

GİRİŞİMCİ VE YENİLİKÇİ DAVRANIŞIN ÖRGÜTSEL PERFORMANSA ETKİSİ: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ

Abdullah ÇALIŞKAN, Dr.
acaliskan90@gmail.com, Kara Harp Okulu Dekanlığı

Ömer TURUNÇ, Doç. Dr.
oturunc21@yahoo.com, Süleyman Demirel Üniversitesi,

İrfan AKKOÇ, Yrd. Doç. Dr.
iakkoc@thk.edu.tr, THK Üniversitesi,

Özet: Günümüzde işletmeler karmaşık ve belirsizliğin arttığı bir çevrede faaliyetlerini sürdürmektedirler. Özellikle artan rekabet, pazar ve teknolojiye sürekli değişimler işletmeleri girişimci ve yenilikçi davranışlar üzerine odaklanmalarına neden olmaktadır. Bu rolünü belirlemek bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Uzay ve havacılık sanayi sektöründe yapılan bir araştırma ile 498 örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık etkisinin olduğu belirlenmiş ve elde edilen bulgular doğrultusunda işletme yöneticilerine ve araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Girişimci Davranış, Yenilikçi Davranış, Örgütsel Performans, Örgütsel Bağlılık, Aracılık Etkisi.

THE EFFECTS OF ENTREPRENEURSHIP BEHAVIOR AND INNOVATIVE BEHAVIOR ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract: Today, organizations are operating in an environment of uncertainty and chaos which is improving day by day. Especially, hardened competence, persistent improvements in market and technology causes organizations focus on entrepreneur and innovative behaviors. In this context, the aim of this study is to determine the effect of employees' entrepreneur and innovative behaviors on organizational performance and the mediating role of organizational commitment on this effect. This study was conducted in Aerospace Industry and aimed to get explanatory findings by evaluating 498 workers' attitudes. As a result of this study, it's found that entrepreneur and innovative behavior have positive effect on organizational performance and organizational commitment has mediating role on this effect. Hereby, some suggestions are made for managers and researchers in consequence of findings about the relation among the variables examined in this study.

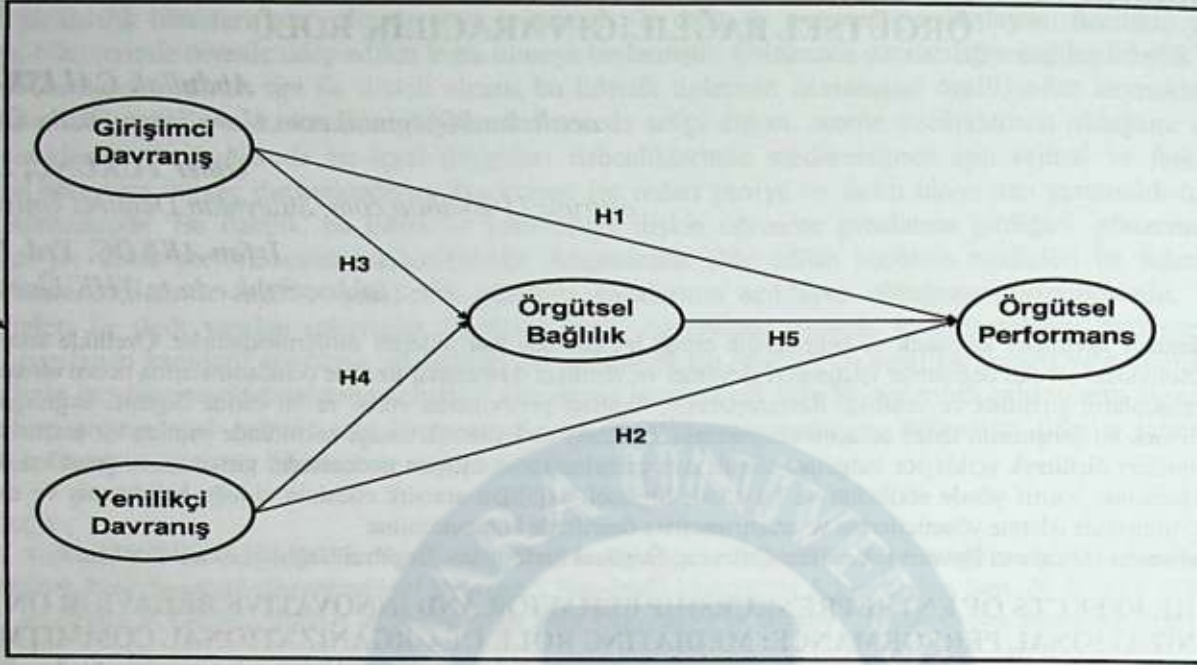
Keywords: Entrepreneurship Behavior, Innovative Behavior, Organizational Performance, Organizational Commitment, Mediating Effect.

1. GİRİŞ

İşletmelerde yönetilmesi en zor kaynak olarak görülen insan kaynağı doğru ve etkin yönlendirilmediğinde performans düşüşüne ve dolayısıyla başarısızlığa neden olabilmektedir. Bu nedenle organizasyonların değişen rekabet ortamında varlıklarını sürdürebilmesi için performans ve performansın gelişimi konusu gün geçtikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Örgütsel performansın artırılması doğrultusunda insan faktörünün tüm yetenek ve güçlerinin örgütsel amaçlara yönlendirilmesi önemli bir kritik başarı faktörüdür. Girişimci ve yenilikçi davranışlar bu başarı faktöründe önemli bir yere sahiptir. Bu faktörün etkin kullanımı ve iş görenlerin performanslarının artırılarak örgütsel performansın en üst seviyeye çıkarılması yöneticilerin önemli problem sahalarından birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Girişimci ve yenilikçi davranışları içselleştirerek, örgütünün ve işini daha çok benimseyerek güçlendirilmiş bireylerin, diğerlerine kıyasla daha yüksek düzeyde bağlılık gösterecekleri, örgütsel amaçlara ulaşılmasına yönünde daha yüksek performans gösterecekleri düşüncesinden hareket ederek, örgütsel bağlılığın da bu ilişkide rol oynayabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda; uzay ve havacılık sanayi sektöründe örgütsel performansın artırılmasında, girişimci ve yenilikçi davranışların etkisini belirlemek ve bu ilişkide çalışanların örgütsel bağlılığının aracılık rolünü belirlemek çalışmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır.

II. Araştırmanın Yöntemi

Girişimci davranış (GD) ve yenilikçi davranışın (YD), örgütsel performans (ÖP) üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel bağlılığın (ÖB) aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Uzay ve havacılık sanayi sektörü çalışanlarından elde edilen veriler bir model kurularak analiz edilmiştir. Kuramdan yola çıkılarak oluşturulan hipotezler kapsamında yapılandırılan çalışmada AMOS 6 ve SPSS 21 paket programları kullanılmıştır. Araştırmada oluşturulan modelleri ve hipotezleri test etmek amacıyla gizli (latent) değişkenlerle yol analizi yapılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklem elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ardından değişkenler arası korelasyonlar tespit edilmiştir. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile hipotezler ve aracılık etkileri test edilmiştir. Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 1' de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

II.1. Araştırmanın Örneklemi

Araştırma evrenini Ankara bölgesinde uzay ve havacılık sanayiinde faaliyet gösteren büyük ölçekli bir işletme ve bu işletme için taşeron olarak çalışan küçük işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Bu işletmelerde yaklaşık 5000 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 383 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992:253). Bu kapsamda kümelerle göre örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen toplam 750 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 528'i geri dönmüş, 498'i analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

II.2. Araştırmanın Ölçekleri

Girişimci davranış (GD) ve yenilikçi davranışın (YD), örgütsel performans (ÖP) üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel bağlılığın (ÖB) aracılık rolünü belirlemeye yönelik olan bu çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçekler Tablo 1'de sunulmuştur. Araştırmada oluşturulan modelleri ve hipotezleri test etmek amacıyla gizli değişkenlerle yol analizi yapılmıştır. Gizli değişkenlerle yol analizi yapmak için modeldeki değişkenlerin ölçülmesinde kullanılan bütün ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir olması gerekmektedir (Şimşek, 2007: 19). Bu amaçla, çalışmada kullanılan bütün ölçeklere ilişkin yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar, her ölçekle ilgili bölümün sonunda verilmiştir.

Girişimci Davranış Ölçeği: Çalışanların girişimci davranışa eğiliminin ölçülmesinde, Pearce ve arkadaşları tarafından (1997) oluşturulan ve Zampetakis ve arkadaşları(2009) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Altı sorudan oluşan ölçekte sorular "Yeni beceriler öğrenme konusunda heyecanlıyım" ve "Zorlu ve fırsatlarla dolu işler için ortak iş grupları ve iş takımları ortamı yaratırım." şeklindedir. Zampetakis ve arkadaşları(2009) ölçeğin güvenirlik katsayısını .71 olarak tespit etmişlerdir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum).

Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .53 ile .74 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .84 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .51 ile .78 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 2'de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .84 olarak bulunmuştur.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Çalışanların yenilikçi davranışa eğiliminin ölçülmesinde Scott ve Bruce (1994) tarafından kullanılan ölçek kullanılmıştır. Altı sorudan oluşan ölçekte sorular “Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırım ve fikirler üretirim” ve “Yenilikçiyim” şeklindedir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 89 olarak tespit edilmiştir ve ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .54 ile .59 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .87 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından Amos 6.0 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .65 ile .79 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Performans Ölçeği (ÖP): İşletmelerde algılanan örgütsel performans düzeyini belirlemek üzere Tseng ve Lee (2009) tarafından kullanılan 7 maddeli ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 89 olarak tespit edilmiştir ve ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı 7 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .62 ile .67 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .81 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerin ardından Amos 6.0 paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık (ÖB) Ölçeği: İşletmelerde çalışanların algılanan örgütsel bağlılık düzeyini belirlemek üzere Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve altı sorudan oluşan duygusal bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Sorular “Bu örgüte karşı duygusal bir bağ hissediyorum.”, “Çalıştığım örgütün problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum.” şeklindedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yüklerinin .74 ile .79 arasında olduğu, KMO analiz sonucu .87 ve Barlett testi anlamlı ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir. Ardından Amos paket programı ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı ve faktör yüklerinin .68 ile .76 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğer ölçeklerinki ile birlikte Tablo 1’de sunulmuştur. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	X2	df	CMIN/DF <5	GFI >.85	AGFI >.80	CFI >.90	NFI >.90	TLI >.90	RMSEA <.08
1. Girişimci Davranış (GD)	7.56	5	2.7	.94	.90	.95	.92	.93	.07
2. Yenilikçi Davranış (YD)	11.6	5	2.3	.98	.95	.99	.98	.98	.06
3. Örgütsel Performans (ÖP)	1.5	1	1.5	.99	.97	.99	.99	.98	.04
4. Örgütsel Bağlılık (ÖB)	7.5	3	2.5	.95	.97	.98	.97	.98	.05

II.3. Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS ve AMOS programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların algıladıkları girişimci davranış, yenilikçi davranış, örgütsel performans ve örgütsel bağlılığa ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci yapılan hiyerarşik regresyon analizi ile aracılık etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar ve korelasyon değerleri Tablo 2’te verilmektedir.

Tablo 2. Verilere ilişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1. Girişimci Davranış (GD)	3.57	.79	(.84)			
2. Yenilikçi Davranış (YD)	3.60	.94	.80**	(.85)		
3. Örgütsel Performans (ÖP)	3.01	.73	.79**	.84**	(.88)	
4. Örgütsel Bağlılık (ÖB)	3.89	.77	.81**	.78**	.92**	(.91)

*p<.05 ** p<.01

Tablo 2' de de görüldüğü gibi araştırmaya konu edilen tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında önemli etkiler öngörülebilmektedir.

Analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek maksadıyla doğrudaşığa (collinearity) da bakılmıştır. Elde edilen tolerans ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı olmadığını doğrulayan sonuçlar vermiştir (Tolerans > .2, VIF < 10).

Girişimci davranış (GD) ve yenilikçi davranışın (YD), örgütsel performans (ÖP) üzerine etkisini ve bu etkide örgütsel bağlılığın (ÖB) aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken (ÖP) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda çalışanların ÖB düzeyinin aracılık rolünü belirlemek amacıyla, GD-ÖB, ÖP ve YD-ÖB, ÖP arasındaki ilişkiler hiyerarşik regresyon analizleri aracılığı ile incelenmiş ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmektedir.

Aracılık testi kapsamında ilk aşamada bağımsız değişken girişimci davranış ile örgütsel performans arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Bu aşamanın ilk adımında GD'nin ÖP'yi ($\beta = .73$, $p < .001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda GD'nin aracılığı araştırılan ÖB'e olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda GD'nin ÖB'yi anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .81$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu adımda aracılığı araştırılan ÖB'in ÖP'ye olan etkilerine de bakılarak rapor edilmiştir. Örgütsel bağlılık ÖP'yi ($\beta = .92$, $p < .001$) anlamlı olarak etkilemektedir. Bu aşamanın son adımında ise GD ve aracılığı araştırılan ÖB birlikte analize sokulmuş ve ÖP üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda GD'nin ÖB ile birlikte analize sokulmasıyla ÖP üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .59$, $p < .001$), ÖB'nin de ÖP üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .23$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel(z) anlamlı bulunmuştur ($z = 27.5$, $p < .001$). Bu bulgu GD'nin ÖP'ye etkisinde ÖB'in *kısmi aracılık rolü* üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H1, H3, H5 ve aracılık hipotezi olan H3'ün desteklendiği görülmektedir.

Aracılık testinin ikinci aşamasında diğer bağımsız değişken yenilikçi davranış ile örgütsel performans arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu aşamanın ilk adımında YD'nin ÖP'yi ($\beta = .84$, $p < .001$) anlamlı olarak etkilediği görülmüştür. İkinci adımda YD'nin aracılığı araştırılan ÖB'e olan etkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda YD'nin ÖB'yi anlamlı olarak etkilediği ($\beta = .78$, $p < .001$) tespit edilmiştir. Bu aşamanın son adımında ise YD ve aracılığı araştırılan ÖB birlikte analize sokulmuş ve ÖP üzerindeki etkilerine bakılmıştır. Bu analiz sonucunda YD'nin ÖB ile birlikte analize sokulmasıyla ÖP üzerindeki etkisi devam etmiş ve azalmış ($\beta = .55$, $p < .001$), ÖB'nin de ÖP üzerindeki etkisi devam etmiştir ($\beta = .26$, $p < .001$). Bu şartların sağlanmasının ardından aracılık etkisini teyit etmek maksadıyla Sobel testi yapılmış ve Sobel (z) anlamlı bulunmuştur ($z = 27.1$, $p < .001$). Bu bulgu da YD'nin ÖP'ye etkisinde ÖB'nin *kısmi aracılık rolü* üstlendiğini göstermektedir. Bu bölüm analizleri sonucunda H2, H4 ve aracılık hipotezi olan H6'nın desteklendiği görülmektedir.

Tablo 3. Aracılık Testi Sonuçları

		β	
		ÖB	ÖP
GD	Test 1		
	GD		.73**
	R^2		.42
	Adjusted R^2		.42
	F		217.18***
	Test 2		ÖB→ÖP
	GD	.81***	.92***
	R^2	.07	.15
	Adjusted R^2	.07	.14
	F	23.7***	51.8***
	Test 3		
	GD		.59***
YD	ÖB		.23***
	R^2		.47
	Adjusted R^2		.47
	Sobel Test(z)		131.01***
	Test 1		
	YD		.84***
	R^2		.38
	Adjusted R^2		.38
	F		180.08***
	Test 2		
	YD	.78***	
	R^2	.08	
	Adjusted R^2	.08	
	F	26.4***	
	Test 3		
	YD		.55***
	ÖB		.26***
	R^2		.43
	Adjusted R^2		.42
	Sobel Test(z)		109.62***

*p<.05 ** p<.01 *** p<.001

III. SONUÇ

Bu çalışmada girişimci ve yenilikçi davranışların çalışanların örgütsel performansa etkisi ve bu etkide örgütsel bağlılığın aracılık rolü araştırılmıştır. Bu amaçla Ankara'da faaliyet gösteren havacılık ve uzay sanayi sektörü çalışanları üzerinde uygulamalı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma ile analize ile dâhil edilen değişkenlerin örgütsel performans üzerindeki etkileri hiyerarşik regresyon analizi yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre, havacılık ve uzay sanayi sektöründe çalışanlardan örneklem olarak incelenen kesimde örgütsel performansın artırılmasında, çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışlarının anlamlı ve pozitif etkisi olduğu, örgütsel bağlılığın bu etkide kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Sonuç olarak, işletmelerde hem girişimci, hem de yenilikçi davranışların örgütsel performansın artırılmasında önemli değişkenler olduğu bulgularla ortaya konulmuştur. Günümüz işletmelerinin önemli çıktı davranışlardan olan örgütsel performansın, girişimci ve yenilikçi davranışlar ile birlikte örgütsel bağlılık gibi değişkenlerin aracılığıyla şekillenebileceğinin tespiti bu çalışmada elde edilen önemli bir bulgudur. Ayrıca girişimci ve yenilikçi davranışların örgütsel bağlılık ile ilişkisinin ortaya konulması ve örgütsel bağlılık ile örgütsel performans arasındaki güçlü ilişkinin tespiti, bu çalışmanın diğer bir önemli sonuçlarındandır. Bu kapsamda günümüz lider ve yöneticilerine işletmelerde girişimci ve yenilikçi davranışları benimsemeleri ve uygulamaları halinde örgütlerinin performanslarını artıracabilecekleri, çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirebilecekleri önerisinde bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. 1986. "The Moderator Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blau, P. 1964. *Exchange and Power in Social Life*, New York: Wiley.
- Dansereau, F., Graen, G.B. ve Haga, W. 1975. "A Vertical Dyad Linkage Approach To Leadership in Formal Organizations: A Longitudinal Investigation of The Managerial Role-Making Process". *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 46-78.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), s. 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997), *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*, Sage Publications, California.
- Meyer, J. P., David J. S., Herscovitch, L. ve Topolnysky, L. (2002), Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, s. 20-52.
- Moorhead, G. ve Griffin, R. W. (2001), *Organizational Behaviour*, 6th Edition, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1979), The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, C. 14, s. 224-247.
- Pearce, C. L. (1997), "The determinants of change management team (CMT) effectiveness: A longitudinal investigation", Unpublished doctoral dissertation, University of Maryland, College Park.
- Özdevecioğlu, M. 2003. "Girişimci davranış ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *DEU İİBF Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Scott, S., ve Bruce, R. (1994), "The Influence Of Leadership, Individual Attributes, And Climate On Innovative Behavior: A Model Of Individual Innovation In The Workplace", *Academy Of Management Journal*, 37, 580-607.
- Scott, S. G., ve Bruce, R. A. (1994), "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in The Workplace", *Academy of Management Journal*, 37(3), p. 580-607.
- Sekaran, U. 1992. *Research Methods For Business*, Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Şimşek, Ö. F. 2007. *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Tseng, Y.F., Lee, T.Z. (2009), "Comparing Appropriate Decision Support of Human Resource Practices on Organizational Performance with DEA/AHP model", *Expert Systems with Applications*, 36, 6548-6558.
- Wiklund, J., ve Shepherd, D. 2003. Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses, *Strategic Management Journal*, Vol. 24(13) 1307-1314.
- Wiklund, J., ve Shepherd, D. 2005. Entrepreneurial orientation and small business performance: A configurational approach, *Journal of Business Venturing*, Vol. 20(1) 71-91.
- Yuan, F. ve Woodman R.W. (2010), Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. *Academy Of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zahra, S.A. (1991), "Predictors And Financial Outcomes Of Corporate Entrepreneurship: An Exploratory Study", *Journal Of Business Venturing*, 6(4), 259-285.
- Zahra, S.A. (1996), Governance, Ownership, And Corporate Entrepreneurship. The Moderating Impact Of Industry Technological Opportunities, *Academy of Management Journal*, 39(6), 1713-1735.
- Zahra, S. A. ve Covin, J. G. (1995). Contextual Influences On The Corporate Entrepreneurship Performance Relationship: A Longitudinal Analysis. *Journal Of Business Venturing*, 10(1), 43-58.
- Zahra S.A., Garvis D.M. (2000), "International Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: The Moderating Effect of International Environment Hostility", *Journal of Business Venturing*, 15(5/6), 469-492.
- Zampetakis, L.A., Beldekis, P., Moustakis, V. (2009), "Day To Day" Entrepreneurship Within Organisations: The Role Of Trait Emotional Intelligence And Perceived Organisational Support, University Of Glasgow, *European Management Journal*, Sayı: 27:165-175.
- Zampetakis L. ve Moustakis V. (2007), "Entrepreneurial Behavior In The Greek Public Sector", *International Journal Of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol. 13(1):19-38.