



Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yapıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Girişimcilik Yöneliminin Düzenleyici Rolü

The Mediator Role of Entrepreneurial Orientation on the Impact of None-Role Constructive Workplace Behavior of Perceived Overqualification

Aynur ŞEN¹, Esra Nemli ÇALIŞKAN²

Öz

Bu çalışmanın amacı, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ve bu davranışların üzerindeki girişimcilik yöneliminin düzenleyici etkisini incelemektir. Araştırma verileri, Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşunun 525 beyaz yaka çalışanından anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. İlgili firmalar faaliyet gösterdikleri iş alanlarında nispetten daha gelişmiş olduğundan örneklem grubu olarak İSO ilk 500 kuruluşları tercih edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılardan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür ancak aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici etkisi incelendiğinde değişkenler arasında girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı bulgulanmıştır. Elde edilen bu çıktılar doğrultusunda, araştırmanın teorik ve uygulanabilirliğine ilişkin etkileri tartışılarak gelecekte oluşturulacak çalışmalara tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aşırı Niteliklilik Algısı, Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları, Girişimcilik Yönelimi

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The aim of this study is to examine the non-role constructive workplace behaviors of employees who have a perception of overqualification and the mediating effect of entrepreneurial orientation on these behaviors. The research data were obtained from 525 white-collar employees of Turkey's top 500 industrial enterprises using the survey technique. Since the related companies are relatively more advanced in the business areas in which they operate, ISO top 500 companies were chosen as the sample group. The data obtained in the research were analyzed using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 and AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 program. In the study, when the effect of overqualification perception on none-role constructive workplace behaviors was examined, it was seen that the relationship between variables had a statistically significant and positive effect, but the entrepreneurial orientation did not have a mediating effect on the overqualification perception of employees exhibiting none-role constructive workplace behavior. In line with these findings, the theoretical and practical effects of the research were discussed and suggestions were made for future studies.

Keywords: Perception of Overqualification, Non-Role Constructive Workplace Behaviors, Entrepreneurship Orientation

Paper Type: Research

¹Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Strateji Doktora Programı, aynursezer@gmail.com ORCID: 0000-0002-5812-8395

²Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, enemli@istanbul.edu.tr, ORCID:0000-0002-2050-3436

Giriş

Genel olarak aşırı niteliklilik kavramı, çalışanın kendi niteliklerini işin gerekliliklerinden daha üstün ya da gerçekleştirdiği işi kendisinden daha az niteliklere sahip çalışanlar tarafından icra edildiğini düşünmesi ve işini yetersiz bulması anlamına gelmektedir.(Yıldız vd.2017) Bu kavram uluslararası literatürde “overqualification” olarak geçmekle birlikte ulusal literatürde fazla vasıflılık, üstün niteliklilik, aşırı niteliklilik, fazla niteliklilik olarak tanımlanmaktadır. (Akın vd.,2016; Uçar, 2015; Akbıyık, 2016). Bu çalışmada ise aşırı niteliklilik kavramı kullanılacaktır.

Rol dışı iş yeri davranışları ise, işletmelerin ve üyelerinin refahlarını doğrudan etkileyen en önemli araştırma konularından bir tanesidir. Literatürde iki tür rol dışı iş yeri davranışı bulunmaktadır. Bunlar; yapıcı ve yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlarıdır.(Bennet vd.,2001) Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları, Spreitzer vd., (2003)’e göre bir örgütün norm ve kurallarından, onurlu bir şekilde kasti olarak ayrılan davranışlar olarak ifade edilmektedir. Vadera vd., (2013), bu tanımları “organizasyon içerisinde yer almış bir grubun kural, düzen ve normlarından sapan, referans grubuna fayda sağlayacak ve hipernorma uygun olacak davranışlar” olarak ifade etmişlerdir. Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları ise, Bennett vd., (2000) tarafından, önemli örgütsel normları ihlal eden böylece kurumun, örgüt bireylerinin ya da tüm tarafların refahını tehdit eden gönüllü davranışlar olarak tanımlanmıştır. Vardivd.,(1996) tarafından tanımlanan yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları ise, çalışanın örgüt tarafından kabul görmüş kaide, norm ve kuralların bilinçli bir şekilde ihlal edilmesi olarak belirtilebilir.

Bir örgütün bünyesi içerisinde gerçekleşen girişimcilik faaliyetleri ise o kurumun girişimcilik yönelimlerini içerir. Girişimcilik yönelimleri stratejik hareket etme ile yakından ilişkilidir. Bu araştırmada aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ile ilişkisi ve ayrıca düzenleyici ilişki olarak girişimcilik yöneliminin etkisi incelenecektir.

1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Günümüzde işletmelerin aşırı rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeleri ve üstünlük sağlayabilmeleri için en önemli kaynak insan kaynağıdır. İşletmelerin sahip olduğu insan kaynağından en etkili ve verimli şekilde faydalanabilmesi içinde doğru adayın doğru pozisyonda bulunması ve niteliklerine uygun iş ortamının yaratılması gerekmektedir.

Görev nitelik uyumu bir işletme için hayati derecede önem arz etmektedir. En genel hali ile işin özellikleri ve çalışanın niteliklerinin uyumlu olmadığı durumlarda çalışan mutsuz olacak ve örgüt performansından bahsedilemeyecektir. Doğru adayın doğru pozisyonda yer alması hususu her ne kadar sübjektif bir konu olsa da mümkün olduğunca değerlendirmelerin ve eşleştirmelerin objektif kriterlere göre yapılması önemlidir. Arzu edilen ise bu objektiflik halinin kurumlarda uygulanması olsa da ancak bazı durumlarda gerek yetenek seçimi ve onların doğru pozisyonlara yerleştirilmesi gerekse bu bireylerin kendileri ile ilgili düşünce, görüş ve algıları bu objektifliğin gerçekleşmesine engel olmaktadır. Bir başka ifade ile çalışanlar kendilerini mesai arkadaşları ile karşılaştırmakta ve eğitim, bilgi, tecrübe ve beceri gibi niteliklerini bahsi geçen iş arkadaşlarından üstün görmekte ya da kendilerini icra etmiş olduğu işle uyumlu bulmamakta daha doğrusu işini küçük görebilmektedir. Tam da bu nokta da bireyde aşırı niteliklilik algısı oluşmaktadır

Aşırı niteliklilik kavramı, kişilerin eğitim durumları, becerileri, deneyimi ve yetenekleri gibi sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiklerinden fazlasını karşılaması anlamına gelmektedir. Bir farklı ifadeyle çalışanın sorumlu olduğu ve çalışandan beklenen iş alanın, çalışanın potansiyel ve niteliğinin altında kaldığı duruma denir. Aşırı niteliklilik kavramı, “overqualification” olarak uluslararası yayında ifade edilirken (Erdogan, 2011), ulusal yayında algılanan aşırı niteliklilik (Akbıyık, 2016), aşırı vasıflılık (Uçar, 2016), fazla niteliklilik (Akın vd., 2016; Uçar, 2016) gibi isimlerle belirtilmektedir.

Kavramın temelleri, 1800’lü yıllarda yönetim alanında inceleme konusu olmuş kişi- çevre uyum teorisine dayanmaktadır. 1800’lü yılların başlarında çalışanların kişisel özellikleri ile uyumlu işlerde

çalışmaları için anketler aracılığı ile oluşturulan mesleki seçim modelleri kurgulanmış ve böylelikle kişilerin niteliklerine uygun doğru mesleklerde istihdam edebilmeleri için uygun ortam sağlanmıştır.

1909 yılına gelindiğinde ise kariyer danışmanlığının mimarisi olarak ta bilinen ve dünyanın ilk kariyer danışmanlık merkezini kuran Frank Parsons işletmelerin çalışanlardan yeterince verim alamamasının sebebini endüstride çalışanların önemli bir bölümünün rastgele yerlerde çalışmış olmasına bağlar. Parsons, meslek seçiminde bireylere yarar sağlayacak, onların niteliklerine uygun doğru mesleklerde yer almalarını sağlayacak ve bilimsel yöntemlerin kullanıldığı methodlarla onları yönlendirebilecek merkezlerin açılması ile bu problemin çözüme kavuşabileceğini ifade etmiştir. (Parsons,1909)

Parsons'ın vefatından sonra yayımlanan Meslek Seçimi(Choosing a Vacation) adlı eseri kişi-çevre uyumu ile ilgili ilk çalışma olarak yazında kabul görmüştür. I. Dünya Savaşı sırasında askeri personelin nitelik ve potansiyellerine en uygun pozisyonlarda görev alması konusunda Parson'ın çalışmalarından yararlanılmıştır. Özellikle örgütsel davranış alanında yaygın olarak kişi-çevre uyum teorisi kullanılmaktadır.(Lauver vd.,2001)

Alan yazında çeşitli şekillerde tanımlanmış olan kişi-çevre uyumu en genel ifade ile kişilerin çevre ile karşılıklı etkileşimi sonucunda aralarında oluşan uyum, uygunluk ya da benzeşimin derecesi olarak tanımlanabilir.(Edwards vd., 2007)

Tüm bu eşlenim ve uyum ise çalışanların hem bireysel motivasyonunu arttıracak hem de çalışmış olduğu kurumda örgütsel başarıdan bahsedilecektir. İşletmeler açısından hayati önem arz eden insan kaynağının bahsi geçen uyum teorisi koşulları ile işletme bünyesine dahil edilmesi gerek çalışanlar gerekse örgüt için ideal bir durum olarak görülse de bazen bu ideal durum sağlanamayabilir. Örneğin belirli bir işi yapabilmek için lisans veya yüksek lisans mezununun yeterli olduğu bir pozisyonda/görevde doktora mezunu bir çalışanın çalışması kurum içerisinde aşırı niteliklilik algısının doğmasına sebebiyet verecektir.

Aşırı niteliklilik kavramı ilk kez literatürde “The Overeducated American” adlı kitapla 1976 yılında Freeman tarafından kullanılmıştır. Freeman, çalışmasında eğitilmiş işgücü profiline iş gücü ortamında arz fazlası yarattığına ve yakın gelecekte büyük olasılıkla bu durumun devamlılık göstereceğine, üniversite mezunu olmanın da beraberinde anlam ifade etmeyeceğine ve böylesi ortamda yaşanacak uyumsuzluklarda iş ortamının yaşayacağı sıkıntılara atıfta bulunmuştur. Aşırı niteliklilik kavramı ayrıca eksik istihdamın koşullarından biri olarak değerlendirilmektedir ve eksik istihdamın da birden fazla boyutu bulunmaktadır (Erdogan vd.,2011) Bu koşullar arasında en sık karşılaşılanı ise çalışanın sahip olduğu bilgi, deneyim ve becerinin işin gerekliliğinden daha fazla olması, işini icra edebilmek için gereken bilgi, deneyim ve becerilerini eksik kullanmasıdır.

Aşırı niteliklilik kavramı ile ilgili çalışmalar incelendiğinde kavramın 2 boyuttan oluştuğu söylenebilir. Bunlar; Objektif Boyut ve Sübjektif Boyut (Luksyte vd.,2011) Objektif boyutu işin gereklilikleri dolayısıyla kazanılmış özellikleri ifade ederken, sübjektif boyutu ise çalışandan çalışana farklılık gösterecek kişisel algıyı ifade etmektedir. Objektif aşırı niteliklilikte, kişinin sahip olduğu ve işin icra edilmesi için gerekli olan niteliğin bir dış gözlemci ya da uygun bir araştırma ölçümü ile belirlenmesi mümkün olmakla birlikte sübjektif aşırı niteliklilikte bizzat kişinin kendi bilgi, beceri ve deneyimini kendi değerlendirme ve karşılaştırma kriterleri ile gerçekleştirmesi söz konusu olmaktadır. Bu sebeple çalışanların kendi algılarına yönelik bir araştırma yapılacağından bu çalışmada kavramın sübjektif boyutu incelenecektir.

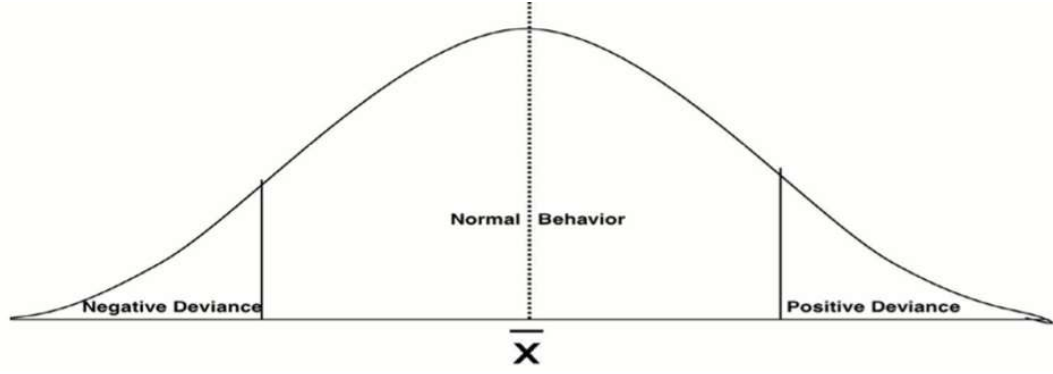
2. Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları

Rol dışı iş yeri davranışları, kurumun ve üyelerinin refahını etkileyen en önemli araştırma konularından biridir ve dolayısıyla sonuçları da önemli bir etkiye sahiptir. Literatürde iki tür rol dışı iş yeri davranışı bulunmaktadır. Bunlar; Yapıcı ve Yıkıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışları.(Bennet vd., 2001).

Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlar “örgüt tarafından önceden belirlenmiş kuralların ihalli ve böylece bir örgütün ve çalışanlarının ya da her iki tarafın refahını tehdit eden kasti ve özgür irade ile gerçekleşen davranışlar” olarak tanımlanmıştır.(Bennett vd., 2000). Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları uzun bir tarihsel geçmişe sahip olduğundan konu ile ilgili çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bununla birlikte, insan doğasının karmaşıklığı nedeniyle, bu karmaşık ilişkileri açıklığa kavuşturmak için hala yeni çalışmalara ihtiyaç vardır. (Yıldız, 2015). Son olarak, Gruys vd. (2003) tarafından ifade edilen yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlarında ise kavram “kuruluşun meşru menfaatlerine aykırı olarak gerçekleştirilen, bir organizasyon üyesi tarafından herhangi bir kasıtlı davranış” olarak ifade edilmiştir. Literatürde yıkıcı rol dışı iş yeri davranışı sapkın davranış (Bennett vd., 2000), kötü davranış (Vardi vd., 1996), verimlilik karşıtı davranış (Marcus vd. 2002) şeklinde farklı kavram ismi ile bulmak mümkündür. Yıkıcı rol dışı iş yeri davranışlarını şekillendiren ve oluşumuna katkı sağlayan ana öğeler: Eylemi gerçekleştiren kişinin kim olduğu, kişinin gerçekleştirmiş olduğu eylemi bilinçli bir şekilde yapma hali, eylemin kime yöneltileceği (davranışın ana hedefi), kabul edilmeyen sosyal bağlam, eylemin ne şekilde gerçekleşeceği (davranış) ve eylemin sonucunun yarattığı etki şeklinde ifade edilebilir.(Robinson vd., 1998)

Öte yandan, “kasıtlı olarak, organizasyonun, üyelerinin veya her ikisinin refahını iyileştirmek ve katkıda bulunmak için önemli organizasyon normlarını ve kurallarını ihlal eden davranışa ise yapıcı rol dışı iş yeri davranışları” denir.(Galperin, 2002). Spreitzer vd.(2003) göre yapıcı rol dışı iş yeri davranışları, bireyin, örgüt kural ve kaidelerinden örgüte fayda sağlaması amacıyla onurlu bir şekilde kopan bilinçli davranışlar olarak ifade edilmektedir. Vadera vd. (2013) ise bu tanıımı referans grubun normlarından ayrılan, referans grubuna fayda sağlayacak ve hipernorma uygun olacak davranışlar olarak ifade etmişlerdir. Diğer yandan örgütsel performans üzerinde etkisi fazla olan yapıcı rol dışı iş yeri davranışları birbirleriyle ilişkili olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. (Galperin vd.,2006) Bunlar; inovatif örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışları, mücadeleci örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ve kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışlarıdır. Bu doğrultuda inovatif örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı; örgüt lehine yenilikçi ve kabul edilenin dışında örgüte fayda sağlama amacıyla gerçekleştirilen davranışlardır. Örgüt içerisinde ortaya çıkan sorunlara karşı beklenen/bilinen çözümler aksine yenilikçi çözümler yaratma bu davranışa örnek gösterilebilir. Mücadeleci örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı; örgütün kaide, kural ve iş yapış şekli ile mücadele halinde olmayı ve örgüt ve iş birliği sağlanacak taraflar faydasına kural ve kaideleri ihlal etme anlamına gelmektedir. Çalışanın, müşterisinin bir sorununu çözme amacıyla için örgütün belirlediği kaide ve normlardan saparak özde örgüte zararlı gibi görünen ancak dolaylı yoldan örgüte yararı olan davranışları bu davranışlara örnek olarak gösterilebilir. Kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ise olumlu ve çarpıcı bir örgütsel değişim sağlama amacıyla çalışanın uymakla yükümlü olduğu emir/norm ve kurallardan kopmayı ifade etmektedir. Çalışanın, yöneticisinin talimat ve bildirimlerine bilinçli bir şekilde uymayarak hali hazırdaki işini daha fazla geliştirmesi bu davranışlara örnek olarak verilebilir. (Yıldız vd.2015)

Bu davranışlar genel olarak resmi iş tanımının dışında olmasına rağmen, bu davranışların gerçekleştirilmesi organizasyonel amaçlara ulaşılmasına yardımcı olur ve organizasyona fayda sağlar (Galperin vd., 2006). Galperin’in (2012) araştırmasına göre, kuruluşun refahı için örgütsel normları kıran çalışanlar, pozitif organizasyonel değişimin inovasyon ve öncü aktörleridir. İnovasyonun rekabet avantajı üzerindeki artan etkisi nedeniyle, yapıcı rol dışı iş yeri davranışı organizasyonlar için çok önemli bir faktördür (Howell vd., 2005).



Şekil 1: A statistical approach to deviance (Spreitzer vd., 2004)

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere rol dışı iş yeri davranışlarının olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu davranışların iki ucu keskin bir kılıç gibi olduğu açıktır (Yıldız vd., 2015). Başka bir deyişle, bu davranışlar görüldüğü üzere sadece zararlı (yıkıcı) değil, aynı zamanda kuruluşlar ve üyeleri için de yararlı (yapıcı) olabilir. Genellikle literatürde örgüte kasıtlı olarak zarar veren bireysel olumsuz/yıkıcı rol dışı iş yeri davranışları bulunmaktadır. Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ile ilgili literatürden edinilen bilgi ışığında, örgütün faydası adına örgüt tarafından benimsenmiş önemli kural ve normların dikkate alınmadığı ve ihlal edildiği ve böylelikle örgütlerde inovatif/yenilikçi bir ortam hakim olduğu ifade edilebilir.(Galperin, 2012).

3. Girişimcilik Yönelimi

Girişimcilik kavramının kökleri çok uzun bir zamana dayalı olsa da iktisadi anlamda kavram ilk kez Cantillon tarafından kullanılmış, çağdaş ve bilimsel anlamda ise J. Schumpeter ile literatürde kabul görmüştür. Kavrama, II. Dünya Savaşı sonrası iktisadi literatürde çok da fazla yer verilmediği görülmüştür. Bu durumun temelinde ise; Neo Klasik iktisadi teoride girişimci, ekonomik modellemenin içerisinde düşünülmemiş ve pasif bir hesaplayıcı olarak değerlendirilmiştir. (Basılğan, 2011)

Girişimcilik, günümüz iş dünyasında bir organizasyonun iktisadi gelişiminde rol oynayan en önemli faktörlerden biridir. Kavram, iktisadi büyüme ve kalkınmanın temel fonksiyonu yaratıcılık ve yeniliğin ise kaynağıdır. Girişimcilerin ekonomik döngü içerisindeki rolünün statik olmayıp dinamik ve yenilikleri gerçekleştiren kişi olduğuna vurgu yapan Schumpeter, buluşlar aracılığı ile girişimcilik faaliyetinde bulunan kişilerin de liberal kapitalist düzenin itici gücü olduğunu düşünmektedir. Başka bir ifade ile Schumpeter, girişimcilik faaliyetleri ve yeniliklerin, durağan ekonominin üretken kaynaklarını, dinamik ve yeniliklere transfer eden güç olarak değerlendirir. Girişimciliğin yenilikçi faaliyetlerine literatürde ilk kez Schumpeter yer vermiştir ancak girişimcilik ve yenilikçilik kavramları literatürde farklı şekilde de yorumlanabilmektedir. (Er, 2013)

Rekabetin yoğun yaşandığı günümüz ekonomi koşullarında, inovatif ve girişimci bir kurumsal yapının varlığı, kurum içerisinde girişimciliği tanımlayabilme, girişimci ruha sahip ve nitelikleri yüksek olan yetenekleri işletmeye dahil edebilme veya kurum içerisinde onların girişimcilik hareketlerini destekleyebilme faaliyetleri organizasyonlar için hayati öneme sahiptir. Böylesi bir dönüşüm içerisinde firmalar çok tutucu bir yapıdan çok girişimciye uzanan bir cetvelde konumlanmış bir makro seviyede çalışmalarını sürdürmüşlerdir.(Covin vd., 1991) 1990 lı yıllar girişimcilik yönelimlerinin öncüllerini aydınlatmaya odaklanmış ve çok sayıda çalışmaya tanıklık etmiştir.(Zahra vd.,1995) Kavram iç girişimcilik, kurumsal iş kurma, yaygın girişimcilik, stratejik yenilenme, girişimcilik yönelimi ve kurumsal girişimcilik şeklinde farklı isimlerle literatürde anılmaktadır.(Covin vd., 1991)

Girişimcilik yönelimi firmaların stratejik duruşları ile yakından ilişkili olmakla birlikte firma içerisinde önemli pozisyonda istihdam eden kişilerin girişimcilik algısı ve tutumları ile örgütün girişimciliğe yönelik genel yönelimlerini birbirinden farklı kılmaya olanak tanır.(Lumpkin vd., 1996)

Bir organizasyonun, girişimci bir strateji kurgulama ve oluşturulacak kurgunun bir örgüt için ne denli etki yaratacağı konusunda kavramı ilk kez ele alan kişi Henry Mintzberg tir. Girişimcilik fikrinin

bilimsel bir disiplin temelinde oluşması ise Miller'in çalışması ile sağlanmıştır .(Miller, 1983) Danny Miller bu öncü çalışmasında girişimcilik faaliyetlerinde aktif rol oynayan firmayı, her anlamda yenilikçi davranan ve belirli miktarda riskli davranışlarda bulunup piyasada proaktif yeniliklere de öncülük yapan, rakiplerine karşı çarpıcı rekabet üstünlüğü sağlamayı hedefleyen şekilde ifade etmiştir. (Miller, 1983)

Kurumsal girişimcilik kavramı en temel hali ile “kurum içerisinde var olan girişimcilik” olarak ifade edilirken, kurum içerisindeki girişimciyi tanımaya, onun kuruma sağlayacağı katma değeri anlamaya ve anlamlandırmaya yönelik araştırmalar literatürde “girişimcilik yönelimi” şeklinde belirtilmiştir. Firmaların girişimsel faaliyetlerinin bir ucunda yer alan girişimci firmalar inovatif, risk alan ve aldığı riski öngörerek harekete geçen firmalar iken, tutucu firmalar da çarpıcı yenilikçi faaliyetlerde bulunmayıp risk almayan ve daha çok “durumunu koru ve gör” stratejisini benimseyen firmalardır.(Miller, 1983) Miller tarafından girişimcilik yönelimi ile ilgili olarak önerilen boyutlar üç farklı şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlar: Yenilikçilik(İnovasyon), İleri Etkililik(Proaktiflik) ve Risk Almadır. Kavramı çok boyutlu olarak düşünen Lumpkin vd. (1996) orijinal üç boyuta ilave olarak iki farklı boyut daha eklemiştir. Bunlar: Rekabetçi Agresiflik ve Özerkliktir.

3.1. Girişimcilik Yönelimlerinin Boyutları:

Girişimcilik yönelimi 5 alt boyuttan oluşmaktadır.

3.1.1. Yenilikçilik(İnovasyon):

Kavram “yeni ve farklı bir şey yapmak/yaratmak ” anlamındaki Latince bir sözcük olan “innovatus” tan türetilmiştir.(Drucker, 1998). Lumpkin vd. (1996) yenilikçi stratejiyi, çevresel faktörlerin ve gelişmelerin ortaya çıkardığı şartların fırsata çevrilip çevrilmemesi durumunun değerlendirilmesi, gelecekte ortaya çıkacak çevresel ihtiyaçların belirlenerek önceliklerin ortaya konması ve beraberinde yeni iş yapış modelleri, hizmet ve ürünlerin sunulması olarak ifade etmektedir.

3.1.2. İleri Etkililik (Proaktiflik):

İleri etkililik, bir firmanın içinde bulunduğu koşulları ve pazarı iyi analiz edip mevcutta var olan ve gelecekte oluşacak fırsat, yenilik, yenilenme hareketi ve yeni yönetim tekniklerinde öncü rol oynayarak sektörün şekillenmesine sağlanan katkı olarak ifade edilebilir.(Antoncic vd.,2001; Covin vd., 1991). Özetle ileri etkililik bir firma için ürün, teknoloji, hizmet ve yönetsel alanlarda tercih edilebilir şekilde faaliyette bulunmak demektir.

3.1.3. Risk Alma:

Muhtemel fırsatlara karşı ortaya çıkan farklı ve daha yeni fırsatların gözden geçirilmesi ve başarılı olamama maliyetlerini dikkate alarak kaynakların etkin kullanımınıdır.(Lumpkin vd., 1996) Risk alma durumu, bünyesinde belirli bir miktarda proaktif olmayı gerektirmektedir. Risk alma, belirsiz bir pazar ortamında mevcut kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanarak rakiplerinden önce fırsatların değerlendirilmesi olarak ta ifade edilebilir. Bir örgütün girişimcilik faaliyetleri ve örgüt bünyesinde yer alan çalışanların bu faaliyetler etrafında çalışması için risk almaları kaçınılmazdır. Öyle ki girişimcilik ve girişimcilik yönelimi risk almadan neredeyse imkansızdır.

3.1.4. Agresif(Saldırgan) Rekabetçilik:

Küreselleşmenin giderek arttığı günümüz koşullarda işletmelerin sahip olduğu kaynakları rakiplerinde faaliyetlerini gözlemleyerek en etkin şekilde kullanmaları gerekmektedir. Pazar da mevcutta var olan ve olası pazara girecek rakiplerin varlığı işletmelerin rakiplerinden farklı ve yenilikçi uygulamalarda öncü olması açısından zorunlu hale gelmiştir. Tam da bu noktada agresif rekabetçilik saldırgan duruş göstererek pazar engellerini ortadan kaldırma olarak tanımlanabilir. (Wales vd.,2011)

Son olarak saldırgan rekabetçilik, ileri etkili davranış ve yenilikçi çabaların harmonizasyonu yoluyla, pazardaki rakipleri yakalamaya ve onlara karşı rekabet üstünlüğü sağlamaya yönelik bir örgütün niyetini ve hedefini yansıtan yönetimsel eğilimdir.(Ağca vd., 2007)

3.1.5.Özerklik:

Özerklik, bir birey, grup veya ekibin bir fikir ve vizyonu oluşturmada ve onu gerçekleştirmede hür hareket etmesi anlamına gelmektedir. Özerklik, girişimcilik yönelimi açısından stratejik anlamda özerkliği ifade eder.(Solmaztürk, 2018) Bir başka tanıma göre özerklik bir iş fikrini ortaya koyma amacıyla fikri geliştirmek ve nihai hale getirme konusunda birey ya da grubun yürüttüğü bağımsız faaliyetlere denir .(Fiş vd., 2009)

4.Araştırmanın Amacı ve Sorunsalı

Bu araştırmanın amacı aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların, çalışmış olduğu kurumda yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde kurumsal girişimcilik yönelimlerinin düzenleyici etkisini incelemektir.

Araştırma ile hedeflenen, aşağıdaki sorulara yanıt bulmaktır. Konuyu resmedecek model ise aşağıda yer almaktadır.

-Örgütlerde aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar ile yapıcı rol dışı iş yeri davranışı arasında nasıl bir ilişki vardır?

-Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesi arasında anlamlı bir ilişki var ise girişimcilik yöneliminin bu ilişki de düzenleyici etkisi var mıdır?

5. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Araştırmada, veri toplama açısından pek çok çalışmada da tercih edilen anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise büyük cirolara sahip Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşunun beyaz yaka çalışanları teşkil edecektir. Bu şekilde bir tercih yoluna gidilmesinin sebebi ise bu firmaların faaliyet gösterdikleri iş alanlarında nispi olarak gelişmiş olmaları yer almaktadır. Amaç ise, artan küresel rekabet dolayısıyla Türkiye ekonomisine katkı sağlamış, seçilmiş firmaların girişimcilik eğilimlerini ve araştırmaya konu olan değişkenlerle ilişkilerini doğrudan ve dolaylı etkileri ile birlikte bütünsel olarak incelemektir.

Düzenleyici ilişki olarak araştırmada girişimcilik yöneliminin tercih edilmesinin sebebi ülkemizde girişimciliğe çok ihtiyaç duyulmasına rağmen kültürel ve ekonomik anlamda bu eğilimleri teşvik edici unsurların yeteri kadar desteklenmeyişi yer almaktadır. Bu araştırma sonuçlarının bahsi geçen değişkenler arası ilişkiler ile açıklanmasının literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Birçok araştırmada rol dışı iş yeri davranışlarından biri olan yapıcı rol dışı iş yeri davranışları örgütsel vatandaşlık davranışı ile eş görülmektedir. Bu bakış açısıyla genel olarak bu iki davranışın toplum taraflısı (Pro Social) davranışlar olduğu belirtilebilir. (Spreitzer vd., 2004; Galperin, 2012) Ancak yapıcı rol dışı iş yeri davranışlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı karşılaştırıldığında, örgütsel vatandaşlık davranışının daha edilgen bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir. Diğer bir ifade ile yapıcı rol dışı iş yeri davranışlarında, kişinin bilinçli ve hür idaresi ile gönüllü olarak örgütün faydasına ilişkin önemli kural, norm ve kaideleri ihlal etme durumu söz konusudur. Örgütsel vatandaşlık davranışında ise örgütün norm ve kurallarından ayrılmaktan ziyade kişinin örgütün önemli ve geçerli kural ve normlarına uyum sağlaması söz konusudur. (Yıldız vd. 2015) Bu bağlamda aşırı niteliklilik algısı yüksek olan bir çalışanın hem bireysel hem de çalışmakta olduğu kurumun performansını arttırabilmek için gerek örgütsel vatandaşlık davranışı gerçekleştirecek gerekse risk alarak yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergileyecektir.

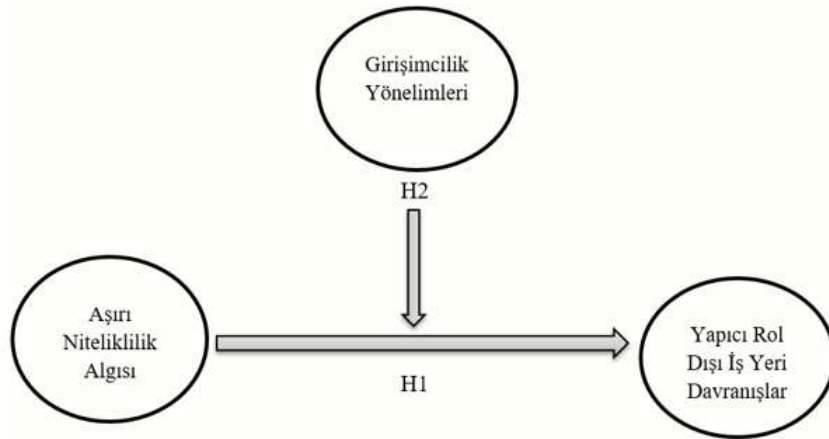
Bu çerçevede araştırmaya ait ilk hipotez aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur.

H1: Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Kurumların varlıklarını sürdürebilmesi için özellikle iç ve dış çevreden gelen verilerin elde edilmesi, hızlı ve doğru bir şekilde yönetilmesi elzemdir. Böylesi bir süreçte örgütlerin çevresel gereklere uyumlu hareket edebilmeleri öncelikli olarak yeniliğin ve değişimin şirket kültürü olarak desteklenip, tüm iş gücü profilleri tarafından benimsenmesi ile mümkündür. (Solmaztürk, 2018) Bunun içinde öncelikle kurum kültürü olarak çalışanların girişimcilik yönelimleri önemsenmeli, ekonomik ve kültürel anlamda, inovatif düşünen ve bu ruhu benimseyen ve örgütsel başarı elde edebilmek için nitelikleri ile kendilerini ispatlamış çalışanların desteklenmesi gerekmektedir. Böylelikle yüksek potansiyelli ve performanslı çalışanlar örgütün etkili ve verimli olarak işleyişini arttıracak, örgütte sözlü ya da yazılı olarak var olan teşvik sistemi tarafından doğrudan ve net olarak tanımlanmayan işleri rızası ve hür iradeleri ile yerine getirmek için davranış sergileyeceklerdir. (Organ, 1998) Konuya bir başka bir boyutta yaklaşıldığında, küresel rekabetin girişimcilik eğilimlerini zorunlu kıldığı günümüz tüm iş dünyasında, gelişmekte olan ülkelerin özellikle ekonomik anlamda maruz kalacağı tehlikeler karşısında savunmacı bir anlayışla gelişmiş ülkelerdeki rakiplerinden daha fazla yenilikçi düşünmesi zorunludur.

Bu bağlamda aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı gerçekleştirilmesinde düzenleyici bir etkiye sahip olduğu düşünülen ikinci hipotez şöyle oluşturulmuştur:

H2: Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü bulunmaktadır.



Şekil 2: Araştırma Modeli

6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verileri, anket tekniği ve kartopu örneklem yöntemi ile Temmuz-Ağustos 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada öncelikle İSO ilk 500 kuruluşlarının insan kaynakları, finans ve mali işler birim/departman yetkilileri ile görüşme sağlanmış ve temasa geçilen kişilerin aracılığı ile firmalarının beyaz yaka çalışanlarına anket soru formları online iletilmiştir. Toplamda 540 kişinin katıldığı bir çalışmada katılımcılardan 15'inin sorulara eksik yanıt vermesi dolayısıyla araştırma 525 kişinin katılımı ile oluşturulmuştur. 525 katılımcının araştırmaya var olan etkisini test edebilmek amacıyla ise güç analizi yapılmıştır. İstatistikî güç analizi; geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bir araştırma yapmanın planlanması ve neticesinde uygulanacak kararların geçerliliği, güvenilirliği ve duyarlılığını garantileyen bir araştırma yöntemidir (Keskin, 2020) Araştırmanın gücü analiz edildiğinde ise gücün

%95 olduğu bulgulanmış ve Cohen'in (1988) önerdiği en az %80 güç seviyesinden fazla olduğu için örneklem büyüklüğü yeterli bulunmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcılardan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 ve AMOS (Analysis of Moment Structures) 23.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla "Güvenilirlik Analizi", yapı geçerliliğini test etmek için Amos programı kullanılarak "Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)" uygulanmıştır. Kurulan model doğrultusunda yol analizi ve Process Macro ile düzenleyici etki analizi yapılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modellemesinin (YEM) sağlanabilmesi için veri setinin birden fazla değişkenli ve normal dağılım göstermesi beklenir. (Byrne, 2001). Bu çerçevede değişken sayısının fazla olduğu uç değerler Mahalanobis uzaklık değerleri ile araştırmada ele alınmıştır. Negatif değerli veya sıfıra yakın sonuçların bulunduğu çok sayıda değişkenli ve yüksek hacimli veri setlerinde aykırı değerlerin tespiti için gözlemler arası ilişkiye dayalı Mahalanobis ölçütü önerilmektedir (Johnson vd., 1998).

Aykırı değerler, hata varyansının değerini yükselttiğinden istatistiksel testlerin güçleri üzerinde de etkili olmaktadır. Bu nedenle istatistiksel test analizinden önce aykırı değerler çalışmada incelenmiş ve veri setlerinde aykırı değerlerin var olup olmadığına ayrıca bakılmıştır. Aykırı-uç değer varlığı Mahalanobis yöntemiyle elde edilmiş ve bu değerler veri setinden çıkartılarak çoklu normallik kriteri ile sağlanmıştır.

Kullanılan verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Q-Q Plot çizimi ile de verilen normal dağılıma uygunluğu ayrıca değerlendirilebilir. (Chan, 2003). Ayrıca, verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit edebilmek araştırmacının hangi yöntemle ilerleyeceği konusunda önem teşkil etmektedir. Verilerin normal dağılım göstermesi için uygulanacak yöntemler arasında araştırmada Shao yönetimi tercih edilmiştir. Yönteme göre verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında yer alması gerekmektedir. (Shao, 2002).

6.1. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma, tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak kartopu örnekleme yönetimi ile 525 katılımcıya 9 sorudan oluşan "Algılanan Aşırı Niteliklilik Algısı", 9 sorudan oluşan "Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları" ve 17 sorudan oluşan "Girişimcilik Yönelimi" ölçekleri ile ilişkili olmak üzere toplamda 35 soruluk bir anket ölçeği yönlendirilmiştir. Değişken soru ölçeklerinden bağımsız olarak ise cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekteki çalışma süresi ve kurum istihdam (özel & kamu) bilgisini içeren demografik soru kısmı da ankette yer almaktadır.

6.1.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği

Çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen ve 9 sorudan oluşan algılanan aşırı niteliklilik ölçeği çalışmada tercih edilmiştir. 9 sorudan 5 tanesi aşırı niteliklilik algısının kişinin "işini küçük görme boyutu" ile ilişkili iken, 4 tanesi de "kendini üstün görme boyutu" ile ilgilidir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ve güvenilirlik ve geçerliliği Yıldız vd. (2017) tarafından sağlanmıştır. Bu ölçekteki ifadeler, 5'li Likert ifadelerle ölçümlenmiştir. İfadeler şu şekildedir. 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde oluşturulmuştur. Puanlar 1 ile 5 arasında sıralandığından 5,00'e yaklaşan puanlarda önermeye katılım düzeyinin yüksek olduğu, 1,00'e yaklaşan puanlarda ise önermeye katılımın düşük olduğu çalışmada kabul edilecektir.

Bu çalışmada, aşırı niteliklilik algısının ilk boyutu olan işini küçük görme ve ikinci boyutu olan kendini üstün bulma hali çalışmada esas alınacaktır. Her iki boyutun Cronbach Alpha katsayısı sırası ile $\alpha=0,84$ ve $\alpha=0,82$ dir. Ölçeğin genel olarak güvenilirliği ise $\alpha=0,85$ 'dir.

6.1.2. Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışı Ölçeği

Çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışlarının ölçümü, Galperin (2012) tarafından geliştirilen 9 maddelik Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları ölçeği ile sağlanmıştır. Ölçek, Galperin (2002) tarafından ilk olarak mücadeleci örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı, yenilikçi (inovatif) örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ve kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışı olarak üç alt boyuttan oluşturulmuştur. Ancak Galperin tarafından 2012 yılında yapılan araştırmada mücadeleci ve inovatif yapıcı rol dışı iş yeri davranışı örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ile bütünleştirilmiştir. Galperin, yapıcı rol dışı iş yeri davranışını örgütsel ve kişiler arası olmak üzere iki boyutta ölçmüştür. (Galperin, 2012) Ölçeğin ilk 5 maddesi örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışı ve son 4 maddesi de kişiler arası yapıcı rol dışı iş yeri davranışını ölçmektedir. Orijinal ölçek 7'li Likert ölçek tipi ile tasarlanmıştır. (1= Asla, 7=Her gün). Galperin (2012)'in örgütsel yapıcı rol dışı iş yeri davranışlar ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,85$ 've kişilerarası yapıcı rol dışı iş yeri davranışı Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,75$ tir.

6.1.3. Girişimcilik Yönelimi Ölçeği

Öncelikle Khandwalla(1976) tarafından oluşturulan girişimcilik yönelimi ölçeği, Miller ve vd.(1982) tarafından geliştirilmiş ve nihai hali ise Covin vd. (1989) tarafından oluşturulmuştur.(Fiş vd., 2009) Ancak geliştirilen girişimcilik yönelimi ölçeği Covin vd.(1989) üç alt boyutu ile ele alınmış olup Lumpkin vd. (1996) bu boyutlara ek olarak iki yeni boyut daha eklemiştir. Bu araştırmada Fiş ve vd.'nin araştırması dikkate alınarak çalışma beş boyutu ile incelenmiştir Fiş vd.'nin (2009) Türkçeye uyarladığı çalışmasından girişimcilik yöneliminin özerklik boyutu hariç diğer boyutlar ele alınmıştır. Özerklik boyutunda ise Lumpkin vd.(2009) tarafından 4 sorudan oluşan özerklik boyutuna ilişkin ölçek kullanılmıştır. Girişimcilik yöneliminin tüm boyutları 5'li likert şekli ile ölçülmüştür. Kavramın yenilikçi boyutu ile ilgili 3, proaktiflik boyutu ile ilgili 3, agresif(saldırgan) rekabetçilik boyutu ile ilgili 3, risk alma boyutu ile ilgili 4 ve özerklik boyutu ile ilgili ölçüm yapabilmek için katılımcılara 4 soru sorulmuştur. Girişimcilik yönelimin yenilikçilik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,80$, proaktiflik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,79$, agresif(saldırgan) rekabetçilik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,74$, risk alma boyutunun Cronbach Alpha katsayısı $\alpha=0,88$, özerklik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı ise $\alpha=0,91$ dir.

7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde tanımlayıcı istatistikler, doğrulayıcı faktör analizi, güvenilirlik analizi, yol analizleri ve sonuçları ayrıntılı bir şekilde aktarılacaktır.

Tablo 1: Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kadın	183	34.9
	Erkek	342	65.1
Yaş ($\bar{X}\pm SS$, 39.79 \pm 8.02)	29 yaş ve altı	60	11.4
	30-39	183	34.9
	40-49	221	42.1
	50 yaş ve üstü	61	11.6
Medeni durum	Evli	402	76.6
	Bekar	123	23.4
Eğitim durumu	Lise	33	6.3
	Yüksekokul	35	6.7
	Lisans	273	52.0
	Lisansüstü	184	35.0
Meslekte çalışma süresi	1-5 yıl	56	10.7
	6-10 yıl	74	14.1

	11-15 yıl	121	23.0
	16-20 yıl	154	29.3
	21 yıl ve üzeri	120	22.9
Çalışılan kurum	Kamu	29	5.5
	Özel	496	94.5
Toplam		525	100.0

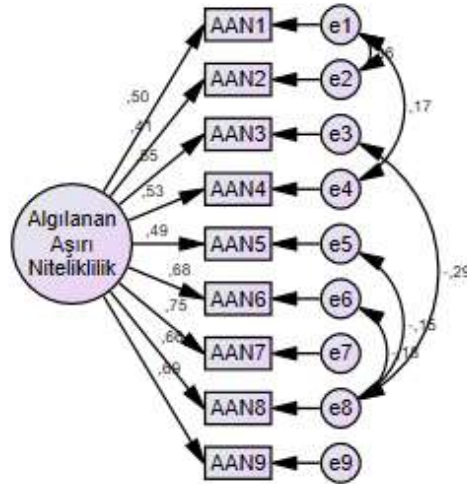
Araştırmaya katılan katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1 de verilmiştir. Katılımcıların %34.9'unun kadın, %65.1'inin ise erkek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %11.4'ünün 29 yaş ve altı, %34.9'unun 30-39, %42.1'inin 40-49 yaş aralığında ve %11.6'sının ise 50 yaş ve üstü olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %76.6'sının evli, %23.4'ünün bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %6.3'ünün lise, %6.7'sinin yüksekokul, %52'sinin lisans ve %35'inin ise lisansüstü olduğu görülmektedir.

Katılımcıların mesleki çalışma süresine göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %10.7'sinin 1-5 yıl, %14.1'inin 6-10 yıl, %23'ünün 11-15 yıl, %29.3'ünün 16-20 yıl ve %22.9'unun ise 21 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %5.5'inin çalıştığı kurum kamu, %94.5'inin ise özel olduğu görülmektedir.

7.1.Doğrulayıcı Faktör Analizleri-Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği



Şekil 3: Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modeli

Tablo 2: Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin ölçüm modeline ilişkin sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Algılanan Aşırı Niteliklilik	AAN1	0.504			
	AAN2	0.410	0.081	10.106	***

AAN3	0.549	0.147	9.619	***
AAN4	0.528	0.117	9.934	***
AAN5	0.495	0.147	8.192	***
AAN6	0.682	0.169	9.026	***
AAN7	0.748	0.175	9.898	***
AAN8	0.659	0.143	10.106	***
AAN9	0.690	0.157	9.114	***

Toplam Güvenirlik $\alpha=0.783$

*** $p<0.05$

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde maddelerin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olduğu ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

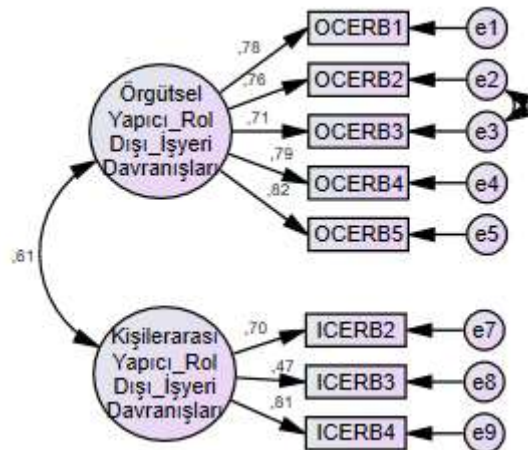
Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0.783 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach Alfa değerleri ile ilişkili olup değerlerin 0.60'tan fazla olması kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu gösterir. Araştırmada kullanılan ölçeğin Cronbach Alfa değerinin 0.60' tan yüksek olması ölçeğin içsel tutarlılığının iyi olduğunu gösterir.

Tablo 3: Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin yapısal modelin uyum iyiliği değerleri

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
CMIN/DF	4.968	≤ 5
GFI	0.944	≥ 0.80
AGFI	0.886	≥ 0.80
CFI	0.844	≥ 0.80
IFI	0.846	≥ 0.80
NFI	0.829	≥ 0.80
SRMR	0.075	≤ 0.10

Doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeği oluşturan 9 maddenin tek boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Modelde iyileştirme gerçekleştirilmiş ve iyileştirme yapılırken uyumu düşüren değişkenler tespit edilmiş, artık değerler içinden kovaryansı yüksek olan değerlerin tekrar kovaryansı oluşturulmuştur. Akabinde tekrarlanan çalışma ile uyum indisi hesaplanmış ve kabul edilen değeri sağladığı tabloda ifade edilmiştir.

7.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri- Yapıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışı Ölçeği



Şekil 4: Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin modeli

Tablo 4: Yapıcı rol dışı iş yeri davranışları ölçeğinin ölçüm modeline ilişkin sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Örgütsel Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları $\alpha=0.886$	OCERB1	0.776	-	-	-
	OCERB2	0.760	0.050	17.446	***
	OCERB3	0.709	0.051	16.098	***
	OCERB4	0.787	0.052	18.241	***
	OCERB5	0.820	0.052	19.030	***
F2: Kişilerarası Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları $\alpha=0.681$	ICERB2	0.701	-	-	-
	ICERB3	0.469	0.085	9.099	***
	ICERB4	0.812	0.100	12.229	***
Toplam Güvenirlik $\alpha=0.859$					

*** $p<0.05$

Değişkenler arası korelasyon ilişkilerinin anlamlı olması için korelasyon analizlerinde maddelerin her birinin faktör yüklerinin 0.30'un üzerinde olması gerekmektedir.

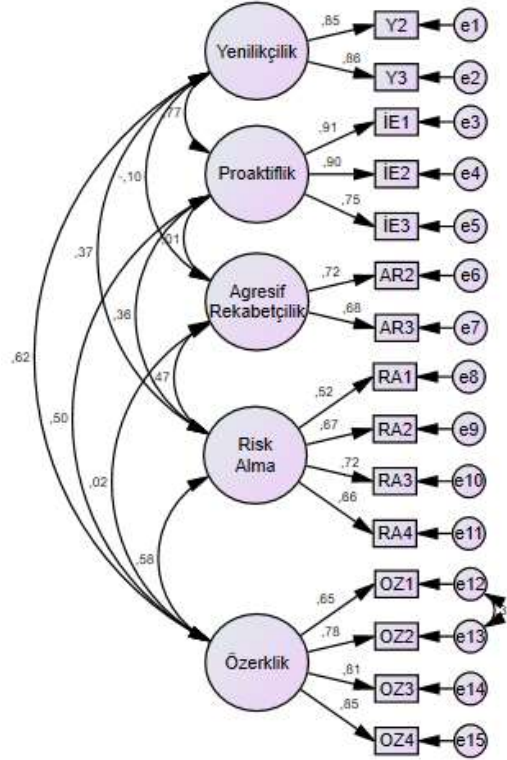
Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0.859 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5: Rol yapıcı iş yeri davranışları ölçeğinin yapısal modelin uyum iyiliği değerleri

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
CMIN/DF	1.913	≤ 5
GFI	0.984	≥ 0.80
AGFI	0.969	≥ 0.80
CFI	0.991	≥ 0.80
IFI	0.991	≥ 0.80
NFI	0.982	≥ 0.80
SRMR	0.024	≤ 0.10

Doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeği oluşturan 9 maddeden 1 madde faktör yükü düşük olduğu için ölçekten çıkarılmış (ICERB1) ve geriye kalan 8 maddenin 2 boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 5). Modelde iyileştirme yapılmaktadır. Sonrasında yenilenen uyum indisi hesaplamalarında uyum indisleri için kabul edilen değerlerin sağlandığı tabloda gösterilmiştir.

7.3. Doğrulayıcı Faktör Analizleri- Girişimcilik Yönelimi Ölçeği



Şekil 5: Girişimcilik yönelimi ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü doğrulayıcı faktör analizine ilişkin model

Tablo 6: Girişimcilik yönelimi ölçeğinin ölçüm modeline ilişkin sonuçları

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Standart Hata	t Değerleri	p Değerleri
F1: Yenilikçilik $\alpha=0.843$	Y2	0.854	-	-	-
	Y3	0.856	0.044	20.960	***
F2: Proaktiflik (İleri Etkililik) $\alpha=0.884$	İE1	0.913	-	-	-
	İE2	0.904	0.035	29.375	***
	İE3	0.747	0.037	21.313	***
F3: Agresif (Saldırgan) Rekabetçilik $\alpha=0.657$	AR2	0.723	-	-	-
	AR3	0.680	0.138	7.591	***
F4: Risk Alma $\alpha=0.737$	RA1	0.524	-	-	-
	RA2	0.667	0.123	9.966	***
	RA3	0.723	0.134	10.326	***
	RA4	0.663	0.131	9.934	***
F5: Özerklik $\alpha=0.867$	OZ1	0.651	-	-	-
	OZ2	0.782	0.064	17.803	***
	OZ3	0.806	0.078	14.889	***
	OZ4	0.853	0.082	15.333	***
Toplam Güvenirlik $\alpha=0.866$					

***p<0.05

Maddelerin faktör yüklerinin 0.30 'un üzerinde ve tüm korelasyon ilişkilerinin anlamlı olduğu değişkenler arası korelasyon analizi sonucunda bulgulanmıştır.

Ölçeğin geneli için güvenilirlik katsayısı 0.806 olarak bulunmuş ve iyi derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.

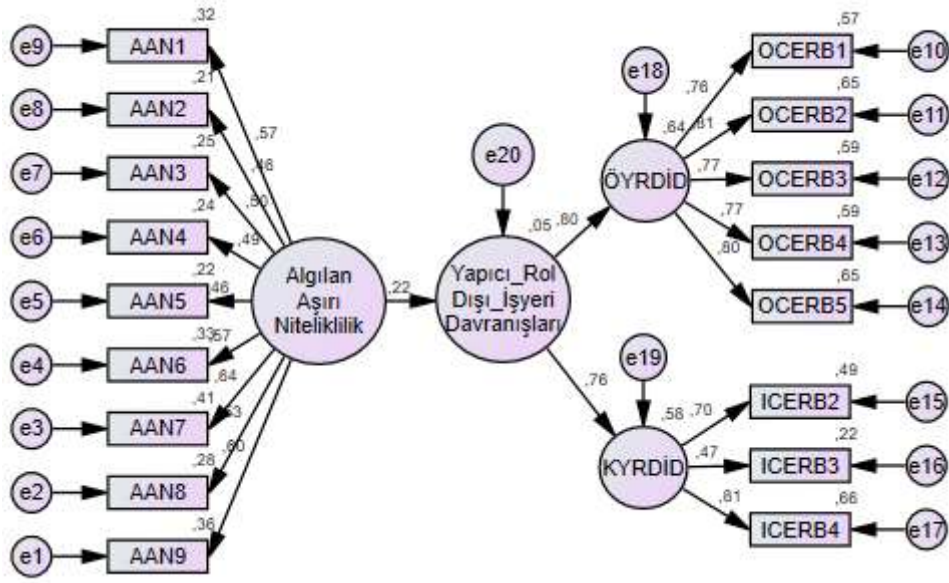
Tablo 7: Girişimcilik yönelimi ölçeğinin yapısal modelinin uyum iyiliği değerleri

	Yapısal Modeli Değerleri	Tavsiye Edilen Değerler
CMIN/DF	4.961	≤5
GFI	0.916	≥0.80
AGFI	0.873	≥0.80
CFI	0.921	≥0.80
IFI	0.922	≥0.80
NFI	0.904	≥0.80
SRMR	0.073	≤0.10

Doğrulayıcı faktör analizine göre, ölçeği oluşturan 17 maddeden 2 madde faktör yükü düşük olduğu için ölçekten çıkarılmış (Y1, AR1) ve geriye kalan 15 maddenin, 5 boyutlu ölçek yapısıyla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 7). Girişimcilik yönelimi ölçeğinin yapısal modelinde iyileştirme sağlanmıştır. Model iyileştirmesi sonrasında düzenlenen uyum indisi hesaplamalarında değerlerin tavsiye edilen değerlerle kabul edilebilir olduğu tabloda gösterilmiştir.

7.4. Araştırma Hipotezleri

H1: Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır.



Şekil 6: Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi

Tablo 8: Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi

Etki	Tahmin (β)	Standart Hata	t	p	Sonuç
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları	0.220	0.104	3.312	***	Kabul
Uyum İyiliği Değerleri					
CMIN/DF		4.946			
GFI		0.862			
AGFI		0.818			
CFI		0.850			
IFI		0.851			
NFI		0.820			
SRMR		0.065			

***p<0.05

Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=0.220$, $p<0.05$).

H2: Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Tablo 9: Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü

Model	Düzenleyici Rol	Etki	Tahmin	Standart Hata	t	p	Durum	
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları	Yenilikçilik	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2426	0.0713	3.4032	0.0007*	Kabul	
		Yenilikçilik (W)	-0.0333	0.0512	-	0.6509	0.5154	Kabul değil
		Etkileşim (X*W)	0.0419	0.0662	0.6333	0.5268		Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı rol dışı İşyeri Davranışları	Proaktiflik (İleri Etkililik)	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2046	0.0697	2.9346	0.0035*	Kabul	
		Proaktiflik (İleri Etkililik) (W)	-0.1211	0.0463	-	2.6182	0.0091*	Kabul
		Etkileşim (X*W)	-0.0700	0.0627	-	1.1156	0.2651	Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları	Agresif (Saldırgan) Rekabetçilik	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2157	0.0682	3.1605	0.0017*	Kabul	
		Agresif (Saldırgan) Rekabetçilik (W)	0.1751	0.0573	3.0583	0.0023*	Kabul	
		Etkileşim (X*W)	0.1283	0.0831	1.5439	0.1232		Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları	Risk Alma	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2496	0.0688	3.6279	0.0003*	Kabul	
		Risk Alma (W)	0.0679	0.0596	1.1388	0.2553		Kabul değil
		Etkileşim (X*W)	-0.0085	0.0860	-	0.0992	0.9210	Kabul değil
Algılanan Aşırı Niteliklilik → Yapıcı Rol Dışı İşyeri Davranışları	Özerklik	Algılanan Aşırı Niteliklilik (X)	0.2521	0.0691	3.6476	0.0003*	Kabul	
		Özerklik (W)	0.0166	0.0510	0.3254	0.7450		Kabul değil
		Etkileşim (X*W)	-0.0633	0.0713	-	0.8880	0.3749	Kabul değil

*p<0.05

Araştırmanın modeli olan bağımsız değişken (X), düzenleyici (W) ve etkileşimin (X*W) sonuç değişkeni olan bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkileri verilmiştir. Bu etkinin anlamlı olduğu tabloda yer alan p değerinin 0.05'ten küçük olmasından anlayabiliyoruz.

Tablo 9 incelendiğinde, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışı sergilemesinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolünün anlamlı olmadığı görülmektedir (X*W = p>0.05).

Sonuç ve Öneriler

Yeteneklere dayalı bir örgüt yapısı oluşturmak ve bu yapıyı başarılı bir şekilde yönetmek oldukça önemli bir konudur. Bir işletmeyi diğerinden ayıracak en önemli faktör ise yüksek potansiyelli ve performanslı bireyleri organizasyonunda doğru bir şekilde konumlandırmak ve elde tutmaktır.

İşletmeler yetenek kaynağını pazardaki yeteneklerle ve pazar koşulları ile mukayese ederek benzersizliklerini test edip, performans arttırıcı eğilimler içerisine girerken, iş görenler de iş döngüleri içerisinde kendi nitelikleri ile uyumlu iş ve görevlerde çalışma arzusu içerisine girmişlerdir. Sonuç olarak örgüt, kilit özelliklere sahip, rol model, yenilikçi, sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacak yetenekleri arayıp ve bu bağlamda her işi herkesin yapamayacağı bir anlayışla yetenek / görev eşleştirmesi yapacak, çalışanda niteliklerine uygun bir konumlandırma yapıldığı algısı ile yaptığı işi anlamlı, kendisini geliştirici ve iş ortamını değerli bulacaktır.

Öte yandan çalışanın yetenekleri ve nitelikleri ile uyumlu iş ortamlarının yaratılması, örgüt tarafından bazen çözümlenmesi en güç yönetsel problem olarak ifade edilebilir. Böylesi bir uyumsuzluk çalışanları aşırı niteliklilik algısına sevk edebilir ve bu algının doğru yönlendirilmemesi halinde ise çalışan tarafından, örgütün arzulamadığı rol dışı olumsuz davranışlar söz konusu olabilir.

Bu bağlamda yüksek potansiyelli ve performanslı çalışanların niteliklerini açığa çıkarabilecekleri uygun iş ortamlarının yaratılması için, öncelikli olarak şirket üst düzey yöneticilerinin benimseyeceği ve örgütün kültürel dokusuna da nüfuz etmiş bir stratejik bakış açısına sahip olunması gerekir. Araştırmanın temel problematiği de aslında bu çerçevede ortaya çıkmıştır. Literatür taramasında niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların genel olarak rol dışı / yıkıcı davranış sergileme eğilimi gösterdiği görülmüş bu sebeple de niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların örgüt amacına uygun davranmasını tetikleyecek ve örgüt tarafından benimsenecek bir takım düzenleyici girişimler araştırmada tercih edilmiştir. Bu çalışmada ise çalışanların yüksek niteliklilik algısını, yapıcı rol dışı iş yeri davranışına sevk edecek değişken olarak girişimcilik yönelimi kavramına yer verilmiştir. Bu kavramın boyutlarının tamamını ya da bir kısmını benimseyen ve uygun eylemler gösteren örgütler, kurum içi girişimcilik faaliyeti sergileyen örgütler olarak değerlendirilmektedir. Girişimcilik yönelimi yüksek olan örgütler inovatif, rakiplerine karşı rekabet üstünlüğü elde edebilmek için sürekli değişim ve gelişim içinde olan, risk alan, çalışanlarına özerk alanlar tanıyan örgütlerdir.

Tüm bu bilgiler ışığında araştırma, Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşunun 525 beyaz yaka çalışanı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisi ile birlikte bu etkinin düzenleyici rolü olan girişimcilik yöneliminin etkisi de incelenmiştir. Yapılan araştırma neticesinde aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi olduğu görülmüştür. Aşırı niteliklilik algısının yapıcı rol dışı iş yeri davranışları üzerindeki etkisinde girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolü incelendiğinde ise bu rolün anlamlı olmadığı bulgulanmıştır.

Yapılan araştırmanın bir takım kısıtları da bulunmaktadır. Bunlardan biri, örneklemin Türkiye'nin en büyük ilk 500 sanayi kuruluşunun beyaz yaka çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Çalışma Temmuz-Ağustos(2022) tarihleri arasında pandemi sonrası yeni çalışma şekillerinin ortaya çıktığı dönemde ele alındığı için araştırmaya katılan katılımcılara ulaşma konusunda zorluklar yaşanmıştır.

Çalışmada sektör ayrımı gözetilmediğinden ve araştırmaya katılan katılımcı sayısının araştırma gücüne etkisi yüksek olduğundan elde edilen sonuçların genellenebilmesi açısından ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Diğer yandan her ne kadar önceki çalışmalar uygun şartlar sağlandığında niteliklilik algısı yüksek olan çalışanların

ŞEN, A., ÇALIŞKAN, E. N.; Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yapıcı Rol Dışı İş Yeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Girişimcilik Yöneliminin Düzenleyici Rolü

potansiyellerini yapıcı davranışlara sevk edebileceği bulgusunu ortaya koymuş olsa da bu yöndeki çalışmalar hala yeterli düzeyde değildir. Dolayısıyla sadece girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolünün dışında farklı çalışmalarda farklı kavramlarla değerlendirilebilir.

Kaynakça

- Akbıyık, Ü.B.S. (2016). “*Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansına Etkisi Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü*” Journal of International Social Research, 9(42), 1712-1720.
- Ağca, V., Kurt. M.,(2007). “*İç Girişimcilik ve Temel Belirleyicileri: Kavramsal Bir Çerçeve*” Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:29, 2007, 83–112.
- Akın A.,Ulukök E.(2016). “*Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme*”, Journal of Business Research Turk, C.8, No:4, 2016, s. 71-86
- Antonicic, B., Hisrich, R.D. (2001). “*Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross- Cultural Validation*”, Journal of Business Venturing, 16:495-527.
- Basılğan, M.,(2011). “*Ekonomik Gelişmenin Yarattığı Yıkım: Schumpeteryan Girişimci*”, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 44, Sayı 3, s.27-56
- Bennett, R., & Stamper, C. L. (2001). “*Corporate citizenship and deviancy: A study of discretionary work behavior*”. International Research in the Business Disciplines, 3, 265- 284
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). “*Development of a measure of workplace deviance*”. Journal of Applied Psychology, 85(3), 349. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.3.349>
- Byrne, B. M. (2001). “*Structural equation modeling with AMOS, EQS, and LISREL: Comparative approaches to testing for the factorial validity of a measuring instrument*”. International Journal of Testing, 1(1),55-86.https://doi.org/10.1207/S15327574IJT0101_4
- Chan, Y. H. (2003). “*Biostatistics 101: data presentation*”. Singapore medical journal, 44(6), 280-285.
- Chartrand, J. M.(1991): “*The Evolution of Trait-and-Factor Career Counseling: A Person× Environment Fit Approach*”, Journal of Counseling & Development, C.69, No:6,1991, s. 518-524.
- Drucker, P. F. (1998). “*The Discipline of Innovation*”, Harvard Business Review, November-December
- Cohen, J. (1988). “*Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*”(2nd ed.), Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum
- Covin, J. G. ve Slevin, D. P. (1989), “*Strategic Management of Small Firms in Hostile and Benign Environments*”, Strategic Management Journal, 10, 75–87.
- Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1991). “*A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior*” Entrepreneurship, Theory and Practice, Baylor University, 76(1):7-25.
- Edwards, J.R., Shipp A. J.(2007) “*The Relationship Between Person-Environment fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework*”, Perspectives on organizational fit, C.209, s. 4.
- Er, P.H.,(2013): “*Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarını İktisadi Düşüncedeki Yeri*”: Joseph A. Schumpeter, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 29, s.76-85
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., Truxillo, D. M.(2011) : “*Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations*”, Industrial and Organizational Psychology, C.4, No:2,s. 215-232.
- Fiş,A.M., Wasti S.A.(2009), “*Örgüt Kültürü ve Örgütlerin Girişimcilik Yönelimi İlişkisi*”, ODTÜ Geliştirme Dergisi, No.35, s 127-164
- Frank Parsons (1909), “*Choosing A Vocation*”, London, Gay and Hancock,

- Galperin, B. L. (2002). “*Determinants of deviance in the workplace: An empirical examination of Canada and Mexico*”. Unpublished doctoral dissertation, Concordia University, Montreal, Canada.
- Galperin, B. L. (2012). “*Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance*”. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 2988-3025. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00971.x>
- Galperin, B. L., & Burke, R. J. (2006). “*Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study*”. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331-347.
- Gruys., M.,L., ve Sackett.,P, R.(2003) “*Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior*”, *International Journal of Selection and Assesment* Volume 11, s. 30-42
- Howell, J. M., Shea, C. M., & Higgins, C. A. (2005). “*Champions of product innovations: Defining, developing, and validating a measure of champion behavior*”. *Journal of Business Venturing*, 20, 641-661.
- Johnson, R. A., Wichern, D. W.(1998), “*Applied Multivariate Statistical Analysis*”, Prentice Hall, USA,
- Khandwalla, P. N. (1976), “*Some Top Management Styles, Their Context and Performance*”, *Organization and Administrative Sciences*, 7(4): 21-51
- Kristof, A. L.(1996): “*Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications*”, *Personnel Psychology*, C.49, No:1,, s. 1-49
- Keskin, B.,(2020). “*İstatistiksel Güç Bir Araştırmanın Sonuçlarına Etki Eder Mi? Örneklem Büyüklüğüne Nasıl Karar Verilmeli?*” *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Manisa Celal Bayar University Journal of Social Sciences 2020; 18 (Armağan Sayısı); 157-174
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construction and linking it to performance, *Academy of Management Review*, 21(1) s. 135-172.
- Lumpkin, G.T.; Cogliser, C.C. & Schneider, D.R. (2009). “*Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation*” *Perspective Entrepreneurship: Theory & Practice*, 33(1) s. 47-69.
- Lauver, K. J., Kristof-Brown, A.(2001)“*Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit*”, *Journal of vocational behavior*, C.59, No:3,s.454-470.
- Luksyte, A., Spitzmueller C.(2011): “*Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation?*”, *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, C.4, No:2, s. 256-259
- Marcus, B., Schuler, H., Quell, P. ve Hümpfner, G. (2002). “*Measuring counterproductivity: Development and initial validation of a German selfreport questionnaire*”. *International journal of selection and assesment*, 10(1/2): 18-35
- Miller, D. (1983), “The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms”, *Management Science*, 29, 770–791.
- Miller, D. ve Friesen, P.H. (1982), “*Innovation in Conservative and Entrepreneurial Firms: Two Models of Strategic Momentum*”, *Strategic Management Journal*, 3(1), 1-25.
- Uçar, Z. (2016) “*Kontrol Algısı - Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi*”, *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58
- Özdamar K (2015): “*Paket programları ile istatistiksel veri analizi*”-1. Yenilenmiş 10. Baskı, Ankara: Nisan Kitabevi.
- Robinson, S. L. ve Greenberg, J. (1998). “*Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance*”. C. L. Cooper ve D. M. Rousseau (Der.), *Trends in organizational behavior* Vol:5. John Wiley&Sons Ltd.

- Shao, A. T. (2002). *“Marketing Research: An Aid to Decision Making, Cincinnati”*, Ohio:South Western/Thomson Learning.
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S.(2004). *“Toward the construct definition of positive deviance”*. American Behavioral Scientist, 47(6),828-847,<http://dx.doi.org/10.1177/0002764203260212>
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2003). *“Positive deviance and extraordinary organizing”* In K. Cameron, J. Dutton & R. Quinn (Eds.), *“Positive organizational scholarship”* (pp. 207-224). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Solmaztürk, A.,B., (2018). *“Girişimcilik Yöneliminin Kariyer Çapaları Üzerindeki Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü”*, International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, 2018, ss 64-86,
- Vadera, A. K., Pratt, M. G., & Mishra, P. (2013). *“Constructive deviance in organizations integrating and moving forward”*Journal of Management, 1-56. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206313475816>
- Vardi, Y. ve Wiener, Y. (1996). *“Misbehavior in organizations: A motivational framework”*. Organization science, 7(2): 151-165
- Wales, W., Monsen, E. ,McKelvie, A. (2011). *“The Organizational Pervasiveness of Entrepreneurial Orientation”*l, Entrepreneurship Theory and Practice, Baylor University, 1042(2587):895-923
- Yıldız, B., Ozdemir, F., Habib, E., Caki, N. (2017) *“The Moderating Effect of Collective Gratitude on the Overqualification-Turnover Intention Relationship”*, Journal of Organizational Behavior Research, C.2, No:2, s. 40-61.
- Yıldız, B.(2015) *“The Antecedents of Constructive and Destructive Deviant Workplace Behaviors”*, Doktora Tezi, Kocaeli: Gebze Technical University
- Yıldız, B., Alpan, L.(2015) : *“A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation”*, Procedia- Social and Behavioral Sciences, C.210, s. 330-338.
- Zahra, S. A. ve Covin. J. C. (1995), *“Contextual Influences on the Corporate Entrepreneurship - Performance Relationship: A Longitudinal Analysis”*, Journal of Business Venturing, 10, 4358

Geliş Tarihi: 03.10.2022
Kabul Tarihi: 20.10.2022

DOI: 10.57082/mpsr.1183718