

GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİ: TARIMSAL MEKANİZASYON İMALATÇISI İŞLETMELER BAĞLAMINDA BİR ARAŞTIRMA

DETERMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEURIAL ORIENTATION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH IN THE CONTEXT OF AGRICULTURAL MECHANISM MANUFACTURERS

Hüseyin YILMAZ¹, Atila KARAHAN², Emine ARSLAN³

¹Prof. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın İktisat Fakültesi, Ekonomi ve Finans Bölümü,

²Prof.Dr. Konya Selçuk Üniversitesi Akşehir İİBF, İşletme Bölümü

³Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi Akşehir İİBF, İşletme Bölümü

huseyin.yilmaz@adu.edu.tr, arslan@selcuk.edu.tr

Özet

Bu araştırmanın amacı, girişimcilik yönelimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu amaca yönelik olarak girişimcilik yönelimi boyutlarından proaktiflik, inovatiflik ve risk alma ile örgütsel vatandaşlık değişkenleri olarak nezaket, diğerkamlılık, centilmenlik, vicdanlılık ve yurttaşlık erdemi arasındaki ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın teorik kısmında, girişimcilik yönelimi kavramı ve girişimcilik yönelimini oluşturan boyutlar hakkında bilgiler verilmiştir. Ardından örgütsel vatandaşlık davranışı açıklanarak, örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları hakkında teorik bilgiler verilmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında ise ilk olarak araştırma değişkenlerinin ilişkilendirilmesi sürecinde bugüne kadar elde edilen teorik ve ampirik bulgular ortaya konulmuştur. Ardından da girişimcilik yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışı ve boyutları üzerine etkisi olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Aydın ilinde tarım makineleri sektöründe saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma kısmında hazırlanmış bulunan anket formu Aydın ili Efeler ilçesinde faaliyet gösteren 10 tarım makineleri imalatçısı işletmede görev yapmakta olan 136 mavi yakalı çalışana uygulanmıştır. Araştırmada anket yöntemiyle elde edilen verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, korelasyon analizi ile tekli ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesi sonucunda, girişimcilik yönelimi boyutlarından proaktifçi yaklaşımın, örgütsel vatandaşlık davranışının diğerkamlılık boyutunu negatif yönde, centilmenlik boyutunu da pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bir başka girişimcilik yönelimi boyutunu oluşturan risk alma istekliliğinin de örgütsel vatandaşlık boyutlarından diğerkamlılık boyutunu negatif yönde, centilmenlik boyutunu pozitif bir şekilde etkilediği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik yönelimi, Örgütsel Vatandaşlık, Araştırma Modeli, Hipotez testi, Analiz

Abstract

The aim of this research is to examine the relationship between the variables of entrepreneurship orientation and organizational citizenship behavior. For this purpose, the dimensions of entrepreneurship orientation have been sought to establish relations between, proactiveness innovation and risk taking and organizational citizenship variables such as politeness, gentility, gentility, conscientiousness, and international virtue. In the theoretical part, the concept of entrepreneurship orientation and the dimensions of entrepreneurship orientation are given. Then, by explaining organizational citizenship behavior, theoretical information about the dimensions of organizational citizenship behavior is given. In the application part of the study, the theoretical and empirical findings that have been obtained up to now in the process of associating the research variables are presented first. Then, in order to determine whether the entrepreneurship orientation has an effect on organizational

¹ Prof. Dr. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın İktisat Fakültesi, Ekonomi ve Finans Bölümü, (huseyin.yilmaz@adu.edu.tr)

² Prof.Dr. Konya Selçuk Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi Akşehir İİBF, İşletme Bölümü

³ Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi Akşehir İİBF, İşletme Bölümü(arslan@selcuk.edu.tr)

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

citizenship behaviors and dimensions, field research has been carried out in the agricultural machinery sector in Aydın province. The questionnaire form prepared in the research part was applied to 136 blue-collar workers who are working in the operation of 10 agricultural machinery manufacturers operating in Aydın province. Descriptive statistics, factor analysis, correlation analysis and single and multiple regression analyzes were applied in the analysis of data obtained from questionnaire survey. As a result of the research findings, it was determined that proactive approach to entrepreneurship orientation dimensions, negative dimension of organizational citizenship behavior negatively, and gentlemanly dimension positively influenced the findings. It has been understood that the risk appetite, which forms another dimension of entrepreneurship orientation, affects positively the gender dimension from the organizational citizenship dimension to the negativity dimension and the gender dimension positively.

Key words: Entrepreneurship orientation, Organizational Citizenship, Research Model, Hypothesis testing, Analysis

1.GİRİŞ

İşletmeler sürekli olarak küresel düzeyde rekabet edebilmeyi, büyüme ve varlığını devam ettirmeyi güvence altına alabilmek amacıyla piyasaya odaklanma stratejilerini gözden geçirmek ve esnek bir şekilde uyum sağlamak zorundadırlar. Bu kapsamda girişimcilik yönelimi, işletmenin ne yaptığından ziyade onun karar alma tarzları, yöntemleri ve uygulamaları konusunda girişimci bir tutum sergileyerek nasıl bir stratejik yönelim benimsediğini ortaya koyar. Girişimcilik yönelimi, işletmenin piyasadaki stratejik yönelimiyle ilgili olarak öncelikle karşılaşılan fırsatların tanımlanması ve hali hazırda faydalanılan karar alma tarzı, yöntemleri ve uygulamalarının girişimci bakış tarzıyla nasıl değerlendirilebileceğinin araştırılarak yeni kaynakların yaratılması olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla girişimcilik yönelimi, işletmenin faaliyette bulunma tarzı olmaktadır. Bu kapsamda girişimcilik yönelimine sahip olan bir işletme, piyasadaki rakiplerinin bir adım önünde kalmak için proaktif olmaya çalışan, oldukça riskli yatırımlara girişen, ürün, süreç ve pazar inovasyonları yaparak sürekli bir şekilde rekabet üstünlüğünün geliştirildiği bir işletme olmaktadır (Wiklund ve Shepherd, 2005:71-91).

Yüksek düzeyde girişimcilik yönelimi sergileyen işletmeler, yeni fırsatlar bulmak ve rekabetçi pozisyonlarını güçlendirmek için faaliyet göstermiş oldukları çevreyi sürekli biçimde takip etme ve gözden geçirme eğiliminde olurlar. Girişimcilik yönelimli işletmeler, piyasadaki rakiplerine meydan okumalarının yanı sıra aldıkları riskleri yöneterek müşterilerinin ihtiyaçlarını daha iyi karşılamalarına katkıda bulunacak bilgileri elde etmek için faaliyet gösterdikleri çevreleri izleyerek takip ederler (Keh, Nguyen ve Ping, 2007:592-611). Cunningham ve Lischeron (1991:45-61)'a göre çalışanlar, sahip oldukları girişimcilikle ilgili değerleri dolayısıyla şirket içi girişimciler olarak tanımlanır. Bu şekilde çalışanların geleneksel girişimci davranışını sergilemelerinin ötesine geçerek kendi işlerini kurmadan bağlı oldukları bir örgütte görev almaları, çalışmalarını sırasında işleriyle ilgili riskler üstlenmeleri ve inovasyona odaklanarak yeni ürünlerle pazardaki fırsatları karlı iş fikirleriyle değerlendirmeleri beraberinde değişimi ortaya çıkarmaktadır. Her geçen gün artan rekabet ve öngörülemeyen şekildeki değişimlerden dolayı örgüt çalışanlarının faaliyette buldukları ortamda giderek daha inovasyona odaklı ve proaktif davranışları beklenmektedir. Bu yeni dönemde proaktif biçimdeki davranışların iş başarısında kritik bir duruma geldiği gözlenmektedir (Chiaburu, Marinovar ve Lim, 2007:2283-2293).

Bazı mesleki uğraş alanlarına yönelik olarak yapılan çalışmalarda ekstra rol davranışı olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışının çalışanların kendiliğinden gelişen, inovasyona odaklı ve proaktif davranışlarla ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000:563-567). Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kendi inisiyatifinde gelişen, işletmenin resmi ödüllendirme sistemine tabi olmayan, işletmenin verimliliğine ve etkinliğine katkıda bulunan bireysel davranış şeklidir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütte mevcut olan formal ödül sisteminde açık bir şekilde değerlendirmeye alınmamakla birlikte örgütün başarısına katkıda bulunan çabalar olarak, çalışanların sergilemiş oldukları fazladan bir rol olarak kabul edilmektedir (Organ, 1988). Stratejik bir rol çabası olarak örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanın tek başına kişisel performansı ile ilişkili olmayıp örgütün bütünündeki performansı etkileyici özelliğe sahiptir. Bu kapsamda örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt içindeki çalışanların daha yaratıcı olmalarına, sorumluluk üstlenmelerine, ortaya konulan çabalara daha fazla enerji ve zamanlarını harcamalarına katkıda bulunurken örgütün tamamına yararlar sağlamaktadır (Cunningham vd., 1991:45-61).

Bir örgüt içerisinde faaliyet gösteren çalışanların yeni fikirleri ve gerçekleştirdikleri değişim çabaları desteklenmiş olursa inovasyona yönelik fikirlerin açıklanması ve ortaya çıkarılması mümkün

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

olabilir. Böylesi bir çalışma ortamında oluşacak inovasyon odaklı iklim personelin örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif şekilde etkileyecektir (Choi, 2007:467-484). Rutherford ve Holt (2007:429-446), kurumsal düzeyde girişimciliğin bireysel düzeyde her çalışanın inovasyona odaklı çabalara istekli olmasını ve inovasyon geliştirme faaliyetlerine yönelmelerini sağladığını belirtmiştir. Van De Ven ve Garud (1993:1-46), örgütsel vatandaşlık davranışında inovasyonu önemli bir role sahip olduğunu ileri sürerek yaratıcılık ve inovasyona dönük eylemlerin örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir boyutunu oluşturduğunu ifade etmiştir. Örgüt yöneticileri faaliyette buldukları örgütlerinin inovasyonla ilgili potansiyelini, inovasyon yapmaya uygun bir ortam oluşturarak, inovasyonla ilgili projeleri uygulamaya koyarak ve başarılı bir şekilde yeni bilgi yaratılmasına karar vererek teşvik etmede öncelikli bir rol oynamaktadırlar.

Örgüt yöneticilerinin kendilerinden beklenen bu rolü, etkinlik ve verimlilikle yerine getirebilmelerinin çalışanların örgüt tarafından belirlenen kuralların ötesine geçmelerini ve onlardan beklenilenden daha yüksek performans sergilemelerini yani örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemelerini teşvik etmeleriyle mümkün olacaktır. Bu kapsamda örgütlerin girişimcilik yönlü bir modelle hareket etmesi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin ne boyutta olduğunu alanda yapılacak bir anket araştırması ile tespit edilmesinin katkıda bulunan sonuçları olacağı varsayılmaktadır. Bu perspektiften hareketle bu araştırmanın amacı; örgütlerdeki girişimcilik yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışı ve onun boyutlarına olan etkilerinin ortaya çıkarılmasıdır. Bir başka deyişle çalışmada, girişimcilik yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışının açıklayıcısı olup olmadığının test edilmesine çalışılacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL YAPISI

2.1. Girişimcilik Yönelimi Kavramı ve Anlamlandırılması

Girişimcilik yönelimi, örgütte alınan kararların girişimcilikle ilgili faaliyetlere öncelik verilecek şekilde alınması şeklinde ifade edilmektedir. Girişimcilik faaliyeti yönelimli olma kavramı, bundan önceki dönemlerde yapılan araştırmalarda girişimci yönelimlilik, girişimci yoğunluluk, girişimci duruş sergileme, girişimcilik eğilimi sergileme, girişimcilik isteği ve bazı durumlarda da kurumsal girişimciliği de içine alacak şekilde kullanılan ve değişik sınıflandırmalar halinde karşımıza çıkan bir kavramdır (Zahra, Jennings ve Kuratko, 1999:45-65). Girişimcilik davranışı, kar amacı gütmeyen örgütlerden devlet kurumlarına, yeni kurulan girişimci şirketlerden kurulu haldeki yerleşik şirketlere, küçük işletmelerden büyük şirketlere kadar değişiklik gösteren her tür örgütte sergilenen bir davranıştır. Örgütlerde görev yapan çalışanların faaliyetlerin yerine getirilmesi sürecinde girişimci bir duruş sergilemeleri onların temel bir özelliği olarak kabul edilir (Audretsch, 2012:755-764).

Mintzberg (1973:45)'e göre girişimcilik yönelimi, örgütün karşılaşmış olduğu belirsizlik durumlarında hem yeni fırsatların aktif şekilde araştırılması hem de ileriye yönelik bir sıçrama gerçekleştirilmesi amacıyla girişimci tarzda strateji belirleme davranışıdır. Khandwalla (1977:25) için girişimcilik yönelimi, cesaret, risk, saldırgan biçimde karar alma gibi özelliklerle nitelendirilen bir girişimcilik şeklidir. Miller ve Friesen (1982:1-25)'a göre girişimcilik tarzı, ürün-pazar stratejileri konusunda önemli riskler alarak sürekli ve cesur biçimde inovatif şekilde harekete eden firmalar için uygun olan girişimcilik modelidir. Ürün-pazar inovasyonu için çaba gösteren bir örgüt, bir dizi risklere girer ve rakipleri karşısına ilk önce proaktif inovasyonlarla çıkar. Morris ve Paul (1987:249) girişimcilik yönelimini, bir risk unsuru içeren proaktif ve inovatif stratejileri ön plana çıkaran karar alma normları olan girişimci bir örgüt olma şeklinde ifade etmektedir. Covin ve Slevin (1998:218) girişimcilik yönelimini, örgütün stratejik karar alma ve izlediği faaliyet yönetimi felsefeleriyle de anlaşıldığı üzere tepe yöneticilerinin girişimci bir yönetim tarzına sahip oldukları girişimci şirket yapısı olarak açıklamıştır. Girişimci olmayan veya geleneksel örgütlerdeki tepe yönetimlerde sergilenen yönetim tarzının kararlı biçimde riskten uzak duran, inovatif olmayan, tepkici veya pasif özelliklere sahip olduğu ifade edilmektedir.

Girişimcilik yönelimi kavramının kökenleri, Mintzberg (1973:44-53)' çalışmalarına dayanır. Yazar stratejik karar alma konusundaki kuramsal çalışmasında, girişimci tarzda strateji belirleme davranışının, yüksek düzeyde bir büyüme sağlayabilecek olan belirsiz çevrelerde olası fırsatların aktif bir şekilde araştırılması biçiminde nitelendirilen yönetsel bir yetenek olduğuna inanmıştır. Yönetsel yetenekleri araştırarak ortaya koyan benzer bir öncü çalışmada Khandwalla (1977:21-51),

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

yönetim tarzını örgütün hayatta kalması ve büyümesi için stratejinin eyleme dönüştürüldüğü ve örgütün temel karar alıcılarınınca devam ettirilen inanç ve normların uygulanmasına ilişkin düzenlemeler olarak tanımlanmaktadır. Yazara göre girişimci bir yönetim tarzı, daha ihtiyatlı, denge- yönelimli bir yaklaşımın aksine cesaretle, riske dayalı yaklaşımla, saldırganca bir yaklaşımla karar alınmasıdır. Örgütsel düzeyde bir olgu olarak girişimcilik yönelimi, temel kararların örgütün tümünün lehine olacak şekilde alınmasıdır. Girişimci firmalar, örgütün stratejik kararları ve işletme yönetimi felsefesinin de ortaya koyduğu gibi tepe yönetimin girişimci yönetim tarzını seyledikleri örgütlerdir (Covin ve Slevin, 1989:75-87).

Merz ve Sauber (1995:554), girişimcilik yönelimini, örgütün ürün-pazar birimini tercih etmesinde ve inovatif olmaya istekliliğinde ve müşteriye yeni teklifler sunmasında belirleyici olan proaktiflik veya saldırganca davranma şekli olarak açıklamıştır. Lumpkin ve Dess (1996:136-137)'e göre girişimcilik yönelimi; otonom olarak davranma, risk alma ve inovatif olmaya eğilimlilik, görece pazar fırsatları karşısında proaktif olma ve rakiplere karşı saldırganca hareket etme gibi özelliklerle yeni bir pazara girilmesinde etkili olan süreçler, karar alma faaliyetleri ve uygulamalarla ilgili bir yaklaşım çerçevesidir. Zahra ve Neubaum (1998:124) girişimcilik yönelimini, sonuçları belirsiz olan projelerin desteklenmesiyle birarada bulunan, örgüt tarafından sergilenen radikal inovasyon, proaktif stratejik davranışlar ve risk alma faaliyetlerinin tümüdür şeklinde açıklamışlardır. Voss, Voss, ve Moorman (2005:1134) girişimcilik yönelimini, örgüt veya pazardaki değişimlere liderlik eden davranışları (risk alma, inovatifçilik, proaktiflik, otonomi ve saldırgan rekabetçilik) firma düzeyinde sergilenen çabalarla bütünleştirme olarak tanımlamaktadırlar.

Örgütün kaynaklarını gerektiği gibi yönetmesi kendisine rekabet üstünlüğü sağlayacak stratejileri uygulaması için önemlidir. Örgütün bütün aktifleri gibi yetenekler, örgütsel süreçler, markalar, enformasyon ve bilgi de onun kontrolü altındadır. Yine dokunulabilir ve dokunulamaz nitelikteki kaynaklar, stratejilerin uygulanmasında kritik bir durum oluşturarak örgütün sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerini yansıtır. Dolayısıyla girişimcilik yönelimi, örgütün süreklilik arz eden süreç ve kültürünün yansımaları olan bir mantık çerçevesinin temsili olarak karşımıza çıkar (Dess ve Lumpkin, 2005:147-156). Girişimcilik yönelimi, örgütün girişimcilik konusunda yararlanılması amaçlanan fırsatların ya keşfedilerek ortaya çıkarılmasına ya da örgüt tarafından yaratılmasına dönük faaliyetlerin teşvik edilerek bunların sürekli izlenmesine ilişkin sergilemiş olduğu eğilim olarak tanımlanmıştır (Zahra ve diğ., 2013:357-432).

Bir örgütün inovatif stratejisinin yapısı, çoğu kez hedef ve ilkeleri temelinde yöneticiler tarafından kararlaştırılan bir çerçeve olarak kabul edilir. Girişimci örgütler, ürün-Pazar stratejilerine ilişkin inovasyon odaklı olarak oldukça cesur ve sürekli bir biçimde önemli riskler üstlenirler. Girişimci bir örgüt, ürün-pazar inovasyonuna yöneldiğinde bir takım riskler üstlenerek rakiplerinin üstesinden gelmek amacıyla proaktif inovasyonlar ortaya koyar. Girişimcilik yöneliminin inovatifçilik, risk alma ve proaktiflik davranışlarının eş zamanlı bir şekilde ortaya konulması olduğu ifade edilmektedir (Miller, 1983:770-791). Girişimcilik yönelimi, yeni bir Pazara girilmesine olanak veren süreçler, uygulamalar ve karar alma faaliyetleri ile ilgilidir. Yine girişimcilik yönelimi, dinamik bir süreç ortaya konularak riskli bir girişimin yaratıldığı, bu süreçte yer alan temel oyuncuların amaç ve eylemlerini sergiledikleri bir süreçtir. Girişimcilik yönelimi, durumdan bağımsız şekilde herhangi bir öncülün belirleyici olmadığı boyutlara sahip, örgüt düzeyinde strateji tasarlama süreci olarak tanımlanır. Girişimcilik yöneliminin boyutları; inovatifçilik, risk alma, proaktiflik, saldırgan rekabetçilik ve otonomi olarak sıralanmaktadır. Girişimci bir örgütün veya girişimcilik yöneliminin boyutlarını oluşturan bu özellikler, şirketin örgütsel ve çevresel ortamı gibi yapının sınırlarının arkasında yatan etkenlere bağlı olarak yeni Pazar girişlerine katkıda bulunacaktır (Lumpkin ve Dess, 1996:135-172).

2.2. Girişimcilik Yöneliminin Yapısal Boyutları

Miller (1983), girişimcilik yöneliminin üç boyuttan oluştuğunu ve bunların inovasyon, risk alma ve proaktiflik olduğunu ileri sürmüştür. Covin ve Slevin (1991) ise girişimcilik yönelimini, örgütlerin doğrudan veya dolaylı bir şekilde nasıl rekabeti tercih ettiklerini ortaya koyan stratejik bir duruş olarak belirlemişlerdir. Böylesi bir duruş, gelişmekte olan ekonomilerin serbest Pazar ekonomisinde sert bir rekabetle karşılaştıklarında yerinde bir tutum olarak kabul edilebilir. Girişimcilik yöneliminin üç boyuttan oluştuğunu ileri süren Miller (1983)'in kavramsallaştırmasına, otonomi ve saldırgan

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

rekabetçiliği de ekleyerek beş boyuttan oluşan ve herkesçe anlaşılabilir bir modelin geliştirildiği görülmektedir (Lumpkin ve Dess, 2001:429-451).

Örgütün faaliyet gösterdiği iş çevresine yeni firmaların ve ürünlerin girmesi, müşterilerin yeni markalara yönelerek davranışlarını ve satın aldıkları markaları sık bir şekilde değiştirmelerine neden olmaktadır. Sözü edilen bu dinamiklerden dolayı, proaktif davranış, risk alma ve saldırgan rekabetçiliğin örgütlerin gelişen pazarlarda rekabet üstünlüğünü elde ederek performansını devam ettirmelerine katkıda bulunacağı kabul edilmektedir. Gelişmekte olan ekonomilerde proaktif girişimcilik yönelimi boyutunun, örgütlerin ortaya çıkan fırsatları rakiplerinin ilerisinde değerlendirebilmek için uygun bir duruş olduğu ileri sürülmektedir. Bununla beraber proaktif davranışla bir arada olmak anlamına gelen pazarda ilk olunması risk alma yeteneğini de gerektirir. Serbest piyasa ekonomisi ortamında rakipler, örgütle aynı fırsatları değerlendirmek için özgürce ve hızlı bir şekilde hareket ederler. Bu bakış açısı altında saldırgan rekabetçiliğin, önceden geliştirilmiş olan rekabet üstünlüğünün savunulmasında oldukça önemli bir davranış olarak düşünülür (Walter Auer ve Ritter, 2006:547-567).

Bu çalışmada girişimcilik yöneliminin orijinal olarak nitelendirilen üç boyutu ele alınmıştır. Şimdiye dek yapılan araştırmalarda girişimcilik yöneliminin temel boyutlarının inovatifçilik, proaktifçilik ve risk alma olduğu yaygın bir şekilde kabul edilmekte ve onaylanmış durumdadır (Anderson vd., 2013:413-429). Lumpkin ve Dess (1996:136-137) tarafından ayrıca iki boyut olduğu vurgulanmış olsa da bunların diğer boyutlarla örtüşmüş olduğu ve birbirlerinden ayırt edilmelerinin güç olduğu söylenmektedir. Saldırgan rekabetçilik ve proaktifliğin birbirlerinden farklı olmadığı dolayısıyla saldırgan rekabetçilik boyutunun kavramsal modelde yer almasının onun geçerliliğini azaltacağı belirtilmektedir. Bu çalışmada da yukarıda ortaya konulan düşüncelerle aynı doğrultuda üç faktörlü orijinal girişimcilik yönelimi modelinin ele alınmasının en uygun durum olduğu kabul edilmiştir (Brownhilder, Neneh ve Zyl, 2017:166-178).

• **Proaktiflik:** Fırsat arayışı davranışı olarak, proaktiflik, değişimin gerçekleşeceği ve çevrenin şekilleneceği beklentisi içerisinde hareket ederek, rakiplere göre yeni ürün ve hizmetleri pazara sunarak fırsatların araştırılmasına ilişkin ileriye yönelik perspektiftir. Proaktiflik, örgütün yönetim süreçlerinin yanında, proaktif olarak fırsatları önceden sezmesini, risk almasını, inovatif ürün ve hizmetler ortaya koymasını sağlayarak yıkıcı inovasyonu destekler. Pazardaki boşluklar proaktif olarak belirlenir ve bir dizi inovasyonlarla doldurularak cevap verilir (Monsen ve Boss, 2009:71-104). Proaktifliğin, örgütün pazarda henüz farkına varılmamış olan fırsatlara cevap verilmesi amacıyla kullanılan bir kavram olduğu ifade edilmektedir. Bu şekildeki bir yaklaşım, müşterilerin henüz ifade edilmemiş olan gereksinimlerinden söz etmek ve örgüte rekabet üstünlüğünün kazandırılması için gereklidir (Lumpkin vd., 2001:429-451). Proaktif örgütler, pazar dinamiklerini mükemmel bir şekilde kavrarlar ve pazarda ortaya çıkan gelişmelere hızlı bir biçimde cevap verirler (Rauch Wiklund ve Lumpkin, 2009:761-787). Böylece örgüt, pazarda ortaya çıkan fırsatların neler olduğunu belirleme ve bunlardan faydalanma konusunda rekabetin ilerisinde daha üstün bir pozisyonda olur. Proaktiflik örgütlere, rekabet çevresinde ilk hareket eden olma imkanı verdiğinden ve böylelikle de yarışta örnek olma üstünlüğü ve pazardaki ödülleri elde etme fırsatı sağladığından dolayı hayati bir durumdur. Proaktifliğin, kısmen ISO Kalite sertifikasyonunun aracılık etkisi ile ilişkisi var olsa da örgütün büyümesiyle ilişkili bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca proaktifliğin küçük işletmelerdeki hem istihdam hem de satışların artmasıyla anlamlı bir şekilde ilişkisi olduğu da anlaşılmıştır (Lumpkin vd., 2001:429-451).

• **Saldırgan Rekabetçilik Eğilimi:** Rekabet ortamı, örgütlerin rekabet üstünlüğünü kazanmaları ve devam ettirmeleri için rakipleri karşısında saldırgan bir şekilde cevap vermelerini ve çevresel dinamikler karşısında da son derece tetikte olmalarını gerektirmektedir. Saldırgan rekabetçilik, rakipler tarafından maruz bırakılan şiddetli rekabet karşısında pozitif bir etkidir. Dinamik Pazar çevresinin talepkar olduğu ve pazarda kazanan olmak için yeni şartlara oldukça adapte olabilen üretim sürecini, müşteri destek sistemlerini ve saldırgan biçimde yeni ürünlerin geliştirilmesini gerekli kıldığı belirtilmektedir. Girişimcilik yönelimi boyutlarından saldırgan rekabetçilik davranışının, rakipleri yenerek rekabet üstünlüğünün elde edilmesi anlamına geleceği söylenmektedir (Miller, 1983:770-791). Pazara yoğun düzeyde yeni girişlerin olduğu bir rekabet çevresinde örgütlerin rekabet etme ihtiyacında olduğu görülmektedir. Saldırgan rekabetçilik, örgütün rekabetçi pazar konumunu koruma çabası içerisinde rakiplere karşı gösterilen bir tepkidir. Saldırgan rekabetçilik, örgütlerin pazardaki rakiplerine göre üstün

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

olması için rekabetçi pozisyonunu geliştirmesi veya pazara girmek amacıyla rakiplerine karşı bir meydan okuması anlamına gelmektedir. Örgütlerin serbest biçimde faaliyet gösterdikleri ve müşterilerin oldukça çeşitli ürünler, tatlar ve tercihlerle karşı karşıya oldukları serbest pazar ekonomisinde rekabetçi pazar pozisyonunun kazanılması ve bunun korunması oldukça önemlidir. Bu durum, saldırgan rekabetçiliğin yeni rekabet üstünlüğünün rakiplere karşı güvenceye alınması, rekabet üstünlüğünü savunmak amacıyla rekabet pozisyonundan daha çok rakiplerin rekabetçi tehditlerine daha fazla bir cevap verilmesi gerektiğini göstermektedir. Rekabet üstünlüğü örgütün performansı ile uzun zamandır bir arada olan bir durumdur (Monsen vd., 2009:71-104).

• **Yenilikçilik (İnovasyon) Eğilimi:** İnovatiflik, personelin yönetimi ve ürünlerin tasarımının iyileştirilmesi, yapı, uygulama ve modellerin yaratılması veya değişikliği olarak örgütsel değişimin uygulanması ile ürünlerin veya bunları müşterilere sunma konusunda yeni yöntemlerin geliştirilmesi ve uygulamaya geçirilmesi anlamına gelir (Trott, 2010). Örgütün inovasyon yeteneği çalışanların sahip olduğu bilgiyi uygulamaya geçirme yeteneğidir. Bu yetenekle yeni bilgi yaratılarak ürün veya süreç inovasyonuna dönüştürülür. İnovasyon yeteneğinin, örgütlere kalite ve inovasyon temelinde rekabet etme olanağı sağlayacak yüksek kaliteli bir işgücü ile elde edilebileceği söylenmektedir (Kogut ve Zander, 1996:383-397). İnovasyonun girişimciliğin kalbinde olduğu söylenmektedir. Örgüt düzeyinde girişimci bir ruhun olması ve hızla değişen pazar şartlarından faydalanılması sürdürülebilir inovatif girişimler ortaya konulmuş olursa mümkün olabilecektir (Hornsby ve diğ., 2002:253-273). İnovatifçilik, örgütün genellikle ürün veya hizmet sunumunu iyileştirmesine olanak verecek nitelikteki yeni fikirlerin ortaya konulmasını gerektirir. İnovasyonun örgütün varlığını devam ettirmesi, büyümesi, gelişmesi ve başarısı için önemli bir faktör olduğu anlaşılmıştır. Küçük, genç ve inovatif örgütlerde inovasyonun satış ve verimlilik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir (Brownhilder vd., 2017:166-178). Diğer taraftan sürekli ürün ve süreç inovasyonları ile satışlardaki artış arasında pozitif bir ilişki vardır. Ayrıca inovatifçilik ve örgütün performansı arasında pozitif bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur (Masona ve diğ., 2015:1649-1661). Bu nedenle inovasyon eğer örgütün daha yüksek bir rekabet üstünlüğü ile sonuçlanacak biçimde harmanlanabilirse, örgüt düzeyinde yetenek özellikle önemli olurken inovatifçiliğin örgütün başarısı, hayatta kalması ve performansını arttırmada önemli olduğu tespit edilmiş ve kabul edilmiştir. Bu görüşlere dayanarak girişimcilik yöneliminin inovatifçilik boyutu ile örgütün büyümesi arasında pozitif, anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Neneh, 2016:6-18).

• **Risk Alma Eğilimi:** Risk alma, riski transfer ederek azaltma veya paylaşma konusunda yollar bulunması ve girişimcinin daha henüz ortaya çıkmadan önce onu algılama kapasitesine sahip olması şeklinde tanımlanır. Risk alma, ortaya çıkan fırsatların sonuçları belirsiz olsa da pazarda daha önceden planlanmış ve hesaplanmış olan iş fırsatlarını takip etme konusunda örgütün sergilemiş olduğu istek ve yetenek olarak ifade edilmiştir (Brownhilder vd., 2017:166-178). Risk alma, belirsizliklerle dolu bir iş konusunda yatırım yapılmasına yönelik olarak sonuçların öngörülemediği ve oldukça yüksek düzeyli borçlanmalarla bilinmeyen veya örgüt için yeni kabul edilen pazarlara girilmesi şeklinde cesur adımlar atılması eylemi olarak tanımlanır. Riskler, örgütün hedeflerine ulaşmasını engelleyebilecek nitelikteki politik istikrarsızlıklar, katı bir mevzuat, örgüte destek vermeyen bir politika ortamı ve asimetric bilgiye sahip olunması gibi çeşitli faktörlerle bir arada ortaya çıkabilir (Lumpkin, Coglisser ve Schneider, 2009:47-69). Girişimcilerin hesaplı risklere girdikleri durumlarda önceden bilgi sahibi oldukları konularda karar almalarına olanak verecek düzeyde bilgiye sahip oldukları anlaşılmaktadır. Önemli çaba ve maliyetlere bağlı olmasından dolayı ihtiyaç duyulan bilgileri elde etme ve bunları en iyi şekilde değerlendirmenin de bir risk içerdiği belirtilmektedir. Faktörlerin sürekli bir değişiklik gösterdiği dinamik ve rekabetçi bir çevrede kaynaklara yatırım yapılması belirli riskleri beraberinden getirir (Keh ve diğ., 2007:592-611). Risk almanın örgütlerin uzun dönemde varlığını sürdürmesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Risk almanın firma performansı ve karlı bir şekilde büyüme ile oldukça kuvvetli bir şekilde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Jalali, Jaafar, Talebi ve Halim., 2014:74-87).

2.3. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Kuramsal Çerçevesi

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramsal bir yapı olarak ilk kez 1983 yılında Organ ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların örgütteki diğerlerine karşı vicdanlı olmaları, yardım etme niyetinde olmaları ve çalıştığı örgütü desteklemeye çaba göstermeleri gibi kendileri için belirlenen biçimsel rollerin dışına çıkan isteğe bağlı olarak sergilenen

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

davranışlardır (Smith, Organ ve Near, 1983:655-663). Moorman ve Blakely (1995:127-142), örgüt içindeki çalışanların üstlerinden herhangi bir biçimsel etki olmadan ve örgüt yararına hareket etmeleri bağlamında örgütsel vatandaşlık davranışının, prososyal davranış veya çalışanlarca sergilenen fazladan rol davranışı olduğunu belirtmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütün resmi görev tanımlarında veya iş gerekleri içerisinde bulunmaz. Bu tür davranışların çalışanlarca yeri getirilmemesi ya da görmezden gelinmesi herhangi bir disiplin veya ceza prosedürünün işletilmesini gerekli kılmaz (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach 2000:513).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi sürecinde örgüt yöneticileri herhangi bir beklenti içerisinde olmadıkları gibi, çalışanların kendiliğinden harekete geçerek örgüte değer katmaya çabaladıkları ve sonuçta belirlenen performans düzeyinin üzerinde üretkenlik sağladıkları örgütsel davranış formlarıdır (Chen, Lam, Schaubroeck ve Naumann, 2002:1-6). Örgütsel vatandaşlık davranışı çalışanların kendilerinden yerine getirilmesi istenilen davranışlardan daha fazlasını ifade ederken, onların her düzeyde gönüllü olarak hareket etmeleriyle karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin uzun dönemde varlığını sürdürmesini, içerisinde faaliyette buldukları çevreye uyum sağlamasını ve önemli değişim anlarında da gereksinilen hızda değişim sürecinin uygulamaya konulmasını sağlayan ancak örgütün resmi ödüllendirme prosedürü içerisinde yer verilmeyen veya takip edilmeyen davranışlar olarak kabul edilir (Ehrhart, 2004:61-94).

Örgütsel vatandaşlık davranışının fazladan rol davranışı olduğunu belirten Morrison (1994)'a göre, çalışanların kendilerine verilen görevleri tanımlama yaklaşımları örgütsel vatandaşlık davranışının ekstra rol davranışı olarak biçimlenmesini sağlamaktadır. Deluga (1998:189-216), örgütsel vatandaşlık davranışına lider-izleyici etkileşim teorisi bakış açısıyla yaklaşmış ve liderin izleyicileri etkilemesi, anahtar bir rol sergileyerek kendisine yüksek bir güven duygusu yaratarak güçlü etkileşim ortamı oluşturmasının sonucu olarak izleyiciler de kendilerinden beklenen rollerin üzerinde davranışlar sergilerler. Dansereau, Graen ve Haga (1975:46-78), örgütsel vatandaşlık davranışını sosyal etkileşim teorisi perspektifine göre ele almışlardır. Buna göre örgütteki yöneticiler ve onlara bağlı çalışanlar arasındaki ilişkilerde olumlu etkileşimlerin ortaya çıkması ile çalışanlar kendilerine verilen görevlerde daha fazla sorumluluk hissederek daha çok yaratıcı bir çaba sergilemektedirler. Çalışanların bireysel olarak iş performanslarını arttırmalarına yol açan bu şekildeki olumlu etkileşim atmosferi sonunda örgütün bütününe katkı sağlayan sonuçlar doğurmaktadır. Diğer taraftan Organ (1988), örgütsel vatandaşlık davranışını eşitlik teorisi düzleminde açıklamaya çalışarak çalışanların örgüt içerisinde adil bir yapı olduğu biçiminde bir algılamaya yöneldiklerinde kendilerinden beklenenlerin üzerinde iş başarısı ortaya koymaya çalışacaklarını belirtmektedir. Dolayısıyla örgütsel vatandaşlık davranışı örgüt çalışanlarının yöneticiler tarafından kendilerine eşit olarak yaklaşıldığını algıladıklarında, örgütteki olanaklardan faydalandırılmadıklarını gördüklerinde örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemekten uzaklaşmaktadırlar.

Örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkışını destekleyen belirli karakteristikler söz konusudur. Örneğin Podsakoff ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışmada örgütün sahip olduğu karakteristiklerin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemesine katkıda bulunduğu ileri sürülmüştür (Podsakoff vd., 2000:513-563). Diğer bir karakteristik olarak, örgütün çalışma grupları olarak ifade edilen, takım düzeyindeki ekipler gibi uyum ve işbirliğinin ortaya konulduğu yapıların varlığı da örgütsel vatandaşlık davranışını belirleyici olmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1995:289-328). Örgütsel vatandaşlık davranışının benimsenmesinde belirleyici olan bir diğer karakteristik ise örgütte sergilenen liderlik yaklaşımıdır. Podsakoff, Mackenzie ve Bommer (1996:259-298), örgüt içerisinde liderin çalışanlar üzerindeki etkisinin ve sergilemiş olduğu davranışların onları örgütsel vatandaşlık davranışına yönelttiğini ileri sürmüşlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışını destekleyen bir başka karakteristiğin örgütte çalışanlara verilen görevlere ilişkin özellikler olduğu vurgulanmaktadır (Podsakoff, Niehoff, MacKenzie ve Williams, 1993:1-44). Buna göre yöneticilerin sürekli olarak çalışanlara iş performansları konusunda geri bildirimde bulunmaları ve çalışanların işleriyle elde ettikleri içsel ödüllerin onları örgütsel vatandaşlık davranışını sergilemeye yönelttiği söylenmiştir (Podsakoff ve MacKenzie, 1995:289-328).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yapısal Boyutları

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

Smith ve arkadaşları (1983:665-663), alt kademe örgüt yöneticilerine yönelik yaptıkları bir araştırmada, örgütte belirlenen rol beklentileri ve belirlenmiş görevler bağlamında örgüt tarafından herhangi bir talebin yapılmadığı ve ödüllendirmeye konu olmayan ancak örgüte katkıda bulunan davranışları ortaya koymaya çalışmışlardır. Çalışmalarının sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışlarının özgeçlilik (diğerkamlık) ve genel uyumluluk olarak iki grupta toplanabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Organ (1988), yapmış olduğu bir çalışmayla bu boyutlara nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere üç ayrı boyut ilave etmiş ve boyut sayısını beşe çıkarmıştır. Podsakoff ve arkadaşları (2000:513-563) ise otuz değişik örgütsel vatandaşlık davranışını yedi genel başlık halinde bir araya getirmiştir. Yazarın sınıflandırmasına göre bu davranışlar; yardım etme davranışları, centilmenlik, örgütsel bağlılık, örgütsel uyumluluk, bireysel inisiyatif, sivil erdem ve şahsi gelişimdir. Farh, Zhong ve Organ (2004:241-253) daha kapsamlı bir perspektifle hareket ederek dokuz boyutlu bir örgütsel vatandaşlık çerçevesi ortaya koymuştur. Buna göre örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin boyutlar; diğerkamlık, vicdanlılık, centilmenlik, nezaket, sivil erdem, fonksiyonel katılım, savunmacı katılım, itaat ve dile getirme biçiminde açıklanmaktadır.

Literatür incelendiğinde örgütsel vatandaşlık davranışlarına yönelik olarak faklı boyutlandırmalar ortaya konulduğu ve bunlar içerisinde en yaygın şekilde kullanılan modelin ise Organ (1988) tarafından geliştirilmiş olan beş boyutlu yapı olduğu anlaşılmaktadır. Podsakoff ve arkadaşlarına göre söz konusu beş boyutlu yapının kullanıma gerekçelerinden birisi olarak örgütsel vatandaşlık davranışını kapsamlı bir perspektifle ele alarak ve psikometrik özellikleri güçlü bir çerçeve sunarak daha etkin sonuçlar ortaya çıkarmasıdır (2000:513-563). Organ (1988) tarafından ortaya konulan beş boyutlu örgütsel vatandaşlık davranışları yapısı aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

• **Vicdanlılık (Conscientiousness):** Barksdale ve Werner (2001:145-155) vicdanlılık boyutunu, örgütte görev yapan çalışanların kendilerine verilen işleri yerine getirme sırasında oldukça istekli ve içten bir şekilde hareket ederek, işleri kendilerine mal ederek yapmaları, konulan kurallara ve yönetmeliklere bağlı olmaları ve disiplinden ayrılmadan davranışları şeklinde ifade etmektedir. Organ (1988) ise vicdanlılığı, çalışanların örgütün bu konuda kendilerinden bir beklentisi olmadığını bilerek, verilen işlere gönüllü bir şekilde katılmalarını ve kendileri için tanımlanmış olan rol davranışlarının ötesine geçerek fazladan bir çaba ortaya koymaları olarak ifade etmektedir. Yazara göre vicdanlı davranışlar olarak nitelendirilebilecek davranışlar, örgütün önceden konulmuş kurallarına ve prosedürlerine içten bir şekilde bağlı kalmak suretiyle yerine getirilen görevler sırasında çalışanın kendiliğinden ayrıntılara üst düzey özen göstererek sergilediği davranışlardır.

• **Diğerkamlık (Altruism):** George ve Jones (1997:153-170), diğerkamlık (fedakarlık) davranışlarından ikiye ayırmaktadır. Bu davranışlardan birincisi, örgüt çalışanlarının arkadaşlarına gönüllü olarak yardım etmeleridir. İkinci diğerkamlık davranışı da örgütte söz konusu olabilecek problemlere karşı çözüm bulunması amacıyla birlikte iş yaptığı arkadaşlarına gönüllü bir biçimde yardım etmek için harekete geçmeleridir. Becker ve Vance (1993:663-682), diğerkamlığın çalışanların birey olarak örgütte görev yaptığı sosyal çevreye karşı duyarlı düzeyde hareket ederek sergilemiş oldukları yardım etme davranışı olduğunu söylemişlerdir. Çalışanın çevreyle ilgilenmesinin bir sonucu olarak şekillenen diğerkamlılık, örgütte görev yapan başka çalışanların gereksinimlerini izleyerek bunların farkında olunması biçiminde ifade edilmektedir. Örgütte işlerin yerine getirilmesi sırasında karşılıklı iletişim ve etkileşim kaçınılmaz bir zorunluluktur. Çalışanların işlerin belirlenen zaman dilimi içerisinde bitirilebilmesi amacıyla gönüllü olarak bir başka arkadaşına yardımcı olması, takıma yeni gelen, yerine getirilen işler konusunda yeterli deneyimi olmayan çalışana diğerlerinin gönüllü biçimde yardımda bulunması diğerkamlık düzeyinde sergilenen davranışlar arasındadır (Podsakoff vd., 2000:513-563).

• **Nezaket (Courtesy):** Deluga (1995:1-16) nezaket boyutunu, çalışana örgüt içerisinde yerine getirmesi gereken bazı görevler verildiğinde bunları yerine getirmeden önce çevresinde etkilenmesi muhtemel arkadaşlarını bilgilendirmesine yönelik olarak sergilenen örgütsel vatandaşlık davranışı olduğunu açıklamıştır. Çalışanın bu şekildeki davranışı örgütte ortaya çıkabilecek bir problem durumunun önlenmesi ya da söz konusu olabilecek bir problemin en aza indirilerek bundan kaçınılmasıyla ilgili bir vatandaşlık davranışdır (Organ, 1988). Podsakoff ve arkadaşları (2000:513-563), nezaket odaklı davranışların gelecekte ortaya çıkması muhtemel bir probleme karşı önceden

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

harekete geçerek engellenmesine ya da çözümler geliştirilmesine dönük davranışlardan oluştuğunu, diğerkamlik davranışının ise örgütte yerine getirilen biçimsel görevlerin ilerisine geçerek çalışanların sergiledikleri performans konusundaki çabalarla ilgili olduğunu ortaya koymuşlardır.

• **Centilmenlik (Sportmanship):** Centilmenlik, örgüt çalışanlarının kendilerine verilen işleri yerine getirmeleri sırasında, işlerin doğası gereği ortaya çıkabilecek güçlükleri herhangi bir şikayetçi tutum takınmadan en başından kabullenme isteğidir. Centilmenliğin çalışanların sergiledikleri bir davranış olarak örgüt düzeyinde mutlu bir çalışma ortamı yaratılmasında ve pozitif örgütsel iklimin geliştirilmesinde etkili bir faktör olduğu belirtilmektedir (Podsakoff vd., 2000:513-563). Organ (1988)'a göre centilmenlik, çalışanların yerine getirmekten kaçındıkları örgütsel çabalardan oluşur. Yazara göre, bireyin kendisini işiyle ilgili huzursuz eden bir durumla karşılaşması veya kendisine verilen görevleri yerine getirirken ihmallerle yüzyüze gelmesi halinde durumdan şikayetçi olmama isteğidir. Dolayısıyla işlerinde centilmenlik davranışı sergileyen çalışanlar, bir yandan işlerin zorluklarına karşı direnç göstererek üstesinden gelmekte diğer taraftan işle ilgili ihmaller veya problemlere odaklanmaktan ziyade planlanan işlerini uygulamaya ve belirlenen performans standartlarına erişmeye çalışarak örgüt için önemli katkılar sağlarlar.

• **Sivil Erdem (Civic virtue):** Sivil erdem, örgüte ya da örgüt içerisindeki çalışanların yararına olacak biçimde sorumluluk yaklaşımıyla ortaya konulan davranışlardır (Podsakoff ve diğ., 1990). Sivil erdem davranışlarıyla çalışanlar, örgütteki yönetime katılma sürecine dahil olarak kendilerini örgütün önemli bir unsuru olarak nitelendirirler. Kendilerini örgüt açısından önemli kabul eden çalışanlar üstlendikleri insiyatiflerle bir sorumluluk çerçevesi oluştururlar ve belirledikleri bu sorumluluklar kapsamında örgütün lehine olduğunu düşündükleri konulara odaklanırlar (Graham, 1989). Sivil erdem davranışları örgütün daha da gelişmesi için destek verilmesini içeren davranışlardır. Çalışanlar örgütün varlığını sürdürmesi ve başarılı olması bakımından kendilerini sorumlu hissederek, çeşitli düzeylerde alınan kararlarda etkili olmaya ve yapılan tartışmalarda da örgütün çıkarlarını ön planda tutmaya çaba gösterirler (Thompson ve Werner, 1997:583-601).

2.5. Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Girişimcilik sürecinin temelini teşkil eden değişim süreci, hali hazırda örgüte faydası olmayan alışlagelen uygulamaların, her geçen gün kazanılan pratik deneyimlerin yerini almış olduğunda ortaya çıkmaktadır (Peltola, 2013:48-67). Girişimci davranışı, küçük işletmelerden büyük işletmelere, yeni kurulan işletmelerden hali hazırda faaliyetine devam eden işletmelere, kar amacı güden kuruluşlardan devlet kurumlarına kadar her tür örgütte karşımıza çıkar (Audretsch, 2012:755-764). Yapılan analizlerde girişimcilik yönelimi ve ekonomik performans arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Örgütler için girişimcilik yönelimi büyüme yönelimli olmanın da temelini teşkil etmektedir. Girişimcilik yöneliminin satışların büyüme oranı üzerinde de pozitif etkisi olduğu anlaşılmıştır (Zahra vd., 1999:169-189).

Çalışanların günümüzdeki şiddetli rekabet ve öngörülemedik değişimlerden dolayı örgüt içindeki faaliyet ortamında giderek daha proaktif ve inovatif olmasına gerek duyulmaktadır. Örgütler, yeni fikirleri ve değişimi destekleyerek inovatif fikirleri ortaya koyabilirler ve inovatif örgüt iklimi de örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan etkili olabilir (Choi, 2007:467-484). Örgütlerde yerine getirilen girişimcilik konusundaki faaliyetlerin, inovatif nitelikte yeni ürün ve hizmetler geliştirilmesine olanak veren inovasyona sürecine bağlılığın artmasına katkıda bulunarak örgütün performansını etkilediği ileri sürülmektedir. Bu örgütler, daha yüksek bir finansal performansa ulaşarak, elde ettikleri karlılığı arttırarak, faaliyetlerini yeni baştan düzenledikleri bir süreçle dış pazarlara girerek ve yeni ürün segmentlerini hedefleyen inovatif düzeyde ürünler yaratırlar (Zahra ve Garvis, 2000:469-492).

İnovasyonun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde önemli bir rolü olduğu farklı yazarlar tarafından ifade edilmiştir. Örgütte çalışanların yaratıcılık ve inovasyonla ilgili eylemlere karşı istekli olması örgütsel vatandaşlık davranışının önemli bir boyutudur (Podsakoff vd., 2000:513-563). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte özgü yöntemlerle pozitif sonuçlar sağlayabilir ve çalışanların verimliliğini arttırabilir. Takım üyeleri ve ekipler arasında koordinasyonun sağlanması kolaylaşır. Çevredeki değişimlere uyum sağlama yeteneği gelişir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgüt basit bakım

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

faaliyetlerine kıt kaynakları daha az tahsis ederek örgütün kaynak ihtiyacını daha da azaltır (Bolino, 2002:505-522). Bazı yazarlar, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık kavramlarını yaygın bir şekilde incelemişlerdir. Bu kavramların her ikisi de örgütsel performansı destekleme ve artırma konusunda olağanüstü bir role sahiptir. Yapılan bir çalışma, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ampirik araştırmalara dayalı olarak, duygusal ve normatif örgütsel bağlılığın fazladan rol davranışını ortaya çıkardığı ileri sürülmektedir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolntsky, 2002:20-52).

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel özellikler arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amacıyla yapılan bir başka çalışmada, çalışanların algıladığı örgütsel destek, faaliyet grubu içindeki uyum düzeyi ve liderin kontrolü dışında kalan ödüller arasında ilişkiler olduğu anlaşılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışının grup uyumu ve çalışanların algıladıkları örgütsel destek arasında aynı yönde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Podsakoff vd., 2000:513-563). Bolino Turnley (2003:60-71), dönüştürücü ve destekleyici liderlik davranışları, görevin çekiciliği ve iş gerekleri, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet, psikolojik tatmin ve iş tatmini, çalışan özellikleri ve örgütsel güven değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışındaki rolünü ortaya koymaya çalışmışlardır. Bir başka çalışmada ise yönetici değerlendirmeleri, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunduğu ortaya konulmuştur (Bateman ve Organ, 1983:587-595).

Örgütsel vatandaşlık davranışlarının genel uyumluluk ve diğerkamlik alt boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkilerin tespit edilmeye çalışıldığı bir başka araştırmada da iş tatmini değişkeninin diğerkamlik ile anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür (Smith vd., 1983:653-663). Moorman (1991:845-855), örgütsel vatandaşlık davranışları ile biçimsel adalet algısı ilişkilerini analiz ederek, biçimsel adaletin kişilerarası bir boyutunu oluşturan etkileşimsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından centilmenlik, vicdanlılık, nezaket ve diğerkamlik arasında anlamlı düzeyde ilişkiler bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. O'Reilly ve Chatman (1986:492-499), örgütsel vatandaşlık davranışlarının örgütsel bağlılıkla anlamlı bir şekilde ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Podsakoff ve arkadaşları (1996:259-298), çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarından sivil erdem, nezaket, vicdanlılık, centilmenlik ve sivil erdem davranışlarını örgütte karşılarına çıkan kişiye özgü destek davranışı karşısında daha çok ortaya koyduklarını tespit etmişlerdir.

Neuman ve Kickul (1998:263-279), örgütsel vatandaşlık davranışları ile çalışanların kişilik özellikleri olarak belirlenen uyumluluk, vicdanlılık ve dışa dönüklük boyutları arasındaki ilişkileri analiz etmişlerdir. Araştırma sonucunda kişilik özellikleri olarak vicdanlılık (özdisiplin) ile uyumluluk boyutlarının örgütsel vatandaşlık boyutlarının tümünü etkilediğini bulmuşlardır. Çalışanların dışadönüklük özelliğine sahip olmasının örgütsel vatandaşlık ve boyutları üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer taraftan, Podsakoff ve arkadaşları (2000:513-563), örgütsel vatandaşlık davranışlarının ortaya konulmasında yerine getirilen göreve ilişkin özellikler, örgütte sergilenen liderlik davranışları ve örgütün yapısal özelliklerinin açıklayıcı bir öneme sahip olduğunu belirtmektedirler.

Podsakoff ve McKenzie (1995:289-328), organik yapıda ve daha düşük düzeyde biçimsellik özelliğine sahip olan örgütlerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik eden grup iklimi oluşturduğunu belirleyerek, bürokratik ve kuralcı yaklaşımın uygulandığı merkezi yapıdaki örgütlerde ise çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarından uzaklaştıklarını ortaya koymuşlardır. Yazarlar, daha az biçimsel örgüt yapılarının ve çalışanları destekleyici örgüt kültürünün, onların örgütsel vatandaşlık davranışlarını daha çok sergilemelerinde etkili olduklarını kanıtlamışlardır. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda, girişimcilik yönelimi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin sınırlı düzeyde ele alındığı anlaşılmaktadır. Bu varsayımdan hareket ederek, bu çalışmada girişimcilik yönelimi ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin kapsamlı bir şekilde analiz edilerek dikkate değer bulguların ortaya konulması amaçlanmaktadır.

3. GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK AMPİRİK BİR ARAŞTIRMA

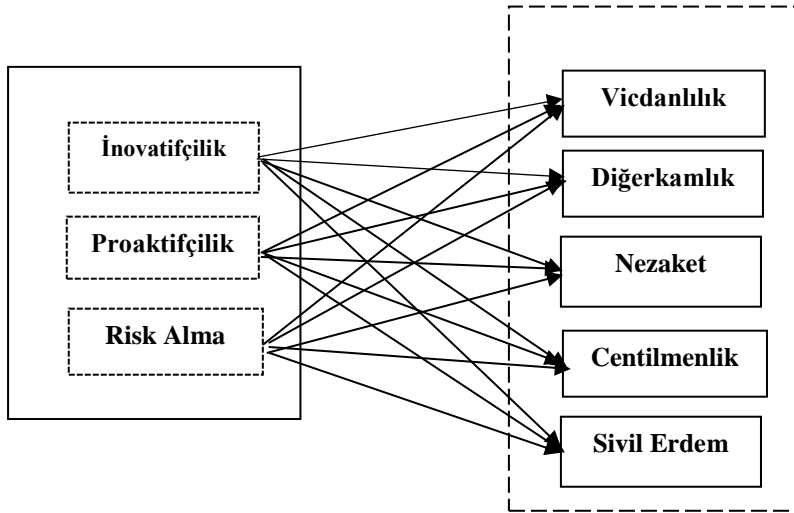
3.1. Araştırmanın Amacı

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

Girişimcilikle ilgili faaliyetlerin araştırılmasının ardındaki itici güç olarak kabul edilen girişimcilik yönelimi kavramı, otuz yıldan fazla bir zamandır araştırılmakta ve girişimcilik literatürünün odağında yer almaktadır. Örgüt düzeyinde girişimcilikle ilgili faaliyetlerin yapılanlandırılması yaklaşımı olarak girişimcilik yönelimi, örgüt yöneticilerinin; inovatifçi, ortalamanın üzerinde rekabetçi, risk almaya istekli ve otonomiye teşvik eden davranışlarıyla karşımıza çıkmaktadır (Pearce vd., 2010:219). Girişimcilik yöneliminin, örgütlerin büyüme ve performansı gibi sonuçların yanı sıra örgüt kültürü ve karar alma modelleri gibi dinamiklerle ilişkisi olduğu ileri sürülmektedir (Brownhilder vd., 2007:166-178). Bu bilgilerden hareketle bu araştırmanın temel amacı, örgütteki girişimcilik yöneliminin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapmış olduğu etkilerin ortaya çıkarılmasıdır. Araştırmanın alt amacı ise girişimcilik yönelimini oluşturan boyutlarla örgütsel vatandaşlık davranışını ifade eden değişkenler arasındaki karşılıklı etkileşimlerin analiz edilerek ortaya çıkarılmasıdır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı kapsamında, girişimcilik yönelimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerinin alt boyutları arasındaki ilişkilerin tespit edilerek ortaya konulabilmesi için oluşturulan kavramsal model aşağıdaki Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Girişimcilik yönelimi ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi kapsamında teorik destek sağlanarak tasarlanmış bulunan araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmaktadır:

- H1a:** Örgütün inovatifçiliğe odaklanması, vicdanlılık davranışını pozitif etkiler.
- H1b:** Örgütün İnovatifçiliğe odaklanması, çalışanların diğerkamlık davranışını pozitif etkiler.
- H1c:** Örgütün İnovatifçiliğe odaklanması, çalışanların nezaket davranışını pozitif etkiler.
- H1d:** Örgütün İnovatifçiliğe odaklanması, çalışanların centilmenlik davranışını pozitif etkiler.
- H1e:** Örgütün İnovatifçiliğe odaklanması, çalışanların sivil erdem davranışını pozitif etkiler.
- H1f:** Örgütteki proaktifçi yaklaşımlar, çalışanların vicdanlılık davranışını pozitif etkiler.
- H1g:** Örgütteki proaktifçi yaklaşımlar, çalışanların diğerkamlık davranışını pozitif yönde etkiler.

- H1h:** Örgütteki proaktifçi yaklaşımlar, çalışanların nezaket davranışını pozitif etkiler.
- H1i:** Örgütteki proaktifçi yaklaşımlar, çalışanların centilmenlik davranışını pozitif etkiler.
- H1j:** Örgütteki proaktifçi yaklaşımlar, çalışanların sivil erdem davranışını pozitif etkiler.
- H1k:** Örgütteki risk alma istekliliği, çalışanların diğerkamlık davranışını pozitif etkiler.
- H1l:** Örgütteki risk alma istekliliği, çalışanların nezaket davranışını pozitif etkiler.
- H1m:** Örgütteki risk alma istekliliği, çalışanların centilmenlik davranışını pozitif etkiler.
- H1n:** Örgütteki risk alma istekliliği, çalışanların sivil erdem davranışını pozitif etkiler.

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

H2a: Örgütün girişimcilik yönlü bir yaklaşıma odaklanması, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif etkiler.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın ölçüm aracı olarak anket yöntemi belirlenmiştir. Araştırmanın operasyonel değişkenleriyle ilişkili yazılı kaynakların gözden geçirilmesi sonucunda elde edilen bilgiler sonucunda bir anket formu tasarlanmıştır. En yaygın biçimde kullanılan araştırma araçlarından birisi olan anket aynı zamanda doğrudan veri toplanmasını sağlar. Ankette veri toplanmak istenen kişilere yönelik olarak bir dizi soru yer alır ve araştırmacı tarafından gereksinilen verilerin toplanması için bir form şeklinde hazırlanır. Anket formunda yer alan sorular ve bunlara verilen cevaplar aracılığıyla anket sorularına cevap veren kişinin konuyla ilgili bilgisini, ilgi ve zihinsel tepkisini inceleyebiliriz (Vahadi ve Asadi, 2013:2975-2983). Araştırmanın kavramsal modeli içerisindeki değişkenlerin ölçümü ve araştırmaya katılanların söz konusu değişkenlere ilişkin algılarının tespit edilmesi için uygulanan anketin oluşturulmasında güvenilirlik ve geçerlilikleri daha önceki yapılan araştırmalarla kabul edilmiş olan ölçeklerden faydalanılmıştır. Araştırma ölçeklerinde birden çok soru (değişken) kullanılmış ve cevaplayıcıların bu değişkenlere birden beşe kadar değer atamasında Likert tipi eşit aralıklı ölçüm yöntemi kullanılmıştır. Araştırma ölçeğindeki ifadeler; “5 Kesinlikle Katılıyorum”, “4 Katılıyorum”, “3 Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “2 Katılmıyorum”, “1 Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde kodlanmıştır. Araştırmada Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ölçeklerinden faydalanılmıştır.

Girişimcilik yönelimi ölçeği, örgüt düzeyindeki girişimciliğin ölçülmesi konusunda en çok kullanılan araçlardan birisidir (Zahra vd., 1999:45-65). Girişimcilik yönelimi ölçeği; inovatifçilik, proaktifçilik ve risk alma olarak üç boyuttan oluşmaktadır. Girişimcilik yönelimi ölçeği ilk olarak 1977 yılında Khandwalla tarafından oluşturulmuştur. Girişimcilik yönelimi ölçeği, Covin ve Slevin (1989) ile Lumpkin ve Dess (2001:429-451), araştırmalarında kullandıkları ölçeklerden uyarlanarak geliştirilmiştir. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. Organ (1988) tarafından ortaya konulan boyutların ölçülmesi amacıyla Williams ve Shiaw (1999:656-668) ile Vey ve Campbell (2004:119-135) tarafından geliştirilerek Basım ve Şeşen (2006:83-101) tarafından da Türkçe’ye kazandırılan örgütsel vatandaşlık davranışları ölçeğinden yararlanılmıştır. 19 maddeden oluşan ölçekte, diğerkamlik, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem olmak üzere beş boyut bulunmaktadır.

3.4. Örneklem

Bu araştırmanın ana kütesini Türkiye’de tarım makineleri sektöründe faaliyet gösteren ve tarım makineleri imalatı yapan işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Aydın ilinde tarım makineleri sektöründe faaliyetlerini devam ettiren ve Aydın Sanayi Odası verilerine göre, Aydın il merkezinde en fazla çalışana sahip oldukları tespit edilen 10 işletme oluşturmuştur. Araştırma sürecinde ana kitlenin tümüne maliyet ve zaman gibi sınırlamalar nedeniyle ulaşılmasının mümkün olmayacağı düşünüldüğünden dolayı araştırma verilerinin en optimal şekilde kolayda örnekleme yöntemiyle elde edilebileceği anlaşılmıştır. Araştırma evrenindeki çalışanların nicel açıdan temsil yeterliliklerini sağlamak amacıyla hazırlanmış olan örneklem tablosundan yararlanılarak minimum kişi sayısı hesaplanmıştır. Buna göre örnekleme olması gereken kişi sayısı 2400 kişilik bir evren için 0,05 anlamlılık düzeyinde en az 331’dir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007:72). Örneklem olarak belirlenen işletmelerden araştırma modelinin test edilmesinde kullanılacak verilerin toplanabilmesi amacıyla, tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiş olan 350 mavi yakalı çalışana ilgili işletmelerin orta kademe yöneticileri aracılığıyla anket formları dağıtılmıştır. Anket formu dağıtılan işletmelerde uygulanan anket sayısı 136 olmuştur. Toplanan anket formlarından 16 tanesi eksik doldurulması ve güvenilir olmaması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Analize hazır olduğu anlaşılan 120 anket, veri setinin oluşturulması için kullanılmıştır. Araştırmada anketlere cevap verilme oranının %34 olduğu tespit edilmiştir. Toplanan verilerin analiz edilmesinde Veriler, SPSS 23,0 istatistik yazılımı kullanılarak, analiz kapsamında tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve araştırma modelinin test edilmesini içeren çoklu regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.5. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özellikleri incelendiğinde katılımcıların %40,8’inin erkek, %59,02’sinin kadın oldukları görülmektedir. Ankete cevap verenlerin %45’inin evli, %55’inin bekar

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

oldukları anlaşılmaktadır. Cevaplayıcıların kurumdaki pozisyonları analiz edildiğinde, %69,2'sinin yönetici olmayan çalışanlar oldukları, %11,7'sinin orta kademe yöneticiler oldukları görülmektedir. Cevaplayıcıların eğitim durumlarına bakıldığında %82,5'inin üniversite mezunu oldukları, %5'inin yüksek lisans eğitimi aldıkları ve %0,8'inin doktora diplomasına sahip oldukları tespit edilmiştir. Ankete katılanlardan % 33,3'ünün 25 ile 30 yaş arasında oldukları, %25'inin 18 ile 25 yaş grubunda oldukları anlaşılmaktadır. Katılımcıların %20,8'inin yaş grubunun ise 31 ile 40 yaş grubu içinde yer aldıkları görülmektedir. Ankete katılanların mesleki olarak sahip oldukları deneyim süreleri incelendiğinde en deneyimli olan grubun %18,3'lük pay ile 16 yıl ve daha üzeri deneyimi bulunduğu, denetim süresi en düşük olan grubun ise %19,2'lik pay ile 1-2 yıl deneyim grubu olduğu tespit edilmiştir. Cevaplayıcıların %28,3'ünün deneyim sürelerinin 2-5 yıl arasında olduğu anlaşılmıştır. Demografik değişkenlere ilişkin genel bir değerlendirme yapıldığında araştırmaya katılanların çoğunluğunun bekar, yönetici olmayan çalışan, üniversite mezunu, 25 ile 30 yaş arasında ve son olarak 2 ile 5 yıl arasında deneyimli olma özellikleri bulunduğu söylenebilir.

3.6. Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Karasar'a göre güvenilirlik, aynı şeyin bağımsız biçimde gerçekleştirilen ölçümleri arasındaki kararlılık olarak tanımlanır. Ölçülmek istenen belli bir şeyin, sürekli olarak aynı sembollerini alması, aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanımı ile aynı sonuçların alınmasıdır. Dolayısıyla bir ölçeğin geçerli olması için güvenilir olması gerekir (Karasar, 2005:148). Araştırma kapsamında daha önceki araştırmalardan doğrudan alınmış bulunan veya söz konusu çalışmalardan yararlanılarak geliştirilen değişkenlerle ilgili ölçeklerin tamamının güvenilirlik düzeyleri belirlenmiştir. Veri toplama araçlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesinde eşdeğer ölçekler yöntemi, ölçeği ikiye bölme yöntemi, yeniden test yöntemi, içsel tutarlılık yöntemi gibi değişik yöntemlerden yararlanılmaktadır. Bunlar arasında en yaygın kullanılan Cronbach Alfa katsayısının hesaplanmasıyla değerlendirilen içsel tutarlılık metodudur (Bülbül, 2003: 216). Esas olarak bir güvenilirlik indeksi değeri olan Cronbach alpha, ölçeğin içerdiği maddelerin birbiriyle ne ölçüde tutarlı olduğu ve arka planda gizli, hipotetik değişkeni ne ölçüde temsil ettiği hakkında bilgi verir. Alfa değeri bir ölçekteki maddeler arası ortalama korelasyona bağlı olup, ölçeğin içsel tutarlılığını gösterir. Cronbach Alfa katsayısının düşük değeri (0'a yakın olması) değişkenlerin içsel olarak ilişkili olmadığını gösterir. Yeni geliştirilen ölçekler için kabul edilebilir Cronbach alfa katsayısı 0.50 ile 0.60 arası iken, Cronbach alfa katsayısının 0.70'den büyük olması içsel tutarlılığın yüksek olduğunun bir göstergesidir (Robson, 1998:66-75).. Bu araştırmada anket formunda yer alan ölçeklerin güvenilirliğinin (içsel tutarlılığının) değerlendirilmesinde Cronbach Alfa katsayısından yararlanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda kullanılan girişimcilik yönelimi ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri ölçekleri güvenilir olsalar da bu araştırmada uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, girişimcilik yönelimi ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,827, örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,766 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, araştırma kapsamındaki ölçeklerin içsel tutarlılık düzeylerinin kabul edilebilir olduğunu göstermiştir.

Büyüköztürk (2002:472), faktör analizinin, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlamaktadır. Yazara göre faktör analizi, bir grup değişkenin kovaryans yapısını incelemek ve bu değişkenler arasındaki ilişkileri, faktör olarak isimlendirilen çok daha az sayıdaki gözlenemeyen gizli değişkenler bakımından açıklamayı sağlamak üzere düzenlenmiş bir tekniktir. Araştırmanın amacına uygun olarak kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğinin belirlenmesi, operasyonel değişkenlerinin temelini oluşturan faktörlerin ortaya konularak söz konusu faktörlerin incelenen değişkenleri açıklama seviyelerinin tespit edilebilmesi amacıyla keşifsel (açıklayıcı) faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma kapsamında faktör analizi için temel bileşenler analizi ve Varimax döndürme tekniklerinden yararlanılmıştır.

3.7. Girişimcilik Yönelimi Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Araştırmanın amacı kapsamında girişimcilik yönelimine ait hangi boyutların bulunduğu ortaya konulabilmesi için keşifsel faktör analizi uygulanmıştır. Önce girişimcilik yönelimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerini teşkil eden maddelere ilişkin düzeltilmiş madde toplam korelasyonları incelenerek ilgili ölçeklerden değerleri 0,40 ve daha düşük düzeyde olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Ardından ele alınan örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığını ortaya koyan

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerleri hesap edilmiştir. Girişimcilik yönelimi ölçeğinin KMO değerinin 0,744 olduğu, Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square değerinin 870,178 olduğu test edilmiştir (Sig.: 0,000). Araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğinin KMO değerinin 0,746 olduğu görülmüştür. Aynı ölçeğin Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square değerinin 1058,805 olduğu tespit edilmiştir. Araştırma ölçeklerinin KMO değerlerinin 0,50'in üstünde olması, araştırmada yararlanılan örneklem yapısının faktör analizi için elverişli olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan araştırma verilerinin faktör analizi için uygun bulunduğunu gösteren Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square değerlerinin $p < 0,001$ olması ele alınan örnekleme ilişkin değerlerin keşifsel faktör analizi için uygun olduğunu kanıtlamaktadır.

Nunnally (1978)'e göre, uygulanan keşifsel faktör analizinde en uygun çözümün bulunması için ölçekteki boyutların özdeğerlerinin 1'den yüksek bir özdeğerinin olması ve madde (değişken) faktör yüklerinin 0,50'den yüksek olması gerekmektedir. Araştırmada girişimcilik yönelimi ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda sadece bir maddenin faktör yükünün 0,50'nin altında olduğu anlaşılmış ve bu madde ölçekten çıkarılmıştır. Aşağıdaki Tablo 1'de gösterildiği gibi, girişimcilik yönelimi ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda ölçeğin beş boyut altında toplandığı tespit edilmiştir. Bu beş boyut toplam varyansın %71,540'ını açıklamaktadır. Tavşancıl (2006:48)'a göre sosyal bilimlerde gerçekleştirilen analizlerde toplam varyans değerinin %40 ile %60 arasında değişen aralıklarda olmasının yeterli kabul edilebileceği belirtilmektedir. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda açıklanan toplam varyans değerinin yeterli olduğu anlaşılmaktadır (%71,540). Girişimcilik yönelimi ölçeğindeki ilk boyut olan özerklik eğilimi, toplam varyansın %21,32'si ile açıklanırken, ikinci boyutu ifade eden proaktifçilik, toplam varyansın %14,714'ü ile açıklanmaktadır. Girişimcilik yönelimine ilişkin üçüncü boyut olan risk alma eğilimi toplam varyansın %13, 879'u, dördüncü boyut olan inovatifçilik toplam varyansın %10,983'ü ile ve son boyut olan saldırgan rekabetçilik toplam varyansın %10,232'si ile açıklanmaktadır.

Boyutlar	Faktör Yükleri	Faktör Öz Değerleri	Açıklanan Varyans Değerleri	Cronbach's Alpha
Özerklik	785	4,811	21,732	,646
	769			
	723			
	704			
	691			
	568			
Proaktifçilik	887	2,179	14,714	,709
	684			
	567			
	506			
Risk Alma	867	1,841	13,879	,843
	770			
İnovatifçilik	767	1,384	10,983	,637
	558			
Saldırgan Rekabetçilik	789	1,231	10,232	,829
	655			
KMO değeri: 0,744				
Bartlett Küresellik Testi Değeri: 870,178				
Sig.:0,000				

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

Tablo 1. Girişimlilik Yönelimi Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Araştırmada kullanılan ölçeklerden örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine uygulanan keşifsel faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelerin tümünün faktör yükünün beklendiği gibi 0,50'nin altında olmadığı tespit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo 2'den de anlaşılacağı üzere, örgütsel vatandaşlık davranışına uygulanan faktör analiziyle ilgili ölçeğin orijinal ölçekteki gibi beş boyut altında toplandığı görülmektedir. Söz konusu boyutlar toplam varyansın %68,867'sini açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuç, açıklanan toplam varyans değerinin yeterli olduğunu ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğindeki boyutlar sırasıyla toplam varyansın sırasıyla, Nezaket: %20,159; Diğerkamlık: %17,893; Centilmenlik: %12,424; Vicdanlılık:%9,823; Yurtdaşlık Erdemi:%8,569 oranlarıyla açıklanmaktadır.

Boyutlar	Faktör Yükleri	Faktör Öz Değerleri	Açıklanan Varyans Değerleri	Cronbach's Alpha
Nezaket	858	5,374	20,159	,853
	778			
	760			
	724			
	663			
Fedakarlık (Diğerkamlık)	893	2,373	17,893	,878
	852			
	824			
	676			
Centilmenlik	846	2,316	12,424	,749
	779			
	757			
Vicdanlılık	829	1,293	9,823	,673
	631			
	592			
Yurtdaşlık Erdemi	755	1,040	8,569	,529
	548			
KMO değeri: 0,746				
Bartlett Küresellik Testi Değeri: 1058,805				
Sig.: 0,000				

Tablo 2. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği Faktör Analizi Bulguları

Yukarıdaki Tablo 1 ve 2'deki bulgular yakından incelendiğinde, araştırma ölçeklerine uygulanan faktör analizi sonucunda faktör boyutlarının toplam varyanslarının %70 veya buna yakın oranda olduğundan söz konusu değerler kabul edilebilir 3'te 2'lik varyans açıklama oranını sağlamaktadır (Büyüköztürk, 2002). Faktör analizi sonucunda elde edilen boyutların güvenilirliklerinin değerlendirilmesinde en yaygın kullanılan yöntem olan Cronbach alfa (α) katsayısından faydalanılmıştır. Yukarıdaki Tablo 1 ve 2'de ölçeklere ait tüm boyutlara ilişkin Cronbach alfa katsayıları gösterilmektedir. Araştırmada yapılan analizler sonucunda, kullanılan ölçeklerin bir yandan yapısal

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

geçerliliğe sahip oldukları diğer taraftan da ölçülmesi amaçlanan özellikleri büyük oranda doğru olarak ölçtükleri anlaşılmaktadır.

3.8. Araştırma Verilerinin Normallik Analizleri

Büyüköztürk (2005), T-testi, varyans analizi gibi karşılaştırmalı testlerde verilerin normal dağılım göstermesinin ön şartlardan birisi olduğunu belirtmektedir. Araştırmada yararlanılan verilerin normal dağılım düzeylerini tespit etmek amacıyla normallik testleri uygulanır. George ve Mallery (2010)'e göre, Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda verilerin normal dağılıp dağılmadığını ortaya çıkarmak için normallik testlerinden daha çok değişkenlere ilişkin skewness ve kurtosis değerlerinin analiz edilmesi gerekmektedir. Yazarlara göre, skewness ve kurtosis değerlerinin - 2 ile + 2 aralığında yer alması verilerin normal dağıldığı anlamına gelir (George ve Mallery, 2010). Araştırmada tespit edilen skewness ve kurtosis değerlerinin -2 ve +2 aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre verilerin normal dağıldığı tespit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo 3'te araştırma değişkenleriyle ilgili normallik varsayım değerleri gösterilmektedir.

Değişkenler ve Alt Boyutlar	Std. Sapma	Std. H.	Ort.	Kurtosis	Skewness
Girişimcilik Yönelimi	,6053	,0557	3,19	-,246	,398
Özerklik	,8801	,8103	2,94	-,783	,364
Proaktifçilik	,9205	,0847	3,58	-,523	-,429
Risk Alma	,8546	,7868	3,62	-,488	-,151
İnovatifçilik	1,120	,1031	3,08	-,848	-,029
Saldırgan Rekabetçilik	,9416	,8668	2,73	-,947	-,063
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	,4936	,0450	3,72	1,440	-,740
Nezaket	,8817	,8049	4,16	,124	-,1075
Diğerkamlık	,7739	,0706	4,32	,275	-,1556
Centilmenlik	,7056	,6442	4,27	,521	-,960
Vicdanlılık	1,1699	,1068	2,43	-,959	,398
Yurttaşlık Erdemi	,8664	,7909	3,43	,344	-,676

Tablo 3. Araştırma Verilerine İlişkin Normallik Değerleri

3.9. Korelasyon Analizleri

Araştırma kapsamındaki değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinin tespit edilebilmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Kalaycı (2010)'ya göre, araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon (r) ile ifade edilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değerler alır. Yapılan analizlerde eğer $r = 0.00-0.25$ ise ilişki çok zayıf, $r = 0.26-0.49$ ise ilişki zayıf, $r = 0.50-0.69$ ise ilişki orta, $r = 0.70-0.89$ ise ilişki yüksek, $r = 0.90-1.00$ ise ilişki değişkenler arasındaki çok yüksek olduğu kabul edilir. Aşağıdaki Tablo 4'te araştırma değişkenleriyle ilgili verilere uygulanan korelasyon analizi bulguları yer almaktadır.

Değişken	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1-PRO	1											
2-SAL	,367**	1										
3-İNO	,127	,050	1									
4-RİS	,474**	,304**	,246**	1								
5-ÖZE	,380**	,278**	-,024	,362**	1							
6-GİR	,723**	,635**	,410**	,773**	,625**	1						
7-FED	-,200*	-,103	-,002	-,262**	-,057	-,184*	1					
8-NEZ	-,035	-,107	,128	,092	-,293**	-,027	,416**	1				
9-VİC	,144	,055	,171	,066	-,256**	,039	,170	,485**	1			
10-CEN	,395**	-,091	,107	,229*	,355**	,309**	-,186*	-,182*	,002	1		
11-YÜR	,087	,056	-,034	,175	,322**	,210*	,370**	,236**	,109	,239**	1	
12-ÖVD	,177	-,077	,151	,123	,096	,157	,578**	,597**	,538*	,435**	,702**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4. Pearson Korelasyon Analizi Matrisi

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

Tablo 4'teki korelasyon matrisindeki bulgular analiz edildiğinde araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasında negatif ve pozitif yönde farklı düzeylerde ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır. Gujarati (1995)'ye göre bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı üst sınırı 0,80 olduğundan, araştırma kapsamında ortaya çıkan regresyon sonuçlarına ilişkin olarak daha önceki çalışmalarda karşılaşılan çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığı anlaşılmaktadır. Korelasyon matrisindeki verilerden, araştırma değişkenleri arasında ikili düzeyde, $p < 0.01$ ile $p < 0.05$ anlamlılık seviyesinde ilişkiler olduğu tespit edilmektedir. Matristeki bulgulara yakından bakıldığında, girişimcilik yönelimine ilişkin proaktiflik ($r=,177$), inovatifçilik ($r=,151$), risk alma ($r=,123$) ve özerklik ($r=,096$) değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkiledikleri görülmektedir ($p < 0,01$). Girişimcilik yönelimine ilişkin saldırgan rekabetçilik değişkeninin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde ($r=-,077$; $p < 0,01$) etkilediği anlaşılmaktadır. Korelasyon matrisindeki bulgulardan girişimcilik yönelimi ile örgütsel vatandaşlık davranışının pozitif yönde ilişkili oldukları saptanmıştır ($r=,157$; $p < 0,01$).

3.10. Regresyon Analizleri ve Hipotezlerin Test Edilmesi

Girişimcili yönelimi ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılabilmesi için gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi ile inovatifçilik, proaktifçilik ve risk alma değişkenleri ile örgütsel vatandaşlık davranışına ilişkin nezaket, diğerkamlik, centilmenlik, vicdanlılık ve yurttaşlık erdemi arasındaki ilişkiler analiz edilmektedir. Aşağıdaki Tablo 5'te araştırmanın amacı doğrultusunda tasarlanmış bulunan hipotezlerin test edilmesine ilişkin olarak yapılan regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır.

Hip.	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Regresyon Modeli Bulguları				Katsayılar		
			R	Adj. R2	F	p	Sabit	β	VIF
H1a	İNOV.	VİCD	,171	,021	3,574	,061	3,764	,171	1,000
H1b	İNOV.	DIĞ.K	,002	-,008	,001	,981	4,177	-,002	1,000
H1c	İNOV.	NEZ.	,128	,008	1,957	,164	3,908	,128	1,000
H1d	İNOV.	CEN.	,107	,012	1,373	,244	1,909	,107	1,000
H1e	İNOV.	SİVER.	,034	-,007	,133	,716	3,316	,034	1,000
H1f	PROA.	VİCD	,144	,013	2,511	,116	3,933	,144	1,000
H1g	PROA.	DIĞ.K	,200	,032	4,893	,029	4,759	-,200	1,000
H1h	PROA.	NEZ.	,035	-,007	,147	,702	4,417	-,035	1,000
H1i	PROA.	CEN.	,395	,149	21,86	,000	,888	,395	1,000
H1i	PROA.	SİVER.	,087	-,001	,902	,344	3,186	,087	1,000
H1j	RİSK	VİCD	,066	-,004	,509	,477	4,144	,066	1,000
H1k	RİSK	DIĞ.K	,262	,061	8,651	,004	4,796	-,262	1,000
H1l	RİSK	NEZ.	,092	,008	,990	,322	4,128	,092	1,000
H1m	RİSK	CEN.	,229	,052	6,478	,012	1,718	,229	1,000
H1n	RİSK	SİVER.	,175	,022	3,688	,057	3,023	,175	1,000
H2a	G.YÖN	ÖVD	,157	,016	2,924	,090	3,321	,157	1,000

VIF: Varyans Büyütme Faktörü; ** $p < .01$ * $p < .05$ (tek taraflı).

Tablodaki kısaltmalar: İNOV.:İnovatifçilik, VİCD:Vicdanlılık, DIĞ.K: Diğerkamlik, NEZ.:Nezaket, CEN.:Centilmenlik, SİVER.: Sivilerdem, PROA.:Proaktifçi, RİSK: Risk alma istekliliği

Tablo 5. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analiz Tablosu

Yukarıdaki Tablo 5'te sunulan ve araştırma hipotezlerinin test edilmesi sonucunda oluşturulan test matrisi analiz edildiğinde, araştırma kapsamında öne sürülen hipotezlerden sadece H1i ve H1k ve H1m hipotezlerinin kabul edildiği geriye kalan hipotezlerin tümünün ise reddedildiği tespit edilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi girişimcilik yönelimi boyutlarından inovatifçiliğin örgütsel vatandaşlığın vicdanlılık boyutunu pozitif olarak etkilediğidir. Yapılan analizle inovatifçiliğin vicdanlılık boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı ($p > 0.05$) tespit edilmiştir. Bu sonuçla birlikte araştırmanın H1a hipotezi reddedilmiştir. Araştırmanın ikinci hipotezinde örgütteki inovatifçiliğin örgütsel vatandaşlığın diğerkamlik boyutu üzerinde pozitif bir etkisi olduğudur. Kurulan regresyon analizi sonucunda, inovatifçilik değişkeninin diğerkamlik üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı ($p > 0.05$) belirlenmiştir. Araştırmanın H1c hipotezinde inovatifçilik boyutunun nezaket davranışının sergilenmesi üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ($p > 0.05$) inovatifçiliğin nezaket üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ve ilgili hipotezin reddedildiği tespit edilmiştir. İnovatifçiliğin örgütsel vatandaşlığın centilmenlik boyutuna etkisinin araştırıldığı H1d hipotezi, kurulan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığından dolayı reddedilmiştir ($p > 0.05$). Araştırmada beşinci hipotezinin test edildiği regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görüldüğünden,

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

inovatifçiliğin sivil erdem davranışı üzerine herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0.05$). Araştırmada proaktifçi yaklaşımların vicdanlılık davranışının sergilenmesine etkisinin olduğu yönündeki H1f hipotezinin test edilmesi sonucunda, kurulan modelin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Bu durumda H1f hipotezi reddedilmiştir. Araştırmada test edilen bir diğer hipotez, proaktifçi yaklaşımın çalışanların diğerkamlik yani fedakarlık davranışlarını pozitif yönde etkileyeceğine ilişkin olarak belirlenen H1g hipotezidir. Kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0.05$) olduğu belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda, örgütteki proaktifçi yaklaşımın çalışanların diğerkamlik davranışlarını anlamlı bir şekilde, negatif yönde ve zayıf bir düzeyde etkilediği tespit edilmiştir (Düzeltilmiş $R^2=,032$; $\beta=-,200$; $p<0.05$). Elde edilen bu sonuçla birlikte H1g hipotezi reddedilmiştir. Araştırmanın H1h hipotezinde proaktifçi yaklaşımın sergilenmesinin nezaket davranışını pozitif bir şekilde etkileyip etkilemediği test edilmiştir. Bu amaçla kurulan regresyon analizinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0.05$) görüldüğünden söz konusu hipotez red edilmiştir. Tablo 6'daki bulgulara göre, araştırmada test edilen bir diğer hipotez olan H1i ile proaktifçi yaklaşımın centilmenliği pozitif yönde etkileyip etkilemediği analiz edilmektedir. Bulgular incelendiğinde, örgütte proaktifçi bir yaklaşımın sergilenmesinin çalışanların centilmenlik davranışını pozitif yönde, anlamlı bir düzeyde ve kuvvetli bir şekilde etkilediği anlaşılmaktadır ($R^2=,149$, $\beta=,395$; $p<0.05$). Elde edilen bu sonuçla birlikte H1i hipotezi kabul edilmiştir. Araştırma kapsamında tasarlanan H1j hipoteziyle, proaktifçi yaklaşımın sivil erdem davranışını pozitif yönde etkileyip etkilemediği test edilmiştir. Bu amaçla kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olmaması nedeniyle söz konusu hipotez reddedilmiştir. Araştırmada test edilen bir diğer hipotez ise H1k hipotezidir. Söz konusu hipoteze ilişkin kurulan regresyon modelinin anlamsız olduğu görüldüğünden H1k hipotezi reddedilmiştir. Dolayısıyla risk alma istekliliği vicdanlılık davranışını etkilememektedir ($p>,005$). Örgütteki risk alma istekliliğinin diğerkamlik davranışına etkisinin incelendiği H1l hipotezinin test edildiği regresyon modelinin istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda risk alma istekliliğinin, çalışanların diğerkamlik davranışlarını negatif yönde, anlamlı bir şekilde ve kuvvetli bir şekilde etkilediği anlaşılmıştır (Düzeltilmiş $R^2=,062$; $\beta=-,262$; $p<0.05$). Araştırmada test edilmek üzere tasarlanan H1m ve H1n hipotezleri kurulan regresyon modellerinin istatistiksel olarak anlamsız ($p>0.05$) olmaları nedeniyle reddedilmişlerdir. Bu sonuçlarla birlikte risk alma istekliliği değişkeninin nezaket ve sivil erdem davranışları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada risk alma istekliliğinin çalışanların centilmenlik davranışlarına yansıyor yansımadağının belirlenmesi amacıyla H1o hipotezi tasarlanmıştır. Kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda, örgütte risk alma istekliliğinin çalışanların centilmenliğini pozitif biçimde, anlamlı düzeyde ve kuvvetlice etkilediği (Düzeltilmiş $R^2=,052$; $\beta=,229$; $p<0.05$) belirlenmiştir. Araştırmanın kavramsal modeli doğrultusunda son olarak, bir bütün halinde girişimcilik yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyip etkilemediği test edilmiştir. Bu amaçla tekli regresyon modeli kurulmuştur. Kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu tespit edilmiş olduğundan ($p>0.05$) H2a hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla birlikte araştırmanın bağımsız değişkenini ifade eden girişimcilik yöneliminin, bağımlı değişken olarak örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde herhangi bir etkide bulunmadığı anlaşılmıştır.

4. SONUÇ

Bu çalışmada, girişimcilik yönelimi ve onun boyutlarından proaktifçilik, inovatifçilik ve risk alma değişkenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışının boyutlarına etkileri incelenmiştir. Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre, girişimcilik yönelimi boyutlarından inovatifçiliğin örgütsel vatandaşlık davranışlarından vicdanlılık, diğerkamlik, nezaket, centilmenlik, sivil erdem davranışları üzerine pozitif yönde herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada analiz edilen bir başka konu ise girişimcilik yönelimi boyutu olarak proaktifçi yaklaşım sergilenmesi boyutu ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasındaki ilişkilere. Yapılan çoklu regresyon analizi ile proaktifçi yaklaşımın örgütsel vatandaşlık değişkeni olarak vicdanlılık üzerine herhangi bir etkisinin bulunmadığı anlaşılmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan analiz sonucunda, proaktifçi yaklaşımın örgütsel vatandaşlığın diğerkamlik boyutunu negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği görülmüştür. Girişimcilik yönelimi boyutlarından proaktifçi yaklaşımın örgütsel vatandaşlık davranışı olarak nezakete herhangi bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada bir diğer sonuç, girişimcilik yönelimi boyutu olarak proaktifçi yaklaşımın örgütsel vatandaşlığın centilmenlik değişkeni üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

etkide bulunduğu. Araştırma hipotezlerinin test edilmesiyle ortaya çıkan bir başka sonuç ise proaktif yaklaşımın sivil erdem davranışını herhangi bir biçimde etkilemediğinin tespit edilmesidir. Girişimcilik yönelimi boyutlarından risk alma istekliliğinin, örgütsel vatandaşlık değişkenlerinden vicdanlılık, nezaket ve sivil erdem üzerinde bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada dikkate değer bir sonuç, risk alma istekliliğinin diğerkamalık (fedakarlık) davranışını negatif yönde ve kuvvetli bir şekilde etkilemesinin ortaya çıkmasıdır. Araştırma kapsamında elde edilen bir başka dikkate değer sonuç ise örgüt yönetiminin risk alma istekliliğini teşvik etmesinin, çalışanların centilmenlik davranışını anlamlı bir şekilde, pozitif yönde ve kuvvetlice etkilediğinin tespit edilmesidir. Nihayetinde araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerinin aralarındaki ilişkiler bir bütün halinde analiz edildiğinde girişimcilik yöneliminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine herhangi bir etkisi olmadığı ancak alt değişkenler itibarıyla incelendiğinde bazı boyutların hem pozitif yönde hem de negatif yönde ilişkilere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara geneli bir yaklaşımla bakıldığında, örgütlerdeki girişimci yönelimli tutum ve politikaların sergilenmesinin, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını birbirlerinin gereksinmelerine duyarlı olma anlamında negatif yönde etkilediği diğer taraftan, yapılan işlerin zorluklarının üstesinden gelerek planlanan düzeyde performansa erişmeleri anlamında da pozitif yönde katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır. Zehir ve diğerleri (2012:924-933) girişimcilik yöneliminin inovatifçilik ve risk alma boyutlarının örgütsel vatandaşlığa ilişkin diğerkamalık ve vicdanlılık üzerinde etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Yazarların çalışmasına göre örgütte inovatif bir yaklaşım benimsemesi fedakarlık davranışını pozitif yönde etkilerken, risk almayı teşvik eden bir yaklaşımın sergilenmesi ise diğerkamalık üzerinde negatif bir yönde etki yaratmaktadır. Bu araştırmada da risk almanın diğerkamalık boyutunu negatif biçimde etkilediği bulgusuna erişilmiştir. Çalışma bu yönüyle benzerlik göstermektedir. Özşahin ve Sudak (2015:443-455) tarafından yapılan ampirik bir çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarının örgütün inovatif bir yaklaşım benimsemesi üzerine pozitif yönde ve anlamlı düzeyde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada ise girişimcilik yönelimi boyutlarından inovatifçiliğin diğerkamalık üzerine negatif etkileri olduğu anlaşılmıştır. Bir başka ifadeyle diğerkamalı bir yaklaşım inovasyona ilgiyi geliştirirken, inovasyonun gündeme getirildiği örgütlerde diğerkamalık davranışında azalma gözlenmektedir.

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, onların çevrelerindeki fırsat ve tehditleri analiz ederek, zayıflıklarını en aza indirerek ve güçlü taraflarını stratejik avantaj haline getirerek pazar başarısını elde etmeleriyle söz konusu olacaktır. Bu bağlamda proaktif yaklaşımı benimseyen örgütlerin değişimi beklemek yerine değişimi yaratmaya çalışmaları onların lehine olacaktır. Örgütün çalışanlarını ortak amaca yönlendirebilmesi, hedeflere uygun proedürlerin izlenmesi ve örgüt tarafından belirlenen yetkilerin kullanılarak yüksek performanslı bir liderlik sergilenmesiyle mümkündür. Çalışan iradesi kaynaklı davranış örüntüsü olarak örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel örgüte özgü belirli zorunluluklar içermemektedir. Diğer taraftan girişimcilik yönelimli örgüt yapısı, temel koordinasyon ve karar verme mercii olarak üst yönetim tarafından şekillendirilir ve dolayısıyla örgütün resmi otoritesine dayanır. Bu yönüyle bu araştırma, bağımsız değişkenin örgüt merkezli (girişimcilik yönelimi) olduğu, bağımlı değişkenin ise çalışan merkezli olduğu (örgütsel vatandaşlık davranışı) iki kutuplu bir ilişkiler setini incelemiştir. Örgüt üst yönetiminin resmi otoritesiyle uygulamaya koyduğu girişimci örgüt davranışına, çalışanların özellikle kendileri açısından risklerle dolu bir gelecek perspektifine tümüyle gönüllü olarak katılmaları beklenmemelidir. Araştırma hipotezlerinin test edilmesiyle elde edilen sonuçlar da bu varsayımı doğrulamaktadır. Girişimcilik yönelimli bir örgütsel işleyiş; çalışanları risklerin, inovasyonların, dinamik bürokrasinin, çalkantıların ve şiddetli rekabetin olduğu bir çevreye taşımaktadır. Böylesi bir rekabet ortamına çalışanlar ancak gönüllü olarak başkalarına duyarlı olmaktan vazgeçerek ve kendileri için de üst düzey amaçlar belirleyerek (centilmenlik) tepki göstereceklerdir. Örgütsel vatandaşlığa ilişkin diğer bütün davranışları bir sonraki durgun ve belirliliğin şekilleneceği ortama ve döneme kadar da erteleyeceklerdir. Bu yönüyle bu araştırma, çalkantılı rekabet ortamlarından örgütsel vatandaşlık davranışının temel sınırlara çekileceği konusuna özellikle dikkat çekmektedir.

Kapsamlı bir literatür taraması yapıldığında, bu araştırmada kullanılan değişkenlerin tümünün bir arada kullanıldığı bir çalışma olmadığı görülmektedir. Girişimcilik yöneliminin inovatifçilik ve risk alma boyutları ile örgütsel vatandaşlığa ilişkin bazı boyutların ilişkilerinin tespit edildiği sınırlı sayıda araştırma mevcuttur. Çalışma bu yönüyle literatürde önemli bir boşluğu gidermektedir. Bu araştırmada

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

yararlanılan değişkenlerin, farklı sektörlerde ve örneklem gruplarına uygulanması girişimciliğe önem verilen işletmelerde çalışanların fazladan rol davranışlarının teşvik edilmesinde izlenecek stratejilerin belirlenmesi bakımından önemlidir. Küresel rekabetin ve ticaret savaşlarının her yönüyle şiddetlendiği piyasa yapıları içerisinde, örgütlerin girişimciliğe verdiği önemin artması karşısında çalışanların diğerkamlik beklentisine olumlu tepki göstermelerinin beklenmemesi ancak onların güçlendirilmeleri ve yüksek performans standartlarına ulaşmalarının arzu edildiği bir sürece de oldukça motive olmuş şekilde katkıda bulunabilecekleri anlaşılmaktadır. Girişimcilik yönelimli örgüt yapılarının önem kazandığı bir çevrede, yüksek potansiyelli değer yaratmada çalışanlar için üst düzeyde amaçlar belirlemenin olumlu bir iş ortamı yaratılarak, örgütsel ve bireysel düzeyde üretkenliği arttıracığı söylenebilir.

KAYNAKLAR

- Anderson, B.S., Eshima, Y. (2013) The Influence of Firm Age and Intangible Resources On The Relationship Between Entrepreneurial Orientation And Firm Growth Among Japanese SMEs, *Journal of Business Venturing*, 28, 413-429.
- Audretsch, D. (2012). Entrepreneurship research, *Management Decision*, 50(5), 755-764.
- Barksdale, K., J .M. Werner (2001). Managerial Ratings of In-Role Behaviors, Organizational Citizenship Behaviors and Overall Performance: Testing Different Models of Their Relationship, *Journal of Business Research*, 51: 145-155
- Basım, H. N. ve H. Şeşen (2006), Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği ve Karşılaştırma Çalışması, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 61 (4): 83-101
- Bateman, T.S., Organ, D.W., (1983). Job Satisfaction and Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship”, *Academy of Management Journal*, Vol., 26, No. 4, 587-595.
- Becker, T.E., R. J. Vance (1993). Construct Validity of Three Types of Organizational Citizenship Behavior: An Illustration of the Direct Product Model with Refinements, *Journal of Management*, Vol., 19, No.3, 663-682.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., (2003). Going the Extra Mile: Cultivating and Managing Employee Citizenship Behaviour, *Academy of Management Executive*, Vol.17, No.3, 60-71.
- Brownhilder Ngek Neneh and Johan van Zyl (2017). Entrepreneurial Orientation and its Impact on Firm Growth Amongst SMEs in South Africa, *Problems and Perspectives in Management*, 15(3), 166-178.
- Bülbül, H. (2003). Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Ürün ve Süreç Yeniliği: Bilişim Teknolojileri Uygulaması, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, 5. Baskı, Cankaya Matbaası, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı, Pegem Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara.
- Chen, X. P., Lam, S. K., Schaubroeck, J., and Naumann, S. (2002). Group Organizational Citizenship Behavior: A Conceptualization and Preliminary Test of Its Antecedents and Consequences, *Academy of Management Proceedings*, 10: 1-6.
- Chiaburu D.S., Marinovar S.V., and Lim A.S., (2007). Helping and Proactive Extra-Role Behaviors: The Influence of Motives, Goal Orientation, and Social Context, *Personality and Individual Differences*, 43,2282-2293.
- Choi J. N. (2007). Change Oriented Organizational Citizenship Behavior: Effects of Work Environment Characteristics and Intervening Psychological Process, *Journal of Organizational Behavior*, 28, 467-484.
- Cools, E. & Van den Broeck, H. (2007/2008). The hunt for the Heffalump continues: Can trait and cognitive characteristics predict entrepreneurial orientation. *Journal of Small Business Strategy*, 18(2), 23- 41.
- Covin, J.G., Slevin, D.P. (1998). The Influence of Organization Structure on the Utility of an Entrepreneurial Top Management Style, *Journal of Management Studies*, Vol. 25, No. 3, 217-234.
- Covin, J.G.,Slevin, D.P. (1989). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments, *Strategic Management Journal*, 10, 75-87.
- Cunningham, J. B., Lischeron, J. (1991). Defining Entrepreneurship, *Journal of Small Business Management*, Vol. 29, No.1, 45-61.
- Dansereau, F.D., Graen, G. ve Haga, W.J. (1975). A Vertical Dyad Linkage Approach to Leadership within Formal Organizations: A longitudinal Investigation of the Role Making Process, *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Deluga, R. J. (1998). Leader-Member Exchange Quality and Effectiveness Ratings: The Role of Subordinate Supervisor Conscientiousness Similarity, *Group & Organization Management*, 23, 189-216.
- Deluga, R.J., (1995). The Relation Between Trust in the Supervisor and Subordinate Organizational Citizenship Behavior, *Military Psychology*, Vo. 7, No.1, 1-16.
- Dess, G. G., Lumpkin, G. T. (2005). The Role Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship, *Academy of Management Executive*, Vo. 19, No.1, 147-156.
- Dreyer, B., Gronhaug, K. (2004). Uncertainty, Flexibility and Sustained Competitive Advantage, *Journal of Business Research*, Vol. 57, No. 5,484-494.
- Duobiene, J. (2017). Corporate Entrepreneurship in Lithuanian Mature Organizations:is it Really Working?, *Inzinerine Ekonomika- Engineering Economics*, Vol. 28, No.1, 56-67.
- Duobiene, J. (2013). Corporate Entrepreneurship in Organizational Life-Cycle, *Economics and Management*, Vol. 18, No.3, 584-595.
- Dyduch, W. (2008). Corporate Entrepreneurship Measurement for Improving Organizational Performance, *Journal of Economics & Management*, 4, 16-40.

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

- Ehrhart, M. G. (2004). Leadership and Procedural Justice Climate as Antecedents of Unit: Level Organizational Citizenship Behavior, *Personnel Psychology*, 57, 61-94.
- Farh, J.L., Zhong, C.B., Organ, D. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior In The People's Republic Of China, *Organization Science*, Vol.15, No.2, 241-253.
- Fayolle, A., Basso, O., ve Legrain, T. (2008). Corporate Culture and Values: Genesis and Sources of L'oreal's Entrepreneurial Orientation, *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, Vol.21, No.2, 215-230.
- George, J. M., Jones, G. R. (1997). Organizational Spontaneity in Context, *Human Performance*, 10, 153-170.
- George, D., Mallery, P. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Study Guide and Reference, Pearson.
- Graham, J. W. (1989). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization and Validation, Loyola University of Chicago.
- Gujarati, D. N. (1995). Basic Econometrics, 3rd Ed., New York: McGraw-Hill, 838p.
- Hayton, J. C. (2005). Promoting Corporate Entrepreneurship Through Human Resource Management Practices: A Review of Empirical Research, *Human Resource Management Review*, 15, 21-41.
- Holmes, M., Zahra, J., Hoskisson, R., DeGhetto, K., ve Sutton, T. (2016). Two-Way Streets: The Role Institutions and Technology in Firms' Corporate Entrepreneurship and Political Strategies, *Academy of Management Perspectives*, Vol.30, No.3, 247-272.
- Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., Holt, D. T., & Wales, W. J. (2013). Assessing a Measurement of Organizational Preparedness for Corporate Entrepreneurship, *Product Development & Management Association*, 30(5), 937-955.
- Hornsby, J.S., Kuratko D.F. and Zahra S.A. (2002). Middle Managers' Perception of the Internal Environment for Corporate Entrepreneurship: Assessing a Measurement Scale, *Journal of Business Venturing*, 17, 253-273.
- Hughes, M., Morgan, R. E. (2007). Deconstructing The Relationship Between Entrepreneurial Orientation and Business Performance at the Embryonic Stage Of Firm Growth, *Industrial Marketing Management*, 36, 651-661.
- Jalali, A., Jaafar, M., Talebi, K., and Halim, A. S. (2014). The Moderating Role of Bridging Ties between Risk-Taking, Proactiveness and Performance: The Evidence from Iranian SMEs, *International Journal of Business and Management*, Vol.9, No.5, 74-87.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi, 15. Baskı. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Keh, H. T., Nguyen, T. M., and Ping, H. (2007). The effects of Entrepreneurial Orientation and Marketing Information on the Performance of SMEs, *Journal of Business Venturing*, 22, 592-611.
- Khandwalla, P.N. (1977). Some Top Management Styles, Their Context and Performance, *Organization & Administrative Sciences*, 7, 21-51.
- Kidder, Deborah L. (2002) The Influence of Gender on the Performance of Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management* Vol.28, No.5, 629-48.
- Kogut, B., Zander, U. (1996). Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities and the Replication of Technology, *Organization Science*, 3, 383-397.
- Lumpkin, GT, Cogliser, CC and Schneider, D. R. (2009). Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation Perspective, *Entrepreneurship Theory and Practice*, January, 47-69.
- Lumpkin, G.T., Dess, G. (2001). Linking two dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderating Role of Environmental and Industry Life Cycle, *Journal of Business Venturing*, 16, 429-451.
- Lumpkin, G.T., Dess, G.G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance, *Academy of Management Review*, 21, 135-172.
- Masona, C. M., Floreania, J., Miania, S., Beltramea, F., and Cappellettoa, R. (2015). Understanding the Impact of Entrepreneurial Orientation on SMEs' Performance: The Role of the Financing Structure, *Procedia Economics and Finance*, 23, 1649-1661.
- Merz, G.R., Sauber, M.H. (1995). Profiles of Managerial Activities in Small Firms, *Strategic Management Journal*, 16, 551-564.
- Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L., Topolntsky, L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations: A Meta Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Miller, D. (1983). The correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms, *Management Science*, 29, 770-791.
- Miller, D., Friesen, P.H. (1982). Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum, *Strategic Management Journal*, Vol.3, No.1, 1-25.
- Mintzberg, H. (1973). Strategy-Making in Three Modes, *California Management Review*, Vol.16, No.2, 44-53.
- Monsen, E.A., Boss, R.W. (2009). The Impact of Strategic Entrepreneurship Inside The Organization: Examining Job Stress and Employee Retention, *Entrepreneurship Theory and Practice* January, 71-104.
- Morrish, S. C., Miles, M. P., and Polonsky, M. J. (2011). An Exploratory Study of Sustainability as a Stimulus for Corporate Entrepreneurship, *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 18, 162-171.
- Morris, M. H., Paul, G. W. (1987). The Relationship Between Entrepreneurship and Marketing in Established Firms, *Journal of Business Venturing*, Vol.2, No.3, 247-259.
- Morrison, E. (1994). Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of The Employee's Perspective, *Academy of Management Journal*, Vol.37, No.6, 1543-156.
- Moorman, R.H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship?, *Journal of Applied Psychology*, No.76, 845-855.
- Moorman, R. H., Blakel Y. G. L. (1995). Individualism - Collectivism as an Individual Difference Predictor of Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-142.
- Neneh, B. N. (2016). Examining the Moderating effect of Environmental Hostility on the Entrepreneurial Orientation - Performance Relationship, *Journal of Economics and Behavioral Studies*, Vol.8, No.6, 6-18.

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

- Neuman, G.A., Kickul, J.R. (1998). Organizational Citizenship Behaviors: Achievement Orientation and Personality, *Journal of Business and Psychology*, Vol.13, No.2, 263-279.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*, 2. Baskı. McGraw-Hill, New York.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, No.71, 492-499.
- Organ D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, MA: Lexington Books, Lexington.
- Özşahin, M., Sudak, M.K. (2015). The Mediating Role of Leadership Styles On The Organizational Citizenship Behavior And Innovativeness Relationship, *Journal of Business, Economics & Finance*, Vol.4, No.3, 443-455.
- Parsian, M., Mobaraki, M. H. (2016). Investigating the Effect of Entrepreneurial Orientation on the Formation of Entrepreneurial Identity, *Management Science Letters*, 6, 627-634.
- Pearce, J.A., II, Fritz, P., and Davis, P.S. (2010). Entrepreneurial Orientation and The Performance of Religious Congregations as Predicted by Rational Choice Theory, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol.34, No.1, 219-248.
- Peltola, S. (2013). The emergence of Entrepreneurship in Organizations: Joint Decision-Making About New Sales Practices in Management Group Meeting Interaction, *Poznan University of Economics Review*, Vol.13, No.1, 48-67.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research, *Journal of Management*, Vol.6, No.3, 513-563.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., and Bommer, W.H., (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, No.22, 259-298.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., (1995). An Examination of Substitutes for Leadership within a Levels of Analysis Framework, *Leadership Quarterly*, No.6, 289-328.
- Podsakoff P.M., MacKenzie S.B., Paine J.B. and Bachrach D.G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research *Journal of Management*, No. 26.
- Podsakoff, P. M., Niehoff, B. P., MacKenzie, S. B., and Williams, M. L. (1993). Do substitutes for Leadership Really Substitute for Leadership? An Empirical Examination of Kerr and Jermier's Situational Leadership Model, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, No.54, 1- 44.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (1995). An examination of Substitutes for Leadership Within a Levels of Analysis Framework, *Leadership Quarterly*, No. 6, 289-328.
- Quaye, M. D., Acheampong, G. (2013). Are SME Owner-Managers Entrepreneurs? Evidence from Ghana, *European Journal of Business and Management*, Vol.5, No.23, 37-47.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., and Frese, M. (2009). Entrepreneurial Orientation and Business Performance: An Assessment and Past Research and Suggestions for the Future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33, 761-787.
- Robson C. (1998). *Real World Research*. 6. Edt. Blackwell Publishers Ltd, Oxford UK., 66-75.
- Rutherford M. W., Holt D.T. (2007). Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at the Innovativeness Dimension and its Antecedents, *Journal of Organizational Change Management*, Vol.20, No.3, 429-446.
- Smith, C. A., Organ. D. W., and Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents, *Journal of Applied Psychology*, No.68, 655-663.
- Tang, J., Murphy, P.J. (2012). Prior Knowledge and New Product and Service Introductions By Entrepreneurial Firms: The Mediating Role of Technological Innovation, *Journal of Small Business Management*, Vol.50, No.1, 41-62.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Thompson, H. B., Werner, J. M. (1997). The Impact of Role Conflict Facilitation on Core and Discretionary Behaviors: Testing a Mediated Model, *Journal of Management*, Vol.23, No.4, 583-601.
- Trott, P. (2010). *Innovation Management and New Product Development*. 4th Edition. England: Prentice Hall Financial Times, Harlow.
- Vahedi, R., Asadi, A. (2013). Relationship Between Management Styles and Performance of The Managers and Staff of Tax Administration Office of Tehran, *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, Vol.2, No.3, 2975-2983.
- Van de Ven, A. H., Ferry, D. L. (1980). *Measuring and Assessing Organizations*, Wiley, New York.
- Van de Ven, A., Garud, R. (1993). Innovation and Industry Development: the Case of Cochlear Implants, *Research on Technological Management and Policy*, 5, 1-46.
- Vey, M. A., Campbell, J. P. (2004). In-role or Extra-Role Organizational Citizenship Behavior: Which are we Measuring? , *Human Performance*, Vol. 17, No: 1, 119-135.
- Voss, Z.G., Voss, G.B., and Moorman, C. (2005). An Empirical Examination of the Complex Relationships Between Entrepreneurial Orientation and Stakeholder Support, *European Journal of Marketing*, Vol.39, No.9-10, 1132-1150.
- Walter, A. Auer, M and Ritter, T. (2006). The Impact of Network Capabilities and Entrepreneurial Orientation on University Spin-Off Performance, *Journal of Business Venturing*, 21, 542-567.
- Wiklund, J., Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial Orientation and Small Business Performance: a Configurational Approach, *Journal of Business Venturing*, No. 20, 71-91.
- Williams, S., Shiaw, W. T. (1999). Mood and Organizational Citizenship Behavior: The Effects of Positive Affect on Employee Organizational Citizenship Behavior Intentions, *The Journal of Psychology*, Vol. 133, No: 6, 656-668.
- Yazıcıoğlu, Yahşi, Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 2. Baskı. Detay Yayıncılık, Ankara,72
- Zahra, S. A., Randerson, K., and Fayolle, A. (2013). The Evolution and Contributions of Corporate Entrepreneurship Research, *Management*, Vol.16, No.4, 357-432.
- Zahra, S. A., Garvis, D. M. (2000). International Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: The Moderating Role of International Environmental Hostility, *Journal of Business Venturing*, 15, 469-492.

Girişimcilik Yönelimi ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Tarımsal Mekanizasyon İmalatçısı İşletmeler Bağlamında Bir Araştırma

- Zahra, S.A., Jennings, D.F., and Kuratko, D.F. (1999). The Antecedents and Consequences of Firm-Level Entrepreneurship: The State of the Field. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 24, No.2, 45–65.
- Zahra, S. A., Nielsen, A. P., and Bogner, W. C. (1999). Corporate Entrepreneurship Knowledge and Competence Development, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 169-189.
- Zahra, S.A., Neubaum, D.O. (1998). Environmental Diversity and the Entrepreneurial Activities of New Ventures, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol.3, No.2, 123–140.
- Zehir, C., Müceldidi, B. and Zehir, S. (2012). The Impact of Corporate Entrepreneurship on Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment: Evidence from Turkey SMEs, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* No. 58, 924 – 933.