

İç Girişimciliğin İşe Tutkunluğa Etkisinde Birey- Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü (The Mediating Role of Person-Organization Fit in the Effects of Intrepreneurship on Staff's Work Engagement)

Pınar ERKAL  ^a

^a Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir MYO, Balıkesir, Türkiye. pinar@balikesir.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
<p>Anahtar Kelimeler: İç Girişimcilik Birey-Örgüt Uyumu İşe Tutkunluk</p> <p>Gönderilme Tarihi 13 Temmuz 2019 Revizyon Tarihi 20 Kasım 2019 Kabul Tarihi 3 Aralık 2019</p> <p>Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi</p>	<p>Amaç – Bu çalışmanın temel amacı, iç girişimcilik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık etkisinin olup olmadığını tespit etmektir.</p> <p>Yöntem – Araştırmanın örneklemini, Balıkesir’de görev yapan 382 çalışan oluşturmaktadır. Veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. SPSS ve PROCESS yazılımı kullanılarak aracılık analizi yapılmıştır. Ayrıca aracılık etkisinin tespit edilmesinde Bootstrap testi, Sobel Z testi ve Aroian testi kullanılmıştır.</p> <p>Bulgular – İç girişimciliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinde birey-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolünün olduğu görülmüştür.</p> <p>Tartışma – Yöneticilerin çalışanlarından beklediği en önemli konulardan biri çalışanların işini tutkuyla, heyecanla, istekle yapmalarındır. Çünkü örgütler yeniliğe açık, risk alabilen, kendini geliştirebilen, örgütü ile uyum içinde, işine kendini adanmış çalışanlar ile başarıyı yakalayabilmektedir. Bu çalışmanın sonucuna göre çalışanların iç girişimcilik düzeyinin artması ile işe tutkunluk düzeyi de artmaktadır. Ayrıca bu durumu bireyin örgüt ile uyumu pozitif yönde etkilemektedir. İç girişimcilik davranışları yüksek olan çalışanların örgüt ile uyum sağlaması işlerine tutkunluklarını artırmaktadır. Örgütlerde işe tutkunluğu ve iç girişimciliği etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Gelecek çalışmalarda örgütlerde iç girişimcilik davranışlarını da etkileyen konular araştırmaya eklenerek daha geniş bir model ve sonuçlara ulaşılabilir.</p>
ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keywords: Intrepreneurship Person-Organization Fit Work Engagement</p> <p>Received 13 July 2019 Revised 20 November 2019 Accepted 3 December 2019</p> <p>Article Classification: Research Article</p>	<p>Purpose – The aim of this study is to determine the mediating effect of person-organization fit on the effect of intrepreneurship on staff's work engagement.</p> <p>Design/methodology/approach – The sample of the study consists of 382 employees working in Balıkesir. Data colleted with data tool and data were analyzed using mediation effect via SPSS and PROCESS macro software. In addition, Bootstrap test, Sobel Z test and Aroian test were used to determine mediation effect.</p> <p>Findings - It was observed that person-organization fit a partial mediating role on the effect of intrepreneurship on work engagement.</p> <p>Discussion – One of the most important issues that managers expect their employees to do their job with passion, enthusiasm and eagerness. Organizations can achieve their goals with employees who open to innovation, who take risks, who develop themselves, and who are committed to their work in harmony with the organization. As a result of increased intrepreneurship behaviors of employees, increased to their work engagement, this study. In addition, person - organization fit affects positively to this attitude. Incase employees who have high level intrepreneurship behaviors, fit the organizations; their passion for their work increase. There are many factors that affect work engagement and intrepreneurship in organizations. In future studies, if the research are added issues that affect intrepreneurship, it can be obtained extensive model and conclusions.</p>

Önerilen Atf/ Suggested Citation

Erkal, P. (2019) İç Girişimciliğin İşe Tutkunluğa Etkisinde Birey- Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (4), 2812-2823.

1. Giriş

Günümüz iş dünyasında örgütler küreselleşme ve rekabet ortamında ayakta kalmak için farklı yönetim modelleri ve stratejiler geliştirmek zorundadırlar. Özellikle son yıllarda bu değişim içinde örgütlerin daha çok insana yöneldiğini ve örgütsel davranış alanında bireylerin örgütü ile uyum içinde, mutlu ve huzurlu ortamlarda daha verimli olacağı düşüncesiyle akademik çalışmaların da giderek arttığı görülmektedir. Bu alanda incelenen birey-örgüt uyumu, işe tutkunluk ve iç girişimcilik konuları araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Bugün girişimciliğin ülkelerin kalkınmasında önemli unsur olduğu bilinmektedir. Ülkemizde de girişimcilik faaliyetleri desteklenmektedir. Girişimci bireylerden beklenen özellikler yeniliğe açık olma, risk alma, yaratıcılık, liderlik, doğru karar verme, problem çözme, ikna etme, ..vb.'dir. Girişimcilik artık sadece işletme bilimi açısından incelenen bir kavram değildir. Özellikle eğitim alanında gerek milli eğitimde gerekse yükseköğretimde gençlerin girişimcilik yetenekleri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla kavram eğitim, işletme, ekonomi, sosyoloji gibi pek çok alanda incelenmektedir. Örgütlerde girişimcilik kültürünün gelişmesi verimi olumlu yönde etkilemektedir. Başarılı örgütlerdeki kültürün önemli unsurlarından biri de girişimcilik faaliyetleridir. Örgüt içindeki girişimcilik faaliyetini anlatan kavram ise iç girişimciliştir. Antoncic ve Zorn'a (2004: 5) göre iç girişimcilik örgütsel ve ekonomik gelişim, başarı ve refah yaratmada etkili bir unsur olarak tanımlanır. Çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerinde bulunması ve işini tutku ile yapması için örgütün iklimi, kültürü, değerleri ile çalışanın amaç ve tutumları arasında uyum olması beklenir. Bu durumda birey-örgüt uyumu; çalışanın iç girişimcilik davranışlarında bulunması ve çalışanın işini tutku ile yapması için bir aracı role sahiptir. Birey-örgüt uyumu; örgüt ve birey arasındaki uyumluluk durumudur. İşe tutkunluk çalışanların azimli, istekli, canlı bir şekilde kendini işine vermesi durumudur. Şüphesiz örgütlerde işine tutkun bireylerin olması örgütün başarısında önemli bir role sahiptir.

Örgütlerde işe tutkunluk düzeyi yüksek olan çalışanlar işleri isteyerek ve kendilerini adayarak yapacakları için örgütün verimine katkı sağlayacaktır. Bu yüzden işe tutkunluk düzeylerini etkileyen etmenlerin bilinmesi çalışanlardan istenilen başarıyı sağlamada önemli etki yaratacaktır. Bu durumda çalışanların işe tutkunluk düzeyini arttıracak ve buna etki edecek faktörlerin belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca literatür araştırması sonucunda iç girişimciliğin işe tutkunluğa etkisini inceleyen ya da iç girişimciliğin işe tutkunluğa etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü tespit etmeye yönelik araştırmaya rastlanılmamış ve böyle bir çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu nedenle araştırmanın esas amacı çalışanların iç girişimcilik düzeyleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemektir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İç Girişimcilik

Girişimcilik; üretim faktörlerini bir araya getirip riski göze alarak üretim yapıp kar elde etme sürecidir.

İç girişimcilik var olan bir organizasyondaki girişimcilik olarak tanımlanır. İç girişimcilik süreci sadece yeni iş girişimlerinde değil, aynı zamanda organizasyon içinde yeni ürün, hizmet ve teknolojinin geliştirilmesi, yeni yönetim, stratejiler ve rekabetçi yaklaşımlar gibi diğer yenilikçi yaklaşımları ve yönelimleri de ifade eder (Antoncic ve Hisrich, 2003: 9). Pinchof'a (1985: 15) göre iç girişimci organizasyon içinde herhangi bir iş düşüncesini uygulama sorumluluğunu üstlenen kişidir.

Hem girişimciler hem de iç girişimciler yenilik yapma, kaynakları etkin kullanma, risk alma, problem çözme gibi becerilere sahiptirler. Girişimciler yeni bir firma ya da organizasyon kurarak bu tür yeteneklerini ortaya koyarken, iç girişimciler ise varolan bir organizasyon içinde bu tür becerilerini faaliyete dönüştürürler (Ağca ve Yörük, 2006: 171). Bu doğrultuda iç girişimcinin bağlı olduğu bir organizasyon içinde normlar, kurallar, politikalar bulunmaktadır. İç girişimci içinde bulunduğu örgütün kültürüne göre hareket eder. Örgütlerindeki kaynak kullanımı, yeniliği benimsemeleri, performansları üst yönetimin iç girişimciye sağladığı özerklikle ilişkilidir.

Bu çalışmada iç girişimcilik davranışları Antoncic ve Hisrich'in (2001) yenilik, özerklik, risk alma ve proaktiflik boyutları ile ölçülmeye çalışılmıştır. Yenilik, yeni ürünler, üretim süreçleri, örgütsel sistemler yaratma ve sunma gibi işletme davranışlarıyla ilgilidir (Antoncic ve Hisrich, 2001: 498). Proaktiflik, yeni

teknoloji, ürün ve hizmet gibi temel iş alanlarında rakipleri izlemek yerine liderlik etme çabasıdır. Risk alma, belirsizlik durumunda olumsuz sonuçları da göze alıp cesurca hareket etmez. Özerklik ise, birey veya grubun yaptığı faaliyetlerde bağımsızlığıdır (Durmaz, 2011: 93-102).

2.2. Birey- Örgüt Uyumu

Birey- örgüt uyumu çalışanların kendi değerleri ile kuruluşun değerleri arasındaki deneyimlerdir. Birey-örgüt uyumu genel olarak bireyler ve çalıştıkları kurumlar arasındaki uyumluluk olarak tanımlanmaktadır. Birey-örgüt uyumu kavramı çalışanın belirli bir iş, grup ya da yöneticisinden ziyade kişinin tüm organizasyonu ile uyumuna odaklanmaktadır (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003: 473-480).

Kristof, (1996: 3) birey örgüt uyumunu iki özellik ile açıklamaktadır. İlk özellik bütüncü ve tamamlayıcı uyumdur. Bütüncü uyum; bireylerin çevrelerindeki diğer bireylerle benzer özelliklere sahip olduğunda, bütüncü olduğunda oluşmaktadır. Tamamlayıcı uyum ise bireyin özelliklerinin bütünü teşkil ettiği ya da eksik olan şeyi birey eklediğinde oluşmaktadır. Bütüncü özellikler örgütler için örgüt iklimi, kültürü, değerleri ve normlarıdır. Bireyler için ise kişilik, değer, amaçlar ve tutumlardır.

İkinci özellik ihtiyaç-arz ve talep-yetenek uyumudur. İhtiyaç-arz uyumu; bireyin ihtiyaç, arzu ya da tercihinin örgütte tatmin edilmesi durumunda oluşmaktadır. Bunun tersi olarak, talep-yetenek perspektifi bireyin örgütsel talepleri karşılayacak yeteneklere sahip olduğunda uyumun oluştuğunu ortaya koymaktadır. Örgütün ve bireyin talepleri zaman, çaba, bağlılık, deneyim iken; arzı finansal, fiziksel, psikolojik kaynaklar ve fırsatlardır. Bireylerin talepleri karşılaması durumunda talep-yetenek uyumu, bireyin ihtiyaçlarını örgütün karşılaması durumunda ise ihtiyaç-yetenek uyumu oluşmaktadır (Kistof, 1996: 4).

Cable ve Judge (1996: 294) birey-örgüt uyumunu çalışanlar ve iş arayanlar açısından incelemiştir. Çalışmada iş arayanların kişisel özellikleri ile örgütün özelliklerinin uyumlu olduğu örgütleri tercih ettiğini belirtmektedir. Ayrıca birey-örgüt uyumunun bireylerin iş tatminleri ve işten ayrılma niyetleri üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Cable ve Judge, 1996: 303).

2.3. İşe Tutkunluk

Kahn (1990) tarafından ortaya atılan işe tutkunluk son yıllarda örgütsel davranış alanındaki çalışmalara sıklıkla konu olmaya başlamıştır. Türkçe literatürde konu tek bir kavram altına toplanmayıp işe adanmışlık, işe kapılma, işe cebzolma, işe angaje olma gibi kavramlarla incelenmektedir.

Kahn'a göre (1990: 694) "işe tutkunluk çalışanların fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak iş rollerini yerine getirmeye çalışmalarıdır." İşe tutkunluğun oluşmasında çalışanın üstlendiği roller ile kişisel özellikleri etkili olabilmektedir. İşe tutkunluğun bilişsel yönü bireylerin örgüt, liderler ve çalışma koşulları hakkındaki inançları ile ilgilidir. Duygusal yönü, çalışanların örgüt ve liderleri ile ilgili olarak ne hissettiği ve olumlu veya olumsuz tutum içinde olup olmadıkları ile ilgilidir. Fiziksel yönü bireylerin rolleriyle ilgili görevleri başarı ile yerine getirmeleri için harcadıkları fiziksel enerjileridir (Kahn,1990; Kular, 2008: 3).

İşe tutkunluk; işte canlılık, bağlılık, yoğunlaşma olarak nitelendirilen olumlu, tatmin edici, işle ilgili zihinsel durum olarak tanımlanır (Bakker ve Demerouti, 2008: 209; Schaufeli vd. 2002). Schaufeli (2002) işe tutkunluğu üç boyutta incelemektedir. Dinçlik, işte yüksek enerji ve zihinsel esneklik olarak nitelendirilmektedir. Adanmışlık; bireyin ilham, gurur duyma, coşkulu olma ve meydan okuma gibi duygularla işine bağlı olmasıdır. Yoğunlaşma, bireyin işine tamamen konsantre olduğunu ve mutlu bir şekilde işe dahil olmayı ifade etmektedir. Kısaca işe tutkun çalışanlar işinde yüksek enerjiye sahiptirler ve çalışma konusunda heveslidirler. Bununla birlikte çalışmaya dalıp zamanın nasıl geçtiğini anlamazlar (Bakker ve Demerouti, 2008: 210). Bakker ve Demerouti'ye (2008: 215) göre işe tutkunluk düzeyi yüksek olan çalışanların, düşük tutkunluk düzeyine sahip olan çalışanlara göre daha iyi olmalarının dört temel sebebi vardır.

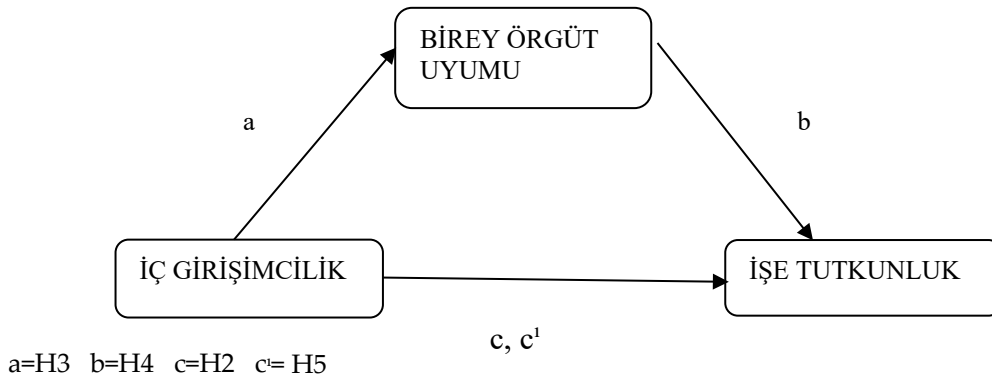
- İşe tutkun bireyler işlerinde genellikle mutlu, neşeli ve coşkuludurlar. İş yerinde mutlu bireyler iş fırsatlarına daha duyarlıdır; başkalarına karşı dışadönük, yardımsever ve iyimserdirler.
- Daha sağlıklıdır. Schaufeli, Taris ve Rehennen (2008) çalışmada işe tutkunluk düzeyi daha yüksek olan çalışanların daha az psikosomatik rahatsızlıklarının (baş ağrısı, göğüs ağrısı gibi) olduğunu belirtmektedir.
- İşlerini ve kaynaklarını kendileri yaratırlar.

- Çalışanlar işe tutkunluklarını başkalarına transfer edebilirler yani diğer çalışanları da bu yönde etkileyebilirler.

Sonuç olarak işe tutkunluk, yöneticiler tarafından istenilen işgören tutum ve davranışlarının ortaya çıkarılmasında motivasyonel katkı sağlar.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın temel amacı çalışanların göstermiş olduğu iç girişimcilik davranışlarının işe tutkunluğa etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolünü belirlemeye çalışmaktır. Bu amaç doğrultusunda araştırma modeli ve hipotezler oluşturulmuştur. Buna göre işe tutkunluk (bağımlı değişken) üzerinde iç girişimcilik (bağımsız değişken) ve birey örgüt uyumunun (aracı değişkenin) ayrı ayrı etkisi ve dolaylı etkisi incelenecektir. Ayrıca iç girişimcilik (bağımsız değişken) ile birey örgüt uyumu (aracı değişken) arasında ilişki olup olmadığı tespit edilecektir. Son olarak da iç girişimcilik (bağımsız değişken) ve birey örgüt uyumunun (aracı değişken) birlikte işe tutkunluk üzerindeki etkisi incelenecektir. Tüm bunları aşağıdaki şekil ve hipotezlerle açıklamak mümkündür.



Şekil 1. Araştırma Modeli

- H₁. İç girişimcilik ile işe tutkunluk arasında anlamlı ilişki vardır.
- H₂. İç girişimciliğin işe tutkunluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H₃. İç girişimciliğin birey- örgüt uyumu üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H₄. Birey- örgüt uyumunun işe tutkunluk üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H₅. Birey- örgüt uyumunun iç girişimcilik ve işe tutkunluk arasında aracılık rolü vardır.

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Balıkesir il merkezinde bulunan çalışanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemine göre belirlenmiş toplam 400 çalışana anket uygulanmıştır. Eksik ya da hatalı işaretlemeler nedeniyle toplam 382 anket araştırmaya dâhil edilmiştir.

Katılımcıların %45,3'ü kadın, %54,7'si erkektir. Katılımcıların %12,8'i ilköğretim ve ortaokul, %22,3'ü lise, %64,9'u üniversite ve üstü mezundur. Ankete katılan çalışanların %11,5'i kurumlarında yönetici statüsündeyken, geriye kalan %88,5'i işgören statüsündedir.

Tablo 1: Katılımcılara ilişkin Demografik Özellikler

Değişkenler	Kategoriler	N	%	Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Kadın	173	45,3	Eğitim	İlköğretim	49	12,8
	Erkek	209	54,7		Lise	85	22,3
Yaş	20-25	97	25,4	Statü	Ünv.- üstü	248	64,9
	26-30	98	25,7		Yönetici	44	11,5
	31-40	86	22,5		İşgören	338	88,5
	41-45	64	16,8		Toplam	382	100
	45-üstü	37	9,7				
Toplam		382	100				

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formunun oluşturulmasında literatür taraması yapılmış ve konu ile ilgili daha önceden yapılan çalışmalar incelenmiştir. 4 bölümden oluşan anket formunun ilk bölümde katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, yaş gibi demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde çalışanların işe tutkunluğunu ölçmek amacıyla işe tutkunluk ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü bölümde birey- örgüt uyumu ölçeği ve son bölümde ise iç girişimcilik ölçeği sorularına yer verilmiştir. Anket 5'li Likert ölçeğine göre hazırlanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa Katsayısı hesaplanmıştır. Ölçeklerde değişkenler arasındaki ilişkileri ve faktörleri tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek için korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Aracılık etkisinde dolaylı ve direkt etkiyi ölçmek için SPSS'e eklenen PROCESS makrosu programı kullanılmış olup Bootstrap güven aralıkları, Sobel testi ve Aroian testi sonuçları değerlendirilmiştir.

İşe Tutkunluk Ölçeği: Çalışanların işe tutkunluk düzeylerini ölçmek için (Utrecht Work Engagement Scale-UWES) işe tutkunluk ölçeği kullanılmıştır. Schaufeli vd. (2002) tarafından geliştirilen ölçek 17 ifadeden oluşmaktadır. Anket Turgut (2011: 163) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğe Kaiser Meyer Olkin testi ve Bartlett's testi uygulanmıştır. Faktör analizi yapmadan önce örneklem büyüklüğü için Kaiser Meyer Olkin (KMO) testi ve çok değişkenli normal dağılıma uygunluğunu belirlemek için Bartlett's testi yapılmıştır. İşe tutkunluk ölçeğinin KMO değeri 0,88 çıkmıştır. Veriler faktör analizi yapılabilmesi için uygundur. Ölçeğin Bartlett's testi sonucu anlamlıdır.

Ölçekte dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma olmak üzere 3 faktör bulunmaktadır. Çalışmada ölçeklerin faktör yapısı sınanmıştır. Katılımcıların aldıkları puanlar ile ölçek maddelerinin elde edilen verilere faktör analizi, Varimax Rotasyonu yöntemi ile uygulanmıştır. Analizde ölçek maddelerinin 3 faktöre yüklendiği görülmektedir. Madde 11'in üç faktörde de yüksek değerlere sahip olduğu tespit edilmiştir. Her üç faktörde de yüksek yük değerine sahip olan madde11'in ölçekten çıkarılması uygun bulunmuştur. Her üç faktörün açıkladığı varyans oranı %54,1'dir. Her üç faktörün de öz değeri 1'den büyüktür. İlk faktör olan yoğunlaşma (özdeğeri 5,891), varyansın %36,8'ini; ikinci faktör (özdeğeri 1,486) varyansın %9,4'ünü; üçüncü faktör ise (özdeğeri 1,279) varyansın %7,9'unu açıklamaktadır.

Tablo 2: İşe Tutkunluk Ölçeğinin Faktörler Analizi

	Yoğunlaşma	Dinçlik	Adanmışlık
Madde 2	,735		
Madde 3	,711		
Madde 4	,703		
Madde 1	,700		
Madde 5	,687		
Madde 6	,572		
Madde 14		,743	
Madde 13		,667	
Madde 17		,656	
Madde 15		,613	
Madde 16		,613	
Madde 12		,586	
Madde 10			,761
Madde 8			,683
Madde 9			,620
Madde 7			,593

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha katsayısı 0,87 bulunmuştur. Bu değer 0,70 üzerinde olması güvenilirliğin yüksek olduğunu ifade etmektedir (Hair vd, 1998: 118; Büyükoztürk, 2007: 171).

Tablo 3: İşe Tutkunluk Ölçeğinin Faktörleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	Yoğunlaşma	Adanmışlık	Dinçlik	İşe Tutkunluk
Yoğunlaşma	1			
Adanmışlık	,657**	1		
Dinçlik	,534**	,501**	1	
İşe Tutkunluk	,871**	,847**	,795**	1

** : p<0,01

İşe tutkunluk ölçeğinin alt faktörleri ile korelasyon analizinde yoğunlaşma ile adanmışlık arasında $r = ,657$ $p < 0,01$ düzeyinde ilişki bulunmaktadır. Dinçlik faktörü ile yoğunlaşma arasındaki ilişki $r = ,534$ düzeyindedir. Dinçlik ve adanmışlık arasındaki ilişki düzeyi ise $r = ,501$ düzeyindedir. Genel olarak ölçeğin alt faktörleri ile ilişki düzeylerinin (yoğunlaşma $r = ,871$; adanmışlık $r = ,847$ ve dinçlik $r = ,795$) yüksek olduğu görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere tüm faktörler birbirleri ile anlamlı olarak ilişkilidir. Ayrıca faktörler arasındaki ilişkinin yüksek olmaması ayırım geçerliliğini sağlamaktadır.

Birey- Örgüt Uyumu Ölçeği: Birey-örgüt uyumu ölçeği Cable ve Judge (1996) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 3 maddedir. Cronbach Alfa değeri 0,73'tür. Güvenirlilik katsayısının 0.70 ve daha yüksek düzeyde olması güvenilirlik için yeterli görülmektedir (Hair vd, 1998: 118; Büyüköztürk, 2007: 171). Ölçeğin KMO değeri 0,749'dur. Barlett Testi ise anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$).

İç Girişimcilik Ölçeği: Çalışanların iç girişimcilik düzeylerini ölçmek için Durmaz' ın (2011); Naktiyok'un (2004) çalışmasından yararlanarak geliştirdiği iç girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek proaktiflik, özerklik, yenilik ve risk alma olmak üzere 4 faktör ve 21 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin geçerliliği için faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle yapılan KMO testi değeri 0,862; Bartlett's testi sonucu ise anlamlıdır ($p=0,000$). KMO testine göre örneklem büyüklüğü yeterlidir. Faktör analizi ile maddeler 4 faktörde toplanmıştır. Her faktörün öz değeri 1'den büyüktür. Faktörler varyansın %54,9'u açıklamıştır. Faktör analizinde grupların öz değerleri incelendiğinde yenilik faktörünün öz değeri 6,025 açıkladığı varyans değeri % 28, risk alma faktörünün öz değeri 2,679 açıkladığı varyans % 12,8, proaktiflik faktörünün öz değeri 1,591 varyansı % 7,6, özerklik faktörünün özdeğeri 1,248 varyansı % 5,9'dur.

Tablo 4: İç Girişimcilik Ölçeğinin Faktör Analizi

	Yenilik	Risk Alma	Proaktiflik	Özerklik
Madde 2	,792			
Madde 3	,747			
Madde1	,718			
Madde4	,702			
Madde5	,695			
Madde21		,761		
Madde19		,749		
Madde20		,749		
Madde18		,680		
Madde17		,639		
Madde 16		,506		
Madde 8			,778	
Madde 6			,716	
Madde 7			,710	
Madde 9			,661	
Madde 10			,599	
Madde 12				,725
Madde 13				,705
Madde 14				,637
Madde 11				,498
Madde 15				,465

İç girişimcilik ölçeğindeki maddelerin tutarlılık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri hesaplanarak 0,86 bulunmuştur.

Tablo 5: İç Girişimcilik Ölçeğinin Faktörleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	Yenilik	Proaktif	Özerklik	Risk alma	İç Girişimcilik
Yenilik	1				
Proaktif	,475**	1			
Özerklik	,498**	,519**	1		
Risk alma	,196**	,226**	,362**	1	
İç Girişimcilik	,750**	,763**	,800**	,609**	1

** . p<0,01

İç girişimcilik ölçeğinin faktörleri arasındaki ilişki düzeyleri korelasyon analizi ile incelenmiştir. İç girişimcilik ölçeğinin yenilik faktörü ile $r = ,750$; proaktif faktörü ile $r = ,763$ özerklik faktörü ile $r = ,800$ risk alma faktörü ile $r = ,609$ ilişkilidir ($p < 0,01$). Yenilik faktörü iç girişimcilik ölçeği ile $r = ,750$ düzeyinde, proaktiflik $r = ,763$ düzeyinde, özerklik $r = ,800$ düzeyinde, risk alma $r = ,609$ düzeyinde ilişkilidir. Tabloda görüldüğü üzere tüm faktörler birbirleri ile anlamlı olarak ilişkilidir. Ayrıca faktörler arasındaki ilişkinin yüksek olmaması ayırım geçerliliğini sağlamaktadır.

Tablo 6: Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

	Cronbach's Alfa	Varyans Açıklama Oranı	Öz değeri	KMO	Barletts
İşe Tutkunluk	0,88	54,1		0,891	2221,11
Yoğunlaşma	0,831	36,8	5,891		
Adanmışlık	0,68	9,4	1,486		
Diçlik	0,78	7,9	1,279		
İç Girişimcilik	0,86	54,97		0,862	2851,34
Yenilik	0,82	28,6	6,025		
Risk Alma	0,79	12,8	2,679		
Proaktiflik	0,80	7,6	1,591		
Özerklik	0,72	5,9	1,245		
Birey- Örgüt Uyumu	0,732	-	-	0,749	259,34

Yukarıdaki tabloda tüm ölçeklere ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları bulunmaktadır. İşe tutkunluk, birey- örgüt uyumu ve iç girişimcilik değişkenlerinin güvenilirlik değerlerinin istatistiksel olarak iyi düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Büyüköztürk, 2007).

3.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular

Hipotezleri sınamadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek amacıyla Skewness ve Kurtosis testi sonuçları incelenmiştir. Bu değerlerin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu tespit edilerek verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Çarpıklık ve basıklığın bu değerler arasında olduğu durumlarda normal dağılımın gerçekleştiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Böylece çalışmada parametrik testlerin yapılabilmesi ön koşulu olan normallik dağılımı sağlanmıştır.

Tablo 7: Ölçeklerin Ortalamaları, Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	İşe Tutkunluk	B. – Ö. Uyumu	İç Girişimcilik
İşe Tutkunluk	4,04	0,64	1		
B.- Ö. Uyumu	3,19	0,88	,469**	1	
İç Girişimcilik	3,31	0,60	,549**	,441**	1

p<0,01

Ölçekler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, her üç değişken arasında $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Araştırmaya katılan çalışanların işe tutkunluk düzeyleri ile birey

örgüt uyumu düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = ,469$ $p < 0,01$). Katılımcıların iç girişimcilik düzeyleri ile işe tutkunluk düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir ($r = ,549$ $p < 0,01$). H1 hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların iç girişimcilik düzeyleri ile birey-örgüt uyumu düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır ($r = ,441$ $p < 0,01$). Araştırmadaki ölçeklerin ortalama değerleri incelendiğinde katılımcıların işe tutkunluk düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir (ort= 4,04 s.s.= 0,64). Katılımcıların birey-örgüt uyumları (ort= 3,19 s.s.= 0,88) ve iç girişimcilik düzeylerinin (ort= 3,31 s.s.= 0,6) orta seviyede olduğu söylenebilir.

Araştırma verileri SPSS programına eklenen PROCESS makrosu (Hayes, 2013) kullanılarak analiz edilmiştir. Bu program aracı değişkenin dolaylı etki miktarını ve anlamlılığını hesaplamak için kullanılmaktadır. PROCESS makrosu kullanılarak iç girişimcilik bağımsız değişken, birey-örgüt uyumu aracı değişken ve işe tutkunluk ise bağımlı değişken olarak analiz yapılmıştır. Böylece çalışmadaki iç girişimcilik ve işe tutkunluk arasındaki doğrudan etki, birey-örgüt uyumu ile dolaylı etkisi ve aracılık türü belirlenmeye çalışılmıştır. Veriler %95 güven aralığında Bootstrap yöntemi ile hesaplanmıştır. Ayrıca aracılık etkisinin belirlenmesinde Sobel Z testi ve Aroian testi sonuçları da incelenmiştir.

Bootstrap tekniği; verilerden örneklem olarak istatistiksel sonuç elde eden bir yöntemdir. Araştırmada 5000 örneklem seçilerek istatistiksel veri oluşturulmuştur. Bootstrap güven aralığı alt ve üst sınırı sıfırın altında ya da üstünde olmalıdır. Daha farklı ifade ile iki değer arasında sıfır olmamalıdır (Büyükbeşe ve Dağ, 2018:990).

Aracılık etkisinde öncelikle iç girişimciliğin (bağımlı değişken) işe tutkunluk (bağımsız değişken) üzerinde anlamlı etkiye sahip olması beklenmektedir. İç girişimciliğin aracı değişken olan birey-örgüt uyumu üzerinde anlamlı etkisi olmalıdır. Son olarak ise birey-örgüt uyumunun işe tutkunluk üzerinde anlamlı etkiye sahip olmalıdır. Tüm bunlarla birlikte iç girişimcilik ve birey-örgüt uyumunun işe tutkunluk üzerinde aracılık etkisi incelenir. Sonuç olarak tam aracılık durumunda bağımsız değişken ve bağımlı değişken üzerindeki etkinin azalması ve istatistiksel olarak anlamsızlaşması gerekmektedir. Kısmi aracılıkta ise bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlıdır. Ancak etkinin azalma göstermesi beklenmektedir. Analiz sonuçları tablo 8'de verilmektedir.

Tablo 8: Regresyon Analizi Sonuçları Ve Bootstrap Güven Aralığı Değerleri

	Coeff	S.H.	LLCI-ULCI	R ²	S.H.	F	Sig.
İ.G.- İ.T.	,5484	0,0457	,4946- ,6743	,3009	,2951	163,534	0,000
B.- Ö. U. - İ.T.	,469	0,037	,271- ,414	,220	,573	107,147	0,000
İ.G-B.- Ö.U.	,6419	0,067	,5101- ,7736	,1945	,634	91,767	0,000
İ.T							
İ.G.	,4520	0,0486	,3564- ,5478	,3649	,2688	108,870	0,000
B.- Ö.U	,2064	0,0334	,1407- ,2721				

İ.T.: İşe Tutkunluk İ.G.: İç Girişimcilik B.- Ö.U.: Birey- Örgüt Uyumu SH.: Standart Hata

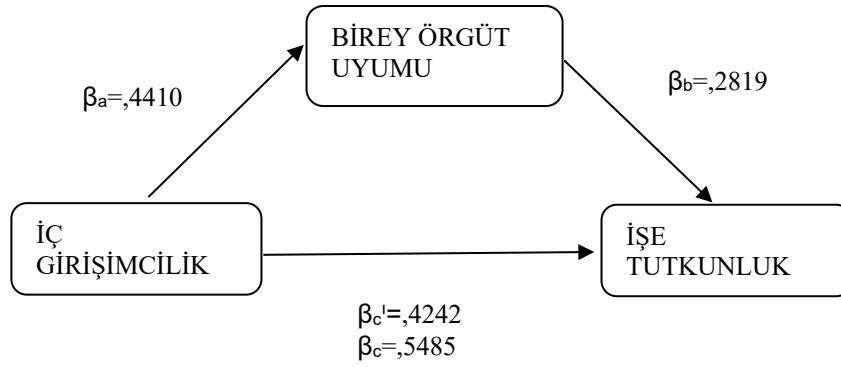
Tablo 8'in ilk satırında iç girişimciliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisi görülmektedir. Buna göre iç girişimciliğin işe tutkunluk üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif etkisi vardır ($B = 0,548$ $p < 0,05$). İç girişimcilik değişkeninin işe tutkunluktaki değişimin %30'unu açıkladığı görülmektedir ($F = 163,53$ $p < 0,05$). H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablonun ikinci satırında birey-örgüt uyumunun işe tutkunluğa etkisini açıklayan regresyon analizi sonuçları bulunmaktadır. Birey-örgüt uyumu işe tutkunluğu istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($B = ,469$ $p < 0,05$). Birey-örgüt uyumu değişkeni işe tutkunluktaki değişimin % 22' sini açıklamaktadır ($F = 107,147$ $p < 0,05$). H4 hipotezi kabul edilmiştir.

İç girişimcilik değişkeninin birey-örgüt uyumunun üzerinde oluşturduğu etki incelenmiştir. İç girişimcilik düzeyinin birey-örgüt uyumu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi bulunmaktadır ($B = ,6419$ $p < 0,05$). İç girişimcilik değişkeni birey-örgüt uyumundaki değişimin % 19'unu açıklamaktadır ($F = 91,767$ $p < 0,05$). H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak aracılık etkisini belirlemek için modelde aracı değişken (birey-örgüt uyumu) incelenmiştir. Modelin anlamlı olduğu ($F = 108,870$ $p < 0,05$) ve Bootstrap güven aralığı değerlerinin 0 içermediği bununla

birlikte iç girişimciliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin düştüğü görülmektedir ($B= ,4520$). Araştırma modeline dair veriler aşağıdaki şekilde verilmiştir.



Şekil 2: Araştırma Modeli Sonuçları

Şekilde araştırma modelinin standardize edilmiş regresyon katsayıları görülmektedir. Çalışanların iç girişimcilik düzeyleri birey- örgüt uyumu düzeylerini doğrudan pozitif yönde anlamlı yordamaktadır ($\beta_a=,441$ $p=0,000$). Birey-örgüt uyumu ise işe tutkunluk düzeyini doğrudan pozitif yönde anlamlı yordamaktadır ($\beta_b= ,2819$ $p=0,000$). İç girişimciliğin işe tutkunluk üzerindeki toplam etkisi $\beta_c= ,5485$ olduğu ve aracı değişken olan birey-örgüt uyumu modele dahil edildiğinde etkinin $\beta_c'= ,4242$ 'ye anlamlı şekilde düştüğü görülmektedir.

Tablo 9: Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etki Değerleri

Etki	Std.Hata	Bootstrap Güven Aralığı		Aracı Türü
		BoLLCI	BoULCI	
Direkt Etki	,4520	,0486	,3564 - ,5475	Kısmi Aracı Etki
Dolaylı Etki	,1325	,0267	,0822 - ,1854	
Toplam Etki	,5845	,0457	,4946 - ,6743	
Sobel Testi Z skoru 4,06516 p= 0,00005				
Aroian Testi 4,05575 p= 0,00005				

%95 güven aralığında 5000 bootstrap örnekleme üzerinden dolaylı etki incelenmiştir. Direkt etki ,4520; dolaylı etki ,1325 düzeyindedir. Toplam etki ise ,5485 düzeyindedir. %95 güven aralığında bootstrap değerleri sıfır (0) içermediği için aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır.

Yukarıdaki şekil ve tablolarda görüldüğü üzere bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde dolaylı etkisi anlamlıdır. İç girişimciliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisinin (yani regresyon katsayılarının) aracı değişken olan birey-örgüt uyumu modele dahil edildiğinde azalma gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca Sobel Testi ($Z=4,06$ $p<0,05$) ve Aroian testi ($Z= 4,05$ $p<0,05$) sonuçlarında da dolaylı etkinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda iç girişimcilik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide birey- örgüt uyumunun kısmi aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. H5 hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç

Bu çalışmanın genel amacı iç girişimcilik ve işe tutkunluk ile birey - örgüt uyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve bununla birlikte iç girişimciliğin işe tutkunluğa etkisinde birey- örgüt uyumunun aracılık rolünü tespit etmektir. Literatürde daha önce yapılan çalışmalarda birey-örgüt uyumu ile iç girişimcilik davranışları arasında anlamlı bir ilişkinin (Eşitti, 2017) tespit edildiği; iç girişimcilik ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişkinin tespit edildiği çalışmalar (Bostancı ve Ekiyor, 2015) bulunmaktadır. Bu çalışmada ise daha geniş bir perspektifte işe tutkunluk, iç girişimcilik ve birey-örgüt uyumu olmak üzere üç konu arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırmada yöneticilerin çalışanlarından beklediği iç girişimcilik davranışları ve işini tutku ile yapmanın birey-örgüt uyumu aracılığıyla sağlanacağı ortaya konmaya çalışılmaktadır. İşe tutkunluk bireyin işine yönelik olumlu, güdüleyici, kendini gerçekleştirme ile memnuniyet verici durumlar

kümesidir. İşe tutkunluk bireyin işi ile ilgili rol, görev, sorumluluk, vb. tüm özelliklerini kapsamaktadır. Yine işe tutkunluk psikolojik güçlendirme, olumlu duygulanım, kişilik özellikleri gibi pek çok kavramla ilişkilidir (Başoda, 2017: 94).

Birey- örgüt uyumu bireylerin örgütün değerleri ile uyumudur. Birey- örgüt uyumu, öncelikle bireylerin işe girme kararında önemli ölçütlerden birisi olmakla birlikte sonrasında bireyin, iş hayatındaki tutum ve davranışlarını etkileyen bir unsurdur. Araştırmada birey- örgüt uyumunun işe tutkunluk üzerinde anlamlı etkisi bulunmuş ve H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bireyin örgütü ile uyumunun işe tutkunluk düzeyini yükseltmesine katkı sağladığını söylemek mümkündür. Elde edilen sonuç daha önce yapılan çalışmaları destekler niteliktedir. Ünal ve Turgut' un (2014: 219) araştırmasında da birey-örgüt uyumunun örgüte ve çalışmaya tutkunluğa olumlu yönde katkı sağladığı belirtilmektedir.

İşe tutkunluk ise bireyin istekle ve tüm enerjisi ile işini yapmasıdır. İşine tutkun çalışanlar enerjilerini işlerine yansıtırlar, örgütte zorlu bir hedef için çaba gösterip işletmenin başarısına önemli katkı sağlayabilirler (Leiter ve Bakker, 2010: 1). İşe tutkunluğun psikolojik koşullar ve demografik özellikler (Gencer ve Ayyıldız, 2018), iş tatmini (Arslan ve Demir, 2017), etik liderlik ve güven (Taşlıyan vd., 2016) gibi konularla ilişkisinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır.

Çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerinin örgütün performansını olumlu yönde etkilediği çeşitli araştırmalar ile ortaya konulmaktadır (Pinchot,1985; Antoncic ve Hisrich, 2003; Ağca ve Yörük, 2016; Durmaz, 2011). Şüphesiz iç girişimcilik faaliyetlerinde bulunan çalışanlardan, işlerine tutku ile bağlanmaları beklenmektedir. Araştırmada iç girişimcilik ve işe tutkunluk arasında ilişkiyi inceleyen H1 hipotezi kabul edilmiştir ve iç girişimciliğin işe tutkunluk üzerindeki etkisini inceleyen H2 hipotezi de kabul edilmiştir. Bu ilişkiyi etkileyen bir diğer konu ise bireyin örgüt ile uyumudur. Yani çalışanların işlerinde yeniliğe açık olmaları, proaktif olmaları, risk almaya yatkın olmaları gibi özellikleri göstermeleri, işine tutkunluk durumu ile ilişkilidir. Bu tür özellikleri olan çalışanların, örgüt ile uyum sağlanması halinde, çalışanların işe tutkunluk düzeylerinin olumlu yönde etkilenmesi beklenmektedir. Örgütlerde iç girişimci faaliyetler gerçekleştiren çalışanların işini tutku ile yapması için birey ve örgüt arasındaki uyumun aracılık etkisinin olup olmadığı H5 hipotezi ile sınanmış ve H5 hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak, iç girişimcilik ve işe tutkunluk arasındaki ilişkide birey-örgüt uyumunun kısmi aracılık rolünün bulunduğunu tespit edilmiştir.

Son yıllarda, girişimciliğin sadece örgütlerin kuruluş aşamasında değil, örgütün yaptığı tüm faaliyetlerde başrol oynayan bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. İç girişimcilik örgüt içinde çalışanların girişimcilik faaliyetlerinde bulunmasıdır. İşletmeyi başarıya götürmede önemli olan iç girişimcilik faaliyetlerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi ve iç girişimciliğin sürdürülebilir bir düzeyde ortaya çıkması için örgütte girişimciliği destekleyen, gerekirse oluşturan bir iklimin varlığı gerekmektedir. Çünkü yeniliğin olmadığı, minimum seviyede risk alındığı, yeni kararlar ve gelişimler yerine sadece süregelen işletme faaliyetlerinin yapıldığı örgütlerde iç girişimcilik faaliyetlerinin ortaya çıkması söz konusu değildir. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde iç girişimciliğin ortaya çıkması yöneticinin ve örgütün desteği ile sağlanır. İç girişimcilik davranışlarının ortaya çıkması için yöneticinin çalışanlarını gerektiğinde desteklemesi, onaylaması, takdir etmesi ve teşvik etmesi, yeniliğe açık olması, yetkiyi devretmesi gerekir. Bu tür olumlu yönetici davranışları çalışanların iç girişimcilik faaliyetlerinin destekleyecek ve aynı zamanda çalışanların işini tutku ile yapmalarına katkı sağlayacaktır.

Bu araştırma Balıkesir ilinde muhtelif işletme çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Çalışmada kullanılan araştırma yöntemi kesitseldir. Bu yüzden sonuçların genellenebilmesi için daha büyük katılımcı kitlesi ile farklı dönemlerde aynı örneklem üzerinde çalışmalar yapılabilir. Araştırmada incelenen iç girişimcilik, işe tutkunluk ve birey örgüt uyumu konularının örgütlere sağlayacağı faydalar düşünüldüğünde bu konularda nitel araştırmalar da yapmak ve işe tutkunluğa etkileyeceği düşünülen farklı konuları da araştırmaya dahil etmek sağlanan katkıyı artıracaktır. Ayrıca konuların yönetici ve çalışan açısından ayrı ayrı irdelenmesinin iş dünyasına fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Ağca, V. ve Yörük, D. (2006). Bağımsız Girişimcilik Ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8(2), 155-173.
- Antoncic, B. ve Hisrich, R.D. (2001). Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross-Cultural Validation, *Journal of Business Venturing*, 16 (5), 495-527.
- Antoncic B. ve Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the Intrapreneurship Concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7-24.
- Antoncic, B. ve Zorn, O. (2004). The Mediating Role Of Corporate Entrepreneurship In The Organizational Support-Performance Relationship: An Empirical Examination. *Managing Global Transitions*, 2(1), 5-14.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim Ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim Ve Ekonomi*, 24(2), 371.
- Bakker, B.A. ve Demerouti, E. (2008). Towards A Model Of Work Engagement, *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Başoda, A. (2017). İşe Tutkunluk: Kavramsal Açıdan Bir İnceleme, *Uluslararası Tarih Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Bostancı, H. ve Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi, *Uluslararası Sağlık Yönetimi Ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Büyükbeşe, T. ve Dağ, K. (2018). Etik Liderliğin Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü, *Social Sciences Studies Journal*, 4(15), 979-994.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara, Pegem Yayınları.
- Cable, D. ve Judge, T. A. (1996). Person-Organization Fit, Job Choice Decisions, And Organizational Entry, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Durmaz, I. (2011). *Psikolojik Güçlendirme Algısının İç Girişimcilik Üzerine Etkisi*, Gazi Üniversitesi SBE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Eşitti, B. (2017). Konaklama İşletmelerinde İç Girişimcilik Ve Birey-Örgüt Uyumunun Değerlendirilmesi, 8. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi, Bildiriler Kitabı*, 14-16 Temmuz 2017, Balıkesir, 337-356.
- Gencer, K., ve Ayyıldız, T. (2018). Demografik Özellikler Ve Psikolojik Koşulların İşe Tutkunluğa Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 601-619.
- Hair, J.F., vd. (1998). *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, New Jersey, Pearson Education.
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology In The Social Sciences. Introduction To Mediation, Moderation And Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Hisrich, R.D. ve Peters, M. P. (2002). *Entrepreneurship*, USA: Mc Graw - Hill Irwin.
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kristof, Amy L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review Of It's Conceptualizations, Measurement, And Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kular, S., vd. (2008). Employee Engagement: A Literature Review, *Kingston University Working Paper Series No:19*.
- Leiter, M. P. ve Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, s.1-9. NewYork, NY, US: Psychology Press.
- Naktiyok, A. (2004). *İç Girişimcilik*, İstanbul, Beta Yayınları.

- Pinchot, G. (1985). *Intrapreneuring: Why You Don't Have To Leave The Corporation To Become Entrepreneur*, New York, NY: Harper and Row Publishers.
- Schaufeli, W. B. vd. (2002). The Measurement Of Engagement Burnout: A Two Sample Confirmative Analytic Approach, *Journal Of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. ve Rehennen, W. (2008). Workaholism, Burnout And Engagement: One Of A Kind Or Three Different Kinds Of Employee Well-being?, *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173-203.
- Schneider, B. (1987). The People Make The Place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Pearson, Boston.
- Taşlıyan, M. vd. (2016). Etik Liderliğin Örgütsel Güven Ve İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi, 1.Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu, Elazığ 13-15 Ekim 2016, 2542-2562.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çalışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Ünal, Z.M. ve Turgut, T. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, *Bildiriler Kitabı*, 230-236.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A. ve Wagner, S. H. (2003). A Metaanalysis Of Relations Between Person-Organization Fit And Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.