999) tarafından geliştirilen Doğan (2005) tarafından Türkçe'ye sadeleştirilerek uyarlanan ve Özer (2018) çalışmasında kullandığı ölçektir. Üçüncü ölçek İşletme Performansı ölçeği Özer (2011) çalışmasında kullandığı ölçektir. Araştırma verilerinin analiz ve test edilmesinde SPSS (18.0) programı kullanılmıştır.

3.5. BULGULAR

Bu bölümde çalışma kapsamındaki Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan 4 ayrı demir-çelik işletmesindeki çalışan 204 çalışan ile meydana getirilen veriler ile demografik özellikleri, kullanılan ölçeklerin örneklem yeterlilikleri, güvenilirlik analizleri, frekans dağılımları, fark testleri, korelasyon, regresyon analizleri vb. ile yorumları yer almaktadır.

3.5.1. Demografik Özellikler

Cinsiyet: Bu kısımda demografik özelliklerden cinsiyete ilişkin bulgular tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1: Cinsiyet

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
Kadın	42	20,6	20,6	20,6
Erkek	162	79,4	79,4	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların %20,6'sı kadın, %79,4'ünün erkek olduğu görülmektedir.

Medeni Durum: Demografik özelliklerden medeni duruma ilişkin bulgular tablo 3.2'de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Medeni Durum

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
Evli	151	74,0	74,0	74,0
Bekâr	53	26,0	26,0	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların %74,0'ı evli, %26,0'ının bekâr olduğu görölmektedir.

Yaş Bilgileri: Demografik özelliklerden çalışanların yaşlarına ilişkin bulgular tablo 3.3'de sunulmuştur.

Tablo 3.3: Yaş

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
18-28	41	20,1	20,1	20,1
29-38	61	29,9	29,9	50,0
39-46	87	42,6	42,6	92,6
47-53	15	7,4	7,4	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların %20,1'i 18-28 (yaş aralığında), %29,9'u 28-38 (yaş aralığında), %42,6'sı 39-46 (yaş aralığında), %7,4'ünün 47-53 (yaş aralığında) olduğu görölmektedir.

Gelir Bilgileri: Demografik özelliklerden çalışanların gelirlerine ilişkin bulgular tablo 3.4'de sunulmuştur.

Tablo 3.4: Gelir

TL.	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
1701-3400	162	79,4	79,4	79,4
3401-5000	42	20,6	20,6	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların aylık gelirlerinin %79,4'ü 1701-3400 TL. arasında, %20,6'sının 3401-5000 TL. arasında geliri olduğu görölmektedir.

Öğrenim Bilgileri: Demografik özelliklerden çalışanların öğrenim durumlarına ilişkin bulgular tablo 3.5'de sunulmuştur.

Tablo 3.5: Öğrenim

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
İlköğretim	19	9,3	9,3	9,3
Lise	137	67,2	67,2	76,5
Önlisans	44	21,6	21,6	98,0
Lisans	4	2,0	2,0	100,0
Total	204	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanların öğrenim durumları %9,3'ü ilköğretim, %67,2'si lise, %21,6'sı ön lisans, %2,0'ının lisans mezunu olduğu görülmektedir.

Statü: Demografik özelliklerden çalışanların statülerine ilişkin bulgular tablo 3.6.'da sunulmuştur.

Tablo 3.6: Statü

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
Mavi Yakalı	183	89,7	89,7	89,7
Beyaz Yakalı	21	10,3	10,3	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanlar %89,7'si mavi yakalı, %10,3'ünün beyaz yakalı oldukları görülmektedir.

Kurumda Çalışma Süresi: Demografik özelliklerden çalışanların kurumda çalışma süresine ilişkin bulgular tablo 3.7.'de sunulmuştur.

Tablo 3.7: Kurumda Çalışma Süresi

	Frekans	%	Geçerli %	Küm. %
1 yıldan az	2	1,0	1,0	1,0
1-5yıl	86	42,2	42,2	43,1
6-10yıl	115	56,4	56,4	99,5
11-20yıl	1	,5	,5	100,0
Toplam	204	100,0	100,0	

Tabloya göre araştırmaya katılanlar %1,0'ı 1 yıldan az, %42,2'si 1-5 yılı arası, %56,4'ü 6-10 yılı arası, %0,5'i ise 11-20 yılı arası kurumda çalıştıklarını beyan etmişlerdir.

3.5.2. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmada verilerinin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik analizi yapılmıştır. KMO örneklem yeterliliği analizinde uygun olan alt sınır değeri 0,50'dir. Bu değerin 0,80 - 0,90 arasında olması çok iyi iken 0,60 - 0,80 arası olması da yeterli olarak değerlendirilmektedir. Normal dağılımın göstergesi olarak Eğiklik/Basıklık değerleri -3 ile +3 arasında olmalıdır. (Kalaycı, 2010:322). Ortak varyansın açıklanmasında 200 üstü örneklemelerde 0,50'den büyük olması beklenmelidir (Field 2007). Faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlıkları için Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması çok iyi olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2007).

3.5.2.1. Girişimcilik Eğilimi (GE) Ölçeği

Araştırmada kullanılan ilk ölçek Girişimcilik Eğilimi ölçeğine ait örneklem yeterliliği ve büyüklüğü testi tablo 3.8.'de, güvenilirlik analizi Tablo 3.9.'de ve dağılım grafiği Şekil 3.2.'de sunulmuştur.

Tablo 3.8: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,664
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2452,333
	df	276
	Sig.	,000

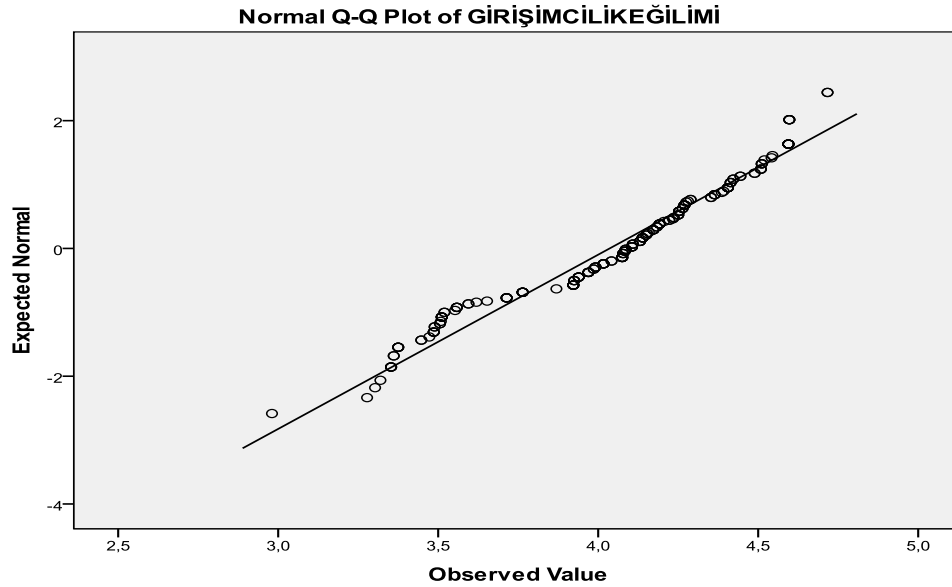
Girişimcilik Eğilimi ölçeğine ait örneklem yeterliliği ve büyüklüğü testi tabloya göre örneklem büyüklüğü olan KMO değeri 0,664 Kaiser'in belirlediği sınır değeri 0,50'den büyük olduğu için ve "0,60-080 arası olması yeterli olarak değerlendirildiğinden" yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.9: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade sayısı
,883	24

Tabloya göre ölçeğin Güvenirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri 0,883 sonucu ile faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlıkları için "Crobach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması çok iyi olarak değerlendirildiğinden" çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 3.2: Dağılım Grafiği



Şekilde görüleceği üzere verilerin normale yakın dağıldığı tespit edilmiştir.

3.5.2.2. İş Performansı (İS) Ölçeği

Araştırmada kullanılan İkinci ölçek; İş Performansı Ölçeğine ait örneklem yeterliliği ve büyüklüğü testi tablo 3.10.'da, güvenilirlik analizi tablo 3.11.'de sunulmuştur.

Tablo 3.10: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2250,440
	df	253
	Sig.	,000

İş Performansı ölçeğine ait örneklem yeterliliği ve büyüklüğü testi tabloya göre örneklem büyüklüğü olan KMO değeri 0,747 Kaiser'in belirlediği sınır değeri 0,50'den büyük olduğu için ve "0,60-080 arası olması yeterli olarak değerlendirildiğinden" yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.11: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade sayısı
,841	23

Tabloya göre ölçeğin Güvenirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri 0,841 sonucu ile faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlıkları için “Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması çok iyi olarak değerlendirildiğinden” çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.5.2.3. İşletme Performansı (İSL) Ölçeği

Araştırmada kullanılan Üçüncü ölçek; İşletme Performansı Ölçeğine ait örneklem yeterliliği ve büyüklüğü testi tablo 3.12.'de, güvenilirlik analizi tablo 3.13.'de ve dağılım grafiği Şekil 3.3.'de sunulmuştur.

Tablo 3.12: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,751
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1027,874
	df	45
	Sig.	.000

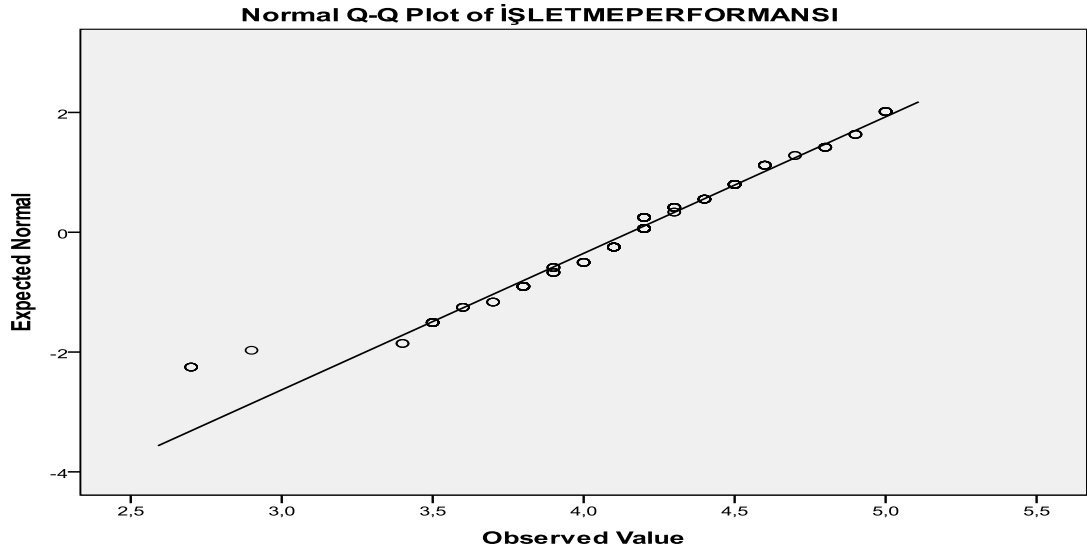
İşletme performansı ölçeğine ait örneklem yeterliliği ve büyüklüğü testi tabloya göre örneklem büyüklüğü olan KMO değeri 0,751 Kaiser'in belirlediği sınır değeri 0,50'den büyük olduğu için ve “0,60-080 arası olması yeterli olarak değerlendirildiğinden” yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.13: Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	İfade sayısı
,835	10

Tabloya göre ölçeğin Güvenirlik katsayısı Cronbach's Alpha Değeri 0,835 sonucu ile faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlıkları için “Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması çok iyi olarak değerlendirildiğinden” çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şekil 3.3: Dağılım Grafiği



Şekilde görüleceği üzere verilerin normale yakın dağıldığı tespit edilmiştir.

3.5.3. Demografik Özellikler ile Değişkenlere Ait Anova ve t-testleri

Bu bölümde bazı demografik bilgilerle Girişimcilik Eğilimi (GE), İş Performansı (İS) ve İşletme Performansı (İSL) arasında bulunan ilişkiler t-testi ve Anova ile analiz edilmiştir. T-Testinin yapılma gayesi iki örneklemin arasındaki ortalamalara ait önemli seviyede farklılık olup/olmadığının ayırımında kullanılması içindir (Kalaycı, 2010:74). Tek yönlü varyans (ANOVA) yapılmasının amacı ise ikiden fazla örneklem grubu arasındaki ortalamalar arasında farklılık bulunup / bulunmadığının ayırımının belirlenmesidir (Kalaycı, 2010: 131).

3.5.3.1. Cinsiyet ile Girişimcilik Eğilimi (GE), İş Performansı (İS) ve İşletme Performansı (İSL) T-Testi

Araştırmaya katılanların Girişimcilik Eğilimi (GE), İş Performansı (İS) ve İşletme Performansı (İSL) ile ilgili görüşleri cinsiyet değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 3.14: Cinsiyet T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
GE	Kadın	42	4,0114	,39041	-,483	,630
	Erkek	162	4,0421	,36121	-,461	,646
İS	Kadın	42	4,0595	,36517	-2,827	,005
	Erkek	162	4,2297	,34311	-2,725	,008
İSL	Kadın	42	4,0786	,33389	-1,259	,210
	Erkek	162	4,1741	,46097	-1,516	,133

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde Girişimcilik Eğilimi ve İşletme Performansı konusunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak İş performansı konusunda $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılık demir-çelik sektörünün emek ve güce dayalı bir sektör olması ile açıklanabilir.

3.5.3.2. Medeni Durum ile GE, İS ve İSL Arasında T-Testi

Araştırmaya katılanların Girişimcilik Eğilimi (GE), İş Performansı (İS) ve İşletme Performansı (İSL) ilgili görüşleri medeni durum değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 3.15: Medeni Durum T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
GE	Evli	151	4,0770	,35166	2,753	,006
	Bekâr	53	3,9184	,38608	2,631	,010
İS	Evli	151	4,2085	,34840	,941	,348
	Bekâr	53	4,1554	,36872	,915	,363
İSL	Evli	151	4,1503	,44600	-,224	,823
	Bekâr	53	4,1660	,42151	-,230	,819

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde İş ve İşletme Performansı konusunda medeni durum bilgisine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir. Ancak Girişimcilik Eğilimi konusunda $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre anlamlı farklılığı tespit edilmiştir. Bu anlamlı farklılık evli çalışanlara yüklenen toplumsal rollerin sorumluluğu ile açıklanabilir.

3.5.3.3. Statü ile GE, İS ve İSL Arasında T-Testi

Araştırmaya katılanların Girişimcilik Eğilimi (GE), İş Performansı (İS) ve İşletme Performansı (İSL) ilgili görüşleri statü değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 3.16: Statü Durum T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
GE	Mavi Yakalı	183	4,0461	,36588	1,183	,238
	Beyaz Yakalı	21	3,9463	,36979	1,173	,252
İS	Mavi Yakalı	183	4,2071	,35904	1,481	,140
	Beyaz Yakalı	21	4,0867	,28747	1,767	,088
İSL	Mavi Yakalı	183	4,1563	,45495	,179	,858
	Beyaz Yakalı	21	4,1381	,26547	,272	,788

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde Girişimcilik Eğilimi, İş Performansı ve İşletme Performansı konusunda statü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

3.5.3.4. Gelir ile GE, İS ve İSL Arasında T-Testi

Araştırmaya katılanların Girişimcilik Eğilimi (GE), İş Performansı (İS) ve İşletme Performansı (İSL) ilgili görüşleri gelir değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 3.17: Gelir Durumu T-Testi

	TL.	N	Ort.	S.H.	t	P
GE	1701-3400	162	4,0626	,36332	2,065	,040
	3401-5000	42	3,9325	,36525	2,059	,044
İS	1701-3400	162	4,2255	,34710	2,476	,014
	3401-5000	42	4,0758	,35761	2,433	,018
İSL	1701-3400	162	4,1352	,43331	-1,231	,220
	3401-5000	42	4,2286	,45708	-1,192	,238

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde Girişimcilik Eğilimi ve İş Performansı konusunda 1701-3400 TL. geliri olanların 3401-5000 TL. geliri olanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu durum düşük gelir elde edenlerin yüksek girişimcilik eğilimleri ve iş performansları ile açıklanabilir.

3.5.3.5. Yaş ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların GE, İS ve İSL ile ilgili görüşleri yaş değişkenine göre gruplandırılmış ve ANOVA yapılarak tablo 3.18 ve 3.19’da sunulmuştur.

Tablo 3.18: Yaş ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA

		Kare. Top.	Serbest. Der.	Kare. Ort.	f	P
GE	Gruplar arası	,467	3	,156	1,161	,326
	Grup içi	26,820	200	,134		
	Toplam	27,287	203			
İS	Gruplar arası	,964	3	,321	2,631	,051
	Grup içi	24,424	200	,122		
	Toplam	25,387	203			
İSL	Gruplar arası	2,868	3	,956	5,279	,002
	Grup içi	36,218	200	,181		
	Toplam	39,086	203			

Tablo 3.19: Yaş ile GE, İS ve İSL arasında Post Hoc Tukey

Değişkenler	(I) Yaşınız	(I) Yaşınız	Ort.Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güvenaralığı	
						Altsınır	Üstsınır
GE	18-28	29-38	,00309	,07395	1,000	-,1885	,1947
		39-46	,01277	,06937	,998	-,1669	,1925
		47-53	,18906	,11050	,321	-,0972	,4753
	29-38	18-28	-,00309	,07395	1,000	-,1947	,1885
		39-46	,00968	,06115	,999	-,1488	,1681
		47-53	,18597	,10554	,295	-,0875	,4594
	39-46	18-28	-,01277	,06937	,998	-,1925	,1669
		29-38	-,00968	,06115	,999	-,1681	,1488
		47-53	,17629	,10238	,315	-,0889	,4415
	47-53	18-28	-,18906	,11050	,321	-,4753	,0972
		29-38	-,18597	,10554	,295	-,4594	,0875
		39-46	-,17629	,10238	,315	-,4415	,0889
İS	18-28	29-38	-,11413	,07057	,371	-,2970	,0687
		39-46	,03427	,06620	,955	-,1372	,2058
		47-53	,08313	,10545	,860	-,1901	,3563
	29-38	18-28	,11413	,07057	,371	-,0687	,2970
		39-46	,14840	,05836	,057	-,0028	,2996
		47-53	,19726	,10071	,207	-,0637	,4582
	39-46	18-28	-,03427	,06620	,955	-,2058	,1372
		29-38	-,14840	,05836	,057	-,2996	,0028
		47-53	,04886	,09770	,959	-,2043	,3020
	47-53	18-28	-,08313	,10545	,860	-,3563	,1901
		29-38	-,19726	,10071	,207	-,4582	,0637
		39-46	-,04886	,09770	,959	-,3020	,2043
İSL	18-28	29-38	-,14698	,08594	,321	-,3696	,0757
		39-46	-,00737	,08061	1,000	-,2162	,2015
		47-53	,33171	,12841	,051	-,0010	,6644
	29-38	18-28	,14698	,08594	,321	-,0757	,3696
		39-46	,13961	,07106	,205	-,0445	,3237
		47-53	,47869*	,12264	,001	,1609	,7964
	39-46	18-28	,00737	,08061	1,000	-,2015	,2162
		29-38	-,13961	,07106	,205	-,3237	,0445
		47-53	,33908*	,11897	,025	,0309	,6473
	47-53	18-28	-,33171	,12841	,051	-,6644	,0010
		29-38	-,47869*	,12264	,001	-,7964	-,1609
		39-46	-,33908*	,11897	,025	-,6473	-,0309

Tablo 3.18. ve 3.19'e göre yaş bilgisinin $p < 0,05$ anlamlılık değeri üzerinden İSL konusunda 47-53 yaş aralığındaki çalışanların 29-38 ve 39-46 yaş aralığındaki çalışanlara göre negatif yönlü anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bu durum 47-53 yaş aralığında çalışanların demir-çelik sektörünün emek ve güce dayalı sektör olması ile açıklanabilir.

3.5.3.6. Eğitim ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların GE, İS ve İSL ile ilgili görüşleri eğitim değişkenine göre gruplandırılmış ve ANOVA yapılarak tablo 3.20 ve 3.21’de sunulmuştur.

Tablo 3.20: Eğitim Durumu ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA

		Kare. Top.	Serbest. Der.	Kare. Ort.	F	P
GE	Gruplararası	,409	3	,136	1,014	,388
	Grupiçi	26,878	200	,134		
	Toplam	27,287	203			
İS	Gruplararası	,112	3	,037	,296	,829
	Grupiçi	25,275	200	,126		
	Toplam	25,387	203			
İSL	Gruplararası	2,038	3	,679	3,667	,013
	Grupiçi	37,048	200	,185		
	Toplam	39,086	203			

Tablo 3.21: Eğitim ile GE, İS ve İSL Arasında Post Hoc Tukey

Değişkenler	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ort.Farkı (I-J)	S.H.	P	95% Güvenaralığı	
						Altsınır	Üstsınır
GE	İlköğretim	Lise	-,01984	,08974	,996	-,2523	,2127
		Onlisans	,07425	,10064	,882	-,1865	,3350
		Lisans	-,16754	,20167	,840	-,6900	,3549
	Lise	İlköğretim	,01984	,08974	,996	-,2127	,2523
		Onlisans	,09408	,06352	,451	-,0705	,2587
		Lisans	-,14771	,18595	,857	-,6295	,3341
	Onlisans	İlköğretim	-,07425	,10064	,882	-,3350	,1865
		Lise	-,09408	,06352	,451	-,2587	,0705
		Lisans	-,24179	,19145	,588	-,7378	,2542
	Lisans	İlköğretim	,16754	,20167	,840	-,3549	,6900
		Lise	,14771	,18595	,857	-,3341	,6295
		Onlisans	,24179	,19145	,588	-,2542	,7378
İS	İlköğretim	Lise	,03002	,08703	,986	-,1955	,2555
		Onlisans	,03783	,09759	,980	-,2150	,2907
		Lisans	-,12469	,19556	,920	-,6313	,3820
	Lise	İlköğretim	-,03002	,08703	,986	-,2555	,1955
		Onlisans	,00781	,06160	,999	-,1518	,1674
		Lisans	-,15470	,18032	,826	-,6219	,3125
	Onlisans	İlköğretim	-,03783	,09759	,980	-,2907	,2150
		Lise	-,00781	,06160	,999	-,1674	,1518
		Lisans	-,16252	,18565	,818	-,6435	,3185
	Lisans	İlköğretim	,12469	,19556	,920	-,3820	,6313
		Lise	,15470	,18032	,826	-,3125	,6219
		Onlisans	,16252	,18565	,818	-,3185	,6435
İSL	İlköğretim	Lise	-,16750	,10536	,387	-,4405	,1055
		Onlisans	-,31184*	,11815	,044	-,6179	-,0057
		Lisans	-,58684	,23677	,066	-1,2003	,0266
	Lise	İlköğretim	,16750	,10536	,387	-,1055	,4405
		Onlisans	-,14434	,07458	,217	-,3376	,0489
		Lisans	-,41934	,21832	,223	-,9849	,1463
	Onlisans	İlköğretim	,31184*	,11815	,044	,0057	,6179
		Lise	,14434	,07458	,217	-,0489	,3376
		Lisans	-,27500	,22477	,613	-,8573	,3073
	Lisans	İlköğretim	,58684	,23677	,066	-,0266	1,2003
		Lise	,41934	,21832	,223	-,1463	,9849
		Onlisans	,27500	,22477	,613	-,3073	,8573

Tablo 3.20. ve 3.21'ye göre eğitim bilgisinin $p < 0,05$ anlamlılık değeri üzerinden İSL konusunda Önlisans mezunu çalışanların İlköğretim mezunu çalışanlara göre pozitif yönlü anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu durum eğitimin iş hayatındaki pozitif etkisiyle açıklanabilir.

3.5.3.7. Kurumda Çalışma Süresi ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları

Çalışmaya katılanların GE, İS ve İSL ile ilgili görüşleri kurumda çalışma süresi değişkenine göre gruplandırılmış ve ANOVA yapılarak tablo 3.22’de sunulmuştur.

Tablo 3.22: Kurumda Çalışma Süresi ile GE, İS ve İSL Arasında ANOVA Bulguları

		Kare. Top.	Serbest. Der.	Kare. Ort.	F	P
GE	Gruplararası	,267	3	,089	,659	,578
	Grupiçi	27,020	200	,135		
	Toplam	27,287	203			
İS	Gruplararası	,927	3	,309	2,528	,059
	Grupiçi	24,460	200	,122		
	Toplam	25,387	203			
İSL	Gruplararası	3,051	3	1,017	5,645	,001
	Grupiçi	36,035	200	,180		
	Toplam	39,086	203			

Tabloya göre İSL konusunda katılımcıların kurumda çalıştıkları süre değişkenine göre ANOVA yapılmış ve İSL konusunda anlamlı farklılık tespit edilmesine rağmen bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun test edilmesinde yapılan Post Hoc Tukey testinde anlamlı bir sonuca ulaşılamamıştır. Bu durum gruplar arası dağılımın homojen olmaması ile açıklanabilir.

3.5.3.8. Cinsiyet ile GE, İS ve İSL İfadeleri arasında T-Testi Bulguları

Araştırmaya katılanların GE, İS ve İSL İfadeleri cinsiyet değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 3.23: Cinsiyet ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi

Değişken	İfadeler	Cinsiyet	N	Ort	S.H.	t	p
GE	01	Kadın	42	4,0000	,66259	1,404	,162
		Erkek	162	3,7840	,93728	1,715	,090
	02	Kadın	42	4,0952	,75900	-,240	,811
		Erkek	162	4,1235	,65717	-,220	,826
	03	Kadın	42	3,9286	,86653	,710	,479
		Erkek	162	3,8333	,74974	,652	,517
	04	Kadın	42	3,8333	,69551	-2,690	,008
		Erkek	162	4,1605	,70415	-2,710	,009
	05	Kadın	42	4,0476	,85404	-,556	,579
		Erkek	162	4,1235	,77030	-,523	,603
	06	Kadın	42	4,1667	,82393	-,616	,539
		Erkek	162	4,2407	,65755	-,540	,592
	07	Kadın	42	4,2143	,87054	,796	,427
		Erkek	162	4,1111	,71366	,709	,481
	08	Kadın	42	3,8333	,79378	-3,008	,003
		Erkek	162	4,2037	,68831	-2,766	,008
	09	Kadın	42	4,0714	,86653	-1,415	,158
		Erkek	162	4,2407	,63837	-1,186	,241
	10	Kadın	42	4,2143	,41530	,099	,921
		Erkek	162	4,2037	,66069	,128	,898
	11	Kadın	42	3,9048	,69175	-1,947	,053
		Erkek	162	4,1296	,66069	-1,895	,063
	12	Kadın	42	4,0000	,79633	-,744	,457
		Erkek	162	4,0864	,63437	-,652	,517
	13	Kadın	42	4,1190	,80251	-,258	,796
		Erkek	162	4,1543	,78472	-,255	,800
	14	Kadın	42	3,7857	,56464	-1,907	,058
		Erkek	162	4,0000	,66873	-2,106	,039
	15	Kadın	42	4,0714	,74549	-,615	,539
		Erkek	162	4,1420	,63898	-,562	,576
	16	Kadın	42	3,9762	,81114	-1,051	,294
		Erkek	162	4,0926	,58772	-,873	,387
	17	Kadın	42	4,2143	,68202	,863	,389
		Erkek	162	4,1049	,74440	,908	,367
	18	Kadın	42	4,0238	,92362	2,411	,017
		Erkek	162	3,7037	,72136	2,087	,042
	19	Kadın	42	3,8571	,81365	-,200	,842
		Erkek	162	3,8827	,71701	-,186	,853
	20	Kadın	42	3,9286	,63985	,592	,555
		Erkek	162	3,8642	,62560	,584	,562
	21	Kadın	42	4,1190	,70546	2,289	,023
		Erkek	162	3,8210	,76332	2,398	,019
	22	Kadın	42	4,1429	,78310	-,108	,914
		Erkek	162	4,1543	,56361	-,089	,929
	23	Kadın	42	3,9286	,89423	,114	,909
		Erkek	162	3,9136	,71709	,101	,920
	24	Kadın	42	3,8810	,86115	-1,735	,084
		Erkek	162	4,0741	,57435	-1,376	,175

Tablo 3.23: (devam) Cinsiyet ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi

İS	25	Kadın	42	4,1190	,63255	-2,737	,007
		Erkek	162	4,4568	,73170	-2,982	,004
	26	Kadın	42	4,0952	,69175	-3,304	,001
		Erkek	162	4,4815	,67079	-3,245	,002
	27	Kadın	42	4,5000	,63438	3,352	,001
		Erkek	162	4,1543	,58523	3,196	,002
	28	Kadın	42	4,0476	,62283	-3,014	,003
		Erkek	162	4,3889	,66173	-3,123	,003
	29	Kadın	42	3,8095	,83339	-2,221	,027
		Erkek	162	4,0741	,64563	-1,914	,061
	30	Kadın	42	3,9762	,74860	-,828	,408
		Erkek	162	4,0741	,66459	-,772	,443
	31	Kadın	42	4,1667	,82393	-1,272	,205
		Erkek	162	4,3210	,66552	-1,123	,266
	32	Kadın	42	4,1429	,71811	-1,715	,088
		Erkek	162	4,3519	,70024	-1,689	,096
	33	Kadın	42	4,0000	,85540	-4,486	,000
		Erkek	162	4,5309	,63219	-3,764	,000
	34	Kadın	42	3,7857	,71689	-3,824	,000
		Erkek	162	4,1852	,57074	-3,347	,001
	35	Kadın	42	4,0476	,66083	,284	,777
		Erkek	162	4,0123	,73076	,301	,764
	36	Kadın	42	3,9762	,86920	-,586	,559
		Erkek	162	4,0370	,50940	-,435	,666
	37	Kadın	42	3,8333	,65951	-3,083	,002
		Erkek	162	4,1358	,54037	-2,743	,008
	38	Kadın	42	3,8095	,94322	-2,453	,015
		Erkek	162	4,1049	,61662	-1,926	,060
	39	Kadın	42	4,2619	,66478	,547	,585
		Erkek	162	4,2037	,60164	,515	,608
	40	Kadın	42	4,0476	,62283	1,580	,116
		Erkek	162	3,8148	,90012	1,951	,054
	41	Kadın	42	4,3333	,68669	-2,007	,046
		Erkek	162	4,5617	,64933	-1,942	,057
	42	Kadın	42	4,2143	,64527	-2,164	,032
		Erkek	162	4,4691	,68862	-2,249	,028
	43	Kadın	42	4,0476	,76357	-4,669	,000
		Erkek	162	4,5679	,60921	-4,091	,000
	44	Kadın	42	3,9762	,78050	-4,990	,000
		Erkek	162	4,5679	,65822	-4,515	,000
	45	Kadın	42	3,5238	,96873	3,955	,000
		Erkek	162	2,7284	1,20570	4,495	,000
	46	Kadın	42	4,3810	,76357	1,970	,050
		Erkek	162	4,0679	,95310	2,242	,028
	47	Kadın	42	4,0952	,57634	-3,744	,000
		Erkek	162	4,5679	,76310	-4,407	,000

Tablo 3.23: (devam) Cinsiyet ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi

İSL	48	Kadın	42	3,8810	,59274	-4,196	,000
		Erkek	162	4,3951	,73390	-4,755	,000
	49	Kadın	42	4,4048	,58683	-,871	,385
		Erkek	162	4,5000	,64268	-,919	,362
	50	Kadın	42	4,0476	,69677	-2,112	,036
		Erkek	162	4,3025	,69684	-2,112	,039
	51	Kadın	42	3,9048	,72615	,515	,607
		Erkek	162	3,8272	,90259	,585	,560
	52	Kadın	42	4,0952	,65554	-1,744	,083
		Erkek	162	4,3210	,76940	-1,916	,059
	53	Kadın	42	4,4048	,66478	1,050	,295
		Erkek	162	4,2963	,57795	,967	,338
	54	Kadın	42	3,9524	,79487	-,335	,738
		Erkek	162	3,9938	,69154	-,309	,758
	55	Kadın	42	4,1190	,55005	-1,077	,283
		Erkek	162	4,2346	,63582	-1,173	,245
	56	Kadın	42	3,7143	,59615	,851	,396
		Erkek	162	3,6111	,72446	,954	,343
	57	Kadın	42	4,2619	,58683	,028	,978
		Erkek	162	4,2593	,52933	,027	,979

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “4. İşletmemizde yeni bir iş yapmak amacıyla atılacak adımlar çok dikkatli şekilde incelendikten sonra hayata geçirilir” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların işletme politikalarına daha hakim olmalarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “8. İşletmemiz işlerin yürütülmesinde sürekli yeni metot ve sistem arayışındadır” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların işletme politikalarına daha hakim olmalarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “18. İşletmemiz yasal düzenlemelerin elverdiği ölçüde rakiplerini yok etme üzerine bir strateji uygular” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum kadın çalışanların işletmenin rekabet stratejilerine daha hakim olmalarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “21. İşletmemiz pazarda lider olabilmek için karlılıktan taviz verir” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu

durum kadın çalışanların işletmenin pazar liderliği konusuna daha hakim olmalarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “25. *İşimin gerektirdiği amaçları yerine getiririm*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların işletmedeki işlerin gereklilikleri konusuna daha duyarlı olmaları ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “26. *İşimin gerektirdiği performans kriterlerini karşılarım*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların iş performansı kriterlerini yerine getirme konusuna daha duyarlı olmaları ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre İş Performansına ait “27. *İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum kadın çalışanların uzmanlıklarıyla ilgili işlerde daha başarılı olacakları ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “28. *İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların işin gerekliliklerini yerine getirme konusuna daha duyarlı oldukları ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “33. *Hedeflenen işleri başarmak ve verilen tarihte bitirmek için planlı ve organize çalışırım*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların hedeflenen işlerdeki planlı ve organize çalışmalarlarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “34. *Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların daha yüksek özgeci tutum ve davranışları sergilemelerindeki isteklilik ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “37. *Diğerlerinin iş yükü artınca, güçlükleri aşınca kadar onlara yardımcı olurum*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların daha yüksek özgeci tutum ve davranışları sergilemelerindeki isteklilik ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “42. *Hak ettiğimden fazla izin kullanma eğiliminde değilim*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların daha yüksek centilmenlik tutum ve davranışları sergilemelerindeki isteklilik ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “43. *Mesai saatleri sonuna kadar yüksek performansla çalışırım*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların daha yüksek iş performansı algılarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “44. *İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların daha yüksek iş odaklılık algılarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre İş Performansına ait “45. *Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum kadın çalışanların daha uzun süreli kişisel iletişimde vakit geçirmeleriyle açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde kadın çalışanların erkek çalışanlara göre İş Performansına ait “46. *İş dışında gereksiz konuşmalarla/iletişimle uzun zaman harcamam*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum kadın çalışanların daha kısa iş dışı gereksiz iletişimde vakit geçirmemeleriyle açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “47. *Molalardan zamanında dönerim, uzatmak eğilimine*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların daha yüksek iş odaklılık algılarıyla açıklanabilir.

girmem” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların mesai mefhumuna daha çok dikkat göstermeleri ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İş Performansına ait “48. *İşletmemizde müşteri memnuniyeti yüksektir*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum ülkemizde erkek çalışanların toplumsal rollerinin yansımalarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre İşletme Performansına ait “50. *İşletmemizde işgücü memnuniyeti yüksektir*” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum erkek çalışanların işlerindeki memnuniyetleri ile açıklanabilir.

3.5.3.9. Medeni Durum ile GE, İS ve İSL İfadeleri Arasında T-Testi Bulguları

Araştırmaya katılanların GE, İS ve İSL ifadeleri medeni durum değişkenine göre gruplandırılmış ve “bağımsız iki grup t- testi” yapılmıştır.

Tablo 3.24: Medeni Durum ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi

Değişken	İfade	Medeni Durum	N	Ort	S.H.	t	p
GE	01	Evli	151	3,8344	,85969	,162	,871
		Bekâr	53	3,8113	,98169	,152	,879
	02	Evli	151	4,1523	,69039	1,235	,218
		Bekâr	53	4,0189	,63520	1,286	,201
	03	Evli	151	3,8742	,78574	,660	,510
		Bekâr	53	3,7925	,74314	,678	,499
	04	Evli	151	4,1126	,70751	,656	,512
		Bekâr	53	4,0377	,73281	,645	,520
	05	Evli	151	4,0265	,78270	-2,526	,012
		Bekâr	53	4,3396	,75812	-2,565	,012
	06	Evli	151	4,2649	,68022	1,373	,171
		Bekâr	53	4,1132	,72484	1,332	,187
	07	Evli	151	4,1921	,73680	1,938	,054
		Bekâr	53	3,9623	,75860	1,911	,059
	08	Evli	151	4,1854	,70620	1,941	,054
		Bekâr	53	3,9623	,75860	1,875	,064
	09	Evli	151	4,2318	,64749	,901	,368
		Bekâr	53	4,1321	,80950	,810	,420
	10	Evli	151	4,1457	,58192	-2,377	,018
		Bekâr	53	4,3774	,68575	-2,197	,031
	11	Evli	151	4,0530	,69078	-1,090	,277
		Bekâr	53	4,1698	,61193	-1,155	,251
	12	Evli	151	4,0993	,60833	1,106	,270
		Bekâr	53	3,9811	,82019	,961	,340
	13	Evli	151	4,1788	,73108	,973	,332
		Bekâr	53	4,0566	,92850	,868	,388
	14	Evli	151	3,9801	,67794	,895	,372
		Bekâr	53	3,8868	,57714	,966	,336
	15	Evli	151	4,1523	,69039	,907	,366
		Bekâr	53	4,0566	,56891	,994	,322
	16	Evli	151	4,1788	,65408	4,331	,000
		Bekâr	53	3,7547	,47659	5,026	,000
	17	Evli	151	4,1391	,74869	,382	,703
		Bekâr	53	4,0943	,68680	,398	,691
	18	Evli	151	3,8609	,80033	2,889	,004
		Bekâr	53	3,5094	,63919	3,215	,002
	19	Evli	151	3,9603	,68197	2,757	,006
		Bekâr	53	3,6415	,83423	2,504	,014
	20	Evli	151	3,9404	,65556	2,448	,015
		Bekâr	53	3,6981	,50326	2,775	,006
	21	Evli	151	3,9536	,78603	2,286	,023
		Bekâr	53	3,6792	,64371	2,514	,013
	22	Evli	151	4,1854	,57043	1,319	,189
		Bekâr	53	4,0566	,71831	1,181	,241
	23	Evli	151	4,0066	,66830	2,927	,004
		Bekâr	53	3,6604	,91868	2,520	,014
	24	Evli	151	4,1921	,55034	6,446	,000
		Bekâr	53	3,5849	,69154	5,781	,000

Tablo 3.24: (devam) Medeni Durum ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi

İS	25	Evli	151	4,4305	,70720	1,443	,151
		Bekâr	53	4,2642	,76337	1,390	,168
	26	Evli	151	4,4437	,69891	1,460	,146
		Bekâr	53	4,2830	,66151	1,499	,137
	27	Evli	151	4,2185	,64181	-,274	,785
		Bekâr	53	4,2453	,51537	-,304	,762
	28	Evli	151	4,3775	,69033	2,146	,033
		Bekâr	53	4,1509	,56827	2,356	,020
	29	Evli	151	3,9735	,72062	-1,606	,110
		Bekâr	53	4,1509	,60116	-1,752	,083
	30	Evli	151	4,0530	,68106	-,033	,974
		Bekâr	53	4,0566	,69102	-,033	,974
	31	Evli	151	4,3377	,72007	1,675	,095
		Bekâr	53	4,1509	,63234	1,783	,078
	32	Evli	151	4,3311	,73686	,759	,448
		Bekâr	53	4,2453	,61724	,827	,410
	33	Evli	151	4,4503	,68009	,970	,333
		Bekâr	53	4,3396	,80726	,893	,374
	34	Evli	151	4,1060	,62346	,117	,907
		Bekâr	53	4,0943	,62831	,116	,908
	35	Evli	151	4,0530	,69078	1,125	,262
		Bekâr	53	3,9245	,78076	1,061	,292
	36	Evli	151	4,0132	,57720	-,452	,651
		Bekâr	53	4,0566	,66260	-,423	,673
	37	Evli	151	4,0464	,56965	-1,133	,258
		Bekâr	53	4,1509	,60116	-1,104	,272
	38	Evli	151	4,0397	,69167	-,150	,881
		Bekâr	53	4,0566	,74460	-,144	,885
	39	Evli	151	4,2252	,63427	,371	,711
		Bekâr	53	4,1887	,55666	,395	,693
	40	Evli	151	3,8940	,82585	,883	,378
		Bekâr	53	3,7736	,93318	,832	,408
	41	Evli	151	4,4768	,70080	-1,383	,168
		Bekâr	53	4,6226	,52720	-1,582	,116
	42	Evli	151	4,3974	,66412	-,678	,499
		Bekâr	53	4,4717	,74946	-,639	,524
	43	Evli	151	4,4437	,64947	-,608	,544
		Bekâr	53	4,5094	,74994	-,568	,572
	44	Evli	151	4,3510	,75010	-3,239	,001
		Bekâr	53	4,7170	,56763	-3,696	,000
	45	Evli	151	3,0265	1,24872	2,735	,007
		Bekâr	53	2,5094	,97315	3,079	,003
	46	Evli	151	4,2053	,89679	1,915	,057
		Bekâr	53	3,9245	,97762	1,837	,070
	47	Evli	151	4,4901	,75602	,623	,534
		Bekâr	53	4,4151	,74509	,628	,532

Tablo 3.24: (devam) Medeni Durum ile GE, İS ve İSL ifadeleri arasında T-Testi

İSL	48	Evli	151	4,2318	,75227	-1,893	,060
		Bekâr	53	4,4528	,66697	-2,006	,048
	49	Evli	151	4,4768	,64119	-,136	,892
		Bekâr	53	4,4906	,60836	-,140	,889
	50	Evli	151	4,2583	,73452	,283	,777
		Bekâr	53	4,2264	,60896	,310	,757
	51	Evli	151	3,8477	,89255	,126	,900
		Bekâr	53	3,8302	,80230	,133	,895
	52	Evli	151	4,2185	,76502	-1,806	,072
		Bekâr	53	4,4340	,69364	-1,893	,061
	53	Evli	151	4,3179	,62579	-,030	,976
		Bekâr	53	4,3208	,51041	-,033	,974
	54	Evli	151	3,9934	,72569	,273	,785
		Bekâr	53	3,9623	,67830	,282	,779
	55	Evli	151	4,2384	,62938	1,075	,284
		Bekâr	53	4,1321	,58958	1,110	,270
	56	Evli	151	3,6424	,67670	,345	,731
		Bekâr	53	3,6038	,76811	,324	,746
57	Evli	151	4,2781	,56756	,818	,414	
	Bekâr	53	4,2075	,45398	,910	,365	

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde bekâr çalışanların evli çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “5. İşletmemiz, yeni turistik ürün, teknoloji, teknik ve süreç geliştirmeye oldukça fazla destek sağlar” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum bekâr çalışanların yeniliğe ve yeni süreçlere ilgileriyle açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde bekâr çalışanların evli çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “10. İşletmemiz rakiplerin hamlelerini bekleyip onlara cevap vermeye değil, ilk hamleyi kendisi yapmaya çalışır.” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum bekâr çalışanların iş hayatında daha saldırgan olmalarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “16. İşletmemiz yaratıcılık ve yenilikçilik çabalarını arttırmak için departmanlarının faaliyet ve işleyişini yeniden organize etmektedir” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların yenilikçilik çabalarındaki etkinliklerinin yüksekliğiyle açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “18. İşletmemiz yasal düzenlemelerin elverdiği ölçüde rakiplerini yok etme üzerine bir strateji uygular” ifadesini algılamaları pozitif yönde

anlamli farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların işletmenin rekabet stratejileriyle iç içe olduklarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “19. İşletmemiz rakiplerimizin işlerini ve müşterilerini almak için özel çaba sarf eder” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların işletmenin rekabet stratejileriyle iç içe olduklarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “20. İşletmemiz karlılıktan ziyade, pazar payını geliştirmek için çaba sarf eder” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların işletmenin rekabet stratejileriyle iç içe olduklarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “21. İşletmemiz pazarda lider olabilmek için karlılıktan taviz verir” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların işletmenin rekabet stratejileriyle iç içe olduklarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “23. İşletmemiz kontrol gücünün hiç olmadığı ve yönlendiremediği bir çevrede faaliyet göstermektedir.” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların işletmenin rekabet stratejileriyle iç içe olduklarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre Girişimcilik Eğilimine ait “24. İşletmemiz hatalı bir stratejinin, işletmeyi yok edebileceği riskli bir çevrede faaliyet göstermektedir.” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların işletmenin rekabet stratejileriyle iç içe olduklarıyla açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre İş Performansına ait “28. İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların toplumsal rollerinden kaynaklanan sorumluluk bilinçleri ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde bekâr çalışanların evli çalışanlara göre İş Performansına ait “44. İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum bekâr çalışanların alturistik davranışlarının daha yüksekliği ile açıklanabilir.

Tabloya göre $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde evli çalışanların bekâr çalışanlara göre İş Performansına ait “45. Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım” ifadesini algılamaları pozitif yönde anlamlı farklılık göstermektedir. Bu durum evli çalışanların ailevi sorunlarının ve sorumluluklarının fazlalığı ile açıklanabilir.

3.5.4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizleri

İki ya da daha çok değişken arasında bulunan ilişkinin büyüklük, düzey ve yönünün tespitinde kullandığımız istatistiksel metoda korelasyon denir. Nedenellik ile korelasyon birbirine çok yakın kavramlar gibi görülse de farklı kavramlar olup çalışma yapan araştırmacıya nedenselliğin nedenlerini bulmakta ön bilgi vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Korelasyon analiziyle bulunan ilişkinin varlığı korelasyon katsayısıyla ifade edilir. “r” ile gösterilen korelasyon katsayısı (-1) ile (+1) arasında değerler alır. Negatif değerler değişkenlerin arasında negatif yönde bir ilişkiyi ifade ederken pozitif değerler ise doğru orantılı bir ilişkiyi ifade etmektedirler (Nakip, 2006:342-343). Açıklayıcı ve Keşfedici Faktör analiziyle belirlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin bulunmasında “Pearson Korelasyon n Analizi” kullanılmaktadır.

Bu analizde $r =$ “0,80-1,00 Çok Yüksek”, “0,60-0,80 Yüksek”, “0,40-0,60 Orta”, “0,20-0,40 Zayıf”, “0,00-0,20 Çok Zayıf”, ilişki olduğu değerlendirilmektedir (Akgül ve Çevik, 2005:359). Enneagram ile Müşteri Bağlılığı arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson Korelasyon orelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 3.26: (devam) GE, İS ve İSL Alt Faktörleri Arasında Korelasyon Analizi

Görev Performansı	Pearson	,343**	,418**	,186**	,481**	,161*	,444**	1	,660**	,339**	,108
	Sig. (2)	,000	,000	,008	,000	,022	,000		,000	,000	,126
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Bağlamsal Performans	Pearson	,550**	,564**	,388**	,493**	,434**	,568**	,660**	1	,511**	,435**
	Sig. (2)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Finansal Olmayan	Pearson	,217**	,310**	,152*	,156*	,020	,139*	,339**	,511**	1	,632**
	Sig. (2)	,002	,000	,030	,026	,778	,047	,000	,000		,000
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	204
Finansal	Pearson	,377**	,261**	,097	,077	,299**	,192**	,108	,435**	,632**	1
	Sig. (2)	,000	,000	,166	,276	,000	,006	,126	,000	,000	
	N	204	204	204	204	204	204	204	204	204	204

Tabloda görüldüğü üzere GE, İS ve İSL alt faktörleri arasında çok zayıf, zayıf, orta ve yüksek düzeyde ilişkiler bulunmaktadır.

3.5.5. Değişkenler Arası Regresyon Analizi

Regresyon analizi; değişkenlerin birbiri arasındaki etkilerin test edilmesi, iki değişkenden birinin değişiminin diğerindeki değişimi açıklanmasında kullanılan istatistiksel yöntemdir. Bu yöntem genelde değişkenler arasındaki “neden-sonuç” ilişkisinin test edilmesinde kullanılır. Birden çok bağımsız değişken ile geçerli ve açıklayıcı modeller üretilebilmesi nedeniyle sıkça kullanılan istatistiksel yöntemlerden biridir (Gürüş ve Çağlayan, 2005: 199). Regresyon analizinde R:bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu, R^2 : bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarına kadar açıkladığı, F: yapılan regresyon analizinin anlamlı olup/olmadığını ($p < 0,05$ den küçük olması),

β : bağımsız değişkenin etkisinin sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin testinde kullanılmaktadır (Kalaycı, 2010:259-269).

Tablo 3.27: Regresyon Analizi

Model GE ile İS	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
	0,606	0,367	0,28200	117,244	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	1,836	0,219		8,391	0,000
GE	,585	0,054	0,606	10,828	0,000
<i>İS=1,836+0,585* (GE)</i>					
Model GE alt faktörü Risk Alma ile İS	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
	0,474	0,225	0,31209	58,658	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	3,035	0,153		19,847	0,000
GE alt faktörü Risk Alma	,292	0,038	0,474	7,659	0,000
<i>İS=3,035+0,292* (GE Alt Faktörü Risk Alma)</i>					
Model GE alt faktörü Yenilikçilik ile İS	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
	0,528	0,279	0,30108	78,071	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	2,759	0,164		16,834	0,000
GE alt faktörü Yenilikçilik	,345	0,039	0,528	8,836	0,000
<i>İS=2,759+0,345* (GE Alt Faktörü Yenilikçilik)</i>					
Model GE alt faktörü Proaktif ile İS	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
	0,301	0,090	0,33812	20,065	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	3,301	0,201		16,438	0,000
GE alt faktörü Proaktif	,217	0,048	0,301	4,479	0,000
<i>İS=3,301+0,217* (GE Alt Faktörü Proaktif)</i>					
Model GE alt faktörü Örgütsel Yenilenme ile İS	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
	0,533	0,284	0,29999	80,097	0,000
Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
	2,202	0,224		9,846	0,000
GE alt faktörü Örgütsel Yenilenme	,490	0,055	0,533	8,950	0,000
<i>İS=2,202+0,490* (GE Alt Faktörü Örgütsel Yenilenme)</i>					

Tablo 3.27: (devam) Regresyon Analizi

Model	GE alt faktörü	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
	Rekabetçi Agresiflik ile İS	0,307	0,094	0,33744	20,962	0,000
	Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
		3,419	0,171		19,982	0,000
	GE alt faktörü Rekabetçi Agresiflik	,201	0,044	0,307	4,578	0,000
<i>İS=3,419+0,201* (GE Alt Faktörü Rekabetçi Agresiflik)</i>						
Model	GE alt faktörü Çevre ile İS	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
		0,546	0,298	0,29698	85,845	0,000
	Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
		2,540	0,180		14,121	0,000
	GE alt faktörü Çevre	,410	0,044	0,546	9,265	0,000
<i>İS=2,540+0,410* (GE Alt Faktörü Çevre)</i>						
Model	GE ile İSL	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
		0,298	0,089	0,41986	19,724	0,000
	Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
		2,714	0,326		8,332	0,000
	GE	,357	0,080	0,298	4,441	0,000
<i>İSL=2,714+0,357* (GE)</i>						
Model	GE alt faktörü Risk Alma ile İSL	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
		0,327	0,107	0,41576	24,114	0,000
	Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
		3,164	0,204		15,530	0,000
	GE alt faktörü Risk Alma	,249	0,051	0,327	4,911	0,000
<i>İSL=3,164+0,249* (GE Alt Faktörü Risk Alma)</i>						
Model	GE alt faktörü Yenilikçilik ile İSL	R	R²	Tahmini S.H.	F	P
		0,316	0,100	0,41728	22,478	0,000
	Sabit	β	S.H.	Beta	t	P
		3,087	0,227		13,590	0,000
	GE alt faktörü Yenilikçilik	,257	0,054	0,316	4,741	0,000

Tablo 3.27: (devam) Regresyon Analizi

<i>İSL=3,087+0,257* (GE Alt Faktörü Yenilikçilik)</i>						
Model	GE alt faktörü	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	ile İSL	0,139	0,019	0,43562	3,973	0,048
		β	S.H.	Beta	t	P
	Sabit	3,642	0,259		14,077	0,000
	GE alt faktörü Proaktif	,124	0,062	0,139	1,993	0,048
<i>İSL=3,642+0,124* (GE Alt Faktörü Proaktif)</i>						
Model	GE alt faktörü	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	Örgütsel Yenilenme ile İSL	0,130	0,017	0,43616	3,462	0,064
		β	S.H.	Beta	t	P
	Sabit	3,552	0,325		10,924	0,000
	GE alt faktörü Örgütsel Yenilenme	148	0,080	0,130	1,861	0,064
<i>İSL=3,552+0,148* (GE Alt Faktörü Örgütsel Yenilenme)</i>						
Model	GE alt faktörü	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	Rekabetçi Agresiflik ile İSL	0,173	0,030	0,43325	6,233	0,013
		β	S.H.	Beta	t	P
	Sabit	3,611	0,220		16,439	0,000
	GE alt faktörü Rekabetçi Agresiflik	,141	0,056	0,173	2,497	0,013
<i>İSL=3,611+0,141* (GE Alt Faktörü Rekabetçi Agresiflik)</i>						
Model	GE alt faktörü	R	R ²	Tahmini S.H.	F	P
	Çevre ile İSL	0,183	0,033	0,43249	6,960	0,009
		β	S.H.	Beta	t	P
	Sabit	3,468	0,262		13,242	0,000
	GE alt faktörü Çevre	,170	0,064	0,183	2,638	0,009
<i>İSL=3,468+0,170* (GE Alt Faktörü Çevre)</i>						

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi ile bağımlı değişken İş Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi (F=117,244; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R² = 0,367 olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %36,7'si Girişimcilik Eğilimi tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma ile bağımlı değişken İş Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=58,658$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,225$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %22,5'i Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik ile bağımlı değişken İş Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=78,071$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,279$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %27,9'u Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif ile bağımlı değişken İş Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=20,065$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,090$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %9,0'ı Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme ile bağımlı değişken İş Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=80,097$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,284$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %28,4'ü Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik ile bağımlı değişken İş Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=20,962$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,094$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %9,4'ü Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre ile bağımlı değişken İş Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=85,845$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,298$ olarak bulunmuş olup, İş Performansındaki değişimin %29,8'i Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi ile bağımlı değişken İşletme Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=19,724$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,089$ olarak bulunmuş olup, İşletme Performansındaki değişimin %8,9'u Girişimcilik Eğilimi tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma ile bağımlı değişken İşletme Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=24,114$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,107$ olarak bulunmuş olup, İşletme Performansındaki değişimin %10,7'si Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik ile bağımlı değişken İşletme Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=22,478$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,100$ olarak bulunmuş olup, İşletme Performansındaki değişimin %10,0'ı Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif ile bağımlı değişken İşletme Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=3,973$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,019$ olarak bulunmuş olup, İşletme Performansındaki değişimin %1,9'u Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme ile bağımlı değişken İşletme Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=3,462$; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,017$ olarak bulunmuş olup,

İşletme Performansındaki değişimin %1,7'si Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik ile bağımlı değişken İşletme Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=6,233$; $p<0,05$) istatistikî olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,030$ olarak bulunmuş olup, İşletme Performansındaki

değişimin %3,0'ı Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik tarafından açıklandığı söylenebilir.

Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre ile bağımlı değişken İşletme Performansı arasındaki ilişkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi ($F=6,960$; $p<0,05$) istatistikî olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Belirlilik katsayısı $R^2 = 0,033$ olarak bulunmuş olup, İşletme Performansındaki değişimin %3,3'ü Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 3.28: Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez	P	Sonuç
H ₁ : Girişimcilik Eğilimi; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{1a} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{1b} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{1c} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{1d} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{1e} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{1f} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H ₂ : Girişimcilik Eğilimi İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{2a} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{2b} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Kabul
H _{2c} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,048	Kabul
H _{2d} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,064	Red
H _{2e} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,013	Kabul
H _{2f} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,009	Kabul

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan bu çalışmanın amacı Girişimcilik Eğilimi ile İş Performansı ve İşletme performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaçla Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 4 ayrı demir-çelik ve mermer işletmesindeki 204 beyaz ve mavi yakalı çalışana gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. İşletme yöneticileri işletme hedef ve amaçlarına ulaşmada çalışanların hem girişimcilik ruhunun hem de iş/işletme performansının önemini bilmektedirler.

Elde ettiğimiz bulgularla Girişimcilik Eğilimi ile İş ve İşletme Performansı (alt faktörler dâhil) arasında çok zayıf, zayıf, orta ve yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca, Girişimcilik Eğilimi ve alt faktörlerinin İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İlave olarak, Girişimcilik Eğilimi ve alt faktörlerinin (Örgütsel Yenilenme hariç) İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada Girişimcilik Eğilimi ile alt faktörleri ve İş Performansı arasındaki hipotezler H_1 , H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1d} , H_{1e} ve H_{1f} irdelenmiştir. Ayrıca Girişimcilik Eğilimi ile alt faktörleri ve İşletme Performansı arasındaki hipotezler H_2 , H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_{2d} , H_{2e} ve H_{2f} irdelenmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,606$ kuvvetinde yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi bağımlı değişken İş Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,585$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “ **H_1 : Girişimcilik Eğilimi; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmiştir.**

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,474$ kuvvetinde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma bağımlı değişken İş Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,292$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bu sonuçla “ **H_{1a} : Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmiştir.**

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,528$ kuvvetinde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik bağımlı değişken İş Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,345$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H_{1b}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,301$ kuvvetinde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif bağımlı değişken İş Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,217$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H_{1c}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,533$ kuvvetinde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme bağımlı değişken İş Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,490$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H_{1d}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,307$ kuvvetinde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik bağımlı değişken İş Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,201$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bu sonuçla “**H_{1e}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre ile İş Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,546$ kuvvetinde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre bağımlı

değişken İş Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta=0,410$ $p<0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H_{1f}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre; İş Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi ile İşletme Performansı arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $r=0,298$ kuvvetinde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi bağımlı değişken İşletme Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta=0,357$ $p<0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H₂: Girişimcilik Eğilimi; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma ile İşletme Performansı arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $r=0,327$ kuvvetinde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma bağımlı değişken İşletme Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta=0,249$ $p<0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H_{2a}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Risk Alma; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik ile İşletme Performansı arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $r=0,316$ kuvvetinde zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik bağımlı değişken İşletme Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta=0,257$ $p<0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bu sonuçla “**H_{2b}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Yenilikçilik; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif ile İşletme Performansı arasında $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $r=0,139$ kuvvetinde çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif bağımlı değişken İşletme Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta=0,124$ $p<0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla “**H_{2c}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Proaktif; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir**” hipotezi kabul edilmiştir.

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme ile İşletme Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,130$ kuvvetinde çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme bağımlı değişken İşletme Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,148$ $p > 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu sonuçla **“H_{2a}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Örgütsel Yenilenme; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi red edilmiştir.**

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik ile İşletme Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,173$ kuvvetinde çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik bağımlı değişken İşletme Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,141$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçla **“H_{2e}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Rekabetçi Agresiflik; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmiştir.**

Yapılan korelasyon analizinde Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre ile İşletme Performansı arasında $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde $r = 0,183$ kuvvetinde çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bağımsız değişken Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre bağımlı değişken İşletme Performansı üzerinde yapılan regresyon analizi ($\beta = 0,170$ $p < 0,05$) sonucuyla bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Bu sonuçla **“H_{2f}: Girişimcilik Eğilimi alt faktörü Çevre; İşletme Performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir” hipotezi kabul edilmiştir.**

Literatürde Girişimcilik Eğilimi, İş Performansı ve İşletme Performansını (3 Değişkenli) birlikte değerlendiren çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Girişimcilik ile İş performansı, İşletme Performansı, İş Çıktıları, Diğer Örgütsel Çıktılar ve Örgütsel Davranış konularıyla ilgili çalışmalar mevcuttur. Bu bağlamda elde ettiğimiz bulgulara benzer/benzer olmayan bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir. Boz vd. (2019) çalışmalarında katılımcı sağlık çalışanlarının algıladıkları mobbing düzeyi ile iş performanslarının negatif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca katılımcıların

mobbing ve iş performansı algılamalarının cinsiyet ve medeni duruma göre farklılık göstermediğini tespit ettiklerini ileri sürmüştür (Boz vd., 2019).

Elde edilen bulgular neticesinde işletme yönetici ve çalışanlarına yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

- Çalışanların kişisel telefon görüşmelerini mola zamanlarında yaparak iş performanslarını akamete uğratmaması,
- Çalışanların işletmece üretilen ürünlerin maliyetleri hakkında yapılan toplantılarda bilgilendirilmesi,
- İşletmelerin rekabet stratejilerinin çalışanlarca tam bilinmediği ve bu konuda üst yönetim tarafından gerekli bilgilendirmenin yapılması,
- İşletme yönetiminin düşük riskli işleri tercih etmesi yerine kısmen riskli ve çalışanların bilgi ve becerilerini kullanabilecekleri alanlardaki işlere öncelik vermesi,
- İşletme yöneticilerinin çalışan devir hızını düşürecek stratejik planlama yapması ve buna uygun işletme politikalarının geliştirilmesi,
- Çalışanların riskli işlerde bilgi ve becerilerini ortaya koymaktan çekinmelerinin önlenmesini sağlayacak örgütsel iklimin oluşturulması,
- İşletme yöneticilerinin geleceğin kârları uğruna bugünün kayıplarını göze alacak kâr politikasının belirlenmesi,
- İşletmeler yeni pazarlar keşfederek satışlarını artırmaya yönelik bütünleşik pazarlama uygulamalarını gündeme alması,
- İşletme yöneticilerinin rekabet stratejilerini dönemsel etkilerden arındırarak yapmaları önerilebilir.



EKLER

Ek-1: Anket Formu

GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞ-İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1 Hiç Katılmıyorum							
2 Katılmıyorum							
3 Ortadayım							
4 Katılıyorum							
5 Tamamen Katılıyorum							
Size uygun seçeneği X O √ ile işaretleyiniz							
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ (ÖZGÜR ÖZER, 2011)							
RİSK ALMA	1	İşletme yönetimi olarak daha düşük riskli ve işletmemizi finansal olarak zora sokmayacak işleri tercih ederiz	1	2	3	4	5
	2	İşletme yönetimi olarak amaçlarımızı gerçekleştirebilmek için hızlı adımlarla ilerlemeyi tercih ederiz.	1	2	3	4	5
	3	İşletme yönetimi olarak riskli proje ve girişimleri her zaman destekleriz.	1	2	3	4	5
	4	İşletmemizde yeni bir iş yapmak amacıyla atılacak adımlar çok dikkatli şekilde incelendikten sonra hayata geçirilir	1	2	3	4	5
YENİLİKÇİLİK	5	İşletmemiz, yeni turistik ürün, teknoloji, teknik ve süreç geliştirmeye oldukça fazla destek sağlar.	1	2	3	4	5
	6	İşletmemiz AR-GE harcamalarına sektördeki diğer işletmelerden daha fazla kaynak ayırmaktadır.	1	2	3	4	5
	7	İşletmemiz çok sayıda yeni turistik ürün ve süreç geliştirmiştir.	1	2	3	4	5
	8	İşletmemiz işlerin yürütülmesinde sürekli yeni metod ve sistem arayışındadır.	1	2	3	4	5
	9	İşletmemiz yeni ve farklı fikirleri hayata geçirmek amacıyla çaba harcamaktadır.	1	2	3	4	5
PROAKTİF	10	İşletmemiz rakiplerin hamlelerini bekleyip onlara cevap vermeye değil, ilk hamleyi kendisi yapmaya çalışır.	1	2	3	4	5
	11	İşletmemiz rakiplerinin faaliyet ve uygulamalarını takip etmek yerine kendisi takip edilecek ürünler ve hizmetler ortaya koymayı tercih eder.	1	2	3	4	5
	12	İşletmemiz yeni ürün ve fikirlerin piyasaya sunulması konusunda öncü şirket olma yolundadır.	1	2	3	4	5
	13	İşletmemiz sektörüne yeni uygulamaları getirme konusunda öncülük eden şirket konumundadır.	1	2	3	4	5
Ö. YENİLENME	14	İşletmemiz gerektiğinde faaliyet gösterdiği iş kollarına ilişkin rekabet stratejilerini değiştirmektedir.	1	2	3	4	5
	15	İşletmemiz faaliyet gösterilen ve rekabet edilen iş kollarını zaman zaman yeniden tanımlamaktadır.	1	2	3	4	5
	16	İşletmemiz yaratıcılık ve yenilikçilik çabalarını arttırmak için departmanlarının faaliyet ve işleyişini yeniden organize etmektedir.	1	2	3	4	5
	17	İşletmemiz çevresel beklenti ve değişikliklere göre insan kaynakları politikalarını gözden geçirir ve yeni uygulamalara yol açar.	1	2	3	4	5

GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞ-İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1 Hiç Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Ortadayım 4 Katılıyorum 5 Tamamen Katılıyorum Size uygun seçeneği X O √ ile işaretleyiniz							
R.AGRESİFL	18	İşletmemiz yasal düzenlemelerin elverdiği ölçüde rakiplerini yok etme üzerine bir strateji uygular.	1	2	3	4	5
	19	İşletmemiz rakiplerimizin işlerini ve müşterilerini almak için özel çaba sarf eder.	1	2	3	4	5
	20	İşletmemiz karlılıktan ziyade, pazar payını geliştirmek için çaba sarf eder.	1	2	3	4	5
	21	İşletmemiz pazarda lider olabilmek için karlılıktan taviz verir.	1	2	3	4	5
ÇEVRE	22	İşletmemiz rekabetin şiddetli olduğu bir çevrede faaliyet göstermektedir.	1	2	3	4	5
	23	İşletmemiz kontrol gücünün hiç olmadığı ve yönlendiremediği bir çevrede faaliyet göstermektedir.	1	2	3	4	5
	24	İşletmemiz hatalı bir stratejinin, işletmeyi yok edebileceği riskli bir çevrede faaliyet göstermektedir	1	2	3	4	5
GÖREV PERFORMANSI	25	İşimin gerektirdiği amaçları yerine getiririm	1	2	3	4	5
	26	İşimin gerektirdiği performans kriterlerini karşılarım.	1	2	3	4	5
	27	İşimle ilgili tüm görevlerde uzmanlığımı kullanırım	1	2	3	4	5
	28	İşimin tüm gerekliliklerini yerine getiririm	1	2	3	4	5
	29	Görevlere ilişkin belirlenmiş olan sorumluluklardan daha fazlasını üstlenebilirim	1	2	3	4	5
	30	Daha üst bir pozisyon için uygun görünmekteyim	1	2	3	4	5
	31	İşle ilgili tüm alanlarda yeterliyim, görevlerin ustalıkla üstesinden gelirim	1	2	3	4	5
	32	Görevlerimi beklendiği gibi yaparak, işimde iyi bir performans sergilerim	1	2	3	4	5
	33	Hedeflenen işleri başarmak ve verilen tarihte bitirmek için planlı ve organize çalışırım	1	2	3	4	5

GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞ-İŞLETME PERFORMANSINA ETKİSİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	
1 Hiç Katılmıyorum 2 Katılmıyorum 3 Ortadayım 4 Katılıyorum 5 Tamamen Katılıyorum							
Size uygun seçeneği X O √ ile işaretleyiniz							
BAĞLAMSAK PERFORMANS	34	Arkadaşlarım yokken onların işlerinin yapılmasına yardımcı olurum	1	2	3	4	5
	35	Verilen görevden daha fazlasını yapmak için gönüllü olurum	1	2	3	4	5
	36	İş tanımında yer almasa bile, bölümünde yeni işe başlayan birine işlerinde yardımcı olurum	1	2	3	4	5
	37	Diğerlerinin iş yükü artınca, güçlükleri aşmaya kadar onlara yardımcı olurum	1	2	3	4	5
	38	Bölüm/postamdan sorumlu şefimin işlerinde ona yardımcı olurum	1	2	3	4	5
	39	Bölümümün toplam kalitesini yükseltecek yenilikçi fikirlerimi bölüm sorumlu şefime/yöneticisine sunarım	1	2	3	4	5
	40	Bölümüm için gerekli olmasa da kurum içerisinde bazı görevleri yerine getirmeye istekli olurum	1	2	3	4	5
	41	Sabahları ve öğle aralarından sonra ise vaktinde gelirim	1	2	3	4	5
	42	Hak ettiğimden fazla izin kullanma eğiliminde değilim	1	2	3	4	5
	43	Mesai saatleri sonuna kadar yüksek performansla çalışırım	1	2	3	4	5
	44	İşe gelemeyecek olursam yasal zorunluluğun ötesinde mutlaka birilerine önceden haber veririm	1	2	3	4	5
	45	Kişisel telefon görüşmelerinde uzun zamanlar harcarım	1	2	3	4	5
	46	İş dışında gereksiz konuşmalarla/iletişimle uzun zaman harcamam	1	2	3	4	5
	47	Molalardan zamanında dönerim, uzatmak eğilimine girmem	1	2	3	4	5
Finansal Olmayan	48	İşletmemizde müşteri memnuniyeti yüksektir.	1	2	3	4	5
	49	İşletmemizde müşteri sadakati yüksektir.	1	2	3	4	5
	50	İşletmemizde işgücü memnuniyeti yüksektir.	1	2	3	4	5
	51	İşletmemizde işgören devir hızı düşüktür.	1	2	3	4	5
	52	İşletmemizin kurumsal imajı güçlenmiştir.	1	2	3	4	5
Finansal	53	İşletmemizin kapasitesi oranı yüksektir.	1	2	3	4	5
	54	İşletmemizin satışları yüksektir.	1	2	3	4	5
	55	İşletmemizin pazar payı yüksektir.	1	2	3	4	5
	56	İşletmemizin maliyetleri düşüktür.	1	2	3	4	5
	57	İşletmemizin karı yüksektir.	1	2	3	4	5
Cinsiyetiniz (1)Kadın (2)Erkek							
Medeni Durumunuz (1)Evli (2)Bekâr							
Statünüz (1)Mavi Yakalı (2)Beyaz Yakalı							
Yaşınız (1) 18-28 (2) 29-38 (3) 39-46 (4) 47-53 (5) 54 ve üzeri							
Aylık Geliriniz (1) 0-1700 TL. (2) 1701-3400 TL. (3) 3401-5000 TL. (4) 5001-7000 TL. (5) 7001 TL. ve üzeri							
Eğitiminiz (1) İlköğretim (2) Lise (3) Önlisans (4) Lisans (5) Lisansüstü/Doktora							
Kurumdaki çalışma süreniz (1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl (4) 11-20 yıl (5) 21 yıl ve üzeri							
Çalışma Hayatındaki süreniz (1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl (4) 11-20 yıl (5) 21 yıl ve üzeri							

KAYNAKÇA

- Ağdelen, Z. ve Erkut, H. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminin Firma Finansal Performansı Üzerine Etkisi. *İTÜ Dergisi*, 2(4): 65- 74.
- Akal, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*. Ankara: MPM Yayınları.
- Akçakanat, T. (2009). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme: Isparta İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri–SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Emek Ofset Ltd.Şti.
- Akın, E. (2013). *Bankacılık sisteminde insan kaynakları yönetimi ve performans değerlendirme* (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Alpkan, L. Ergün, E. Bulut, Ç. ve Yılmaz, C. (2005). Şirket Girişimciliğinin Şirket Performansına Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 175-189.
- Alpugan, O. (1996). *İşletme Bilimine Giriş*, Trabzon: Derya Kitabevi.
- Altuntaş, G. ve Dönmez, D. (2010). Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi Dergisi*, 39(1): 50-74.
- Arıkan, S. (2004). *Girişimcilik: Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Baird, I. S. & Thomas, H. (1985). Toward a Contingency Model of Strategic Risk Taking. *Academy of Management Review*, 10(2), 230-243.
- Baron, R. A. & Tang, J. (2011). The Role of Entrepreneurs İn Firm-Level İnnovation: Joint Effects of Positive Affect, Creativity, and Environmental Dynamism. *Journal of Business Venturing*, 26 (1), 49-60.
- Barutçu, E. ve İmiş, A. (2012). Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(2): 21-22.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer.

- Başlak, S. (2000). *İşletme hedeflerinin pozitif girişimcilik konsepti yöneliminde yeniden değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Bedük, A. (2012). *Karşılaştırmal İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Beğenirbaş, M. ve Turgut, E. (2016). Psikolojik Sermayenin Çalışanların Yenilikçi Davranışlarına ve Performanslarına Etkileri: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 31(1): 57-93.
- Bhuan, S. Bülent & Menguç, S. B. (2005). Just Entrepreneurship Enough: The Moderating Effect of Entrepreneurship on the Relationship Between Market Orientation and Performance. *Journal of Business Research* 58 (1): 9-17.
- Bierwerth, M. Schwens, C. Isidor, R. & Kabst, R. (2015). Corporate Entrepreneurship and Performance: A Meta-Analysis. *Small Business Economics*, 45(2), 255-278.
- Borman, W. C. & S. J. Motowidlo. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations* N. Schmitt ve C. Walter, 71-98. San Francisco, Ca: Jossey- Bass.
- Boz, D. Gaygısız, E. ve Duran, C. (2019). Mobbing İle İş Performansı İlişkisi: Kütahya Sağlık Çalışanları Örneği, *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)* 6(38): 1580-1591.
- Bozkurt, Ö. ve Kudbettin E. (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(2), 55-57.
- Börü, D. (2006). *Girişimcilik Eğilimi Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları.
- Bridge, S. O'Neill K. & Cromie S. (1998). *Understanding Enterprise: Entrepreneurship & Small Business*, Londra: Mc Milan Press.

- Brown, T. E. (1996). *Resource orientation, entrepreneurial orientation and growth: How the perception of resource availability affects small firm growth* (Unpublished Doctoral Thesis). Rutgers University, USA:
- Bulut, Ç. Fiş, M. A. Aktan, B. ve Yılmaz, S. (2008). Kurumsal Girişimcilik: Kavramsal Yapı Üzerine Bir Tartışma. *Journal of Yasar University*, 3(10): 1389-1416.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*. 7. Baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde, M. D. Dunnette ve L. M. Hough, 687-732. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Covin, J. G. & Slevin, D. P. (1991). A Conceptual Model of Entrepreneurship As Firm Behavior. *Entrepreneurship: Critical Perspectives On Business and Management*, (3): 5-28.
- Covin, J.G. ve Slevin, D.P. (1989).Stratejic Management of Small Firms in Hostile and Bening Environments. *Stratejic Management Journal*, 10 (1): 75-87.
- Craig, J. B. Pohjola, M., Kraus, S. & Jensen, S. H. (2014). Exploring Relationships Among Proactiveness, Risktaking and İnnovation Output in Family and Non-Family Firms. *Creativity and Innovation Management*, 23(2): 199-210.
- Çalık, T. (2003). *Performans Yönetimi: Tanımlar Kavramlar İlkeler*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Çelik, A. (2018). *Uygulamalı Girişimcilik*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Çelik, A. ve Akgemci, T. (2007). *Girişimcilik Kültürü ve KOBİ'ler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Danışman, A. ve Erkocaoğlan, E. (2007). Kurumsal Girişimcilik ve Firma Performansı: İMKB'de İşlem Gören Firmalar Üzerine Bir Araştırma. *İktisat, İşletme ve Finans*, 80-101.

- Daud, N. B. (2006). *Human Resource Management Practices and Firm Performance: The Moderating Roles of Strategies and Environmental Uncertainties*. Universiti Sains Malaysia.
- Dess, G. G. & Beard, D. W. (1984). Dimensions of Organizational Task Environments. *Administrative Science Quarterly*, 29 (1), 52-73.
- Dia, L. P. (2012). *Beginning Management of Human Resources*. Phoenix–Western Washington University.
- Doğan, Y. (2005). *Organizasyonlarda pozitif ve negatif duygusallığın çalışanların görev ve bağlamsal performansları üzerine etkisini belirlemeye yönelik Kayseri’de bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Dolgun, U. (2003). *Girişimcilik*. İstanbul: Alfa/Aktüel Kitabevi.
- Eryesil, K., Esmen, O., & Beduk, A. (2015). The Role of Strategic Flexibility for Achieving Sustainable Competition Advantage and Its Effect on Business Performance. *International Journal of Industrial and Systems Engineering*, 9(10).
- Esen, S. (2007). *İnsan kaynakları yönetimi işleyiş biçimleri değerlendirmesi: Avrupa ve Türkiye uygulaması* (Yüksek Lisans Projesi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Faccio, M. Marchica, M. T. & Mura, R. (2011). Large Shareholder Diversification and Corporate Risk-Taking. *The Review of Financial Studies*, 24 (11), 3601-3641.
- Faccio, M. Marchica, M. T. & Mura, R. (2016). CEO Gender, Corporate Risk-Taking, and The Efficiency of Capital Allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193-209.
- Field, A. (2007). *Discovering Statistics Using SPSS*. Sage Publications Ltd., UK: London.
- Gatignon, H. & Xuereb, J. M. (1997). Strategic Orientation of The Firm and New Product Performance. *Journal of Marketing Research*, 34(1), 77-90.
- Genç, N. ve Halis, M. (2006). *Kalite Liderliği*. İstanbul: Timaş Yayınları.

- Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of vocational behavior*, 55(2), 254-275.
- Göçmen, S. (2007). *İşletmelerde girişimcilik özelliğini destekleyen faktörler: İç girişimcilik* (Yüksek Lisans Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 1.Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Yüksek, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2).
- Güriş, S. ve Çağlayan, E. (2005). *Ekonometri*. İstanbul: Der Yayınları.
- Hayton, J. C. (2005). Promoting Corporate Entrepreneurship Through Human Resource Management Practices: A Review of Empirical Research. *Human Resource Management Review*, 15(1), 21-41.
- Hmieleski, K. M. ve Baron, R. A. (2008). When Does Entrepreneurial Self- Efficacy Enhance Versus Reduce Firm Performance?, *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2 (1), 57-72.
- Ireland, R. D. Hitt, M. A. & Sirmon, D. G. (2003). A Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and Its Dimensions. *Journal of Management*, 29(6), 963-989.
- Işıkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkmanın Yolları*. Ankara: Sandal.
- Iyer, S. & Doucette, W. R. (2003). The Influence of Environmental Attributes on the Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Performance In Independent Community Pharmacies. *Journal of Pharmaceutical Marketing & Management*, 15(2), 25-46.
- İlter, B. (2008). *Girişimcilik sürecinde kadın girişimcilerin karşılaştıkları sorunların analizi: Kagider örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- İraz, R. (2003). KOBİ'lerde Kaynak Kullanım Sorunları ve Çözümüne Yönelik Öneriler. *Selçuk Üniversitesi S.B.M.Y.O. Dergisi*, 6 (1), 23-34.
- İraz, R. (2005). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İraz, R. (2010). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İrmiş, A. Durak, İ. ve Özdemir, L. (2010). *Girişimcilik Kültürü Anadolu Girişimciliğinden Örnekler*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Johnson, D. (2001). What's Innovation and Entrepreneurship?. *Industrial and Commercial Training*, 33(4): 135-140.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karadal, H. (2016). *Girişimcilik*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Karaman, R. (2008). İşletmelerde Performans Ölçümünün Önemi ve Modern bir Performans Ölçme Aracı Olarak Balanced Scorecard. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(16), 410-427
- Karataş, S. (1991). *Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Boy İşletmeler*. İstanbul: Veli Yayınları.
- Kaya, N. ve Kesen, M. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58).
- Kızıloğlu, S. D. (2012). *İnsan kaynakları yönetiminde işe alım* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kimuli, S. N. L. (2011). *Strategic entrepreneurship and performance of selected private secondary schools in wakiso district* (Doktora Tezi). Makerere University.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. (10. Baskı), İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.

- Kunz, W. Schmitt, B. & Meyer, A. (2011). How does Perceived Firm Innovativeness Affect The Consumer?. *Journal of Business Research*, 64(8), 816-822.
- Kuratko, D. F. & Hodgetts, R. M. (2001). *Entrepreneurship: A Contemporary Approach*. Fort Worth: Dryden Press.
- Küçük, O. (2017). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*. 9. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Leblebici, T. D. (2006). *Bankalarda Operasyonel Risk Yönetimi*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Lee, C. Lee, K. & Pennings, J. M. (2001). Internal Capabilities, External Networks, and Performance: A Study On Technology Based Ventures. *Strategic Management Journal*, 22(67), 615-640.
- Longa, C. S. Ajagbeb, M. A. & Kowangc, T. O. (2013). Addressing the Issues on Employees' Turnover Intention in the Perspective of HRM Practices in SME. ScienceDirect, Procedia - Social and Behavioral Sciences 129. *International Conference on Innovation, Management and Technology Research*, Malaysia, Faculty of Management, Universiti Teknologi Malaysia, September.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It To Performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. 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(5), 429-451.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (2006). The Effect of 'Simplicity' on The Strategy–Performance Relationship: A Note. *Journal of Management Studies*, 43(7), 1583- 1604.
- Lumpkin, G. T. & Lichtenstein, B. B. (2005). The Role of Organizational Learning in The Opportunity–Recognition Process. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(4), 451- 472.

- Madatta, S. J. (2011). *The role of entrepreneurial competencies on the success of the sme's in Tanzania: The case study of ilala and temeke municipals* (Master Degree Dissertation). University Of Tanzania.
- Man, W. Y. T. (2001). *Entrepreneurial competencies and the performance of small and medium enterprises in the Hong Kong services sector* (Doctoral Dissertation). The Hong Kong Polytechnic University.
- Marangoz, M. (2017). *Girişimcilik*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Memili, E. Eddleston, K. A. Kellermanns, F. W. Zellweger, T. M. & Barnett, T. (2010). The Critical Path to Family Firm Success Through Entrepreneurial Risk Taking And İmage. *Journal of Family Business Strategy*, 1 (4), 200-209.
- Nahavandi, A. & Malekzadeh, A.R. (1998). *Organizational Behavior*. Prentice –Hall, New Jersey.
- Nakip, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel Yönetmel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet Ve Endüstri İşletmesi Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 88.
- Özal, P. H. (2009). *Türkiye’de girişimcilik teşvikleri ve yeterliliği Ankara’da bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özer, E. (2018). *Otel yiyecek içecek bölümlerinde güçlendirmenin işgören performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar’daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Özer, Ö. (2011). *Kurumsal girişimcilik ve işletme performansı ilişkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde uygulama* (Doctoral Dissertation). DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2011). *Temel İşletmecilik Bilgisi*. Ankara: Nobel.

- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2): 41-60.
- Öztürk, İ. (2008). *Girişimcilik Raporu* (Rapor No:1). İstanbul: İGİAD 2008 Girişimcilik Raporu.
- Poon, J. M. Ainuddin, R. A. & Junit, S. O. H. (2006). Effects of Self-Concept Traits and Entrepreneurial Orientation on Firm Performance. *International Small Business Journal*, 24(1), 61-82.
- Rauch, A. Wiklund, J. Frese, M. & Lumpkin, G. T. (2004). *Entrepreneurial Orientation and Business Performance: Cumulative Empirical Evidence*. Paper Presented At The 23rd Babson College Entrepreneurship Research Conference. UK: Glasgow.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology* 87(1): 66-80.
- Rousseau, D. M. & McLean, P. J. (1993). The Contracts of Individuals and Organizations. *Research in Organizational Behavior*, (15): 1-43.
- Sanchez, J. (2011). The Influence Of Entrepreneurial Competencies On Small Firm Performance. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 44 (2): 165-177.
- Savaş, A. T. (2005). *360° Performans Değerlendirmesi ve Ücret Yönetimine Etkisi*. İstanbul: Çantay.
- Sonnentag, S. & Frese, M. (2002). Performance Concepts And Performance Theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Sonnentag, S. Volmer, J. & Spychala, A. (2008). Job performance. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 427-447.
- Stieglitz, N. Knudsen, T. & Becker, M. C. (2016). Adaptation and Inertia In Dynamic Environments. *Strategic Management Journal*, 37(9): 1854-1864.
- Şeşen, H. ve Basım N. (2012). Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, (12): 21-28.

- Şimşek, M. Ş. ve Çelik A. (2013). *İşletme Yönetimi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Şimşek., M., Ş. ve Çelik, A., (2015). *İşletme Bilimine Giriş*. Konya: Eğitim.
- Tengilimoğlu, D. Atilla, E. A. ve Bektaş, M. (2012). *İşletme Yönetimi*. Ankara: Seçkin.
- Top, S. (2006). *Girişimcilik Keşif Süreci*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Top, S. (2008). *İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık. Yöntemi*. İstanbul: Beta.
- Uyargil, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul: Şahinkaya Matbaacılık Koll Şti.
- Uygur, A. (2004). *Örgütsel bağlılık ve işgören performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir ili şubelerine yönelik alan araştırması* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Viswesvaran, C. & Deniz S. O. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4):216- 226.
- Wales, W. J. Parida, V. & Patel, P. C. (2013). Too Much of A Good Thing? Absorptive Capacity, Firm Performance, And The Moderating Role of Entrepreneurial Orientation. *Strategic Management Journal*, 34 (5), 622-633.
- Wales, W. J. Patel, P. C. Parida, V. & Kreiser, P. M. (2013). Nonlinear Effects of Entrepreneurial Orientation On Small Firm Performance: The Moderating Role of Resource Orchestration Capabilities. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 7 (2), 93- 121.
- Wenhong, Z. & Liuying, F. (2010). The Impact of Entrepreneurial Thinking System on Risk-Taking Propensity and Entrepreneurial Behavior. *Journal of Chinese Entrepreneurship*, 2(2), 165-174.
- Wikipedia. (2011). *The Free Encyclopedia*. <http://en.wikipedia.org/wiki/Adhocracy> (31.05.2019).
- Wiklund, J. & Shepherd, D. (2003). Knowledge Based Resources, Entrepreneurial Orientation, and The Performance of Small and Medium Sized Businesses. *Strategic Management Journal*, 24(13), 1307-1314.
- Williams, R. S. (2002). *Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations*. London, UK: Thompson Learning.

- Wu, F. & Cavusgil, S. T. (2006). Organizational Learning, Commitment, and Joint Value Creation In Interfirm Relationships. *Journal of Business Research*, 59 (1): 81-89.
- Yelboğa, A., (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2): 196-217.
- Yeniçeri, Ö. ve İnce, M. (2005). *Bilgi Yönetim Stratejileri ve Girişimcilik*. İstanbul: IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yıldız, M. L. (2014). The Effects of Organizational Culture on Corporate Entrepreneurship. *International Journal of Business and Social Science*, 5 (5-1), 35-44.
- Zahra, S. A. & Covin, J. G. (1995). Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship-Performance Relationship: A Longitudinal Analysis. *Journal of Business Venturing*, 10(1), 43-58.
- Zahra, S. A. & Garvis, D. M. (2000). International Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: The Moderating Effect of International Environmental Hostility. *Journal of Business Venturing*, 15(5), 469-492.
- Zhao, H. Scoot S. & Thomas L. (2010). The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(2): 381-404.

DİZİN

-A-

Analiz, 75
Anova, ix, 39

-Ç-

Çevre, viii, 12, 31, 32, 58, 61, 62, 63,
65, 67, 69

-E-

Eğilim, 24

-G-

Girişim, viii, 4, 5
Girişimci, viii, 4, 5, 6, 12, 13, 15, 28,
75, 76

-İ-

İşletme, ii, iii, iv, V, v, ix, xiii, 3, 11, 20,
24, 25, 32, 33, 38, 39, 40, 41, 52, 64,
65, 66, 68, 69, 70, 72, 75, 76, 77, 80,
81, 84

-K-

Korelasyon, 57

-L-

Liderlik, viii, 6, 7
Literatür, 81

-P-

Performans, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26,
31, 58, 59, 75, 77, 80, 82, 83, 84
Proaktiflik, viii, 9, 10

-R-

Regresyon, x, xi, 59, 60, 61, 62
Rekabetçi, viii, 11, 31, 32, 58, 61, 62,
63, 64, 65, 67, 69
Risk, viii, 5, 10, 31, 32, 58, 60, 61, 63,
64, 65, 66, 68, 75, 78, 81, 82, 84

-Y-

Yönetici, viii, 6
Yöneticilik, 7
Yönetim, 9, 25, 76, 82, 85

