

İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi Arasındaki İlişki^a

Ayşe Efe^b Canan Yıldırım^{c,d}

Özet

Araştırmada devlet üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim üyelerinin iç girişimcilik ve yenilik yönelimi arasındaki ilişkileri incelenmek istenmiş olup, iç girişimcilik ve alt boyutları ile yenilik yönelimi arasındaki ilişkiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca demografik değişkenler ile iç girişimcilik ve yenilik yönelimi arasındaki farklılıklar saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın amacı kapsamında Karabük Üniversitesi'ndeki 280 öğretim üyesinden anket aracılığı ile veriler toplanmıştır. Toplanan verilerin analizleri için Bağımsız Örneklem T-Testi, Tek Yönlü ANOVA ve Pearson Korelasyon yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırmanın temel hipotezi olan iç girişimcilik ve yenilik yönelimi arasında ilişkinin olduğu savı istatistiksel olarak kanıtlanamamıştır. İç girişimcilik ve yenilik yönelimi arasında ilişkinin demografik değişkenlere göre farklılaştığına yönelik oluşturulan hipotezler de istatistiki açıdan kısmen kanıtlanmıştır.

Anahtar Kelimeler

Girişimcilik
İç Girişimcilik
Yenilik Yönelimi
Yönetim

Makale Hakkında

Geliş Tarihi: 09.03.2022
Kabul Tarihi: 23.12.2022
Doi: 10.18026/cbayarsos.1085404

The Relationship between Intrapreneurship and Innovation Orientation

Abstract

In the research, it was aimed to investigate the relations between intrapreneurship and innovation orientation of faculty members working at a state university, and the relations between internal entrepreneurship and its sub-dimensions and innovation orientation were tried to be determined. Furthermore, the differences between demographic variables, intrapreneurship and innovation orientation were attempted to be defined. Within the scope of the research, data were collected from 280 faculty members at Karabuk University through a questionnaire. Independent Sample T-Test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation methods were employed for the analysis of the collected data. The claim that there is a relationship between intrapreneurship and innovation orientation, which is the main hypothesis of the research, could not be proved statistically. The hypothesis that the relationship between intrapreneurship and innovation orientation differs according to demographic variables has also been partially proven statistically.

Keywords

Entrepreneurship
Intrapreneurship
Innovation Orientation
Management

About Article

Received: 09.03.2022
Accepted: 23.12.2022
Doi: 10.18026/cbayarsos.1085404

^a İlgili araştırma Karabük Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje Numarası: KBÜBAP-21-YL-022. Bu çalışma Ayşe Efe'nin Dr. Öğr. Üyesi danışmanlığında "İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi Arasındaki İlişki" adlı Yüksek Lisans Tezinden üretilmiştir.

^b Yüksek Lisans Öğrencisi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, ORCID numarası: 0000-0001-8869-3128

^c İletişim Yazarı: cananyildiran@karabuk.edu.tr

^d Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, ORCID numarası: 0000-0001-8245-197x

Giriş

Örgütü başarılı kılmada proaktiflik, yaratıcılık ve risk almak yeterli değildir. Örgütlerin başarılı sayılabilmeleri için girişimcilik davranışını destekleyecek kültüre ve uygun bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Girişimciliğin ilkelerinde risk alma, yaratıcılık ve başarı arzusu ile değişim güdüsü bulunmaktadır (Zhao, 2005, s. 27). Girişimciler düşüncelerini uygulamada iletişim becerilerini kullanmaktadırlar (Altnay, 2005, s. 407). Örgütlerin yenilikçiliğe önem vermeleri, varlıklarını devam ettirebilmeleri ve rekabetçi üstünlüklerini koruyabilmeleri için yenilik yapmaları büyük bir gerekliliktir. Girişimci örgütlerin, girişimci olmayan örgütler ile kıyaslamaları yapıldığında fırsatları daha iyi değerlendirdikleri, yaptıkları yeniliklerin avantajını kullanabildikleri söylenebilir. Kamu/Özel girişimcilik, özel ve kamu girişimcilik ayrımı sermayenin kime ait olduğu ile saptanmaktadır. Sermayenin tamamı girişimcilik faaliyeti yürüten özel kişiye ait ise özel girişimcilik, kamuya ait ise kamu girişimciliği olarak adlandırılmaktadır (Erbir, 2020, s. 82). Kamu girişimciliği topluma hizmet edebilmek adına kamudan aldığı yetkileri, kamu tarafından sunulan hizmet ve kaynakları kamu yararına kullanan girişimcilik türüdür (Göçmen, 2007, s. 21). Sosyal fayda sağlamak temel amacıdır (Demircan, 2008, s. 37-38). İç girişimci örgüt içindeki bir fikri, yenilik yapma ve risk alma yöntemiyle karlı bir ürüne dönüştürmeyi sorumluluk kabul eden kişidir (Gürel, 2012, s. 58). İç girişimci ile girişimci arasındaki fark, iç girişimciler yeniliği çalışmakta oldukları örgüt için yaparken, girişimciler kendileri için yapmaktadırlar.

Yenilik; ekonomi, sosyoloji, tarih, teknoloji, politika, mühendislik ve eğitim çalışmalarının önemli konularındandır. Yenilik kavramı, hayatın içinde her zaman bulunması sebebi ile güncel bir konudur ve bu konuda yapılan araştırmaların da her geçen gün arttığı söylenebilmektedir. Yeniliğin, artan çevresel belirsizliğin ve rekabetin var olduğu iş dünyasında örgütlerin rekabet avantajı sağlayabilmeleri ve bu avantajı sürdürülebilmeleri için olmazsa olmaz olduğu görülmektedir. Yenilik, yararlı ve orijinal fikirlerin sadece üretilmesi değil aynı zamanda o fikirlerin uygulamaya geçirilmesini de içermektedir (Reuveni ve Vashdi, 2015, s. 683). Yenilik, kurumların amaçlarını gerçekleştirmelerinde ve topluma hizmet etmelerinde önemli rol oynamaktadır. 21. yüzyılda teknolojinin gelişmesi ile eğitim sektörünün de bu gelişmelerden oldukça etkilendiği görülmektedir. Bu durumda örgütlerin hem bilgi toplumuna hem de dijitalleşmeye uyumlanmasında yenilik olgusunun önemli bir unsur olduğu ifade edilmektedir. Dünya ekonomilerindeki küreselleşmiş örgütlerin, küresel boyutta geliştirdikleri yenilikçi yaklaşım ve teknoloji kullanımı rekabet etme gücünü ellerinde tutmalarına olanak sağlamaktadır. Mikro açıdan bakıldığında bile görülen yoğun rekabet, kurumların yeniliğe, teknolojiye ve dijital dönüşüme yatırım yapmalarını ve yeteneklerini geliştirmelerini zorunlu hale getirmektedir. Eğitim sektöründe de gelişmekte olan teknolojik faaliyetler sebebi ile eğitim kurumlarının da yenilik yapmalarının ve araştırma ve geliştirmeye daha çok kaynak ayırmalarının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Eğitim sektöründe gerçekleştirilecek yenilikler, bireylerin gelişimini ve performansını arttıracaktır. Bu durumun uzun vadeli sonucu ise ekonomik bağlamda olumlu bir çıktı olacağı belirtilmelidir. Bu makale, iç girişimcilik ile yenilik yönelimi arasındaki ilişkisi üzerine nicel bir araştırmayı kapsamaktadır. Makale şu şekilde ilerlemektedir; ilk olarak, girişimcilik ve iç girişimcilik hakkında mevcut literatür gözden geçirilmektedir. Ardından, yenilik yönelimi hakkında mevcut literatür gözden geçirilmektedir. Metodoloji ve bulgular bölümlerinde ise, araştırma kapsamında oluşturulan modele ve hipotezlere yer verilip, yapılan analizlerin sonuçları yer almaktadır.

Girişimcilik ve İç Girişimcilik

1880 yılında üretim faktörlerinin dördüncüsü olarak kabul edilen girişimciliğin (Bilge ve Bal, 2012, s. 132; Çelik ve Akgemci, 2007, s. 25), teknolojik gelişmeyi ve ekonomik büyümeyi sağlayan en önemli unsurlardan biri olduğu söylenmektedir (Ming, 2013, s. 450; Mohamad, Ramayah, Puspowarsito, Natalisa ve Saerang, 2011, s. 7). Girişimcilik, bireyin örgüt içinde veya bağımsız şekilde ekonomik başarı elde etmek, fırsat yakalamak ve yeni bir değer yaratmak için yakaladığı fırsatı değerlendirebilme kapasitesi ve motivasyonu olarak tanımlanabilmektedir (Serhateri ve Coşkun, 2006, s. 111). Girişimcilik, geçmişte kar elde etme amacıyla kendi işini kurmak ve büyütme olarak tanımlanırken; artık günümüzde fırsatları değerlendirmek, yenilikleri yakalamak, risk almak ve bunları hayata geçirmek olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2011, s. 5). O halde, girişimciliğin yeni vizyon belirlemek, karşılaşılan fırsatları keşfetme ve riskleri değerlendirme aşamalarını kapsayan; yenilikçiliğin, özerklik, risk alma ve proaktiflik ile sağlanan bir olgu olduğu ifade edilebilir (Nasution, Mavondo, Matanda ve Ndubisi, 2011, s. 337; Smith, Rees ve Murray, 2016, s. 193). Ayrıca, her bireyde girişimcilik olgusunun mevcut olduğu söylenebilir (Fidan ve Çiftçi, 2010, s. 58). Örgütü başarılı kılmada proaktiflik, yaratıcılık ve risk almak yeterli değildir. Örgütlerin başarılı sayılabilmeleri için girişimcilik davranışını destekleyecek kültüre ve uygun bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Üniversiteler, girişimci bireyleri desteklemek, donatmak belki de girişimci bireylerin eksik olan cesaretlerini sağlamak ve onlara girişimcilik ruhunu aşlamak için etkili ve önemli örgütlerden birisidir (Fidan, Yıldırım ve Ercan, 2019, s. 190).

Girişimcilik türlerini kurumsal girişimcilik, sosyal girişimcilik, kamu/özel girişimcilik ve iç girişimcilik olarak dört ana başlıkta toplamak mümkündür. Bunun yanı sıra alan yazında birçok girişimcilik türünün de mevcut olduğu belirtilmelidir. Bunlar; profesyonel girişimcilik, girişimci girişimcilik, fırsat girişimciliği, yenilikçi girişimcilik, takipçi girişimcilik, yaratıcı girişimcilik, teknik girişimcilik, çevreci girişimcilik olarak sınıflandırılmaktadır (Kanbur, 2015, s. 34-35). Gerçekleştirilen araştırma çerçevesinde iç girişimcilik incelenmektedir.

İç girişimcilik, bir örgütün iş kollarını geliştirmesi (Antoncic ve Hisrich, 2003, s. 19); yeni ürün geliştirmeye önem vermesi (Zahra, 1993, s. 323); çalışanları inovasyona ve yeniliğe teşvik etmesi (Zahra, 1991, s. 262); rakiplerini geçecek, rekabetçi tavrı sergilemesi (Antoncic ve Hisrich, 2001, s. 499) olarak görülebilir. İç girişimciliğe sahip olan birey sahip olduğu deneyim aracılığı ile yenilikleri fırsata çevirebilir ve hatta yenilikçiliğe karşı proaktif tavrı sergileyebilir (Antoncic ve Antoncic, 2011, s. 591). İç girişimcilik "bir örgütte karlı fırsatları belirlemek ve yeni pazar fırsatlarını araştırmak amacıyla kaynakların bir araya getirilmesi, üretilmesi ve satışın başlatılması süreci" olarak ifade edilirken; başka bir tanımda "mevcut olan ve işleyen örgüt içindeki girişim ve risk" olarak da açıklanmaktadır (Çetin, 2011, s. 70). İç girişimcilik, örgütlerin ekonomik katkı oluşturma, yenilikçi girişimler gerçekleştirme ve yeni olanaklar kullanabilme gerekliliğidir (Parker, 2011, s. 19). İç girişimcilikle ilgili yapılan çalışmalarda, çalışanların iç girişimcilik için; örgütte mevcut olan kaynaklarla fırsatların araştırılması, fırsatları elde edebilmek için sınırların dışına çıkılması, yeni bir organizasyon oluşturulması, örgüt içinde inovasyon ve yenilik çalışmalarının desteklenmesi olarak tanımlandığı ifade edilebilir (Antoncic ve Hisrich, 2003, s. 9; Zahra, 1991, s. 260; Sharma ve Chrisman, 1999, s. 99).

İç girişimcilikte, fırsatların takip edilmesi, kaynakların kontrol edilmesi, daha fazla değer sağlanması, örgütün performansını artıracak yeniliklerle sonuçlanan fırsatlar yakalaması, gönüllü risk almasının örgütler için önemli olduğu vurgulanmaktadır (İbrahimoglu ve Ugurlu, 2013, s. 105). İç girişimciliğin önemli bir unsuru olarak örgütlerin performanslarını

yeniden canlandırılması ve iyileştirilmesi akademik olarak kabul görmüştür (Antoncic, 2007, s. 309). Ülkelerin iktisadi olarak kalkınabilmesi, örgütlerin hayatta kalabilmesi, performanslarını yükseltebilmesi, amaçlarına ulaşabilmesi, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayabilmesi için iç girişimcilik önemli bir husustur. Ayrıca bu süreçlerde çalışanlar motive edilmeli ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri için de çalışanların desteklenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır (Hitt, Ireland, Camp ve Sexton, 2001, s. 484; Karabayır, Gülşen, Çiftçi ve Muzaffar, 2012, s. 70; Sun ve Pan, 2009, s. 277; Zahra, Filatotchev ve Wright, 2009, s. 248). Teknolojinin gelişmesi ve değişmesi sonucunda örgüt çevresinde oluşan belirsizlik ve karmaşıklık örgütlerin başarısını etkilemektedir. Örgütlerin hem başarılı olabilmeleri hem de rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri risk almalarına, yenilikçi olmalarına, özerk olmalarına ve proaktif davranmalarına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Farahmand, Tagizadeh ve Kheirandish, 2011, s. 1222; Fitzsimmons, Douglas, Antoncic ve Hisrich, 2005, s. 18; Covin ve Slevin, 1988, s. 77; Altuntaş ve Dönmez, 2010, s. 49; Bouchard ve Basso, 2011, s. 221; Felicio, Rodrigues ve Caldeirinha, 2012, s. 1718). Günümüzde teknolojinin gelişmesi, inovasyonun hızlanması, rekabetin artması ile birlikte geleneksel örgütlenme yöntemlerine duyulan güven azalmıştır. Bu sebeple çalışanların beceri seviyelerinin yükseltilmesi gibi unsurları içeren girişimcilik davranışlarının sadece örgütün üst yönetimine bırakılması yeterli değildir (Wakkee, Elfring & Monaghan, 2010, s. 4). Lumpkin ve Dess (1996), iç girişimciliğin boyutlarını içerdiği davranışlara ve eylemlere göre şu şekilde sıralamıştır; yenilikçilik, özerklik, öngörürlük, risk alma ve rekabetçiliktir. Irwin (2000) ve Yamada (2004) ise beşinci boyut olan rekabetçiliğin risk alma boyutu içerisinde yer aldığını ve rekabetçilik boyutu yerine içerdiği iş birliği sebebiyle bireysel ağ geliştirme boyutunu savunmuşlardır. Çetin (2011)'e göre, bu sayede iç girişimciler, bireysel sosyal ağlar ile hem bilgi transferi hem de yaşayabilecekleri zorluklara karşı destek bulabilecekleri noktalar oluşturacaklardır. İç girişimciliğin boyutları ise kısaca şu şekilde açıklanmaktadır. İç girişimciliğin yenilikçilik boyutu, örgütlerin yeni teknoloji ve uygulamaları benimseyerek, sahip oldukları teknolojilerin ötesine geçebilmek için göstermiş oldukları çabaların toplamıdır (Lumpkin ve Dess, 1996, s. 146). İç girişimciliğin proaktiflik boyutu ise, hızla değişim gösteren çevre koşullarına ayak uydurabilmek için çevrede meydana gelebilecek talepleri ve değişimleri öngörerek, olası taleplere ve değişimlere rakiplerden daha önce cevap verebilen öncü ve aktif bir yapıya sahip örgüt davranışıdır (Onay, 2015, s. 99-100). İç girişimciliğin bir diğer boyutu olan risk alma boyutunda ise, rekabetin, yenilikçiliğin ve girişimin temelinde risk almanın en önemli bir unsur olduğu ifade edilmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2001, s. 499). Risk alma hem girişimciliğin hem de iç girişimciliğin boyutu olarak kabul edilmektedir. İç girişimciliğin araştırma kapsamındaki son boyutu olan özerklik boyutu ise, bireyin veya ekibin ortaya koyduğu bir vizyonu, düşünceyi veya fikri uygulamada bağımsız olarak hareket etmesidir. Çalışanların özgür hissetmelerine ve kendilerine verilen yetkileri korkusuzca kullanmalarına imkân tanımaktır. Fırsatları takip ederken, kendi kendini yönetebilme olanağı ve arzusu olduğu belirtilmektedir (Lumpkin ve Dess, 1996, s. 140; İbrahimoglu ve Uğurlu, 2013, s. 106).

İç girişimcilik yeni teknoloji, hizmet ve ürün geliştirilerek, değişen şartlara bağlı kalınarak mevcut süreç ve kaynaklarda değişiklik yapma, risk alma, kendini yenileme, yeni işlere atılma gibi birçok farklı etkinliği kapsamaktadır. Örgütün bu etkinlikleri başarılı şekilde uygulayabilmesi ve iç girişimcilikten yararlanabilmesi için iç ve dış çevre koşullarından desteklenmesi gerekmektedir (Akdoğan ve Cingöz, 2006, s. 53). İç girişimciliği etkileyen faktörler, örgüt içi çevresiyle bağlantılı içsel ve dışsal özelliklerini içeren örgütsel faktörler ve örgütün dış çevresi ile bağlantılı özellikleri barındıran çevresel faktörler olarak yer almaktadır.

Bu faktörlere bağlı çalışmalarda örgütün performansı, iç girişimciliğe bağlı değişken olarak yer almaktadır (Ağca ve Kurt, 2007, s. 100; Antoncic ve Hisrich, 2004, s. 524). Literatürde örgütsel faktörlerin, örgüt yapısı, büyüklük, risk alma, etkili iletişim, yönetsel destek, biçimsel kontroller, liderlik, örgüt kültürü, örgütsel değerler, örgüt için kaynak kullanımı ve gerekli kaynağın sağlanması olarak ifade edildiği görülmektedir. Dış çevredeki değişimlerden bütün örgütler etkilenmektedir. Örgütlerin iç girişimciliği üzerinde etkili olan dış çevre faktörleri; yeni ürünlere talep, endüstri yaşam seyri, algılanan endüstri büyümesi, teknolojik fırsatlar, olumsuz çevre koşulları, dinamizm olarak ifade edilebilir (Covin ve Slevin, 1991; Antoncic, 2007; Antoncic ve Hisrich, 2004; Zahra, 1991; Zahra ve Garvis, 2000).

Yenilik Yönelimi

Yenilik, bir örgüt veya endüstri için yeni kabul edilen değişikliklerin üretilmesi ve bunların benimsenmesidir (Lai, Yusof ve Kamal, 2016, s. 325). Yenilik bir bilginin ya da fikrin faydalı uygulamalar haline gelmesini sağlayan yöntemlerden oluşmaktadır (Erkiletlioğlu, 2013, s. 3).

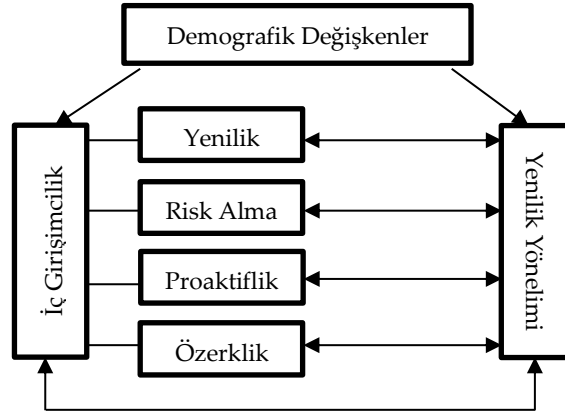
Yenilik, bir ülke ekonomisinin gelişmesi ve refah seviyesinin artması için önemli olan unsurlardan biridir. Modern toplumların gelişmesinin, belli düzeyde bilgi birikimi oluşturabilmesi ve ürettikleri bilgileri üniversite-sanayi iş birliği ile ekonomiye aktararak verimlilik artışı sağlayabilmesine bağlı olduğu görülmektedir. Araştırma kurumlarında üretilen bilgilerin yine bu kurumlar aracılığı ile ticarileştirilip ekonomiye sunulması, ülkelerin refah gücünün artmasında en önemli hamlelerden biri olarak kabul edilmektedir (Robin ve Schubert, 2013, s. 152). Bilindiği gibi küreselleşme nedeni ile örgütler, artık dünyadaki tüm örgütlerle zorunlu bir rekabet halindedirler. Rekabetin yüksek olduğu çevre içinde yaşamını sürdürmek isteyen örgütlerin ise rekabet edilebilirliği devam ettirebilmek için yenilik olgusunu öncelikleri arasında bulundurmaları gerekmektedir (Erbektaş, Burmaoğlu ve Nişancı, 2016, s. 124).

Girişimciler açısından yenilik ise, değişiklikleri fark etmek için bir araç, öğrenilen ve uygulanan bir disiplin olarak görülmektedir (Drucker, 2002, s. 5). Bu bağlamda yeniliğin girişimciliğin temel faaliyetleri ve önemli unsurlarından biri olduğu ifade edilmektedir (Covin ve Miles, 1999, s. 50; Kelley, Peters ve O'Connor, 2009). Yenilik yönelimi, çalışanları yeniliğe teşvik etmek için belirli yönetim tekniklerinin geliştirilmesi olarak nitelendirilmektedir. Yenilik yönelimi ile örgütün kültür yapısı, stratejisi ve örgütteki her türlü görevin yapılmasında yeniliği etkileyen süreçleri kapsamaktadır (Bektaş ve Durna, 2007, s. 418). Örgütlerde yenilik yönelimi üzerine yapılan çalışmaların birçoğunda yenilik hareketi etkinlik, orijinallik ve özgünlük boyutunda ele alınmaktadır. Özgünlük, örgüt içindeki sorunları çözmeye yönelik, önceden denenmemiş çözüm odaklı yaklaşımların geliştirilmesi ya da çözüm için gerekli olan yeni süreç, hizmet ve ürün oluşturulması şeklinde nitelendirilirken, özgünlük içerisinde orijinallik ve etkinlik kişilerin fikir üretme gayretleri sonucunda, problem çözmeye yönelik mücadelelerini de kapsayan önemli kriterler olarak ele alınmaktadır (Aydın ve Çakar, 2014, s. 82). Yenilik yönelimine sahip örgütlerin yeniliğin gerçekleştirilmesinde, yeni ürün ve hizmetleri, yeni usul ve yöntemleri izlemesinde diğer örgütlere göre daha esnek yapı ve kültüre sahip olduğu görülmektedir (Tidd ve Bessant, 2021).

Yöntem

Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 1.'de görülmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında iç girişimcilik ile yenilik yönelimi arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla oluşturulan sorular; iç girişimcilik ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? İç girişimcilik demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır? Yenilik yönelimi demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır? şeklindedir. Araştırma soruları doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur.

Alan yazında iç girişimcilik ve yenilik/inovasyon arasındaki ilişkiyi kapsayan araştırmaların çok fazla olduğu görülmektedir. Yapılmış olan araştırmaların çok olmasının, konunun öneminin ve değerinin bir göstergesi olduğu söylenebilir. Ergün, Bulut, Alpkan ve Çakar (2004) tarafından yapılan araştırmada iç girişimcilik ve inovasyon arasındaki ilişki incelenmiş olup, iç girişimciliğin inovasyon performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Lassen, Gertsen ve Riis (2006) tarafından yapılan araştırmada iç girişimcilik ve radikal inovasyon arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Gapp ve Fisher (2007) tarafından yapılan araştırmada inovasyonun iç girişimci takımlar aracılığı ile gerçekleştirilebileceği öngörülmüş ve bu durum hizmet ve ürün sektöründe doğrulanmıştır. İnovasyonun belirleyicisinin iç girişimcilik olduğu tespit edilmiştir. Bulut ve Yılmaz (2008) tarafından yapılan araştırmada iç girişimciliğin inovasyon performansı üzerindeki etkisi tespit edilmiş olup, inovasyon performansının; proaktiflik ve inovatiflik boyutlarının pozitif yönde etkilendiği, risk alma ve rekabetçi girişkenlik boyutlarının ise etkilenmediği saptanmıştır. Larsson (2010) tarafından yapılan araştırmada yüksek yenilikçilik performansına sahip olan firmaların iç girişimcilik faaliyetlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Arslan (2012) tarafından yapılan araştırmada iç girişimcilik ve inovasyon arasında pozitif ilişki olduğu varsayımından hareketle, iç girişimciliğin inovasyonun öncüsü olduğu istatistiksel olarak kabul edildiği ve varsayımın doğrulandığı görülmüştür. Kayalar ve Arslan (2016) tarafından yapılan araştırmada iç girişimcilik eğilimi ve inovasyon performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Küreselleşen dünyada, dijitalleşme ve enformasyonun etkileri sadece özel sektörde görülmemekte aynı şekilde eğitim sektörü ve kamu sektöründe de varlığını hissettirmektedir. Artan rekabet genel olarak kurumsal performansı baz alsa da özelde bireysel performansın aracılığı ile kurumların amaçlarına ve hedeflerine ulaşılmaktadır. Hem çağa uyum sağlamak hem de modern eğitim ve öğretim araçlarını kullanabilmek ve fayda sağlamak için bireylerin iç girişimciliklerinin desteklenmesinin yenilik yönelimine katkıda bulunacağı açıktır. İç girişimcilik ve yenilik yönelimi alanlarında yapılan araştırmalar her iki

kavramı bağımsız süreçler olarak ele almaktadır. Literatürde iç girişimcilik ve yenilik yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar konusunda bir boşluk olduğu görülmektedir. Buradan hareket ile iç girişimcilik ve yenilik yönelimi arasındaki ilişkiye yönelik tasarlanan hipotez;

H₁: İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: İç girişimciliğin yenilik boyutu ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İç girişimciliğin risk alma boyutu ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: İç girişimciliğin proaktiflik boyutu ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1d}: İç girişimciliğin özerklik boyutu ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İç Girişimcilik demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurumdaki hizmet süresi, iş hayatında çalışma süresi ve bilim alanı) göre farklılaşmaktadır.

H₃: Yenilik Yönelimi demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurumdaki hizmet süresi, iş hayatında çalışma süresi ve bilim alanı) göre farklılaşmaktadır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evrenini, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda Karabük Üniversitesi'nde 2021 yılı itibari ile 804 öğretim üyesinin görev yaptığı belirlenmiştir. Çalışma kapsamında örneklem belirlenirken kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Analiz için gerekli olan örneklem büyüklüğü 278 olarak hesaplanmıştır (Coşkun, Altunışık ve Yıldırım, 2019, s. 164). Anket 647 kişiye e-posta şeklinde ve elden ulaştırılmıştır. 287 kişiden geri dönüş alınırken, 7 anket analize uygun şekilde doldurulmadığı için çalışma dışında bırakılmıştır. Böylece analiz için uygun olan anket sayısı 280'dir.

Veri Toplama Araçları ve Analizi

Araştırmanın amacı kapsamında analiz edilecek verilerin toplanması için anket yöntemi seçilmiştir. Anket formunda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 8 soru ifadesi, iç girişimcilik ölçeği kapsamında 21 soru ifadesi ve son olarak yenilik yönelimi ölçeği kapsamında 6 soru ifadesi yer almaktadır. İlgili anket aracılığı ile Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan öğretim üyelerinden Eylül-Aralık 2021 tarihleri arasında veriler toplanmış bulunmaktadır. Araştırmada kullanılacak anketin uygulanabilirliğine ilişkin gerekli izinlerin alınabilmesi için Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na gerekli başvuru yapılmış olup, E-78977401-050.02.04-16463 sayılı karar ile anketin uygulanabilir olduğuna karar verilmiştir. Anket formu online olarak Google form üzerinden anket linki paylaşılmıştır. Lakin geri dönüşlerin az olması sebebi ile basılı olarak elden dağıtılmıştır. Toplanan verileri analiz etmek için istatistik paket programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında verilerin analizinde Frekans Analizi, Pearson Korelasyon Analizi, Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek Yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler, Naktiyok (2004) tarafından geliştirilen iç girişimcilik ölçeği; Calantone, Çavuşgil ve Zhao (2002) tarafından geliştirilen ve Bican (2020) tarafından Türkçe'ye çevrilen yenilik yönelimi ölçeğidir.

Bulgular

Demografik Değişkenlere Ait Bulgular

Araştırma kapsamındaki katılımcıların demografik değişkenlerine göre (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurumdaki hizmet süresi, iş hayatında çalışma süresi ve bilim alanı) dağılımları yer almaktadır.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım

Cinsiyet	F	%
Erkek	177	63,2
Kadın	103	36,8
Toplam	280	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere cinsiyet değişkenine göre katılımcıların dağılımları %63,2’si erkek ve %36,8 kadın şeklindedir.

Tablo 2. Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımlar

Medeni Durum	F	%
Bekar	63	22,5
Evli	217	77,5
Toplam	280	100,0

Tablo 2’de görüldüğü üzere medeni durum değişkenine göre katılımcıların dağılımları %22,5’i bekar ve %77,5’i evli şeklindedir.

Tablo 3. Yaş Değişkenine Göre Dağılımlar

Yaş	F	%
23 ve altı	4	1,4
24-30	54	19,3
31-40	134	47,9
41-50	61	21,8
51 ve üstü	27	9,6
Toplam	280	100,0

Tablo 3’te görüldüğü üzere yaş değişkenine göre katılımcıların dağılımları %1,4’ü 23 yaş ve altı, %19,3’ü 24-30 yaş aralığı, %47,9’u 31-40 yaş aralığı, %21,8’i 41-50 yaş aralığı, %9,6’sı ise 51 yaş ve üstü şeklindedir.

Tablo 4. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Dağılımlar

Eğitim Seviyesi	F	%
Lisans	13	4,6
Yüksek Lisans	43	15,4
Doktora	224	80,0
Toplam	280	100,0

Tablo 4’te görüldüğü üzere eğitim seviyesi değişkenine göre katılımların dağılımları %4,6’sı lisans, %15,4’ü yüksek lisans ve %80,0’ı ise doktora şeklindedir.

Tablo 5. Unvan Değişkenine Göre Dağılımlar

Unvan	F	%
Arş. Gör.	75	26,8
Arş. Gör. Dr.	16	5,7
Dr. Öğr. Üyesi	118	42,1
Doç. Dr.	42	15,0
Prof. Dr.	29	10,4
Toplam	280	100,0

Tablo 5'te görüldüğü üzere unvan değişkenine göre katılımcıların dağılımları %26,8 araştırma görevlisi, %5,7'si araştırma görevlisi doktor, %42,1'i doktor öğretim üyesi, %15,0'ı doçent doktor ve %10,4'ü ise profesör doktor şeklindedir.

Tablo 6. Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımlar

Kurumdaki Hizmet Süresi (yıl)	F	%
1 ve altı	29	10,4
2-5	78	27,9
6-9	87	31,1
10-13	67	23,9
14-17	8	2,9
18 ve üstü	11	3,9
Toplam	280	100,0

Tablo 6'da görüldüğü üzere kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre katılımcıların dağılımları %10,4'ü 1 yıl ve altı, %27,9'u 2-5 yıl aralığı, %31,1'i 6-9 yıl aralığı, %23,9'u 10-13 yıl aralığı, %2,9'u 14-17 yıl aralığı ve %3,9'u 18 yıl ve üstü şeklindedir.

Tablo 7. İş Hayatında Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımlar

İş Hayatında Çalışma Süresi (yıl)	F	%
1 ve altı	8	2,9
2-8	73	26,1
9-15	120	42,9
16-22	36	12,9
23-29	32	11,4
30 ve üstü	11	3,9
Toplam	280	100,0

Tablo 7'de görüldüğü üzere iş hayatında çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların dağılımları %2,9'u 1 yıl ve altı, %26,1'i 2-8 yıl aralığı, %42,9'u 9-15 yıl aralığı, %12,9'u 16-22 yıl aralığı, %11,4'ü 23-29 yıl aralığı ve %3,9'u 30 yıl ve üstü şeklindedir.

Tablo 8. Bilim Alanı Değişkenine Göre Dağılımlar

Bilim Alanı	F	%
Fen Bilimleri	142	50,7
Sağlık Bilimleri	38	13,6
Sosyal Bilimleri	100	35,7
Toplam	280	100,0

Tablo 8’de görüldüğü üzere bilim alanı değişkenine göre katılımcıların dağılımları %50,7’si fen bilimleri, %13,6’sı sağlık bilimleri ve %35,7’si sosyal bilimler şeklindedir.

Güvenilirlik Analizi

Araştırma kapsamında kullanılan iç girişimcilik ve yenilik yönelimi ölçeklerinin güvenilirlikleri Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılarak test edilmiştir. Hesaplanan katsayı 0 ile 1 arasında değerler almaktadır. Sözü edilen değerler; $0 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir; $0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirdir; $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir; $0.80 \leq \alpha \leq 1$ ise ölçek yüksek düzeyde güvenilirdir (Uzgören, 2012, s. 54).

Tablo 9. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha
İç Girişimcilik	21	0,898
- Yenilik alt boyutu	8	0,811
- Risk Alma alt boyutu	4	0,800
- Proaktiflik alt boyutu	5	0,672
- Özerklik alt boyutu	4	0,763
Yenilik Yönelimi	6	0,938

Tablo 9’da görüldüğü üzere iç girişimcilik ölçeği için Cronbach’s Alpha değeri 0,898 ve yenilik yönelimi ölçeği için Cronbach’s Alpha değeri 0,938 olarak saptanmıştır. İç girişimcilik ölçeğinin; yenilik alt boyutu Cronbach’s Alpha değeri 0,811; risk alt boyutu Cronbach’s Alpha değeri 0,800; proaktif alt boyutu Cronbach’s Alpha değeri 0,672 ve özerklik alt boyutu Cronbach’s Alpha değeri 0,763’tür. Analiz sonucunda iki ölçeğin ve iç girişimcilik ölçeğinin alt boyutlarının değerlerinin 0,60’tan daha yüksek olduğu görülmektedir. Böylece araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin geçerli olan güvenilirliği sağladığı tespit edilmiştir.

Korelasyon Analizleri

İç girişimcilik ile yenilik yönelimi ve iç girişimciliğin alt boyutları (yenilik, risk alma, proaktiflik, özerklik) ile yenilik yönelimi arasındaki ilişki incelenmektedir. Korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini belirlemek amacı ile kullanılan istatistik yöntemlerdendir. Değişik şekillerde hesaplanan ve değişik amaçlar için kullanılan farklı isimler alan korelasyon katsayıları bulunmaktadır. Değişkenler oransal ya da aralıklı ölçekle elde edilmiş ve normal dağılıma uygunluk gösteriyorsa Pearson korelasyon analizi yapılmaktadır (Çolak, 2014). Araştırmada veriler normal dağılıma sahip olduğu için Pearson korelasyon analizi kullanılmaktadır. Pearson korelasyon katsayısı r ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısı, ilişkinin olmadığı durumda 0, kuvvetli ve tam bir ilişkinin olduğu durumlarda 1, ters yönlü tam bir ilişki varsa -1 değerini almaktadır (Kalaycı, 2006). Değişkenler arasında ilişkinin düzeyi ise korelasyon katsayısının 0-0,25 arasında olması durumunda zayıf, 0,50-0,69 arasında olması durumunda orta, 0,70-0,89 arasında olması durumunda kuvvetli ve 0,90-1 arasında olması durumunda çok kuvvetli şeklinde yorumlanabilmektedir (Ural ve Kılıç, 2005, s. 220).

Tablo 10. İç Girişimcilik ve Yenilik Yönelimi Korelasyon İlişkisi

	İç Girişimcilik	Yenilik Yönelimi
İç Girişimcilik	Pearson Korelasyon (r) 0	1
	Sig. (p) ,478	
	N 280	280

Yenilik Yönelimi	Pearson Korelasyon (r)	1	,043
	Sig. (p)		,478
	N	280	280

*. $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 10’da görüldüğü üzere iç girişimcilik ile yenilik yönelimi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmanın hipotezlerinden olan “ H_1 : İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11. İç Girişimcilik Yenilik Alt Boyutu ile Yenilik Yönelimi Korelasyon İlişkisi

		Yenilik Alt Boyutu	Yenilik Yönelimi
Yenilik Alt Boyutu	Pearson Korelasyon	1	,106*
	Sig. (p)		,039
	N	280	280
Yenilik Yönelimi	Pearson Korelasyon	,106*	1
	Sig. (p)	,039	
	N	280	280

*. $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 11’de görüldüğü üzere iç girişimciliğin yenilik alt boyutu ile yenilik yönelimi arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Pearson korelasyon katsayısına ($r=0,106$) ilişkin anlamlılık düzeyi $p=0,039 < 0,05$ olarak bulunmuştur. Bu bağlamda araştırmanın hipotezlerinden olan “ H_{1a} : İç girişimcilik yenilik boyutu ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma çerçevesinde oluşturulan ve iç girişimciliğin diğer alt boyutları olan risk alma, proaktiflik ve özerklik alt boyutları ise analizler sonucunda yenilik yönelimi ile arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiş olup, ilgili hipotezlerin her biri reddedilmiştir.

Farklılıklara İlişkin Analizler

Araştırma kapsamında katılımcıların iç girişimcilik ve yenilik yöneliminin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurumdaki hizmet süresi, iş hayatında çalışma süresi ve bilim alanı değişkenlerine göre farklılıklarına ilişkin analiz sonuçları yer almaktadır. Bu değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA testi uygulanmaktadır. İlgili testleri uygulamadan önce tüm demografik değişkenlere Levene testi yapılarak değişkenlerin homojen olarak dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiş olup, dağılımların homojen olduğu tespit edilmiştir.

Analizler sonucunda iç girişimciliğin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan ve bilim alanı değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı; kurumdaki hizmet süresi ve iş hayatındaki çalışma süresi değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sebepten dolayı, araştırma çerçevesinde ilgili değişkenlerden anlamlı farklılıklar gösterenler çalışma kapsamında yer verilmektedir.

Tablo 12. İç Girişimciliğin Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Top.	df	Kareler Ort.	P
Gruplar Arası	3,486	5	,697	
Grup İçi	79,575	274	,290	,037

İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi Arasındaki İlişki

Toplam	83,061	279
---------------	--------	-----

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 12’de görüldüğü üzere katılımcıların iç girişimciliğinin kurumdaki hizmet süresine değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). İç girişimciliğin hangi kurumdaki hizmet süresi aralığında anlamlı farklılık gösterdiğinin tespit edilmesi LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 13. Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Farklılık Analizi

	Kurumdaki Hizmet Süresi (yıl)	Ort. Fark.	Std. S.	p
1 ve altı	2-5	-,26866*	,11721	,023
	6-9	-,15052	,11555	,194
	10-13	-,23023	,11979	,056
	14-17	-,62397*	,21521	,004
	18 ve üstü	-,35558	,19083	,063
2-5	1 ve altı	,26866*	,11721	,023
	6-9	,11814	,08403	,161
	10-13	,03843	,08977	,669
	14-17	-,35531	,20006	,077
	18 ve üstü	-,08691	,17357	,617
6-9	1 ve altı	,15052	,11555	,194
	2-5	-,11814	,08403	,161
	10-13	-,07971	,08759	,364
	14-17	-,47345*	,19910	,018
	18 ve üstü	-,20506	,17245	,235
10-13	1 ve altı	,23023	,11979	,056
	2-5	-,03843	,08977	,669
	6-9	,07971	,08759	,364
	14-17	-,39375	,20159	,052
	18 ve üstü	-,12535	,17532	,475
14-17	1 ve altı	,62397*	,21521	,004
	2-5	,35531	,20006	,077
	6-9	,47345*	,19910	,018
	10-13	,39375	,20159	,052
	18 ve üstü	,26840	,25041	,285
18 ve üstü	1 ve altı	,35558	,19083	,063
	2-5	,08691	,17357	,617
	6-9	,20506	,17245	,235
	10-13	,12535	,17532	,475
	14-17	-,26840	,25041	,285

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 13’te görüldüğü üzere LSD testi sonuçlarında iç girişimciliğin kurumdaki hizmet sürelerinden 1 yıl ve altı hizmet süresi grubu ile 2-5 yıl aralığı ve 14-17 yıl aralığı hizmet süresi grubu arasında; 6-9 yıl aralığı hizmet süresi ile 14-17 yıl aralığı hizmet süresi grubu arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki anlamlılık derecesini görmek için ortalamalara bakılmıştır. Ortalama puanlar ise Tablo 14’te görülmektedir.

Tablo 14. İç Girişimcilik Kurumdaki Hizmet Süresine (yıl) Göre Ortalama Değerler

Kategori	(X)	Std. S.
1 ve altı	3,4236	,55157
2-5	3,6923	,53605
6-9	3,5742	,55082
10-13	3,6539	,52894
14-17	4,0476	,61931
18 ve üstü	3,7792	,41089

Tablo 14'te görüldüğü üzere kurumdaki hizmet süresi 14-17 yıl aralığı ($X=4,0476$) ve 2-5 yıl aralığı ($X=3,6923$) kurumdaki hizmet süresi gruplarının 1 yıl ve altı ($X=3,4236$) kurumdaki hizmet süresi grubuna göre iç girişimciliğin daha yüksek olduğu, 14-17 yıl aralığı ($X=4,0476$) kurumdaki hizmet süresi grubunun 6-9 yıl aralığı ($X=3,5742$) kurumdaki hizmet süresi grubuna göre iç girişimciliğin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 15. İç Girişimcilik İş Hayatında Çalışma Süresi (yıl) Değişkenine Göre Farklılık Analizi

Varyans Kaynağı	Kareler Top.	df	Kareler Ort.	p
Gruplar Arası	3,602	5	,720	
Grup İçi	79,459	274	,290	,032
Toplam	83,061	279		

* $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 15'te görüldüğü üzere katılımcıların iç girişimciliğinin iş hayatındaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). İç girişimciliğin hangi iş hayatındaki çalışma süresi aralığında anlamlı farklılık gösterdiğinin tespit edilmesi LSD testi uygulanmıştır.

Tablo 16. İş Hayatında Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılık Analizi

	İş Hayatında Çalışma Süresi (yıl)	Ort. Fark.	Std. Sapma	p
1 yıl ve altı	2-8	,00522	,20055	,979
	9-15	-,13532	,19664	,492
	16-22	-,22487	,21049	,286
	23-29	-,27232	,21287	,202
	30 ve üstü	,21212	,25023	,397
2-8	1 ve altı	-,00522	,20055	,979
	9-5	-,14054	,07993	,080
	16-22	-,23009*	,10967	,037
	23-29	-,27754*	,11417	,016
	30 ve üstü	,20690	,17417	,236
9-15	1 ve altı	,13532	,19664	,492
	2-8	,14054	,07993	,080
	16-22	-,08955	,10233	,382
	23-29	-,13700	,10714	,202
	30 ve üstü	,34744*	,16965	,042
16-22	1 ve altı	,22487	,21049	,286
	2-8	,23009*	,10967	,037
	9-15	,08955	,10233	,382
	23-29	-,04745	,13084	,717

İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi Arasındaki İlişki

	30 ve üstü	,43699*	,18552	,019
23-29	1 yıl ve altı	,27232	,21287	,202
	2-8	,27754*	,11417	,016
	9-15	,13700	,10714	,202
	16-22	,04745	,13084	,717
	30 ve üstü	,48444*	,18822	,011
30 ve üstü	1 ve altı	-,21212	,25023	,397
	2-8	-,20690	,17417	,236
	9-15	-,34744*	,16965	,042
	16-22	-,43699*	,18552	,019
	23-29	-,48444*	,18822	,011

*. Ortalama fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 16’da görüldüğü üzere LSD testi sonuçlarında iç girişimciliğin iş hayatında çalışma sürelerinde 2-8 yıl aralığı iş hayatında çalışma süresi grubu ile 16-22 yıl aralığı ve 23-29 yıl aralığı iş hayatında çalışma süresi grubu arasında; 9-15 yıl aralığı iş hayatında çalışma süresi ile 30 yıl ve üstü iş hayatında çalışma süresi grubu arasında; 16-22 yıl aralığı iş hayatında çalışma süresi ile 30 yıl ve üstü iş hayatında çalışma süresi grubu arasında; 30 yıl ve üstü iş hayatında çalışma süresi grubu ile 23-29 yıl aralığı iş hayatında çalışma süresi grubu arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki anlamlılık derecesini görmek için ortalamalara bakılmıştır. Ortalama puanlar Tablo 17’de görülmektedir.

Tablo 17. İç Girişimcilik İş Hayatında Çalışma Süresine Göre Ortalama Değerleri

Kategori	Ortalama (X)	Std. S.
1 yıl ve altı	3,5238	,65540
2-8 yıl	3,5186	,57212
9-15 yıl	3,6591	,53974
16-22 yıl	3,7487	,58038
23-29 yıl	3,7961	,36691
30 yıl ve üstü	3,3117	,47493

Tablo 17’de görüldüğü üzere iş hayatında çalışma süresi 23-29 yıl aralığı (X=3,7961) ve 16-22 yıl aralığı (X=3,7487) iş hayatında çalışma süresi gruplarının 30 yıl ve üstü (X=3,3117) iş hayatında çalışma süresi grubuna göre iç girişimcilik daha yüksek olduğu; 23-29 yıl aralığı (X=3,7961) iş hayatında çalışma süresi grubunun 9-15 yıl aralığı (X=3,6591) iş hayatında çalışma süresi grubuna göre iç girişimciliğin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 18. Yenilik Yöneliminin Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Kategori	N	(X)	Std. Sapma	t	p
Kadın	103	4,3398	1,39715	-2,12402	,035
Erkek	177	4,7043	1,37764		

*p<0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 18’de görüldüğü üzere yenilik yöneliminin cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı ve erkek katılımcıların (ortalama (X)=4,7043; Std. Sapma=1,37764) yenilik yöneliminin kadın katılımcılara (ortalama (X)=4,3398; Std. Sapma=1,39715) göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara

ulaşıldığı görülmektedir (Durmaz, 2011; Kanbur, 2015; Alamur, Gümüştekin, Topbaş ve Ataba, 2018).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Teknolojinin gelişmesi ile değişimin ve sürdürülebilirliğin gerekliliği her geçen gün artmaktadır. Değişimin ise yeni girişimler ve yeni fikirler ile meydana geldiği söylenebilir. İç girişimcilik, girişimcilik kaynaklarını ve çalışanların yenilik, üreticilik duygularını kullanarak örgüt içinde yeni çalışmaların oluşturulması süreci şeklinde ifade edilebilir. Değişen dünya düzenindeki örgütlerin, yeni fikirlere sahip olan, rakipleri ile rekabet edebilen, özgün yeni fikirleri ile karışıklık anında risk alabilen çalışanlara daha fazla ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Çalışanların yenilik düzeyleri arttıkça iç girişimcilik faaliyetleri artabilir ve bu sayede örgüte katkı sağlayabilirler. Örgütler, çalışanlarının iç girişimciliğini artırabilmek için destek vermelidirler. İç girişimcilik güdüsü yüksek çalışan, çalışma hayatının her anında fırsatları değerlendirebilir. Örgütler, amaçlara ulaşmak ve sürdürülebilir yenilik avantajı sağlamak istiyorsa, çalışanlarının refahını artırabilmeli ve onlara her konuda destek olabilmelidir. Örgütler hem farklılaşmak hem de sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için sürekli yenilik faaliyetlerinde bulunmalıdırlar. Yeniliğin girişimciliğin önemli öğelerinden biri olduğu görülmektedir. İç girişimcilik ve yenilik yönelimi alanlarında yapılan araştırmalar her iki kavramı bağımsız süreçler olarak ele almaktadır. Literatürde iç girişimcilik ve yenilik yönelimi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar konusunda bir boşluk olduğu söylenebilir. İlgili araştırma ile iç girişimcilik ve yenilik yönelimi kavramlarının aynı platformda değerlendirildiği bir araştırma modeli sunulmak istenmiştir. Bu amaçla öğretim üyelerinin, iç girişimcilik ile yenilik yönelimi arasındaki ilişkileri ve her bir kavramın demografik değişkenlere göre de ne düzeyde farklılaşma gösterdiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmada, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular değerlendirildiğinde katılımcıların büyük bir bölümünün erkek olduğu, çoğunun 31-40 yaş aralığında yer aldığı, yarısından fazlasının evli olduğu, büyük oranda doktora eğitim durumuna sahip olduğu, büyük bir kısmın çalışma alanının fen bilimleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların iç girişimcilik ve yenilik yönelimleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, unvan, kurumdaki hizmet süresi, iş hayatında çalışma süresi ve çalışma alanı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı test edilmiştir. İç girişimcilik yenilik alt boyutu ile yenilik yönelimi arasında zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve iç girişimcilik yenilik alt boyutu ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezi kabul edilmektedir. Öğretim üyelerinin iç girişimciliğinde yenilik alt boyutunun anlamlı olmasının yeniliklere açık olduklarını göstermektedir. İç girişimcilik demografik değişkenlerden kurumdaki hizmet süresi ve iş hayatında çalışma süresi değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Çalışma hayatında geçen süre arttıkça katılımcıların çalıştığı kurumu sahiplenmesi, iç girişimciliklerinin de artmasına neden olmaktadır. Genel olarak, çalışma süresinin yükselmesine paralel olarak katılımcıların iç girişimcilik seviyelerinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Hem kuruma adapte olabilme hem de mesleki deneyim ve yeterlilik ile birlikte bir bütün olarak, bireyin sahip olduğu iç girişimciliğinin ortaya çıkmasına vesile olduğu söylenebilir. Yenilik yöneliminin demografik değişkenlerden cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı görülmektedir. Erkek katılımcıların yenilik yönelimi ortalamaları kadın katılımcılara göre anlamlı olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde yer alan diğer çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Durmaz, 2011; Kanbur, 2015; Alamur vd., 2018). İç girişimcilik risk alma, proaktiflik ve özerklik alt boyutları ile yenilik

yönelimi arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. İç girişimcilik demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan ve çalışma alanı değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, eğitim durumu, unvanı ve çalışma alanı ne olursa olsun iç girişimcilik faaliyetlerinde bulunmalarında bir farklılaşma olmadığı, aynı davranışlar sergiledikleri sonucuna varılmaktadır. Yenilik yönelimi demografik değişkenlerden medeni durum, yaş, eğitim durumu, unvan, kurumdaki hizmet süresi, iş hayatında çalışma süresi ve çalışma alanı değişkenlerine göre farklılaşmadığı görülmüştür.

Araştırmanın temel hipotezi olan “İç Girişimcilik ile Yenilik Yönelimi arasında anlamlı bir ilişki vardır” kabul edilmemiştir. Bu araştırmaya ile katılımcıların iç girişimcilik davranışları ölçülmüş ve bu davranışın yeterli seviyede olmadığı görülmüştür. Yöneticilerin öğretim üyelerinin girişimcilik faaliyetlerini artırmak için faaliyetlerde bulunmalarını eğitim, proje, kongre gibi çalışmalara destek vermeleri önerilebilir. Kurum bazında yenilik yönelimine daha fazla destek verilmesi uygun olacaktır. Kurumun yeniliklerini kurum çalışanlarına adapte edebilmesi önemlidir. Bu araştırmanın eğitim faaliyetinde bulunan diğer kamu kurumlarında yani üniversitelerde yapılması, öğretim üyelerinin iç girişimcilik ve yenilik yönelimlerinin ne seviyede olduğunun tespit edilmesi ve buna göre faaliyetlerde bulunulmasının fayda sağlayacağı söylenebilir. Bu araştırmanın literatürde yapılacak diğer çalışmalar için örnek teşkil edeceği ön görülmektedir. İç girişimcilik ve yenilik yönelimi faaliyetlerinin artırılabilmesi için, kurumun yeni hizmet, ürün, yapı, süreç ve politika üretmesi yolunda yeni fikirlerin oluşturulması ve düzenlenmesi sürecini iyileştirmesi ve geliştirmesi; iç girişimcilik faaliyetinde bulunulması için yöneticilerin takım çalışmasını özendirilmesi, prosedür, politika gibi işlemleri esnetmesi; yenilikçi fikirlerin geliştirilmesi için ise çalışmalara destek verilen ortamların oluşturulması, iş yükünün hafifletilmesi, girişimci çabaların ödüllendirilmesi önerilebilir.

İlgili araştırma sadece Karabük Üniversitesi’nde görev yapan öğretim üyeleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın kapsamı genişletilerek kamu ve vakıf üniversiteleri arasında, bölge bazlı faaliyet gösteren üniversitelerde görev yapan öğretim üyeleri üzerinde karşılaştırma yapılması önerilebilir. Aynı kurumda akademik ve idari personel arasında karşılaştırma yapılabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar için idari personel ve öğrenciler üzerinde de yapılması önerilebilir. Bu konuda gerek eğitim kurumlarına gerekse ülke yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Bir ülke, özgür düşüncüyü destekleyen bir ortam oluşturarak yeni girişimcileri cesaretlendireceği gibi mevcut girişimcilerin işlerini kolaylaştırıp, yeni mal ve hizmet üretmelerine, yeni pazarlara açılmalarına ve yeni istihdam alanları açmalarına katkı sağlayarak refah seviyesini yükseltebilir (Fidan, Çetin ve Yurdasever, 2021, s. 507-531). Bireylerin ve kurumların birlikte hareket etmeleri kurumunun hedeflediği vizyona ulaşmasında daha kolay yol almasını sağlayacaktır. Bu anlamda oluşacak kurumsal sinerji daha iyi hizmet sunulmasına da katkı yapacaktır.

Kaynakça

- Ağca, V., & Kurt, M. (2007). İç girişimcilik ve temel belirleyiciler: Kavramsal bir çerçeve. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 29, 83-112.
- Akdoğan, A., & Cingöz, A. (2006). İç girişimciliğe verilen önem düzeyi ve iç girişimciliği etkileyen örgütsel faktörlerin belirlenmesine yönelik Kayseri ilinde bir araştırma. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi* (s. 49-82). Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi.

- Alamur, B., Gümüştekin, G. E., Topbaş, F., & Ataba, İ. (2018). Determination of intrapreneurship levels of banking employees: Balıkesir provience example. *PressAcademia Procedia*, (7), 362-366.
- Altınay, L. (2005). The intrapreneur role of the development directors in an international hotel group. *The Service Industries Journal*, 25(3), 403-419.
- Altuntaş, G., & Dönmez, D. (2010). Girişimcilik yönelimi ve örgütsel performans ilişkisi: Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren otel İşletmelerinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(1), 50-74.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(2), 497-527.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2004). Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development*, 23(6), 518-550.
- Antoncic, B. (2007). Intrapreneurship: A comparative structural equation modeling study. *Industrial Management and Data Systems*, 107(3), 309-325.
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: A model. *Industrial Management & Data Systems*, 11(4), 589-607.
- Arslan, E. T. (2012). İnovasyon ve iç girişimcilik etkileşimi: Bilişim 500 şirketlerinde bir araştırma (Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Aydın, E., & Çakar, U. (2014). Ekogirişimcilik ve yaratıcılık ilişkisi: Geri dönüşüm sektörü üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 77-89.
- Bican, B. (2020). Kurumsal itibar yönetimi, örgütsel vatandaşlık olgusu ve büyüme performansı ilişkisi: Yenilik yöneliminin aracılık rolü (Doktora tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Bilge, H., & Bal, V. (2012). Girişimcilik eğilimi: Celal Bayar üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 131-148.
- Bektaş, Ç., & Durna, U. (2007). Turizm endüstrisinde yenilik yönetimi. Bulu, M., & Erarslan, İ. H. (Ed.), *Sürdürülebilir rekabet avantajı elde Etmede Turizm Sektörü Sektörel Stratejiler ve Uygulamalar* içinde (s.418-426).
- Bouchard, V., & Basso, O. (2011). Exploring the links between entrepreneurial orientation and intrapreneurship in SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 18(2), 219-231.
- Bozkurt, Ö. Ç. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de girişimcilik eğitimi: Başarılı girişimciler ve öğretim üyelerinden öneriler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çelik, A., & Akgemci, T. (2007). *Girişimcilik kültürü ve Kobi’ler*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bulut, Ç., & Yılmaz, C. (2008). Innovative performance impacts of corporate entrepreneurship: An empirical research in Turkey. *Proceedings of Academy of Innovation and Entrepreneurship Conference*, 414-417.
- Calantone, R. J., Çavuşgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, (31), 515-524.
- Coşkun, R., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

- Covin, J. G., & Miles, M. P. (1999). Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 57.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1988). The influence of organization structure on the utility of an entrepreneurial top management style. *Journal of Management Studies*, 25(3), 217-231.
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7-25.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilikte öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- Çolak, E. (2014). Korelasyon analizi. Erişim adresi: <http://www.eczfak.anadolu.edu.tr>. (Erişim tarihi: 19.05.2022)
- Demircan, E. S. (2008). Girişimci sıfatıyla devlet: 1982 sonrası Türkiye analizi. *Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 37-38.
- Drucker, P. F. (2002). The Discipline of Innovation. *Harvard Business Review*.
- Durmaz, I. (2011). Psikolojik güçlendirme algısının iç girişimcilik üzerine etkisi (Doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Erbektaş, C., Burmaoğlu, S., & Nişancı, Z. N. (2016). İnovasyon yönetimi. S. Gürbüz & H. Şeşen (Ed.), *Yönetimde güncel konular* içinde (s. 118-155).
- Erbir, M. (2020). Sağlık kurumları çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk algıları ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının iç girişimcilik düzeylerine etkisi (Doktora tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Ergün, E., Bulut, Ç., Alpkan, L., & Çakar, N. D. (2004). Connecting the link between corporate entrepreneurship and innovative performance. *Global Business and Technology Association*, 259-265.
- Erkiletlioğlu, H. (2013). *Dünya'da ve Türkiye'de Ar-Ge Faaliyetleri*. İstanbul: İş Bankası Ekonomi Yayınları.
- Farahmand, F. N., Tagizadeh, H., & Kheirandish, M. (2011). A strategy formulation model: A model based on the corporate entrepreneurship in industrial firms of Iran. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 1221-1230.
- Felicio, J. A., Rodrigues, R., & Caldeirinha, V. R. (2012). The effect of intrapreneurship on corporate performance. *Management Decision*, 50(10), 1717-1738.
- Fidan, Y., Çetin, S., & Yurdasever, E. (2021). İşletme lisans öğrencilerinde girişimcilik düşüncesinin değişimi 2005 ve 2020 karşılaştırması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 506-536.
- Fidan, Y., & Çiftçi, S. (2010). Farklı fakültelerdeki işletme öğrencilerinin girişimciliğe bakışları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(4), 58-73.
- Fidan, Y., Yıldırım, C., & Ercan, S. (2019). Yabancı uyruklu ve Türkiyeli öğrencilerin girişimcilik eğilimleri. *BMIJ*, 7(1), 190-202.
- Fitzsimmons, J. R., Douglas, E. J., Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2005). Intrapreneurship in Australian firms. *Journal of Australian and New Zealand Academy of Management*, 11(1), 17-27.
- Gapp, R., & Fisher, R. (2007). Developing an intrapreneur-led three-phase model of innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 13(6), 330-348.
- Gürel, E. B. (2012). İç girişimcilik: Literatür taraması. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (6), 56-75.

- Göçmen, S. (2007). İşletmelerde girişimcilik özelliğini destekleyen faktörler: İç girişimcilik (Yüksek lisans tezi, Manisa: Celal Bayar Üniversitesi, Manisa). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., Camp, S. M., & Sexton, D. L. (2001). Guest editors' introduction to the special issue strategic entrepreneurship: Entrepreneurial strategies for wealth creation. *Strategic Management Journal*, (22), 479-491.
- Irwin, D. (2000). Seven ages of entrepreneurship. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 7(3), 255-260.
- İbrahimoğlu, N., & Uğurlu, Ö. Y. (2013). KOBİ'lerde iç girişimcilik ve örgüt kültürü ilişkisi: Sektörel bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 103-126.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E. (2015). Çalışanların bireysel yaratıcılık düzeylerinin iç girişimcilik performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü (Doktora tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Karabayır, M. E., Gülşen, A. Z., Çıfci, S., & Muzaffar, H. (2012). Melek yatırımcıların yatırım kararlarında girişimci odaklılığın rolü: Türkiye'deki melek yatırımcılar üzerine bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(2), 69-93.
- Kayalar, M., & Arslan, E. T. (2016). İç girişimcilik ve inovasyon ilişkisi: Yapısal eşitlik. *Bartın Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(7), 517-542.
- Kelley, D. J., Peters, L., & O'Connor, G. C. (2009). Intraorganizational networking for innovation-based corporate entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 24(3), 221-235.
- Lai, K. S., Yusof, N., & Kamal, E. M. (2016). Organizational culture of the architectural firm: Acase in a developing country. *International Journal of Construction Management*, 16(3), 197-208.
- Larsson, L. (2010). The outsiders' blessing: Radical innovation through corporate entrepreneurship in small-established firms (Master degree, University of Gothenburg, Sweden). Access address: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/22619/gupea_2077_22619_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lassen, A. H., Gertsen, F., & Riis, J. O. (2006). The nexus of corporate entrepreneurship and radical innovation. *Creativity and Innovation Management*, 15(4), 359-372.
- Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 22(1), 135-172.
- Ming, L. T. (2013). The likelihood of corporate entrepreneurship in large corporations. *British Journal of Economic, Management and Trade*, 3(4), 442-452.
- Mohamad, O., Ramayah, T., Puspowarsito, H., Natalisa, D., & Saerang, D. P. (2011). Corporate entrepreneurship and firm performance: The role of business environment as a moderator. *The IUP Journal of Management Research*, 10(3), 7-27.
- Naktiyok, A. (2004). *İç girişimcilik*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Nasution, H. N., Mavondo, F. T., Matanda, M. J., & Ndubisi, N. O. (2011). Entrepreneurship: Its relationship with market orientation and learning orientation and as antecedents to innovation and customer value. *Industrial Marketing Management*, (40), 336-345.

- Onay, M. (2015). İç girişimcilik. E. Kaygın, & B. Güven (Ed.), *Girişimcilik: Temel kavramlar, girişimcilik türleri, girişimcilikte Güncel Konular* içinde (s. 87-191). İstanbul: Siyahinci Akademi.
- Parker, S. C. (2011). Intrapreneurship or entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, (26), 19-34.
- Reuveni, Y., & Vashdi, D. R. (2015). Innovation in multidisciplinary teams: The moderating role of transformational leadership in the relationship between professional heterogeneity and shared mental models. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(5), 678-692.
- Robin, S., & Schubert, T. (2013). Cooperation with public research institutions and success in innovation: Evidence from France and Germany. *Research Policy*, 42(1), 149-166.
- Sharma, P., & Chrisman, S. J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 23(3), 11-27.
- Serhateri, A., & Coşkun, E. (2006). Girişimcilikte elektronik ticaretin önemi. *Bişkek: Uluslararası Girişimcilik Kongresi Bildiri Kitabı*, 111-117.
- Smith, L., Rees, P., & Murray, N. (2016). Turning entrepreneurs into intrapreneurs: Thomas Cook a case-study. *Tourism Management*, (56), 191-204.
- Sun, L. Y., & Pan, W. (2009). Market orientation, intrapreneurship behavior, and organizational performance: Test of a structural contingency model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 274-285.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2021). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. UK: John Wiley. 7th Edition.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayınları.
- Uzgören, N. (2012). *Bilimsel araştırmalarda kullanılan temel istatistiksel yöntemler ve SPSS uygulamaları*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Wakkee, I., Elfring, T., & Monaghan, S. (2010). Creating entrepreneurial employees in traditional service sectors: The role of coaching and self-efficacy. *International Entrepreneurship and Management Journal*, (6), 1-21. DOI: 10.1007/s11365-008-0078-z
- Yamada, J. I. (2004). A multi-dimensional view of entrepreneurship: Towards a research agenda on organisation emergence. *Journal of Management Development*, 23(4), 289-320.
- Zahra, S. A. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing*, 36(6), 259-285.
- Zahra, S. A. (1993). Environment, corporate entrepreneurship, and financial performance: A taxonomic approach. *Journal of Business Venturing*, 8(4), 319-340.
- Zahra, S. A., & Garvis, D. M. (2000). International corporate entrepreneurship and firm performance: The moderating effect of international environmental hostility. *Journal of Business Venturing*, 15(5-6), 469-492.
- Zahra, S. A., Filatotchev, I., & Wright, M. (2009). How do threshold firms sustain corporate entrepreneurship? The role of boards and absorptive capacity. *Journal of Business Venturing*, (24), 248-260.
- Zhao, F. (2005). Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11(1), 25-41.