

Yarı Zamanlı Girişimcilik Özelliklerinin Kamu Kurumlarındaki İnovatif Davranışlar Üzerine Etkisi*

Furkan ÇELEBİ**

Öz

Amaç: Bu çalışmanın amacı yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışlar üzerindeki etkilerini araştırmaktır.

Yöntem: Kamuda görev yapan 456 gönüllü katılımcıdan toplanan veriler analiz edilmiştir. Ölçüm araçlarının uygunluk, geçerlik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Doğrulamalı faktör analizi ile doğrulanan ölçeklerden toplanan veriler üzerinde korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular: Elde edilen bulgulara göre yarı zamanlı girişimcilik özellikleri ile inovatif davranışlar ve tüm boyutları arasında anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ardından yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışlar ve tüm unsurları üzerindeki etkisi için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlara göre yarı zamanlı girişimciliğin inovatif davranışlar ve boyutları üzerinde anlamlı, pozitif yönlü ve güçlü bir etkisi olduğuna ulaşılmıştır.

Sonuç ve Öneriler: Tam zamanlı olarak bir işte çalışan bireylerin yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin tam zamanlı çalışmaları isteki inovatif davranışları üzerinde güçlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşyerindeki inovatif davranışların artırılmasının örgüte olumlu yönde katkılar sağlayacağı için bireylerin tam zamanlı işleri dışında yarı zamanlı girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi tavsiye edilmektedir.

Özgün Değer: Çalışma işyerindeki inovatif davranışlar üzerinde yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin etkisini ortaya koymaya çalışan özgün bir araştırmadır. Ayrıca kullanılan ölçüm araçlarının Türkçe uyarlamalarının yapılarak ulusal literatüre kazandırılması da bu çalışmanın önemli bir katkısını oluşturmaktadır.

Jel Sınıflandırması: D23, M10, O30

Anahtar Kelimeler: Yarı zamanlı girişimcilik, inovatif davranışlar, hibrit girişimcilik

The Effect of Part-Time Entrepreneurship Features on Innovative Behaviors in Public Institutions

Abstract

Purpose: The aim of this paper is to investigate the effect of part-time entrepreneurship features on innovative behaviours.

Methodology: The data from 456 volunteers who work in public bodies were analysed. Compatibility, validation and reliability tests of metrics were conducted. Correlation and regression tests of confirmed measures were conducted with confirmatory factor analysis.

Findings: It is determined that there is a significant, positive and strong relation between part-time entrepreneurship features and innovative behaviours and all of the dimensions. After that, in order to identify the effect of part-time entrepreneurship features on innovative behaviours and all of their elements, linear regression analysis was performed. According to the results, it is monitored that part-time entrepreneurship has a significant, positive and strong effect on innovative behaviours and dimensions.

Practical Implications: It is precipitated that there is an intense effect of fulltime employees' part-time entrepreneurship features on their innovative behaviours of their fulltime jobs. Since the increase of innovative behaviours in the workplace contributes affirmatively to the organization; it can be suggested that excluding their full time jobs, part-time entrepreneurship activities of the individuals should be supported.

Originality: This study is a genuine research which tries to reveal part-time entrepreneurship features on innovative behaviours in the workplace. On the other hand, the metrics were adapted into Turkish; thus extension in the national literature is another vital contribution of the paper.

Keywords: Part-time Entrepreneurship, Innovative Behaviors, Hybrid entrepreneurship

Jel Codes: D23, M10, O30

* Bu çalışma, Yozgat Bozok Üniversitesi Bilimsel Araştırma Proje Koordinatörlüğü'nün 6602a-SMYO/20-425 numaralı projesi ile desteklenmiştir.

** Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Sorgun Meslek Yüksek Okulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü, Yozgat, Türkiye, fcelebi@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-6689-9878

1. Giriş

Girişimci olmak insanlık tarihi kadar eski bir özelliği ifade etmektedir. Sanattan tarıma, modadan ekonomik iş hayatına kadar her alanda farklı bakabilen, yenilik getirebilen, risk alan ve yaratıcılık özelliği bulunan bireyler hayallerinin ve fikirlerinin peşinden giderek onları gerçekleştirme arzusuyla hareket etmişlerdir. Tarihi ticaret yollarında kurulan hanlar, kervansaraylar, ticaret limanlarında gemicilerin ihtiyaçlarına yönelik faaliyetlerin her biri ilk ve orta çağlardaki basit girişimcilik örneklerini oluşturmaktadır. Sanayi devrimine kadar bir araştırma konusu olarak incelemelerde sıklıkla yer almayan girişimcilik kavramı 18. Yüzyılın ortalarında Cantillon'un modern girişimcilik teorisi ile araştırmalara konu olmaya başlamıştır (Coulter, 2001). Bu teoride girişimciliğin ticari ve ekonomik olarak ele alındığı ve özellikle belirsizlik ortamına ve gelecekteki fırsatlara yaptığı vurgu dikkat çekmektedir. Günümüzde ele alınan girişimcilik kavramının temeli bu yaklaşıma dayanmaktadır. Yıllar içerisinde yapılan binlerce akademik inceleme ile gelişen ve bu gelişimi küresel ve ekonomik şartlara göre halen devam eden girişimcilik iş hayatının temelini oluşturmaktadır.

20. yüzyıl sonlarına doğru çok daha fazla akademik ve bilimsel çalışmaya konu olan girişimcilik farklı bakış açıları ve farklı koşullar için de inceleme konusu olmuştur. Kadın girişimciliği, iç girişimcilik, sosyal girişimcilik, yeni girişimcilik gibi inceleme konularına ek olarak yarı zamanlı (hibrit) girişimcilik tüm girişimcilik faaliyetleri arasında dikkat çeken ve önem arz eden bir kavramdır (Bayram ve Kaya-Harmanlı, 2018: 1828). İstatistiklerin çoğunda iş gücü piyasası ücretli olarak başkası için çalışanlar ve kendi namına çalışanlar olarak ikiye ayrılmıştır (Bögenhold, 2019: 134). Yarı zamanlı girişimcilik yaklaşımında bu ayrıma her ikisini de içeren hem kendi namına hem de başkası için ücretli olarak çalışan bir sınıfın da eklenmesi gerekliliği belirtilmektedir (Özafşarlıoğlu-Sakallı, 2019: 178).

İnovasyon kavramının temeli eskisinin yerine yenisini koymanın yanı sıra yenileştirmek yani daha iyi ya da üstün özelliklere sahip olanı ile yenilemek şeklindedir. İnovasyon şüphesiz ki inovatif davranışların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İnovatif davranışlar ise bireysel, grupsal, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir (Çapraz vd., 2014: 51-52). İnovasyonu ve inovatif davranışları etkileyebilecek bu faktörlerden birisi de bireysel faktörlerden girişimcilik özellikleridir. Bireyin girişimcilik özelliklerini tam zamanlı bir işte çalışırken ne denli geliştirebileceği ve inovatif davranışlarının da bu özelliklerinden ne derece etkile-

neceğine dair düşünce bu araştırmanın tasarlanmasındaki motivasyonu oluşturmaktadır.

Yarı zamanlı girişimciliğin iş yerindeki inovatif davranışlar üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla hazırlanan bu özgün çalışmada öncelikle değişkenlerle ilgili literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ise kamu kuruluşlarında çalışanların yarı zamanlı girişimcilik özellikleri ile inovatif davranışlar sergileme düzeyleri arasındaki ilişki ve yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışları üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Son olarak da elde edilen bulgular ve sonuçlar literatürdeki diğer çalışmalar göz önüne alınarak tartışılmıştır ve kamu görevlileri ve yöneticileri için dikkate alınması gereken bazı tavsiyelerin üzerinde durulmuştur.

2. Literatür Taraması

2.1. Yarı Zamanlı Girişimcilik

Yarı zamanlı girişimcilik bir kişinin tam zamanlı bir işte çalışırken eş zamanlı olarak bir girişimcilik niyetinde ya da faaliyetinde bulunması şeklinde ele alınmaktadır. Tam zamanlı girişimcilik ya da geleneksel girişimcilikten farklı olarak girişimci bireyin önceliği tam zamanlı ve ücretli olarak çalıştığı işidir. İş fikri veya girişimcilik niyeti ise bireyin eş zamanlı olsa da ek olarak yürüttüğü bir faaliyeti ifade etmektedir (Marshall vd., 2019: 2).

Yarı zamanlı girişimcilik yaklaşımı ilk olarak Petrova (2005) tarafından ortaya atılmıştır. Yarı zamanlı girişimcilik kimi çalışmalarda (Folta vd., 2010; Thorgren vd., 2014; Solesvik, 2017) hibrit girişimcilik ya da melez girişimcilik (Özafşarlıoğlu-Sakallı, 2019) olarak da ele alınmaktadır. Folta vd., (2010) ve Petrova, (2011) yarı zamanlı girişimcilik ve kısmi girişimciliğin hibrit ya da melez girişimcilikten ayrıldığı belirtilse de Marshall vd., (2019) yarı zamanlı ve hibrit girişimciliği eş anlamlı olarak ele almışlardır. Tanımları ve konuyu ele alış biçimleri gözden geçirildiğinde kavramlar bir bireyin hem tam zamanlı ve ücretli bir işte çalıştığını hem de çeşitli motivasyonlar ve çeşitli amaçlarla bir girişimcilik faaliyeti içinde bulunduğunu ya da bu niyetini ifade etmektedir (Petrova, 2005; Folta vd., 2010; Petrova, 2011; Solesvik, 2017; Marshall vd., 2019).

Bir girişimcilik faaliyetine başladığında halen başkası için ücretli ve tam zamanlı olarak çalışan girişimciler yarı zamanlı girişimciler olarak tanımlanmaktadır.

Bireylerin yarı zamanlı girişimcilik faaliyetlerine; ek gelir elde etmek, parasal olmayan faydalar sağlamak ve kendi işinin patronu olmak şeklinde üç farklı amaçla başladıkları belirtilmektedir. Kendi işini kurmak isteyen girişimciler yarı zamanlı girişimcilik sayesinde hem girişim faaliyetlerini mali açıdan destekleyebilir hem girişimlerinin başarısını bir yandan sınavabilir hem de başarısızlık durumunda tam zamanlı çalıştığı işten de ayrılmamış olurlar. Böylelikle geleneksel girişimciliğin en büyük unsurlarından olan risk faktörünü bir nebze de olsa azaltma yoluna gidebilirler (Folta vd., 2010). Yarı zamanlı girişimcilerden girişimlerinin başarısını sınavı devam etme niyeti olanlar tam zamanlı girişimci olma eğilimindedirler. Ancak başarısından tam emin olmayanlar ya da yeteri kadar tatmin olmayanlar ise risk faktörünü azaltmış olsalar da tam zamanlı ve ücretli çalıştıkları işlerini sürdürürler (Solesvik, 2017). Petrova (2012) ise tam zamanlı girişimciliğe geçiş ya da ücretli işine devam etme tercihinin başarıyla alakalı olduğunu ifade etmiştir. Başarılı ve yetenekli girişimcilerin ücretli işlerinden ayrılarak girişimleri ile daha çok ilgilenecekleri buna karşın daha az yetenekli ve girişimcilik özellikleri daha düşük olanların ise girişimcilikten vazgeçerek ücretli işlerine devam edeceklerini belirtmiştir.

Thorgren vd., (2014) tam zamanlı bir işe sahip çalışanların bir girişimcilik faaliyetinde bulunmasının arkasında tutku duyduğu bir konuda çalışma isteği olduğunu belirtmektedirler. Yarı zamanlı girişimciliğin parasal olmayan faydalar sağlamak amacıyla gerçekleşen kısmı da bu tutku ile açıklanabilir. Gelir kaygısı ve işiyle ilgili mutsuzluğu olmayan bireyler bile yoğun ilgi duydukları ya da tutkulu oldukları konular ile ilgili girişimlerde bulunabilir.

Yarı zamanlı girişimcilerin niteliklerinin de incelendiği bazı araştırmalarda (Schulz vd., 2016; Xi vd., 2017) yarı zamanlı girişimcilerin tam zamanlı girişimcilerden daha eğitilmiş ve değişime karşı daha esnek oldukları belirtilmektedir. Aynı anda tam zamanlı bir işte çalışan yarı zamanlı girişimcilerin bilgi birikimleri, becerileri ve özellikle ücretli çalıştıkları işlerdeki tecrübeleri onları tam zamanlı girişimcilerden daha başarılı hale getirebilmektedir. Bu durum da kurulan işletmelerin daha uzun ömürlü olmalarını sağlamaktadır (Schulz vd., 2016; Xi vd., 2017). Ayrıca yarı zamanlı girişimcilerin tam zamanlı girişimcilere göre mali sıkıntıları daha kolay aştıkları ve finansal kaynaklara da daha kolay ulaşabildikleri ve bu sayede daha çözüm odaklı olabilecekleri de belirtilmektedir (Petrova, 2012).

Yarı zamanlı girişimcilik her zaman girişimciliğe salt bir geçiş aracı olarak görülmemektedir. Yarı zamanlı girişimcilerin çoğunun iş fikrinin arkasında bir hobi ya da ilgi alanı yatmaktadır (Viljamaa vd., 2014). Benzer şekilde Block ve Landgraf

(2016) da yarı zamanlı girişimciliğin ardındaki motivasyon unsurunun bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme unsuru olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Dzomonda ve Fatoki (2018) ise yarı zamanlı girişimciliğe teşvik nedeni olarak hem ek gelir hem de parasal olmayan faydalar sağlama isteği olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Folta vd., (2016)'nin yarı zamanlı girişimciliğin motivasyon nedenleri arasında saydığı ek gelir elde etme, kendi işinin patronu olma ve parasal olmayan faydalar sağlama nedenlerinin de farklı çalışmalarca da desteklendiği görülmektedir. Solesvik (2017) ise bu konuyla ilgili yarı zamanlı girişimcilerin homojen bir yapıda olmadıklarını, beklenti ve niyetlerinin farklılık gösterdiğini belirterek yarı zamanlı girişimcilerin çeşitli olabileceklerini ifade etmiştir.

Gerek bireysel gerek örgütsel ve çevresel faktörler yarı zamanlı girişimcilik niyetini ve eğilimini etkilemektedir. Schulz vd., (2016)'ne göre yarı zamanlı girişimcilik faaliyetlerinin tam zamanlı girişimcilik faaliyetlerinden daha başarılı olma ihtimalinin yüksek olması tüm girişimsel faaliyetlerin önemli bir kısmını yarı zamanlı girişimcilik faaliyetlerinin oluşturması bu kavramın önemini arttırmaktadır (Bayram ve Kaya-Harmancı, 2018).

2.2. İnovatif Davranışlar

İnovasyon ile ilgili ilk çalışmalarda Schumpeter (1934: 65) inovasyonu yeni bir ürün, hizmet, iş süreci ya da pazarlarla ilgili yeni alternatiflerin yaratılması ve uygulanması olarak tanımlamıştır. İnovasyon çevresel değişime paralel olarak örgütteki yenileşme ve değişim ya da çevresel değişim ve gelişmelerin öngörülerek örgütün yenileşmesidir (Kanter, 1984: 20). Bu değişim ve gelişim faaliyetleri yeni bir fikir, ürün, hizmet ya da süreçlerin benimsenerek geliştirilmesini ifade etmektedir.

İnovatif davranışlar ise; grup ya da örgüt içinde fayda sağlayabilmek amacıyla bilinçli şekilde yeni fikirlerin yaratılması, tanıtılması ve uygulanması şeklinde tanımlanmaktadır (Janssen, 2000: 288). Yeni teknolojiler araştırmak, yeni yollar ve yöntemler denemek, geliştirmek ve hatta önermek, yeni yöntemlerle yeni fikirleri uygulamaya geçirmek (Yuan ve Woodman, 2010: 324) inovatif davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Kılıç ve Erdem, 2018: 83).

Bir süreç olarak ele alınması gereken inovatif davranışlar; fırsat keşfetme, fikir üretme, fikir savunma ve uygulama aşamalarından oluşur (Scott ve Bruce, 1994: 582; De Jong, 2007: 8). İnovatif davranışlar bireysel düzeyde başlasa da örgütün tamamını ilgilendirmektedir. Örgütsel birçok faktör inovatif davranışlar

ile ilişkilidir (Çapraz vd., 2014: 54-56). İnovatif davranışları resmi iş rolü (Kanter, 1988), sosyal ün (Leary ve Kowalski, 1990), örgütsel iklim (Scott ve Bruce, 1994), paydaşlarla etkileşim düzeyleri (Getz ve Robinson, 2003) ve liderlik (De Jong, 2004) ile ilişkisini ortaya koyan araştırmalara rastlamak mümkündür (Çapraz vd., 2014: 54).

Birçok örgütsel faktör tarafından etkilenen veya bunlarla ilişki içerisinde olan inovatif davranışlar bireysel özellikler ve kişisel faktörlerden de etkilenmekte ya da bunlarla da benzer şekilde ilişki içerisinde olabilmektedir. İçsel ilgi ve kişisel beklentiler (Yuan ve Woodman, 2010) yaratıcılık (Amabile, 1996; Woodman vd., 1993) bireysel fayda sağlama isteği (Sutton ve Hargadon, 1996) bu kişisel faktörlere örnek olarak gösterilebilir. Bunlara ek olarak girişimcilik niyeti ya da eğilimi de inovatif davranışlarla ilişkili ve inovatif davranışlar üzerinde etkisi olan bireysel faktörlerin en önemlilerindedir (Marshall vd., 2019).

İnovatif davranışlar; bireylerin iş rolleri ile ilgili yeni fikirler üretmelerini (Lee ve Meyer-Doyle, 2017), işlerinde gerek iş arkadaşları ile gerek üstleri ile işbirlikleri ya da koalisyonlar oluşturmalarını (Marshall vd., 2019) ve inovatif uygulamalar ve uyarlamalar yapmalarını içermektedir (Kanter, 1988; Scott ve Bruce, 1994). İnovatif fikirlerin üretilmesi örgüt içerisinde gelişimi artırıcı bir etkiye sahiptir (Kirkman ve Rosen, 1999). Ayrıca inovatif yaratıcı davranışların başlangıcı da fikir üretebilme ile başlamaktadır (West, 2002). Yeni ürün ve hizmetlerin gelişimi, mevcut faaliyetlerin iyileştirilmesi ve problemlere çözüm sağlama gibi faaliyetler inovatif davranışların fikir üretme aşaması kapsamındadır (Paulus, 2002; Nijstad ve De Dreu, 2002). Koalisyon oluşturma; üretilen fikrin savunulması ve ardından bu fikrin hayata geçirilmesi için doğru kişilerle kurulan teması ya da işbirliğini ifade etmektedir (Kanter, 1988). Bu aşamada fikir üzerinde değişiklikler ve geliştirmeler yapılabilmektedir ve uygulamaya geçilmeden önceki davranışları içermektedir (De Jong ve Den Hartog, 2010; Çapraz vd., 2014). İnovatif davranışların son aşaması ise uygulama aşamasıdır. Bu aşamada ise üretilen fikrin, gerekli destekler ve işbirlikleri ile geliştirilmesi, kayda değer bir çaba ve sonuç odaklı tutumların sonucu (Çapraz vd., 2014) olarak inovatif iş sonuçları ortaya çıkmaktadır (Kanter, 1988; Marshall vd., 2014).

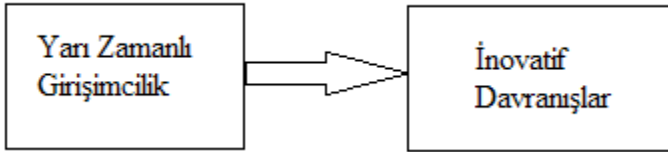
2.3. Yarı Zamanlı Girişimcilik ve İnovatif Davranışlar İlişkisi

Literatür incelendiğinde yarı zamanlı girişimcilik ve inovatif davranışlar değişkenlerini aynı çalışmada inceleyen yalnızca bir çalışmaya rastlanmıştır. Bu araştırma

Marshall vd. (2019)'nin araştırması olup çalışmalarında yarı zamanlı girişimcilik ve inovatif davranışlarla birlikte, örgüt iklimi ve bireysel hedefleri de incelemiştir. Araştırmacılar bu iki değişkenin yarı zamanlı girişimciliğin inovatif davranışlar üzerindeki etkilerindeki rolünü de inceledikleri model sonuçlarına göre güçlü ilişkiler elde etmişlerdir. Ayrıca inovatif davranışların bireylerin yarı zamanlı girişimcilik ilişkisinden güçlü ve pozitif yönlü bir şekilde etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır (Marshall vd., 2019). İnovatif davranışların bireysel ve örgütsel birçok faktörden etkilendiğine dair araştırmalardan önceki bölümde bahsedilmiştir.

Çalışanların inovasyon sürecine sağlayacakları katkı (De Jong ve Den Hartog, 2007) bireysel özellikler arasında yer alan yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinden de etkilenebileceği düşünülmektedir. Yarı zamanlı girişimcilerin eşsiz öğrenme özelliklerine sahip olmaları (Dyer, 1994) bireysel gelişim göstermeleri ve inovatif davranışlar sergilemelerinde kritik öneme sahip olabilir. Yeni fikirler, fırsatlar ve yeni bilgiler için sürekli bir arayış içinde olan (Politis, 2005) yarı zamanlı girişimciler iş hayatlarında öncelikli olarak inovatif davranış becerilerini geliştirmektedirler (Marshall vd., 2019). Yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışları etkileyebileceği kanısı oluşturan literatür bilgisi ışığında araştırma modeli aşağıdaki şekilde kurgulanmış, hipotez ve alt hipotezler belirlenmiştir.

Literatür ışığında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir. Bağımsız değişken olan yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin bağımlı değişken olarak ele alınan inovatif davranışlar üzerindeki etkisi bu çalışmanın araştırma modelini oluşturmaktadır. Ayrıca inovatif davranışların üç boyutu da bağımlı değişkenin alt unsurları olarak ele alınmaktadır. Bu boyutlar; fikir üretme, uygulama ve koalisyon oluşturma boyutlarından oluşmaktadır (Marshall vd., 2019).



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Yarı zamanlı girişimcilik özellikleri inovatif davranışları anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler

H_{1a} : Yarı zamanlı girişimcilik özellikleri fikir üretme boyutunu anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler

H_{1b} : Yarı zamanlı girişimcilik özellikleri uygulama boyutunu anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler

H_{1c} : Yarı zamanlı girişimcilik özellikleri koalisyon oluşturma boyutunu anlamlı ve pozitif yönlü olarak etkiler

3. Metodoloji

Bu çalışmanın araştırma kısmı ile ilgili bilgilerin yer aldığı bu bölümde araştırmanın amacı, modeli, evreni ve örneklemini, kısıtlılıkları ve varsayımları, kullanılan veri toplama aracı ile yapılan pilot uygulama ve destekleyici nitel araştırma sonuçlarından bahsedilmiştir. Daha sonra ise araştırma bulguları yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışlar üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda kamu görevlilerinin yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin ve inovatif davranış düzeylerinin belirlenmesi öncelikli hedef olarak belirlenmiştir.

3.2. Ölçme Araçları

Bu çalışmada veri toplayabilmek için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formları 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerin olduğu altı ifade yer almaktadır. İkinci bölümde ise yarı zamanlı girişimcilik özelliklerini tespit etmeye yönelik ve katılımcıların "sosyal hayatlarını göz önünde bulundurarak" cevapladıkları on ifadeden oluşan yarı zamanlı girişimcilik ölçeği bulunmaktadır. Marshall vd. (2019) yarı zamanlı girişimcilik ölçeğindeki yedi ifadenin dağıtıcı/ayırıştırıcı ifadeler olduğuna kanaat getirmiş ve istatistiki analizlerde bu ifadeleri kapsam dışı bırakmışlardır. Araştırmacıların tavsiyesi ve yapılan faktör analizleri ile bu tavsiyeyi destekleyen sonuçlara ulaşılması ile on ifade için yanıtlar elde edilmiş olsa da yarı zamanlı girişimcilik özelliklerini daha net ortaya koyan üç ifadenin sonuçları istatistiki modelde kullanılmıştır. Daha sonraki araştırmacılar için ölçeğin tamamı aşağıda Tablo 1'de yer almaktadır. Hem Marshall vd., (2019)'un

çalışmalarında hem de bu çalışmada ölçeğin 2, 5 ve 8 numaralı ifadeleri istatistik testlerde kullanılmıştır.

Anket formunun üçüncü ve son bölümünde ise inovatif davranışları ölçmeye yönelik on iki ifade yer almaktadır. Bu ifadeler ise katılımcının “tam zamanlı işini göz önünde bulundurarak” vereceği yanıtları kapsamaktadır. İnovatif davranışlar ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. 1, 2, 4 ve 5. sorular fikir üretme boyutunu; 3, 6, 10 ve 12. sorular uygulama boyutunu; 7, 8, 9 ve 11. sorular ise koalisyon oluşturma boyutunu oluşturmaktadır.

Kullanılan ölçekler Marshall vd. (2019) ve Jansen vd. (2006)'nin çalışmalarında kullandıkları ölçeklerdir. Araştırmacılar çalışmalarında ölçekleri geçerli ve güvenilir olarak teyit etmişlerdir. Yarı zamanlı girişimcilik ölçeği Marshall vd. (2019) tarafından daha önce yapılan farklı araştırmalardan ifadeler oluşturularak elde edilmiştir. İnovatif davranışlar ölçeği ise Jansen vd. (2006) tarafından geliştirilen ve ayrıca Marshall vd. (2019) tarafından da kullanılan ölçektir. Kullanılan ölçekler İngilizce dilinde olduğu ve yapılan araştırmalarda Türkçe uyarlamalarına rastlanmadığı için bu çalışmada kullanılmak üzere Türkçe uyarlamaları da yapılmıştır. Türkçe uyarlaması yapılan ölçeklerin uyarlama çalışmaları gereği iki ayrı dil bilim uzmanından da destek alınmıştır. Ölçek ifadeleri öncelikle Türkçeye daha sonra tekrar İngilizceye çevrilerek anlam farklılıkları ve kelime kullanımından kaynaklanabilecek hatalar önlenmeye çalışılmıştır. Dil uzmanları ile hem fikir olunmasının ardından belirlenen ifadelerin anlaşılabilirliğini kontrol etmek amacıyla araştırma evreni ile benzer özelliklere sahip 40 kişilik bir grup üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama ile ilgili detaylı bilgi aşağıda pilot uygulama kısmında yer almaktadır. Ölçeklerin Türkçe uyarlamaları gerçekleştirildikten sonra etik kurul onayı için belgeler hazırlanmış ve Yozgat Bozok Üniversitesi, Etik Komisyonu'nun 21.05.2020 tarih ve 10/13 karar numaralı evrakıyla etik uygunluk onay belgesi edinilmiştir.

Ölçek ifadeleri 5'li Likert tipinde düzenlenmiş ve 1-en düşük katılım derecesi 5-en yüksek katılım derecesi olacak şekilde; *1. Hiçbir zaman 2. Nadiren 3. Bazen 4. Çoğu zaman 5. Her zaman* olarak tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan, doğrulayıcı faktör analizi ile geçerliliği ispatlanan ölçekler aşağıdaki gibidir.

Tablo 1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Sosyal hayatınızla ilgili; <i>Aşağıdaki ilk 10 ifadeye ne ölçüde katıldığınızı belirtin.</i>	1	2	3	4	5
1. Yardım kuruluşlarına katılırim					
2. Girişimci bir iş fikri ararım					
3. Çeşitli yerel yönetimlere katılırim (dernek, vakıf, site yönetimi, ticaret odası vb. yönetim kurulu üyeliği gibi)					
4. Aile veya arkadaşlarla evdeki aktivitelere katılırim					
5. Tam zamanlı yaptığım işe ek olarak bir yandan bir iş kurma ve sürdürme fikri ararım					
6. Sivil toplum kuruluşlarına ya da çeşitli kulüplere katılırim					
7. Spor veya eğlence etkinliklerine katılırim					
8. Kar amaçlı / kar amaçlı olmayan bir girişim (işletme) kurmak isterim					
9. Tam zamanlı olarak çalıştığım iş ile ilgili sosyal aktivitelere katılırim					
10. Kendi işimin patronu olmak isterim					
Tam Zamanlı olarak çalıştığınız işinizde; <i>Aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı belirtin.</i>	1	2	3	4	5
11. Amirlerime/iş yaptığım kişilere sunduğum hizmetleri genellikle yeni önerilerle genişletmeye çalışırım					
12. İşimi başkalarının yapmadığı şekilde yapmanın yollarını düzenli olarak denerim					
13. Amirlerimden gelen ve iş tanımım ötesinde olan talepleri yerine getiririm					
14. Görevlerimi yerine getirmek için yeni ve yaratıcı fikirler üretirim					
15. Başkalarına yeni fikirlerimi anlatır ve savunurum					
16. Yaptığım işin başarısını arttırmak için yeni teknikler, süreçler ve teknolojiler araştırırım					
17. Daha etkili ve verimli olabilmek için iş süreçlerime sık sık küçük uyarlamalar yaparım					
18. İşim ve arkadaşlarım arasında sinerji yaratmaya çalışırım					
19. İş süreçlerimi genellikle amirlerim/iş yaptığım kişilerin ihtiyaçlarına daha iyi uyacak şekilde uyarlarım					
20. İyileştirmeler yapabilmek için görevlerimle ilgili süreçleri sık sık gözden geçiririm					
21. İşlerin yapılma şeklindeki küçük değişimlerin büyük etkileri olabileceğine inanırım					
22. Başkalarının başarılı işlerini izler ve neleri iyi yaptıklarını belirleyerek kendi işime uyarlarım					

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Kamu görevlilerinin ticari işler ile ilgilenmesi 657 sayılı kanunun 28. Maddesi ile sınırlandırılmıştır (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Kamu kurumlarında görev yapan personeller bu açıdan özel sektör çalışanlarından daha kısıtlı hareket edebilmektedir. Bu çalışmada kamu kurumlarında görev yapan ve bahsedilen kısıtlamalara rağmen girişimcilik özellikleri taşıyan kişilerin inovatif davranışlar geliştirme ihtimalleri düşünülerek kamu görevlileri seçilmiştir. Kamu görevlileri evreni daha da daraltılarak Ankara ili merkez ilçelerinde görev yapanlar olarak belirlenmiştir. Ankara hem başkent olması hem de sosyal ve ekonomik birçok imkana sahip olması nedeniyle seçilmiştir. Şehrin kamu kurum ve kuruluşları açısından en yüksek çeşitliliğe sahip olmasının da katılımcıların çeşitliliğini arttırabileceği düşünülmüştür. Ankara'daki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların evren olarak belirlendiği bu çalışmada evrenin tam sayısına ulaşılamamıştır. Veri toplama süreci 2020 Aralık ile 2021 Mart ayları arasında gerçekleştirilmiştir.

Araştırma evreni belirlendikten sonra Ankara'daki kamu kurum ve kuruluşlarından ulaşılabilen ve yönetimlerinden anket dağıtımı için izin alınabilenlere fiziki anketler dağıtılmıştır. Ayrıca 2020 yılı başlarından beri tüm dünyayı etkisi altına alan Covid – 19 küresel salgını sebebiyle uzaktan çalışan ya da dönüşümlü çalışan personele de ulaşabilmek amacıyla çevrimiçi anketler de hazırlanmıştır. Bu anketler de aynı şekilde yönetimlerinden izin alınan kurumlarda yöneticiler tarafından çeşitli dijital iletişim yöntemleriyle ulaştırılmıştır. Gerek fiziki gerekse çevrimiçi anketlerin kaç kişiye ulaştığı tespit edilemediği için anketlere dair geri dönüş oranları tespit edilememiştir. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Fiziki anketlerden tutarsız ve özensiz olarak yanıtlandığı tespit edilen 33 anket kapsam dışına çıkarıldıktan sonra toplam 456 geçerli anket elde edilmiştir. 456 gönüllü katılımcı bu araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Her ne kadar araştırma evreninin sayısı bilinmese de elde edilen örneklem sayısı %95 güven seviyesi ve %5 hata payında evreni temsil etme kabiliyetine sahiptir (Saunders, 2000).

3.4. Pilot Uygulama

Araştırma kapsamında hazırlanan anket formlarının kontrolü amacıyla araştırma evreni ile benzer özelliklere sahip 40 kişilik küçük bir grup üzerinde pilot araştırma yapılmıştır. Hazırlanan anket formları gönüllü katılımcılara dağıtılmış ve

tüm ifadeler üzerindeki fikirleri istenmiştir. Gerek ifadelerin anlaşılabilirliği gerekse gözden kaçma ihtimali olan yazım yanlışlarının tespitine yönelik bu pilot uygulama sayesinde metinler içerisindeki iki farklı yazım yanlışı tespit edilmiş ve düzeltilmiştir. Türkçe uyarlaması yapılan ölçek ifadelerine dair anlaşılmayan bir ifade belirtilmediği fark edilmiş ve anket formlarının son hali hazırlanmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtlılıkları ve Varsayımları

Veri toplama sürecinin Covid-19 salgını dolayısıyla oluşan uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışma zamanına denk gelmesi dolayısıyla daha az personelin iş başında olması durumu doğal olarak daha az katılımcıya ulaşılmasına yol açan bir kısıtlılık oluşturmuştur. Yukarıda bahsedildiği gibi çevrimiçi iletişim kanallarıyla kamu görevlilerine ulaşılmaya çalışılsa da araştırma evreninin ne kadarına ulaşıldığının bilinmemesi de kısıtlayıcı bir unsur haline gelmiştir.

Bu araştırma kapsamında yapılan anketlere verilen cevaplarda katılımcıların gerçek fikir ve görüşlerini bildirdikleri ve ifadeleri tam olarak anladıkları da çalışmanın varsayımlarını oluşturmaktadır.

3.6. Araştırma Bulguları

Bu kısımda öncelikle katılımcıların çeşitli Sosyo-demografik özelliklerini tespit edebilmek için frekans analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri ile uygunluk, geçerlik ve güvenilirlik analizlerine yer verilmiştir. Son olarak da araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için korelasyon analizleri ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirleyebilmek için de regresyon analizleri yapılmıştır.

3.6.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Veri analizlerinde öncelikle frekans analizi yapılmıştır. Katılımcıların demografik yapısı Tablo 2’de ayrıntılı bir şekilde yer almaktadır. Katılımcıların cinsiyetlerinde ve medeni durumlarında birbirlerine yakın sayılabilecek oranlar mevcuttur. Ağırlıklı bir kısmın (%45,6) 31 ile 40 yaş aralığında olduğu dikkat çekmektedir. Eğitim düzeylerine bakıldığında ise büyük bir oranda (%67,5) katılımcının lisans mezuniyetine sahip oldukları görülmektedir. Maaş aralıklarında da 3000-6000 TL arası ve 6001- 9000 TL arası grupların katılımcıların %96,3’ünü oluşturduğu tespit edilmiştir. Toplam çalışma süresine göre katılımcıların yarıya yakını 5-10 yıl kıdeme sahiptir.

Tablo 2. Demografik Yapı

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	207	45,4
	Erkek	249	54,6
	Toplam	456	100,0
Yaş	21-30 yaş	70	15,4
	31-40 yaş	208	45,6
	41-50 yaş	152	33,3
	51 yaş ve üzeri	26	5,7
	Toplam	456	100,0
Medeni Durum	Evli	210	46,1
	Bekar	246	53,9
	Toplam	456	100,0
Eğitim Düzeyi	Ön Lisans	48	10,5
	Lisans	309	67,5
	Lisans Üstü	99	21,7
	Toplam	456	100,0
Maaş Aralığı	3000-6000 arası	189	41,4
	6001-9000 arası	250	54,8
	9001 ve üzeri	17	3,7
	Toplam	456	100,0
Toplam Çalışma Süresi	5 yıla kadar	81	17,8
	5-10 yıl	221	48,5
	11-16 yıl	144	31,6
	16 yıl ve üzeri	10	2,2
	Toplam	456	100,0

3.6.2. Tanımlayıcı İstatistikler, Geçerlik ve Güvenirlik Analizleri

Tablo 3'te araştırma kapsamında elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri yer almaktadır. Tabloda ortalama, standart sapma ve varyans değerleri yer almaktadır. Bunlar değişkenlerin yapısını veya karakteristiğini tanımlamak adına verilmiştir. Ayrıca verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit edebilmek adına çarpıklık ve basıklık değerlerine yer verilmiştir. (Nakip, 2003: 236). Çalışmada elde edilen değerler ile verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Yazicioglu ve Erdogan, 2004: 156; Seçgin, 2014: 91).

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler

İfadeler	Ortalama (\bar{x})	Ss	Varyans	Çarpıklık	Basıklık
YZG1	3,0263	0,79516	0,632	0,032	-1,226
YZG2	3,2741	0,86028	0,740	0-,268	-1,111
YZG3	3,4978	0,88454	0,782	0-,386	0-,545
İD1	3,0439	0,81081	0,657	0,168	0-,910
İD2	3,4232	0,84035	0,706	0-,281	0-,703
İD3	2,9737	0,75837	0,575	0,044	-1,257
İD4	3,4013	0,76109	0,579	0-,490	0-,634
İD5	3,5504	0,83184	0,692	0-,379	0-,468
İD6	2,9079	0,66321	0,440	0,103	0-,731
İD7	3,4386	0,88241	0,779	0-,227	0-,786
İD8	3,4474	0,95932	0,920	0-,067	0-,967
İD9	3,5855	0,87287	0,762	0,174	0-,774
İD10	3,0636	0,82430	0,679	0,165	0-,913
İD11	3,5088	0,96984	0,941	0-,061	0-,970
İD12	3,3202	0,83765	0,702	0-,029	0-,710
YZG-ORTALAMA	3,2661	0,79673	0,635	0-,260	-1,084
İD-ORTALAMA	3,3054	0,71641	0,513	0-,195	-1,254
İD1-ORT	3,3547	0,72466	0,525	0-,237	-1,126
İD2-ORT	3,0663	0,68047	0,463	0-,029	-1,088
İD3-ORT	3,4951	0,83508	0,697	0-,165	-1,139

YZG: Yarı zamanlı girişimcilik, İD: İnovatif davranışlar

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik katsayıları (α) tablo 4'te verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre ölçekler ve boyutları yüksek derecede güvenlidir (Nunnally ve Bernstein, 1967: 248):

Tablo 4. Güvenirlik Analizleri

Ölçek / Boyut	İfade Sayısı (N)	Güvenirlik Katsayısı (α)
Yarı Zamanlı Girişimcilik	3	0,934
İnovatif Davranışlar 1. Boyut	4	0,915
İnovatif Davranışlar 2. Boyut	4	0,902
İnovatif Davranışlar 3. Boyut	4	0,927
İnovatif Davranışlar Ortalama	12	0,966

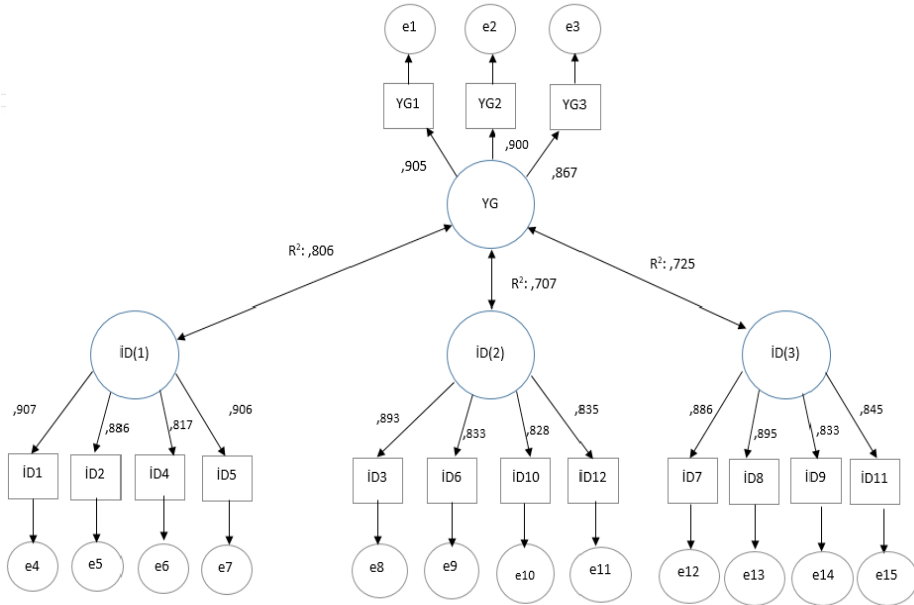
Verilerin geçerliliğini belirleyebilmek için öncelikle açıklayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Yarı zamanlı girişimcilik ifadelerinden 2, 5 ve 8 numaralı ifadeler aynı faktörde toplanmıştır. Diğer ifadeler ise farklı faktörlere düzensiz bir şekilde dağılmış ve çapraz faktör yükü oluşturmuştur. Marshall vd., (2019)'un da çalışmalarında kullandıkları bu üç ifade dışındaki ifadeler hem bu araştırmacıların önerileri hem de elde edilen analiz sonuçlarına göre kapsam dışında çıkartılmıştır. Marshall vd., (2019) da çalışmalarında benzer bir yapıya ulaştıkları için bu ifadeleri *dağıtıcı/farklılaştırıcı* olarak nitelendirmiştir. Bu nitelendirme elde edilen sonuçlarla desteklenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre yarı zamanlı girişimcilik özellikleri %75,10 KMO-Barlett değeri ve %88,56 açıklanan toplam varyans ile geçerli olarak kabul edilmiştir. İnovatif davranışlar ölçeği ise teorik yapısı ile uyumlu bir şekilde üç faktörde toplanmıştır. Bu ölçeğe ait KMO-Barlett değeri %95,9 ve açıklanan toplam varyans ise %81,72 şeklindedir.

Tablo 5. Açıklayıcı Faktör Analizi Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör	Faktör Yükleri
YG1	YG	0,938
YG2	YG	0,957
YG3	YG	0,928
İD1	İD1	0,919
İD2	İD1	0,913
İD3	İD2	0,910
İD4	İD1	0,868
İD5	İD1	0,872
İD6	İD2	0,856
İD7	İD3	0,918
İD8	İD3	0,906
İD9	İD3	0,875
İD10	İD2	0,894
İD11	İD3	0,925
İD12	İD2	0,866

YG: Yarı zamanlı girişimcilik, İD: İnovatif davranışlar

Elde edilen veri setinin normal dağılım gösterdiğine ve güvenilir olduğuna dair yapılan analizlerin ve açıklayıcı faktör analizleri ile faktör yapısının belirlenmesinin ardından faktör yapısının geçerliliğini doğrulayabilmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizine dair simgesel gösterim Şekil 2'de yer almaktadır. DFA sonucunda elde edilen faktör yükleri ,817 ile ,907 arasında değerler almıştır.



YG: Yarı zamanlı girişimcilik, İD: İnovatif davranışlar, e: Standart hata

Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analiz Modelinin Simgesel Gösterimi

Tablo 6'da doğrulayıcı faktör analizi uyum indekslerinin kabul aralıkları ve analizler sonucunda elde edilmiş değerler yer almaktadır. Hesaplanan değerlere göre CFI, TLI ve NFI değerleri mükemmel uyuma sahipken; χ^2/df , RMSEA, GFI, RMR, RFI, PNFI ve AGFI değerleri ise kabul edilebilir uyuma sahiptir. En çok dikkat edilen değer olan χ^2/df değerinin mükemmel uyum değerinin iki ve altındaki değerlerde mükemmel uyuma işaret ettiği belirtilmesine rağmen birçok araştırmada beş ve altındaki değerler de kabul edilebilir olarak nitelendirilir (Munro,

2005; Hooper vd., 2008). DFA sonuçlarına göre faktör yapısının istatistikî olarak doğrulandığı söylenebilir.

Tablo 6. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri ve Elde Edilen Değerler

Uyum iyiliği İndeksi	Kabul Aralıkları		Elde Edilen Değer
	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 5$	3,869
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0,079
GFI	$95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$	0,921
RMR	RMR \leq 0,05		0,016
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$	0,971
TLI (NNFI)	$.95 \leq TLI (NNFI) \leq 1.00$	$.90 \leq TLI (NNFI) \leq .95$	0,961
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$	0,948
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$	0,705
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$	0,877
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$	0,962

Kaynaklar: Browne ve Cudeck (1993), Baumgartner ve Homburg (1996), Bentler (1980), Bentler ve Bonett (1980), Marsh vd. (2006), Hu ve Bentler (1999), Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003), Kline (2011), İlhan ve Çetin (2014), Munro (2005), Şimşek (2007), Hooper ve Mullen (2008).

3.6.3. Korelasyon Analizleri

Araştırma değişkenlerinin aralarında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizleri yapılmıştır. Yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışların hem geneliyle hem de her bir boyutu ile pozitif yönlü ve 0,01 seviyesinde anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkilerin her biri güçlü ilişkilerden oluşmaktadır.

Tablo 7. Korelasyon Analizleri (N= 456)

		YG	İD	İD1	İD2	İD3
YG	Pearson Correlation	1				
	Sig. (2-tailed)					
İD	Pearson Correlation	0,900**	1			
	Sig. (2-tailed)	0,000				
İD1	Pearson Correlation	0,898**	0,960**	1		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000			
İD2	Pearson Correlation	0,841**	0,952**	0,877**	1	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		
İD3	Pearson Correlation	0,851**	0,965**	0,889**	0,873**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

YG: Yarı zamanlı girişimcilik, İD: İnovatif davranışlar

3.6.4. Regresyon Analizleri

Araştırma modelinde bağımsız değişken olarak ele alınan yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışlar üzerinde ve alt unsurları üzerinde etkisinin var olup olmadığını test edebilmek amacıyla doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma modelinde ortaya konan hipotezin (H1) ve alt hipotezlerin (H1a, H1b, H1c) test edilebilmesi için uygulanan bu analizlerde anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler saptanmıştır. Yarı zamanlı girişimcilik özellikleri bağımlı değişken olan inovatif davranışların her bir boyutunu; 0,707 ile 0,806 dereceleri arasında etkilemekte iken inovatif davranışlar genelini de 0,809 düzeyinde ve pozitif yönlü olarak etkilemektedir. Daha açık bir ifadeyle yarı zamanlı girişimcilik özelliklerindeki bir birimlik değişim inovatif davranışlar üzerinde aynı yönlü ve %80,9'luk bir değişime neden olmaktadır. Bu etki düzeyi oldukça güçlü bir etki düzeyini ifade etmektedir. Elde edilen tüm etki düzeyleri anlamlı olarak hesaplanmıştır Tablo 8'de verilmiştir ($p < 0,000$).

Tablo 8. Regresyon Analizleri

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R ²	p	Hipotez Sonucu
Yarı zamanlı girişimcilik	İnovatif davranışlar	0,809	0,000	H ₁ -Kabul
Yarı zamanlı girişimcilik	Fikir üretme	0,806	0,000	H _{1a} -Kabul
Yarı zamanlı girişimcilik	Uygulama	0,707	0,000	H _{1b} -Kabul
Yarı zamanlı girişimcilik	Koalisyon oluşturma	0,725	0,000	H _{1c} -Kabul

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin işyerindeki inovatif davranışlar ile bir ilişki içerisinde olup olmadığını ve yarı zamanlı girişimciliğin inovatif davranışlar üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu tespit edebilmek amacıyla hazırlanmıştır. Amaç doğrultusunda kamu kurumunda görev yapan personel, girişimcilik/ yarı zamanlı girişimcilik faaliyetleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca daha kısıtlı olduğu için seçilmiştir. Daha açık bir ifadeyle özel sektör çalışanları bir işte tam zamanlı olarak çalışırken bir yandan bir girişimcilik faaliyetinde bulunabilirken kamu personeline göre yasal olarak daha serbesttir.

Amaç doğrultusunda araştırma hipotezini test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlara göre araştırma hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonuçlarına göre yarı zamanlı girişimciliğin inovatif davranışlar üzerinde %80,9'luk çok güçlü, pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi mevcuttur. Benzer şekilde yarı zamanlı girişimcilik inovatif davranışların fikir üretme, koalisyon oluşturma ve uygulama boyutları üzerinde de %80,6, %72,5, %70,7, düzeylerinde yine anlamlı, pozitif ve güçlü etkilere sahiptir. Yarı zamanlı girişimcilik özelliklerine sahip bireylerin fikri anlamda daha üretken, daha çok işbirliği yapan ve koalisyon oluşturan ve yaratıcı fikirlerini daha çok uygulayan bireyler olduğu sonucu bu araştırmanın sonuçlarını oluşturmaktadır.

Literatürde bu iki değişkeni birlikte ele alan yalnızca Marshall vd. (2019)'nin çalışmalarına rastlanmıştır. Bu çalışmaya atıf yapan çalışmalar da incelenmiş fakat aynı değişkenlerin bir çalışmada yer almadığı fark edilmiştir. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlara göre Marshall vd. (2019)'nin ulaştıkları ilişki ve etkiye paralel sonuçlar elde edilmiştir. Yarı zamanlı girişimciliğin inovatif davranışları ve fikir üretme, koalisyon oluşturma ve uygulama boyutlarını anlamlı ve pozitif yönlü etkilemesi Mar-

shall vd., (2019)'nin çalışmaları ile uyum göstermektedir. Bir başka deyişle ilgili çalışma sonuçları bu çalışmada elde edilen sonuçlarla desteklenmiştir. Ulaşılan sonuçların mevcut ve kısıtlı literatürle uyum içerisinde olduğu söylenebilir. Araştırma değişkenleri literatürde bir arada sıklıkla kullanılmamış olsa da farklı değişkenlerle birlikte incelendikleri çalışmalar da araştırılmıştır. Yarı zamanlı girişimcilik ile ilgili çalışmalarda; yarı zamanlı girişimcilik ile tam zamanlı girişimcilik ilişkisi (Petrova, 2012; Folta vd., 2010; Schulz vd., 2016; Raffiee ve Feng, 2014; Viljamaa vd., 2014) ve yarı zamanlı girişimciliğin yapısını, sosyo-demografik ve kişisel özellikler ile ilişkisini (Thorgren vd., 2016; Schulz vd., 2016; Dzomonda ve Fatoki, 2018; Block ve Landgraf, 2016)) inceleyen çalışmalar dikkat çekmektedir. Bu çalışmalarda yarı zamanlı girişimcilik ya bağımlı değişken olarak ele alınmış ya da diğer değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. İnovatif davranışları etkileyen değişkenlerden çift yetenekli liderliğin (Kılıç ve Erdem, 2018) keşfedici ve uygulayıcı özellikleri ile birlikte düşünüldüğünde yarı zamanlı girişimciliğin benzer özelliklerinin de inovatif davranışları etkilemesi literatürdeki benzer çalışmalara da yakın sonuçlar elde edildiği anlamı taşımaktadır.

Yarı zamanlı girişimcilik özelliklerine sahip bireylerin daha eğitilmiş (Xi vd., 2017; Schulz vd., 2016) oldukları ve inovatif davranışları olumlu yönde etkileyebilecekleri için daha yüksek pozisyonlarda değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Lider ya da yönetici pozisyonlara getirilen bireylerin yarı zamanlı girişimcilik özellikleri taşıması örgüt içerisinde daha fazla inovatif davranış geliştirilmesine olumlu katkılar sağlayacaktır.

Yarı zamanlı girişimcilik; tam zamanlı olarak bir işte çalışanların ne düzeyde girişimcilik özelliklerine sahip oldukları ile ilgilidir. Üzerine yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bu çalışma ile yarı zamanlı girişimcilik özellikleri uygulamalı olarak incelenmiştir. Araştırmaların kısıtlılığı ve inovatif davranışlar üzerindeki etkisinin ortaya konması bu araştırmayı özgün bir hale getirmektedir.

Bu çalışma kapsamında yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin inovatif davranışlar üzerinde güçlü bir etkisi olduğuna ulaşılması örgütler, yönetimler ve özellikle kamu yöneticileri için dikkate alınması gereken bir husustur. İnovatif davranışların geliştirilmesi örgütler için önem arz etmektedir. Gerek iş süreçlerine gerek insan ilişkilerine dair gelişim inovatif davranış kapsamında ele alınmaktadır. İnovatif davranış düzeyi yüksek çalışanlar hem üstlerine hem de iş süreçlerine olumlu katkılar sağlamaktadırlar. Ayrıca yaratıcılığı da içeren inovatif davranışların geliştiril-

mesi örgütler için gereklidir. İş tanımı sınırları içinde kalmayıp farklı konularda da katkı sağlamaya çalışan inovatif bireyler örgütler tarafından özellikle tercih edilmektedir. Tüm bu özelliklerin yarı zamanlı girişimcilik özelliklerince etkilendiği düşünüldüğünde yarı zamanlı girişimciliğin desteklenmesi, teşvik edilmesi ve hatta önünün açılması gerektiği düşünülmektedir. Özellikle kamu personelinin farklı bir işte, çalışan ya da işveren olarak iş hayatının içinde yer almasının sınırlandırılması inovatif davranışları da olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu sınırlandırmaların her geçen gün daha da zor bir hale gelen iş dünyasında esnetilmesinin inovasyonu arttırabileceği düşünülmektedir. Daha esnek şartlarda girişimcilik özellikleri daha da gelişen bir çalışanın örgütüne daha çok katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında kamu görevlilerinin yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin mümkün olduğunca artırılması tavsiye edilmektedir. İşyerindeki inovatif davranışların artırılmasının örgüte olumlu yönde katkılar sağlayacağı için bireylerin tam zamanlı işleri dışında yarı zamanlı girişimcilik faaliyetlerinin desteklenmesi tavsiye edilmektedir.

Veri toplayabilmek için kullanılan yarı zamanlı girişimcilik özellikleri ve inovatif davranış ölçeklerinin Türkçe uyarlamaları da bu çalışma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Uyarlanan ölçeklerin özellikle ulusal yönetim literatürüne katkı sağlayacak olmasının da bu çalışma için ayrıca bir değer yaratacağı düşünülmektedir.

Üzerine yapılan kısıtlı çalışma olması özellikle yarı zamanlı girişimcilik kavramının çekici bir tarafını oluşturmaktadır. Oldukça yüksek sayıda olan yarı zamanlı girişimcilerin (Bayram ve Kaya-Harmancı, 2018) dikkate alınması ve daha fazla ve nitelikli çalışmalarda araştırılması gereklidir. Bu bağlamda daha sonraki araştırmacılara bu çalışmada oluşturulan modelin özel sektör çalışanlarında da test edilmesi tavsiye edilebilir. Yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin örgüt içerisinde daha farklı konuları da etkilemesi muhtemeldir. Yarı zamanlı girişimcilik özelliklerinin farklı değişkenler ile ilişkisi ve farklı değişkenler üzerindeki etkilerinin araştırılması da önerilmektedir.

Kaynakça

- Amabile, T. M. (1996): *Creativity in Context: Update to "The Social Psychology of Creativity."* Boulder, CO: Westview Press.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayram, A. ve Kaya-Harmanlı, Y. (2018). Girişimciliğe farklı bir bakış: hibrid girişimcilik. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 1827-1836. doi: 10.17218/hititsosbil.441948
- Bentler, P.M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: Causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Bentler, P.M., & Bonett, D.G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606.
- Block, J. H. ve Landgraf, A. (2016). "Transition from part-time entrepreneurship to full-time entrepreneurship: The role of financial and non-financial motives". *International Entrepreneurship Management Journal*, 12, 259-282.
- Bögenhold, D. (2019). "From Hybrid Entrepreneurs to Entrepreneurial Billionaires: Observations on the Socioeconomic Heterogeneity of Self-employment". *American Behavioral Scientist*, 63(2), 129-146.
- Browne, M.W., ve Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In: Bollen, K.A., & Long, J.S. (Eds.), *Testing structural equation models* (136-162). Beverly Hills, CA: Sage
- Coulter, M. K. (2001). *Entrepreneurship in action*. Prentice Hall.
- Çapraz, B., Ayyıldız Ünnü, N., Kelgokmen İlic, D., Kocamaz, M., Çiçekli, U., Aracıoğlu, B., Koçak, A., Kesken, J., Soyuer, H. (2014). Çalışanlar Perspektifinden İnovatif İş Davranışının Belirleyicileri: İzmir İlindeki Öncelikli Sektörlere İlişkin Bir Araştırma. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 3 (1), 49-72.
- De Jong, J. P., ve Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*.
- De Jong, J.(2004): "How Can Leaders Trigger Bottom-Up Innovation?, An Empirical Research İnto Knowledge Intensive Services", Research Report, Zoetermeer, SCALES-Scientific Analysis of Entrepreneurship and SMEs.
- Devlet Memurları Kanunu (1965). Kanun No: 657. Resmi Gazete'de yayın tarihi, 23.07.1965.

Dyer, W. G. (1994). Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 19, 7-22.

Dzomonda, O. ve Fatoki, O. (2018). "Demystifying The Motivations Towards Hybrid Entrepreneurship Among the Working Populace in South Africa". *Academy of Entrepreneurship Journal*, 24(4), 1-9.

Folta, T. B., Delmar, F. ve Wennberg, K. (2010). "Hybrid Entrepreneurship". *Management Science*, 56 (2), 253-269.

Getz, I. ve Robinson, A.G. (2003): "Innovate or Die: Is That A Fact?", *Creativity And Innovation Management*, 12 (3), 130 – 136.

Hooper, D., Coughlan, J., ve Mullen, M. R. (2008). Evaluating model fit: a synthesis of the structural equation modelling literature, *Electron. J. Bus. Res. Methods*, 6(1), 53-60.

Hu, L. T., ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55..

İlhan, M., ve Çetin, B. (2014). Lisrel ve Amos programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (yem) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), 26-42.

Jansen, J. J., Van Den Bosch, F. A. ve Volberda, H. W. (2006). Exploratory innovation, exploitative innovation, and performance: Effects of organizational antecedents and environmental moderators. *Management science*, 52(11), 1661-1674.

Janssen, O. (2000): "Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287 – 302.

Kanter, R. M. (1984). *Change Masters Innovation & Entrepreneurship In The American Corporation*. 1. Baskı. New York. Simon & Schuster Inc.

Kanter, R. M. (1988): "When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization", in B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 10, 169 – 211.

Kılıç, E. ve Erdem, İ. (2018). Çift Yetenekli Liderliğin Çalışanların İnovatif Davranışları Üzerindeki Etkisi. *International Journal of Management and Administration*, 2 (4), 81-90.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press.

Leary, M. R., ve Kowalski, R. M. (1990): "Impression Management:A Literature Review And Two-Component Model", *Psychological Bulletin*, 107, 34 – 47.

Lee, S., ve Meyer-Doyle, P. 2017. How performance incentives shape individual exploration and exploitation: Evidence from microdata. *Organization Science*, 28: 19-38.

Marsh, H.W., Hau, K.T., Artelt, C., Baumert, J., ve Peschar, J.L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: Cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.

Marshall, D. R., Davis, W. D., Dibrell, C., ve Ammeter, A. P. (2019). Learning off the job: Examining part-time entrepreneurs as innovative employees. *Journal of Management*, 45(8), 3091-3113.

Munro, B. H. (2005). *Statistical methods for health care research* (Vol. 1). lippincott williams & wilkins.

Nakip, M. (2013). *Pazarlamada Araştırma Teknikleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Nijstad, B.A. ve De Dreu, C.K.W. (2002). Creativity and Group Innovation, *Applied Psychology: An International Review*, 51, 400-406.

Nunnally, J. C., ve Bernstein, I. H. (1967). *Psychometric theory* (Vol. 226): McGraw-Hill New York.

Özafşarlioğlu-Sakallı, S. (2019). Girişimcilikte Yeni Bir Yönelim: Melez (Hibrit) Girişimcilik. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 14(2), 177-189.

Paulus, P.B. (2002). Different Ponds for Different Fish: A Contrasting Perspective on Team Innovation, *Applied Psychology: An International Review*, 51, 394-399.

Petrova, K. (2005). Part-time entrepreneurship and wealth effects: New evidence from the panel study of entrepreneurial dynamics. *In 50th ICSB Conference, Washington, June 15-18*.

Petrova, K. (2011). Part-time entrepreneurship, learning and ability, *Journal of management policy and practice*, 12(1), 64-75.

Petrova, K. (2012). "Part-time entrepreneurship and financial constraints: evidence from the panel study of entrepreneurial dynamics". *Small Business Economics*, 39(2), 473-493.

Politis, D. (2005). The process of entrepreneurial learning: A conceptual framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29, 399-424.

Raffiee, J. and Feng, J. (2014). Should I quit My day job? A hybrid path to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 57(4), 936-963.

Saunders, L., T.(2000) *“Research Methods for Business Students”*, Second Ed., Prebtice-Hall Inc.

Schermelleh-Engel, K., ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Schulz, M., Urbig, D. ve Procher, V. (2016). “Hybrid Entrepreneurship and Public Policy: The Case of Firm Entry Deregulation”. *Journal of Business Venturing*, 31(3), 272-286.

Schumpeter, J.A. (1934): *Theory of Economic Development*, Cambridge: Harvard University Press.

Scott, S. G. ve Bruce, R. A. (1994): “Determinants Of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace”, *Academy of Management Journal*, 37, 580 – 607.

Seçgin, Y. (2014). *Kontrol odağının örgütsel bağlılık üzerine etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü: Ankara il merkezindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Solesvik, M.Z. (2017), Hybrid entrepreneurship: how and why entrepreneurs combine employment with self-employment. *Technology innovation management review*, 7(3), 33-41.

Sutton, R.I., ve Hargadon, A. (1996): “Brainstorming Groups in Context: Effectiveness in a Product Design Firm”, *Administrative Science Quarterly*, 41, 685 – 718.

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.

Thorgren, S., Nordstrom, C. ve Wincent, J. (2014). “Hybrid Entrepreneurship: The Importance of Passion”. *Baltic Journal of Management*, 9(3), 314-329.

Viljamaa, A., Varamaki, E., Tornikoski E. ve Sorama, K. (2014). Hybrid Entrepreneurship –Exploration of Motives, Ambitions and Growth. *Proceedings of ICSB World Conference on Entrepreneurship*, 11-14 Haziran 2014, Dublin.

West, M.A. (2002): “Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups”, *Applied Psychology: An International Review*, 51, 355-387.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., and Griffin, R. W. (1993): “Toward A Theory Of Organizational Creativity”, *Academy of Management Review*, 18, 293 – 321.

Xi, G., Block, J., Lasch, F., Robert, F. and Thurik, R. (2017). *Mode of entry into hybrid entrepreneurship: New venture start-up versus business takeover*. IZA Institute of Labor Economics, Discussion Paper Series.

Yazicioglu, Y., ve Erdogan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Arastirma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yuan, F. ve Woodman, R.W. (2010): "Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations", *Academy of Management Journal*, 53 (2), 323 – 342.