

# İşletmelerde İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki: İstanbul İlinde Bir Uygulama

Heydar Aliyev<sup>1</sup> İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi

Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İrge<sup>2</sup> İstanbul Aydın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi

## Özet

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

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

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

## Relationship Between Internal Entrepreneurship And Organizational Citizenship Behavior In Business: An Application In Istanbul

### Abstract

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

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

**Keywords:** Internal Entrepreneurship, Entrepreneur, Organizational Citizenship.

### 1. Giriş

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

Her an yeni tehdit ve yeni fırsatların ortaya çıkabileceği bir ortamda faaliyet gösteren örgütler, başarılı olmak için hem tehditleri kontrol altına alabilmeli hem de fırsatlardan faydalanabilmelidirler. Tehditleri kontrol ederek fırsatlardan faydalanmak ise girişimci düşünceye sahip olabilmek ve girişimci yönetim uygulamalarının yerine getirebilmeyi

gerektirmektedir. Bu sebeple girişimcilik faaliyetlerinin, sadece üretim faktörlerini toplamak veya yeni bir işletme kurmak ile sınırlı kalmadığı, mevcut olan tüm organizasyonlarda yapılan faaliyet ve değişimleri de içine aldığı görülmektedir.

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

## **2. Girişimci ve Girişimcilik Kavramı**

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

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

### **2.1 Girişimcilik Kavramı**

Girişimcilik, Fransızca kökenli bir kelime olan entrepreneurship kelimesinden türetilmiştir. Fırsatları kovalama, risk alma, uygulamaya geçirmeye yenilik yapma süreçlerinin bütününe kapsamaktadır ve yeni bir iş kurma süreci, mevcut olan kurumda yenilik yapma sürecini de girişimcilik eylemine dahil etmek gerekir (Aytaç 2006: 141).

#### **2.1.1 Girişimci Kavramı**

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

### **2.2 Girişimciliğin Temel Fonksiyonları**

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

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

Girişimciler, ekonomik etkilerinin yanında kalkınma için önemli olduğu görülen sosyal etkileri de bulunmaktadır. Etkin doğal kaynaklarının kullanımlarını sağlanması, sosyal sorumlulukların gerçekleştirilmesi, hayatı kolaylaştıran ürün ve hizmetlerin icadı girişimciliğin sosyal fonksiyonlarına örnektir. (Pektaş, 2014: 481; Marangoz, 2016: 91 – 93).

### **2.3 İç Girişimcilik**

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

#### **2.3.1 Örgüt Açısından İç Girişimcilik**

Örgüt içinde girişimsel faaliyetlerin kendiliğinden oluşmadığı aşıkardır. İç girişimciliğin oluşması için; örgüt içinde iş fikirleri bir iş planı kapsamında değerlendirilip; hayata geçirilmesi gerekir. Bunun gerekliliğinin sadece yeni bir iş fikri ortaya çıkarmak olmamaktadır. Esas önemli durum bir girişim fikrinin başlatılması olduğunu söylemek gerekir. Böyle bir yapının ancak yönetim ve ödül sistemiyle mümkün olur. İç girişimciye fikirleri rahatlıkla ortaya koyulabilecek bir ortam yaratma, fikirlerini hayata geçirebilecek destek ve kaynak sağlanmalıdır. Bununla birlikte, iş fikrinin başarısız olması durumunda da aynı desteğin verilmesi gerekmektedir (Göçmen, 2007: 59-60) .

## 2.4 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

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

## 3. Materyal Ve Yöntem

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

### 3.1 Veri Toplama Araçları

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

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

### 3.2 Veri Analizi

Bu çalışmada çalışılardan elde edilen nicel veriler SPSS 23 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Katılımcı çalışanlara ilişkin için frekans, yüzde ve ortalama değerler verilmiştir. Katılımcılardan elde edilen nicel veri kümesinin güvenilirlik analizi Cronbach Alfa katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Değişken dağılımlarının normal olup olmadığını incelemek için Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi yapılmıştır. Katılımcı çalışanların demografik özelliklerine göre iç girişimcilik ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri uygulanmıştır. İç girişimcilik ile örgütsel vatandaşlık davranışları arası ilişkilerin incelenmesi için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analizler için elde edilen p değerleri %95 güven aralığında test edilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Demografik özelliklere göre bulgular tablo 4.1’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.1: Demografik Özelliklerin Dağılımı**

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

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

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

**Tablo 4.2: Demografik Özelliklerin Dağılımı 2**

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

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

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

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

## 4.2 Ölçek Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Analizi

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

**Tablo 4.3: Güvenilirlik Analizi**

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

Cronbach alfa katsayısına göre ölçeğin güvenilirlik sınırları aşağıda belirtilmiştir: (Özdamar, 1999)

- $0.00 < \alpha < 0.40$  ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 < \alpha < 0.60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0.60 < \alpha < 0.80$  ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0.80 < \alpha < 1.00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Yapılan analiz sonucunda İç Girişimcilik Ölçeğinde “Proaktif davranış” (0,757) boyutunun oldukça güvenilir, “Yenilik” (0,901), “Yeni girişim” (0,910) ve “Yenilenme yönelimi” (0,880) boyutlarının yüksek derecede güvenilir

olduğu tespit edilmiştir. İç Girişimcilik Ölçeğinin toplam güvenilirlik analizi değeri 0,955 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur.

Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinde “Sahiplenme” (0,783) ve “Centilmenlik” (0,715) boyutlarının oldukça güvenilir, “Örgütsel gelişime katkı” (0,936), “Yardımseverlik” (0,904) ve “Kendini geliştirme” (0,898) boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel Vatandaşlık Ölçeğinin toplam güvenilirlik analizi değeri 0,956 (yüksek derecede güvenilir) olarak bulunmuştur.

### 4.3 Ölçüm Değişkenlerinin Normal Dağılıp Dağılmadığının İncelenmesi

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

**Tablo 4.4: Değişkenlere İlişkin Kolmogorov-Smirnov Testi**

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

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

### 4.4 İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Tablo 4.5: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

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

H<sub>0</sub>: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>1</sub>: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

“H<sub>0</sub>: İç Girişimcilik ile Örgütsel Vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.” hipotezi Spearman Korelasyon Analizi sonucuna göre reddedilmektedir ( $p < 0,05$ ). İç girişimcilik ile örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

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

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

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

H<sub>0</sub>: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>0</sub>: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: İç Girişimcilik kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucuna göre reddedilemez (p>0,05). İç girişimcilik kurumda çalışan kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

“H<sub>0</sub>: Örgütsel Vatandaşlık kurumda çalışan sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucuna göre reddedilemez (p>0,05). Örgütsel vatandaşlık kurumda çalışan kişi sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**Tablo 4.7: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması**

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

H<sub>0</sub>: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: İç Girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: Örgütsel vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: İç girişimcilik cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucuna göre reddedilemez (p>0,05). Örgütsel vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

“H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucuna göre reddedilemez (p>0,05). Örgütsel vatandaşlık cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

**Tablo 4.8: İç Girişimcilik ve Örgütsel Vatandaşlık Düzeylerinin Yaşa Göre Karşılaştırılması**

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

H<sub>0</sub>: İç girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: İç girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: Örgütsel vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: İç girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilir (p<0,05). İç girişimcilik yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilir (p<0,05). Örgütsel vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

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

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

H<sub>0</sub>: İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>0</sub>: Örgütsel Vatandaşlık mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir

H<sub>1</sub>: Örgütsel Vatandaşlık mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: İç Girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilemez (p>0,05). İç girişimcilik mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir

“H<sub>0</sub>: Örgütsel Vatandaşlık yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilir (p<0,05). Örgütsel vatandaşlık mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

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

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

H<sub>0</sub>: İç girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: İç girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: Örgütsel vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: İç girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilir. (p<0,05). İç Girişimcilik kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilir(p<0,05). Örgütsel Vatandaşlık kurumdaki statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

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

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

H<sub>0</sub>: İç girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: İç girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H<sub>1</sub>: Örgütsel vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: İç girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilir (p<0,05). İç girişimcilik kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“H<sub>0</sub>: Örgütsel vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Kruskal Wallis H testi sonucuna göre reddedilir (p<0,05). Örgütsel vatandaşlık kurumun faaliyet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

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

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

$H_0$ : İç girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

$H_1$ : İç girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

$H_0$ : Örgütsel vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

$H_1$ : Örgütsel vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“ $H_0$ : İç girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucuna göre reddedilir ( $p < 0,05$ ). İç girişimcilik mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

“ $H_0$ : Örgütsel vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.” hipotezi Mann-Whitney U testi sonucuna göre reddedilir ( $p < 0,05$ ). Örgütsel vatandaşlık mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

## 5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonucunda çalışanların iç girişimcilik, yenilik, yeni girişim ve yenilenme yönelimi düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların proaktif davranış düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca erkek çalışanların proaktif davranış düzeyleri kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Durmaz (2011)’in yapmış olduğu çalışmada da erkek çalışanlar kadın çalışanlara nazaran daha fazla proaktif eğilimi sergiledikleri tespit edilmiştir.

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

Proaktifliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde de pozitif etkisinin olması beklenmektedir (Tosun, 2012: 53). Bu çalışmanın bu beklentiyi karşıladığını söylemek mümkündür. Öyle ki çalışmaya katılan çalışanların Proaktif davranış

düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık, örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme, sahiplenme ve centilmenlik düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların proaktif davranış düzeyleri arttıkça Örgütsel vatandaşlık, örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme, sahiplenme ve centilmenlik düzeyleri de artmaktadır. Ayrıca çalışanların iç girişimcilik, yenilik, yeni girişim, yenilenme yönelimi ve proaktif davranış düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel vatandaşlık, örgütsel gelişime katkı, yardımseverlik, kendini geliştirme, sahiplenme ve centilmenlik düzeylerini cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yapılan bazı araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir (İpek (2016: 175; Aydın, 2017: 76).

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

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

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

Çalışanların centilmenlik düzeylerinin yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların centilmenlik düzeylerinin kurumun faaliyet süresine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların centilmenlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların centilmenlik düzeylerinin mesleki gelişim için eğitim programına katılıp katılmama durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Yıldız (2017: 105)'in çalışmasında yardımlaşma, centilmenlik, vicdanlılık, sivil Erdem, örgütsel vatandaşlık davranışı, skor ortalamalarına göre yaş grupları arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

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

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

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

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

Göçmen (2007: 147)'nin yaptığı çalışmada çalışan sayısı bakımından, grupların örgüt içi girişimcilik faktörleri ve iç girişimciliğe vermiş oldukları öneme bakıldığında; çalışan sayısı açısından “yenilik” boyutunun ön plana çıktığı görülmektedir. Kısacası bu işletmelerde iç girişimciliğin artırılması için; “denenmemiş tekniklerin kullanılması; yenilikte ilk olma, yenilik için kaynak ayırma” gibi durumlar önemlidir. Ayrıca bu tarz büyüklüğe sahip olan firmalarda “yenilenme yönelimi” de iç girişimciliği artırmaya yönelik kabul edilen değişkenlerdendir. Bu tür bir stratejinin, işletme performansı ile da ilişkili olduğu söylenmektedir. Yenilenme yönelimi değişkeninin ifadelerine bakıldığında, işletmenin o sene içinde gösterdiği başarı kriterlerinin yeniden değerlendirilmesinde yardımcı olabileceğini söylemek mümkündür. Durmaz (2011: 175)'in çalışmasına katılanların iç girişimcilik alt boyutlarından en fazla yenilikçilik boyutu doğrultusunda, en az ise özerklik boyutu doğrultusunda davranış gösterdikleri tespit edilmiştir.

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

## 5.1 Öneriler

Araştırma sonuçları değerlendirilerek aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

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

## 6. KAYNAKLAR

- Aydın Tazegül, Y.** (2017). “İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Ankara Altındağ İlçesi Örneği”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, Ö.** (2006). “Girişimcilik: sosyo – kültürel bir perspektif”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **15**, 139-158.
- Bayrak, Ö.** (2017). “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çevik, E.** (2006). “Girişimcilerin Girişimcilik Tipleri İle İlgili Çalışma ve Amaçları Arasındaki İlişki”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demircioğlu, E. M.** (2017). “Karizmatik liderliğin yönetsel açıdan değerlendirilmesi”, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. **1**(1): 52-69.
- Durmaz, I.** (2011). “Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göçmen, S.** (2007). “İşletmelerde Girişimcilik Özelliğini Destekleyen Faktörler: İç Girişimcilik”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göksal, M.** (2017). “Sınıf Öğretmenlerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İpek, M.** (2016). “Örgütsel Vatandaşlık Algısı: Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kirby David A.** (2003). *Entrepreneurship*, Berkshire: McGraw-Hill Publication.
- Korkmaz, O ve Aydemir, S.** (2015). “Örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, **13** (2), 140-165.
- Marangoz, M.** (2016). *Girişimcilik*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Memon Shabana, M. A.** (2010). “Focusing on intrapreneurship”. *Advances in Management*, **3**, 32-37.
- Naktiyok A.** (2004). *İç Girişimcilik*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Onat, O., Titiz, İ. ve Demir, Y.,** (2007). “Türkiye’de şirket birleşmelerinde birleşme etkinliklerinin veri zarflama analizi yoluyla belirlenmesi”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, **9**(1), 117-139.
- Önce, G., Marangoz, M. ve Erboy, N.** (2014). “*Ekonomik Büyüme ve Kalkınmada Girişimciliğin Rolü ve Önemi*”, Skopje: *International Conference on Eurasian Economies*.

- Perktaş, E.** (2014). “Bölgesel kalkınma özelinde girişimciliğin ekonomik kalkınma sürecindeki rolü”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7, 472-486.
- Tosun, E.** (2012). “Proaktif Kişilik İle Satış Performansı Arasındaki İlişki Ve Bir Uygulama”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tutar H. ve Küçük O.** (2003). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S.** (2017). “Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde iş tatmininin aracı rolü”. *Ege Akademik Bakış*, 14(2),199-210.