

Girişimci Davranış: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen Girişimci Davranış Ölçeği'nin, Türkçe'ye uyarlanmasıdır. Çalışma, yazılım ve lojistik sektörü olmak üzere iki farklı örneklem grubundan (n=401, n=366) elde edilen veriler ile yapılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda, ölçeğin orijinal tek faktörlü yapısına uygun şekilde, dilimizde de tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde girişimci davranış ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı, ilk örneklem için ,97, ikinci örneklem için ise, 92 olarak ölçülmüştür. İstatistiksel analizler sonucu elde edilen bulgular, uyarlaması yapılan girişimci davranış ölçeğinin, Türkiye'deki çeşitli sektörlerde çalışanlar için girişimci davranışın ölçülmesinde geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak kullanılabileceğini göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimci Davranış, Açıklayıcı Faktör Analizi, Doğru-
layıcı Faktör Analizi, Geçerlilik, Güvenirlik

Entrepreneur Behaviour: A Study of Scale Adaptation

ABSTRACT

The aim of the study is to adapt the Entrepreneur Behaviour Scale which was developed by Pearce et al (1997) to Turkish language. This study of scale adaptation contains findings for the reliability and validity values of the Turkish adaptation of the Entrepreneur Behaviour Scale. The research was carried out using data obtained from two different sampling groups (n=401, n=366) in software and logistics sectors. From the statistical analysis, it was found that our language has a structure with single factor, consistent with the original single factor structure of the scale. The Reliability Analysis was performed, and Cronbach Alpha Coefficients of the Entrepreneur Behaviour were measured to be .97 for the first sampling and .92 for the second sampling. The findings obtained from the statistical analysis have shown that the Entrepreneur Behaviour Scale adapted in this study is a valid and reliable scale for determining the Entrepreneur Behaviour of workers in various sectors in Turkey.

Keywords: Entrepreneur Behaviour, Explanatory Factor Analysis, Confir-
matory Factor Analysis, Validity, Reliability.

1. GİRİŞ

Küreselleşen iş yaşamında örgütlerin sürdürülebilir bir rekabet kapasitesine sahip olmaları faaliyette buldukları çevrelerde yenilikçi, proaktif ve risk üstlenen yaklaşım göstermelerini zorunlu kılmaktadır. İş fırsatlarının belirlenmesi ve takip edilmesinde örgütlere önemli fırsatlar sağlaması bu yaklaşıma yönelik ilgiyi her geçen gün artırmaktadır. Rekabetin şiddetlenmesi ve değişim hızının artması, örgütlerin kendilerine has yeteneklerin oluşturulmasını gerektirmektedir. Girişimci davranışların oluşturulması ve başarılı bir şekilde uygulanmasını sağlayan örgütlerin, rakipleri ile rekabeti sürdürebilmeleri için sahip olmaya çalıştığı bir yetenek olarak karşımıza çıkmaktadır. Rekabetin sürdürülmesinde yeniliklerin takip edilmesi ve bu yeniliklerin girişimcilikle uygulamaya dönüştürülmesi günümüz örgütlerinin yoğun bir şekilde çaba gösterdiği ve odaklandığı konuların başında yer almaktadır. Girişimcilik örgütlere birçok açıdan kritik avantajlar sağlayan önemli bir yetenektir. Bu kapsamda girişimciliğin içselleştirilerek çalışanların girişimci davranışlara yönlendirilmesi örgütlerin rekabet kapasitelerini geliştirmeleri için son derece önemli bir yönetim faaliyetidir.

¹ Dr. Öğretim Üyesi, İzmir,
dr.irfanakkoc@gmail.com

² Doçent Dr., Toros Üniversitesi,
Mersin,
abdullah.caliskan@toros.edu.tr

³ Doçent Dr. Süleyman Demirel
Üniversitesi, Isparta,
omert21@gmail.com

Girişimciliği ele alan teoriler, girişimciliğin kişiliğin dışında bir çok faktörün bir araya gelmesinden oluşan davranışsal bir süreç (Naffziger, 1995) olmasına karşın girişimci davranışı genellikle kişisel öğeler veya karakter temelinde açıklamaya çalışmaktadırlar (Hornsby vd., 2002; Sharma ve Chrisman, 1999). Ancak girişimci davranışa yönelik güncel yaklaşımlar, girişimcilerin tutum ve davranışlarına odaklanan davranış teorisi ile ifade edilmektedir. Bu teori, bütün davranışların bir sebebi olduğu ve çeşitli durumlara tepki olarak ortaya çıktığından hareketle girişimci davranışın doğasını açıklamaya çalışmaktadır (Bridge vd,1998). Davranış teorisinde, girişimci davranış sergileyen çalışanların bireysel yetenekleri temel alınarak, zaman içerisinde karşılaşılan durumlar sonucunda iş sürecinin çeşitli aşamalarındaki tutum ve davranışlarda meydana gelen değişimler ele alınmaktadır (Akkoç, vd., 2012b). Girişimci davranış, geniş anlamda girişimci fırsatların keşfi, değerlendirilmesi ve kullanılmasıyla ilgili bir örgütün çalışanları tarafından gerçekleştirilen tüm eylemleri içermektedir (Kuratko vd., 2005).

Örgütlerde girişimcilik davranışı ile ilgili iki temel yaklaşım bulunmaktadır. İlk yaklaşım örgütsel bağlam ve süreçlere odaklanırken, ikincisi bireye odaklanmaktadır (Kuratko vd., 2005). Araştırmalar genellikle, üst ve orta düzey yöneticilerin girişimcilik özellikleri ve eylemlerine odaklanmaktadır. Ancak daha az önem verilen ‘‘günlük’’ girişimcilik hedefine bağlı olarak daha alt örgütsel ve çalışan düzeyinde, girişimci-yenilikçi ve sıra dışı bir şekilde işlerin yapılarak katma değer yaratma süreci ihmal edilmektedir (Mair, 2005). Bu çalışmada, çalışanların bu süreçlerini içeren ve günlük (rutin) girişimci davranışlarını ölçmeyi amaçlayan Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen Girişimci Davranış Ölçeğinin, Türkçe’ye uyarlanması ele alınmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Girişimci Davranış

Girişimci kavramı ‘‘Sermaye sahibinden ayrı risk üstlenen kişi’’ anlamında, Fransız bilim adamı Richard Cantillon tarafından kullanılarak literatüre kazandırılmıştır (Lumpkin ve Dess, 1996; Hisrich ve Peters, 2002). Daha sonra günümüzde kullanılan anlamı ile girişimcilik kavramı ilk defa Schumpeter (1928) tarafından ele alınarak girişimciyi, yeni alternatifler yaratan diğer bir anlatım ile benzer veya farklı şeyleri, yeni metotlar ile üreten kişi olarak ifade edilmiştir. Schumpeter (1928)’in bu tanımının yanı sıra literatürde girişimci kavramı birçok araştırmacı tarafından açıklanmaya çalışılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Değişimi arayan, değişime ayak uyduran ve değişimi kendi faydasına kullanan, belirsizlik ortamında fırsatları fark ederek bunları hayata geçirmek üzere risk alan kişidir (Drucker, 1985).
- Emek, hammadde ve diğer varlıkları daha büyük değer yaratacak şekilde kullanan kişidir (Hisrich ve Peters, 2001).
- Ekonomik faydayı arttırmak için finansal ve sosyal riski üstlenerek parasal tatmine ve bununla birlikte başarı ve bağımsızlık gibi bireysel tatmine yönelik değer yaratan kişidir (Hisrich ve Peters, 2002).
- Belirsiz ve değişken çevrede, yeni bir değer yaratabilecek kaynakları bir araya getiren ve düzenleyen kişidir (Drucker, 1986).
- Bolton ve Thompson (2000)’a göre girişimci, algılanan fırsatlar çerçevesinde değeri kabul edilmiş bir şey oluşturmak için alışagelmış bir şekilde bir şeyler yaratan ve yenilik yapan kişidir.
- Kuratko (2008)’ya göre ise girişimci; **fırsatları fark eden, yakalayan ve bu fırsatları pazarlanabilir fikirler haline getiren yenilikçi ve gelişimci kişidir.**
- Littunen (2000: 295) girişimciyi, doğal kaynak, sermaye, emek gibi üretim faktörlerini bir araya getirerek mal ve hizmet üreten, işletme kurarak bu işletmedeki faaliyetleri yürüten kişi olarak tanımlamıştır.
- Bireysel açıdan ve ekonomik süreç odaklı bir yaklaşımla; girişimci, daha fazla fayda sağlamak için yeni örgüt kuran sahipleri ve yöneticileri gibi kişiler olarak, veya problemleri çözebilen, sıradan durumları önemli fırsatlara dönüştüren dinamik, risk alan, yaratıcı, yenilikçi ve vizyon sahibi kişilerdir (Lumpkin ve Dess, 1996; Lee ve Peterson, 2000).
- Değişimin farkına varan, değişime uyum sağlayan ve değişimden değer yaratan kişidir (Drucker, 1985).
- Risk alan ve yeni bir şey geliştiren kişidir (Shaw ve Darroch, 2004: 328).

Literatürde girişimcilik kavramı; yönetsel girişimcilik teorisi, ekonomik girişimcilik teorisi, davranışsal, psikolojik ve sosyolojik girişimcilik teorileri tarafından çeşitli yönleri ile ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda girişimcilik kavramına ait çok sayıda tanımlama yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- Yeni ürün veya hizmetlere ilişkin fikirlerin keşfedilmesi ve bu fikirlerin, karlı ürün ve hizmetler haline getirilmesi için bir örgüt içerisinde bireylerin ve ekiplerin çalışmasıdır (Hostager vd., 1998).
- Toplulukların, bölgelerin, örgütlerin veya bireylerin, refah yaratmak amacıyla iş fırsatlarını belirledikleri ve takip ettikleri eylem ve süreçlerdir (George ve Zahra, 2002: 5).
- Yeni hizmetler, teknolojiler, yönetim teknikleri, stratejiler ve rekabet pozisyonu geliştirme gibi yenilik faaliyetleri ve eğilimlerinin sürdürülmesidir (Antoncic ve Hisrich, 2001).
- Yeniliklere yol açacak süreçler uygulamalar ve karar alma faaliyetleridir (Lumpkin ve Dess, 1996).
- Çok çeşitli açılardan riske girilen, zaman ve çaba harcanarak yeni bir değer yaratma sürecidir (Hisrich ve Peters, 2002).
- Örgütlerin karşılaştığı tehlikeleri bertaraf etmeye yönelik ürün ve hizmetlerin, yeni yönetim teknik ve teknolojilerin geliştirilmesi/iyileştirilmesini içeren yaratıcı çözüm önerileridir (Knight, 1997).
- Pazardaki fırsatları sezerek risk alan, kaynak sağlayan veya çeşitli kaynakları bir araya getiren ve pazardaki ihtiyaçları karşılamak ve kâr elde etmek amacıyla örgüt kuran ve büyüten bireyin faaliyetleridir (Nieman, vd., 2003: 9).

Girişimcilik kavramı farklı boyutlarda ele alınmışsa da literatürde genel olarak yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma boyutlarından oluştuğu (Miller, 1983; Covin ve Slevin, 1991: 7-8; Fiş ve Wasti, 2009; Knight, 1997: 213) ifade edilmektedir. İlk boyut yenilikçilik, örgütlerde yeni ürün ve hizmet geliştirme, ürün ve hizmet üretiminde yeni yöntemlerin kullanılması ve çalışma ortamının olumlu yönde geliştirilmesidir (Woodman vd., 1993). Bir diğer ifade ile yenilikçilik “ürün ve hizmet üretiminde yeni üretim yöntemlerin uygulanması ve yeni çalışma süreçlerinin geliştirilmesidir.” (Samuel 2000: 519). Yenilikçi davranış ise, çalışanın bilinçli olarak ürünler, süreçler ve prosedürlere ait yeni fikirleri kendi iş rolüne, iş birimine veya bütün örgüte uygulaması veya benimsemesidir (West ve Farr, 1989). İkinci boyut proaktiflik, yeni fırsat, ürün ve hizmetlerin araştırılması, ortaya çıkarılması veya ekonomik ömrünü tamamlamış mevcut ürün ve hizmetlerden vazgeçilmesini kapsayan davranışlar bütünüdür (Morris ve Kuratko, 2002). Lumpkin ve Dess (1996)’e göre; yeni fırsatların takibi veya yeni pazarlara girilmesinde inisiyatif almaktır. Dolayısıyla proaktiflik, rakiplerinden önce yeni ürün veya hizmetleri, süreçleri ve teknolojilerin pazara sunulmasıdır (Covin ve Slevin, 1989). Bir başka ifade ile proaktiflik örgütlerin, yenilikleri, yenilenme süreçlerini ve yeni yönetsel teknikleri içselleştirmede hep öncü davranış sergileyerek, bulunduğu ortamı ve sektörü şekillendirme eğilimi olarak ifade edilmektedir (Stopford ve Baden-Fuller, 1994). Üçüncü ve son boyut olan risk alma, örgütlerin ve çalışanların girişimci davranışlarının temel bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir (Antoncic ve Hisrich, 2003). Bu kapsamda girişimcilik kabul edilebilir ölçüdeki riski zorunlu kılan bir davranıştır (Covin ve Slevin, 1989). Risk alma, fırsatların hızlı bir şekilde takibi için çok kısa sürede kaynak kombinasyonları oluşturma ve cesaretli faaliyetler sergilemeyi gerektirmektedir. (Lumpkin ve Dess, 1996). Örgütlerin pazarlarda oluşan fırsatlardan ortalamanın üzerinde fayda elde etme hedefine yönelik olarak, yüksek oranda borçlanması veya büyük miktarlarda kaynak tahsis etmesi, risk alma davranışları olarak değerlendirilebilir (Morris ve Kuratko, 2002).

Girişimci davranış çalışanların sergilediği; örgüt içerisinde karşılaşılan problemleri çözüme kavuşturmak, rutin durumları önemli fırsatlara çevirmek, vizyoner, yaratıcı, yenilikçi, dinamik, risk almak, (Antoncic ve Hisrich, 2003; Lee ve Peterson, 2000) başarıma isteği, yoğun çalışmak, inisiyatif kullanmak, ikna kabiliyetine sahip olmak, bağımsızlık ve liderlik (Gibb, 1987) gibi davranış şekilleridir.

2.2. Girişimci Davranış Değişkenine Ait Ölçek

Mair’in (2005) “Günlük” girişimcilik kavramına uygun olarak Pearce ve arkadaşları (1997) örgütler içindeki girişimcilik davranışının stratejik vizyon, enerjik bir çalışma ortamı yaratma, yönelimi değiştirme ve bürokrasiyi ortadan kaldırma yeteneğini içerdiğini savunmaktadırlar. Bu kapsamda bireysel girişimci davranışlar, girişimciliği elde etmeyi amaçlayan, bağımsız/özerklikten bütünleştirici/işbirliğine dayalı davranışlara kadar geniş bir yelpazede yer alan faaliyetleri içermektedir. Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, bu bireysel faaliyetlerin ve uygulamaların (mevcut örgütler içindeki yeni girişim yaratma gibi büyük ve değişik girişimcilik faaliyetlerinden

farklı olan) örgüt için bir değer yaratılmasına katkıda bulunduğu iddia edilebilir. Bireyler, örneğin meslektaşları ile işbirliği yapma şekilleri, günlük işlerini düzenleme şekilleri veya üst yönetim veya müşterilerden gelen zorlukları çözme şekilleri ile girişimci olabilirler (Zampetakis vd., 2009).

Örgütler (veya kurumsal girişimcilik) içindeki girişimci davranışlar, genel olarak örgütsel değişim, artan örgütsel büyüme, karlılık, katma değerli müşteri hizmetleri, stratejik yenilenmeyi ve yeni teknolojileri sağlayan davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Bu davranışlar genellikle üst ve orta düzey yöneticilerin liderliğinde kurumsal nitelikli girişimcilik davranış süreçleri ile gerçekleşebilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar ve kullanılan ölçekler genellikle bu tür girişimcilik davranışlarına (örneğin Lumpkin ve Dess,1996; Lumpkin ve Dess, 2001; Naktiyok,2004; Şeşen, 2010) odaklanmaktadır. Bu nedenle buna yönelik ölçekler yaygın bir şekilde geliştirilmiştir. Ancak çalışan düzeyinde günlük (rutin) işlerin, girişimci-yenilikçi ve sıra dışı bir şekilde yapılarak katma değer yaratma süreci göz ardı edilmektedir (Mair, 2005). Bu boşluk Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ölçek ile telafi edilmeye çalışılmıştır. Bu ölçek, günlük (rutin) işlerin, girişimci-yenilikçi ve sıra dışı bir şekilde yapılarak katma değer yaratma sürecini temel almasıyla diğer girişimci davranış ölçeklerinden farklılaşmaktadır.

Literatürde girişimci davranış ölçeği çeşitli araştırmacılar tarafından farklı boyut ve ifade sayılarından oluşan biçimleri ile kullanılsa da tek boyutlu ölçek Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Zampetakis, L.A. Beldekos, P. ve Moustakis V. S. (2009:173) tarafından kaleme alınan "Day-to-day" entrepreneurship within organisations: the role of trait emotional intelligence and perceived organisational support. European Management Journal, 27, 165-175, adlı makalede yayınlanan ölçektir. Ölçeğin güvenilirliği .71 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin orijinali aşağıdaki şekildedir.

1. I display an enthusiasm for acquiring new skills.
2. I encourage my colleagues to take the initiatives for their own ideas in order to improve our services.
3. I cannot change quickly course of action when results aren't being achieved (R).
4. I seldomly devote time to help my colleagues in order to find ways to improve our services (R).
5. I create a co-operational and team working climate in my department in order to meet a challenge.
6. I don't inspire my colleagues to think about their work in new and stimulating ways (R).

Literatür incelendiğinde, girişimci davranış değişkeninin ampirik olarak çalışıldığı sınırlı sayıda araştırma tespit edilmiştir. Pearce ve arkadaşlarına (1997) ait ve Zampetakis ve arkadaşlarının (2009:173) çalışmasında kullanılan ölçeğin Türkçe geçerliliği Çalışkan ve Akkoç, (2012), Çalışkan ve arkadaşları (2011) ve Akkoç ve arkadaşları (2012a) ve tarafından yapılmıştır. Bu çalışmaların tamamında RMSEA değerleri kabul edilebilir sınırlarda ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı .80 ve üzerinde ölçülmüştür.

3. ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Sorunsalı

Son yıllarda yapılan çalışmalar, örgütler için girişimci davranışların önemine ve gerekliliğine dikkat çekmektedir (Caldwell ve O'Reilly, 2003; Lumpkin ve Dess, 2001; Freel, 2005). Bu nedenle, örgüt içerisindeki bireylerin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi, organizasyonlar için son derece önemlidir. Ancak, bunu en az maddeyle, en geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebilecek bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Literatür incelendiğinde, girişimcilik olgusunun ölçümüne yönelik çalışmalara rastlanmış olmasına rağmen, günlük faaliyetlerde gerçekleşen girişimci davranışlara odaklanan, kısa, anlaşılır ve net bir şekilde ölçen bir ölçeğe ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, bireylerin girişimci davranış eğiliminin ölçülmesine farklı bir alternatif sunmak üzere, Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Zampetakis ve Moustakis (2007) tarafından geçerliliği yapılan ölçeğin Zampetakis ve arkadaşlarının (2009) çalışmasında kullanılan şeklinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu ölçeğin seçilmesinin sebebi, mevcut ölçeklere kıyasla daha az ifade sayısına sahip olması, ifadelerin daha anlaşılır olması, cevaplama süresinin kısa olması ve en önemlisi ise günlük (rutin) faaliyetlerde gerçekleşen girişimci davranışları ölçmeyi temel almasıdır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

3.2.1. Çeviri ve Dilsel Geçerlilik

Girişimci Davranış Ölçeği' nin Türkçe'ye çeviri sürecinde, Brislin ve arkadaşlarının (1973) önerdiği 5 aşamalı metod kullanılmıştır. Bu aşamalar, ilk çeviri, ilk çevirinin değerlendirilmesi, tekrar çeviri, tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve alanında uzman kişi görüşlerini kapsamaktadır. Bu çerçevede Zampetakis (2009)' in tarafından kullanılan tek boyutlu Girişimci Davranış Ölçeğinin İngilizce orijinali, öncelikle iyi derecede İngilizce bilgisine sahip iki İngiliz Dili ve Edebiyatı öğretim üyesi tarafından, birbirinden bağımsız olarak Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriler yedi farklı alan uzmanı tarafından incelenip karşılaştırılarak her bir maddeyi en iyi temsil ettiği düşünülen ifadeler, anlaşılabilirlik ve kültürel uygunluk kriterlerinde değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda elde edilen Türkçe ölçek, yönetim organizasyon alanında çalışan iki akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Müteakiben, bu ölçek özgün ölçek ile karşılaştırılmış ve son aşamada iki uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman değerlendirmeleri sonrasında ölçeğe Tablo 1'deki son şekli verilmiş ve bu haliyle çalışmada kullanılması kararlaştırılmıştır. Ölçeğin orijinal formu, 5'li Likert tipi (1-Hiç katılmıyorum, 5-Tamamen katılıyorum) bir ölçektir.

Tablo 1. Girişimci Davranış Ölçeği.

Sıra No	İfadeler
1.	Yeni beceriler öğrenme konusunda heyecanlıyım.
2.	Çalışma arkadaşlarımı hizmet becerilerini geliştirmek amacıyla kendi fikirleri için inisiyatif almalarını teşvik ederim.
3.	Ben girişimlerimde sonuç alamadığımda hareket tarzımı hızlı bir şekilde değiştiremem. *
4.	Hizmetlerimizin geliştirilmesi yönünde çözümler bulma konusunda çalışma arkadaşlarıma nadiren zaman ayırırım. *
5.	Zorlu ve fırsatlarla dolu işler için ortak iş grupları ve iş takımları ortamı yaratırım.
6.	Çalışma arkadaşlarıma yeni ve radikal fikirler üretme konusunda destek olmam.*

* Ters Kodlu İfade

3.2.2. Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Çalışmada verilerin toplanması için kullanılan anket formunda çalışmanın kapsamı ile ilgili bir bilgilendirme notu, ankete katılanların demografik özelliklerini ortaya koymaya yönelik tanımlayıcı istatistiklere ilişkin sorular ve orijinal ölçeğin Türkçe çevirisini içeren altı ifadeden oluşan bölümler yer almaktadır. Toplanan verilerin analizinde paket programlardan istifade edilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

3.3. Örneklem

Girişimci Davranış Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması çalışmasında iki ayrı örneklem grubundan istifade edilmiştir. Çalışmada iki farklı örneklem grubu kullanılmasındaki amaç, elde edilen bulguların genellenebilirliğinin artırılmasıdır. Örneklem gruplarının seçiminde bireylerin girişimcilik eğilimlerinin etkilerinin daha çok yansıtacağı değerlendirildiği organizasyonlar olan yazılım işletmeleri ve lojistik sektörleri çalışanları ele alınmıştır.

3.3.1. Birinci Örneklem Grubu

Birinci örneklem için katılımcılar, Ankara ili ve çevresinde faaliyet gösteren yazılım sanayi sektörü çalışanlarıdır. Bu sektörde yaklaşık olarak 6000 kişi çalışmaktadır. Ana kütleden %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 361 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 800 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 409'u geri dönmüş ve 401 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Birinci örneklem grubunu, Ankara ili ve çevresinde görev yapan 263 erkek (% 65.6) ve 138 bayan (% 34.4) toplam 401 yazılım sanayi sektörü çalışanı oluşturmuştur. Birinci grubun 256' sı evli (% 63.8), 145' i bekar (% 36.2) olup, 114' ü (% 28.4) lise, 238' i (% 59.4) lisans, 30' u (% 7.5) yüksek lisans ve 19' u (% 4.7) doktora mezunudur. Örneklem yaş ortalaması 35.05; çalışma süresi ortalaması 11.97 olarak tespit edilmiştir.

3.3.2. İkinci Örneklem Grubu

İkinci örneklem için katılımcılar, Adana ve Mersin ili ve çevresinde faaliyet gösteren lojistik sektörü çalışanlarıdır. Bu kurumlarda yaklaşık 5000 personel çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 357 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Bu kapsamda tesadüfi örnekleme yöntemiyle toplam 800 kişiye anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Gönderilen anketlerden 382'si geri dönmüş ve 366 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

İkinci örneklem grubunu, Mersin ili ve çevresinde görev yapan 238 erkek (% 65.0) ve 128 bayan (% 35.0) toplam 366 lojistik sektörü çalışanı oluşturmuştur. İkinci grubun 236'sı evli (% 64.5), 130'u bekar (% 35.5) olup, 110'u (% 30.1) önlisans, 210'u (% 57.4) lisans, 28'i (% 7.7) yüksek lisans ve 18'i (% 4.9) doktora mezunudur. Örneklemin yaş ortalaması 34.53; çalışma süresi ortalaması 11.37 olarak tespit edilmiştir.

3.4. İç Tutarlılığa İlişkin Bulgular

İç tutarlılık güvenilirliği, ölçme aracında bulunan ifadelerin, kendi aralarında tutarlı olup olmadığını gösterir (Bayık ve Gürbüz, 2016). Ölçeklerin güvenilirliğinin (iç tutarlılığının) tespit edilmesinde en yaygın baş vurulan yöntemlerden biri Cronbach Alfa testidir (DeVellis, 2003). Cronbach Alfa katsayısının 0.70'den büyük olması istenir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Girişimci Davranış Ölçeğinin iç tutarlılığını ölçmek amacıyla, her iki örneklem grubu için ölçeğin bütününe ve alt boyutlarının iç tutarlılıkları hesaplanmış ve Tablo-2'de gösterilmiştir. Ayrıca ölçeğe ait maddelerin düzeltilmiş madde toplam korelasyonlarının tamamının varsayılan eşik değerinden (0,20) yüksek olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2007). Sonuç olarak bu bulgular önerilen ölçeğin iç tutarlılığının sağlandığını ve ölçeğin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. İç Tutarlılık Analizi Sonuçları.

	Yazılım Sanayi Sektörü (1. Örneklem) (α)	Lojistik Sektörü (2. Örneklem) (α)
Girişimci Davranış	,971	,922

(α = Cronbach Alfa)

3.4.1. Geçerliliğe İlişkin Bulgular

3.4.1.1 Keşfedici Faktör Analizi

Girişimci Davranış Ölçeğinin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla birinci örneklem olan Ankara ili ve çevresinde faaliyet gösteren yazılım sanayi sektörü çalışanlarına ilişkin veri setine Keşfedici Faktör Analizi yapılmıştır. İlk olarak, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığının belirlenmesi amacıyla KMO ve Barlett Küresellik Testleri yapılmıştır. Birinci örneklem denek sayısının yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı, maddeler arasındaki korelasyonun uygun olup olmadığı ise Barlett-Sphericity testi ile incelenmiştir. Kabul gören yaklaşıma göre, KMO katsayısının, .60'dan büyük olması istenmekte ve .80'in üstündeki değerler çok iyi olarak değerlendirilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Ayrıca Barlett testi sonucunda anlamlı çıkması beklenmektedir. Birinci örneklem Kaiser Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı 0.894 ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 3598.100 ($p < .001$) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006: 321, Hair vd., 2010: 95-96). Maddelere ilişkin faktör yükleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Birinci Örneklem Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları.

Girişimci Davranış Ölçeği			
Özdeğer	5.248	N= 401	
Açıklanan Varyans	87.471	KMO: .894	p< .001
Madde Kodu	Ortalama	Standart Sapma	Faktör Yüğü
S2	3.27	1.33	,956
S4	1.72	1.31	,955
S3	1.79	1.33	,954
S1	3.24	1.33	,930
S5	3.28	1.36	,922
S6	1.54	1.31	,895

Birinci örnekleme ait keşfedici faktör analizi sonuçları incelendiğinde, özdeğeri 1’den büyük olan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Bu yapı, Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Zampetakis ve Moustakis (2007) tarafından geçerliliği yapılan ölçeğin Zampetakis (2009)’ in çalışmasında ortaya koyulan yapıyla uyumludur. Keşfedici faktör analizinde, birinci örnekleme, toplam varyansı açıklama oranı % 87.47, olarak oldukça yüksek seviyede gerçekleşmiştir. Ayrıca, faktör yüklerinin 0.6’ nın üzerinde bir değere sahip olması analiz sonuçlarının iyi seviyede olduğunu göstermektedir (Meyers vd., 2005). Keşfedici faktör analiz sonucunda elde edilen bulgular, girişimci davranış ölçeğinin geçerliliğinde ikinci aşama olan doğrulayıcı faktör analizine geçilebilmesine olanak sağlamaktadır.

3.4.1.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

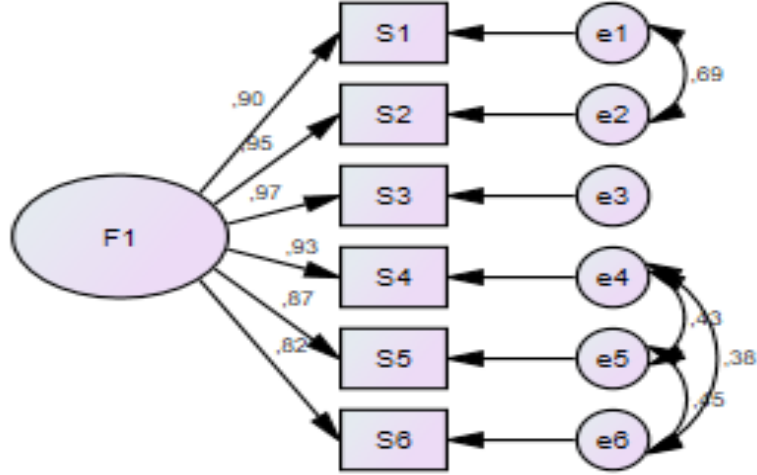
Girişimci Davranış Ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapısının Türk örnekleminde farklı ikinci bir kültürde doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koymak üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Girişimci Davranış Ölçeğinin geçerliliği, istatistikî paket program kullanılarak test edilmiş, DFA ile elde edilen model Şekil 1’ de, tespit edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 4’de sunulmuştur. Literatürde NFI, GFI, AGFI ve CFI değerlerinin 0.90 civarında ve üzerinde RMSEA değerinin ise 0.10’dan düşük çıkmasının modelin gerçek verilerle uyumu için birer ölçüt olarak kabul edilmektedir (Steiger, 1990; Byrne, 1994; Hu ve Bentler, 1999; Schumacker ve Lomax, 2004). Tablo 4’te de görüldüğü gibi, uyum iyiliği değerlerinin (NFI, GFI, AGFI ve CFI) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Meydan ve Şeşen, 2011: 37).

Tablo 4. Girişimci Davranış Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.

Girişimci Davranış Ölçeği	ΔX^2	df	$\Delta X^2/df$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
Referans Değerler			≤ 5	$\leq 0,10$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,85$	$\geq 0,95$
Örneklem 2	24.51	5	4.90	.09	.99	.98	.92	.99

Not: ΔX^2 =Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square, df = Degrees of Freedom, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index, CFI = Comparative Fit Index.

*p<0,001.



Şekil 1. İkinci Örneklem DFA Yapısı.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, örgütlerde çalışanların girişimci davranış eğilimini ölçmede; günlük (rutin) yapılan faaliyetleri esas alan özellik içermesi, kısalık ve anlaşılabilirlik özellikleriyle öne çıktığı değerlendirilen Pearce ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen ve Zampetakis ve Moustakis (2007) tarafından geçerliliği yapılan ölçeğin Zampetakis (2009)' in çalışmasında ortaya koyulan girişimci davranış ölçeğinin Türkçeye uyarlanması amaçlanmıştır. Bu amaçla, Brislin ve arkadaşlarının (1973) geliştirdiği, ilk çeviri, ilk çevirinin değerlendirilmesi, tekrar çeviri, tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve alanında uzman kişi görüşlerinden oluşan 5 aşamalı metod ile ölçeğin orijinal halinden Türkçe' ye çevirisi yapılmıştır. Bu aşamadan sonra, ölçeğin katılımcılara uygulanması ile elde edilecek bulguların genellenebilirliğinin artırılması amacıyla iki ayrı sektöre ait örneklem grubundan veri toplanmıştır. Örneklem gruplarının seçiminde yapılan işlerin doğası gereği girişimci davranışların olumlu/olumsuz etkilerinin kolaylıkla algılanacağı değerlendirilen yazılım sanayi sektörü ve lojistik sektörü tercih edilmiştir.

Girişimci Davranış Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alfa testi ile hesaplanmıştır. Ölçeğinin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla, her iki örneklem grubu için ölçeğin iç tutarlılıkları hesaplanmış, iç tutarlılığa ilişkin sonuçlar, ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir. Daha sonra, Girişimci Davranış Ölçeğinin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla birinci örneklem verisine Keşfedici Faktör Analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonuçları incelendiğinde, özdeğeri 1'den büyük olan tek faktörlü bir yapı olduğu gözlenmiştir. Bu yapının, ölçeğin orijinal tek boyutlu yapısı ile uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Müteakiben, Girişimci Davranış Ölçeğinin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen tek faktörlü yapısının Türk örneğinde farklı bir sektörde doğrulanıp doğrulanmayacağını ortaya koymak üzere ikinci bir örneklem üzerinde Doğrulayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi ile lojistik sektörüne ait katılımcılardan oluşan ikinci örneklem grubunda ölçeğin orijinal yapısının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bütün sonuçlar, Girişimci Davranış Ölçeğinin geçerli bir ölçme aracı olduğuna dair kanıt olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, çalışmanın gerek Türkçeye uyarlanması esnasında hem uzman bilim insanları ile hem de yazılım sanayi ve lojistik sektörü çalışanlarının bir kısmı ile yapılan birebir görüşmelerde, girişimci davranış ölçeğinin basit, kolay anlaşılabilir bir ölçek olduğu, katılımcıların örgüt içi girişimcilik davranışlarına ilişkin görüşlerini doğru ve net olarak ifade edebildiklerini belirtmişlerdir.

Bu çalışmada güvenilirlik ve geçerliliği ele alınan Girişimci Davranış Ölçeğinin tek boyutlu yapısı ile yapılacak olan araştırmalarda çalışanların girişimci davranış algılarını ölçmeye yönelik kritik bir ihtiyacı karşılayarak alandaki önemli bir boşluğu dolduracağı değerlendirilmektedir. Girişimci davranış değişkeni ile ilgili gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, Girişimci Davranış Ölçeğinin farklı sektörlerde ve farklı örneklem gruplarına uygulanmasının, ölçeğin güvenilirlik ve geçerliliğine ilişkin bu çalışmada elde edilen bulguları destekleyeceği ve genellenebilirliğini kuvvetlendireceği ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, A. ve TURUNÇ, Ö. (2012a). “Gelişim ve Rasyonel Alt Kültürlerinin Girişimci Davranışa Etkisi: Algılanan Çevresel Belirsizliğin Aracılık Rolü”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4): 65-84.
- AKKOÇ, İ., ÇALIŞKAN, D., ve TURUNÇ, D. (2012b). “Örgüt Kültürünün Girişimciliğe Etkisinde Öz yeterliliğin Düzenleyici Rolü”, *ISGÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3): 19-42.
- ANTONCIC, B. and HISRICH, R.D. (2001). “Intrapreneurship: Construct Refinement and Cross- Cultural Validation”, *Journal of Business Venturing*, 16: 495-527.
- ANTONCIC, B. and HISRICH, R.D. (2003). “Clarifying The Intrapreneurship Concept”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1): 7-24.
- BASIM, N., ve ŞEŞEN, H. (2009). “Tükenmişliğin Örgüt içi Girişimciliğe Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35(Muhan Soysal Özel Sayısı): 41-60.
- BAYIK, M., ve GÜRBÜZ, S. (2016). “Ölçek Uyarlamada Metodoloji Sorunu: Yönetim ve Örgüt Alanında Uyarlanan Ölçekler Üzerinden Bir Araştırma”, *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1): 1-20.
- BRIDGE, S. (1998). *Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business*, London: Macmillan Business.
- BRISLIN, RICHARD W., LONNER WALTER J., and THORNDIKE ROBERT M, (1973). *Cross- Cultural Research Methods*, John Wiley – SonsPub, New York.
- BYRNE, B.M. (1994). *Structural Equation Modeling With EQS and EQS/Windows*. Thousand Oaks, Sage Publications. CA.
- CALDWELL, D.F. and O'REILLY, C. (2003). “The Determinants of TeamBased Innovation in Organizations”, *Small Group Research*, 34(4): 497-517.
- COVIN J.G. and SLEVIN, D.P. (1989). “Strategic Management of Small Firm in Hostile and Benign Environments”, *Strategic Management Journal*, 10(1): 75-87.
- COVIN J.G. and SLEVIN, D.P. (1991). “A Conceptual Model of Entrepreneurship As Firm Behavior”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (1): 7-25.
- ÇALIŞKAN, A. ve AKKOÇ, İ. (2012). “Girişimci Ve Yenilikçi Davranışın İş Performansına Etkisinde Çevresel Belirsizliğin Rolü”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1): 1-29.
- ÇALIŞKAN, A., AKKOÇ, İ., ve TURUNÇ, Ö. (2011). “Örgütsel Performansın Artırılmasında Motivasyonel Davranışların Rolü: Yenilikçilik ve Girişimciliğin Aracılık Rolü”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3): 363-401.
- DEVELLIS, R.F. (2003). *Scale development: Theory and applications* (2nd ed.). Sage. CA:
- DRUCKER, P.F. (1985). “The Discipline of The Innovator”, *Harvard Business Review*. 63(3): 67-72.
- DRUCKER, P.F. (1986). *The Frontiers of Management: Where Tomorrow's Decisions Are Being Shaped Today*. Harper & Row, New York.
- FİŞ, M.A. ve WASTI, A.S. (2009). “Örgüt Kültürü Ve Girişimcilik Yönelimi İlişkisi”, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35: 127-164.
- FREEL, M.S. (2005). “Perceived Environmental Uncertainty and Innovation in Small Firms”, *Small Business Economics*, 25: 49-64.
- GIBB, A.A. (1987). “Enterprise Culture- Its Meaning and Implications for Education and Training”, *Journal of European Industrial Training*, 11(2): 3-38.
- GÜRBÜZ, S. ve ŞAHİN, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- HAIR, J.F.J., BLACK, W.C., BABIN, B.J., and ANDERSON, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, Prentice Hall.
- HALL, R.H. and TOLBERT, P.S. (2005). *Organizations: Structures, Processes, and Outcomes*, Prentice Hill, New Jersey.
- HISRICH, D.R., and PETERS, P.M. (2002). *Entrepreneurship*. McGraw-Hill Irwin, London.
- 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.
- HU, L.T., and BENTLER, P.M. (1995). Evaluating Model Fit, In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications* (pp. 76-99). Thousand Oaks, Sage, California.
- KALAYCI, Ş. (2006). *Faktör analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım.
- KNIGHT, G. (1997). “Cross-Cultural Reliability and Validity of A Scale To Measure Firm Entrepreneurial Orientation”. *Journal of Business Venturing*, 12(3): 213–225.

- KURATKO, D. F., IRELAND, R. D., COVIN, J. G. and HORNSBY, J. S. (2005) A model of middle level managers' entrepreneurial behaviour. *Entrepreneurship Theory and Practice* 11: 699-716.
- LEE, S., and PETERSON, S. (2000). "Culture, Entrepreneurial Orientation and Global Competitiveness", *Journal of World Business*, 35(4): 401-416.
- LITTUNEN, H. (2000). "Entrepreneurship and The Characteristics of The Entrepreneurial Personality", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 6(6): 295-309.
- LUMPKIN, G.T. and DESS, G.G. (1996). "Clarifying Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it To Performance", *Academy of Management Review*, 21(1): 135-172.
- LUMPKIN, G.T. and DESS, G.G. (2001). "Linking Two Dimensions of Entrepreneurial Orientation to Firm Performance: The Moderating Role of Environment and Industry Life Cycle", *Journal of Business Venturing*, 16(5): 429-451.
- MAIR, J. (2005) Entrepreneurial behaviour in a large traditional firm: Exploring key drivers. In *Corporate entrepreneurship and venturing* ed. T. Elfring, pp. 49-72. Springer, US.
- MEYDAN, C. ve ŞEŞEN, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- MEYERS, L.S., GAMST, G. C. and GUARINO, C. (2005). *Applied Multivariate Research: Design and Interpretation*, SAGE Publications.
- MILLER, D. (1983). "The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms", *Management Science*, 29: 770-791.
- MORRIS, M.H. and KURATKO, D.F. (2002). *Corporate Entrepreneurship: Entrepreneurial Development Within Organizations*. Orlando, Florida: Harcourt College Publishers.
- NAFFZIGER, D. (1995). *Entrepreneurship: A Person Based Theory Approach Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, Volume 2, JAI Press.
- NIEMAN, G., HOUGH, J. and NIEUWENHUIZEN, C. (2003). *Entrepreneurship: a South African perspective*. Pretoria: Van Schaik.
- PEARCE, J.A., KRAMER, T.R. and ROBBINS, K.D. (1997). "Effects of managers' Entrepreneurial Behaviour On Subordinates", *Journal of Business Venturing* 12: 147-160.
- SAMUEL, C.C. (2000). *Modern Management Diversity, Quality, Ethics & the Global Environment*, Prentice Hall SCHUMACKER, R.E., and LOMAX, R.G. (2004). *A Beginner's Guide To Structural Equation Modeling*, Second Edition. Mahwah, Lawrence Erlbaum Associates, NJ.
- SCHUMPETER, J.A. (1928). *Unternehmer (Entrepreneur)*. M.C. Becker ve T. Knudsen (Çev.), R. Koppl (Der.), *Advances in Austrian Economics İçinde*, 6, 235-266, *Austrian Economics and Entrepreneurial Studies*.
- SHARMA, P. and CHRISMAN, J.J. (1999). "Toward a Reconciliation of the Definitional Issues in the Field of Corporate Entrepreneurship", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3): 11-17.
- SHAW, V. and DARROCH, J. (2004). "Barriers to Internationalisation: A Study of Entrepreneurial New Ventures in New Zealand", *Journal of International Entrepreneurship*, (2): 327-343.
- STEIGER, J.H. (1990). "Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach", *Multivariate Behavioural Research*, 25: 173-180.
- STOPFORD, J.M. and BADEN-FULLER, C.W.F. (1994). "Creating Corporate Entrepreneurship", *Strategic Management Journal*, 15: 521-536.
- ŞEŞEN, H. (2010). *Öncülleri ve Sonuçları ile Örgüt İçi Girişimcilik: Türk Savunma Sanayinde Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). KHO/SAVBEN – Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- TABACHNICK, B. and FIDELL, L.S. (2012). *Using Multivariate Statistics*. Pearson, London.
- WEBER, M. (1905). *The protestant ethic and the spirit of capitalism*. Scribner's Sons, New York City, New York.
- WEST, M.A. (1989). *Innovation amongst health care professionals*. *Social Behavior*, 4: 173-184.
- WOODMAN, R.W., SAWYER, J.E., and GRIFFIN, R.W. (1993). "Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*", 18(2), 293-321. doi: 10.5465/AMR.1993.3997517
- ZAMPETAKIS, L.A. and MOUSTAKIS. V.S. (2007). "Entrepreneurial Behaviour in The Greek Public Sector", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 13(1): 19-38.
- ZAMPETAKIS, L.A. BELDEKOS, P. and MOUSTAKIS V.S. (2009). "Day-To-Day Entrepreneurship Within Organisations: The Role of Trait Emotional Intelligence and Perceived Organisational Support", *European Management Journal*, 27: 165-175.