

Girişimcilik Eğiliminin İş Performansına Etkisi

The Effect Of Entrepreneurship Tendency On Work Performance

ÖZ

Kökene eski zamanlara dayanan girişimcilik, sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş ile birlikte giderek önem kazanmıştır. Küreselleşmenin de ekonomik yapı ve işleyiş ile üzerindeki etkileri düşünüldüğünde, ülkelerin değişen ve gelişen dünya düzenine ayak uydurabilmeleri ve gelişmiş ülke sınıfında yer alabilmeleri girişimcilik eğiliminin açtığı fırsatlar sayesinde mümkün olabilir. İnterdisipliner bir konu haline gelen girişimcilik, günümüzde girişimcilik eğilimi konusunu da oldukça önemli hale getirmiştir. Bu önem işletme yöneticileri tarafından işletme hedef ve amaçlarına ulaşmada çalışanların girişimcilik eğilimi ve iş performansının yükseltilmesinde desteklenmelidir. Bu yönü ile bu çalışmanın amacı girişimcilik eğiliminin ve alt faktörlerinin iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç ile Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren 4 ayrı demir- çelik ve mermer işletmesindeki 204 beyaz ve mavi yakalı çalışana gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise girişimcilik eğilimi ve alt faktörlerinin (risk alma, yenilikçilik, proaktiflik, örgütsel yenilenme, rekabetçi agresiflik ve çevre) iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimcilik Eğilimi, İş Performansı

JEL Kodları: L20, L26, J24

ABSTRACT

Entrepreneurship, whose origins date back to ancient times, has become increasingly important with the transition from industrial society to information society. Considering the economic structure and functioning of globalization and its effects, it is possible for countries to adapt to the changing and developing world order and to take part in the developed country class thanks to the opportunities created by the entrepreneurial tendency. Entrepreneurship, which has become an interdisciplinary subject, has made the subject of entrepreneurial tendency very important today. This importance should be supported by business executives in achieving business goals and objectives in increasing entrepreneurship tendency and work performance of employees. The aim of this study is to determine the effect of entrepreneurship trend and its sub-factors on work performance. For this purpose, 204 white and blue collar employees in 4 different iron- steel and marble enterprises operating in Osmaniye province Organized Industrial Zone were reached on a voluntary basis. As a result of regression analysis, it was determined that entrepreneurship tendency and its sub-factors (risk taking, innovation, profitability, organizational renewal, competitive aggressiveness and environment) had a positive effect on work performance.

Key Words: Entrepreneurship, Entrepreneurship Tendency, Work Performance

JEL Codes: L20, L26, J24

Dursun BOZ¹

Cengiz DURAN²

Abdulgaffar UĞURLU³

1 Dr., Dumlupınar Üniversitesi,
Tavşanlı MYO.,
dursunboz@hotmail.com

2 Doç. Dr., Dumlupınar
Üniversitesi, İİBF. İşletme,
cengiz.duran@dpu.edu.tr

3 Bilim Uzmanı, Dumlupınar
Üniversitesi, LEE.,
gaffar26800@gmail.com

1.Giriş

Küreselleşme ile birlikte artan rekabet ortamında işletmelerin üstünlük sağlayabilmeleri için; bilgiyi temel alarak bilgisini girişimcilik yönünde kullanıp 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 geldiği bir ortamda işletmeler rekabet edebilmek için; maliyetlerini azaltarak, ürün ve hizmetlerini yenileyerek, kaliteyi geliştirerek ve piyasaya hızlı hakimiyet kurarak, sürekli olarak performanslarını artırmak zorunda kalmaktadır.

Makro ve mikro düzeyde ülke ekonomilerinde katma değer sağlayan girişimcilerin girişimcilik eğilimlerinin performans üzerindeki katkısı bilinmektedir (Bulut, vd., 2008). Bu katkının oluşmasında girişimcilerin başarı odaklı, sorumluluk sahibi, planlarını gerçekleştirmede fırsatları ve kaynakları etkin kullanan, başarılı olmak için gerekli özellikleri taşıyan ve bunları elde etmek için çaba sarf eden, yaratıcı ve risk alabilen kişiler olduğu ileri sürülmektedir (Aksay ve İplik, 2014: 201). İşletmelerin hedef ve amaçlarına ulaşabilmesinde bu kişilerin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Bu bağlamda işletmeler bu tür çalışanlara bilgi, eğitim ve deneyimlerini ortaya çıkartabilecekleri imkânları sağlamalıdır (Yatkın, 2009: 139).

İşletmelerin girişimciliğe önem vermeleri neticesinde artan araştırma ve geliştirme çalışmaları ile yenilikçiliğin gelişmesine katkı sağlanmış, bu katkı da işletmelerin pazarda akılcı ve piyasa odaklı tutum geliştirmesine yol açmıştır. Bu sayede işletmelerin girişimcilik tutumları desteklenirken işletme performansı da artmaktadır. Girişimcilik eğiliminin iş performansı üzerindeki etkisinin araştırıldığı bu çalışmada, Osmaniye İli Organize Sanayi Bölgesi'nde demir çelik ve mermer sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki beyaz ve mavi yakalı çalışanlara anket çalışması yapılmıştır.

1.1.Girişimcilik

Girişimcilik kavramı bireysel ve toplumsal yaşam alanında refah yaratan bir değer olması nedeniyle araştırmacılar tarafından üzerinde detaylı şekilde çalışmalar yapılan bir yönetim alanıdır (Börü, 2006: 1). Bu kavram iktisadi anlamda ilk kez Richard Cantillon (1755) tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımında girişimcilerin özelliklerinden ziyade ekonomik görevlerine odaklanıldığı ifade edilmiştir. Bu tanım Jean Baptiste Say (1803) tarafından geliştirilerek; kazanç, işletmecilik, kontrol etme, karar alma gibi girişimcilik ve yöneticilik fonksiyonları birbirinden ayrılmıştır (Dees, 1998). Avusturyalı ekonomist Joseph Schumpeter (1934) "Ekonomik Kalkınma Teorisi" isimli eseri ile girişimcilik kavramının ekonomi alanındaki temelini atmıştır (İraz, 2005: 154). Girişimcilikle ilgili tanımlar incelendiğinde gözlemlenen tanımlardaki 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 veya zarar etme riskini üstlenmesidir (Çelik, 2018: 12). 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). Bu bağlamda girişimcinin kişisel özellikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Bedük, 2012: 81):

- * İş imkânlarını değerlendirme
- * İstikrarlı olma
- * Risk alabilme
- * Farklılıkları görebilme
- * Yenilikçi olma
- * Olmayan bir şeyi üretebilme
- * Öncü olma
- * Başarısızlıkta yılmama
- * Başarılı olma isteği

Girişimcilik ortaya çıkışına 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). Girişimcilik alanında yapılan bazı çalışmalarda (Sünbül ve Yılmaz, 2008; Özer, 2011; Korkmaz, 2012; Pazarcık, 2015; Aydın ve Pazarcık, 2015; Özer vd., 2017) birbirinden farklı boyutların girişimcilik eğilimini ölçmek için kullanıldığı görülmektedir. Bunlar; proaktiflik, risk alma, yenilikçilik, rekabetçi agresiflik, örgütsel yenilenme ve çevre boyutudur.

Girişimciler yoğun rekabet, kalite ve finansal baskı altındadır. Bu baskı altında teknolojik gelişmeleri takip ederek ürün çeşitliliği sağlamalıdır. Bu çeşitliliği sağlamakta ise bilinen yöntemleri kullanır. 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; girişimcilik, sermaye ve gelir dağılımını düzenleyici görev almaktadır. İşletmeler rekabet gücünü, yaratılan istihdam fırsatları, kaliteli mal ve hizmet üretiminden alır. Bu durum ekonomik gelişmeye de katkı sağlamaktadır. Girişimcinin sadece ekonomik çıkar için değil, sosyal sorumluluk duygusu ile görevinde toplumsal yararı da önemseyerek davranması, topluma aktiflik ve saygınlık kazandırmanın yanı sıra girişimci değerler düzeninin ve sosyal konumunun artmasına da sebep olmaktadır (Özer, 2018; Özer, 2011; İraz, 2005).

1.2.İş Performansı

“Performans” sözcüğü; Fransızca kökenli olup batı temelli kelimeler grubundadır. Sözlükte; yapılan iş, icraat, uygulama, şahsın yapabileceği en iyi derece veya bir işi, oyunu, eseri vb. sergilerken gösterilen çaba; bir durumu veya olayı başarma gücü ve isteği olarak tanımlanmaktadır (www.tdk.org). Performans, “bir çalışanın belirli bir süre içerisinde kendisine verilen işi yerine getirmesiyle elde ettiği sonuçlardır” (Uyargil 1994, 19). Bu sonuçlar, işgörenlerin görevini yerine getirmek için yapması gereken ve örgütün amaçlarına katkıda bulunan tutumlardır (Rotundo ve Sackett 2002, 66). İşgörenlerin örgütün hedef ve amaçlarına katkıda bulunmasına yönelik ölçülebilir faaliyet, davranış ve tutkunluk çıktısı olarak tanımlanmaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000).

Girişimcilik bir hedefe ulaşabilmek için gösterilen gayret veya bir işi yerine getirme başarısı olarak ifade edilebilir (Akal, 1992:1). 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). İş performansı, işgörenler tarafından kontrol edilen ve örgütün hedeflerine ulaşmasına katkısı bulunan her türlü tutum ve davranış olarak da tanımlanmaktadır (Beğenirbaş ve Turgut, 2016:58). İş performansı, kişi tarafından üretilen, objektif ve sonuç odaklı, bir performans ölçütü olarak sunulan satış geliri ile temsil edilmektedir. Satış çalışmalarının kendisi üzerinde odaklanan sonuç dışında niceliksel ölçüt, genellikle değerlendirenin gözlemini içeren davranış odaklı bir önlemden daha net ve tarafsızdır (Wan-Jing ve Tung, 2011: 278). Performans tanımı yapılırken etkililik, üretkenlik ve verimlilik gibi kavramlardan ayrı olarak değerlendirilmelidir. Etkililik, performans sonuçlarının değerlendirilmesidir. Üretkenlik ise çıktıya ulaşma maliyetinin etkililik oranıdır (Sonnentag vd., 2008).

İş performansı tanımları değerlendirildiğinde örgüt üyesinin örgütsel amaçlarla uyumu, belli davranış şekilleri, yapılan işin kalitesi ve kişisel beceri, yetenek gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Bazı araştırmacılar kavramdaki boyut sayısının fazla olduğunu iddia ederken öncü araştırmacılar konuyu görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta incelemişlerdir. Görev performansı, örgüt üyesinin örgüt amaçlarına ulaşılması için yazılı hale getirilmiş örgütsel görevlerdir. Örgüt üyelerinin örgütün teknik merkezine katkıda bulunduğu ve geliştirdiği faaliyetler olarak ifade edilmektedir ve teknik/idari ile liderlik performansı olmak üzere iki şekilde incelenmektedir (Díaz-Vilela vd., 2015). Teknik ve idari görev performansı;planlama, organize etme, idari işleri kapsarken liderlik görev performansı ise, astları yönetmek, motivasyonu sağlamak vb. görevleri ifade etmektedir (Taştetur, 2018; Gök. 2018).

Bağlamsal performans ise örgüt üyesinin görevi dışındaki işleri kendi isteği ile yapması, grup ile çalışabilmesi, sözlü ve yazılı örgüt kurallarına itaat etmesi ve örgütün hedeflerini benimsemesi konularını içermektedir. Örgüt üyesinin gösterdiği davranışlar, işle ilgili olmamakla beraber kendini örgüte adanmasıyla da oluşmakta, bu durum görevlerini etkin bir şekilde yapmasıyla sonuçlanmaktadır (Díaz-Vilela vd., 2015). Bağlamsal performansın kendini işe adama boyutu ve bireyler arası ilişkileri kolaylaştıran boyut olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır (Gök. 2018).

Günümüz iş yaşamında işgörenlerin güçlü ve zayıf özelliklerinin tespit edilmesi, işe yerleştirme ve eğitim ihtiyacı gibi insan kaynakları planlaması konularında performans, önemli bir yere sahiptir (Viswesvaran ve Öneş, 2000: 216). İş performansı her bireye göre farklılık göstermekte ve bu farklılık bazı faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörlerde oluşan bir sorun bireyin performansını doğrudan etkilemektedir (Turnalı, 2013). Bu unsurlar birey ve yönetim kaynaklı olabileceği gibi farklı faktörleri de içerebilir. Birey kaynaklı olanlar yaş, cinsiyet, eğitim gibi durumlardan kaynaklanabileceği gibi aynı zamanda çalışanın kişilik özellikleri, yetenekleri, bilgi ve deneyimi, algı ve değerleri de bu farklılık üzerinde etkilidir. Bu yüzden bireyden kaynaklanan bu öğeler performans seviyelerinde de farklılıklar oluşturmaktadır (Özel, 2018). Yönetim kaynaklı olanlar stratejilerin belirlenmesi, liderlik, motivasyon ve stres yönetimidir (Özmutaf, 2007). Diğer öğeler sosyo-ekonomik krizler, hükümetin yaptığı yasal düzenlemeler, işletmenin iş yapma yöntemleri, işletme içinde yoğun teknoloji kullanımı ve iş yeri ile çalışanların ikamet ettiği yer arasındaki uzaklık gibi unsurlardır (Yılmaz, 2012).

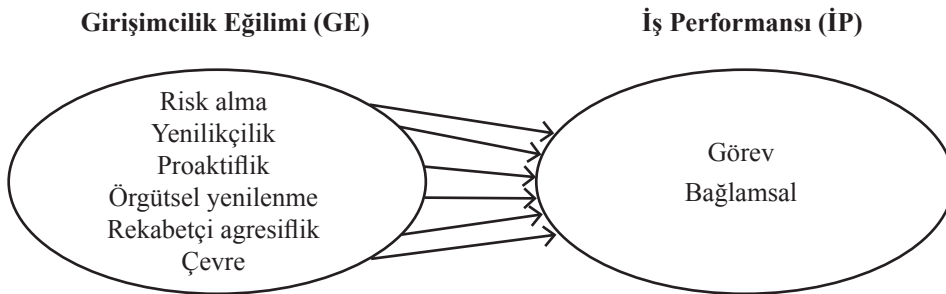
Girişimcilik eğilimi ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çok az çalışmaya rastlanmıştır. Ancak performans ve iş çıktıları ile örgütsel davranış konularıyla ilgili yapılan bazı çalışmalar şöyle özetlenebilir. Zahra ve Covin (1995) araştırmasında girişimcilik eğilimi ile işletme performansı arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğunu iddia etmiştir. Benzer şekilde Bulut (2007) araştırmasında girişimcilik eğiliminin işletme performansı üzerinde

pozitif etkisi olduğunu ileri sürmüştür. Çalışkan ve Akkoç (2012) çalışmasında girişimci ve yenilikçi davranışın iş performansına pozitif yönde etkisi olduğunu iddia etmiştir. Wiklund ve Shepherd (2003) araştırmasında girişimci yöneliliğün performans üzerinde olumlu etkisi olduğu görülmüştür. Literatürde girişimcilik eğiliminin performans kısmı etkileri (Alpkan vd., 2005) olduğunu ileri süren araştırmalar da mevcuttur. Girişimcilik türleri ile ilgili Kaya (2006) çalışmasında kurumsal girişimciliğün hem insan kaynakları yönetimini hem de işletme performansını etkilediğini iddia etmiştir. Ağca ve Kandemir (2008) araştırmasında iç girişimcilik boyutlarından yenilik ile karlılık, büyüme ve verimlilik arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu ileri sürmüştür. Antoncic ve Prodan (2008) araştırmasında kurumsal teknolojik girişimcilik faaliyetlerinin stratejik ittifaklara katılım ile performansta iyileşme gösterdiğini ifade etmiştir. Karacaoglu vd. (2013) çalışmasında kurumsal girişimciliğün alt boyutları risk alma, proaktiflik ve yenilikçiliğün işletme performansı ile pozitif yönlü ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Gürel (2011) çalışmasında iç-girişimciliğün de işletme performansı üzerinde olumlu etkisi olduğunu ileri sürmüştür. Girişimcilik eğilimine işletme performansı çerçevesinden bakan bazı çalışmalar; Altuntaş ve Dönmez (2010) girişimcilik yöneliminin finansal performans açısından önemli bir değer olduğunu ileri sürmüştür. Deniz vd. (2011) araştırmasında girişimcinin korkularını yönetme kabiliyetinin geliştirilmesiyle işletme performansında olası artışları beraberinde getireceğini iddia etmiştir. Özer (2011) araştırmasında kurumsal girişimcilik boyutlarından; yenilikçilik, proaktiflik ve rekabetçi agresiflik alt boyutlarının konaklama işletmelerinin finansal/finansal olmayan performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğunu ileri sürmüştür. Papatya vd. (2016) çalışmasında girişimcilik eğiliminin işletme performansını artırmasını beklediğini ifade etmiştir. Kurt ve Bilge (2016) araştırmasında uluslar arası girişimcilik ile ihracat pazar performansı arasında anlamlı ilişkiler olduğunu belirlemiştir. Çevre bağlamında bakıldığında Jogaratnam (1999) belirsiz çevre koşullarındaki rekabette girişimcinin stratejik duruşu ile performans ilişkisinin anlamlı olduğunu ifade etmiştir. Stratejik bakış ile ilgili Harms ve Ehrmann (2009) çalışmasında etkili bir strateji seçiminin firma performansını etkilediğini iddia etmiştir. Örgüt kültürü çerçevesinde Yeşil vd. (2016) araştırmasında örgüt kültürü ve girişimcilik eğiliminin örgütsel performans ile arasında anlamlı ilişkilerin bulunduğunu ileri sürerken Özşahin ve Zehir (2011) çalışmasında yüksek performansa sahip işletmelerde, ilişki odaklı liderliğin girişim odaklılık yoluyla örgütsel performansı yükselttiğini ifade etmiştir. Boz vd. (2016) çalışmasında bazı kişilik özelliklerine sahip girişimciler ile normal çalışanlar arasında girişimcilik eğiliminde anlamlı farklılıklar olduğunu iddia etmiştir. Girişimciliğün ekonomik ve sosyal değişimler ile çalışanların kariyer yollarını her geçen gün daraltması neticesinde girişimciliğün pek çok sosyal soruna önemli faydası (Pazarçık, 2016) olduğunu belirten çalışmalar ile eğitimi önceleyen girişimcilik dersi alan katılımcıların girişimcilik eğilimine pozitif yönde katkısı (Göksel ve Ulucan, 2019) olduğunu ifade eden çalışmalarda belirtilmiştir. Boz vd. (2019) çalışmalarında katılımcı sağlık çalışanlarının algıladıkları mobbing düzeyi ile iş performanslarının negatif yönde ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Khan vd. (2019) araştırmasında girişimcilik alt faktörlerinin (proaktiflik ve risk alma) performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceğini ifade etmiştir.

2. Veri, Yöntem ve Hipotezler

Bu çalışmadaki amaç çalışanların girişimcilik eğiliminin iş performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesi'nde demir-çelik ve mermer sektöründe faaliyette bulunan dört ayrı işletmenin 350 çalışanından 204 mavi ve beyaz yakalı çalışanına gönüllülük esasına göre ulaşılmıştır. Araştırmaya ait kavramsal model şekil 2.1'de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Araştırmaya ait hipotezler şunlardır;

- H₁: Girişimcilik eğilimi iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir
- H₂: Girişimcilik eğilimi alt faktörü risk alma iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir
- H₃: Girişimcilik eğilimi alt faktörü yenilikçilik iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir
- H₄: Girişimcilik eğilimi alt faktörü proaktiflik iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir
- H₅: Girişimcilik eğilimi alt faktörü örgütsel yenilenme iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir
- H₆: Girişimcilik eğilimi alt faktörü rekabetçi agresiflik iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir
- H₇: Girişimcilik eğilimi alt faktörü çevre iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir

Araştırmada katılımcıların iki ölçüğe verdikleri cevaplar ile demografik bilgilerden oluşan veri seti kullanılmıştır. Girişimcilik Eğilimi ölçeği 24 ifade, İş Performansı ölçeği 23 ifadeden oluşmaktadır. Beşli Likert ölçeği ile (*1.Hiç Katılmıyorum,- 5.Kesinlikle katılıyorum*) ölçülen 47 ifade ve demografik bilgileri soran 7 ifadeden oluşan anket 204 çalışana uygulanmıştır. Araştırmada girişimcilik eğilimini ölçmek için Özer (2011)'in geliştirdiği Girişimcilik Eğilimi (GE) Ölçeğinden; iş performansını ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen, Doğan (2005) tarafından sadeleştirilerek Türkçe'ye uyarlanan ve Özer (2018)'in de çalışmasında kullandığı İş Performansı (İP) Ölçeğinden yararlanılmıştır

İş Performansı ölçeğinde görev performansı ve bağlamsal performans olmak üzere iki temel boyut bulunmaktadır. Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinde ise risk alma, yenilikçilik, proaktiflik, örgütsel yenilenme, rekabetçi agresiflik ve çevre alt boyutları bulunmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde SPSS (18.0) programı kullanılmıştır. Araştırmada kolayda örneklem kullanılmıştır. Anketler 350 çalışana yöneticiler eşliğinde bölüm bazında 01.05.2019 - 15.05.2019 tarihleri arasında dağıtılmıştır. Dağıtılan anketler 20.05.2019 – 31.05.2019 tarihleri arasında bölüm bazında toplanmıştır. Dağıtılan 350 anketten geri dönmeyen, boş ve geçersiz anketler çıkarıldıktan sonra 204 adet geçerli anket elde edilmiştir.

3.Bulgular

Araştırma kapsamında Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan 4 ayrı demir-çelik ve mermer işletmesindeki 204 çalışandan veri elde edilmiştir. Katılımcıların demografik profili Tablo 3.1'de sunulmuştur.

Tablo 3.1.Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Frekans	%	Aylık Gelir (TL)	Frekans	%
Kadın	42	20,6	1701-3400	162	79,4
Erkek	162	79,4	3401-5000	42	20,6
Medeni Durum	Frekans	%	Eğitim	Frekans	%
Evli	151	74,0	İlköğretim	19	9,3
Bekâr	53	26,0	Lise	137	67,1
Çalışma Süresi (yıl)	Frekans	%	Önlisans	44	21,6
1'den az	2	1,0	Lisans	4	2,0
1-5	86	42,2	Yaş	Frekans	%
6-10	115	56,3	18-28	41	20,1
11-20	1	0,5	29-38	61	29,9
Statü	Frekans	%	39-46	87	42,6
Mavi Yakalı	183	89,7	47-53	15	7,4
Beyaz Yakalı	21	10,3			

Tabloya göre araştırmaya katılanların çoğunluğunun erkek (%79,4), evli (%74,0), çalışma süresi 6-10 yıl arasında, (%56,4), eğitimi lise düzeyinde (%67,2), aylık geliri 1701-3400 TL. (%79,4), mavi yakalı (%89,7), yaşları 39-46 arasında (%42,6) olduğu görülmektedir.

3.1.Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Çalışmada kullanılan iki ölçeğe güvenilirlik analizi ile araştırmada verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik analizi yapılmıştır. KMO ve Bartlett testinde uygun olan alt sınır değeri 0,50'dir. Bu değer 0,80 - 0,90 arasında olması çok iyi olarak değerlendirilmektedir (Kalaycı, 2010:322). Faktörlerin korelasyona bağlı iç tutarlılıkları için Cronbach's Alpha katsayısının 0,80'den yüksek olması çok iyi olarak değerlendirilebilir (Büyüköztürk, 2007).

Tablo 3.2. KMO ve Bartlett's Testi Girişimcilik Eğilimi (GE) ve İş Performansı (İP) Ölçeği

		GE	İP
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,664	,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2452,333	2250,440
	df	276	253
	Sig.	0,000	0,000

Tabloya göre Girişimcilik Eğilimi (GE) ölçeğinin KMO değeri ,732 ile yeterli iken, İş Performansı (İP) ölçeğinin KMO değeri ,747 ile yeterli olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.3. Güvenilirlik Analizi Girişimcilik Eğilimi (GE) ve İş Performansı (İP) Ölçeği

GE		İP	
Cronbach's Alpha	İfade (n)	Cronbach's Alpha	İfade (n)
,883	24	,841	23

Tabloya göre GE ölçeğinin Cronbach's Alpha Değeri ,883 sonucu ile yüksek güvenilir, İP ölçeğinin Cronbach's Alpha Değeri ,841 sonucu ile yüksek güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi çoklu faktör yapıları ve ifadelerin teorik olarak eşleşmemesinden dolayı yapılamamıştır. Ancak girişimcilik eğilimi faktörleri Özer (2011) çalışmasında olduğu gibi risk alma (1, 2, 3 ve 4.), yenilikçilik (5, 6, 7 ve 8.), proaktiflik (10, 11, 12 ve 13.), örgütsel yenilenme (14, 15, 16 ve 17.), rekabetçi agresiflik (18, 19, 20 ve 21.) ve çevre (22, 23 ve 24.) ifadeler ile oluşturulmuştur. İş performansı faktörleri ise Özer (2018) çalışmasında olduğu gibi görev performansı (25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32 ve 33.) bağlamsal performans (34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46 ve 47.) ifadeler ile oluşturulmuştur.

3.2.Demografik Özellikler ile Değişkenlere Ait T-Testleri ve ANOVA Testleri

Bazı demografik özelliklerle Girişimcilik Eğilimi (GE) ve İş Performansı (İP) arasında t-testi ve Anova testiyle analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre girişimcilik eğilimi ve iş performansı özelliklerinin değişip değişmediği t-testi ve ANOVA ile analiz edilmiştir. T-Testinin yapılma amacı iki değişken arasındaki aritmetik ortalamasının önemli düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığının ortaya konmasıdır (Kalaycı, 2010:74). Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmasının amacı ise ikiden fazla değişkenin aritmetik ortalamalarının arasında önemli düzeyde farklılık olup/olmadığının belirlenmesidir (Kalaycı, 2010:131).

Tablo 3.4. Demografik Özellikler ile GE ve İP Arasında T-Testi

		N	Ort.	S.H.	t	P
Cinsiyet -İP	Kadın	42	4,0595	,36517	-2,827	,005
	Erkek	162	4,2297	,34311	-2,725	,008
Medeni durum -GE	Evli	151	4,0770	,35166	2,753	,006
	Bekâr	53	3,9184	,38608	2,631	,010
Gelir (TL) - GE	1701-3400	162	4,0626	,36332	2,065	,040
	3401-5000	42	3,9325	,36525	2,059	,044
Gelir (TL) - İP	1701-3400	162	4,2255	,34710	2,476	,014
	3401-5000	42	4,0758	,35761	2,433	,018

Tabloya göre iş performansı konusunda $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edilmiş, erkek çalışan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{x}=4.22$; $\bar{x}=4.05$). Bu anlamlı farklılık demir-çelik sektörünün emek ve güce dayalı bir sektör olması ile açıklanabilir.

Bunun yanı sıra, girişimcilik eğilimi konusunda $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde medeni duruma göre anlamlı farklılık tespit edilmiş, evli çalışanların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{x}=4.07$; $\bar{x}=3.91$). Bu anlamlı farklılık evli çalışanlara yüklenen toplumsal rollerin sorumluluğu ile açıklanabilir.

Ayrıca, gelirlerine göre katılımcılar arasında hem girişimcilik eğilimi hem de iş performansı konusunda $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde gelire göre anlamlı farklılık tespit edilmiş 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.

3.3. Korelasyon Analizleri

İki ya da daha fazla değişkenin arasındaki ilişkinin düzeyinin ve yönünün tespit edilmesi amacıyla kullanılan istatistiksel metod korelasyon analizi olarak adlandırılmakta olup korelasyon analizi araştırmacıya nedenselliğin sebeplerini bulmakta ön bilgi vermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). İlişkinin varlığı korelasyon katsayısı ile ifade edilip “r” ile gösterilmekte ve korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır (Nakip, 2006:342-343). Değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı “Pearson Korelasyon Analizi” ile yapılmaktadır. Bu analizde değişkenler arasında elde edilen $r=$ “0,00-0,20 Çok Zayıf”, “0,20-0,40 Zayıf”, “0,40-0,60 Orta”, “0,60-0,80 Yüksek”, “0,80-1,00 Çok Yüksek” ilişkili olduğunun ifadesidir (Akgül ve Çevik, 2005:359). GE ve İP arasındaki ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 3.5. GE ve İP Arasında Korelasyon Analizi

		GE	İP
GE	Pearson C.	1	,606**
	Sig. (2)		,000
	N	204	204
İP	Pearson C.	,606**	1
	Sig. (2)	,000	
	N	204	204

Tabloda görüldüğü üzere girişimcilik eğilimi ve iş performansı arasında ($r=0,606$) kuvvetinde $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde yüksek düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Korelasyon analizinin bu çalışma için önemi, regresyon analizi için öncül teşkil ederek ön şartı sağlamasıdır.

3.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi; değişkenler arasındaki etkinin test edilmesi ile değişkenlerden birinin değişiminin diğeri üzerindeki değişimin açıklanması için kullanılır. Bu nedenle genellikle değişkenler arasında sebep-sonuç ilişkisini test etmekte kullanılmaktadır. Birden fazla bağımsız değişkenle geçerli ve açıklayıcı modeller üretilmesinden dolayı sıklıkla kullanılan istatistiksel yöntemlerden birisidir (Güriş ve Çağlayan, 2005: 199). Regresyon analizinde;

“R:bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasında olan korelasyonu”,

“R²: bağımlı değişkendeki değişimin bağımsız değişken tarafından ne kadarına kadar açıkladığı”,

“F: regresyon analizinin anlamlı olup/olmadığını” ($p<0,05$ den küçük olduğunda),

“β: bağımsız değişkenin etkisinin sabit tutularak bağımlı değişken üzerindeki etkisinin” test edilmesinde kullanılır (Kalaycı, 2010:259-269). Araştırmada girişimcilik eğilimi (GE) ve iş performansı (İP) arasında yapılan regresyon analizlerinin sonuçları tablo 3.6.’da sunulmuştur.

Tablo 3.6. Regresyon Analizi Sonuçları

Model GE ile İP	R	R ²	Sabit	F	P	t	β
	0,606	0,367	1,836	117,244	0,000	8,391	0,585
İP=1,836+0,585* (GE)							
Model GE alt faktörü Risk Alma ile İP	R	R ²	Sabit	F	P	t	β
	0,474	0,225	3,035	58,658	0,000	3,035	0,292
İP=3,035+0,292* (GE Alt Faktörü Risk Alma)							
Model GE alt faktörü Yenilikçilik ile İP	R	R ²	Sabit	F	P	t	β
	0,528	0,279	2,759	78,071	0,000	6,834	0,345
İP=2,759+0,345* (GE Alt Faktörü Yenilikçilik)							
Model GE alt faktörü Proaktiflik ile İP	R	R ²	Sabit	F	P	t	β
	0,301	0,090	3,301	20,065	0,000	16,438	0,217
İP=3,301+0,217* (GE Alt Faktörü Proaktiflik)							
Model GE alt faktörü Örgütsel Yenilenme ile İP	R	R ²	Sabit	F	P	t	β
	0,533	0,284	2,202	80,097	0,000	9,846	0,490
İP=2,202+0,490* (GE Alt Faktörü Örgütsel Yenilenme)							
Model GE alt faktörü Rekabetçi Agresiflik ile İP	R	R ²	Sabit	F	P	t	β
	0,307	0,094	3,419	20,962	0,000	19,982	0,201
İP=3,419+0,201* (GE Alt Faktörü Rekabetçi Agresiflik)							
Model GE alt faktörü Çevre ile İP	R	R ²	Sabit	F	P	t	β
	0,546	0,298	2,540	85,845	0,000	14,121	0,410
İP=2,540+0,410* (GE Alt Faktörü Çevre)							

Girişimcilik eğiliminin iş performansı üzerindeki etkiyi 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, iş performansındaki değişimin %36,7'sinin girişimcilik eğilimi tarafından açıklandığı söylenebilir. Bu oranın girişimcilik eğiliminin iş performansının açıklanmasında önemli olduğunun göstergesi olduğu söylenebilir. Girişimcilik eğilimi alt faktörü risk alma ile iş performansı arasındaki etkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi (F=58,658; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R²=0,225 olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %22,5'i girişimcilik eğilimi alt faktörü risk alma tarafından açıklandığı söylenebilir. Girişimcilik eğilimi alt faktörü yenilikçilik ile iş performansı arasındaki etkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi (F=78,071; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R²=0,279 olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %27,9'u girişimcilik eğilimi alt faktörü yenilikçilik tarafından açıklandığı söylenebilir. Girişimcilik eğilimi alt faktörü proaktiflik ile iş performansı arasındaki etkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi (F=20,065; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R²=0,090 olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %9,0'ı girişimcilik eğilimi alt faktörü proaktiflik tarafından açıklandığı söylenebilir. Girişimcilik eğilimi alt faktörü örgütsel yenilenme ile iş performansı arasındaki etkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi (F=80,097; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R²=0,284 olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %28,4'ü girişimcilik eğilimi alt faktörü örgütsel yenilenme tarafından açıklandığı söylenebilir. Girişimcilik eğilimi alt faktörü rekabetçi agresiflik ile iş performansı arasındaki etkiyi sınamak amacı ile yapılmış olan regresyon analizi (F=20,962; p<0,05) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Belirlilik katsayısı R²=0,094 olarak bulunmuş olup, iş performansındaki değişimin %9,4'ü girişimcilik eğilimi alt faktörü rekabetçi agresiflik tarafından açıklandığı söylenebilir. Girişimcilik eğilimi alt faktörü çevre ile iş performansı arasındaki etkiyi 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, iş performansındaki değişimin %29,8'i girişimcilik eğilimi alt faktörü çevre tarafından açıklandığı söylenebilir.

Tablo 3.7. Hipotezlerin Test Edilmesi

Hipotez	P	Sonuç
H ₁ : Girişimcilik eğilimi iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Desteklendi
H ₂ : Girişimcilik eğilimi alt faktörü risk alma iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Desteklendi
H ₃ : Girişimcilik eğilimi alt faktörü yenilikçilik iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Desteklendi
H ₄ : Girişimcilik eğilimi alt faktörü proaktiflik iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Desteklendi
H ₅ : Girişimcilik eğilimi alt faktörü örgütsel yenilenme iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Desteklendi
H ₆ : Girişimcilik eğilimi alt faktörü rekabetçi agresiflik iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Desteklendi
H ₇ : Girişimcilik eğilimi alt faktörü çevre iş performansı üzerinde anlamlı etkiye sahiptir	0,000	Desteklendi

Literatürde Girişimcilik eğilimi ve iş performansını birlikte değerlendiren çok az çalışmaya rastlanmıştır. Ancak girişimcilik ile iş ve diğer örgütsel çıktılar ile ilgili bazı çalışmalar mevcuttur. Bu bağlamda çalışmada elde edilen bulgular benzer bazı çalışmalarla (Zahra ve Covin, 1995; Jogaratnam, 1999; Wiklund ve Shepherd, 2003; Alpkan vd., 2005; Kaya, 2006; Bulut, 2007; Ağca ve Kandemir, 2008; Antoncic ve Prodan, 2008; Harms ve Ehrmann, 2009; Altuntaş ve Dönmez, 2010; Deniz vd., 2011; Özşahin ve Zehir, 2011; Özer, 2011; Gürel, 2011; Çalışkan ve Akkoç, 2012; Karacaoglu vd., 2013; Yeşil vd., 2016; Papatya vd., 2016; Kurt ve Bilge, 2016; Boz vd., 2016; Pazarlık, 2016; Göksel ve Ulucan, 2019; Boz vd., 2019; Khan vd., 2019) çalışmalarla paralellik göstermektedir.

4. Tartışma

Girişimcilik eğiliminin iş performansına etkisinin araştırıldığı bu çalışma Osmaniye ili Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyette bulunan 4 ayrı demir-çelik ve mermer sektöründeki 204 çalışan ile yapılmıştır. Katılımcıların girişimcilik eğilimi genel ortalaması ($\bar{x}=4,03$) ve iş performansı genel ortalaması ($\bar{x}=4,19$) yüksek denilebilecek seviyede olduğu belirlenmiştir. Girişimcilik eğilimi alt faktörleri genel ortalaması küçükten büyüğe sırasıyla rekabetçi agresiflik ($\bar{x}=3,85$), risk alma ($\bar{x}=3,97$), çevre ($\bar{x}=4,03$), örgütsel yenilenme ($\bar{x}=4,06$), proaktiflik ($\bar{x}=4,12$), yenilikçilik ($\bar{x}=4,15$) tespit edilmiştir. Girişimcilik eğilimi alt faktörlerinden yenilikçiliğin en yüksek genel ortalamaya sahip olduğu, agresiflik alt faktörünün ise en düşük genel ortalamaya sahip olduğu görülmüştür. İş performansı alt faktörleri genel ortalamaları yüksekte küçük görev performansı ($\bar{x}=4,26$) ve bağlamsal performansı ($\bar{x}=4,11$) olarak belirlenmiştir. Anketteki 45. ifade (mola zamanlarında telefon görüşmesi $\bar{x}=2,89$), 18. ifade (kurum içindeki bilgilendirme $\bar{x}=3,76$), 1. ifade (düşük riskli işler $\bar{x}=3,82$), 14. ifade (rekabet stratejileri $\bar{x}=3,82$), 22. ifadenin (şiddetli rekabet $\bar{x}=3,87$) en düşük ortalamalara sahip olduğu tespit edilmiştir. İşletme yöneticilerinin söz konusu ifadelerle ilgili duyarlı olmaları ve bunları geliştirmeleri gerektiği göz ardı edilmemelidir. Ayrıca anketteki 41. ifade (mesai saatlerine vaktinde gelme $\bar{x}=4,51$), 47. ifade (mola zamanlarına riayet etme $\bar{x}=4,47$) ve 43. ifade (mesai saatlerinde yüksek performansla çalışma $\bar{x}=4,46$) en yüksek ortalamalara sahip olduğu belirlenmiştir. İşletme yöneticilerinin söz konusu yüksek ortalamalara sahip çalışanları tespit ederek teşvik etmesi, ödüllendirmesi ve işletmelerinde tutması önem arz etmektedir.

Girişimcilik eğiliminin iş performansına etkisine bakıldığında rekabetçi agresiflik ($\beta=0,201$), proaktiflik ($\beta=0,217$), risk alma ($\beta=0,292$), yenilikçilik ($\beta=0,345$), çevre ($\beta=0,410$) ve örgütsel yenilenme ($\beta=0,490$) yoluyla etkili olduğu belirlenmiştir. En düşük etki rekabetçi agresiflik iken en yüksek etki örgütsel yenilenmedir. Fark testlerinde iş

performansı konusunda erkek katılımcıların ($\bar{x}=4,22$) kadın katılımcıların ($\bar{x}=4,05$) erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları; evli katılımcıların ($\bar{x}=4,07$) bekar katılımcıların ($\bar{x}=3,91$) evli katılımcıların daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. 1701-3400 TL. gelir grubu katılımcılarının ($\bar{x}=4,06$), 3401-5000 TL. gelir grubu katılımcılarının ($\bar{x}=3,93$) girişimcilik eğilimi konusunda daha yüksek genel ortalamaları olduğu; 1701-3400 TL. gelir grubu katılımcılarının ($\bar{x}=4,22$), 3401-5000 TL. gelir grubu katılımcılarının ($\bar{x}=4,07$) iş performansı konusunda daha yüksek genel ortalamaları olduğu tespit edilmiştir. İşletme yöneticilerinin kadın çalışanlar, bekar çalışanlar ve daha yüksek gelir elde eden katılımcıların girişimcilik eğilimi ile iş performansını artırıcı faaliyetlerin desteklenmesini göz ardı etmemelidirler.

5.Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu çalışmanın amacı girişimcilik eğiliminin iş performansı üzerindeki etkisinin 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. Regresyon analizi sonucunda ise girişimcilik eğilimi ve alt faktörlerinin iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerden cinsiyetin (erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek) ve gelirin (1701-3400 TL. gelire sahip olanların 3401-5000 TL. gelire sahip olanlara göre daha yüksek) iş performansı ile anlamlı farklılıkları belirlenmiştir. Ayrıca medeni durum ve gelirin girişimcilik eğilimi ile arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular neticesinde katılımcıların aritmetik ortalaması düşük anket ifadeleri (1, 14, 18, 22, 45.) ve yüksek anket ifadeleri (41, 47 ve 43.) baz alınarak işletme yönetici ve çalışanlarına yönelik şu önerilerde bulunulabilir;

- Mesai ve mola saatlerine sıkı sıkıya uyan personel teşvik edilerek ödüllendirilmelidir.
- Mesaide yüksek performans ile çalışan personel örnek gösterilmelidir.
- Çalışanların kişisel telefon görüşmelerini mola zamanlarında yapmaları teşvik edilerek iş performanslarını düşürmemeleri sağlanmalıdır.
- Çalışanlar, ürünlerin maliyetleri hakkında, yapılan toplantılarda bilgilendirilmelidir.
- İşletmenin rekabet stratejileri hakkında üst yönetimce çalışanlar bilgilendirilmelidir.
- İşletme yönetimi düşük riskli işler yerine kısmen riskli ve çalışanların bilgi ve becerilerini kullanabilecekleri alanlardaki işlere öncelik vermelidir.
- İşletme yöneticileri çalışan devir hızını düşürecek stratejik planlama yapmalı ve buna uygun işletme politikalarını geliştirmelidir.

Çalışmada elde edilen sonuçlar girişimcilik eğiliminin iş performansına etkisini göstermektedir. Çalışmanın genellenmesi, kullanılan örneklem yöntemi ile ilgilidir ki tesadüfi örnekleme kullanılan çalışmalarda sonuçlar genellenebilir. Farklı sektör ve illerde yapılacak benzer başka çalışmalarla elde edilecek sonuçlar, modelin sınanması açısından yararlı olacağı gibi konu ile ilgili literatürü genişletmesi açısından da katkı sağlayacaktır. İş performansı ile birlikte değerlendirildiğinde girişimcilik eğilimi ülkenin refah ve büyümesindeki önemli unsurlardan biridir. Girişimcilik ve girişimciliğin sonuçları sayesinde ülkeler daha müreffeh olabilirler. Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde genç ve dinamik nüfusu ile girişimcilik sayesinde ekonomik bir güç haline gelebilecektir. Bu gücün oluşması işletmeler sayesinde olabilecektir. Bu işletmelerce girişimcilik eğilimi yüksek çalışanların desteklenmesi önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- AĞCA, V. ve KANDEMİR, T. (2008). “Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar’da Bir Araştırma”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3): 209-230.
- AKSAY, B. ve İPLİK, E. (2014). “Girişimcilik Eğilimi Ölçeğinin (GET 2) Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi”. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2): 199-210.
- ALPKAN, L. ERGÜN, E. BULUT, Ç. ve YILMAZ, C. (2005). “Şirket Girişimciliğinin Şirket Performansına Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 175-189.
- ALTUNTAŞ, G. ve DÖNMEZ, D. (2010). “Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Performans İlişkisi: Çanakkale Bölgesinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(1): 50-74.
- AKAL, Z. (1992). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. MPM Yayınları, Ankara.
- AKGÜL, A. ve ÇEVİK, O. (2005). *İstatistiksel Analiz Teknikleri-SPSS’te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset Ltd.Şti., Ankara.
- ANTONCIC, B. ve PRODAN, I. (2008). “Alliances, Corporate Technological Entrepreneurship and Firm Performance: Testing a Model on Manufacturing Firms”. *Technovation*, 28(5): 257-265.
- AYDIN, E. ve PAZARCIK, Y. (2015). “Girişimcilik Temelli Ders Tasarımının Öğrencilerin Girişimci Eğilim ve Davranışlarına Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Deneysel Bir Çalışma”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, JED / GKD 10(2): 126-146.
- BEDÜK, A. (2012). *Karşılaştırmalı İşletme-Yönetim Terimleri Sözlüğü*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- BEĞENİRBAŞ, 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.
- BOZ, M., BULUK, B., AYDINKAYA, G. ve ARSLANTAŞ, Y. (2016). “Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki: Çanakkale Örneği”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5): 1-10.
- BOZ, D., GAYGISIZ, E. ve DURAN, C. (2019). “Mobbing ile İş Performansı İlişkisi: Kütahya Sağlık Çalışanları Örneği”, *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, Vol:6(38):1580-1591.
- BÖRÜ, D. (2006). “Girişimcilik Eğilimi Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, *Marmara Üniversitesi Yayınları*, (733). İstanbul.
- BULUT, Ç. (2007). “Stratejik Oryantasyonlar ve Firma Performansı”, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- BULUT, Ç., FİŞ, A.M., 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, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- CANTILLON, R. (1755). *Essay on The Nature of General Commerce*. (Henry Higgs, Trans.). Macmillan, London.
- ÇALIŞKAN, A. ve AKKOÇ, İ. (2012). “Girişimci ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü”. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1): 1-28.
- ÇELİK, A. (2018). *Uygulamalı Girişimcilik*, Eğitim Yayınevi, Konya.
- DEES, G. (1998). *The Meaning of Social Entrepreneurship*. http://www.fuqua.duke.edu/centers/case/documents/dees_SE.pdf.
- DENİZ, N., BOZ, İ. T. ve ERTOSUN, Ö. G. (2011). “The Relationship Between Entrepreneur’s Level of Perceived Business-Related Fear and Business Performance”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24(2011): 579-600.
- DÍAZ-VILELA, L.F., RODRÍGUEZ, N. D., ISLA-DÍAZ, R., DÍAZ-CABRERA, D., HERNÁNDEZ- FERNAUD, E. ve ROSALES-SÁNCHEZ, C. (2015). “Relationships Between Contextual and Task Performance and Interrater Agreement: Are There Any?”. *PLoS One*, 10(10): 1-13.
- DOĞAN, Y. (2005). “Organizasyonlarda Pozitif ve Negatif Duygusalığın Çalışanların Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Kayseri’de Bir Araştırma”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Erciyes Üni-

versitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

- GOODMAN, S. A. ve SVYANTEK, D. J. (1999). "Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter". *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2): 254-275.
- GÖK, S. G. (2018). "Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlakı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi". Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE., İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
- GÖKSEL, A. ve ULUCAN, S. (2019). "Girişimcilik Eğilimini Etkileyen Faktörlere İlişkin Çok Boyutlu Bir Analiz: Orta Öğretimde Bir Araştırma". *Savunma Bilimleri Dergisi*, 18(1): 99-133.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÜRİŞ, S. ve ÇAĞLAYAN, E. (2005). *Ekonometri*, Der Yayınları, İstanbul.
- GÜREL, E. B. B. (2011). "Firma Performansının Belirlenmesinde İç Girişimciliğin Rolü-ISO 500 Üzerine Bir Araştırma", *Finansal Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 48(559): 99-116.
- HARMS, R. ve EHRMANN, T. (2009). "Firm-Level Entrepreneurship and Performance for German Gazelles". *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 1(2): 185-204.
- İRAZ, R. (2005). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler*, Çizgi Kitabevi, Konya.
- JOGARATNAM, G., TSE, E. C. ve OLSEN, M. D. (1999). "An Empirical Analysis of Entrepreneurship and Performance in The Restaurant Industry". *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 23(4): 339-353.
- KALAYCI, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5.Baskı., Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- KARACAOĞLU, K., BAYRAKDAROĞLU, A. ve SAN, F. B. (2013). "The Impact of Corporate Entrepreneurship on Firms' Financial Performance: Evidence From Istanbul Stock Exchange Firms". *International Business Research*, 6(1): 163-175.
- KARATAŞ, S. (1991). *Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Boy İşletmeler*, Veli Yayınları, (10). İstanbul.
- KAYA, N. (2006). "The Impact of Human Resource Management Practices and Corporate Entrepreneurship on Firm Performance: Evidence From Turkish Firms". *The International Journal of Human Resource Management*, 17(12): 2074-2090.
- KHAN, S. Z., YANG, Q., KHAN, N. U. ve WAHEED, A. (2019). "Entrepreneurship Posture And New Venture Performance in Pakistan". *Human Systems Management*, 38(1): 55-72.
- KORKMAZ, O., (2012). "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği". *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF. Dergisi*, 14(2): 209-226.
- KURT, İ. ve BİLGE, H. (2016). "The Link Between International Entrepreneurship and Export Performance: Example of Manisa, Uluslararası Girişimcilik ve İhracat Performansı İlişkisi: Manisa Örneği". *Journal of Human Sciences*, 13(3): 4685-4696.
- MARANGOZ, M. (2017). *Girişimcilik*, Beta Basım Yayım Dağıtım. İstanbul.
- NAKİP, M. (2006). *Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve Uygulamalar*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- ÖZEL, E. G. (2018). "İş Performansının Artırılmasında Motivasyonel Faktörlerin Rolü; Yenilikçi Davranışın Aracılık Rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama". *Yüksek Lisans Tezi*, Toros Üniversitesi, SBE., Mersin.
- ÖZER, Ö. (2011). "Kurumsal Girişimcilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama". *Yayınlanmamış doktora tezi*, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- ÖZER, E. (2018). "Otel Yiyecek İçecek Bölümlerinde Güçlendirilmenin İşgören Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Afyonkarahisar'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü, Aydın.
- ÖZER, Ö., YILMAZ, B.S. ve AVCI, U. (2017). "Kurumsal Girişimciliğin Otel Performansı Üzerine Etkileri: Türkiye'deki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi / Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*. Cilt/Volume 6 (2): 25-49.
- ÖZMUTAF, N. M. (2007). "Örgütlerde Bireysel Performansı Unsurları ve Çatışma". *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 8 (2): 41-60.
- ÖZŞAHİN, M. ve ZEHİR, C. (2011). "Yüksek Performanslı İşletmelerde Liderlik, Girişim Odaklılık ve Örgütsel Performans İlişkisi". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2): 115-140.

- PAPATYA, G., PAPATYA, N. ve HAMŞIOĞLU, A. B. (2016). “Girişimci Yönlülük, İç-Girişimcilik Ve İşletme Performans İlişkisi: Türkiye Tekstil Sektörü İşletmelerinde Bir Araştırma”. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34(4): 19-48.
- PAZARCIK, Y. (2015). “Üniversitemiz Girişimci Yetiştirebiliyor mu?: Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Algısını/ Eğilimini/Özelliklerini Ölçen Araştırmaların Sonuçsal Bir Değerlendirmesi”. II. Uluslararası Girişimcilik ve Kariyer Sempozyumu, 9-11 Ekim, Muğla, ss. 105-106.
- PAZARCIK, Y. (2016). “Üniversitemiz Girişimci Yetiştirebiliyor Mu?: Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Algısını/ Eğilimini/Özelliklerini Ölçen Araştırmaların Sonuçsal Bir Değerlendirmesi”. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 17(37): 140-169.
- ROTUNDO, M. ve 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.
- SAY, J. B. (1803). *Traité D'économie Politique*. 2 vols. Deterville, Paris.
- SONNENTAG, S., JUDİTH, V. ve ANNE, S. (2008). “Job Performance”. *Handbook of Organizational Behavior*, (1): 427-447.
- SCHUMPETER, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development* (Translation of 2nd German edn by Redvers Opie). Oxford University Press, London.
- SÜNBUİL, A. M. ve YILMAZ, E. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik ve Atılganlık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. 2. Uluslararası Girişimcilik Kongresi, 7-10 Mayıs, Bişkek, ss. 494-498.
- TAŞTEMUR, B. (2018). “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Algılanan İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, SBE., İstanbul.
- TURNALI, D. (2013). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Örgütsel Bağlılığın İşgören Performansı Üzerine Etkisi”. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UYARGİL, C. (1994). *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, Yayın No: 262, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 154, Şahinkaya Matbaacılık Koll Şti., İstanbul.
- WAN-JİNG, A.C. ve TUNG-CHUN, H. (2011). “Relationship Between Strategic Human Resource Management and Firm Performance”, *International Journal of Manpower*, Vol. 26(5): 434-449.
- WIKLUND, J. ve SHEPHERD, D. A. (2005). “Entrepreneurial Orientation and Small Business Performance: A Configuration Approach”, *Journal of Business Venturing*, 20(1): 71-91.
- VISWESVARAN, C. ve ÖNEŞ, D. S. (2000). “Perspectives on Models of Job Performance”. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4): 216- 226.
- YATKIN, A. (2009). “Kamu Yönetiminde Bireysel Performans ve Örgütsel Verimlilik Aracı Olarak Personel Güçlendirme”. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(2): 128-141.
- YELBOĞA, A. (2006). “Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 8(2): 196-217.
- YEŞİL, S., DOĞAN, İ. ve DOĞAN, Ö. (2016). “Örgüt Kültürünün Girişimcilik Yönelimi İle Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Kahramanmaraş İli Tekstil Sektörü Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(1): 150-172.
- YILMAZER, A. (2012). “Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği”, *Akademik İncelemeler Dergisi* 7(1): 313-336.
- ZAHRA, S. ve COVİN, J. G. (1995). “Contextual Influences on The Corporate Entrepreneurship Performance Relationship: A Longitudinal Analysis”, *Journal of Business Venturing*, 10(1): 43-58.