

**T.C.  
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
YÖNETİM ve ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK  
SERMAYELERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Hazırlayan  
Fatih YALÇIN**

**Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi M. Suat AKSOY**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Mayıs 2018  
KAYSERİ**

**T.C.  
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI  
YÖNETİM ve ORGANİZASYON BİLİM DALI**

**ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK  
SERMAYELERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Hazırlayan  
Fatih YALÇIN**

**Danışman  
Dr. Öğr. Üyesi M. Suat AKSOY**

**Mayıs 2018  
KAYSERİ**

## **BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK**

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Fatih YALÇIN

## YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

**“Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sermayelerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi”** adlı Yüksek Lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi’ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

**Fatih YALÇIN**

Danışman

**Dr. Öğr. Üyesi M. Suat AKSOY**

İşletme Anabilim Dalı Başkanı

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

## KABUL VE ONAY

Yrd. Doç. Dr. M. Suat AKSOY danışmanlığında Fatih YALÇIN tarafından hazırlanan “Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sermayelerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında **Yüksek Lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

15 / 05 / 2018

### JÜRİ:

Danışman : Dr. Öğretim Üyesi M. Suat AKSOY



Üye : Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN



Üye : Dr. Öğretim Üyesi Harika SÜKLÜN



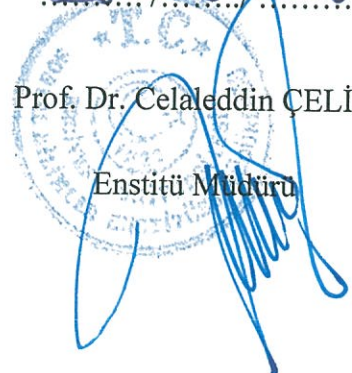
### ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 28/05/2018 tarih ve .....20.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

28 / 05 / 2018

Prof. Dr. Celalettin ÇELİK

Enstitü Müdürü



# ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

**Fatih YALÇIN**

**Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Tezi, Mayıs 2018  
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi M. Suat AKSOY**

## **KISA ÖZET**

İnsanların girişimci olmasında ya da girişimlerin başarıya ulaşmasında ekonomik, sosyal, duygusal ve kültürel sermaye önemlidir. Fakat başarının diğer faktörlerini de göz ardı etmemek gerekir. Bu bağlamda bir girişimin başlatılmasında ve sürdürülebilmesinde psikolojik sermaye de oldukça önemlidir. Psikolojik sermayenin “öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve umut” olmak üzere 4 alt boyutu vardır. Bu araştırma kapsamında psikolojik sermayenin ve psikolojik sermayenin alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini Kayseri’de bulunan 3 farklı üniversitede İşletme, Mimarlık ve Mühendislik bölümlerinde eğitim gören 795 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırma 4 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde psikolojik sermaye ve alt boyutları incelenmiştir. İkinci bölümde girişimcilik ve girişimciliğin tarihsel gelişimi ele alınmıştır. Üçüncü bölümde girişimcilik eğilimine yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise araştırmanın konusu, amacı, kapsamı, sınırlılıkları, önemi ve yöntemi ifade edilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen ‘Psikolojik Sermaye Ölçeği’ ile Thompson’un (2009) geliştirdiği ‘Girişimcilik Eğilimi Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre üniversite öğrencilerinin Psikolojik Sermaye düzeyleri ve Girişimcilik Eğilimleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Ayrıca Psikolojik Sermaye ve alt boyutları Girişimcilik Eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolojik Sermaye, Girişimcilik, Girişimcilik Eğilimi, Üniversite Öğrencileri

# THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON THE ENTREPRENEURIAL INTENTION OF UNIVERSITY STUDENTS

**Fatih YALÇIN**

**Erciyes University, Institute of Social Sciences  
MBA Thesis, May 2018  
Supervisor: Assist. Prof. Dr. M. Suat AKSOY**

## ABSTRACT

Economic, social, emotional and cultural capital are integral to the success of enterprises and individual entrepreneurs. However, another important factor that all aspiring entrepreneurs should bear in mind is the effects of psychological capital in terms of initiating or sustaining a business plan. Psychological capital (PsyCap) has 4 sub-dimensions which include, "self-efficacy, psychological resilience, optimism and hope". In this research, the effects of psychological capital on the entrepreneurial intentions of university students are investigated. The sample of this research consists of 795 university students who are studying in Business Administration, Architecture and Engineering departments of 3 universities located in Kayseri, Turkey. The research consists of 4 main chapters. The first chapter examines psychological capital and its sub-dimensions. The second chapter discusses entrepreneurship and its historical development, while the third chapter explores entrepreneurial intention in more detail. The fourth chapter addresses the purpose, importance, scope, limitations and method of the research. To collect research data, 2 scales are used: the "Psychological Capital Scale" developed by Luthans et al. (2007) and the "Entrepreneurial Intention Scale" developed by Thompson (2009). The results of the research prove that PsyCap and Entrepreneurial Intention of university students have a positive and significant relationship. Results also show that PsyCap and its 4 sub-dimensions have positive and significant effect on Entrepreneurial Intention.

**Key Terms:** Psychological Capital, Entrepreneurship, Entrepreneurial Intent, University Students

## İÇİNDEKİLER

### ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK .....	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI .....	ii
KABUL VE ONAY .....	iii
KISA ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ .....	x
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

#### 1. BÖLÜM

#### PSİKOLOJİK SERMAYE

<b>1.1. Pozitif Psikoloji</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. Pozitif Örgütsel Kültür</b> .....	<b>5</b>
<b>1.3. Pozitif Örgütsel Davranış</b> .....	<b>5</b>
<b>1.4. Sermaye Çeşitleri</b> .....	<b>6</b>
<b>1.4.1. Beşeri Sermaye</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4.2. Sosyal Sermaye</b> .....	<b>8</b>
<b>1.4.3. Psikolojik Sermaye</b> .....	<b>9</b>
<b>1.5. Psikolojik Sermayenin Tanımı</b> .....	<b>10</b>
<b>1.6. Psikolojik Sermayenin Özellikleri</b> .....	<b>13</b>
<b>1.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi</b> .....	<b>14</b>
<b>1.7.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt Açısından Önemi</b> .....	<b>15</b>
<b>1.7.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Birey Açısından Önemi</b> .....	<b>16</b>
<b>1.8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Temel Bileşenleri</b> .....	<b>16</b>
<b>1.9. Pozitif Psikolojik Sermayenin Teorik Kökenleri</b> .....	<b>17</b>
<b>1.10. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları</b> .....	<b>18</b>
<b>1.10.1. Öz yeterlilik (Self-Efficacy/Self-Confidence)</b> .....	<b>19</b>
<b>1.10.2. Umut (Hope)</b> .....	<b>20</b>
<b>1.10.3. İyimserlik (Optimism)</b> .....	<b>20</b>



1.10.4. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience).....	21
1.11. Psikolojik Sermayenin Geliştirilebilirliği.....	22
1.12. Rekabet Avantajı Olarak Psikolojik Sermaye .....	23
1.13. Pozitif Psikolojik Sermaye ile ilgili Araştırmalar .....	24
1.13.1. Psikolojik Sermaye ile İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar .....	24
1.13.2. Psikolojik Sermaye ile İlgili Dünyada Yapılan Araştırmalar .....	31

## 2. BÖLÜM

### GİRİŞİMCİLİK

2.1. Girişimciliğin Tanımı ve Kapsamı.....	42
2.2. Girişimciliğin Önemi.....	44
2.3. Girişimcilik Türleri.....	45
2.3.1. Sosyal Girişimcilik .....	45
2.3.2. İç Girişimcilik .....	46
2.3.3. Kurumsal Girişimcilik .....	46
2.3.4. Tekno Girişimcilik .....	47
2.3.5. Girişimci Girişimciliği (Entrepreneurial Ventures – Venture Capitals) ....	48
2.3.6. Eko-Girişimcilik (Ecopreneuring).....	48
2.4. Girişimciliğin Tarihçesi .....	49
2.4.1. Dünyada Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi .....	49
2.4.2. Türkiye’de Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi.....	50
2.4.2.1. 1923-1950 Dönemi .....	50
2.4.2.2. 1950-1980 Dönemi .....	51
2.4.2.3. 1980 ve Sonrası Dönem .....	52
2.4.2.4. Günümüzde Girişimcilik .....	53
2.5. Girişimciliğin Avantajları .....	56
2.5.1. Girişimci Açısından Avantajları.....	57
2.5.1.1. Bağımsızlık.....	57
2.5.2. Toplum Açısından Avantajları .....	57
2.6. Girişimciliğin Dezavantajları.....	59
2.6.1. Girişimci Açısından Dezavantajları.....	60
2.6.2. Toplum Açısından Dezavantajları.....	61
2.7. Türkiye’de Girişimciliğin Önündeki Engeller .....	61
2.7.1. Bireysel Kaynaklı Engeller.....	62

2.7.1.1. Bilgi ve Tecrübe Eksikliği .....	62
2.7.1.2. Özgüven Eksikliği .....	63
2.7.1.3. Eğitim .....	63
2.7.1.4. Psikolojik Faktörler .....	63
2.7.2. Toplum ve Çevre Kaynaklı Engeller .....	64
2.7.2.1. Ekonomik Belirsizlik ve Engeller .....	64
2.7.2.2. Yasal, Siyasi ve İdari Engeller .....	65
2.7.2.3. Kültürel Değerler .....	65
2.7.2.4. Toplumsal Değerler .....	65
2.7.2.5. Tarih .....	66

### 3. BÖLÜM GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ

3.1 Girişimcilik Eğilimi: Tanımı ve Kapsamı .....	67
3.2. Girişimcilik Eğilimine Etki Eden Faktörler .....	68
3.2.1. Kişilik Özellikleri .....	69
3.2.1.1. Kontrol Odağı .....	69
3.2.1.2. Başarma İhtiyacı .....	69
3.2.1.3. Risk Alma Eğilimi .....	70
3.2.1.4. Belirsizliğe Karşı Tolerans .....	70
3.2.1.5. Kendine Güven Duyma .....	70
3.2.1.6. Yenilikçi Olma .....	71
3.2.2. Aile .....	71
3.2.3. Kültür .....	71
3.2.4. Eğitim .....	72
3.3. Literatürde Girişimcilik Eğilimi ile İlgili Araştırmalar .....	73
3.3.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar .....	73
3.3.2. Dünyada Yapılan Araştırmalar .....	77
3.3.3. Girişimcilik Eğilimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki .....	78

### 4. BÖLÜM

#### ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

4.1. Araştırmanın Amacı .....	81
4.2. Araştırmanın Önemi ve Kapsamı .....	81

4.3. Araştırmanın Sınırları .....	82
4.4. Araştırmanın Yöntemi.....	83
4.4.1. Araştırmanın Hipotezleri .....	83
4.4.2. Veri Toplama Aracı .....	84
4.4.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	84
4.4.2.2. Girişimcilik Eğilimi Ölçeği.....	84
4.4.3. Ana Kitle ve Örneklem .....	84
4.5. Verilerin Analizi .....	86
4.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi.....	86
4.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	86
4.6.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere Dair Tanımlayıcı İstatistikler .....	91
4.6.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular (Korelasyon Analizi) .....	92
4.6.4. Psikolojik Sermayenin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları .....	93
4.6.5. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Farklılıklar Bakımından İncelenmesine Yönelik Bulgular (t-testleri).....	98
4.6.6. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Farklılıklar Bakımından İncelenmesine Yönelik Bulgular (ANOVA).....	110
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	126
KAYNAKLAR .....	134
ÖZGEÇMİŞ.....	151

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Beşeri, Sosyal ve Psikolojik Sermayenin Yönetimi.....	10
Tablo 2.	Rekabet üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri .....	13
Tablo 3.	Girişimcilik Teorisi ve Girişimci Teriminin Gelişimi.....	43
Tablo 4.	Türkiye’de Kurulan/Kapanan Şirket İstatistikleri .....	54
Tablo 5.	Girişimcilik Eğilimi, Algılanan Girişimsel Fırsat, Algılanan Girişimsel Yeterlilik ve Başarısızlık Korkusu Sıralaması. GEM 2016. 18-64 Yaş aralığı.....	55
Tablo 6.	Ana Kitledeki ve Örneklemdaki Toplam Öğrenci Sayıları ve Oranları.....	85
Tablo 7.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular (Bireysel Durumu Bakımından).....	87
Tablo 8.	Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular (Aile ve Çevre Bakımından).....	89
Tablo 9.	Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri .....	91
Tablo 10.	Değişkenlere Dair Korelasyon Katsayıları.....	92
Tablo 11.	Toplam Psikolojik Sermayenin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları .....	94
Tablo 12.	Psikolojik Dayanıklılığın Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları .....	95
Tablo 13.	Umudun Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 14.	Öz Yeterliliğin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 15.	İyimserliğin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları.....	97
Tablo 16:	“Cinsiyet” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi).....	98
Tablo 17.	“Aile Tipi” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi).....	100
Tablo 18.	“Ailede Kendi İşini Kuran Birinci Derecede Yakın Akraba Olup Olmaması” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi).....	103
Tablo 19.	“Öğrencilerin Girişimcilik Dersi Almış ya da Almamış Olması” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi).....	105

Tablo 20. “Öğrencilerin Daha Önce Staj Yapmış ya da Çalışmış Olup Olmaması” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi).....	108
Tablo 21. “Üniversite” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları .....	111
Tablo 22. “Bölüm” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları.....	112
Tablo 23. “Sınıf” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları .....	113
Tablo 24. “Yaş” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları.....	115
Tablo 25. “Not Ortalaması” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları .....	117
Tablo 26. “Hayatının Geçtiği Yer” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları .....	119
Tablo 27. “Anne Eğitim Durumu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları.....	120
Tablo 28. “Baba Eğitim Durumu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları .....	122
Tablo 29. “Anne Çalışma Pozisyonu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları ..	123
Tablo 30. “Baba Çalışma Pozisyonu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları...	124

## GİRİŞ

İnsanoğlu merakı ve başarma içgüdüğü sayesinde sahip olduklarını sürekli geliştirme ya da yenilerine sahip olma arayışı içerisinde. Bunun sonucunda dünya hızla değişmekte ve sürekli gelişmektedir. Aynı zamanda bu değişim ve gelişimden en çok etkilenen unsur da insanlığın bizzat kendisidir. Farklı bilim dalları bu değişim ve gelişimi takip, tespit, tasvir ve tahlil etmeye çalışır. Bu sürece sosyal bilimler penceresinden bakıldığında insan psikolojisinin yeni yönleri keşfedilirken, iş dünyasına da yeni kavramlar kazandırılmakta, yeni iş modelleri geliştirilmekte, yeni girişimciler ve farklı girişim modelleri ile karşılaşmaktadır.

Bu çalışmada, psikolojide nispeten yeni bir kavram olan, pozitif psikoloji ve pozitif psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Literatür incelendiğinde bireylerin ya da örgütlerin başarısına dair yapılan araştırmalar başarı faktörlerini genellikle beşeri, sosyal, duygusal ya da kültürel sermaye ile ilişkilendirmeye çalışmaktadır. Fakat denkleme dahil edilmesi gereken diğer bir önemli faktör ise psikolojik sermayedir. Yüksek psikolojik sermayenin bireysel performansı artırdığı birçok araştırma ile de ispatlanmıştır. Diğer bir deyişle, psikolojik sermaye örgütün en önemli yapı taşı olan insanın potansiyelini maksimize etmeye çalışarak diğer sermaye türlerinin optimum kullanılabilmesine yardımcı olabilmektedir.

Bu tez çalışmasında psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Her ne kadar genelde avantajlı yönleri ile ön plana çıksa da, girişimcilik süreci birçok maddi ve manevi zorlukla başa çıkabilmeyi gerektirir. Girişimcilik sürecinde insanın sermayesini riske etmesi, zamanından, parasından, ailesinden ve sosyal hayatından ödün vermesi gerekebilir. Bu süreçte sosyal, beşeri ve ekonomik sermayenin önemi zaten birçok çalışma ile ispat edilmiştir. Fakat parasından, zamanından ve sosyal yaşantısından ödün vererek ve aynı zamanda risk alarak

girişimcilik serüvenine çıkan bireylerin yüksek psikolojik sermayeye sahip olmalarının onları daha başarılı ve problemler karşısında daha dirençli kılacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma mevcut girişimcilerden ziyade, geleceğin potansiyel girişimcileri olarak varsayılan işletme, mühendislik ve mimarlık bölümü öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Ayrıca psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi değişkenlerinin demografik özelliklere göre gösterdikleri farklılıkların belirlenmesi de çalışmanın amaçları arasındadır. Araştırma sonucunda elde edilen bilgi ve bulgular sayesinde hem literatüre hem de geleceğin girişimcilerini yetiştiren eğitim kurumlarına belirli noktalarda önermelerde bulunulabilecektir. Ayrıca girişimcilere ve girişimci adaylarına psikolojik sermayenin önemi ve rolü konusunda fikir verecektir. Bireylerin hangi yönlerini güçlendirerek daha başarılı girişimci olabileceklerine dair çıkarımlar yapılabilecektir. Özetle bu araştırmadan elde edilecek sonuçların potansiyel girişimciler, mevcut girişimciler ve girişimcilik eğitimleri bağlamında önemli olacağı düşünülmektedir. Araştırma ana kitlelerini Kayseri’de işletme, mimarlık ve mühendislik bölümlerinde eğitim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır.

Bu doğrultuda 4 ana bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde psikolojik sermaye ve alt boyutları incelenmiştir. Psikolojik sermayenin tanımına ve önemine yer verilmiş ve ayrıca literatürden konuyla alakalı örnek çalışmalar aktarılmıştır. İkinci bölümde girişimcilik ve girişimciliğin tarihsel gelişimi ele alınmıştır. Ayrıca girişimciliğin avantajları ve dezavantajları üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde girişimcilik eğilimine yer verilmiştir. Bu bölümde girişimcilik eğilimi tanımlanmış girişimcilik eğilimine etki eden faktörler anlatılmış ve ilgili literatürden örnek çalışmalara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde ise araştırmanın konusu, amacı, kapsamı, sınırlılıkları, önemi ve yöntemi ifade edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışma anket yöntemiyle yapılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında Luthans ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği ‘Psikolojik Sermaye Ölçeği’ ile Thompson’un (2009) geliştirdiği ‘Girişimcilik Eğilimi Ölçeği’ kullanılmıştır. Yapılan anketsonucu elde edilen veriler, tanımlayıcı istatistikler,

korelasyon ve regresyon analizleri yardımıyla analiz edilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Sonuç olarak psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve psikolojik sermayenin ve alt boyutlarının girişimcilik eğilimini pozitif yönlü etkilediği tespit edilmiştir.





# 1. BÖLÜM

## PSİKOLOJİK SERMAYE

Sermaye kavramı maddi ve maddi olmayan sermaye türleri olmak üzere iki ana kategoride değerlendirilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde sermaye türleri hakkında bilgi verilecek ve maddi olmayan sermaye türlerinden olan psikolojik sermaye kavramı üzerinde durulacaktır. Fakat ilk önce psikolojik sermaye kavramına temel teşkil eden pozitif psikoloji hakkında bilgi verilecektir.

### 1.1. Pozitif Psikoloji

Psikoloji bilimi insanların ve hayvanların davranışlarını ve bu davranışlarla alakalı psikolojik, biyolojik ve sosyal süreçleri inceleyen geniş kapsamlı bir bilim dalıdır. Pozitif psikoloji temel olarak insanların hastalıklarına, zayıflıklarına yahut eksik yönlerine odaklanmak yerine onların güçlendirilebilir yanlarına, iyilik durumlarına odaklanmayı sağlayan bir tür paradigma değişikliğidir (Luthans vd., 2004). Psikoloji bilimi insana ait sorunları çözmek için aşağıdaki 3 ana konuda yoğunlaşır (Boniwell, 2006):

- Ruhsal rahatsızlıkların tedavisi,
- İnsanların yaşamlarını iyileştirme,
- Üstün yetenekleri belirleyip geliştirme.

Her ne kadar psikoloji biliminin çalışma alanı yukarıdaki 3 temel alanı kapsıyor olsa da 20. yüzyılın sonlarına kadar psikolojik çalışmalar ağırlıklı olarak ilk alanda gerçekleşmiştir. Psikoloji alanının önemli isimlerinden Martin Seligman bu alanın yıllardır üzerinde durulmayan diğer iki önemli boyutunu aydınlatana kadar psikoloji bilimi insanların ruhsal rahatsızlıklarını teşhis ve tedavi etmeye yoğunlaşmıştır. Seligman'ın başını çektiği bir grup araştırmacı, şimdiye kadar yeterince önemsenmeyen

bu alanları önemsemiş ve sonrasında “insanların yaşam kalitesini yükseltmek” ve “üstün yetenekleri geliştirmek” üzerine çalışmalar yoğunlaşmıştır. Bunun üzerine psikoloji alanında ortaya çıkan bu yeni ve olumlu akıma “pozitif psikoloji” denmiştir.

Pozitif psikoloji kavramını ilk defa ortaya atan Seligman, meslektaşı Csikszentmihalyi ile birlikte pozitif psikolojiyi bireylerin yaşamın boş ve anlamsız olduğunu düşündükleri zamanlarda ortaya çıkan patolojik sorunlara önlem almak ve bireylerin yaşam kalitesini yükseltmekte kullanılan pozitif bireysel deneyim ve özellikler ile ilgilenen bilim dalı olarak tanımlar (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000).

## **1.2. Pozitif Örgütsel Kültür**

Pozitif örgütsel kültür genel anlamda örgütlerin ve örgüt çalışanlarının pozitif çıktıları, süreçleri ve katkıları ile ilgilidir. Araştırmalar gösteriyor ki iş ortamında pozitif yönlü enerji çalışanların pozitif iş çıktıları elde etmesi yönünde daha gayretli olmalarını sağlamaktadır. Bu noktadan hareketle pozitif psikolojinin bir alt dalı olarak karşımıza çıkan pozitif örgütsel kültür, örgütün çalışanlarında var olan pozitif enerjiyi rekabet üstünlüğü elde etmek için mühim bir araç olarak kullanılabilceğini söylemektedir (Yıldız, 2015).

Pozitif örgütsel kültür mükemmellik, büyüme, gelişme, bolluk, dayanıklılık ve erdemlilik gibi kavramlarla tanımlanmaktadır. Bununla beraber iyi bir birey olma ve insanın pozitif potansiyelini öne çıkararak genişletilmiş bir bakış açısı sunmaktadır. Bu bakış açısının girdileri; süreçler, kapasiteler, yapılar ve metotlar gibi değişkenlerdir. Motivasyonları (güdüleri), bencil olmama, fedakârlık, kendisini düşünmeksizin katkıda bulunma gibi değişkenlerdir. Sonuçları veya etkileri ise, canlılık (yaşam enerjisi), anlamlılık, neşe ve yüksek kaliteli ilişkiler gibi pozitif sonuçlardır. Bu nedenle pozitif örgütsel kültür, insanlardaki iyi özelliklere odaklanması açısından geleneksel örgütsel çalışmalardan ayrılmaktadır (Yıldız, 2015).

## **1.3. Pozitif Örgütsel Davranış**

“Öğrenilmiş Çaresizlik” kavramını da literatüre kazandırmış olan Seligman, 1998 yılında pozitif psikoloji kavramını da bilime kazandırmıştır. Sonrasında Fred Luthans 2002 yılında örgütsel davranış disiplini içerisinde de pozitif bir perspektifin

gerekliliğine inanarak “Pozitif Örgütsel Davranış” kavramını ortaya çıkarmıştır. Luthans bu kavramı örgüt performansını artırmak için örgütün sahip olduğu insan kaynağının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerindeki çalışma ve uygulamalardır diye tanımlar (Luthans, 2002).

Pozitif örgütsel davranış, pozitif psikolojinin iş yaşamına uygulanması ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Pozitif psikolojinin iş hayatına dönük iki temel akımı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi University of Michigan araştırmacıları (Cameron, Dutton&Quinn, 2003) tarafından yürütülen “Pozitif Örgütsel Okul”, ikincisi ise University of Nebraska’s Gallup Leadership Institute’de Fred Luthans öncülüğünde yapılan çalışmalardır. Bu iki yaklaşım da birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Pozitif örgütsel okul makro ve örgüt düzeyine odaklanırken, pozitif örgütsel davranış ise mikro ve bireysel düzeye odaklanmaktadır.

#### **1.4. Sermaye Çeşitleri**

İş dünyasının devamlılığını sağlayan temel yapı taşlarından biri de rekabettir. Örgütler, rekabet şartlarının zorlaştığı günümüzde, ayakta kalabilmek için rakiplerine kıyasla daha üstün ya da çeşitli kaynaklara sahip olmak zorundadır. Örgütün sahip olduğu bir kaynağı rekabet avantajına dönüştürebilmesi için ise, bu kaynağın rakipleri tarafından taklit edilememesi gerekir. Fakat günümüzde örgütlerin sahip olduğu/olabileceği fiziksel kaynaklar eskiye nazaran çok daha kolay taklit edilebilmektedir. Bu sebeple örgütler, rekabet üstünlüğü denklemine finansal olmayan faktörler dahil etmeye başlamışlardır. Vizyon sahibi olamama, planlama ve karar vermede kısa vadeli bakış açısı, yetersiz kaynak kullanımı, risk almaktan kaçınan liderlik anlayışı, yanlış strateji-yapı-kültür uyumu gibi stratejik hatalar örgütlerin rekabetçi olmalarını engellemektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu durumda yöneticiler farklı kanallardan rekabet üstünlüğü sağlamayı hedeflemektedir. Bu hedef doğrultusunda faaliyet gösteren günümüz örgütler için sermaye kavramı geleneksel anlamını aşarak, kademeli olarak beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermayeye kavramlarına önem verilmeye başlanmıştır.

### 1.4.1. Beşeri Sermaye

İş dünyasında önem atfedilen değerler zamanın şartlarına göre değişiklik göstermektedirler. Mesela 1980'lere kadar ki dönemde şirketlerin en büyük kayıtlı varlıkları, üretim sürecindeki ürünler ve bitmiş mamulleri kapsayan envanterleriyken, 1980 ve 1990'lı yıllarda tam zamanlı üretim uygulamaları popüler hale gelmiştir. Yöneticiler bu uygulamaların etkinlik ve verimlilik üzerindeki etkilerini fark edince şirket faaliyetlerini bu tarafa kaydırmışlardır. Bunun sonucunda envanter düzeyleri azalan örgütlerin, stokları değerleri de azalmış ya da ortadan kalkmış ve "firma değerleri" düşmüştür. Envanter düzeylerinin düşmesi, aynı zamanda örgütlerin değişken ve sabit maliyetlerini (iş gören sayısı ve maaşı, fiziki alan) mümkün olduğunca azaltmalarına yardımcı olmuştur (Larson ve Luthans, 2006).

Maliyetlerde kısıtlamaya giden ve düşük envanter düzeyi ile çalışmaya başlayan bu örgütlere, "varlıksız" örgütler denilmektedir. Bu örgütlerde muhasebeciler örgüt değerini belirleyebilmek için farklı yöntemler denemeye başlamışlardır. İlk önceleri bir varsayım neticesinde, bazıları örgütün değerini belirlemek için insan kaynağına odaklanmıştır (Cascio vd., 1997). Ancak insan kaynağını değerlemek, envanter düzeyini değerlemek gibi kolay bir işlem değildir (Larson ve Luthans, 2006). İnsan kaynağını değerlemeyle ilgili en önemli zorluklardan biri de envanter değerlemedeki gibi kısa vadede net sonuçlara ulaşılamamasıdır. İnsan kaynağının örgüt üzerindeki etkisi uzun vadeli ve karmaşık bir süreci kapsamaktadır.

Yöneticilerin rekabet üstünlüğü sağlama konusundaki gayretleri sayesinde, bu zorlu süreç zamanla geliştirilen yöntemler sayesinde sistematik hale gelmiştir. Beşeri sermaye ya da insan sermayesi olarak isimlendirilen bu yöntem, insan kaynaklarının değerlendirilmesi ve yönetilmesinde günümüzün iş dünyasında kabul edilebilir konuma gelmiştir (Larson ve Luthans, 2006). Beşeri sermaye huzurun sağlanabilmesi için kullanılan organize bilgi olarak da tanımlanmaktadır (Stewart, 1999). Beşeri sermaye iş görenin işinde kullandığı bireysel beceriler, hayat deneyimleri, bilgi, yaratıcılık, enerji ve girişimciliğin toplamıdır (Peterson ve Spiker, 2005). En genel anlamıyla beşeri sermaye, bir bireyin örgüte kattığı beceri, yetenek ve deneyimlerin değeridir.

Beşeri sermaye, örgütlerin rekabet ortamında rakiplerine üstünlük sağlayıp hayatta kalabilmesi için önemlidir. Bunun en temel nedenleri, insan kaynağının örgüte özgü bir değer olması, kolay taklit edilememesi ve satın alınamamasıdır (Larson ve Luthans, 2006). Beşeri sermayesini güçlendirecek faaliyetlerde bulunan örgütlerin, başarıya ulaşma ihtimalleri yüksektir. Geleneksel sermaye gibi alınıp satılamayan ve taklit edilemeyen bu sermaye türü, örgütler için önemli bir değer yaratmaktadır. Öte yandan insan kaynağının yukarıda bahsedilen özellikleri sebebiyle, beşeri sermaye temininde dış kaynak kullanımı pek uygun değildir. Çünkü dışarıdan alınan veya dışarıya satılan insan kaynağı örgütün rekabet üstünlüğü açısından tehlike arz etmektedir. Örgüt ile ilgili bilgi ve becerilerin yüklü olduğu insan kaynağının örgütler arasında yer değiştirmesi, bu kaynağa büyük yatırımlar yapan örgüt yöneticilerini rahatsız etmektedir. Diğer yandan farklı örgütlerin bilgileri ile donatılmış insan kaynağı, örgüt yöneticileri için satın alınabilecek değerli bir hazine niteliği taşımaktadır. Bu nedenle beşeri sermaye açısından bu dengenin iyi yönetilmesi gerekmektedir.

Klasik insan kaynakları yönetimi ile modern insan kaynakları yönetimi arasında hem teoride hem de pratikte önemli farklılıklar vardır. Beşeri sermaye yönetimi iş gören ve örgüt arasındaki etkileşime dayanmaktadır. Beşeri sermayenin önemini anlamış günümüz insan kaynakları yöneticileri, örgütlerindeki insanların bilgi ve becerilerini değerlendirmeye odaklanmaktadır. (Polatçı, 2011)

#### **1.4.2. Sosyal Sermaye**

Fiziksel sermayeye yapılan yatırımlar örgüte rekabet üstünlüğünü kazandırabilir. Buna ek olarak, fiziksel sermayeye yatırımları sonucunda gelişen bilgi, beceri ve yeteneklerle beşeri sermaye geliştirilebilir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu sebeple, fiziksel sermaye örgüt açısından önemlidir. Ancak fiziksel sermayeye verilen önem, beşeri sermayenin göz ardı edilmesine yol açarsa, fiziksel ve kapasite olarak büyüyen örgütler beşeri yetersizlik sebebiyle etkin faaliyet gösteremeyebilir. Bu sebeple, örgütsel literatürde fiziki ve beşeri sermayenin birleştirilmiş ve genişletilmiş hali olarak sosyal sermaye kavramı ortaya çıkmıştır. Sosyal sermaye sosyoloji temelli bir kavramdır. Sosyal sermaye kavramının örgüt stratejisi ile de ilgili olması, beşeri ve duygusal sermayeyi denkleme dahil etmesi ve rekabet üstünlüğü sağlaması nedeniyle büyük ilgi görmektedir (Larson ve Luthans, 2006).

Sosyal sermaye, insanlar arasındaki etkileşim ve insanların geliştirdikleri iletişim ağlarının sahip olduğu değerler toplamıdır (Luthans vd., 2004). Her ne kadar geçmişte sosyal sermayeye gerekli önem verilmemiş olsa da günümüzde sosyal sermaye olmadan örgütlerin başarılı olmasının mümkün olamayacağı anlaşılmıştır. Çünkü çalışanların yaptıkları her iş doğrudan veya dolaylı olarak diğer çalışanlar ile iletişim/etkileşim içinde olmak durumundadır. Örneğin, yapılması gereken bir iş veya çözülmesi gereken bir problem olduğunda, iş görenler hemen üstlerine başvurmak yerine iş arkadaşlarından, meslektaşlarından, ailelerinden veya çevrelerindeki insanlardan yardım istemektedirler. Bu da örgütler içerisinde sosyal sermayenin önemini ortaya koymaktadır.

Sosyal sermaye örgüt içerisinde bireyin tanıdığı insanlar, içerisinde olduğu ağlar ve toplumda sahip olduğu tanınmışlık ile ölçülmektedir. Mesela üst yönetim takımına yeni bir üye seçileceği zaman adayların iş çevresinde sahip olduğu tanınmışlık ve bağlantılar; örgüte finansal kaynak, bilgi ve farklı kazanımlar sağlayabilecek potansiyeli olan adaylar ön plana çıkmaktadır. Deneysel araştırmalar sosyal sermayenin doğrudan finansal kaynağa dönüştüğünü göstermiştir (Bellivaeu vd., 1998). Ayrıca, sosyal sermayesi yüksek olan girişimcilerin, düşük olanlara göre daha fazla kaynak bulabildiğini tespit edilmiştir (Polatçı, 2011).

### **1.4.3. Psikolojik Sermaye**

Beşeri ve sosyal sermaye kavramları, örgütsel etkinlik açısından geçerliliği kabul görmüş ve üzerinde araştırmaların halen devam ettiği kavramlardır. Diğer yandan son yıllarda insan kaynaklarını değerlendirmek ve yönetmek için yeni bir kavram ortaya çıkmıştır. Verimliliği etkileyebilme ihtimali olan bireysel tutumların tamamını ifade eden bu kavram, psikolojik sermaye olarak adlandırılmaktadır (Goldsmith vd., 1998). Kişinin psikolojik sermayesine ait özelliklerin büyük çoğunluğu kişinin kendisine bakış açısı veya kendisine olan güveni ile ifade edilmektedir (Larson ve Luthans, 2006). Psikolojik sermayenin geniş tanımı, boyutları ve özellikleri ile ilgili detaylı bilgi ilerleyen bölümlerde verilmiştir.

Aşağıdaki tabloda insan kaynağını yönetiminde farklı sermaye türleri için kullanılan yöntemler belirtilmiştir:

**Tablo 1.** Beşeri, Sosyal ve Psikolojik Sermayenin Yönetimi

Yaklaşım	Kullanılan Yöntemler
Beşeri Sermaye Yönetimi	Personel seçimi Eğitim ve geliştirme Örtük bilgi oluşturma
Sosyal Sermaye Yönetimi	Açık iletişim kanalları Birimler arası iş takımları İş-aile uyumu programları
Psikolojik Sermaye Yönetimi	Öz yeterlilik düzeyinin artırılması Ümit düzeyinin artırılması İyimserlik düzeyinin artırılması Dayanıklılık düzeyinin artırılması

**Kaynak:** Luthans ve Youssef, 2004: 147.

Tablo 1’de görüldüğü gibi beşeri sermaye yönetimi yalnızca insan kaynağına odaklanmakta, sosyal sermaye yönetimi ise örgüt içi ve örgüt dışı iletişim ile ilgilenmektedir. Psikolojik sermaye yönetimi ise dört farklı boyut üzerinden rekabet üstünlüğü sağlamayı hedeflemektedir.

### 1.5. Psikolojik Sermayenin Tanımı

Sermaye kavramı, ekonomi terimi olarak kullanılmakla birlikte aynı zamanda örgütsel davranış ve iktisadi-idari bilimler çerçevesinde “beşeri sermaye”, “sosyal sermaye”, “duygusal sermaye” ve “kültürel sermayenin” açıklanmasında da kullanılmaktadır. Fred Luthans, örgütsel davranış yaklaşımından mülahem, “psikolojik sermaye” kavramını literatüre kazandırmıştır. Psikolojik sermaye, pozitif, rekabetin yoğun olarak yaşandığı dünyamızda mevcut olan sermaye türlerine (ekonomik, kültürel, entelektüel, beşeri, sosyal, duygusal) ilave olarak “bireyin pozitif psikolojik gelişme hali” olarak tanımlanmıştır (Luthans ve Youssef, 2007).

Diğer bir deyişle psikolojik sermaye, “kim olduğumuzu” ve “pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimizi” ifade etmektedir (Luthans vd., 2006). Dolayısıyla bu yönüyle psikolojik sermaye bireylerin neye sahip olduğuyla ilgilenen ekonomik sermayeden, ne

bildiğine odaklanan beşeri sermayeden ve tanındıklarından oluşan sosyal sermayeden farklılaşmaktadır (Luthans vd., 2004). Psikolojik sermayenin bireyin verimlilik amacıyla, ekonomik, beşeri ve sosyal sermayeleri başarılı bir şekilde örgüte taşıyabilme konusundaki yetenekleri olduğunu söylemek mümkündür (Polatçı, 2011).

İnsan ve örgüte dair yapılan çoğu araştırmada ve sunulan çoğu öneride örgütlerin en önemli sermayesinin insan olduğu belirtilmesine rağmen Luthans ve Youssef'e (2004) göre modern yöneticilerin sadece yarısı insan kaynaklarının (sermayesinin) gerçekten önemli olduğuna inanmaktadır. Bu sebeple günümüz örgütlerinde stratejik kararların büyük bir çoğunluğu hâlâ finansal değerlendirmelere göre verilmektedir. Fakat insan kaynaklarını bir maliyet olarak değil, vazgeçilemez bir değer olarak görmek gerekir. İnsan kaynaklarının etkili bir yönetim neticesinde yüksek verim alınabilecek bir yatırım olduğu yaklaşımı gün geçtikçe daha da önemsenmektedir (Luthans ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye kavramını, bu kavramı ilk ortaya atan araştırmacılardan olan, Luthans ve arkadaşları (2015) şöyle tanımlar: psikolojik sermaye, “PsyCap”, bireyin zorlu durumları başarmak için çaba sarf etmesi ve bu durumun üstesinden gelme konusunda kendine duyduğu güven (öz yeterlilik); şimdi ve gelecekte başarılı olabilmek için sahip olduğu pozitif tutumlar (iyimserlik); hedefini gerçekleştirmek için sahip olduğu azmi; bu hedefler doğrultusunda yeniden rota çizip hedefe ulaşabilmesi (umut); problemler ve sıkıntılar karşısında başarıya ulaşmak için gösterdiği güçlü duruştur (dayanıklılık).

Son yıllarda insana dair araştırmalara konu olmaya başlayan “örgütsel psikolojik sermaye”, örgütsel davranış konusuna farklı bir bakış açısı getirmektedir (Çetin ve Basım, 2012). Örgütsel psikolojik sermaye yaklaşımında bireylerde var olan güçlü yönleri geliştirerek örgütsel performansı artırmak hedeflenmektedir. Bu bağlamda bireylerin pozitif gelişmişliklerine psikolojik sermaye denilmektedir (Akçay, 2012). Çetin ve Basım'ın (2011) aktardığına göre; Luthans, psikolojik sermayeyi bireysel ve örgütsel performansın geliştirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik olarak, tecrübeyle ya da eğitimle değişebilen ve geliştirilebilen bir özellikler bütünü olduğunu savunmaktadır. Bu kapsamda, modern iş ortamında örgütlerin performansını ve etkinliğini artırabilmek için çalışanların güçlü taraflarını ve psikolojik kapasitesini kullanılabilmesini öngören “pozitif örgütsel davranış” kavramı ortaya atılmıştır (Akdoğan ve Polatçı, 2013).



Luthans'ın öncülük ettiği pozitif örgütsel davranış yaklaşımı, çalışanların tükenmişlik, çaresizlik, stres gibi zayıf taraflarıyla ilgilenmek yerine onların olumlu ve iyi olan özelliklerine odaklanıp, bu olumlu özellikleri ölçerek, geliştirerek ve yönetmeye çalışarak iş performansının artırılmasını öngörmektedir (Akçay, 2011).

Klasik sermaye faktörlerinden; insan sermayesi “Ne tür bilgilere sahipsin?”, sosyal sermaye “Sosyal ilişkilerin ve arkadaş çevren nasıl?”, ekonomik sermaye “Hangi ekonomik imkanlara sahipsin?” gibi sorulara cevap aramaya çalışır. Psikolojik sermaye ise insana bunlardan farklı yaklaşarak “sen kimsin, güçlü yanların nelerdir, hangi özelliklerin geliştirilebilir?” sorularına cevap aramaya çalışır ve bunları geliştirmeyi amaç edinir.

İnsanların psikolojik durumları belirli özelliklere sahip ve sabit bir durumu ifade etmekten ziyade, duruma göre değişebilen, deneyim ve eğitimle farklılaşabilen ve geliştirilebilen özelliklerin bütünüdür (Çetin ve Basım, 2012). Luthans ve arkadaşları (2010) yaptıkları boylamsal çalışmalar neticesinde belirli bir eğitim süreci sonrasında psikolojik sermayenin geliştirilebildiğini ortaya koymuşlardır. Psikolojik sermayenin bireysel ve örgütsel performansı geliştirici özelliğinin bulunması ve bunun eğitimle artırılabilmesi özellikle önem arz etmektedir. Luthans'a göre psikolojik sermayeyi meydana getiren dört temel faktör vardır: Öz yeterlilik, İyimserlik, Umut, Psikolojik Dayanıklılık (Luthans vd., 2010).

Yukarıda belirtilen 4 faktörün hepsi kişilik özellikleri gibi sabit ve değiştirilemez olmayıp geliştirilebilir ve değiştirilebilir faktörlerdir. Bu faktörler geliştirilmesi bireysel ve örgütsel performansın artırılmasını sağlamaktadır (Çetin vd., 2013). Nitekim son yıllarda sıklıkla yapılan çalışmalar, psikolojik sermayenin bireyler ve örgütler açısından sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada önemli bir kaynak olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Toor ve Ofori, 2010). Ayrıca psikolojik sermayesi yüksek bireylerin girişimcilik davranışı açısından daha kararlı olduğu (Kim-Soon vd., 2013); kısa süreli risk alma konusunda daha eğilimli olduğu (Zhang vd., 2015); ve başarı için öncelikli bir gereklilik olduğu (Mat vd., 2015) farklı araştırmacılar tarafından belirtilmiştir.

**Tablo 2.** Rekabet üstünlüğü Sağlayan Sermaye Türleri

Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
<u>Neve sahibim?</u>	<u>Ne Biliyorum?</u>	<u>Kimleri Tanıyorum?</u>	<u>Ben Kimim?</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finansman</li> <li>• Somut varlıklar (demirbaş, teçhizat, patentler)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deneyim</li> <li>• Eğitim</li> <li>• Yetenek</li> <li>• Bilgi</li> <li>• Fikir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İlişkiler</li> <li>• Bağlantı ağı (network)</li> <li>• Arkadaşlar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umut</li> <li>• İyimserlik</li> <li>• Özyeterlilik</li> <li>• Psikolojik dayanıklılık</li> </ul>

**Kaynak:** Luthans, 2004: 47.

### 1.6. Psikolojik Sermayenin Özellikleri

Psikolojik sermaye bütüncül bir ruh halidir. Bu ruh hali tecrübe temelli ödüllerin (bilgi, beceri, yetenek gelişimi) kazanımı sonucunda, bugüne ve geleceğe dair bireysel kazanımların elde edilebilmesiyle ilişkilidir. Bu tanıma göre, özellikle deneyimin ve bilginin pozitif yönde gelişimiyle, kişilerin kendisiyle ilgili sahip olduğu değerlerin artışına dikkat çekilmektedir. Genel tanımlamalar çerçevesinde, psikolojik sermayenin sabit ve değiştirilmesi zor kişilik özelliklerinden ziyade bireyin değiştirilebilir ve geliştirilebilir yönlerine odaklandığı söylenebilir (Erkuş ve Fındıklı, 2012).

Özetle psikolojik sermaye, örgütler açısından sürdürülebilir bir büyüme ve gelişmeye katkı sağlamakta ve bu doğrultuda ihtiyaç duyulan performansın gösterilmesinde kilit rol oynamaktadır. Başka bir deyişle psikolojik sermaye, değişen dünya koşullarında örgütlerin yönetim sürecinde yeni bir bakış açısı ortaya koymaktadır (Luthans vd., 2008). Bu bağlamda psikolojik sermaye aşağıdaki özelliklere sahiptir (Polatçı, 2014):

- Psikolojik sermaye pozitif yönlüdür.
- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırma temellidir.
- Psikolojik sermaye sürdürülebilirdir.
- Psikolojik sermaye durum temellidir, bu sebeple geliştirilebilirdir.
- Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir.
- Psikolojik sermaye, beşeri sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.

- Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.

Psikolojik sermayenin genel olarak olumlu örgütsel değerlerle aynı yönlü; olumsuz değerlerle ters yönlü ilişki içerisinde olduğu farklı çalışmalarda ortaya çıkmıştır. Örneğin psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans arasında aynı yönlü; iş stresi, işten ayrılma niyeti ve sinizm gibi davranışlarla ters yönlü ilişkileri olduğu belirlenmiştir (Avey vd., 2011).

Öte yandan, çalışanlarda iş stresinin azaltılması, işe bağlılığın ve iş performansının artırılmasında pozitif düşüncenin önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir (Avey vd., 2009). Bu bağlamda Schaufeli ve Bakker (2006) bazı kişilerin iş yerindeki yüksek gereksinimler ve uzun çalışma saatlerine rağmen, çalışmadan zevk aldıkları, iş gereksinimleri yerine getirmeye çalıştıkları ve böylelikle tükenmişlik belirtileri göstermediklerini ortaya çıkarmıştır.

Özetle, kişisel gelişimi temel alan ve bu bağlamda örgütsel hedeflere ulaşmada olumlu yönde etkide bulunan psikolojik sermayenin örgütsel davranış, örgüt kültürü ve performansı üzerinde oldukça önemli bir yeri vardır.

### **1.7. Pozitif Psikolojik Sermayenin Önemi**

Günümüz örgütleri açısından büyümek ve rekabet üstünlüğü elde edebilmek sadece beşeri ya da sosyal sermayeye yatırım yaparak değil, aynı zamanda çalışanlarının psikolojik sermayelerine de yatırım yaparak gerçekleşebilir. Örgütler için büyük önem arz eden psikolojik sermaye, küçük ve yeni kurulmuş olan örgütler için de hayati bir öneme sahiptir. Finansal yetersizlikler, kanuni sınırlılıklar, rekabet edilebilirlik, zayıf ekonomi, işgücü devir oranı ve farklılaşan müşteri ihtiyaçları gibi zorlukların üstesinden gelme konusunda girişimciler ve yöneticiler tarafından psikolojik sermayenin önemi daha anlaşılır hale gelmektedir (Polatçı, 2011). Yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olan bireylerin gerek özel hayatlarında gerekse iş yaşamlarında karşılarına çıkan sorunları daha pozitif bir şekilde karşılayıp, bu sorunların çözümü zorlu da olsa daha fazla sebat göstererek çözüme ulaşmaya çalışmaları beklenmektedir.

Psikolojik sermaye ile ilgili yıllarca süren teorik çalışmalar ve araştırmalardan sonra, psikolojik sermaye kavramı dünya genelinde yaygın bir şekilde kabul görmüştür.

Psikolojik sermayenin gücü ve birey ve örgüt açısından önemi ticari işletmelerin yanı sıra sağlık, eğitim, askeri ve sportif birçok sektörden örgütlerce anlaşılmıştır.

### **1.7.1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt Açısından Önemi**

Bir örgütte görev alan bireylerin psikolojik sermayelerinin yüksek olmasının örgüte birçok yönde faydası vardır. Bu sebeple insan kaynakları yöneticilerin terfi, eğitim, tedarik, değerlendirme ve seçim gibi kararların tamamında psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlara önem vermesi gerekmektedir. Araştırmalar yüksek psikolojik sermayeye sahip olan çalışanların örgüte sağladığı faydaları şu şekilde ortaya koymuştur:

- Çalışanların performansı yükseltmektedir (Luthans vd., 2007); (Luthans vd., 2008).
- Çalışanların iş tatminini arttırmaktadır (Luthans vd., 2007).
- Çalışanların işe bağlılığını arttırmaktadır (Avey vd., 2008).
- Örgütsel değişimi kolaylaştırmaktadır (Avey vd., 2008).
- Çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerini yükseltmektedir (Cole vd., 2009); (Karademas, 2006).
- Çalışanların örgütsel bağlılığını arttırmaktadır (Özkalp ve Seçgin, 2013).
- Çalışanların iş ile ilgili tükenmişliklerini ve iş stresini negatif olarak etkilemektedir (Görgens-Ekermans ve Herbert, 2013).
- Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve işe bağlı streslerini azaltmaktadır (Çelik ve Tabak, 2014).

Görüldüğü gibi psikolojik sermayesi yüksek çalışanlar hem kendilerine hem de örgüte azımsanamayacak kadar fayda sağlamaktadır. Dolayısıyla, istikrarlı bir örgütsel büyüme elde etmek için insan kaynağının psikolojik sermayesinin yüksek olması ve bu sermayenin örgüt içinde ve örgüt için etkili bir şekilde kullanılabileceği olumlu ve destekleyici bir örgüt iklimi gereklidir. Destekleyici iklim, bir çalışanın iş arkadaşlarından, diğer departmanlardan ve onların iş talepleri konusunda onlara yardımcı olan amirlerinden aldığı toplam destek olarak tanımlanır.

### 1.7.2. Pozitif Psikolojik Sermayenin Birey Açısından Önemi

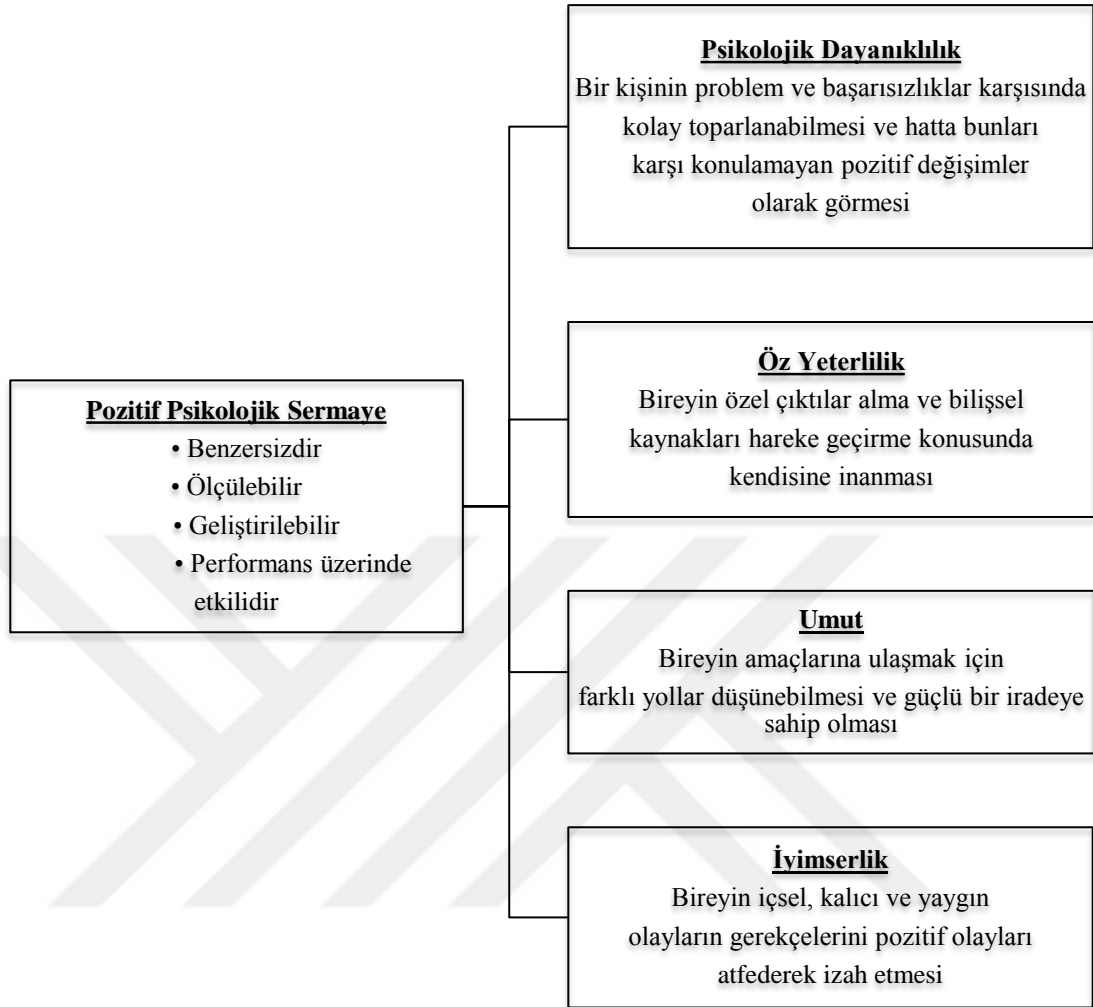
Psikolojik sermayeye sahip olmak demek, zor görevleri başarıyla yerine getirebilmek için yeterli gayreti gösterme ve sorumluluk almak için güvene (**öz yeterlilik**) sahip olmak; şimdi ya da gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir tutum (**iyimserlik**) geliştirmek, amaçlara yönelik çaba göstermek ve gerektiğinde başarıya ulaşmak için hedefe giden yeni yollar bulmak (**umut**), problemler ve güçlükler karşısında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak (**psikolojik dayanıklılık**) olarak dört temel unsurdan oluşmaktadır (Özer vd., 2013).

Bu bağlamda pozitif psikolojik sermayesi fazla olan bir bireyde aşağıdaki özelliklerin olması beklenir (Luthans vd., 2006):

- Zorlu görevlerde başarılı olabilmek için gerekli çabayı göstermeyi sağlayacak öz güvene ya da diğer bir deyişle öz yeterliliğe sahip olma;
- Şu an ve gelecekte başarılı olabilme ihtimaline dair pozitif yönde beklenti içerisinde olma ya da başka bir ifadeyle iyimser olma;
- Hedeflere ulaşmak için azimli olma ve başarı elde edebilmek için yeni yollara yönelebilmek ya da başka bir deyişle umut etme;
- Problemlerle ya da olası sıkıntılarla karşı karşıya kalındığında kendini toparlayabilme ve bu noktada ısrarcı bir tutum sergileyebilme ya da başka bir deyişle dayanıklı olabilme.

### 1.8. Pozitif Psikolojik Sermayenin Temel Bileşenleri

Psikolojik sermaye, dört alt kavramın çatısını oluşturmaktadır. Psikolojik sermaye kavramının altında umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve dayanıklılık vardır (Harms ve Luthans, 2012). Pozitif psikolojik sermayenin bu dört bileşeni, bireylerin rekabetçi avantaj elde edilebilmesine olanak sağlayabildiği ve yönetilebildiği (Luthans, vd., 2005) için genel olarak pozitif örgütsel davranışın değer ölçütleri olarak kabul edilmiştir. Bu değerlerin yönetimi ve sağladığı rekabet avantajı sonucunda pozitif psikolojik sermaye genel olarak dört bileşen ile açıklanmıştır (Luthans ve Youssef, 2004). Aşağıda psikolojik sermayeyi oluşturan bu kavramlar açıklanmaktadır.



Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004; Güler, 2012

### 1.9. Pozitif Psikolojik Sermayenin Teorik Kökenleri

Pozitif psikolojik sermaye özellikle popüler liderlik ve yönetim literatüründe bulunan “polyannacılıktan” farklıdır. Bunun nedeni kuramsal temele dayanma, araştırma, ölçüm geçerliliği, durumsal nitelikli olmak ve performansı etkileme kriterlerini baz alarak ampirik kanıtlar sunmasıdır (Luthans, 2011).

Psikolojik sermayenin temelinde pozitif psikoloji, pozitif örgütsel davranış, stratejik insan kaynakları gibi yaklaşımlar bulunur. Pozitif psikolojik sermayeyi anlamak için Whetten ve arkadaşlarının yaklaşımının yanı sıra Pfeffer’in beş model davranışı ve Burrell ve Morgan’ın sosyolojik paradigmasından yararlanmak gerekir. Pfeffer, örgütlerdeki davranışın doğasını, geliştirilmesi ve test edilebilmesini, belli varsayımlar altında ekonomik, sosyal, ahlâki, yorumlayıcı/bilişsel ya da geçmişi de kapsayan

rasyonel boyutlarından oluşan teorik çerçeveye dayanarak anlamaya çalışır. Burrell ve Morgan ise, sosyal kuramların analiz edildiği dört paradigma sunmaktadır. Bunlar, işlevselci, yorumlayıcı, radikal yapısalcı ve radikal hümanist paradigmalardır. Bu iki klasik sınıflandırma psikolojik sermaye ve pozitif örgütsel davranışın felsefi temelini anlamasında kullanılmaktadır (Youssef ve Luthans, 2011: 9-10 içinde Whetten vd., 2009; Pfeffer, 1997; Burrell ve Morgan, 1979). Bu minvalde psikolojik sermayenin objektif iş sonuçlarının gösterilmesi için en ideal model Pfeffer'in ekonomik davranış modelidir. Psikolojik sermayede işle ilgili pozitiflik, sadece yakın iş sonuçları için bir öncül olarak görülmez aynı zamanda zaman içerisindeki genel sağlık-iyi olma durumu ile de ilgilidir. Son zamanlarda yapılan pozitif örgütsel davranış teorisini geliştirme çalışmalarında, insan etkinliği ve davranışlarının şekillendirilebilmesi ile alakalı çeşitli psikolojik kaynak ve mekanizmalardan, zaman içinde iyi olma durumunu geliştiren yüksek düzeyde pozitiflikle iş, ilişkiler ve sağlık gibi çeşitli hayat alanları arasındaki karşılıklı ilişkiler araştırılmaktadır. Ampirik çalışmalar psikolojik sermayenin işin yanı sıra çalışanların tüm iyi olma durumu-genel sağlıkları üzerinde de etkili olduğunu göstermektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde kuramsal olarak geliştirilen ve ampirik olarak araştırılan psikolojik sermaye Burrell ve Morgan'ın işlevselci paradigmasıyla uyumaktadır.

### **1.10. Pozitif Psikolojik Sermayenin Alt Boyutları**

Luthans'a göre psikolojik sermayeyi meydana getiren dört temel faktör vardır: Özyeterlilik, İyimserlik, Umut, Psikolojik Dayanıklılık (Luthans vd., 2010). Öz yeterlilik, iyimserlik ve umut birbiriyle ilişkili fakat özdeş olmayan kavramlardır. Her birinin merkezinde bireyin "beklentileri" bulunmaktadır. Fakat psikolojik sermayenin 4 alt boyutu a) bireyin sonuçlar ya da hedefleriyle ilgili olması, b) gelecekle ilgili olması, c) güçlü birer davranış belirleyicileri olması ve d) bilişsel bir küme olarak kavramsallaştırılmış olması açısından birbirleriyle ilişkilidirler (Magaletta ve Oliver, 1999).

Psikolojik sermayenin dört temel boyutunu tanımlayan Luthans, Youssef ve Avolio (2007), çalışmalarında bu kavramın henüz yeni bir kavram olduğunu ve geliştirilmeye açık olduğunu belirtmişlerdir. Bu kapsamda yaratıcılık ve bilgelik gibi bilişsel boyutların; mizah, akış, iyi oluş gibi duygusal boyutların; duygusal zeka, bağışlayıcılık,

minnettarlık gibi sosyal boyutların ve spiritüalizm, cesaret, otantiklik gibi üst düzey boyutların gelecek çalışmalarda araştırılmasının kavramı geliştireceğini vurgulamaktadırlar (Luthans vd., 2007)

### **1.10.1. Öz yeterlilik (Self-Efficacy/Self-Confidence)**

Öz yeterlilik, bireyin zor görevlerin üstesinden gelebilmek için sahip olduğu yeteneklerine olan inancı ve bu yönde gösterdiği çabadır (Luthans vd., 2010). Diğer bir deyişle kişinin kendini motive edebilme, bilişsel kaynakları ve verilen işi başarıyla yerine getirebilme konusundaki yeteneklerine olan inancıdır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Öz yeterlilik kavramı Bandura'nın sosyal bilişsel teorisine dayanmaktadır (Bandura, 1986). Psikolojik sermayenin 4 altı boyutu içerisinde en çok öz yeterlilik boyutu üzerinde araştırma yapılmıştır.

Öz yeterliliğin iş performansı üzerinde önemli etkisi olduğu bilinmektedir ve öz yeterliliğin iş ortamında geliştirilebildiğine inanılmaktadır. Bandura'ya göre öz yeterlilik dört şekilde geliştirilebilir:

- İş görenin başarıyı tecrübe etmesi,
- İş görenin başka kişileri gözlemleyerek öğrenmesi,
- Önemli olduğu düşünülen kişilerden olumlu geri bildirim alınması veya onlar tarafından ikna edilmesi,
- Fizyolojik veya psikolojik tahrik.

Luthans ve arkadaşlarına göre öz yeterliliği yüksek kişiler (Luthans vd., 2007):

- Kendileri için yüksek hedefler koyarlar ve zor görevler seçerler,
- Mücadeleyi memnuniyetle karşılarlar ve bu durum onlara iyi gelir,
- Kendi kendilerini yüksek düzeyde motive edebilirler,
- Hedeflerini başarabilecek çabaya yatırım yaparlar,
- Zorluklarla karşılaştıkları zaman azimle üstesinden gelirler.



### 1.10.2. Umut (Hope)

Umut kavramı, eski yunan mitolojisinde Pandora'nın kutusundan kaçan en son iyi ruh olarak zikredilir. Umut kavramının psikoloji literatürüne girmesi ise 1950'li yıllardadır. French ve daha sonra Menninger, umut kavramını öğrenmeye isteklilik, iyileştirici değişim ve sağlıklı olma hissiyle ilişkilendirmiştir (Magaletta ve Oliver, 1999).

Umudun aynı zamanda bireyin hedefe doğru başarı için azimle ilerlemesi ve alternatif yollar araması olarak da tanımlanır (Luthans vd., 2010).

Umut kavramı günümüzdeki yaygın olarak istenen şeyin elde edilebileceğine dair beklentilerle birleştirilen arzu olarak tanımlanır (Snyder vd., 1991):

Kuramsal olarak öz yeterlilik kadar zengin bir alt yapısı olmasa da, umut kavramı da pozitif psikolojik sermaye için önemli bir kavramdır. Umut kavramının iş performansına olan doğrudan ve dolaylı etkisine ilişkin oldukça fazla çalışma mevcuttur (Luthans, 2002; Luthans vd., 2004). Örneğin umut kavramının akademik, atletik başarı, fiziksel ve zihinsel sağlık, inanç ve becerileri kopyalama, mücadele edebilme gibi hayata dair arzuların performansla ilişkisine dair araştırmalar söz konusudur.

### 1.10.3. İyimserlik (Optimism)

Scheier ve Carver (1985) tarafından literatüre kazandırılan iyimserlik kavramı, kişinin hayata dair olumlu sonuçlarla karşılaşacağına yönelik sahip olduğu genel beklentisi olarak tanımlanmıştır. İyimserlik, temel olarak, kişinin gelecekte karşılaşması muhtemel olayların neticelerinin olumlu ve arzulanmış neticeler olmasına yönelik beklentisidir. Ancak, iyimserlik kavramı yalnızca geleceğe yönelik olumlu beklentilerden ibaret değildir. İyimserlik, kişinin geçmiş, şimdi ve gelecekle ilgili olumlu ya da olumsuz tüm olayları açıklamadaki akıl yürütme ve atıf sürecini kapsamaktadır (Luthans vd., 2007).

İş yaşamında iyimserlik kavramı "polyannacılık" oynamaktan daha gerçekçi bir anlama sahiptir. İyimserlik motive edici bir kavram olarak düşünülmektedir. Daha iyimser olan kişi daha çok çalışmaya motive olur, daha yüksek morale sahiptir ve işinden daha fazla tatmin hissi duyar. Aynı zamanda zorluklara karşı daha dayanıklıdır. Karşılaştığı başarısızlığı geçici olarak düşünür ve kişisel yetersizliğine bağlamaz. Fiziksel ve zihinsel olarak canlıdır ve iyi hissetmeye eğilimlidir. İyimserlik kavramı özellikle uzun

sabır ve metanet isteyen, duygusal emeği yüksek, satış, reklamcılık, pazarlama, halkla ilişkiler, tasarım, müşteri hizmetleri, sağlık ve sosyal hizmetler gibi alanlarda çok daha fazla önem taşımaktadır (Luthans, 2011).

İyimserlik kavramına dair net bir görüş birliği bulunmamaktadır. Ayrıca birçok psikolog tarafından insan doğası ya da bireysel bir farklılık olarak kabul edilmesine karşılık, anlaşılmayan yönleri de bulunmaktadır (Luthans, 2011). İyimser yönelimli davranış zaman zaman gerçekçi olmayan yahut belirsiz, yeterince tanımlanmamış hedefler konulmasına neden olabilir. İyimserlik kavramıyla ilgili olarak dikkat edilmesi gereken bir başka konu da, güvenlik yönetimi, finansal kontrol ve muhasebe gibi bazı işlerde orta düzeyde kötümserliğin yararlı olabileceğidir (Luthans, 2011). İyimserliği geliştirme ile ilgili olarak Luthans ve arkadaşları (2007), genel olarak mentorluk, koçluk, rol modelleme, takım çalışması, enformel sosyal faaliyetler, iş yerindeki arkadaşlık ortamının geliştirilmesini tavsiye etmişlerdir.

#### **1.10.4. Psikolojik Dayanıklılık (Resilience)**

Psikolojik dayanıklılık herhangi bir başarısızlık yahut engellenme karşısında kişinin kendini toparlaması ve durumla başa çıkmasını sağlayan uyum sağlama mekanizması olarak tanımlanabilir. Dayanıklılık kavramının temelleri klinik çocuk psikolojisine dayanmaktadır (Masten, 2001; Avey vd., 2006). Psikolojik dayanıklılık bireyin olumsuzluklarla çevrili olduğu anlarda bile kendini toparlayarak başarı için devam etmesidir (Luthans vd., 2010). Literatürde dayanıklılık kavramını bireyin genetik özellikleri ile ilişkilendiren çeşitli çalışmalar olmasına rağmen, dayanıklılık kapasitesinin öğrenilebileceği, kazanılabileceğine dair de farklı çalışmalar mevcuttur (Coutu, 2002).

Psikolojik dayanıklılık etik olarak iyi ya da kötü bir şey olmayıp, büyük stres ve değişim koşulları altında dirençli kalabilme beceri ve kapasitesidir (Coutu, 2002). Psikolojik dayanıklılığın iyileşen performans, artan iş tatmini, yükselen örgüte bağlılık, zenginleştirilmiş sosyal sermaye ile alakalı olduğu ve ayrıca dayanıklılığın olumlu sonuçları olduğuna dair Luthans ve arkadaşlarının yapmış oldukları öncül çalışmalar mevcuttur (Luthans vd., 2007).

Psikolojik olarak dayanıklı insanların 3 temel özelliği olduğu belirtilmiştir (Coutu, 2002):

- Gerçeğin olduğu biçimde kabul ederler,
- Hayatın anlamlılığına ilişkin güçlü değerlerle desteklenmiş derin bir inanç yapıları vardır,
- Anlamlı değişimler karşısında sebebi anlaşılamayan bir doğaçlama ve uyum sağlama yeteneğine sahiptirler.

Buna göre kişi gerçeklerle yüzleşmeden önce buna karşı hazırlıklı olacak şekilde kendini eğitebilir. Dayanıklı insanlar geçmiş ve gelecek arasında köprüler kurarlar ve karşılıklarına çıkan zorluklar karşısında hazırlıklı olurlar. Başarılı birey ve örgütlerin güçlü değerler sistemine sahip oldukları unutulmamalıdır. Çünkü sahip olunan güçlü değerler beklenmedik, zor ve stresli olaylar karşısında yorumlama, uyum sağlama ve başa çıkma yetilerini güçlendirir. Coutu'ya (2002) göre dayanıklılık, kişinin başarı ya da başarısızlık düzeyi açısından eğitimden, öğretimden ve deneyimden çok daha fazla belirleyicidir.

### **1.11. Psikolojik Sermayenin Geliştirilebilirliği**

Bazı uzmanlar psikolojik sermayeyi genel bir kavram olarak kabul etse de kavramsal ve görgül olarak işi etkileyen kişilik özellikleri açısından benzer diğer kavramlardan ayrıldığına ilişkin görüşler de mevcuttur. Bu minvalde, psikolojik sermaye göreceli olarak kalıcı ve değiştirilmesi zor olan özellikte (trait-like) değil, değiştirilebilir ve gelişime açık bir özellik (state-like) olarak görülmektedir (Luthans, Avolio vd., 2007).

İnsanlar örtük ve açık olmak üzere iki tür bilgiye sahiptir. Açık bilgi, eğitim ve deneyimden elde edilen yetenekler, beceri ve yeterlilikleri kapsarken, örtük bilgi sosyal hayat içerisinde zamanla deneyimleyerek inşa ettiğimiz bilgidir ve genellikle rakiplerimiz tarafından kopyalanamaz ve bu da insanlara uzun vadede rekabet avantajı sağlar. Bu noktadan hareketle, örgütlerin insan kaynaklarının açık bilgileri kadar örtük bilgilerini de geliştirmelerine yardımcı olmaları gerekir. Psikolojik sermaye de bir yönüyle örtük bir sermaye çeşididir fakat zamanla azalabilir ya da zayıflayabilir.

Örneğin öz yeterlilik düzeyi, aşına olunmayan, yeni ve belirsiz sorumluluklar gerektiren bir işle karşılaşıldığında azalabilir. Bundan dolayı bugünün sürekli değişen iş çevresinde öz yeterlilik düzeyinin yüksek seviyede tutulabilmesi için sürekli bir gelişime ihtiyaç vardır. Ayrıca, öz yeterliliğin azaldığı düşünülen durumlarda kişiler geçmiş başarılarını ve bu başarılarla ulaşırken hangi bilgi ve becerilerini kullandığını düşünerek tekrar öz yeterliliğini yükseltebilir. Buna ek olarak, sosyal modelleme yolu ile kendisiyle aynı durumda olan fakat mevcut şartlar karşısında yeterlilik sağlayan bireyler örnek alınabilir. Birisi başarabiliyorsa, ben de başarabilirim inancı bireyleri motive edici bir unsur olabilmektedir.

Benzer olarak yerel ölçekte çok başarılı olan bir yönetici gönderildiği uluslararası bir görevde psikolojik dayanıklılık düzeyi azalabilir. Bu dayanıklılık kaybı, kişinin sosyal desteğinin azalıp içe kapanması sonucunda oluşabilir. Diğer taraftan bu yöneticiye verilecek mentorluk ve sürekli ev-ofis desteğiyle yeni işine alışması, yeni ilişkiler ve bağlantılar kurmasıyla dayanıklılık düzeyi artırılabilir (Luthans vd., 2007).

Bazen bireysel ya da iş hayatındaki konjonktürel sebepler çalışanların ümit düzeylerinde düşüşe yol açabilir. Bu tür durumlarda geçmiş ya da var olan durumu kabullenerek geleceğe yönelik olumlu düşünceler geliştirmeye çalışmak kişilerin ümit düzeylerini yükseltebilir.

Psikolojik sermaye kavramı, bireysel iyi oluş halinin artması, iş ve yaşam tatmini ile yakından ilişkilidir. Umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik alanlarından birini bile geliştirmek diğer unsurları da olumlu yönde etkilemektedir.

### **1.12. Rekabet Avantajı Olarak Psikolojik Sermaye**

Örgütlerin rekabet edilebilirliğinde insan faktörünü ön plana çıkaran yeni sermaye türleri arasında beşeri sermaye, sosyal sermaye ve psikolojik sermaye sayılabilir. Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların neyi başarabilecekleri ile ilgili bilişsel süreçlerini ve kendilerine ilişkin algılamalarını harekete geçirebileceğini iddia eder. Psikolojik sermaye örgüt yönetimi için eşsizlik ve uzun dönemli rekabet avantajı sunan yeni bir yaklaşımdır. Psikolojik sermaye sosyal ya da beşeri sermayeyle rekabet etme iddiasında olmayıp örgütün insan kaynağı potansiyelinden en üst düzeyde yararlanabilmesi için pozitif psikolojik yetenekler inşa eden yeni bir boyuttur. Beşeri, sosyal ve psikolojik

sermaye arasında karşılıklı bir tamamlayıcılık ilişkisi söz konusudur (Luthans vd., 2007).

### **1.13. Pozitif Psikolojik Sermaye ile ilgili Araştırmalar**

Psikolojik sermayenin literatürde nispeten yeni bir kavram olması sebebiyle konuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde Türkiye’de yapılan çalışmaların daha çok 2010 yılı ve sonrasında yapıldığı, yurtdışı çalışmaların ise 2004 yılından itibaren artmaya başladığı görülmüştür. Kavrama dair yapılan araştırmalar Yıldız (2015) tarafından detaylı şekilde derlenmiştir. Yıldız’ın (2015) yaptığı derleme Türkiye’de ve dünyada yapılan araştırmaları ana hatlarıyla göstermek adına aşağıda iki alt başlık altında nakledilmiştir:

#### **1.13.1. Psikolojik Sermaye ile İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar**

Keleş (2011) araştırmasında bir literatür taraması yapmış ve konunun yönetim ve organizasyon literatüründe gerekli yeri alabilmesi için kavramsal çerçeveyi çizmiş ve konunun öncüllerini ifade etmiştir.

Çınar (2011) tarafından yapılan araştırmada ise, pozitif psikolojik sermaye ve pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları (umut, öz yeterlilik, iyimserlik, dayanıklılık) ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal devam ve normatif bağlılık) arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bununla birlikte, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, pozitif psikolojik sermaye, örgütsel bağlılık ve bunların alt boyutları bazı demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Akçay (2011) ve Akçay (2012) tarafından imalat (makine) sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 478 çalışanı ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda, çalışanların pozitif psikoloji sermaye düzeyinin iş tatminlerini belirlemede daha yüksek düzeyde bir açıklayıcılığa sahip olduğu saptanmıştır. Diğer bir yandan, iktisadi değer, mesleki konum (statü), iş deneyimi ve yaş değişkenlerinin pozitif psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisinde moderatör bir role sahip olduğu belirlenmiştir.

Çetin (2011) tarafından Ankara’da bir bakanlık ve bakanlığa bağlı alt kurumlarında çalışan 213 kişi üzerinde yapılan araştırmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumları

üzerinde psikolojik sermayenin alt boyutlarının (umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik) etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel bağlılık ile umut ve iyimserlik boyutları arasında; iş tatmini ile umut, iyimserlik ve dayanıklılık boyutları arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Sonuç olarak, örgütsel psikolojik sermayenin, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin tutumlarının anlamlı bir açıklayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Çetin ve Basım (2012) tarafından Ankara’da 235 çalışan ile yapılan araştırmada pozitif psikolojik sermaye “örgütsel psikolojik sermaye” olarak adlandırılmış ve araştırma sonucunda Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin (PCQ) güvenilirliği ve geçerliliği doğrulanmıştır.

Erkmen ve Esen (2012) tarafından bilişim sektöründe çalışan 155 kişi ile yapılan araştırmada psikolojik sermaye ölçeği bilişim sektörü çalışanları bağlamında, geçerlilik ve güvenilirlik açısından yenide gözden geçirilmiş ve yapılan uygulama sonucunda demografik değişkenlerle ilgili bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada, yönetici pozisyonunda (statü), yaşça büyük olan (yaş), erkek (cinsiyet) ve toplam çalışma süresi (kıdem) yüksek olanların psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak araştırmada eğitim durumu (eğitim düzeyi) ve kurumdaki çalışma süresi ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Erkmen ve Esen (2012) tarafından yapılan araştırmada, 2003-2011 yılları arasındaki çalışmalar bibliyografik olarak incelenmiştir. Araştırmada psikolojik sermayenin örgütsel davranış ve diğer disiplinlerdeki farklı kavramlarla ve farklı analiz yöntemleri ile ölçülebilen bir kavram olduğu ifade edilmiştir. Kavramın Pozitif Örgütsel Davranış içerisinde birçok pozitif kavramı içerdiği belirtilerek, bu kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesinin araştırmaya daha kapsamlı bir bakış açısı katacağı ifade edilmiştir. Ayrıca Psikolojik Sermaye Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik açısından ampirik araştırmalarla incelenmesi gelecekte yapılacak araştırmalar için tavsiye edilmiştir.

Uslu (2012) tarafından yapılan araştırmada, ‘Kendini Belirleme Kuramı’na dayanılarak, küçük ve büyük işletmelerde kurum desteğinin ve çalışan performansının mesleki özdeşleşme üzerindeki etkisi, iş doyumunu ve psikolojik sermaye aracılığıyla incelenmiştir. Araştırma sonucunda küçük ve büyük işletmelerdeki kurum desteğinin ve

çalışanların bireysel performans algılarının psikolojik sermaye üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca büyük işletmelerde kurum desteği ve mesleki özdeşleşme arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü gözlenmiştir.

Topçu ve Ocak (2012) tarafından yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel tükenmişlik arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü kültürlerarası farklılık bağlamında incelenmiştir. Bu amaçla Sivas ili ile Bosna-Hersek Tuzla ilinde imalat sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerde çalışan sırasıyla 268 ve 125 işgörene uygulanan anket sonuçları doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuş ve değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmuştur. Elde edilen bulgularda, psikolojik sermaye ile tükenmişlik algısı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. İlave olarak psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında genelde aynı yönlü bir ilişki bulunurken Bosna örneğinde ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca iş tatmini ile tükenmişlik algısı arasında herhangi bir etkiye rastlanmamıştır. Bu nedenle de aracılık etkisi incelenememiştir.

Kalman ve Gedikoğlu (2013) tarafından Gaziantep'in bir ilçesinde 18 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada, öz yeterlik ve iyimserlik boyutlarının yüksek, umut ve dayanıklılık boyutlarının ise düşük olduğu gözlenmiştir. Psikolojik sermayesi yüksek olanların kendilerine güvendikleri, kendileri için hedef koydukları, daha iyi öğretmen olmak için çaba sarf ettikleri ve okullarında her şeyin daha iyi olacağı konusunda umutlu ve iyimser oldukları görülmüştür. Ayrıca sorunlar karşısında pes etmeyen bir tavır sergiledikleri, dezavantajları avantaja çevirebilecek girişimlerde buldukları saptanmıştır. Psikolojik sermayesi düşük olanların ise, kendilerini geliştirmeye yönelik hedef belirleme konusunda gerekli başarıyı sağlayamadıkları ve mevcut durumun değişmeyeceği yönünde kötümser bir tavır sergiledikleri gözlenmiştir.

Akdoğan ve Polatçı (2013) tarafından Tokat'ta çeşitli sektörlerden 161 çalışan ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin performans üzerinde önemli ölçüde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu etkinin, aracı değişkenler olan pozitif iş-aile yayılımı (work family spillover) ve psikolojik iyi oluşun etkisi ile daha da arttığı belirtilmiştir. Ancak pozitif psikolojik sermaye ile performans arasındaki pozitif ilişkinin negatif iş-aile yayılımının aracılık etkisi ile azaldığı belirtilmiştir.

Özgener, Demirtaş ve Ulu (2013) tarafından Kayseri’de imalat sektöründeki büyük bir işletmenin 307 çalışanı ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin sosyal tembelliği negatif etkilediği; kişi-çevre uyumunun ise pozitif psikolojik sermayeyi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca kişi-çevre uyumu ile sosyal tembellik arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Mercan, Demirci, Ergun Özler ve Oyur (2013) tarafından 103 akademisyen, öğretmen, özel sektör ve diğer sektör çalışanlarından oluşan bir örneklem ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin iş yaşamındaki yalnızlık düzeyini azalttığı belirlenmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013) tarafından farklı sektörlerden 572 çalışan ile yapılan araştırmada, genel psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki; işten ayrılma niyeti ile arasında ise negatif ilişkiler belirlenmiştir. Alt boyutlara yönelik yapılan analizler neticesinde ise umut faktörü ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti ile arasında ise negatif ilişkiler tespit edilmiştir. Dayanıklılık boyutu açısından bu boyut ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif ilişkiler gözlenmiştir. Öz yeterlilik boyutu açısından ise öz yeterliliği yüksek olanların daha fazla iş performansı sergiledikleri belirlenmiştir.

Özkalp ve Seçgin (2013) tarafından Eskişehir ilinde uçak ve motor sanayisi ile havacılık ve lojistik sektörlerinde çalışan 186 beyaz ve mavi yakalı çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin umut bileşeninin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Ancak diğer bileşenler açısından anlamlı etkiler bulunmamıştır.

Müceldili ve Erdil (2013) tarafından orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışan 145 beyaz yakalı kişi ile yapılan araştırmada, pozitif örgütsel kültür alt boyutlarından biri olan işe tutulmanın (bilişsel tutulma boyutu) örgütsel performansı pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel vatandaşlık davranışının bir alt boyutu olan yardımseverlik davranışının işe tutulma ve örgütsel performans arasındaki ilişkide aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Çalışkan, Ürü, Atan ve Yozgat (2013) tarafından İstanbul beyaz eşya ve elektronik sektöründe çalışan 149 beyaz yakalı üzerinde yapılan araştırmada, hizmetkar liderliğin



pozitif psikolojik sermayeyi/kaynakları (öz yeterlilik, iyimserlik, öz-değer ve psikolojik yılmazlık) pozitif yönde artırdığı belirlenmiştir. Ayrıca hizmetkar liderliğin pozitif psikolojik sermaye aracılığı ile işten aileye ve aileden işe zenginleşme düzeyini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Topaloğlu (2013) tarafından temizlik sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin beyaz yakalı çalışanları ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin eğitim çabalarıyla geliştirebilme olasılığı ve bunun performans artışıyla ne kadar alakalı olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Ancak araştırma verileri (ileriki bir süreçte sunulacağından dolayı) söz konusu çalışma içerisinde sunulmamıştır.

Erkuş ve Tüzün (2013) tarafından İstanbul ili, Avrupa yakasında çalışan hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin örgütsel tükenmişlik üzerinde negatif etkisi olduğu; iş yaşam kalitesi üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada, çalışanların iş yaşam kalitesi algılarının bu ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Karacaoğlu ve İnce (2013) tarafından Kayseri’de imalat sektöründe çalışan 300 kişi ile yaptıkları araştırmada, öz yeterlilik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin örgütsel sinizm ile negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, pozitif örgütsel davranışın örgütsel sinizm üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde, öz yeterlilik ve iyimserliğin örgütsel sinizm üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Diğer bir yandan, pozitif psikolojik sermayenin başka sektörlerde ve örgütsel tükenmişlik, işe adanmışlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki açısından da incelenmesi önerilmiştir.

Çetin, Şeşen ve Basım (2013) tarafından Ankara’da 260 kamu sektörü çalışanı ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin örgütsel tükenmişliği negatif ve anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Tükenmişliğin açıklanmasında pozitif psikolojik sermayenin öz yeterlilik ve umut alt boyutlarının görece olarak daha önemli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik ile tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında negatif yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

Erkuş ve Tüzün (2014) tarafından İstanbul’un Anadolu yakasındaki hastanelerin acil yardım bölümünde çalışan hemşireler üzerinde yapılan araştırmada, tinsellik

(spiritüalizm), tükenmişlik, psikolojik sermaye ve iş performansı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ve iş performansı ilişkisinde tükenmişliğin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerinde negatif ve anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların iş yaşam kalitesi algılamalarının da kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Uslu, Çetin, Çubuk ve İşbilen (2014) tarafından İstanbul'da 181 çalışan ile yapılan çalışmada, mesleki özdeşleşme, algılanan örgütsel destek ve pozitif kişilik ile durumsal umut arasında pozitif ilişkiler belirlenmiştir. Ayrıca pozitif kişilik ve algılanan örgütsel desteğin durumsal umut düzeyini pozitif olarak etkilediği; pozitif kişilik ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkide durumsal umut düzeyinin aracılık rolü olduğu belirlenmiştir.

Tüzün, Çetin ve Basım (2014) tarafından Ankara'da 235 akademisyenle yapılan çalışmada, çalışanların görev yaptıkları birim ile özdeşleşmesiyle psikolojik dayanıklılıkları arasında; ve psikolojik dayanıklılıkları ile iş performansları arasında aynı yönlü anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca çalışanların özdeşleşme kaynakları ile iş performansı arasında psikolojik dayanıklılığının aracılık rolüne sahip olmadığı belirlenmiştir.

Begenirbaş ve Turgut (2014) tarafından Ankara'da 187 özel ve kamu sağlık sektörü çalışanı ile yapılan çalışmada, psikolojik sermayenin duygusal emeğin alt boyutlarından biri olan yüzeysel ve derinden rol yapma ve işe yabancılaşmayı negatif yönde açıkladığı; doğal duygular alt boyutunu ise pozitif ve anlamlı olarak açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sermaye ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide duygusal emeğin aracılık rolü üstlenmediği belirlenmiştir.

Çubuk, İşbilen ve Eryiğit (2014) tarafından İstanbul'da çeşitli sektörlerden 374 kişi ile yapılan çalışmada kişi-iş uyumu ve kişi-örgüt uyumunun psikolojik sözleşmenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini artırdığı (düzenleyici/moderating etki) sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermayenin psikolojik güçlendirme ile algılanan rol performansı arasında kısmi aracılık, psikolojik güçlendirme ile rol ötesi performans arasında ise tam aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir. Kişi-iş uyumunun psikolojik sermaye ile

algılanan rol performansı ve rol ötesi performans arasındaki ilişkide etkili olduğu (düzenleyici etki) belirlenmiştir. Kişi-örgüt uyumunun ise psikolojik sermaye ile algılanan rol performansı ve rol ötesi performans arasındaki ilişkide doğrudan etkili olmadığı belirlenmiştir.

Çelik ve Tabak (2014) tarafından Akdeniz bölgesindeki konaklama sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin 719 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti ve iş stresini negatif ve anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş stresinin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

Tösten ve Özgün (2014) tarafından Diyarbakır'da 306 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerini ölçmek amacıyla bir ölçek çalışması yapılmıştır. Güvenilirlik ve geçerlilik testleri sonucunda 26 maddeli ve 6 boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. Ölçeğin boyutları ise öz yeterlilik, umut, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, güven ve dışa dönüklüktür.

Özdemir ve Özgüner (2016) tarafından Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören ve Girişimcilik dersi alıp başarılı olmuş 300 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterliliğin, girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda psikolojik sermayenin umut ve öz-yeterlilik alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Meriç A. (2017) tarafından özel sektöre bağlı finansal hizmet ve üretim faaliyet alanlarından 309 beyaz yakalı üzerinde yapılan araştırmada an istismarcı yönetici davranışı ve kuruma cezbolma arasındaki ilişkiyi psikolojik sermayeyi şartlı değişken olarak ele alıp açıklamak amaçlanmıştır. Analizler istismarcı yönetici davranışı ve kuruma cezbolma arasındaki ilişkinin anlamlı ve negatif olduğunu göstermiştir. Ayrıca, psikolojik sermaye, istismarcı yönetici davranışı ve kuruma cezbolma arasında şartlı değişken etkisi göstermiştir. İstismarcı yönetici davranışı ve kuruma cezbolma arasındaki negatif ilişki çalışanın psikolojik sermayesinin daha yüksek olması durumunda daha zayıftır.

Kalman (2017) tarafından 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde görev yapmakta olan 44 ortaokul öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin geliştirilebilir olma durumunu ampirik olarak ortaya koymak ve ortaokul öğretmenlerinin uygulanan Psikolojik Sermaye Geliştirme Programı'na (PSGP) ilişkin öğretmenlerin algıları ve deneyimleri incelemiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, uygulanan PSGP deney grubunda yer alan öğretmenlerin psikolojik sermayeleri üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmıştır. Hiçbir eğitimin verilmediği kontrol grubunda ise psikolojik sermaye son test puanlarında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı saptanmıştır. Uygulanan programın “Amaç”, “İçerik”, “Yöntem-Teknik-Materyal” ve “Değerlendirme” boyutlarına ilişkin katılımcı algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Nitel araştırma sonuçlarına göre ise, uygulanan PSGP öğretmenler üzerinde hem bireysel hem de mesleki açıdan olumlu katkılara yol açmıştır.

Varol (2017) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin boyutları olan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılığın motivasyon ile ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla İstanbul ilinde hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmada 172 beyaz yaka çalışanın, anket yöntemiyle vermiş oldukları cevaplar toplanarak psikolojik sermayenin motivasyon ilişkisi saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma hipotezleri test edildiğinde, psikolojik sermaye öz-yeterlilik boyutu ile çalışanların içsel motivasyonu, psikolojik sermaye öz-yeterlilik boyutu ile çalışanların dışsal motivasyonu, psikolojik sermaye umut boyutu ile çalışanların içsel motivasyonu, psikolojik sermaye iyimserlik boyutu ile çalışanların içsel motivasyonu, psikolojik sermaye iyimserlik boyutu ile çalışanların dışsal motivasyonu, psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu ile çalışanların içsel motivasyonu, psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık boyutu ile çalışanların dışsal motivasyon ilişkisi red edilmiş; psikolojik sermayenin umut boyutu ile çalışanların dışsal motivasyon ilişkisi kabul edilmiştir.

### **1.13.2. Psikolojik Sermaye ile İlgili Dünyada Yapılan Araştırmalar**

Luthans ve Youssef (2004) tarafından yapılan nitel araştırmada örgütlerde insan davranışları ve motivasyon konularındaki negatif teorilerin artık yerini çalışanların beşeri, sosyal ve psikolojik sermayelerini geliştirmeye odaklanan, pozitif odaklı güç-temelli yönetimlere bırakması gerektiğini belirtilmiştir.

Luthans vd. (2005) tarafından Çin’de iki özel ve bir devlet olmak üzere üç üretim işletmesinin 422 çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile denetçilerce belirlenen performans arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Bu üç fabrika içerisinde en fazla çalışanı olan fabrikanın 272 çalışanının pozitif psikolojik sermayeleri ile, performansla ilgili olan, liyakate dayalı maaş arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıca araştırmada pozitif psikolojik sermaye (umut ve dayanıklılık alt boyutları açısından) ile yaş ve cinsiyet (umut alt boyutu açısından) arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Genel pozitif psikolojik sermaye ile yaş arasında pozitif ilişki gözlenirken, cinsiyet açısından ise herhangi bir ilişki gözlenmemiştir.

Cole (2006) tarafından Avustralya’daki ‘Hane halkı, Gelir ve İş Dinamikleri (Housing, Income and Labour Dynamics (HILDA))’ araştırması ile toplanan 9777 kişilik 4 farklı kesitsel veri üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin iyi oluş (mutluluk) üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu; ve işgücü piyasası statüsü (çalışan, işsiz gibi) üzerinde ise dolaylı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları psikolojik sermaye ve iyi oluşun işgücü üretkenliğini geliştirebileceğini ve daha düşük işsizliğe sebep olabileceğini göstermektedir.

Avey vd. (2006) tarafından A.B.D.’de bir yüksek teknoloji firmasının 105 yöneticisi ile gerçekleştirilen araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile istemli ve istemsiz olarak yapılan devamsızlık davranışı (absenteeism) arasında negatif bir ilişki gözlenmiştir. Pozitif psikolojik sermaye işletmeler açısından önemli maddi zararlara sebep olabilen, devamsızlığın (absenteeism) temel öncülleri olan iş tatmini ve örgütsel bağlılığa kıyasla, istemsiz devamsızlık (involuntary absenteeism) üzerinde daha güçlü bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Larson ve Luthans (2006) tarafından A.B.D.’de orta düzeyde teknoloji üreten bir işletmenin 74 üretim çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermaye ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Buna ek olarak, araştırmada beşeri sermaye ve sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmiş ve sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca araştırmada sosyal sermayenin iş tatmini üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirtilmiş; ve insan sermayesinin iş tatmini ve

örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olduğu gözlenmiştir (ancak bu ilişki regresyon modelinde anlamlı bir katkı sağlamamıştır). Genel olarak araştırma sonucunda psikolojik sermaye, iş tutumları üzerinde (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) insan ve sosyal sermayenin yapmış olduğu katkıdan daha fazla katkı yapmıştır.

Norman (2006) tarafından A.B.D.'de farklı iş kollarından 304 çalışan yapılan araştırmada, güvenin rolü ve onun psikolojik sermaye ve otantik liderlik üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda, liderin psikolojik sermaye düzeyinin lider hakkındaki takipçilerin güvenini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik sermayenin şeffaflık, yönetim hakkındaki güven, bütün olarak lideri değerlendirme ve otantiklik (özgünlük) ile anlamlı ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar önceki araştırmalarda da belirtildiği gibi, psikolojik sermayenin takipçilerde, liderde ve örgütlerde pozitif çıktılar için önemli bir destek sağladığını göstermektedir.

Luthans ve Youssef (2007) tarafından A.B.D. kaynaklı olarak yapılan nitel araştırmada pozitif psikolojik sermayenin, örgütsel vatandaşlık davranışı ve cesur ilkeli eylemler gibi (whistle-blowing 'bilgi uçurma, muhbirlik' gibi) pozitif davranışlara yol açabileceği ifade edilmiştir.

Youssef ve Luthans (2007) tarafından yapılan nitel araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarından umut, iyimserlik ve dayanıklılığın, performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu ve işe bağlılığa olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2007) tarafından Hollanda'da 714 teknisyen üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin işe adanmışlığı pozitif olarak etkilediği belirtilmiştir. Öz yeterliliği yüksek olan çalışanlar çeşitli iş taleplerini karşılamada kendilerine daha fazla inanmakta; iyimserliği yüksek olanlar yaşamlarında iyi sonuçlarla karşılaşacaklarına inanmakta; ve örgütsel tabanlı öz saygıya sahip olanlar da örgüt içerisindeki rolleri yerine getirerek ihtiyaçlarını tatmin edebileceğine inanmaktadırlar. Araştırmanın diğer sonuçlarına bakıldığında; iş kaynakları (otonomi, sosyal destek, yönetsel koçluk ve profesyonel gelişim için fırsatlar sunma boyutları) ile işe adanmışlık arasında psikolojik sermayenin kısmi aracılık yaptığı belirlenmiştir. Ayrıca psikolojik sözleşme ve işe adanmışlık arasındaki ilişkide de psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş kaynakları ve

tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

West, Patera ve Carsten (2009) tarafından A.B.D.'de 3-4 kişilik öğrenci takımlarından oluşan 101 takım ile iki dönemde gerçekleştirilen bir araştırmada, takım seviyesindeki psikolojik sermayenin (yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılık) varlığı ve takım çıktıları üzerinde etkisi (uyum, işbirliği, koordinasyon, çatışma ve tatmin) incelenmiştir. Araştırma sonucunda, psikolojik sermaye ile uyum, işbirliği, koordinasyon ve tatmin arasında pozitif bir ilişki; çatışma ile arasında negatif bir ilişkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca takım iyimserliği yeni kurulan takımlar için en etkili psikolojik sermaye kaynağıyken, takım dayanıklılığı ve takım yeterliliği ise takım etkileşimleri sonrasında daha açıklayıcı bir psikolojik sermaye kaynağı olmuştur.

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) tarafından A.B.D.'de hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 170 teknik ve idari personeli, yüksek teknoloji ile üretim yapan bir firmanın 163 mühendis ve teknisyeni ve eğitim sektöründen iki üniversitenin 404 öğrencisi ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile performans, tatmin ve bağlılık arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Ayrıca destekleyici örgüt iklimi ile çalışan performansı (çalışanların kendi performanslarını puanladığı) arasındaki ilişkide pozitif psikolojik sermayenin aracılık rolüne sahip olduğu bulunmuştur.

Luthans, Avey, Clapp-Smith ve Li (2008) tarafından Çin'deki en büyük iki bakır rafineri şirketinin (biri özel, diğeri devlet) 456 çalışanı ile yapılan araştırmada psikolojik sermayenin performansı pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada eğitim düzeyi ile psikolojik sermaye arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir.

Avey vd. (2008) tarafından A.B.D.'de farklı sektörlerden 132 çalışan ile yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasındaki ilişkide farkındalığın moderatör etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermaye ile pozitif duygular arasındaki ilişkide farkındalığın moderatör etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada psikolojik sermayenin pozitif duyguları pozitif yönde etkilediği ve pozitif duyguların da çalışanların sapkın davranışlarını negatif ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bunlara ek olarak, psikolojik sermayenin örgütsel sinizmi negatif ve işe adanmışlığı pozitif yönde etkilediği sonucuna

da ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye ile çalışan tutumları (adanmışlık, sinizm) ve çalışan davranışları (sinizm, örgütsel vatandaşlık davranışları) arasında pozitif duyguların aracılık yaptığı da belirlenmiştir.

Luthans vd. (2008) tarafından çeşitli sektörlerden 187 deney grubu ve 177 kontrol grubu ile ön test ve son test yapılarak uygulanan araştırmada, psikolojik sermayenin özellikle odaklanılmış 2 saatlik internet-tabanlı bir eğitim müdahalesi ile geliştirilebileceği tespit edilmiştir.

Avey vd. (2008) tarafından A.B.D.'de çeşitli sektörlerden 341 çalışan ile yapılan araştırmada, dönüşümcü liderlik ve pozitif psikolojik sermaye, personel güçlendirme ile ilişkili bulunmuş ve personel güçlendirmenin de çalışan sinizmi ve işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Diğer bir yandan, pozitif psikolojik sermaye ve dönüşümcü liderlik (bağımsız değişkenler) ile işten ayrılma niyeti (bağımlı değişken) arasında güçlendirmenin tam aracılık etkisine sahip olduğu belirlenmiştir.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti ve Schaufeli (2009) tarafından bir elektrik mühendislik ve elektronik şirketinin 163 çalışanı ile 1,5 yıl süren boylamsal bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçları, psikolojik sermayenin süreç içerisinde işe adanmışlık ve ayrıca iş kaynakları (otonomi, sosyal destek, yönetsel koçluk, profesyonel gelişim için fırsatlar sunma) üzerinde önemli katkılarının olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları araştırmacıların 2007 yılında yaptıkları çalışmada (Xanthopoulou vd., 2007) ulaştıkları sonuçları destekler niteliktedir.

Avey vd. (2009) tarafından A.B.D.'de çeşitli sektörlerden 416 çalışan ile yapılan araştırmada, pozitif psikolojik sermayenin iş stresi, işten ayrılma davranışı ve iş arama davranışını negatif olarak etkilediği; stres belirtilerinin ise işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışlarını pozitif olarak etkilediği belirtilmiştir. Bununla birlikte, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışları arasında stres belirtilerinin aracılık rolü oluğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gooty vd. (2009) tarafından A.B.D.'de 158 üniversite orkestrası üyesi ile yapılan araştırmada dönüşümcü liderliğin pozitif psikolojik sermayenin öncüllerinden birisi olduğu tespit edilmiştir. Bireylerin dönüşümcü liderlik altında amaçlara yönelik daha



yüksek düzeyde motivasyonel eğilim ve azimlerinin olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak, pozitif psikolojik sermayenin öncelikle görev performansı, etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Norman vd. (2010) ABD’de çeşitli sektörlerde çalışan 199 yetişkin ile gerçekleştirdikleri araştırmada, örgütsel vatandaşlık davranışı ve sapkın davranışlar üzerinde psikolojik sermaye ve örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici (moderatör) etkileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel özdeşleşmenin psikolojik sermaye ile sapkın davranışlar ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide moderatör bir role sahip olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan ve örgütsel örgütleriyle özdeşleşenlerin, daha yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışı gösterdikleri ve daha düşük düzeyde sapkın davranış gösterdikleri saptanmıştır. Bunlara ek olarak, araştırma kapsamında cinsiyet (kadınlarda daha yüksek) ve yaş değişkenleri ile psikolojik sermaye arasında değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Avey, Luthans, Smith ve Palmer (2010) tarafından farklı sektörlerde çalışan 280 kişi ile yapılan araştırmada sonucunda psikolojik sermaye ile psikolojik iyi-oluş arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Buna ek olarak, psikolojik sermayenin zaman faktörü açısından yaptığı katkı da incelenmiş ve psikolojik sermayenin psikolojik iyi-oluş üzerine yaptığı katkı artmıştır. Demografik değişkenler (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, statü, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi) ile psikolojik sermaye arasında ise herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir.

Caza vd. (2010) tarafından Yeni Zelanda’da 960 çalışan ile yapılan araştırmada, Otantik Liderlik Ölçeği (Walumbwa vd., 2008) ve Psikolojik Sermaye Ölçeği (Luthans vd., 2007) farklı bir kültürde ve cinsiyetler açısından karşılaştırılmıştır. Araştırmada her iki ölçeğin alt boyutları doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulanmıştır. İki ölçeğin alt boyutları kadınlar ve erkekler açısından ayrı ayrı değerlendirilmiş ve sonuçlar cinsiyetler açısından benzerlik göstermiştir. Yeni Zelanda gibi farklı bir kültürde yapılan araştırmadan da orijinal araştırmaya benzer sonuçlar çıkmıştır. Otantik liderlik ve psikolojik sermaye arasında pozitif ve oldukça yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Avey vd. (2010) tarafından A.B.D.'de çeşitli sektörlerden 336 çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif; örgütsel sinizm, işten ayrılma niyeti ve zarar verici işyeri davranışları ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada tüm ilişkiler (bireysel düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları hariç) regresyon analizi ile de desteklenmiştir.

Toor ve Ofori (2010) tarafından Singapur'da inşaat sektöründe çalışan ve otantik lider olarak tanımlanan 32 yönetici ile yapılan araştırmada otantiklik ve dönüşümcü liderlik ile psikolojik sermaye arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Ayrıca liderlik çıktıları olan ekstra çaba, tatmin ve özellikle etkililik ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide dönüşümcü liderliğin aracı bir rol oynadığı belirlenmiştir. Çalışmada psikolojik sermaye ile dönüşümcü liderlik arasında pozitif bir ilişki, tam serbestlik tanıyan liderlik ile arasında ise negatif bir ilişki saptanmıştır. Fakat işlemsel liderlik ile psikolojik sermaye arasında bir ilişki gözlenemese de alt bileşenleri arasındaki ilişkiler açısından pozitif ilişkiler tespit edilmiştir.

McMurray vd. (2010) tarafından Avustralya'daki kilise tabanlı kar elde etmeyen bir örgütte çalışan 43 kişi ile gerçekleştirilen çalışmada, araştırmının üst düzey yöneticisinin gösterdiği dönüşümcü liderlik ile örgütsel iklim, iyi oluş, çalışan bağlılığı ve psikolojik sermaye arasında pozitif anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırmının demografik değişkenler açısından sonuçlarına incelendiğinde yaşça büyük olan çalışanların (50+ yaş ve 17-30 yaş) ve eğitim düzeyi düşük olanların (11 ya da 12 yıl eğitim görmüş) eğitim düzeyi yüksek olanlara göre (teknik ve ilave eğitim sahibi) daha yüksek psikolojik sermayeye seviyesine sahip olduğu belirlenmiştir.

Walumbwa vd. (2010) tarafından A.B.D.'de lider kadrosundaki 79 polis komiseri ve bu komiserlerin takipçisi konumundaki 264 polis memurları ile gerçekleştirilen araştırmada, lider ve takipçilerinin psikolojik sermayesi, hizmet iklimi/kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, liderin psikolojik sermayesi takipçinin psikolojik sermayesini etkileyerek (aracı etki), takipçinin iş performansını pozitif olarak etkilemiştir. Ayrıca araştırmada takipçinin psikolojik sermayesi ile iş performansı arasındaki ilişkide, hizmet ikliminin moderatör etkisi belirlenmiştir. Bu etkinin özellikle hizmet iklimi yüksek olarak algılandığı durumlarda

daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, araştırmada liderlerin ve takipçilerin psikolojik sermayelerinin iş performanslarını tahmin etmede karşılıklı pozitif bir etkileşim içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Cheung, Tang ve Tang (2011) tarafından Çin’de altı farklı ilköğretim kurumunda çalışan 264 öğretmen ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile duygusal emek ve iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu; tükenmişlik arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak, duygusal emek ile tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde, psikolojik sermayenin düzenleyici rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Psikolojik sermaye seviyesi yüksek olduğu durumlarda, yüzeysel davranış ile duyarsızlaşma arasındaki pozitif ilişki ve yüzeysel davranış ile iş tatmini arasındaki negatif ilişkinin daha zayıflamadığı belirtilmiştir. Ayrıca derin davranış ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin yüksek psikolojik sermaye ile daha da güçlendiği saptanmıştır. Diğer bir yandan, duygusal emek ile tükenmişliğin bir boyutu olan duyarsızlaşma ve iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi, psikolojik sermaye düzeyi yüksek, duygusal emek düzeyi ise düşük olduğu zaman daha belirgin hale gelmektedir. Cinsiyet, yaş ve çalışma yılı ile psikolojik sermaye arasında ise herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

Abbas ve Raja (2011) tarafından Pakistan’da bankacılık, tekstil ve kamu ve telekomünikasyon gibi değişik sektörlerde faaliyet gösteren 237 çalışan ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile yenilikçi iş performansı arasında pozitif bir ilişki; iş stresi arasında ise negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak, demografik değişkenler ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler açısından, cinsiyet ve yaş ile psikolojik sermaye arasında bir ilişki gözlemlenmezken; örgüt tipi açısından kamu sektöründe çalışanların daha yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olduğu belirlenmiştir.

Walumbwa vd. (2011) tarafından büyük bir finansal kurumda çalışan ve yöneticiden oluşan 146 farklı grupta (toplam 526 kişi) yapılan araştırmada otantik liderlik ve grup seviyesindeki çıktılar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada kolektif psikolojik sermaye ve grup güveninin otantik liderlik, grup performansı ve grup örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide aracı bir role sahip olduğu saptanmıştır.

Araştırmada ayrıca grup güveni ve kolektif psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Roberts vd. (2011) tarafından A.B.D.'de farklı sektörlerde çalışan 390 yetişkin ile yapılan araştırmada, iş stresi ile nezaketsiz davranış gösterme eğilimi arasında psikolojik sermayenin moderatör etkisi incelenmiştir. Araştırmada, psikolojik sermaye ile iş stresi ve nezaketsizlik arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, psikolojik sermayenin nezaketsizliği negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmanın genel sonucu olarak, psikolojik sermayenin iş stresi ve nezaketsizlik arasındaki ilişkide moderatör etkisine sahip olduğu saptanmıştır. Özellikle yüksek seviyede iş stresi olan çalışanların yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip olmaları durumunda, iş stresi ve işyeri nezaketsizliği arasındaki ilişkinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir yandan, psikolojik sermaye ve yaş değişkeni arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Fakat yaş aralığı genel olarak akademik kurumlardan toplanan 19-25 yaş arasındaki kişilerden oluştuğundan bu sonuç genelleştirilemeyebilir (veya sadece genç ve yarı-zamanlı çalışanlar için genelleştirilebilir).

Sweetman vd. (2011) tarafından ABD'de çeşitli sektörlerden 899 çalışan ile yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin, alt bileşenleri ile birlikte, yaratıcı performans üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Sun, Zhao, Yang ve Fan (2012) tarafından yürütülen çalışmada, Çin'deki beş üniversite hastanesinin 733 hemşiresi ile yapılan araştırmada yapılmıştır. Araştırmada bireysel olarak birikmiş olan psikolojik sermayenin iş performansı ve işe yerleşiklik (işte sürekli kalma durumu-embeddedness) durumunu pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir. Buna ek olarak, araştırmada psikolojik sermaye ile iş performansı arasındaki ilişkide işe yerleşikliğin aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır. Diğer bir yandan, dayanıklılık ile çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki gözlemlenirken, diğer alt bileşenler ve genel psikolojik sermaye ile arasında ise bir ilişki bulunmamıştır.

Gohel vd. (2012) tarafından Hindistan'ın Mumbai kentinde çeşitli işletmelerin 30 çalışanı ile gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye boyutları (öz saygı, içsel kontrol odağı) ile çalışan tatmini arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Araştırmada psikolojik sermayenin bileşenlerine (öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık), öz

saygı ve içsel kontrol odağı değişkenleri teorik olarak eklenmiş, fakat uygulamada yalnızca öz saygı ve içsel kontrol odağı değişkenleri ile çalışan tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu değişkenlerin dahil edilmesinin gerekçesi olarak ise bireyin üretkenliğine pozitif katkıda bulunması gösterilmiştir.

Mortazavi vd. (2012) tarafından İran'da ikisi özel, diğer ikisi kamu hastanesi olan dört farklı hastanenin 207 hemşiresi üzerinde yapılan araştırmada, psikolojik sermayenin iş yaşamı kalitesi ve performans üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesinin performans üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.

Nguyen ve Nguyen (2012) tarafından Vietnam'da geçiş aşamasında olan bir pazarın 364 pazarlamacısıyla gerçekleştirilen araştırmada, psikolojik sermaye ile iş hayatının kalitesi ve iş performansı arasındaki ilişki; ve ayrıca iş hayatının kalitesinin, iş performansı ve yaşam kalitesi üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, psikolojik sermayenin iş performansı ve iş hayatının kalitesi üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, iş hayatının kalitesinin de iş performansı ve yaşam kalitesini açıklayıcısı bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

Görgens-Ekermans ve Herbert (2013) tarafından Güney Afrika'da orta ölçekli bir inşaat şirketinin 209 çalışanı ile yapılan bir araştırmada, pozitif psikolojik sermaye ile işle ilgili tükenmişlik ve iş stresi arasında negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlığı pozitif olarak etkilediği ve iş stresi ile işle ilgili tükenmişlik arasındaki negatif açıklayıcılığın pozitif psikolojik sermayenin düzenleyiciliği ile ortadan kalktığı tespit edilmiştir.

Larson, Norman, Hughes ve Avey (2013) tarafından A.B.D.'de çeşitli sektörlerden 1002 çalışan ile yapılan araştırmada takipçilerin psikolojik sermayesi ile bu takipçilerin yöneticilerinin psikolojik sermayesi arasındaki uyumun kişi-örgüt uyumu, iş tatmini ve işe adanmışlık üzerinde pozitif etkisinin olduğu saptanmıştır.

Bergheim vd. (2014) tarafından Norveçli 3 denizcilik nakliye şirketinde çalışan 594 işçi üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin güvenli iş iklimi ile doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin iş tatminini artırdığı görülmüştür.

Yousaf vd. (2015) tarafından yapılan teorik araştırmada psikolojik sermayenin girişimcilik bağlamında önemi göstermek amacıyla farklı çalışmalardan destekleyici sonuçları derlemişlerdir. Ayrıca psikolojik sermayenin girişimcilik performansı ve büyüme niyetine olan etkisine dair önermelerde bulunulmuştur.

Youssef-Morgan ve Luthans (2015) tarafından yapılan teorik araştırmada psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilediğine dair birçok diğer araştırmadan teorik ve pratik bilgi ve bulgulara yer verilmiştir.

Hanafiah vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada farklı sektörlerden 275 Malezyalı KOBİ yöneticisinin psikolojik sermaye düzeyleri ve büyüme niyetleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda toplam psikolojik sermaye düzeyi ve büyüme niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca psikolojik sermayenin alt boyutları bakımından umut ve öz yeterlilik düzeyi ve büyüme niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bonato da Silva vd. (2018) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, Güney Brezilya'daki özel ve kamu yüksek öğrenim kurumlarında çalışan 309 yükseköğretim program yöneticisinin psikolojik sermayeleri hakkındaki kendi algılarını ve beraber çalıştıkları fakülte üyelerinin psikolojik sermayelerini artırabilme becerileri yönündeki algıları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre program koordinatörlerinin idari iş yükünün koordine ettikleri programları tam olarak yönetme kapasitelerinin olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Erkeklerde yöneticilerin öz-yeterlik düzeyi daha yüksek ve kadın yöneticilerin ortalama iyimserlik düzeyi daha fazla çıkmıştır. Üniversitedeki iş tecrübesi, algılanan psikolojik sermaye düzeyini etkilemiştir. Yükseköğretim kurumlarında 5 ila 10 yıllık iş tecrübesine sahip olan yöneticilerin daha yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, her ne kadar pozitif psikoloji ve psikolojik sermaye kavramları görece yeni bir çalışma alanı olsa da bu alanda oldukça zengin bir literatür altyapısı olmuştur. Çalışmalar göstermektedir ki psikolojik sermaye gerek bireysel gerekse örgütsel birçok yönde olumlu etkiye sahiptir.

## 2. BÖLÜM

### GİRİŞİMCİLİK

Bugün, dünya genelinde liderler, uzmanlar, eğitimciler ve hükümet temsilcileri KOBİ'lerin ve dolayısıyla girişimcilerin, halihazırda karşı karşıya kaldığımız işsizlik, yavaş ekonomik büyüme, yoksulluk, rekabet gücü eksikliği, sürdürülebilir kalkınma gibi küresel sorunlara potansiyel bir çözüm teşkil ettiğini düşünmektedir. Bu durum girişimcilik alanındaki çalışmalara daha fazla ilgi gösterilmesine de yol açmaktadır. Bu bölümde girişimciliğin tanımı, önemi, tarihçesi, türleri, avantaj ve dezavantajları, önündeki engeller ve girişimcilik üzerine Türkiye ve dünyada yapılmış bazı çalışmalara yer verilecektir.

#### 2.1. Girişimciliğin Tanımı ve Kapsamı

Girişim kavramı, Türk Dil Kurumu'na göre, "bir işe girişme, teşebbüs" şeklinde tanımlanmaktadır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)). Latince'de ise "İntare" kökünden gelen bu kavram İngilizce'de enter (giriş) ve pere (ilk) kelimelerinin birleşmesinden meydana gelerek "entrepreneur" yani ilk girişen, başlayan anlamını kazanmaktadır. Girişimcilik bir çok araştırmaya konu olmasına rağmen evrensel bir tanıma sahip değildir. Bu nedenle girişimcilik pek çok yazar ve araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Girişimcilik, bir fikrin veya düşüncenin katma değeri olan bir mal veya hizmete dönüştürüldüğü süreç, faaliyet veya aktivite olarak tanımlanabilir (Hattab, 2014). Soydan (2008)'a göre ise girişim, başkalarının ihtiyaçlarını sürekli kılarak karşılamak üzere, pazarı olan ve pazarda fiyatı oluşan iktisadi mal ve hizmetleri ortaya çıkarmak ve girişimciye kâr sağlama amacı taşıyan bir işletme veya girişimcilerin ticari faaliyetlerini gerçekleştirmek amacıyla kurmuş oldukları ekonomik birimdir. Kısacası girişim, girişimcilerin ticari faaliyetlerini geliştirmek amacıyla kurdukları belirli bir örgütsel, ekonomik, yasal ve finansal özelliğe sahip ekonomik birimlerdir (Öztürk, 2008). Bu bağlamda girişimciyi, sınırsız olan insan ihtiyaçlarından bir ya da birkaçını gidermek

için kaynakları bir araya getiren ve risk alarak mal ya da hizmet üreten kişi olarak tanımlanabilir.

Tablo 3'te literatürde farklı araştırmacıların girişimci kavramının içinde bulunulan döneme göre nasıl tanımladıkları görülmektedir.

**Tablo 3.** Girişimcilik Teorisi ve Girişimci Teriminin Gelişimi

Dönem	Araştırmacı	Tanım ya da Görüşler
Orta Çağ	-	Büyük ölçekli üretim projelerinden sorumlu kişi.
17. Yüzyıl	-	Hükümet ile yapılan sabit-fiyat sözleşmesine göre kâr veya zarar riskini üstlenen kişi.
1725	Richard Cantillon	Tedarik edilen sermayeden farklı olarak risk alan kişi.
1797	Beaudeau	Risk alan, planlayan, denetleyen, örgütleyen ve sahip olan kişi.
1803	Jean Baptiste Say	Girişimcinin kazancı, sermayenin getirisinden ayrılmıştır.
1876	Francis Walker	Fon elde edip kazanç sağlayanlarla yönetsel yeteneklerinden kâr sağlayanları birbirinden ayırır.
1934	Joseph Schumpeter	Girişimci yenilikçidir ve denenmemiş teknolojileri geliştirir.
1961	David McClelland	Girişimci enerjik ve orta derecede risk alan kişidir.
1964	Peter Drucker	Girişimci fırsatları maksimize eden kişidir.
1975	Albert Shapero	Girişimci inisiyatif alır, bazı sosyal ve ekonomik mekanizmaları organize eden, başarısızlık riskini kabul eden kişidir.
1980	Karl Vesper	Girişimci, ekonomistler, psikologlar, iş adamları ve politikacılar tarafından farklı gözle görülür.
1983	Gifford Pinchot	Mevcut kurulu bir örgütün içerisinde yer alan girişimci iç girişimcidir.
1985	Robert Hisrich	Girişimcilik farklı değerlerde bir şeyler yaratma sürecinde, gerekli zaman ve gayret sarf edip, bununla birlikte yaşanabilecek finansal, psikolojik ve sosyal riskleri varsayarak, parasal ve kişisel tatmin kazancı elde etmektir.
1985 -	2018	Günümüzde de farklı tanımlamalar mevcut olsa da Hisrich'in tanımını diğer birçok tanımın ortak özelliklerini barındırdığı için hala güncel bir tanım olarak kabul edebiliriz.

**Kaynak:** Robert D. Hisrich ve Michael P. Peters, 1989, Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing A New Enterprise, 2. Basım, A.B.D., Irwin Inc., sf.6



Yukarıdaki tablodan yola çıkarak tarihsel çerçevede girişimciliği ele aldığımızda girişimci kişilerde şu ortak özelliklerin olması beklenebilir:

- Hayal gücünü kullanabilme,
- Problemleri farkedebilme;
- Maddi ve manevi başarısızlık riskini göze alabilme;
- Finansal, mekansal ve zamansal konfor alanından çıkabilme;
- Sahip olduğu kaynakları ya da çevresindeki kaynak ve yetenekleri organize edebilme;
- Sosyal, ekonomik ve bireysel çerçevede değer yaratabilme.

Sonuç olarak girişimcilik belirli tutum, davranış ve kişilik özellikleri ile doğrudan alakalı olan, tabiatı gereği avantaj ve dezavantajları beraberinde getiren bir faaliyet türüdür.

## 2.2. Girişimciliğin Önemi

21. Yüzyılda rekabetin gittikçe artması ve küreselleşmesi, teknolojinin hızla gelişmesi ekonomik yapıda bir takım değişiklikleri zorunlu hale getirmiş ve bu küresel yapılanma süreci girişimcilere ayrı bir boyut kazandırmıştır. Çünkü, yaşadığımız bu değişim ve gelişimin asıl tetikleyicisinin girişimciler olduğu kabul edilmektedir (Özkul ve Dalupçu, 2007). Girişimcilik; emek, sermaye ve iş yapabilme bilgi ve becerisini bir araya getiren, dinamik bir süreçtir. Girişimciliğin ekonomik gelişmeye katkısı Baron ve Shane (2008) tarafından “ekonomik büyümenin motoru” şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmacılar son zamanlarda girişimciliğin sürdürülebilir rekabet üstünlüğü yaratma, ülkelerin ekonomik ve sosyal açıdan gelişmesine katkı sağlama, ve yeni iş fırsatlarının doğmasına yol açma gibi faydalarının olduğunu vurgulamaktadırlar (Halaç ve Bulut, 2012).

Günümüz politikacılarının, iktisatçıların ve farklı bilim dallarındaki uzmanların çoğu girişimcinin toplumdaki rolünün önemini kabul etmektedirler. Girişimciler, yenilikçi fikirleri ortaya çıkarıp ve uygulayarak ekonomik gelişmeye katkı sağlarlar. Bu yeni fikirler; ürün yeniliği, süreç yeniliği, piyasa yeniliği ve örgütsel yeniliği tetikler. Ayrıca yeni kurulan firma sayısının artmasına, tüketici isteklerinin daha fazla tatmin

edilmesine, ekonomik büyümeye ve çalışan nüfus için iş tedarik etmeye vesile olmaktadır.

### **2.3. Girişimcilik Türleri**

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse girişimci sorumluluk sahibi, riski üstlenebilen, kendi kendini yönetebilen, vizyon ve motivasyon sahibi, geleceğe yönelik çıkarımlarda bulunarak yatırımı gerçekleştirip etrafındaki imkanları değere dönüştürebilen kişidir.

Girişimciler literatürde fikirsel, durumsal, eylemsel ve organize olma şekline göre sınıflandırılmıştır. Bu bağlamda şu girişimci türleri karşımıza çıkar: orijinal girişimcilik, iç girişimcilik, kurumsal girişimcilik, profesyonel girişimcilik, tekno girişimcilik, girişimci girişimciliği ve çevreci girişimcilik.

#### **2.3.1. Sosyal Girişimcilik**

Sosyal girişimciliğin öncelikli hedefinde sürdürülebilir büyüme vardır. Bu girişimcilik türü, sürdürülebilir büyüme hedefli iş fikirleri sayesinde ekonomiden, sağlığa, doğadan insan haklarına kadar birçok konuda uzun vadeli projeler hazırlayan, bu projeleri yürüten ve sosyal gelişime katkı sağlayan girişimcilik türüdür. Asıl amacı finansal kârdan ziyade, adil ticaret yoluyla insanlara iş imkânı sağlamak, toplumun sosyal gelişimini hızlandırmak, ya da zorunlu tüketim maddelerini daha ucuza mâl etmek gibi konularda toplumsal gelişmeye katkı sağlamaktır (Tutar ve Altınkaynak, 2014). Sosyal girişimci, ticari girişimde bulunan görüşlere ve kararlılığa sahiptir fakat aynı zamanda hayatını toplumsal problemleri çözmeye adanmıştır (Doğaner, 2014).

Sosyal girişimcilik, ayrıca birçok sektörde, sosyal ihtiyaçları karşılamak veya sosyal değer oluşturmak için fırsatların peşinden gidildiği, bu fırsatlardan yararlanmak için risk alındığı, eldeki kaynakların verimli şekilde kullanıldığı, yenilikçi bir süreç biçiminde de tanımlanmıştır. Genel olarak sosyal girişimler, olumlu sosyal değişimin ortaya çıkarılması ve sürdürülmesi ile sosyal, yapısal ve siyasal sistemdeki dengesizliği düzeltmeye yönelmektedirler (Doğan, 2013).

Sosyal girişimcilik kavramı, farklı ölçek, amaç ve değerlere sahip çeşitli örgütler için düşünülebilir. Kâr amacı güden girişimciler, öncelikle finansal kârlılıklarını ölçerek

performanslarını değerlendirirler, ancak sosyal girişimciler daha ziyade topluma sağladıkları katkı ile performanslarını değerlendirirler.

Sosyal girişimciler çoğunlukla yoksulluk, sağlık, eğitim gibi toplumsal alanlarda çalışmalar yürütür ve çalışmalarında genellikle gönüllü kişi ve kuruluşlarla işbirliği halinde daha geniş sosyal, kültürel ve çevresel hedeflere ulaşmaya çalışır.

### **2.3.2. İç Girişimcilik**

İç girişimcilik konusundaki en güncel tanımlamalardan birini Gawke vd. (2017) şu şekilde yapmışlardır: iç girişimcilik, bir çalışanın bireysel olarak örgütü için yeni iş alanları yaratmayı amaçlayan ve örgütün kendi içindeki ve piyasadaki gelişmelere tepki verme yeteneğini geliştirmeyi amaçlayan aracı ve önleyici davranışlarıdır.

İç girişimciler, örgüt bünyesinde yenilikçi bir ürün ya da hizmet arayışında olan, kolay inisiyatif alabilen, içsel motivasyon sahibi, proaktif ve çözüm odaklı kişilerdir. İç girişimcilik örgüt hedefleri ile uyumlu şekilde yürütüldüğü durumlarda örgüte ve iç girişimciye stratejik, finansal ve operasyonel yenilenme sağlar.

Daha yalın bir şekilde ifade etmek gerekirse, girişimcilik sürecini başlatan ilk girişimci ile ekibi arasında genellikle uyumlu ve iyi ilişkiler kurulmaktadır. İşletme tutunmaya ve büyümeye başlayınca bu süreç tüm çalışanlar tarafından desteklenir. Önemli yetenekler, yenilikler ve kalitenin ortaya çıktığı bu süreçte deneyim kazanan çalışanlar bir süre sonra ürün ya da hizmetin kalitesinden, işleyişten, maaşlarından ya da ödül sisteminden memnun olmayabilirler. Bu tür durumlarda ya ilk girişimci ve iç girişimcilik potansiyeli taşıyan çalışanlar anlaşarak yollarına devam ederler ve örgüt içi yenilenmeye giderler ya da iç girişimci ilk girişimciden ayrılarak kendi işini kurar.

### **2.3.3. Kurumsal Girişimcilik**

Kurumsal girişimcilik 1929 dünya krizi ve II. Dünya Savaşı yıllarının sonuna kadar devam eden olağanüstü durumlar nedeniyle ortaya çıkan bir girişimcilik türüdür. Organizasyonda yer alan bir kişi ya da grubun mevcut organizasyonun içerisinden tamamen yeni bir girişimde bulunmak suretiyle mevcut organizasyonu güçlendirmek veya yenilemek üzere yeni ürün ya da hizmet oluşturmaktır. Diğer bir deyişle, ürün ve süreç yeniliği ya da pazar geliştirme faaliyetlerinde bulunmak üzere formel ya da

enformel şekilde mevcut organizasyonla ilişkisi olan yeni bir girişimde bulunmaktır (Öğüt vd., 2006).

Kurumsal girişimcilik ile şirketlerin kurumsallaşması birbiri ile karıştırılmamalıdır. Şirketlerin kurumsallaşması ilk kurucunun emekli olarak şirket yönetiminin profesyonel yöneticilere teslim edilmesidir.

Kurumsal girişimcilikle ilgili yapılan tanımlar dikkate alındığında, kurumsal girişimciliğin; işletme içerisindeki yeni ürün, süreç, pazar, teknoloji, yeni strateji ve yönetim teknikleri geliştirme ve yeni iş alanları oluşturmaya yönelik faaliyetleri kapsadığı görülmektedir (Özer, 2011).

Yeni rakiplerin artması, örgütlerdeki geleneksel yönetim uygulamalarına duyulan güvensizlik, bireysel girişimciler olarak kariyerlerini sürdürmek için işlerini bırakan nitelikli kişilerin kurumsal girişimciliği tetiklediği söylenebilir.

#### **2.3.4. Tekno Girişimcilik**

Tekno girişimcilik, bir örgüt için değer yaratma amacıyla bilimsel ve teknolojik bilgi alanındaki ilerlemelerle uyumlu şekilde konunun uzmanlarını ve diğer kaynakları bir araya getiren projeye yapılan yatırımdır (Bailetta, 2012).

Bilginin, dijital ürünlerin, sosyal medya araçlarının ve içeriklerinin son derece popülerleştiği günümüzde teknoloji temelli ve yenilikçi iş fikirlerinin bölgesel ve ülkesel ekonomik kalkınma açısından önemi büyüktür. 21. Yüzyıl ile birlikte ortaya çıkan bu akım devlet politikalarını, örgüt hedef ve stratejilerini belirlediği gibi birçok üniversite ve araştırma şirketi de bu alanda çalışmalar yapmaktadır. Bu amaçla teknoparklar ve kuluçka merkezleri hayata geçirilmektedir.

Tekno girişimlerin başarıya ulaşabilmesi için Örnek ve Danyal (2015) şu önerilerde bulunmaktadır:

- Teknoloji geliştirme bölgeleri ile organize sanayi bölgeleri arasındaki iletişim hattı devamlı suretle açık tutulmalıdır.
- Teknogirişimler, bilgi, sermaye ve yerel unsurlar tarafından desteklenmelidir.
- KOBİ'lere sağlanan mentorluk hizmeti devamlılık arzetmelidir.

Günümüzde en değerli ve en hızlı büyüyen girişimlere baktığımızda Google, Apple, Amazon, Microsoft, Samsung, Facebook gibi teknoloji temelli şirketleri görmekteyiz.

### **2.3.5. Girişimci Girişimciliği (Entrepreneurial Ventures – Venture Capitals)**

Girişimci girişimciliği, merkezinde yenilicilik ve ileri görüşlülük olan, fırsatları takip eden ve yakalayan bir girişimcilik türü tanımlanabilir. Bu girişimcilik türüne son yıllarda hızla gelişen Melek Yatırımcılık örnek olarak verilebilir.

Küçük ve yeni girişimler mevcut haliyle girişimci girişimcileri için bir yatırım fırsatıdır. Girişimci girişimcileri bazen farklı olumsuzluklarla karşılaşmış ve risk altındaki yeni girişimleri kısmen ya da tamamen satın alarak mevcut iyi iş fikrini gerçekleştirme yolunda adım atarlar. Bu girişim girişimcisi için bir fırsat olmakla beraber ilk girişimci için de fazla risk almadan kayıplarını en alt seviyede tutarak girişimini bırakma (exit) olanağı sağlar. Fakat girişimci girişimciliğinde genellikle yüksek büyüme gösteren ya da bu potansiyele sahip yeni girişimlere yatırım yapılır.

Sürekli yeni bir girişimde bulunarak girişimini (start-up company) belirli bir noktaya getirdikten sonra kısmen ya da tamamen satarak o girişimden çıkan ve yeni bir girişimde bulunan girişimciler de seri girişimci olarak tanımlanmaktadır.

### **2.3.6. Eko-Girişimcilik (Ecopreneuring)**

Eko-girişimcilik, çevresel sorunları çözmek için faaliyet gösteren veya sürdürülebilir şekilde faaliyet gösteren iş modellerini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bu terim 1990'larda yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır ve “çevreci girişimcilik” olarak da adlandırılmaktadır. Schuyler (1998), eko-girişimcileri sadece kâr motivasyonu ile değil, aynı zamanda çevreye yönelik bir kaygıyla da hareket eden girişimciler olarak tanımlar.

Eko-girişimciler, özellikle atıkların değerlendirilerek geri dönüşüm sağlanması ve doğal üretim yöntemlerinin geliştirilmesi gibi hava, su ve toprak kirliliğini önlemeye yönelik tekniklerin geliştirilmesinde yeni fırsatlar sunmaktadır (Marangoz, 2013).

Eko-girişimcilerin önünde hükümet politikaları, pazar şartları, görece yüksek maliyetler gibi bazı engeller bulunsada giderek artan global çevre sorunları bireyleri ve hükümetleri bu alana daha fazla önem vermeye zorlamaktadır.

## 2.4. Girişimciliğin Tarihçesi

İnsanoğlu tarihsel süreç içerisinde, ilkçağlardan bu yana yaşamını sürdürebilmek amacıyla her türlü olumsuz koşula rağmen ihtiyaçlarını karşılamak için türlü mücadeleler vermiştir. Kaba taş, yontma taş, cilalı taş ve demirin icadına kadar olan tarihi devirler, insanoğlunun girişimcilik ruhuyla ve risk almak suretiyle ortaya koyduğu birer yenilik sürecini içerir. İlk çağda insanlar yaşamlarını sürdürmenin yanında ticaret için; ortaçağ da ise risk içermeyen büyük ölçekli üretim projelerini yönetmek için girişimcilik faaliyetinde bulunmuşlardır (Er, 2013).

### 2.4.1. Dünyada Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik bireylerin kendi çabaları ve mal varlığı ile iş yapması olarak bilinmekteydi. Adam Smith ve erken dönem İngiliz klasik iktisatçıları, iktisadi alanda girişimcilere önemsiz bir rol biçmişlerdir. Klasik iktisatçılar girişimciyi; “lider ya da yönetici” olarak değil sadece sermaye üreten bir birey olarak tanımlamışlardır (Küçük, 2014). Endüstrileşmenin artması ile girişimcilik çok farklı özellikler kazanmıştır. Girişimciliğin özündeki bu farklılık girişimcinin sosyo-ekonomik değerini ve bunun sonucu olarak toplumdaki statüsünü de olumlu yönde etkilemiştir. Bu gelişmenin sonucu olarak genel iktisatta da girişimcilik bir üretim etkeni olarak görülmeye başlanmıştır (Türkmen, 2007).

19. yüzyılın ilk yarısında görülmeye başlayan makineleşmeye, Amerika çok hızlı bir şekilde uyum sağlamış ve bu konuda Batı Avrupa’yı geride bırakmıştır. Bunun esas sebebi, Amerika’da o yıllarda yeterli işgücünün bulunmamasıdır. Hızlı sanayileşmenin yanında, Amerikalı tüketicilerin zanaata fazla önem vermemeleri ve yerli malların uygun fiyatlı ve kullanışlı olmasını arzulamaları girişimciliğin gelişimini oldukça etkilemiştir (Karakas, 2012). İlerleyen zamanlarda kitle üretim tekniklerinin gelişmesi ile bu durum farklı bir boyuta taşınmıştır.

20. yüzyıl başlarında Joseph Schumpeter adında Avusturyalı bir ekonomist, girişimciliğin ekonomik teorisinin temellerini atmıştır. Schumpeter’in başlattığı bu teori başlarda yeni bir ekonomik modelin parçası olarak benimsenmiştir ama bu uğurda Schumpeter de ondan sonra gelen ekonomistler de başarılı olamamışlardır. Bununla beraber, onun fikirleri hala günümüzün girişimcilik çalışmalarının temel kaynağıdır.

Schumpeter'in çıkış noktası ekonominin bir sistem olduğu ancak değişimlerin neoklasiklerin söylediğinin aksine, dışsal değil içsel olduğudur. Bu değişimlerin oluşmasını sağlayan ise girişimcinin bizzat kendisidir (Yıldız, 2007).

#### **2.4.2. Türkiye'de Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi**

Türkiye'deki girişimcilik faaliyetleri 1923-1950 arası dönem, 1950-1980 arası dönem, 1980 sonrası dönem ve günümüz Türkiye'si olarak 4 bölümde ele alınabilir.

##### **2.4.2.1. 1923-1950 Dönemi**

Bu dönemde sanayileşme adına ilk adım İzmir İktisat Kongresidir. Kongrenin amacı özel sektöre öncelik tanınması ve özel sektörün yetersiz kaldığı yerlerde kamu sektörünün faaliyet göstermesi olarak tanımlanmıştır (Türkmen, 2007). İzmir İktisat Kongresi'nde alınan kararlar şunlardır (<https://tr.wikipedia.org>):

- Hammaddesi yurt içinde yetişen veya yetiştirilebilen sanayi dalları kurulması gerekmektedir.
- El işçiliğinden ve küçük imalattan süratle fabrikaya veya büyük işletmeye geçilmelidir.
- Devlet yavaş yavaş iktisadi görüşleri de olan bir organ haline gelmeli ve özel sektörler tarafından kurulamayan teşebbüsler devletçe ele alınmalıdır.
- Özel teşebbüslere kredi sağlayacak bir Devlet Bankası kurulmalıdır.
- Dış rekabete dayanabilmek için sanayinin toplu ve bütün olarak kurulması gerekir.
- Yabancıların kurdukları tekellerden kaçınılmalıdır.
- Sanayinin teşviki ve milli bankaların kurulması sağlanmalıdır.
- Demiryolu inşaat programına bağlanmalıdır.
- İş erbabına amele değil, işçi denmelidir.
- Sendika hakkı tanınmalıdır.

1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Krizi tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de etkisini göstermiş ve girişimcilik konusunun aksine devletin müdahalesinin ön plana çıkmasını sağlamıştır. Dolayısıyla o yıllarda yeterli sayıda ve nitelikli girişimci bulunmamaktadır (Türkmen, 2007). 1930'lardan sonra ekonomiyi hareketlendirmek adına sanayi kurma ve tarımı ilerletme çabaları kendini göstermiştir. Özel girişimcilik

desteği artırılmaya çalışılmış ve günümüzde de faaliyetine devam eden işletmelerin kurulması sağlanmıştır (Aykan, 2002).

1932 yılından sonra devlet başarılı bir sanayileşme politikası uygulamıştır. Türkiye II. Dünya Savaşı'na katılmamıştır ancak muhtemel bir savaş tehlikesine karşı önlem amacıyla genç nüfus askere alınmış ve bu durum üretimde geri kalmaya yol açmıştır. Bu nedenle, savaştan önce hazırlıkları başlayan planlı kalkınma ve sanayileşme hareketleri, btce gelirlerinden büyük bir kısmın savunmaya aktarılmasıyla geçici olarak askıya alınmıştır. Üretim düşmesiyle beraber, artan para arzı enflasyonu ortaya çıkarılmıştır. Savaş yılları boyunca ihracatta fazlalık ortaya çıkmış ve Türkiye yüklü döviz ve altın birikimiyle 1940'ların ikinci yarısına girmiştir. Sonuç olarak Kurtuluş Savaşı'ndan sonraki toparlanma dönemi ve nüfus hareketleri gibi etmenler ile II. Dünya Savaşı'nın etkisi sebebiyle sanayileşmede gereken gelişme sağlanamamıştır (Doğan, 2013).

#### **2.4.2.2. 1950-1980 Dönemi**

Bu dönemde girişimciliğin desteklenmesi ve özel mülkiyetin tabana yaygınlaştırılmasında alt yapı oluşturulmuştur. Bilhassa 1970'li yıllardaki Türk girişimcileri eskiye nazaran daha tahsilli, kendilerini geliştirmeye istekli ancak yönetim, kalite ve uygun fiyatlandırma anlayışından uzaktılar (Türkmen, 2007). 1950-1980 arası dönem siyasi ve toplumsal bakımdan çok karışık bir dönemdir. Türkiye'de öz askeri darbe, koalisyon hükümetleri ve toplumun genelinde şiddet olayları yaşanırken, dünyada da 1. ve 2. petrol şoku yaşanmaktaydı. Tüm bu gelişmeler neticesinde iş dünyası ortamı için risk oluşmuştur. Ayrıca ithal ikameci bir sanayi politikası uygulanmıştır. Ama her şeye rağmen bu dönemde özel girişimciliğin hareketlendiği söylenbilir (Aykan, 2002). Bu hareketlenmenin en önemli göstergesi 1950'de Sınai Kalkınma Bankası'nın kurulmasıdır. Bu banka sayesinde kredi olanakları sağlanması amaçlanmış ve böylece özel sektörde gelişme sağlanmaya çalışılmıştır (Doğan, 2013).

1950 ve sonrasında görülen bu tür uygulamalar girişimciliği desteklemiş ve özel mülkiyeti yaygınlaştırmıştır. Türkiye'nin dış dünyayı istemeyen, ihracat ve ithalat yapmak isteyen ve küresel ekonomiye entegre olmaya çalışan bir noktaya geçişi bu dönemde başlar. Bütün bunlara sağlanan geniş teşvikler de eklenince girişimcilik gelişmesine ortam sağlandığı savunulabilir (Erdurur, 2012).



1960 yılında 50 ve üzeri personel istihdam eden firmaların incelenmesinden elde edilen veriler değerlendirmesinde; 126 firmanın sadece 3'ünün yani %2.4 oranındaki bir kısmının 1923 yılından önce kurulduğu görülmüştür. 1923- 1939 yılları arasında 21 adet (%16.2), 1940-1945 yılları arasında 23 adet (%18.4), 1946- 1960 yılları arasında 75 adet (%59.7) firma kurulmuştur. Geri kalan 4 firmanın ise kuruluşu hakkında bilgi edinilememiştir. Başka bir çalışma; 1965 yılında Türkiye'de faaliyet gösteren 203 büyük işletmenin yarısından fazlasının 1940 yılından sonra kurulduğuna işaret etmektedir. 103 firmanın yani %14.6'sının 1923 yılı öncesinde faaliyete geçtiği, 1923-1930 yılları arasında %19.4 yani 17 adet, 1931-1938 yılları arasında %12.6 yani 13, 1939-1950 yılları arasında %19.4 yani 20 firma, 1951-1960 yılları arasında %32 yani 33 firma, 1960'dan sonra %4.9 yani 5 firmanın kurulduğu görülmüştür (Karakaş, 2012).

İlk bakışta 1946-1960 yılları arasındaki dönemin ekonominin liberalleştiği dönem olduğu söylenebilir. Ancak devletin ekonomiye yaptığı müdahaleler sonucunda firmalar zorluklarla karşılaşmıştır. 1960-1980 döneminde ülke içindeki karışıklıklar, petrol meseleleri, 1974 Kıbrıs Barış Harekatı sebebiyle uygulanan ambargolar girişimcinin önünü kapatan faktörlerdir. Türkiye yıllarca girişimcilik konusunda çabalar sarf etmiş olmasına rağmen, yaşanan belirsizlikler ve bunalımlar nedeniyle belirgin bir başarı sağlanamamıştır (Bayrakdar, 2011).

#### **2.4.2.3. 1980 ve Sonrası Dönem**

Türkiye'de 1980'den sonra önemli gelişmeler olmuştur. 24 Ocak 1980 kararlarında ekonomik strateji değişikliği üstünde durulacak bir konudur. İthal ikamesine bağlı kalkınma politikasından vazgeçilmiş, serbest piyasa koşullarında ihracata yönelik kalkınma politikasına karar verilmiştir. Bu bağlamda girişimciliğe de önem verilmiş ve desteklenmeye başlanmıştır (Güney, 2008). Bu tür uygulamalarla birlikte Türkiye 1983-1989 döneminde dış dünyaya açılabilmiştir. Tabii ki böyle bir gelişme enflasyonu da beraberinde getirmiştir. Yüksek enflasyon dahilinde bir büyümeyi sağlamada başarılı olunmuştur ve bu yıllarda Türk girişimcisi dünyayı tanımaya başlamasından kaynaklı yatırım yapma ve kendine güven duyma gibi duyguları artış göstermiştir (Kaya, 2004).

1980'li yıllarda serbest piyasa ekonomisine geçilmesinin girişimciliğe olumlu etkileri olmuştur. Türk girişimciler dünyaya daha fazla açılmaya başlamış ve ekonomik olarak başarılar sağlamışlardır. Özelleştirme uygulamalarının sayısı artmış ve buna bağlı

olarak girişimci sayısında da artış meydana gelmiş aynı zamanda ihracata yönelik faaliyetler de hız kazanmıştır (Aykan, 2002).

1990 yılında daha çok Anadolu sermayesi üzerine kurulmuş olan Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) öne çıkan bir diğer önemli gelişmedir. MÜSİAD, devletin ekonomik etkinlikler açısından ayrıcalıklı gruplar yaratmış olmasını ve bunların bağımsızlık yapısını kaybederek büyük sanayinin yönlendirmesine tabi hale gelmesini eleştirmiştir (Candan, 2011). 1994 krizinde Türkiye'deki girişimciler ihracat alanında olumsuzluklar yaşamamış, aksine başarılı olmuşlardır. 1996'da Gümrük Birliği Antlaşması imzalandıktan sonra sanılanın aksine kötü senaryolar gerçekleşmemiş ve girişimciler yollarına devam etmişlerdir (Güney, 2008).

#### **2.4.2.4. Günümüzde Girişimcilik**

Günümüz Türkiye'sinde Ticaret ve Sanayi Odaları, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Destekleme ve Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı (KÜSGET), Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Teknoloji ve Yenilik Destek Programları Başkanlığı (TEYDEB), Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB), Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA), Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER), Fuarcılık ve Geliştirme A.Ş.(FORUM), İhracatı Geliştirme Etüt Merkezi (İGEME), GAP Bölgesi Girişim Destekleme ve Yönlendirme Merkezi (GAP-GİDEM), Kredi Garanti Fonu (KGF), Vakıf Risk Sermayesi Yatırım Ortaklığı A.Ş., Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticiler Vakfı (TOSYÖV), Müteşebbisler Kulübü Derneği, Bilişim Teknolojileri Araştırma Enstitüsü, İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM), Girişim Fabrikası gibi kurum ve kuruluşlar girişimciliğin gelişmesine katkı sağlamaktadır.

10. Kalkınma Planı (2014-2018), kapsamında girişimcilik politikalarında önemli kararlar alınmıştır. Bireylerde girişimcilik kültürünü oluşturmak için eğitimin her aşamasında girişimciliğe yönelik örgün ve yaygın eğitimlerin verilmesi, girişimcilik eğitimlerinin kalitesinin artırılması, girişimcilik konusunda öne çıkan isimlerin tanıtılması şeklinde uygulamaları hayata geçirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca girişimciliğin gelişmesine katkı sağlayan kurum ve kuruluşların iş birliği düzeyleri ve kapasiteleri artırılmaktadır. Meslek kuruluşların ekonomiye ve girişimciliğe destek olmalarını sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılmasına yönelik kararlar alınmıştır

(T.C. Kalkınma Bakanlığı, 2013., [http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu\\_Kalkinma\\_Plani.pdf](http://tarim.kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf))

Diğer bir yandan, Türkiye’de son 4 yılda kurulan ve kapanan şirket yüzdelere baktığımızda kapanan şirketlerin sayısında her yıl azalan bir oran dikkat çekmektedir.

**Tablo 4.** Türkiye’de Kurulan/Kapanan Şirket İstatistikleri

	2017	2016	2015	2014
Kurulan Şirket Sayısı	72871	63709	67622	58715
Kapanan Şirket Sayısı	13517	11038	13701	15822
Kapanan Şirket Yüzdesi	% 18,54	% 17,32	% 20,26	% 26,95

Kaynak: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) verilerinden derlenmiştir.

<https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirketistatistikleri.php>

2014 yılında açılan her 100 şirketten 27 tanesi kapanırken, 2016 ve 2017 yıllarında her 100 şirketin sadece 17 tanesi kapanmıştır. Türkiye’de son 4 yılda kapanan şirket sayısında yaklaşık %10’luk düşüş sağlanması başarılı girişimlere imza atıldığının bir göstergesi olabilir.

Türk insanının diğer dünya ülkeleri karşısında girişimciliğe dair niyet, fırsat algısı, yeterlilik algısı ve başarısızlık korkusu istatistiklerine bakmak da günümüz Türkiye’deki girişimciliğe dair farklı bir bakış açısı sunabilir. Aşağıdaki tablodaki veriler ‘Global Girişimcilik Monitörü (GEM-Global Entrepreneurship Monitor) raporundan alınmıştır. GEM dünyadaki en yaygın bilimsel girişimcilik araştırmalarını yürütmektedir (Bosma, 2014). GEM, çalışmalarına 1997 yılında başlamış ve ilk raporunu 1999 yılında 10 ülkeyi kapsayan çalışmaları ile yayınlamıştır. 2016 itibariyle GEM dünya genelinde 100 farklı enstitüden 400’ün üzerinde araştırmacının katkılarıyla 66 ülke ekonomisini mercek altına almaktadır (Global Entrepreneurship Monitor, Global Report, 2016/2017).

**Tablo 5.** Girişimcilik Eğilimi, Algılanan Girişimsel Fırsat, Algılanan Girişimsel Yeterlilik ve Başarısızlık Korkusu Sıralaması. GEM 2016. 18-64 Yaş aralığı.

Ekonomi	Girişimcilik Eğilimi		Algılanan Girişimsel Fırsat		Algılanan Girişimsel Yeterlilik		Başarısızlık Korkusu	
	Değer	62 Ülke Sıralaması	Değer	62 Ülke Sıralaması	Değer	62 Ülke Sıralaması	Değer	62 Ülke Sıralaması
Malezya	4,9	64	25,4	58	28,3	64	36,7	33
Avustralya	12,3	45	49,3	20	52,3	26	42,9	14
Hırvatistan	12,8	44	29,5	50T	41,6	48	26,5	53T
Hindistan	14,9	40	44,3	27T	44	41T	37,5	30
Hong Kong	16,3	37	56,8	10	32,4	60	37,3	31
Ürdün	16,4	35T	30,5	48	48,4	33	44,3	11
Kazakistan	16,8	33	44,2	29	50	30	30,5	48T
İsrail	20,6	29	53,7	13	41,1	50	48,7	7
Çin	21,3	27	37,3	42	29,8	62	49,1	6
Tayland	22,6	26	37,7	40	43,5	44	52,1	3
Endonezya	23,2	25	43,1	30	55,1	19	38,8	26
Suudi Arabistan	23,9	24	81,5	1	70,7	6	39,4	23
Tayvan	25,8	21	26,5	55	25,2	65	41	17T
Kore	27,5	20	35,3	44	45,1	39	31,5	43
Katar	38,9	10	48,4	22	50,6	28	35,4	36
Lübnan	40,5	9	59,6	7	68	9	22,5	62
İran	45,3	5	34,4	46	59,3	15	43,8	12
B.A.E	48,3	4	25,8	56	55,2	18	54,4	1
<b>Türkiye</b>	<b>30,3</b>	<b>17</b>	<b>49,6</b>	<b>19</b>	<b>54,2</b>	<b>22</b>	<b>30,9</b>	<b>46</b>
<b>Avrupa Bölge Ortalaması</b>	<b>11 ,9</b>		<b>36,2</b>		<b>43,5</b>		<b>40,1</b>	
<b>Asya &amp; Okyanusya Bölge Ortalaması</b>	<b>24,3</b>		<b>42,8</b>		<b>47,1</b>		<b>39,1</b>	
<b>Afrika Bölge Ortalaması</b>	<b>41 ,6</b>		<b>51 ,8</b>		<b>58,6</b>		<b>26,5</b>	
<b>Latin Amerika &amp; Karayipler Bölge Ortalaması</b>	<b>31 ,9</b>		<b>46,2</b>		<b>62,6</b>		<b>27,5</b>	
<b>Kuzey Amerika Bölge Ortalaması</b>	<b>12,9</b>		<b>58,1</b>		<b>54,6</b>		<b>36,2</b>	

**Kaynak:** GEM, 2016-2017 Raporu

- **Algılanan Girişimsel Fırsat:** 18-64 yaş aralığındaki nüfus içerisinde yaşadıkları bölgede bir iş kurmak için iyi fırsatlar olduğunu düşünenlerin oranı
- **Algılanan Girişimsel Yeterlilik:** 18-64 yaş aralığındaki nüfus içerisinde bir iş kurmak için gerekli bilgi ve beceriye sahip olduğunu düşünenlerin oranı
- **Başarısızlık Korkusu:** 18-64 yaş aralığındaki nüfus içerisinde bir iş kurmak için iyi fırsatlar olduğunu düşünen fakat başarısızlık korkularının iş kurmalarına engel olduğuna belirtenlerin oranı
- **Girişimcilik Eğilimi:** 18-64 yaş aralığındaki nüfus içerisinde (halihazırda herhangi bir girişimsel faaliyet içerisinde olanlar hariç) kendilerini örtük girişimci olarak tanımlayan ve önümüzdeki 3 yıl içerisinde bir iş kurmayı niyeti olanların oranı
- **T:** her iki ekonomi için de sıralamanın aynı olduğunu belirtir

GEM raporunda görüleceği üzere Türkiye 62 ülke arasında:

- “Girişimcilik eğilimi” sıralamasında 17. sırada;
- “Algılanan girişimsel fırsat” sıralamasında 19. sırada;
- “Algılanan girişimsel yeterlilik” sıralamasında 22. sırada;
- “Başarısızlık korkusu” sıralamasında 46. sıradadır. (GEM, 2016-2017 Raporu)

Bu istatistikler gösteriyor ki, Türk insanı dünyanın birçok ülkesindeki insanlara göre:

- Daha fazla girişimcilik eğilimine sahip;
- Etrafındaki girişim fırsatlarının daha fazla farkında;
- Kendini girişimci olmak için daha bilgili ve becerikli görmekte;
- Başarısız olmaktan daha az korkmaktadır. (GEM, 2016-2017 Raporu)

Sonuç olarak Türk insan girişimcilik konusunda eğilimli, öz güveni ve risk alma kabiliyeti yüksek; buna karşın başarısızlık korkusu düşük bir profil ortaya koymaktadır. GEM raporuna göre farklı ülke insanların girişimcilik davranışını arasında farklılığa yol açan en önemli faktörün sosyal ve kültürel normlar olduğu belirtilmektedir. Buna göre Türkiye’de, gelişmiş ülkelere kıyasla, her ne kadar ekonomik anlamda girişimcilik imkan ve destekleri kısıtlı olsa da kültürel ve sosyal anlamda destekleyici bir kültür olduğu varsayılabilir. Zira, GEM raporlarına göre az gelişmiş ülkelerdeki işsizlik ve düşük asgari ücret gibi olumsuz ekonomik koşullar insanları daha fazla girişimcilik faaliyetine yöneltmektedir.

## **2.5. Girişimciliğin Avantajları**

Girişimcilik serüveninin, girişim başarıya ulaşsın ya da ulaşmasın, girişimciye çeşitli sosyal ve kültürel katkıları vardır. Öte yandan başarıya ulaşan girişimlerin ise sadece girişimci üzerinde değil kelebek etkisi misali tüm topluma olumlu yansımaları olacaktır. Girişimciliğin avantajları birey ve toplum açısından iki başlık altında ele alınacaktır.

### 2.5.1. Girişimci Açısından Avantajları

Girişimciliğin girişimi başlatan birey açısından avantajları Döm (2006) tarafından aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

**2.5.1.1. Bağımsızlık:** Girişimciliğe yönelten en önemli faktörlerden bir tanesi kendi kendinin patronu olma isteğidir. Özgür olma ve kararlarını kendi verebilme duygusu kişiyi motive eden faktörlerdir.

**2.5.1.2. Başarma Duygusu:** Girişimci aldığı kararların sonucundan tek başına sorumludur. Başarı elde etme ve kazanma motivasyonunun verdiği haz kişileri kendi işini kurmaya yönlendirmektedir.

**2.5.1.3. Saygınlık Kazanma:** Girişimcinin başarılı bir şekilde işletmesini kurarak faaliyette bulunması diğer insanların ve kamuoyunun saygınlığını kazanmasını ve takdir edilmesini sağlayacaktır.

**2.5.1.4. Kar Elde Etme:** Girişim kar elde ettikçe girişimci servetini artıracaktır.

**2.5.1.5. Kişisel Gelişime:** Girişimci işletmesinin çeşitli faaliyetlerinde görev aldıkça kendi potansiyelini geliştirme fırsatı bulacaktır.

**2.5.1.6. Diğer:** Diğer insanlara istihdam sağlama ve onların gelişimine katkıda bulunma gibi olumlu tecrübeler girişimciyi mutlu etmektedir (Döm, 2006).

Görüldüğü gibi girişimciliğin girişimci açısından hem finansal hem sosyal hem de toplumsal açıdan faydaları mevcuttur.

### 2.5.2. Toplum Açısından Avantajları

Girişimciliğin toplum açısından avantajları ise Akpınar (2009) tarafından aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

**2.5.2.1. İşsizliğin önüne geçilmesi:** Bireyler, kendi işlerini kurarak, bu işyerlerinde işsiz insanları istihdam ederek, işsizlik oranını düşürebilirler. Özellikle ülkemiz için de önemli bir güç olan genç nüfusun istihdam imkânına kavuşması ve ekonomik bir güç haline gelebilmesi girişimcilikle mümkün olacaktır.

**2.5.2.2. Özelleştirme:** Özelleştirme, ancak girişimciliğin başarısı ve etkinliğine bağlı olarak yapılabilir. Özel teşebbüsten ziyade kamu teşebbüsü tarafından yapılan mal ve hizmet üretimi, verimliliği ve rekabeti ortadan kaldırmaktadır.

**2.5.2.3. Kaynakların etkin ve verimli kullanılması:** Ülke kalkınmasının temelinde yer alan unsurlar; yerel kaynakların değerlendirilmesi ve etkin kullanılmasıdır. Girişimcilik sayesinde, bu potansiyel kaynakların verimli şekilde kullanılması mümkün olabilmektedir.

**2.5.2.4. Teknolojik gelişmelerin hayata yansması:** Teknolojik gelişmeleri takip etmek ve bunların hayata geçirilmesini sağlamak, ekonomik kalkınmanın temelinde yer almaktadır. Üniversiteler, Ar-Ge kurumları ve diğer araştırma kurumları ne kadar üretken olursa olsun, geliştirilen ve icat edilen teknolojiler, girişimciler sayesinde hayata geçirilmektedir. Bu hususun ayrıca ithalatı azaltıcı, ihracatı artırıcı etkisi sebebiyle dış ticaret açığının azalmasına da katkısı olacaktır.

**2.5.2.5. Kamu kesimindeki aşırı istihdamın önlenmesi:** Kamu kesiminde aşırı istihdamın önüne geçilebilmesi, girişimciliğin artmasıyla mümkün olabilecektir.

**2.5.2.6. Gelir artışının sağlanması:** İşsizlik, bireylerin gelir seviyelerinin yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, gelir artışının sağlanmasında da en önemli araçların başında girişimcilik ve girişimcilik faaliyetlerinin yaygınlaşması gelmektedir.

**2.5.2.7. İstihdam hacminin artması:** Girişimciliğin doğası gereği, küçük sermayeyle de iş kurma olanağı vermesi, toplumun geniş bir kesiminin iş kurmaya yönelmesine imkân sağlamaktadır. Toplumun bu kesiminin kamuda çalışmaktan ziyade, kendi işini kurması, ilk olarak devletten iş talebinde bulunma yoğunluğunu azaltmaktadır. Dolayısıyla, bu durum, hem devletin ana işveren olmaktan çıkmasına zemin hazırlamakta hem de genel istihdam hacminin yükselmesine neden olmakla birlikte, yatırım ve üretim etkinliğinin belli merkezlerde yoğunlaşmasını önleyerek, bu etkinliğin yerel ölçekte de gerçekleştirilmesine imkân vermektedir. İstihdamın yerel ölçekte artması, iş

bulmak için merkezi kentsel alanlara yönelik göçün önlenmesini sağlamaktadır. İstihdamı arttırıcı rolü ve göçü önleyici bir fonksiyonu olan girişimciliğin, işsizlik ve göçten dolayı kaynaklanan kentleşme sorunları yaşayan ülkelerde özendirilmesi oldukça önemlidir.

**2.5.2.8. Toplumsal hareketliliğin hızlanması:** Toplumsal mobilitenin işleyiş kanallarının açılmasında, toplumsal konumlar arası geçişin kolaylaşmasında ve hızlanmasında, girişimciliğin geliştirilmesi ve kurumsal temellere oturtulması oldukça önemli bir unsur olmaktadır. Küçük birikimler ile iş kurmanın kolaylaşmış olması, kişilerde iş kurarak ekonomik kazanç sağlamak suretiyle toplumsal konumlarını değiştirme güdüsü oluşturmaktadır. Dolayısıyla, kişilerin üst toplumsal konumları elde etme gayretine girmeleri de toplumsal hareketliliğin hızlanmasına neden olmaktadır.

**2.5.2.9. Refah düzeyinin ve sosyal gelişme düzeyinin gelişmesi:** Dünyada sosyal gelişme seviyesi ileri olan ve yüksek üretim kapasitesine sahip tüm toplumlarda girişimciliğin gelişmiş olması ve teşvik görmeye devam etmesi, girişimciliğin sosyal gelişmedeki rolünü de öne çıkarmaktadır. Bu gibi toplumlarda, gelişmemiş toplumlara kıyasla refah dağılımının daha eşit olduğu, refah seviyesinin yüksek olduğu, önemli düzeyde işsizlik probleminin olmadığı, toplumsal problemlerin çözümünde kurumsal mekanizmaların olduğu ve sosyal güvenlik kurumlarının gelişmiş olduğu gözlemlenmektedir.

Görüldüğü gibi girişimciliğin toplum açısından daha müreffeh bir düzeye erişebilme adına birçok faydası mevcuttur.

## **2.6. Girişimciliğin Dezavantajları**

Girişimci olmanın maddi ve manevi dezavantajları bulunmasaydı şüphesiz ki girişimci sayısı bugün olduğundan çok daha fazla olurdu. Kişiler, kendi kendilerini değerlendirerek sabırlı olmak, kararlı olmak gibi girişimcilerde bulunan bazı özelliklere sahip olduklarını düşünüyorlarsa ve girişimciliğin başarıya duygusu, bağımsızlık arzusu, ekonomik bağımsızlık gibi olumlu yönlerini ve kişisel zamandan özveride bulunmak, sorumluluk duygusu, zarara karşı müsamaha, gösterememe gibi olumsuz yönlerini karşılaştırarak girişimci olmayı kariyer olarak tercih edebilirler (Özdemir ve



Mazgal, 2012). Girişimciliğin dezavantajları girişimci ve toplum açısından iki farklı kategoride değerlendirilebilir.

### 2.6.1. Girişimci Açısından Dezavantajları

Girişimciliğin girişimi başlatan birey açısından dezavantajları yine Döm (2006) tarafından aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

- 2.6.1.1. **Kişisel Özveri:** Özellikle işletmenin kurulduğu ilk yıllarda yoğun çalışma saatleri girişimciler aileleri, kişisel uğraşları ve hobileri için yeterli zaman bulamamaktadırlar. Bu anlamda, yeni kurulan işletme girişimcinin özel hayatından özveride bulunmasını zorunlu hale getirir.
- 2.6.1.2. **Sorumluluk:** Girişimciler şirketin tüm fonksiyonlarını birlikte yürütmek durumunda olan tepedeki yalnız kişilerdir. Şirket çalışanlarının her biri ayrı bir alanda uzmanlaşırken girişimci, şirketin tüm fonksiyonlarını bilmek ve yönetmek durumundadır.
- 2.6.1.3. **Zarara Tolerans Gösterememek:** Küçük işletmelerin yanlış bir karar almaları sonucu her an finansal sorunlarla karşılaşma ve kapanma riski bulunmaktadır.
- 2.6.1.4. **Yasal İşlemler:** Girişimciler vergi yükümlülüklerini ve yasal işlemleri zamanında yerine getirme sorumlulukları bulunmaktadır.
- 2.6.1.5. **Kapasite Sınırı:** Girişimciler bazen hayalini kurdukları ve yapmak istedikleri büyük projeleri gerçekleştirmeyi mevcut kapasitelerinin yetersiz olması nedeniyle ertelemek durumunda kalabilirler.
- 2.6.1.6. **İş Stresi:** Girişimci işletmesini kurarak yüksek seviyede risk almış bulunmaktadır. Çünkü işletmenin hayatta kalma ve kara geçme garantisi bulunmamaktadır. Bu nedenle girişimci yoğun bir stres altındadır (Döm, 2006).

Girişimcilik her ne kadar genelde avantajlı yönleri ile dikkat çekse de, doğası gereği psikolojik ve ekonomik riskleri de beraberinde getirir.

### 2.6.2. Toplum Açısından Dezavantajları

Girişimlerin başarıya ulaşıp ulaşamaması özelde girişimciyi ilgilendirse de genelde tüm toplum üzerinde küçük ya da büyük olumsuz bir etkiye yol açar. Girişimlerin başarıya ulaşması için gerekli ekosistemin oluşturulmadığı toplumlarda yukarıda belirtilen toplumsal avantajlar birer dezavantaja dönüşür ve sonuç olarak:

- İşsizliğin önüne geçilemez,
- Kamu kesimindeki aşırı istihdamın önlenemez,
- Özelleştirme de başarı sağlanamaz,
- Kaynaklar etkin ve verimli kullanılamaz,
- Teknolojik gelişmeler hayata zamanında yansıyamaz,
- Gelir artışının sağlanamaz,
- İstihdam hacmi yükseltilemez,
- Toplumsal hareketlilik hızlanamaz,
- Refah düzeyinin ve sosyal gelişme düzeyinin gelişemez,
- Dışa bağımlı ve ithalat ağırlıklı bir ekonominin önüne geçilemez.

Girişimcilik bireysel bir özellik olmakla birlikte esasında bir ekosisteme bağlıdır ve başarı ya da başarısızlık ihtimali de mevcut bölge ya da ülkedeki girişimcilik ekosisteminin ne kadar sağlıklı ve işlevsel olduğuyula doğrudan alakalıdır. Girişimcilik ekosisteminin sağlıklı olmadığı durumlarda hem bireyler hem de toplum girişimciliğin dezavantajları ile karşı karşıya kalmak durumunda olacaktır.

### 2.7. Türkiye’de Girişimciliğin Önündeki Engeller

Araştırmalar, girişimcilerin deneyimi ve yeni fırsatların ortaya çıkışıyla, çabuk davranma becerisinin söz konusu olduğunu, girişimcilerin yetenekleri ile faaliyetleri arasında büyük bir ilişki olduğunu göstermiştir (Hardy, 1999). Diğer bir yandan bireyin içinde yaşadığı kültür de girişimciliği etkilemektedir. Kültür, girişimciliği başlatan, harekete geçiren etkilere, güdülere içerisinde yer vermektedir. Örneğin demokratik kültürlerde kişisel başarısızlık ve yapılan hataların çok büyütülmemesi ve bunlara

yüksek tolerans gösterilmesi, kişileri yenilikleri denemeye, teşebbüse geçmeye özendirilmektedir. Bu toplumlarda, yeni şeyler yapma, değişiklik ve teşebbüse geçmenin olumlanması doğal olarak girişimci eğilimlerini güçlendirmektedir (Aytaç ve İlhan 2007).

İçinde yaşadığı toplumun kültürel mirasının nesilden nesille aktarılmasını sağlayan aile kurumu, çocuğun kişiliğinin gelişiminde önemli bir etkidir (Yalçınkaya ve Durcan 2008). Yaş, medeni durum, sosyal-ekonomik durum, ailenin gelir durumu gibi birçok faktör girişimciliği etkiler (Coulter, 2001). Bir ülkede girişimci niteliğine sahip insanlar çok olsa da girişimcilik kültürünün yetersizliği, mali ve finans imkânlarının azlığı, ülke ekonomisine olan güvenin yetersizliği, eğitim düzeyinin düşük oluşu vb. sebeplerden dolayı girişimci olan insanların sayısı az olabilir (Kaya, 2004).

Birey, doğumundan itibaren daha çok ailesindeki bireylerden aldığı eğitim ve görgü kurallarından etkilenir ve yaşamı süresince bu etki devam etmektedir (Çelik ve Akgeçici, 1998). Ailenin demokratik veya otoriter olma düzeyi ve aile içinde hüküm süren iklim, çocuklarda girişimcilik eğilimlerini arttıran ya da tam tersi törpüleyen bir faktör olarak belirlemektedir (Güney, 2008).

### **2.7.1. Bireysel Kaynaklı Engeller**

Girişimcilik her şeyden evvel bireyin kendi ruhsal, fiziksel ve sosyo-ekonomik hazır bulunuşluğu ve bu statik enerjiyi doğru yer ve zamanda kinetik enerjiye çevirebilme kabiliyeti ile alakalıdır. Dolayısıyla bir girişimin başarı ya da başarısızlığı ele alınırken girişimcinin bireysel özellikleri denklemin önemli faktörlerinden biridir.

#### **2.7.1.1. Bilgi ve Tecrübe Eksikliği**

Kişi bilmediğinin düşmanıdır sözünden yola çıkarak, kadın veya erkek girişimci adaylarını kendi işlerini yapmaktan alıkoyan ya da işlerini yaparken başarısız olmalarına neden olan en önemli etkinin işin gerektirdiği teknik ve sosyal bilginin eksik olması nedeniyle olduğunu söylemek yanlış olmasa gerektir. Çünkü yaptığı işin inceliklerini bilmeyen bir kişi ürettiği mal veya hizmeti pazarlayamaz. Kurulan işletmeden de uzun bir ömür ve yüksek kazanç getirisi beklenemez. Girişimciler kendileri için gerekli bilgiyi eğitim ve danışmanlık hizmeti veren kuruluşlardan sağlayabileceklerdir.

### **2.7.1.2. Özgüven Eksikliği**

Üretmek için gerekli tüm kaynaklar temin edildiği takdirde, birey hala üretmekten kaçınıyorsa, girişimcilik için mutlaka olması gereken bir kaynak eksik demektir. Bu özgüven eksikliğidir. Korku ve sinirliliğin temelinde özgüven eksikliği yatmaktadır. Özgüven eksikliği hiçbir fikrin olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Carter, 2004). Bireyleri zorla bir işi kurmaya yönlendirmek, işin kurulmadığı takdirde toplumun uğrayacağı zarar kadar, topluma zarar vermektedir. Bir iş fikri oluşturulmaya başlandığında rakiplerden ve tecrübesizlikten korkmak, ilk meydana gelen olumsuzlukla yılgınlık göstermek girişimcinin çoktan zarar riskini kabul ettiği anlamına gelmektedir.

### **2.7.1.3. Eğitim**

Eğitimin rolü kişilerde girişimciliğin gelişmesinde de etkilidir. Girişimci kişinin özelliklerinin genellikle doğuştan gelmemesi nedeniyle eğitim vasıtasıyla geliştirilerek kazanılabilir. Girişimcilik eğitimi, girişimciliğin bir kariyer olduğu konusunda kişileri etkileyerek kendi işlerini kurmada görüş ve becerileri sağlayabilir ve onları cesaretlendirebilir (Küçük, 2014). Bireylere verilen eğitimlerle iyi bir girişimci olma konusunda bilgi ve becerilerini arttırmaları ve o zamana dek farkına varmadıkları hususlara duyarlılık göstermeleri sağlanabilir. Özellikle üniversitelerdeki eğitimin gençlere girişimcilik konusunda farklı bir bakış açısı getirmesi oldukça önemlidir (Bozkurt, 2011). Eğitimdeki temel amaç bireyde var olan ancak ortaya çıkmamış özelliklerini ortaya çıkarmaktır. Bununla birlikte girişimcilerin yanlış tarafa yönelmelerini önleyerek, üretim kaynaklarının (sermaye, emek, doğal kaynaklar) boş yere tüketilmesini engellemektir (Cansız, 2007).

### **2.7.1.4. Psikolojik Faktörler**

Girişimci olmayı etkileyen faktörler arasında psikolojik faktörler de önemli bir yere sahiptir. Kişiler aile ihtiyaçlarını karşılamak, kendi kendinin patronu olmak, bağımsız gelire sahip olmak, kendini gerçekleştirmek, mesleğini icra etmek, sosyal ilişkiler geliştirmek, diğer insanlara faydalı olmak, iş hayatına atılmak, zamanını değerlendirmek gibi isteklerle girişimci olmak istemektedir (Tuerhong, 2015). Girişimcinin bazı psikolojik özelliklerini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz (Esen ve Çonkar, 1999):

- Kararlarında şahsi sorumluluğu üstlenme,
- Riskli kararlar alma,
- Almış olduğu kararlardan somut öneriler geliştirme,
- Beyin gücünü kullanacağı alanlara yönelme,
- Ekonomik dürtüler neticesinde çalışma isteği,
- İleriyi görme ve düşünme eğilimi,
- İş hayatında profesyonel davranma.

Girişimcilikte başarı ya da başarısızlık ihtimali her ne kadar faaliyet gösterilen bölge ya da ülkedeki girişimcilik ekosistemine bağlı olsa da sonuç itibariyle ekosistemi oluşturanlar da her bir girişimcinin kendisidir. Dolayısıyla bireysel faktörlerden dolayı başarısız olan girişimciler hem kendi girişimleri hem de mevcut girişimcilik ekosistemi açısından bir ölçüde engel teşkil etmektedir.

### **2.7.2. Toplum ve Çevre Kaynaklı Engeller**

Tüzel ve özel kişilik olarak girişim ve girişimci içinde bulunduğu toplumdan bağımsız düşünülemez. Girişimci bireysel imkanlarını ve kapasitesini optimum seviyede değerlendirirse de, bazen müdahale edemediği elinde olmayan sebepler yüzünden başarısızlığa uğrayabilir.

#### **2.7.2.1. Ekonomik Belirsizlik ve Engeller**

Girişimcileri kendi iş fikirlerini hayata geçirmekten en çok alıkoyan konunun ekonomik istikrarsızlık olduğu savunulmaktadır. Girişimcilik zaten başlı başına bir risk iken, bireyler ekonomik açıdan riskli olan bir ortamda daha fazla bir yükümlülük altına girmek istememektedirler. Dolayısıyla ellerindeki mevcut sermayeyi üretim gerçekleştirmeyecek şekilde, ama kendilerine sabit bir gelir getirmesini ümit ederek değerlendikleri görülmektedir. Girişimcinin önündeki diğer ekonomik engeller de şu şekilde sıralanabilir (Güney, 2008):

- Yetersiz finansal kredi,
- Kaynak sağlarken gerekli olan teminatları bulmada yaşanan zorluklar,
- Tasarruf ve öz sermaye yetersizliği,
- Vergi dezavantajı,

- Yüksek faiz oranları,
- Haksız rekabet şartları,
- Pazara giriş engelleri.

Ekonomik belirsizliklerin ve engellerin olduğu bir girişimcilik ekosisteminde sürdürülebilir bir başarı yakalamak oldukça zordur.

### **2.7.2.2. Yasal, Siyasi ve İdari Engeller**

Ülkenin yasal, siyasi ve idari ortam ve koşulları girişimciliğin gelişmesini teşvik eden ya da engelleyen bir faktör olarak önem arz etmektedir. Girişimciliğin gelişmesine engel teşkil eden oluşumlar yasalara, idari kararlara ve siyasete de yansiyacak olup, yeni şirketlerin kurulmasını azaltıcı etki gösterecektir. Tam aksi durumda ise girişimcilik gelişerek büyüyecektir (İraz, 2005).

Türkiye’de işletmelere yönelik mevzuatlar ve uzun süren bürokratik aşamalar nedeniyle işletmeler için uygun iş ve yatırım yapma ortamı kolay oluşmamaktadır. Girişimcilerin ortaya çıkıp yeni istihdam alanları yaratabilmesi için ülkedeki devlet politikaları, ekonomik koşulları ve müşteri grubu yatırım yapmaya elverişli ve değer olmalıdır. Bürokratik sorunların aşılmasında ilk adım vergi sisteminin sadeleştirilmesi, işletme açma ve kapatma işlemlerinin kolaylaştırılması gibi işlemler olmalıdır.

### **2.7.2.3. Kültürel Değerler**

Türk toplumu güç mesafesi yüksek, hiyerarşi ve eşitsizliklerin fazla olduğu bir toplum olması sebebiyle bireyleri belirsizlikten kaçınmaya, risk almamaya ve bireyselliğe iterek girişimcilik niyetlerini gerçeğe dönüştürmelerinin önünde engel teşkil etmektedir.

### **2.7.2.4. Toplumsal Değerler**

Toplum olarak kadercı bir yaklaşıma sahip olmamız insanlar üzerinde cam tavan sendromuna sebep olmuştur. Şimdiye kadar ülkemizden dünya çapında girişimlerin çıkmamış olması bundan sonrada çıkmayacağı kanaatinin kanıksanmasına yol açabilmektedir.

Diğer bir yandan toplumda baskın olarak var olan gelenekçi anlayış kendini bir noktadan sonra yeniliklere kapatmak durumunda kalabilmektedir. Bu durum toplumumuzda “ıcat çıkarma” gibi tabirler ile girişimcilik niyetini törpülemektedir.

### **2.7.2.5. Tarih**

Özellikle yakın tarihimize baktığımızda askeri ve sivil bürokrasinin ne kadar önemli ve öncelikli olduğu görülecektir. Asker ve memur temelli böylesi bir ortamda sivil toplumun ve girişimciliğin gelişmesi için gerekli ekosistemin oluşturulması mümkün değildir.

Girişimcilik bireysel bir özellik olmakla birlikte esasında bir ekosisteme bağlıdır ve başarı ya da başarısızlık ihtimali de mevcut bölge ya da ülkedeki girişimcilik ekosisteminin ne kadar sağlıklı ve işlevsel olduğuyula doğrudan alakalıdır. Bir ekosistemde her ne kadar bireysel imkanlar ve özellikler bakımından ideal girişimciler mevcut olsa da şayet mevcut ekosistem girişimcilerin bireysel, birbirleriyle ve büroksariyle olan münasebetlerini kolaylaştırıcı ve teşvik edici bir durum arzetmiyorsa girişimcilerin sürdürülebilir başarıya ulaşma imkanı o derece kısıtlıdır.

### 3. BÖLÜM

## GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ

Girişimcilik eğilimi planlanmış bir davranış olarak değerlendirilebilir. Ajzen'in planlı davranış teorisine göre girişimcilik eğiliminin 3 ana öncülü olduğu varsayılabilir: girişimcilik davranışına yönelik tutum, algılanan sosyal normlar ve algılanan davranış kontrolü, diğer bir ifadeyle öz yeterlilik (Sabah, 2016). Bu bölümde girişimcilik eğiliminin tanımı ve kapsamı, girişimcilik eğilimine etki eden faktörler ve konuyla ilgili alanyazına yer verilecektir.

#### 3.1. Girişimcilik Eğilimi: Tanımı ve Kapsamı

Türk Dil Kurumu “eğilim” kavramını şu şekilde tanımlamıştır: ‘bir şeyi sevmeye, istemeye veya yapmaya içten yönelme, meyil, temayül, tandans’ (www.tdk.gov.tr). Bu bağlamda genellikle kişinin arzu ve isteğine bağlı olarak ortaya çıkan girişimcilik faaliyeti, niyet edilerek yapılan planlanmış bir davranış olmaktadır (Miller, 2012). Bu tanımdan yola çıkarak Türkiye’de insanların girişimcilik niyetlerinin/eğilimlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Girişimcilik eğilimi, öncelikle bireysel faktörlerle çevresel faktörlerin bileşimi olup, bireylerin kendi işini yapma konusundaki istek ve kararlılığını ifade etmekte ve girişimcilik davranışının bir parçası olarak özerklik, yenilik yapma, risk alma, proaktiflik ve rekabetçi bir yapı gibi temel süreçler ile birlikte bütünü oluşturmaktadır (Börü, 2006). Ayrıca girişimcilik eğilimi; herkesin göremediği fırsatları gören, fırsatlardan toplum için bir değer yaratan, katlanabilir risk alabilen, yenilikçilik, kendine güven ve başarıya isteği olan bireylerin bulunduğu çevredeki belirsizliklere karşı cesaret, yürek, zekâ ve şans gibi kişisel yetenekleri ile bir işe girişme niyeti olarak tanımlanabilir.



Dünyanın en kapsamlı girişimcilik projesi olan ve girişimciliğin ekonomik büyüme sürecindeki önemini ortaya koyan Küresel Girişimcilik Monitörü'nün (Global Entrepreneurship Monitor-GEM) 2016-2017 raporuna göre ülkemizde her 100 kişiden 30'unun önümüzdeki 3 yıl içinde girişimcilik faaliyetinde bulunmayı hedeflediği görülmektedir. Bu oran bir önceki yıllara göre de artış göstermektedir. Ayrıca, rapora göre ülkemizdeki toplam yetişkin nüfusun %54'ü kendilerinin potansiyel girişimci özelliklerine sahip olduğunu düşünmektedir. Sektörel veriler de bu istatistikleri doğrulamaktadır. Son yıllarda ise özellikle gençler arasında girişimcilik sayısındaki artış yukarı yönlü bir ivme göstermiştir.

Diğer bir yandan girişimcilik literatüründe çok sayıda bilim adamı “niyet” konusu üzerine odaklanmıştır. Girişimcilik ve girişimcilik eğilimi son yıllarda geniş ölçüde araştırmaya konu olmuştur. Birçok ülke açısından gelişiminin önemli olmasından ötürü “girişimcilik niyeti”, hala araştırmacıların ilgisini çekmeye devam etmektedir. Girişimcilik niyeti ile ilgili literatür, girişimcilik niyetini etkileyen demografik profil, bağlamsal faktörler ve kişilik özellikleri gibi faktörleri inceleyen bir dizi konuyu tetkik etmektedir (Zain vd., 2010).

Girişimcilik niyeti üzerine yapılan çalışmaların çoğunda kişilik faktörleri ve girişimcilik niyeti arasındaki bağlantıyı açıklamaya yönelik olarak davranışsal niyet modelleri kullanılmaktadır (Zain vd., 2010). Fakat girişimcilik teorisi ve girişimcilik araştırmaları kapsamında ciddi öneme sahip olan girişimcilik eğilimi konusunun özellikle geleceğin girişimcileri olarak algılanan öğrenciler açısından incelenmesinin gerekliliği birçok araştırmacı tarafından ifade edilmiştir (Lüthje ve Franke, 2003; Harhoff, 1999; Pfeiffer, 1997). Bu konuda Lüthje ve Franke (2003) girişimcilik ruhunun geçmişten gelen kişisel bir karakter özelliği mi, yoksa çevresel faktörlerin etkisiyle ortaya çıkabilen kişisel bir özellik mi olduğunu araştırmışlardır.

### **3.2. Girişimcilik Eğilimine Etki Eden Faktörler**

Girişimcilik yeteneği, bireylerde doğuştan bulunabileceği gibi ailesel, toplumsal, sosyo-kültürel, ekonomik vs. gibi çeşitli faktörlerin da girişimcilik yeteneğinin gelişmesinde çok önemli rol oynamaktadır (Arslan, 2002). Dolayısıyla girişimciler içinde buldukları toplumun ve sosyo-ekonomik çevrenin bir çıktısı olarak da düşünülebilir.

Bu bağlamda girişimcilik eğilimine etki eden faktörler şu 4 başlıkta kısaca ele alınacaktır: Kişilik Özellikler, Aile, Kültür, Eğitim.

### **3.2.1. Kişilik Özellikleri**

Girişimcilerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile ilgili birçok farklı görüş bulunmaktadır. Araştırmacılar tarafından girişimciler yenilikçi, risk alan, değişim odaklı, fırsatlara odaklanmış ve yaratıcı olarak ifade edilmektedir. Bunların yanında girişimcilerin kişilik özelliklerine bağlı olarak, gelişmiş iletişim becerisi, gelişime ve değişime açık olma, yüksek başarı isteği ve kararlı olma gibi özellikler de yer almaktadır (Çetinkaya, 2011). Her ne kadar araştırmacılar girişimcilerin sadece kişisel özelliklerine değinmiş olsalar da girişimciliğin üzerinde toplum etkisi göz ardı edilememesi gerekmektedir (Eroğlu, 2015).

#### **3.2.1.1. Kontrol Odağı**

Kontrol odağı, hayatın ödül ve cezalar hakkında bireyin algılarını temsil etmektedir. İç kontrol odağına sahip bireyler, hayatındaki olayları kontrol etmenin mümkün olduğuna inanmasına rağmen, dış kontrol odağına sahip bireylerin hayatlarında meydana gelen olayların olasılık, şans ya da kader gibi dış faktörlere bağlı olduğuna inanmaktadırlar (Koh, 1996).

Rotter (1954) ilk sosyal öğrenme teorisinde, iç kontrol odağına sahip bireylerin yetenek, çaba ya da becerileri sayesinde sonuçları etkileyebileceğini; dış kontrol odağına sahip bireylerin ise dışsal faktörlerin yani kendi özellikleri dışındaki güçlerin sonucu etkileyebileceğini açıklamaktadır (Kaufmann vd., 1995).

#### **3.2.1.2. Başarma İhtiyacı**

Büyüme odaklı girişimciler başarı için yüksek bir ihtiyaç duymaktadırlar. Onlar başarı elde etmek ve zorlu görevlerin üstesinden gelmek istemektedirler. Başarı için güdü istekleri bağımsızlık arzusuna yol açmaktadır. Bu tür girişimciler, kendi rotasını belirlemek, kendi hedeflerini oluşturmak ve kendi stillerini kullanmak için özgür olmaları gerekmektedir (Duening vd., 2010). Çünkü girişimciler sıradan işleri sevmez ve daima yenilik ve yaratıcılık peşindedirler.

### **3.2.1.3. Risk Alma Eğilimi**

Risk, girişimci için en önemli fırsatlardan birisidir. Çünkü risk girişimciyi girişimci yapan unsurlardandır. Eğer risk olmasaydı herkes faaliyette bulunacak, kar elde edecek ve hiçbir zaman belirsizlik durumlarıyla karşılaşmayacaktır. Risk sayesinde, kişi girişimci olma sıfatını kazanmakta ve diğer insanlara göre farklılık yaratmaktadır.

Girişimciler, başkalarına göre daha fazla katlanılabilir risk alma eğilimine sahiptirler. Genel anlamda; risk, girişimcinin girişimci olması için olmazsa olmaz bir ön koşuldur. Girişimci, katlandığı riski avantaja dönüştüren ve böylece bu durumdan fayda sağlamayı bilen kişidir (Korkmaz, 2012).

### **3.2.1.4. Belirsizliğe Karşı Tolerans**

Girişimcilerin yerine olayları, süreçleri ve programları adım adım takip eden kişiler yoktur. Hatta girişimcilerin bir işi başarabileceğinin garantisi de bulunmamaktadır. Girişimcinin hayatı belirsizliklerle dolu olmakla birlikte, ekonomi, hava olayları ve tüketici zevk/tercihlerinde meydana gelen değişiklikler karşısında girişimci kendisini rahat hissetmekte ve böyle durumlarda onların tahammül düzeyleri yüksek olmaktadır (Koh, 1996).

### **3.2.1.5. Kendine Güven Duyma**

Özgüven; bireylerin kendileriyle ilgili iyi duygular taşımaları sonucunda, kendilerini iyi hissetmeleri, kendilerinden memnun olmaları ve hiçbir olumsuzluğun kendilerine zarar veremeyeceğine inanmaları sonucunda ortaya çıkan hisleri olarak tanımlanmaktadır (Cansız, 2007). Buna bağlı olarak, bir girişimcinin belirlediği hedeflere ulaşabileceğine inanması gerekmektedir. Eğer girişimci işine saygı duyar ve o işi başaracağına inanırsa başarılı olabilmektedir (Bozkurt, 2007). Kendine inanan ve güvenen bireyler olayların sahip oldukları yetenekler ve kişisel faaliyetlerinin sonucunda ortaya çıktığına inandıklarından dolayı girişimciliğe daha çok yatkın olan bireylerdir (İşcan ve Kaygın, 2011).

### 3.2.1.6. Yenilikçi Olma

Yenilik süreci, yeni fırsatların kaynağının analiz edilmesi ile başlar. Birçok yenilik, yeni fırsatların ortaya çıkarılması için yapılan bilinçli ve nedenli araştırmalar neticesinde ortaya çıkar. Girişimci; var olan ancak farkına varılmayanı ortaya çıkaran, yenilikçi, yaratıcı, stratejik ve değerli bir kişidir. Fırsatların yakalanması gerçek problemin çözümüne odaklanmak ve olayı basite indirmek ile mümkündür. Yenilik yapabilmek, dahi olmaktan ziyade çok çalışmayı gerektirir. Bu bağlamda yenilik için yetenek, yaratıcılık ve bilgi yeterlidir (Arslantaş, 2001).

### 3.2.2. Aile

Aile, kişiliğinin oluşmasında ve sosyalleşmesinde etkili olan bir faktör olarak bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyokültürel özelliklerini kazanmasını sağlamaktadır. Bu yüzden aile, birey davranışlarını düzenleyici bir sosyallik kazandırmaktadır. Günlük yaşamda bireyler, kişisel sorunlarıyla ilgili kararları almakta zorlanmaktadırlar. Bundan dolayı güvendikleri ve inandıkları kişilerin görüşlerini, tavsiyelerini alma ihtiyacı hissetmektedirler. Bu bağlamda kararları etkileyen faktör, öncelikle aile unsurunun olduğu ifade edilebilir (Çerik, 2002).

Anne ve babalar çocuklarının girişimcilik niyetleri ve kariyer seçimlerde etkilidirler. Ailenin etkisi, ebeveyn rol modeli ve aile destek modeli olarak iki şekilde karşılaşılmaktadır. Ebeveyn rol modeline göre, anne ve babası çalışan kişiler, kendi işini kurması daha muhtemel gözükmektedir. Aile destek modelinde ise, hem finansal hem de sosyal açıdan kişiler ailesi tarafından desteklenmekte ve sonuç olarak girişimci eğilimi ve sosyal statü arasında pozitif ilişki olduğu açıklanmaktadır (Wang ve Wong, 2004). Bir girişimcinin en önemli özelliklerinden biri bağımsızlık isteğidir. Tek başlarına hareket eden ve belirsizlikten fazla korkmayan, risk almayı seven bireylerin yetişmesi aile ortamında ve yüksek kültürel özellikler sergileyen toplumlarda söz konusu olmaktadır (Güney ve Nurmakhmatuly, 2007).

### 3.2.3. Kültür

Girişimciliğin sosyal özelliğinin sonucu olarak kültürü oluşturan etmenlerden etkilenmektedir. Girişimcilik davranışını, doğup büyüdüğü çevre ve aldığı eğitim

oluşturmaktadır. Girişimcilerin kültürel değişimlerden çabuk etkilenmekte ve ayakta kalabilmek için olayları çok yakından ve güncel olarak izlemeleri gerekmektedir (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007).

Aynı kültürde yaşayanlar, bireysel ve toplumsal hayatlarında aynı dünya görüşüne sahip olmaktadır. Dolayısıyla bu hayat anlayışından kesin bir şekilde ayrılmazlar ve bu bağlantı sayesinde toplum için önemli konularda o kültüre ait olan insanların ortak bir karara, ortak bir yargıya yöneldiği görülür. Aynı kültürün üyeleri olan insanlar belli değerlerin korunmasına inandıkları için, aralarında birlik ve beraberlik oluşmaktadır. Bu bağlamda kültür birliği, sosyal dayanışmayı sağlayan temel faktördür (Sıgı ve Tıgılı, 2006).

Bir kültürde birbirini seven ve sayan, tartışmasını bilen, çözüm odaklı olan, farkındalık yaratan yenilikçi ve yaratıcı uygulamalarda öncü olan, katlanabilir risk almayı seven, en önemlisi kendi işini kurmak isteyen bireyler ekonomik, siyasi ve sosyal ve kültürel anlamda desteklenmesi girişimciliğin o kültüre yerleştiğinin en önemli göstergesi olmaktadır (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007).

### **3.2.4. Eğitim**

Ülkelerin gelişmesinde ve kalkınmasında önemli bir role sahip olan eğitim, kişiye yarar sağlaması ve toplumsal alandaki etkisiyle ülkelerin ekonomik kalkınmasında da önemli bir katkı sağlamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan toplumlar daha yenilikçi fikirlerle uygun fırsatlar dâhilinde ürün ve hizmet üretip bunu yatırıma dönüştürebilmektedirler. Böylece işsizlikte azalma, gelir seviyesinde yükselme, dolayısıyla toplumun refah düzeyinde de bir artış söz konusu olabilmektedir (Erdurur, 2012).

Piyasadaki fırsatları yakalayıp yenilikçi fikirlerle birlikte başarılı girişimlerde bulunan bireyler, çevresindeki akrabaları veya arkadaşları tarafından model alınmakta ve böylece yeni girişimciler ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla bazı bölgeler, girişimci ve potansiyel girişimciler için buluşma noktası olmakta ve diğer bölgelere kıyasla daha fazla yenilikçilik fikirlerin, faaliyetlerin gerçekleştirilmesi bu bölgelerde yeni işletmelerin kurulmasını arttırmaktadır (Güney ve Nurmakhamatuly, 2007).

### 3.3. Literatürde Girişimcilik Eğilimi ile İlgili Araştırmalar

Bu çalışmada, üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Daha spesifik bir ifadeyle “Psikolojik Sermaye” ve alt boyutları olan “umut, öz yeterlilik, psikolojik dayanıklılık ve iyimserliğin” girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

Literatür incelendiğinde açıkça görülüyor ki günümüzde girişimcilik eğilimi konusunda yapılan çalışmalar hızla artmaktadır. Girişimcilik eğilimi ile ilgili önceki çalışmalar incelendiğinde son yıllarda üniversite öğrencilerinin girişimcilik potansiyelini ortaya çıkarma ve öğrencileri girişimciliğe teşvik etme konularında birçok çalışma yapılmıştır. Ayrıca girişimcilik eğilimi ile demografik faktörler, mesleki tercihler, motivasyonel değerler, aile faktörleri, girişimci kişilik özellikleri, kültürel çevre, kültürel farklılıklar, bireyci-toplumcu kültür, girişimcilik programları, örgütsel vatandaşlık ve kuşak farkı gibi faktörlerin ilişkilendirilmesi üzerine çalışmalar yapılmıştır. Diğer bir yandan, girişimcilik eğilimiyle ilgili çalışmalarda son dönemlerde girişimci kişilik özelliklerinden ziyade beş büyük (big five) kişilik özellikleri (dışadönüklük, bilinçlilik, kabul edilebilirlik, tecrübeye açıklık, nevrotiliklik) üzerinde odaklanılmıştır. Ekici'nin (2016) yaptığı derleme Türkiye’de ve dünyada yapılan araştırmaları ana hatlarıyla göstermek adına aşağıda iki alt başlık altında nakledilmiştir:

#### 3.3.1. Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Arslan’ın (2002) “Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler ve Girişimcilik Eğilimleri” üzerine yaptığı çalışmada, mesleki tercihlerde kendi işini kurma faktörü birinci derecede önemli bulunmuştur. Öte yandan demografik faktörlerden cinsiyet ayrımının girişimcilik eğilimi konusundaki önemi giderek azaldığı tespit edilmiştir. Ailenin gelir seviyesi ve ailedeki çocuk sayısının az olması ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür. Ailede babanın eğitim düzeyi yüksek olması durumunda, öğrencinin kendi işini kurma isteğinin ve girişimcilik eğiliminin yüksek olduğu bulunmuştur.

Gürbüz ve Aykol (2008) ise “Entrepreneurial Intentions of Young Educated Public in Turkey” adlı çalışmalarında, Türkiye’de genç eğitimli insanların girişimcilik eğilimini etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Bu çalışmada bireylerin demografik özellikleri,

kavramsal faktörler (akademik destek ve girişimcilik için çevre) ve Planlanmış Davranışsal Kontrol'ün girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda ise, cinsiyet faktörü ile birlikte, ailede girişimcinin olması, sosyal norm, algılanan davranışsal kontrol; tutum, uygun çevre koşulları, ve akademik desteğin de girişimcilik eğilimini olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Karakaş (2012), çalışmasında girişimcilik eğilimini etkileyen faktörleri, kişilik özellikleri (içsel kontrol hissi, başarıma ihtiyacı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans, kendine güven duyma, yenilikçi olma), aile, kültür ve eğitim olarak sınıflandırmıştır. Çağdaş teorisyenler kişilik özellikleri faktörlerini beş kişilik özellikleri (açıklık, sorumluluk, dışa dönüklük, uyumluluk, duygusal denge) şeklinde açıklamışlardır (Begam vd. 2011).

Şeşen ve Basım (2012) ise girişimcilik eğilimini etkileyen faktörler demografik özellikler (örn.: yaş, cinsiyet, aile faktörleri, yetiştirilme tarzı), kişisel özellikler ve çevresel özellikler olarak üç bölüme ayrılmıştır.

Kılıç vd., (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: Bandırma İ.İ.B.F. İşletme Bölümü Örneği” isimli çalışmalarında elde ettiği sonuçlar şöyledir: Öğrencilerin demografik özellikleri ve girişimci kişilik özellikleri analiz edilmiştir. Bunun sonucu olarak, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yenilikçi ve dışa dönük özelliklere sahip olduğu görülmüştür. Öğrencilerin ailelerinin aylık gelir düzeyi ile öğrencilerin girişimci kişilik özelliklerinden yenilik, kendine güven, risk alma, fırsatçılık, dışa açıklık ve başarıma inancı arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Korkmaz (2012), “Üniversiteli Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği”, adlı makalesinde öğrencilerin psikolojik, demografik ve ailesel faktörlerinin onların girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Öğrencilerin kendine güven, yenilikçi olma, başarıma ihtiyacı duyma, risk alma gibi psikolojik özelliklerin onların girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu, ancak kontrol odağı ve belirsizliğe karşı tolerans faktörlerinin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

İrmiş ve Barutçu (2012), “Öğrencilerin Kendilerini Girişimci Bir Kişiliğe Sahip Görmelerini ve İş Kurma Niyetlerini Etkileyen Faktörler: Bir Alan Araştırması”, adlı çalışmada girişimci kişiliği etkileyen faktörleri ailenin etkisi, eğitimin etkisi ve diğer faktörlerin etkisi şeklinde üç başlık altında toplamıştır. Araştırmada öğrencilerin babalarının daha önceden kendi işini yapmış olması ve ailede başka girişimci modelin olması öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinde aile faktörü olarak önemli bulunmuştur. Eğitim faktöründe ise birinci sınıf öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri ara sınıf ve son sınıflara göre daha fazla çıkmıştır. Bu durum araştırmacılar tarafından birinci sınıfların “cahil cesareti” olarak yorumlanmıştır. Bununla beraber dördüncü sınıf öğrencilerinin çoğunluğu gelecekte iş kurma niyetine sahiptir, sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, üniversite eğitimiyle, girişimci kişiliğin oluşturulması ve gelecekte iş kurma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Diğer faktörler ise cinsiyet ve ailenin yerleşim alanından (köyde yaşaması, kentte yaşaması, köyden kente göç etmiş olması) oluşmaktadır. Cinsiyet faktöründe erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre girişimcilik konusunda daha istekli olduğu ortaya çıkarken; ailenin yerleşim alanı ile öğrencilerin kendilerini girişimci kişiliğe sahip görmeleri ve gelecekte iş kurma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.

Çetinkaya (2014) “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi” adlı makalesinde şu sonuçlara ulaşmıştır: Öğrencilerin girişimcilik niyeti ile davranışa yönelik tutumu ve algılanan davranışsal kontrolleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Sosyal norm ile öğrencilerin girişimcilik niyeti arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Çelik vd., (2014) “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetlerini Etkileyen Ailesel Faktörleri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma” adlı araştırmalarında ailede ve/veya yakın çevrede girişimci olması öğrencinin girişimcilik potansiyelini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmada ayrıca girişimci kişiliğe sahip olduğuna inanan öğrenciler ile girişimcilik niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın ilginç sonuçlarından biri de ailede ve/veya yakın çevrede iflas eden birinin olmasının öğrencinin girişimcilik niyetini olumsuz şekilde etkilemediğinin bulunulmasıdır. Son olarak ise annenin ve babanın eğitim durumu ve ailede kaçınıcı çocuk olduğu gibi demografik faktörlerin girişimcilik eğilimiyle ilişkisi olmadığı sonucuna varılmış ve



eğitimli ebeveynlerin çocuklarının gelirden çok statü kazandıran mesleklere yöneldikleri görülmüştür.

Taş (2016) Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İşletme Bölümünden 383 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet değişkenine göre inceleme yapıldığında kadınların iş kurma konusunda daha çok negatif düşüncelere sahip olduğu ancak erkeklerden daha fazla kararlı ve azimli olduğu sonucu görülmüştür. İş kuran bir yakını olma durumuna göre yapılan analizde iş kuran yakını olmayan katılımcıların iş kurma konusunda daha fazla olumsuz düşünce beslediği, tanıdığı olan kişilerin olmayanlara göre daha azimli olduğu saptanmıştır. Girişimcilik dersi alma durumuna göre yapılan analizde, bu dersi alan katılımcıların almayanlara oranla iş kurma konusunda daha fazla kararlı ve azimli oldukları, yeniliğe ve hareketliliğe daha az açık olduğu, iş kurmak için daha istekli olduğu, aileden destek almaya daha az sıcak baktığı ve iş hayatı için daha fazla iyimser olduğu ortaya çıkmıştır.

Ekici (2016) “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimini Belirlemede Planlanmış Davranışlar Teorisi ve Girişimcilik Eğitiminin Rolü” adlı tez çalışmasında Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi ve Kahraman Maraş Sütçü İmam Üniversitesi’nde girişimcilik eğitimi alan 3. ve 4.sınıf işletme öğrencileri üzerinde bir araştırma yapmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre; üniversite öğrencilerinin algılanan davranışsal kontrollerinin girişimcilik eğilimi üzerinde en yüksek pozitif etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Kişisel tutumun ve girişimcilik eğitiminin de öğrencilerin girişimcilik eğilimlerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği fakat sosyal normun girişimcilik eğilimi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Alay ve Ensari (2017) İstanbul’da bulunan özel bir üniversitede öğrenim gören 264 öğrenci üzerinde yaptıkları “Üniversite Öğrencilerinin Yenilikçilik Eğilimi ile Girişimcilik Potansiyelleri Arasındaki İlişkiye Ailelerin Girişimcilik Öyküsünün Aracı Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın sonuçlarına göre, yenilikçilik eğilimi ile girişimcilik potansiyeli arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ailede ebeveynlerden biri yada ikisinin girişimci olmasının, öğrencilerin girişimcilik düşüncesine daha sıcak bakmalarını etkilemektedir.

### 3.3.2. Dünyada Yapılan Araştırmalar

Pillis (1997) “Girişimcilik Niyetini Tahmin Etme” çalışmasında sadece bireysel özelliklerin değil aynı zamanda toplumsal değerlerin de girişimcilik niyetini etkilediğini belirtmiştir. Yapılan araştırmalarda bireysel özellikler olan başarıma ihtiyacı, risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans ve kontrol odağı özellikleri girişimcilik niyeti ile ilişkilendirilmiştir.

Bazı araştırmacılar ise bireysel özelliklerin yanında sosyo-kültürel özelliklerin de girişimcilik eğilimini etkilediği yönünde çalışmalar mevcuttur. Örneğin, Bird (1998) çalışmasında bireyin belirli bir amacı yerine getirmesinde veya izleyeceği yolda başarılı olmasında, bireyin ruh halinin tutumunu doğrudan etkilediğini savunmuştur. Ayrıca bireyin girişimcilik niyeti, yaşanan zamandaki sosyal, politik ve ekonomik koşullardan, bireyin kişisel geçmişinden, kişilik özelliklerinden ve yeteneklerinden etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Zain vd., (2010), “Entrepreneurship Intention Among Malaysian Business Students” adlı çalışmalarında işletme öğrencilerinin kişilik özelliklerinin ve çevresel faktörlerin, onların girişimcilik eğilimini etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Çalışmada şu sonuçlara ulaşılmıştır: Malezya Üniversitesi’ndeki işletme öğrencilerinin yarısından fazlasının girişimcilik eğilimine sahip olduğu ve bunun da ailesel faktörlerden, aldıkları girişimcilik derslerinden ve akademisyenlerden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre kişilik özellikleri ve çevresel faktörler öğrencilerin girişimcilik eğilimini önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca akademisyenlerin girişimci olmanın yararları konusunda farkındalık yaratarak, öğrencileri girişimciliğe daha çok teşvik etmeleri gerektiği ve dolayısıyla bu durumun ülkenin ekonomisini ve küresel rekabet gücünü arttırıcı yönde katkı sağlayacağı sonucuna varılmıştır.

Basu ve Virick (2015), “Assessing Entrepreneurial Intentions Amongst Students: A Comparative Study”, adlı çalışmasını San Jose State Üniversitesindeki öğrencilerin aldıkları girişimcilik eğitimi dersiyle, girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiyi belirlemek adına yapmıştır. Çalışmada girişimcilik eğitiminin öğrencilerin girişimciliğe yönelik davranışını ve girişimsel öz yeterliğini etkilediği bulunmuştur. Çalışmada, girişimcilik eğitiminin, öğrencilerin girişimcilik kariyeri oluşturmasındaki ve algılanan davranışsal

kontroldeki (öz yeterlik) tutumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda öğrencilerin önceki girişimcilik tecrübesiyle (ailenin iş geçmişi aracılığıyla hem doğrudan hem de dolaylı olarak) tutumları, sosyal normu ve algılanan davranışsal kontrolü arasında önemli ölçüde ilişki bulunmuştur. Daha önemlisi ise, öğrencinin kendi işini yapan bir babaya sahip olması, girişimcilik konusunda onun pozitif tutum, güçlü normlar ve daha iyi öz yeterliğe sahip olacağını ortaya çıkarmıştır.

Khuong ve Ann (2016), “The Factors of Affecting Entrepreneurial Intention of the Students of Vietnam National University - A Mediation Analysis of Perception toward Entrepreneurship” adlı çalışmalarında, girişimcilik eğilimi üzerinde (girişimciliğe olan pozitif ve negatif algı aracılığıyla); kişilik özelliklerinin, önceki girişimsel tecrübenin, dışsal çevrenin, sosyal normun ve algılanan uygunluğun/elverişliliğin etkisini incelemiştir. Araştırmada, önceki girişimsel tecrübe, dışsal çevre ve algılanan uygunluk durumunu üç bağımsız değişken olarak belirlemiş ve bu etkenlerin girişimciliğe doğru pozitif algıyı önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yani bu etkenlerin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif dolaylı ilişkisi vardır. Diğer taraftan ise algılanan uygunluk/elverişlilik (bireyin bir işte kendisini yetkili hissetme boyutunu) ve kişisel özellikler girişimciliğe doğru negatif algıyı önemli derecede etkilemektedir. Başka bir deyişle bu son iki faktör girişimcilik eğilimi üzerinde negatif dolaylı etkiye sahiptir, sonucuna ulaşılmıştır.

Binti Shamsudin vd. (2017) Malezya’daki üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları “Factors Affecting Entrepreneurial Intention Among The Malaysian University Students” adlı araştırmalarında yenilikçilik, risk alma eğilimi, aile geçmişi ve destekleyici çevre faktörlerinin üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer yandan öğrencilerin aldıkları girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi ile yenilikçilik, risk alma eğilimi, aile geçmişi ve destekleyici çevre faktörleri arasında herhangi bir aracı etkiye sahip olmadığını göstermiştir.

### **3.3.3. Girişimcilik Eğilimi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki**

Girişimcilik kavramı genelde avantajlı yönleri ile ön plana çıksa da, girişimcilik süreci birçok maddi ve manevi zorlukla başa çıkabilmeyi gerektirir. Girişimcilik sürecinde

insanın sermayesini riske etmesi, zamanından, parasından, ailesinden ve sosyal hayatından ödün vermesi gerekebilir. Dolayısıyla gerek girişimcilik sürecinde gerekse girişimciliğe zihinsel anlamda ilk adımları atarken, yani girişimcilik niyeti noktasında bireylerin ekonomik, sosyal ve beşeri sermayenin yanı sıra psikolojik sermayelerinin de yüksek olması beklenir. Literatür incelendiğinde yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip bireylerin girişimcilik eğilimlerinin yüksek olduğu farklı araştırmalar ile ortaya konmuştur.

Jensen ve Luthans'ın (2006) girişimcilerin psikolojik sermayelerini ve bunun "otantik liderlik" ile olan ilişkisini değerlendiren bir araştırma yapmıştır. "Otantik liderlik", liderlik ettiği insanların güçlü yönlerini geliştirmelerine ve daha pozitif hissetmelerine, daha geniş düşünebilmelerine, karar vermede doğru olanın ne olduğunu farkedebilmelerine yardımcı olan bir yaklaşımdır ve bu sayede örgütlerin performanslarını zaman içerisinde artırır (Jensen & Luthans, 2006). Araştırma, girişimcilerin iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeyleri ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında pozitif bir ilişki bulmuştur (Jensen & Luthans, 2006).

Jeraj'ın (2014) Slovenya ve A.B.D'deki girişimciler üzerinde yaptığı çalışmada, iyimserliğin, girişimcilik niyetini olumlu olarak etkilediği sonucuna varmıştır fakat iyimserliğin girişimcileri kendilerine güvenmeye ya da gerçekçi olmayan hayaller kurmaya sevk etme riski olduğunu da belirtmiştir (Jeraj, 2014).

Bangun ve Al Raysid'in (2015) Endonezya'da Bandung Teknoloji Üniversitesinde İşletme yüksek lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ve alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu etkiye sahip olduklarını, en çok etkinin iyimserlik ve öz yeterlilik alt boyutları tarafından sağlandığı belirtilmiştir. (Bangun ve Al Raysid, 2015)

Ayrıca Özdemir ve Özgüner (2016) tarafından Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören ve girişimcilik dersi alıp başarılı olmuş 300 öğrenci üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin umut ve öz-yeterlilik alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğunu ortaya koyulmuştur.

Chang-Hyun Jin (2017) tarafından Çin ve Kore’de yaşayan 600 genç girişimci adayı üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Torres vd. (2017) tarafından yapılan diğer bir araştırmada Colombiya’da Del Rosario Üniversitesinde 109 İşletme bölümü öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki ispatlanmış ve psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Yine aynı araştırmada psikolojik sermaye ve alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu etkiye sahip olduklarını, en çok etkinin psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutları tarafından sağlandığı belirtilmiştir (Torres vd., 2017).

Önay vd. (2017) tarafından yapılan diğer bir çalışmada Gaziantep’te faaliyet gösteren 37 firmanın 143 çalışanını üzerinde yapılan diğer bir çalışmada, yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucuna göre, öz yeterlilik ile umut çalışanların girişimcilik niyetini pozitif anlamda etkilediği; buna karşın iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın girişimcilik eğilimini anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir.

Genel bir değerlendirme yapmak gerekirse psikolojik sermayenin girişimcilik ve girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu etkileri olduğu farklı araştırmalar tarafından belirlenmiştir.

## 4. BÖLÜM

### ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN PSİKOLOJİK SERMAYELERİNİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Bu bölümde, psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir. Bu bağlamda öncelikle araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, sınırları ve yöntemi hakkında bilgi verilmiştir. Sonrasında, bu bilgiler doğrultusunda alan araştırmasında elde edilen verilerin analizi, değerlendirilmesi ve bulguları üzerinde durulmuştur.

#### 4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Ayrıca örneklem çevresinin demografik özellikleri, girişimcilik eğilimleri ve psikolojik sermaye düzeylerine dair yorum ve önerilerde bulunmaya çalışmaktır. Bu vesileyle gerek öğrencilere, gerekse eğitim ve iş dünyasına fayda sağlayabilecek çıkarımlarda bulunmak amaçlanmaktadır.

#### 4.2. Araştırmanın Önemi ve Kapsamı

Bir örgütün ya da bireylerin başarısı söz konusu olduğunda klasik sermaye türleri olan 'ekonomik, sosyal ve beşeri sermaye' türleri denklemin en önemli faktörlerinden kabul edilirdi. Fakat pozitif psikolojik sermayenin ön plana çıkmasıyla birlikte klasik sermaye türlerinden daha farklı özelliklere sahip olan psikolojik sermaye ön plana çıkmaya başladı. Psikolojik sermayenin yüksek olmasının bireysel performansı artırdığı birçok araştırma ile ispatlanmış bir gerçektir. Bireysel performansı yüksek bireylerden oluşan bir örgütte kümülatif performansın da yüksek olması ve dolayısıyla rekabet üstünlüğü sağlaması beklenir. Diğer bir deyişle, psikolojik sermaye örgütün en önemli yapı taşı

olan insanın potansiyelini maksimize etmeye çalışarak diğer sermaye türlerinin optimum kullanılabilmesine yardımcı olabilmektedir.

Bu tez çalışmasında psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Her ne kadar genelde avantajlı yönleri ile ön plana çıksa da, girişimcilik süreci birçok maddi ve manevi zorlukla başa çıkabilmeyi gerektirir. Girişimcilik sürecinde insanın sermayesini riske etmesi, zamanından, parasından, ailesinden ve sosyal hayatından ödün vermesi gerekebilir. Bu süreçte sosyal, beşeri ve ekonomik sermayenin önemi zaten birçok çalışma ile ispat edilmiştir. Fakat parasından, zamanından ve sosyal yaşantısından ödün vererek ve aynı zamanda risk alarak girişimcilik serüvenine çıkan bireylerin yüksek psikolojik sermayeye sahip olmalarının onları daha başarılı ve problemler karşısında daha dirençli kılacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma mevcut girişimcilerden ziyade, geleceğin potansiyel girişimcileri olarak varsayılan işletme, mühendislik ve mimarlık bölümü öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Bu çerçevede çalışmanın temel amacı üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Ayrıca psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi değişkenlerinin demografik özelliklere göre gösterdikleri farklılıkların belirlenmesi de çalışmanın amaçları arasındadır. Araştırma sonucunda elde edilen bilgi ve bulgular sayesinde hem literatüre hem de geleceğin girişimcilerini yetiştiren eğitim kurumlarına belirli noktalarda önermelerde bulunulabilecektir. Ayrıca girişimcilere ve girişimci adaylarına psikolojik sermayenin önemi ve rolü konusunda fikir verecektir. Bireylerin hangi yönlerini güçlendirerek daha başarılı girişimci olabileceklerine dair çıkarımlar yapılabilecektir. Özetle bu araştırmadan elde edilecek sonuçların potansiyel girişimciler, mevcut girişimciler ve girişimcilik eğitimleri bağlamında önemli olacağı düşünülmektedir.

### **4.3. Araştırmanın Sınırları**

Üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi üzerine yapılmış olan bu çalışmanın sınırları şu şekilde belirtilebilir:

- Sermaye faktörlerinden sadece psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinin ele alınması bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Ancak

şüphesiz ki etkisi olan bütün değişkenlerin bir çalışma içerisinde incelenmesi zaman ve kaynak açısından ciddi sorunlar doğurmaktadır.

- Araştırmanın yapıldığı örneklem; Kayseri ilinde 2016/2017 eğitim-öğretim yılında eğitim gören üniversite öğrencilerine ait olup farklı şehir, üniversite ve eğitim dönemlerinde yapılacak çalışmalarla benzerlik göstermeyebilir. Bu nedenle çıkarım yapılabilecek sonuçlar bölgesel ve kültürel farklılıklara göre değişkenlik gösterebilir. Zaman ve maliyet sınırından dolayı diğer iller araştırmaya dahil edilmemiştir.
- Anket yöntemi ile yapılan araştırmada katılımcıların soruları içtenlikle cevaplamama olasılığı da bir sınırlılık olarak değerlendirilmektedir.

#### **4.4. Araştırmanın Yöntemi**

Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırma kapsamındaki veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde öğrencilerin cinsiyeti, ailesinin gelir durumu, ailedeki çocuk sayısı, kendisinin ailede kaçınıcı çocuk olduğu, babasının mesleği gibi demografik özellikler belirlenmiştir. İkinci olarak Luthans, Youssef ve Avoilo'nun (2007) geliştirdiği 24 ifadeden oluşan 'Psikolojik Sermaye Ölçeği' ve Thompson'un (2009) geliştirdiği 10 ifadeden oluşan 'Girişimcilik Eğilimi Ölçeği' kullanılarak katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili ölçekler arasında istatistiksel olarak farklılıklar araştırılmıştır.

##### **4.4.1. Araştırmanın Hipotezleri**

Bu araştırmanın amacı araştırma kapsamındaki üniversite öğrencilerinin psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma amacı çerçevesinde test edilmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

**Hipotez 1:** İyimserlik girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 2:** Psikolojik dayanıklılık girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 3:** Umut girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 4:** Öz yeterlilik girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Hipotez 5:** İyimserlik girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.



#### 4.4.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu toplam iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi ölçekleri yer almaktadır. Araştırmada katılımcıların anket formundaki ifadelere katılım düzeylerini belirlemek amacıyla 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılıyorum, 2=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılmıyorum). Anket formunda yer alan ölçeklerle ilgili bilgiler aşağıda verilmiştir.

##### 4.4.2.1. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Öğrencilerin psikolojik sermaye düzeylerini tespit etmek amacıyla Luthans ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Ölçek psikolojik sermaye kavramının dört boyutunu 24 ifade ile ölçmektedir. Ölçekte ilk altı ifade psikolojik dayanıklılık boyutunu; 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. ifadeler umut boyutunu; 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. ifadeler öz yeterlilik boyutunu ve 19, 20, 21, 22, 23 ve 24. ifadeler iyimserlik boyutunu ifade etmektedir. Cevapların tutarlılığını kontrol etmek amacıyla ters ifadeler (7, 20, 23) kullanılmıştır. Bu ifadelerin cevapları analizler yapılmadan önce ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir.

##### 4.4.2.2. Girişimcilik Eğilimi Ölçeği

Öğrencilerin girişimcilik eğilimi düzeylerini tespit etmek amacıyla Thompson'un (2009) geliştirdiği 'Girişimcilik Eğilimi Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçek girişimcilik eğilimini 10 ifade ile ölçmektedir. Cevapların tutarlılığını kontrol etmek amacıyla ters ifadeler (4, 7, 9) kullanılmıştır. Bu ifadelerin cevapları analizler yapılmadan önce ters çevrilerek ortalamaya dahil edilmiştir. Ayrıca çeldirici olarak kullanılan ifadeler (2, 3, 5, 8) ölçeği geliştiren Thompson'un önerisi sebebiyle veri setinden çıkarılarak ortalamaya dahil edilmemiştir.

#### 4.4.3. Ana Kitle ve Örneklem

Araştırmanın ana kitlesini Kayseri'de işletme, mimarlık ve mühendislik bölümlerinde farklı sınıflarda eğitim gören üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Araştırmaya Kayseri'de bulunan toplam üç üniversite de dahil edilmiştir. Bu üniversiteler Abdullah

Gül Üniversitesi (AGÜ), Erciyes Üniversitesi (ERÜ) ve Nuh Naci Yazgan Üniversitesidir (NNY). Araştırmanın iki temel değişkeninden birisinin girişimcilik eğilimi olması sebebiyle her bölümden öğrenciler bu araştırmaya dahil edilmemiştir. Bunun yerine mezunlarının gelecekte girişimci olması muhtemel olan işletme, mimarlık ve mühendislik bölümü öğrencileri araştırmanın ana kitlesini oluşturmuştur. Mezkur üniversitelerin öğrenci işleri birimlerinden toplam öğrenci sayıları, toplam kız ve erkek öğrenci sayıları ve araştırmaya dahil edilen bölümlerin toplam öğrenci sayıları alınmıştır.

Zaman ve maliyet sınırları sebebiyle ana kitleyi temsil yeteneği olan bir örneklem büyüklüğü belirlemenin uygun olacağı düşünülmüştür. Araştırmada ana kitle çerçevesine ulaşmanın mümkün olmaması nedeniyle basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Mevcut ana kitleyi %95 güven aralığında temsil yeteneğine sahip örneklem büyüklüğünün 382 olduğu tespit edilmiştir (Sekaran, 1992). Buna rağmen örnekleme 795 öğrenci dahil edilerek çok daha geniş bir kitleye ulaşılabilmektedir. Bu tez çalışmasının konuyla alakalı ülkemizde yapılmış diğer çalışmalar arasında en geniş örneklem büyüklüğü ile yapıldığı düşünülmektedir. Tablo 6’da toplam ana kitle ve örneklem sayılarına dair bilgiler bulunmaktadır.

**Tablo 6.** Ana Kitledeki ve Örneklemdaki Toplam Öğrenci Sayıları ve Oranları

ÜNİVERSİTE/BÖLÜM	Toplam Öğrenci Sayısı (ANA KİTLE)	Araştırmaya Dahil Edilen Öğrenci Sayısı (ÖRNEKLEM)	ORANLAR
AGÜ-İşletme	43	36	0,84
AGÜ-Mimarlık	49	30	0,61
AGÜ-Mühendislik	288	116	0,40
ERÜ-İşletme	698	113	0,16
ERÜ -Mimarlık	976	163	0,17
ERÜ -Mühendislik	6065	89	0,01
NNY-İşletme	372	94	0,25
NNY -Mimarlık	339	72	0,21
NNY -Mühendislik	795	82	0,10
<b>TOPLAM</b>	<b>9625</b>	<b>795</b>	<b>0,08</b>

#### **4.5. Verilerin Analizi**

Verilerin analizine başlamadan önce eksik anket formları kontrol edilmiş ve anket formunu eksik dolduran 14 kişinin verileri analize dahil edilmemiştir. Dolayısıyla 809 öğrenciden toplanan anket formlarının 795 tanesi kullanılabilmiştir. Araştırma verileri SPSS.22 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada, korelasyon analizi, t testi, varyans analizi ve demografik değişkenlere dair frekans analizleri yapılmıştır.

#### **4.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi**

Bu bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik bulgulara ve ayrıca araştırma modelindeki değişkenler arasındaki korelasyon analizi, t-testi, tek yönlü varyans analizlerine yer verilmiştir.

##### **4.6.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Kullanılmayacak durumdaki anketlerin çıkarılması sonucu elde kalan anketlerle yapılan analizlere dahil edilen katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 7 ve 8’de görülmektedir. Demografik bilgiler uzun ve detaylı olduğu için iki farklı tablo ile sunulmuştur. İlk tabloda daha çok bireyin doğrudan kendisi ile alakalı bilgilere yer verilmiştir, ikinci tabloda ise daha çok bireyin ailesi ve çevresi ile alakalı bilgilere yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular (Bireysel Durumu Bakımından)

YAŞ	n	%	NOT ORTALAMASI	n	%
18	48	6	1.00 - 1.49 arası	37	5
19	94	12	1.50 - 1.99 arası	80	11
20	172	22	2.00 - 2.49 arası	218	29
21	180	23	2.50 - 2.99 arası	265	35
22	137	17	3.00 - 3.49 arası	124	16
23 ve üzeri	160	20	3.50 - 4.00 arası	31	4
<b>Toplam</b>	<b>791</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>755</b>	<b>100</b>
ÜNİVERSİTE	n	%	BÖLÜM	n	%
AGÜ	182	23	İşletme	243	31
NNY	248	31	Mimarlık	265	33
ERÜ	365	46	Mühendislik	287	36
<b>Toplam</b>	<b>795</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>795</b>	<b>100</b>
SINIF	n	%	ÇALIŞMA/STAJ TECRÜBESİ	n	%
1	203	25	Var	538	68
2	204	26	Yok	256	32
3	209	26	<b>Toplam</b>	<b>794</b>	<b>100</b>
4	127	16	GİRİŞİMCİLİK DERSİ	n	%
4+ (Uzatma)	52	7	Aldım	231	29
<b>Toplam</b>	<b>795</b>	<b>100</b>	Almadım	560	71
KARİYER HEDEFİ	n	%	<b>Toplam</b>	<b>791</b>	<b>100</b>
Kendi işini kurmak	297	45	CİNSİYET	n	%
Özel sektörde çalışmak	179	27	Erkek	452	57
Akademisyen olmak	102	16	Kadın	341	43
Kamu'da çalışmak	53	8	<b>Toplam</b>	<b>793</b>	<b>100</b>
Diğer	26	4			
<b>Toplam</b>	<b>657</b>	<b>100</b>			

Öğrencilerin yaşlarına bakıldığında örneklemin %6'sı 18 yaşında, %12'si 19 yaşında, %22'si 20 yaşında, %23'ü 21 yaşında, %17'si 22 yaşında ve %20'si 23 yaşında ya da daha büyüktür.

Öğrencilerin not ortalamaları 4 üzerinde ele alındığında, örneklemin %5'inin 1.00-1.49 arası (düşük), %11'inin 1.50-1.99 arası (düşük), %29'unun 2.00-2.49 arası (orta), %35'inin 2.50-2.99 arası (orta), %16'sının 3.00-3.49 arası (yüksek), %4'ünün 3.50-4.00 arası (yüksek) not ortalamasına sahip olduğu görülmüştür.

Örneklemdaki üniversiteler arası dağılıma bakıldığında ise %46 Erciyes Üniversitesinden, %31 Nuh Naci Yazgan Üniversitesinden ve %23 Abdullah Gül Üniversitesinden katılım sağlanmıştır.

Örneklemdaki bölümler bazında dağılıma bakıldığında, İşletme öğrencileri örneklemin %31'ini, Mimarlık öğrencileri örneklemin %33'ünü ve Mühendislik öğrencileri ise örneklemin %36'sını oluşturmaktadır. Bütün bölümler neredeyse eşit oranda temsil edilmektedir.

Öğrencilerin 2016/2017 eğitim döneminde buldukları sınıflara bakıldığında, örneklemin %25'i 1. sınıfta, % 26'sı 2. sınıfta, %26'sı 3. sınıfta, %16'sı 4. Sınıfta, %7'si 4. sınıfta eğitim görüyor ya da 4 yıl sonunda okulu tamamlayamamış ama hala öğrenciliği devam eden öğrencilerden oluşmaktadır. Sınıfları bakımından öğrenciler dengeli temsil edilmektedir.

Öğrencilerin daha önce herhangi bir işte çalışmış ya da staj yapmış olmaları bakımından incelendiğinde, örneklemin %68'inin böyle bir tecrübesi olduğu fakat %32'sinin böyle bir tecrübesinin olmadığı görülmüştür.

Öğrencilerin kariyer hedeflerine bakıldığında, örneklemin %45'i ilerde kendi işini kurmayı, %27'si özel sektörde çalışmayı, %16'sı akademisyen olmayı, %8'i kamu kurumlarında çalışmayı, %4'ü ise bu seçeneklerin dışında diğer hedefleri olduğunu belirtmiştir. Örneklemin neredeyse yarısı ilerde girişimci olmak istediğini belirtmiştir.

Daha önce girişimcilik dersi almış öğrencilerin oranlarına bakıldığında ise örneklemin %29'unun daha önce girişimcilik dersi aldığı ya da bu yıl alıyor olduğu, %71'inin ise daha önce girişimcilik dersi almadığı görülmüştür. İlerde girişimci olma niyetini belirten %45'lik orana karşılık sadece %29 oranında öğrenci girişimcilik ile ilgili ders almıştır.

Araştırmada anketi dolduran öğrencilerin cinsiyet bakımında dağılımına bakıldığında örneklem içerisinde %57 oranında erkek ve %43 oranında kız öğrenci olmak üzere birbirine yakın oranlarda olduğu görülmektedir.

**Tablo 8.** Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular (Aile ve Çevre Bakımından)

<b>KARDEŞ SAYISI (kendisi dahil)</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>YETİŞTİĞİ YER</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1	32	4	Köy	43	5
2	262	33	Kasaba/Belde	34	4
3	314	39	İlçe	135	18
4	111	14	İl	581	73
5 ve üzeri	76	10	<b>Toplam</b>	<b>793</b>	<b>100</b>
<b>Toplam</b>	<b>795</b>	<b>100</b>	<b>AİLEDE KENDİ İŞİNİ KURAN 1. DERECEDE YAKIN AKRABA</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>TOPLAM AİLE GELİRİ</b>	<b>n</b>	<b>%</b>			
1-1.000 TL	42	5	Var	424	54
1.001-3.000 TL	339	44	Yok	368	46
3.001-5.000 TL	239	31	<b>Toplam</b>	<b>792</b>	<b>100</b>
5.001 TL ve üstü	153	20	<b>AİLE TİPİ</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Toplam</b>	<b>773</b>	<b>100</b>	Çekirdek	595	76
			Geniş	189	24
			<b>Toplam</b>	<b>784</b>	<b>100</b>
<b>ANNE EĞİTİM DURUMU</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>BABA EĞİTİM DURUMU</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
İlkokul	279	35	İlkokul	140	18
Ortaokul	141	18	Ortaokul	123	16
Lise	268	34	Lise	245	31
Üniversite	93	12	Üniversite	248	32
Lisansüstü	5	1	Lisansüstü	30	4
<b>Toplam</b>	<b>786</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>786</b>	<b>100</b>
<b>ANNE ÇALIŞMA ALANI</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>BABA ÇALIŞMA ALANI</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kamu	68	9	Kamu	228	29
Özel Sektör	39	5	Özel Sektör	197	25
Kendi İşi	50	6	Kendi İşi	271	35
Tarım/Çiftçilik	10	1	Tarım/Çiftçilik	35	4
Çalışmıyor	617	79	Çalışmıyor	49	6
<b>Toplam</b>	<b>784</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>780</b>	<b>100</b>
<b>ANNE ÇALIŞMA POZİSYONU</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>BABA ÇALIŞMA POZİSYONU</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Üst ve Orta Kademe Yönetici (Genel Müdür, bölüm müdürü vb.)	12	2	Üst ve Orta Kademe Yönetici (Genel Müdür, bölüm müdürü vb.)	80	10
Alt Kademe Yönetici (şef vb.)	13	2	Alt Kademe Yönetici (şef vb.)	53	7
Memur/İşçi	93	13	Memur/İşçi	278	36
İşletme sahibi / ortağı	41	6	İşletme sahibi / ortağı	248	32
Diğer	570	78	Diğer	108	14
<b>Toplam</b>	<b>729</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>767</b>	<b>100</b>

Öğrencilerin (kendileri dahil) toplam kardeş sayılarına bakıldığında, örneklemin %4'ü tek çocuk, %33'ü 2 kardeş, %39'u 3 kardeş, %14'ü 4 kardeş ve % 10'u 5 yada daha fazla kardeşir.

Öğrenciler şimdiye kadar ki yaşamlarını ne tür bir yerleşim yerinde geçirmiş oldukları bakımında incelendiğinde, örneklemin %5'i hayatının büyük çoğunluğunu köyde geçirmiş, %4'ü hayatının büyük çoğunluğunu kasaba ya da beldede geçirmiş, %18'i hayatının büyük çoğunluğunu ilçede geçirmiş, %73'ü hayatının büyük çoğunluğunu kentlerde geçirmiştir.

Öğrencilerin ailelerinin toplam gelirlerine bakıldığında, örneklemin %5'inin ailesinin toplam geliri 1-1.000TL arası, %44'ünün ailesinin toplam geliri 1.001-3.000TL arası, %31'inin ailesinin toplam geliri 3.001-5.000TL arası ve %20'sinin ailesinin toplam geliri 5.001TL'nin üzerindedir. Öğrencilerin yarısının ailesinin toplam gelirinin 3.000TL'nin altında olması dikkat çekici bir veri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öğrencilerin 1. dereceden yakın akrabaları arasında kendi işini kuranların oranına bakınca, örneklemin %54'ünün kendi işini kuran yakın akrabası olduğu, %46'sının kendi işini kuran yakın akrabası olmadığı görülmüştür.

Öğrenciler yetiştikleri aile tipi bakımından ele alındığında, örneklemin %76'sı çekirdek ailede yetişmiş, buna karşın %24'ü geniş ailede yetişmiştir.

Öğrencilerin annelerinin eğitim durumuna bakıldığında, örneklemin %35'inin annesi ilkokul mezunu, %18'inin ortaokul mezunu, %34'ünün lise mezunu, %12'sinin üniversite mezunu ve %1'inin lisansüstü eğitime sahiptir.

Öğrencilerin babalarının eğitim durumuna bakıldığında, örneklemin %18'inin babası ilkokul mezunu, %16'sının ortaokul mezunu, %31'inin lise mezunu, %32'sinin üniversite mezunu ve %4'ünün lisansüstü eğitime sahiptir.

Öğrencilerin annelerinin çalışma alanlarına bakıldığında, örneklemin %9'unun kamu kurumlarında çalıştığı, %5'inin özel sektörde çalıştığı, %6'sının kendi işinin sahibi olduğu, %1'inin tarım ya da çiftçilik ile iştigal ettiği, %79'unun ise çalışmadığı belirlenmiştir.

Öğrencilerin annelerinin çalıştıkları iş pozisyonuna bakıldığında, örneklemin %2'sinin (genel müdür, bölüm müdürü vb. gibi) üst ya da orta düzey yönetici olduğu, %2'sinin şef vb. gibi alt düzey yönetici olduğu, %13'ünün memur ya da işçi olduğu, %6'sının işletme sahibi ya da ortağı olduğu belirlenmiştir.

Öğrencilerin babalarının çalışma alanlarına bakıldığında, örneklemin %29'unun kamu kurumlarında çalıştığı, %25'inin özel sektörde çalıştığı, %35'inin kendi işinin sahibi olduğu, %4'ünün tarım ya da çiftçilik ile işgal ettiği, %6'sının ise çalışmadığı belirlenmiştir.

Öğrencilerin babalarının çalıştıkları iş pozisyonuna bakıldığında, örneklemin %10'unun (genel müdür, bölüm müdürü vb. gibi) üst ya da orta düzey yönetici olduğu, %7'sinin şef vb. gibi alt düzey yönetici olduğu, %36'sının memur ya da işçi olduğu, %32'sinin işletme sahibi ya da ortağı olduğu belirlenmiştir.

#### 4.6.2. Araştırma Modelindeki Değişkenlere Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırma modelinde yer alan değişkenlere dair ortalama ve standart sapma verileri Tablo 9'da görülmektedir.

**Tablo 9.** Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
1. Girişimcilik Eğilimi	2,97	,68
2. Psikolojik Sermaye	2,28	,45
2a. Psikolojik Dayanıklılık	2,15	,58
2b. Umut	2,19	,53
2c. Öz yeterlilik	2,15	,64
2d. İyimserlik	2,61	,54

Yukarıdaki tablodan hareketle araştırmaya konu olan örneklemin girişimcilik eğilimi düzeyinin 2,5 olan orta seviyenin üzerinde olduğu; psikolojik sermaye düzeyinin ise orta seviyeye yakın düzeylerde olduğu söylenebilir. Psikolojik sermayenin alt boyutları olan psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik düzeyleri de genel itibariyle orta seviyeye yakındır.



#### 4.6.3. Araştırma Modelindeki Değişkenler Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular (Korelasyon Analizi)

Araştırma modelinde yer alan psikolojik sermaye, girişimcilik eğilimi, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik ve iyimserlik değişkenleri arasındaki karşılıklı ilişkileri analiz etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 10'da görülmektedir.

**Tablo 10.** Değişkenlere Dair Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Psikolojik Sermaye	1					
2. Girişimcilik Eğilimi	,266**	1				
3. Psikolojik Dayanıklılık	,828**	,151**	1			
4. Umut	,808**	,229**	,553**	1		
5. Öz yeterlilik	,806**	,200**	,562**	,553**	1	
6. İyimserlik	,668**	,255**	,401**	,382**	,337**	1

\*\* korelasyon  $p < 0,01$  derecesinde anlamlı

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi tablosuna bakıldığında tüm değişkenlerin arasında %99 güven aralığı düzeyinde ( $p < 0,01$ ) istatistiksel olarak pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Toplam psikolojik sermayenin kendi alt boyutları olan psikolojik dayanıklılık ile pozitif yönlü ve anlamlı ( $r = .82$ ) bir ilişki; umut ile pozitif yönlü ve anlamlı ( $r = .80$ ) bir ilişki; öz yeterlilik ile pozitif yönlü ve anlamlı ( $r = .80$ ) bir ilişki; iyimserlik ile pozitif yönlü ve anlamlı ( $r = .66$ ) bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye ve alt boyutları arasındaki bu karşılıklı ilişki beklentiler doğrultusunda bir sonuçtur.

Toplam Psikolojik Sermaye ile Girişimcilik Eğilimi arasında ise istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı ( $r = .26$ ) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırma hipotezlerini destekler niteliktedir.

Girişimcilik eğilimi ile toplam psikolojik sermayenin alt boyutları olan psikolojik dayanıklılık ile pozitif yönlü ve anlamlı ( $r = .15$ ) bir ilişki; umut ile pozitif yönlü ve

anlamli ( $r = .22$ ) bir ilişki; öz yeterlilik ile pozitif yönlü ve anlamli ( $r = .20$ ) bir ilişki; iyimserlik ile pozitif yönlü ve anlamli ( $r = .25$ ) bir ilişki tespit edilmiştir.

Sebora ve Tantiukoskula (2011) tarafından A.B.D’de bir devlet üniversitesinde İşletme eğitimi gören 224 lisans öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasında pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r = .50, p < .01$ ).

Torres vd. (2017) tarafından yapılan diğer bir araştırmada Kolombiya’da Del Rosario Üniversitesinde 109 İşletme bölümü öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki ispatlanmış ve psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Yine aynı araştırmada psikolojik sermaye ve alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu etkiye sahip olduklarını, en çok etkinin psikolojik dayanıklılık ve öz yeterlilik alt boyutları tarafından sağlandığı belirtilmiştir (Torres vd., 2017).

Hlatywayo vd. (2017) tarafından Planlı Davranış Teorisi kapsamında yapılan araştırmada Güney Afrika’daki işletme bölümünde eğitim gören 270 son sınıf öğrencisi üzerinde psikolojik sermayelerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu bağlamda geleceğin girişimci adaylarının girişimcilik davranışları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre toplam psikolojik sermaye ve 4 alt boyutunu ile girişimcilik niyeti arasında pozitif yönlü ve anlamli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

#### **4.6.4. Psikolojik Sermayenin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları**

Araştırma hipotezlerini test etmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. **Hipotez 1:** Toplam psikolojik sermaye girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Tablo 11.** Toplam Psikolojik Sermayenin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	$\beta$	Standart Hata	Beta	t değeri	Anlam Düzeyi	Tolerans Değeri	VIF Değeri
Bağımsız Değişken (Psikolojik Sermaye)	,403	,052	,266	7,768	0,000	1,00	1,00
	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası	F		
	,266	,071	,070	,66025	60,344		

Psikolojik sermayenin bağımsız değişken, girişimcilik eğiliminin bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiksel açıdan anlamlıdır. R<sup>2</sup> değeri, 0.070'dir (R<sup>2</sup>=0,070; F<sub>(1-793)</sub> = 60,344; p<0.05). Bu değer girişimcilik eğilimine ilişkin toplam varyansın %7'sinin psikolojik sermaye ile açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu varsayılarak geliştirilen hipotez kabul edilmektedir ( $\beta=0,403$ ; p< 0.05).

Bu sonuç literatürdeki bilgileri de destekler niteliktedir. Bangun ve Al Raysid'in (2015) Endonezya'da Bandung Teknoloji Üniversitesinde İşletme yüksek lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik sermaye ve alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu etkiye sahip olduklarını, en çok etkinin iyimserlik ve öz yeterlilik alt boyutları tarafından sağlandığı belirtilmiştir. (Bangun & Al Raysid, 2015)

Özdemir ve Özgüner (2016) tarafından Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören ve Girişimcilik dersi alıp başarılı olmuş 300 öğrenci üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan iyimserlik, umut, psikolojik dayanıklılık ve öz-yeterliliğin, girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu çerçevede psikolojik sermayenin umut ve öz-yeterlilik alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğunu ortaya çıkmıştır.

**Hipotez 2:** Psikolojik dayanıklılık girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Tablo 12.** Psikolojik Dayanıklılığın Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken (Psikolojik Dayanıklılık)	$\beta$	Standart Hata	Beta	t değeri	Anlam Düzeyi	Tolerans Değeri	VIF Değeri
	,176	,041	,151	4,294	0,000	1,00	1,00
	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası	F		
	,151	,023	,021	,67709	18,442		

Psikolojik dayanıklılığın bağımsız değişken, girişimcilik eğiliminin bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiksel açıdan anlamlıdır. R<sup>2</sup> değeri, 0.023'dür (R<sup>2</sup>=0,023; F<sub>(1-793)</sub>= 18,442; p<0.05). Bu değer girişimcilik eğilimine ilişkin toplam varyansın %2,3'ünün psikolojik dayanıklılık ile açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, psikolojik dayanıklılığın girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu varsayılarak geliştirilen hipotez kabul edilmektedir ( $\beta=0,176$ ; p< 0.05).

Hlatywayo vd. (2017) tarafından Planlı Davranış Teorisi kapsamında yapılan çalışmada Güney Afrika'daki işletme bölümünde eğitim gören 270 son sınıf öğrencisi üzerinde psikolojik sermayelerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu bağlamda geleceğin girişimci adaylarının girişimcilik davranışları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre psikolojik sermayenin 4 alt boyutundan sadece psikolojik dayanıklılığın girişimcilik niyeti üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = 0.130$ ; p = 0.009).

**Hipotez 3:** Umut sermaye girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Tablo 13.** Umudun Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken (Umut)	$\beta$	Standart Hata	Beta	t değeri	Anlam Düzeyi	Tolerans Değeri	VIF Değeri
	,292	,044	,229	6,617	0,000	1,00	1,00
	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası	F		
	,229	,052	,051	,66676	43,784		

Umudun bağımsız değişken, girişimcilik eğiliminin bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiksel açıdan anlamlıdır. R<sup>2</sup> değeri, 0.052'dir (R<sup>2</sup>=0,052; F<sub>(1-793)</sub>= 43,784; p<0.05). Bu değer girişimcilik eğilimine ilişkin toplam varyansın %5,1'inin umut ile açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, umudun girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu varsayılarak geliştirilen hipotez kabul edilmektedir ( $\beta=0,292$ ; p< 0.05).

Hlatywayo vd. (2017) tarafından Planlı Davranış Teorisi kapsamında yapılan araştırmada Güney Afrika'daki işletme bölününde eğitim gören 270 son sınıf öğrencisi üzerinde psikolojik sermayelerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu bağlamda geleceğin girişimci adaylarının girişimcilik davranışları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre umudun girişimcilik niyeti üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir ( $\beta = -0.043$ ; p = 0.447).

**Hipotez 4:** Öz yeterlilik girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Tablo 14.** Öz Yeterliliğin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken (Öz Yeterlilik)	$\beta$	Standart Hata	Beta	t değeri	Anlam Düzeyi	Tolerans Değeri	VIF Değeri
	,213	,037	,200	5,760	0,000	1,00	1,00
	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Standart Hatası	F		
	,200	,040	,039	,67192	33,172		

Öz yeterliliğin bağımsız değişken, girişimcilik eğiliminin bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiksel açıdan anlamlıdır.  $R^2$  değeri, 0.040'dır ( $R^2=0,040$ ;  $F_{(1-793)}= 33,172$ ;  $p<0.05$ ). Bu değer girişimcilik eğilimine ilişkin toplam varyansın %4'ünün öz yeterlilik ile açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, öz yeterliliğin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu varsayılarak geliştirilen hipotez kabul edilmektedir ( $\beta=0,213$ ;  $p< 0.05$ ).

Hlatywayo vd. (2017) tarafından Planlı Davranış Teorisi kapsamında yapılan araştırmada Güney Afrika'daki işletme bölümünde eğitim gören 270 son sınıf öğrencisi üzerinde psikolojik sermayelerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu bağlamda geleceğin girişimci adaylarının girişimcilik davranışları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öz yeterliliğin girişimcilik niyeti üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir ( $\beta = -0.019$ ;  $p = 0.722$ ).

**Hipotez 5:** İyimserlik girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

**Tablo 15.** İyimserliğin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken (İyimserlik)	$\beta$	Standart Hata	Beta	t değeri	Anlam Düzeyi	Tolerans Değeri	VIF Değeri
	,318	,043	,255	7,426	0,000	1,00	1,00
	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Düzeltilmiş R<sup>2</sup></b>	<b>Tahmini Standart Hatası</b>	<b>F</b>		
	,255	,065	,064	,66228	55,139		

İyimserliğin bağımsız değişken, girişimcilik eğiliminin bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonuçlarına göre bağımlı değişkenin açıklanma oranı istatistiksel açıdan anlamlıdır.  $R^2$  değeri, 0.064'dür ( $R^2=0,064$ ;  $F_{(1-793)}= 55,139$ ;  $p<0.05$ ). Bu değer girişimcilik eğilimine ilişkin toplam varyansın %6,4'ünün iyimserlik ile açıklandığını göstermektedir. Bu sonuçlara göre, iyimserliğin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu varsayılarak geliştirilen hipotez kabul edilmektedir ( $\beta=0,318$ ;  $p< 0.05$ ).

Özarallı ve Rivenburgh (2016) tarafından A.B.D ve Türkiye’deki birer üniversiteden toplam 589 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan karşılaştırmalı çalışmada, Türk öğrencilerin iyimserlik düzeylerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Hlatywayo vd. (2017) tarafından Planlı Davranış Teorisi kapsamında yapılan çalışmada Güney Afrika’daki işletme bölümünde eğitim gören 270 son sınıf öğrencisi üzerinde psikolojik sermayelerinin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu bağlamda geleceğin girişimci adaylarının girişimcilik davranışları tahmin edilmeye çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öz yeterliliğin girişimcilik niyeti üzerinde etkisi olmadığı tespit edilmiştir ( $\beta = -0.094$ ;  $p = 0.088$ ).

#### 4.6.5. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Farklılıklar Bakımından İncelenmesine Yönelik Bulgular (t-testleri)

Bu bölümde demografik değişkenlere göre iki gruba ayrılan örneklem grupları arasındaki farklılıkları tespit edebilmek için yapılan t-testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 16: “Cinsiyet” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi)

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Cinsiyet	Girişimcilik	Erkek	452	2,88	,70	0,60
		Kadın	341	3,10	,63	
	Psikolojik Sermaye	Erkek	452	2,28	,46	0,75
		Kadın	341	2,27	,43	
	Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	452	2,18	,60	0,39
		Kadın	341	2,11	,55	
	Umut	Erkek	452	2,21	,54	0,75
		Kadın	341	2,18	,52	
	Öz yeterlilik	Erkek	452	2,13	,66	0,31
		Kadın	341	2,17	,61	
	İyimserlik	Erkek	452	2,60	,55	0,87
		Kadın	341	2,61	,53	

\*  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere erkek ve kız öğrenciler arasında girişimcilik eğilimi ya da psikolojik sermaye düzeyi bakımından istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

- **Girişimcilik Eğilimi**

$H_0$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,6 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla erkek ve kız öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur. Bu sonuç günümüzde artık cinsiyetler arasında girişimcilik açısından bir fırsat eşitliği sağlanmaya başladığına dair bir gösterge olarak düşünülebilir.

- **Psikolojik Sermaye**

$H_0$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,75 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla erkek ve kız öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Dayanıklılık**

$H_0$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,39 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla erkek ve kız öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Umut**

$H_0$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.



$P = 0,75 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla erkek ve kız öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Öz yeterlilik**

$H_0$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,31 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla erkek ve kız öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **İyimserlik**

$H_0$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Erkek öğrenciler ile kız öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,87 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla erkek ve kız öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

Tablo 17. “Aile Tipi” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi)

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Aile Tipi	Girişimcilik	Çekirdek Aile	595	3,00	,68	0,99
		Geniş Aile	189	2,88	,67	
	Psikolojik Sermaye	Çekirdek Aile	595	2,28	,44	0,65
		Geniş Aile	189	2,28	,46	
	Psikolojik Dayanıklılık	Çekirdek Aile	595	2,15	,58	0,72
		Geniş Aile	189	2,15	,58	
	Umut	Çekirdek Aile	595	2,20	,53	0,87
		Geniş Aile	189	2,18	,54	
	Öz yeterlilik	Çekirdek Aile	595	2,12	,62	0,08
		Geniş Aile	189	2,23	,69	
	İyimserlik	Çekirdek Aile	595	2,63	,54	0,84
		Geniş Aile	189	2,55	,55	

\*  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere geniş ailede yetişmiş ya da çekirdek ailede yetişmiş öğrenciler arasında girişimcilik eğilimi ya da psikolojik sermaye düzeyi bakımından istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

- **Girişimcilik Eğilimi**

$H_0$ : Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,99 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Sermaye**

$H_0$ : Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,65 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Dayanıklılık**

$H_0$ : Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,72 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Umut**

H<sub>0</sub>: Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,87 > 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla erkek ve kız öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Öz yeterlilik**

H<sub>0</sub>: Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,08 > 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **İyimserlik**

H<sub>0</sub>: Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,84 > 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla çekirdek ailede yetişen öğrenciler ile geniş ailede yetişen öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

Tablo 18. “Ailede Kendi İşini Kuran Birinci Derecede Yakın Akraba Olup Olmaması” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi)

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Ailede kendi işini kuran birinci derecede yakın var mı?	Girişimcilik	Var	424	3,00	,65	0,12
		Yok	368	2,88	,70	
	Psikolojik Sermaye	Var	424	2,28	,41	0,65
		Yok	368	2,28	,48	
	Psikolojik Dayanıklılık	Var	424	2,15	,55	<b>0,04*</b>
		Yok	368	2,15	,61	
	Umut	Var	424	2,20	,48	<b>0,003*</b>
		Yok	368	2,18	,58	
	Öz yeterlilik	Var	424	2,12	,61	0,17
		Yok	368	2,23	,67	
	İyimserlik	Var	424	2,63	,53	0,90
		Yok	368	2,55	,55	

\*  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında girişimcilik eğilimi ya da psikolojik sermaye düzeyi bakımından istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Fakat psikolojik sermayenin alt boyutları olan umut ve psikolojik dayanıklılık faktörlerinde farklılık tespit edilmiştir.

#### • Girişimcilik Eğilimi

$H_0$ : Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,12 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Sermaye**

H<sub>0</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,65 > 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Dayanıklılık**

H<sub>0</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

**$P = 0,04 < 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi ret edilir.** Dolayısıyla birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark **vardır**. Kendi işini kuran akrabası olan öğrencilerin “psikolojik dayanıklılık” seviyelerinin **daha yüksek** olduğu görülmektedir.

- **Umut**

H<sub>0</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

**$P = 0,003 < 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi ret edilir.** Dolayısıyla birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark **vardır**.

- **Öz yeterlilik**

H<sub>0</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

P = 0,17 > 0,05 olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **İyimserlik**

H<sub>0</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

P = 0,90 > 0,05 olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla birinci dereceden yakınları arasında kendi işini kuran akrabası olan öğrenciler ile olmayan öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

Tablo 19. “Öğrencilerin Girişimcilik Dersi Almış ya da Almamış Olması” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi)

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Girişimcilik Dersi Almış mı?	Girişimcilik	Evet	231	2,93	,69	0,58
		Hayır	560	2,99	,68	
	Psikolojik Sermaye	Evet	231	2,31	,46	0,88
		Hayır	560	2,26	,44	
	Psikolojik Dayanıklılık	Evet	231	2,20	,63	0,08
		Hayır	560	2,13	,56	
	Umut	Evet	231	2,22	,53	0,65
		Hayır	560	2,18	,53	
	Öz yeterlilik	Evet	231	2,15	,64	0,52
		Hayır	560	2,15	,64	
	İyimserlik	Evet	231	2,65	,55	0,87
		Hayır	560	2,59	,54	

\* p<0,05 derecesinde anlamlı

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere girişimcilik dersi almış ya da almamış öğrenciler arasında girişimcilik eğilimi ya da psikolojik sermaye düzeyi bakımından istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

- **Girişimcilik Eğilimi**

$H_0$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,58 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Sermaye**

$H_0$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,88 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Dayanıklılık**

$H_0$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,08 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Umut**

$H_0$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,65 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Öz yeterlilik**

$H_0$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,52 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **İyimserlik**

$H_0$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,87 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla girişimcilik dersi almış öğrenciler ile almamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.



Tablo 20. “Öğrencilerin Daha Önce Staj Yapmış ya da Çalışmış Olup Olmaması” Değişkeni Bakımından Farklılık Analizi (t-testi)

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Daha Önce Çalışmış ya da Staj Yapmış mı?	Girişimcilik	Evet	538	2,93	,68	0,80
		Hayır	256	3,06	,67	
	Psikolojik Sermaye	Evet	538	2,26	,46	0,28
		Hayır	256	2,30	,42	
	Psikolojik Dayanıklılık	Evet	538	2,14	,59	0,63
		Hayır	256	2,17	,57	
	Umut	Evet	538	2,18	,54	0,47
		Hayır	256	2,23	,50	
	Öz yeterlilik	Evet	538	2,13	,65	0,24
		Hayır	256	2,19	,62	
	İyimserlik	Evet	538	2,61	,56	0,26
		Hayır	256	2,61	,51	

\*  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere daha önce staj yapmış ya da bir işte çalışmış öğrenciler ile hiç staj yapmamış ya da bir işte çalışmamış öğrenciler arasında girişimcilik eğilimi ya da psikolojik sermaye düzeyi bakımından istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

- **Girişimcilik Eğilimi**

$H_0$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “girişimcilik eğilimi” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,80 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Sermaye**

$H_0$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “psikolojik sermaye” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,28 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Psikolojik Dayanıklılık**

$H_0$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “psikolojik dayanıklılık” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,63 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Umut**

$H_0$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

$H_1$ : Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “umut” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,47 > 0,05$  olduğundan  $H_0$  hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **Öz yeterlilik**

H<sub>0</sub>: Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “öz yeterlilik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,24 > 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

- **İyimserlik**

H<sub>0</sub>: Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark yoktur.

H<sub>1</sub>: Daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında “iyimserlik” bakımından istatistiksel olarak fark vardır.

$P = 0,26 > 0,05$  olduğundan H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla daha önce bir işte çalışmış ya da staj yapmış öğrenciler ile hiçbir işte çalışmamış ya da staj yapmamış öğrenciler arasında %95 güven düzeyinde istatistiksel olarak bir fark yoktur.

#### **4.6.6. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Farklılıklar Bakımından İncelenmesine Yönelik Bulgular (ANOVA)**

Bu bölümde demografik değişkenlere göre 2’den fazla gruba ayrılan örneklem grupları arasındaki farklılıkları tespit edebilmek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir. Değişkenler arasında fark tespit edilen durumlarda ( $p < 0,05$ ), farkın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit edebilmek amacıyla Post-Hoc testleri yapılmıştır. Bu bağlamda varyansın homojen dağıldığı gruplarda Tukey testi, homojen dağılmadığı gruplarda Tamhane’s T2 testi yapılmıştır. Gruplar arasında farklılık tespit edilen durumlar tablo içerisinde A/B/C üst simgeleri ile belirtilmiştir.

Tablo 21. “Üniversite” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Üniversiteler Bakımından Farklılık	Girişimcilik (H1)	AGÜ <sup>A</sup>	182	3,07	,67	<b>0,000*</b>
		NNY <sup>A/B</sup>	248	2,82	,65	
		ERÜ <sup>B</sup>	365	3,02	,69	
		Toplam	795	2,97	,68	
	Psikolojik Sermaye (H2)	AGÜ <sup>A</sup>	182	2,37	,42	<b>0,000*</b>
		NNY <sup>A/B</sup>	248	2,16	,48	
		ERÜ <sup>B</sup>	365	2,31	,43	
		Toplam	795	2,28	,45	
	Psikolojik Dayanıklılık (H2a)	AGÜ	182	2,22	,59	0,204
		NNY	248	2,12	,61	
		ERÜ	365	2,14	,55	
		Toplam	795	2,15	,58	
	Umut (H2b)	AGÜ <sup>A</sup>	182	2,29	,49	<b>0,002*</b>
		NNY <sup>A/B</sup>	248	2,19	,56	
		ERÜ <sup>B</sup>	365	2,21	,52	
		Toplam	795	2,19	,53	
	Öz yeterlilik (H2c)	AGÜ <sup>A</sup>	182	2,20	,65	<b>0,000*</b>
		NNY <sup>A/B</sup>	248	2,01	,62	
		ERÜ <sup>B</sup>	365	2,65	,64	
		Toplam	795	2,61	,64	
İyimserlik (H2d)	AGÜ <sup>A</sup>	182	2,77	,47	<b>0,000*</b>	
	NNY <sup>A/B</sup>	248	2,43	,59		
	ERÜ <sup>B</sup>	365	2,65	,51		
	Toplam	795	2,61	,54		

\*  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin 3 üniversite arasında nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- AGÜ, ERÜ ve NNY arasında Girişimcilik, Psikolojik Sermaye, Umut, Öz Yeterlilik ve İyimserlik faktörleri bakımından istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık tespit edilmiştir. Buna göre, farklılık olan tüm değişkenler bakımından, AGÜ öğrencilerinin seviyeleri NNY öğrencilerinden yüksek çıkmıştır.
- ERÜ öğrencilerinin seviyeleri de NNY öğrencilerinden yüksek çıkmıştır. AGÜ ile ERÜ arasında ise herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 22. “Bölüm” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Bölümler Bakımından Farklılık	Girişimcilik	İşletme	243	2,94	,74	0,653
		Mühendislik	287	2,97	,67	
		Mimarlık	265	3,00	,63	
		Toplam	795	2,97	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	İşletme <sup>A</sup>	243	2,22	,46	0,009*
		Mühendislik <sup>A</sup>	287	2,33	,47	
		Mimarlık	265	2,27	,39	
		Toplam	795	2,28	,45	
	Psikolojik Dayanıklılık	İşletme	243	2,15	,58	0,024*
		Mühendislik <sup>A</sup>	287	2,22	,63	
		Mimarlık <sup>A</sup>	265	2,08	,52	
		Toplam	795	2,15	,58	
	Umut	İşletme <sup>A</sup>	243	2,13	,55	0,005*
		Mühendislik <sup>A</sup>	287	2,27	,55	
		Mimarlık	265	2,17	,48	
		Toplam	795	2,19	,53	
	Öz yeterlilik	İşletme	243	2,07	,61	0,059
		Mühendislik	287	2,19	,70	
		Mimarlık	265	2,18	,58	
		Toplam	795	2,15	,64	
İyimserlik	İşletme <sup>A</sup>	243	2,52	,58	0,012*	
	Mühendislik <sup>A</sup>	287	2,66	,55		
	Mimarlık	265	2,64	,50		
	Toplam	795	2,61	,54		

\* p<0,05 derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin işletme, mimarlık ve mühendislik bölümleri arasında nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- Psikolojik Sermaye, Umut ve İyimserlik faktörleri açısından İşletme ve Mühendislik bölümleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mühendislik bölümlerindeki öğrencilerin işletme öğrencilerine göre daha yüksek psikolojik sermaye, umut ve iyimserlik düzeylerine sahip olduğu tespit edilmiştir.
- Psikolojik Dayanıklılık faktörü açısından Mühendislik ve Mimarlık bölümleri arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mühendislik bölümlerindeki öğrencilerin mimarlık öğrencilerine göre daha yüksek psikolojik dayanıklılık düzeylerine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 23. “Sınıf” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Sınıfları Bakımından Farklılık	Girişimcilik	1	203	3,01	,68	0,543
		2	204	3,01	,65	
		3	209	2,93	,68	
		4	127	2,92	,70	
		4+	52	2,95	,73	
		Toplam	795	2,97	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	1 <sup>A</sup>	203	2,19	,43	0,006*
		2 <sup>A</sup>	204	2,32	,44	
		3	209	2,28	,45	
		4	127	2,27	,46	
		4+ <sup>A</sup>	52	2,41	,44	
		Toplam	795	2,28	,45	
	Psikolojik Dayanıklılık	1 <sup>A</sup>	203	2,02	,54	0,000*
		2 <sup>A</sup>	204	2,21	,57	
		3 <sup>B</sup>	209	2,17	,60	
		4	127	2,13	,59	
		4+ <sup>A/B</sup>	52	2,39	,54	
		Toplam	795	2,15	,58	
	Umut	1 <sup>A</sup>	203	2,12	,50	0,003*
		2	204	2,24	,49	
		3 <sup>B</sup>	209	2,16	,54	
		4	127	2,20	,58	
		4+ <sup>A/B</sup>	52	2,41	,56	
		Toplam	795	2,19	,53	
	Öz yeterlilik	1	203	2,07	,62	0,138
		2	204	2,20	,66	
		3	209	2,13	,65	
4		127	2,17	,64		
4+		52	2,29	,61		
Toplam		795	2,15	,64		
İyimserlik	1	203	2,55	,53	0,328	
	2	204	2,65	,55		
	3	209	2,65	,54		
	4	127	2,60	,57		
	4+	52	2,56	,51		
	Toplam	795	2,61	,54		

\*  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin, öğrencilerin 2016/2017 eğitim döneminde eğitim gördükleri sınıf seviyeleri arasında nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- Psikolojik Sermaye faktörü açısından 1. 2. ve 4+. sınıflar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sınıf seviyesi yükseldikçe psikolojik sermaye düzeyi de yükselmiştir.
- Psikolojik Dayanıklılık faktörü açısından 1. 2. ve 4+. sınıflar arasında; ve ayrıca 1. ve 4+. sınıflar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sınıf seviyesi yükseldikçe psikolojik dayanıklılık düzeyleri de yükselmiştir.
- Umut faktörü açısından 1. ve 4+. sınıflar arasında; ve ayrıca 3. ve 4+. sınıflar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sınıf seviyesi yükseldikçe umut düzeyleri de yükselmiştir.

Tablo 24. “Yaş” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Yaş Bakımından Farklılık	Girişimcilik	18 <sup>A</sup>	48	3,01	,57	<b>0,037*</b>
		19 <sup>A/B</sup>	94	2,92	,63	
		20 <sup>A</sup>	172	3,07	,70	
		21 <sup>A</sup>	180	3,05	,68	
		22	137	2,89	,70	
		23 ve üzeri <sup>A/B</sup>	160	2,87	,70	
		Toplam	791	2,97	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	18 <sup>A</sup>	48	2,04	,44	<b>0,001*</b>
		19	94	2,20	,40	
		20 <sup>A</sup>	172	2,31	,41	
		21 <sup>A</sup>	180	2,30	,49	
		22	137	2,24	,40	
		23 ve üzeri <sup>A</sup>	160	2,35	,47	
	Toplam	791	2,27	,45		
	Psikolojik Dayanıklılık	18 <sup>A</sup>	48	1,94	,53	<b>0,003*</b>
		19 <sup>B</sup>	94	2,01	,54	
		20	172	2,16	,54	
		21	180	2,14	,64	
		22	137	2,18	,55	
		23 ve üzeri <sup>A/B</sup>	160	2,26	,59	
	Toplam	791	2,15	,58		
	Umut	18 <sup>A</sup>	48	1,94	,48	<b>0,003*</b>
		19	94	2,20	,49	
		20 <sup>A</sup>	172	2,21	,49	
		21 <sup>A</sup>	180	2,19	,53	
		22	137	2,14	,48	
		23 ve üzeri <sup>A</sup>	160	2,29	,62	
	Toplam	791	2,19	,53		
Öz yeterlilik	18	48	1,98	,58	0,301	
	19	94	2,07	,61		
	20	172	2,19	,63		
	21	180	2,17	,67		
	22	137	2,12	,62		
	23 ve üzeri	160	2,18	,65		
	Toplam	791	2,15	,64		
İyimserlik	18 <sup>A</sup>	48	2,30	,55	<b>0,000*</b>	
	19	94	2,53	,51		
	20 <sup>A</sup>	172	2,68	,48		
	21 <sup>A</sup>	180	2,68	,59		
	22	137	2,53	,51		
	23 ve üzeri <sup>A</sup>	160	2,66	,56		
	Toplam	791	2,61	,54		

\* p&lt;0,05 derecesinde anlamlı



Araştırma faktörlerinin farklı yaşlardaki öğrenciler arasında nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- Toplam Psikolojik Sermaye faktörü açısından 18, 20, 21 ile 23 ve üzeri yaşındakiler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin yaşı ilerledikçe toplam psikolojik sermaye düzeyleri de artmıştır.
- Psikolojik Dayanıklılık faktörü açısından 18 ile 23 ve üzeri yaşındakiler; ve ayrıca 19 ile 23 ve üzeri yaşındakiler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin yaşı ilerledikçe psikolojik dayanıklılık düzeyleri de artmıştır.
- Umut faktörü açısından 18, 20, 21 ile 23 ve üzeri yaşındakiler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin yaşı ilerledikçe umut düzeyleri de artmıştır.
- İyimserlik faktörü açısından 18, 20, 21 ile 23 ve üzeri yaşındakiler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin yaşı ilerledikçe iyimserlik düzeyleri de artmıştır.

Tablo 25. “Not Ortalaması” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Not Ortalaması Bakımından Farklılık	Girişimcilik	1.00 – 1.49	38	2,91	,73	0,368
		1.50 – 1.99	80	2,87	,74	
		2.00 – 2.49	218	2,96	,68	
		2.50 – 2.99	265	3,05	,68	
		3.00 – 3.49	124	2,98	,65	
		3.50 – 4.00	21	2,90	,65	
		Toplam	756	2,98	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	1.00 – 1.49	38	2,31	,43	0,000*
		1.50 – 1.99 <sup>A</sup>	80	2,41	,43	
		2.00 – 2.49 <sup>B</sup>	218	2,36	,49	
		2.50 – 2.99	265	2,26	,41	
		3.00 – 3.49 <sup>A/B</sup>	124	2,14	,37	
		3.50 – 4.00 <sup>A/B</sup>	21	2,09	,41	
		Toplam	756	2,28	,44	
	Psikolojik Dayanıklılık	1.00 – 1.49 <sup>A</sup>	38	2,28	,45	0,000*
		1.50 – 1.99 <sup>B</sup>	80	2,40	,61	
		2.00 – 2.49 <sup>C</sup>	218	2,28	,61	
		2.50 – 2.99 <sup>B/C</sup>	265	2,11	,53	
		3.00 – 3.49 <sup>A/B/C</sup>	124	1,91	,47	
		3.50 – 4.00 <sup>A/B/C</sup>	21	1,86	,62	
		Toplam	756	2,16	,58	
	Umut	1.00 – 1.49	38	2,25	,54	0,001*
		1.50 – 1.99 <sup>A</sup>	80	2,37	,54	
		2.00 – 2.49 <sup>B</sup>	218	2,23	,58	
		2.50 – 2.99	265	2,20	,50	
		3.00 – 3.49 <sup>A/B</sup>	124	2,06	,45	
		3.50 – 4.00	21	2,06	,46	
		Toplam	756	2,20	,53	
	Öz yeterlilik	1.00 – 1.49	38	2,18	,86	0,002*
		1.50 – 1.99	80	2,24	,71	
2.00 – 2.49 <sup>A</sup>		218	2,26	,66		
2.50 – 2.99		265	2,13	,59		
3.00 – 3.49 <sup>A</sup>		124	2,00	,54		
3.50 – 4.00 <sup>A</sup>		21	1,93	,51		
Toplam		756	2,15	,64		
İyimserlik	1.00 – 1.49	38	2,52	,45	0,554	
	1.50 – 1.99	80	2,64	,56		
	2.00 – 2.49	218	2,65	,57		
	2.50 – 2.99	265	2,61	,51		
	3.00 – 3.49	124	2,58	,51		
	3.50 – 4.00	21	2,52	,63		
	Toplam	756	2,61	,54		

\* p&lt;0,05 derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin farklı not ortalamasına sahip öğrenciler arasında nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- Toplam Psikolojik Sermaye faktörü açısından 1.50–1.99 aralığında not ortalaması olan, 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan ve 3.50–4.00 aralığında not ortalaması olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 2.00–2.49 aralığında not ortalaması olan, 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan ve 3.50–4.00 aralığında not ortalaması olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin akademik başarı düzeyleri arttıkça toplam psikolojik sermaye düzeyleri azalmıştır.
- Psikolojik Dayanıklılık faktörü açısından 1.00–1.49 aralığında not ortalaması olan, 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan ve 3.50–4.00 aralığında not ortalaması olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 1.50–1.99 aralığında not ortalaması olan, 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan ve 3.50–4.00 aralığında not ortalaması olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 2.50–2.99 aralığında not ortalaması olan, 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan ve 3.50–4.00 aralığında not ortalaması olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin akademik başarı düzeyleri arttıkça psikolojik dayanıklılık düzeyleri azalmıştır.
- Umut faktörü açısından 1.50–1.99 aralığında not ortalaması olan ve 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca 2.00–2.49 aralığında not ortalaması olan, 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin akademik başarı düzeyleri arttıkça umut düzeyleri azalmıştır.
- Öz Yeterlilik faktörü açısından ise 2.00–2.49 aralığında not ortalaması olan, 3.00–3.49 aralığında not ortalaması olan ve 3.50–4.00 aralığında not ortalaması

olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin akademik başarı düzeyleri arttıkça öz yeterlilik düzeyleri azalmıştır.

Tablo 26. “Hayatının Geçtiği Yer” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Hayatının Geçtiği Yer Bakımından Farklılık	Girişimcilik	Köy	43	2,89	,67	0,731
		Kasaba/Belde	34	2,94	,60	
		İlçe	135	3,02	,73	
		İl	581	2,97	,67	
		Toplam	793	2,97	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	Köy	43	2,27	,38	0,988
		Kasaba/Belde	34	2,30	,42	
		İlçe	135	2,28	,47	
		İl	581	2,27	,45	
		Toplam	793	2,27	,45	
	Psikolojik Dayanıklılık	Köy	43	2,06	,53	0,630
		Kasaba/Belde	34	2,11	,55	
		İlçe	135	2,13	,62	
		İl	581	2,16	,68	
		Toplam	793	2,15	,58	
	Umut	Köy	43	2,17	,44	0,821
		Kasaba/Belde	34	2,26	,50	
		İlçe	135	2,17	,54	
		İl	581	2,19	,54	
		Toplam	793	2,19	,53	
Öz yeterlilik	Köy	43	2,27	,58	0,472	
	Kasaba/Belde	34	2,16	,59		
	İlçe	135	2,18	,73		
	İl	581	2,13	,62		
	Toplam	793	2,15	,64		
İyimserlik	Köy	43	2,57	,56	0,869	
	Kasaba/Belde	34	2,67	,52		
	İlçe	135	2,62	,53		
	İl	581	2,60	,55		
	Toplam	793	2,61	,54		

\* p<0,05 derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin, öğrencilerin hayatlarının çoğunun nerede geçtiğine dair araştırma değişkeni bakımından nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda hiçbir faktör arasında farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 27. “Anne Eğitim Durumu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Anne Eğitim Durumu Bakımından Farklılık	Girişimcilik	İlkokul	279	2,96	,66	0,051
		Ortaokul	141	3,07	,61	
		Lise	268	2,90	,73	
		Üniversite	93	3,07	,69	
		Lisansüstü	5	2,68	,55	
		Toplam	786	2,97	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	İlkokul <sup>A</sup>	279	2,29	,43	0,000*
		Ortaokul <sup>B</sup>	141	2,34	,39	
		Lise <sup>A/B/C</sup>	268	2,38	,45	
		Üniversite <sup>C</sup>	93	2,37	,54	
		Lisansüstü <sup>A/C</sup>	5	2,52	,10	
		Toplam	786	2,27	,44	
	Psikolojik Dayanıklılık	İlkokul	279	2,11	,57	0,051
		Ortaokul	141	2,24	,54	
		Lise	268	2,10	,57	
		Üniversite	93	2,21	,69	
		Lisansüstü	5	2,53	,36	
		Toplam	786	2,15	,58	
	Umut	İlkokul	279	2,19	,51	0,000*
		Ortaokul <sup>A</sup>	141	2,27	,47	
		Lise <sup>A/B</sup>	268	2,09	,53	
		Üniversite <sup>B</sup>	93	2,36	,63	
		Lisansüstü	5	2,16	,48	
		Toplam	786	2,19	,53	
Öz yeterlilik	İlkokul <sup>A</sup>	279	2,23	,63	0,000*	
	Ortaokul <sup>B</sup>	141	2,21	,58		
	Lise <sup>A/B</sup>	268	1,99	,60		
	Üniversite	93	2,20	,74		
	Lisansüstü	5	2,23	,47		
	Toplam	786	2,14	,63		
İyimserlik	İlkokul	279	2,63	,52	0,021*	
	Ortaokul	141	2,63	,51		
	Lise <sup>A</sup>	268	2,54	,57		
	Üniversite <sup>A</sup>	93	2,70	,56		
	Lisansüstü <sup>A</sup>	5	3,06	,25		
	Toplam	786	2,61	,54		

\* p&lt;0,05 derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin, öğrencilerin anne eğitim durumu değişkeni bakımından nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- Toplam Psikolojik Sermaye faktörü bakımından annesi ilkokul mezunu olan ve lise mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık

olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca annesi ortaokul mezunu olan ve lise mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca annesi lise mezunu olan ve üniversite mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre anne eğitim seviyesi yükseldikçe toplam psikolojik sermaye düzeyi de yükselmiştir.

- Umut faktörü bakımından annesi ortaokul mezunu olan ve lise mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca annesi lise mezunu olan ve üniversite mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir.
- Öz Yeterlilik faktörü bakımından annesi ilkokul mezunu olan, ortaokul mezunu olan ve lise mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca annesi ortaokul mezunu olan ve lise mezunu olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre anne eğitim seviyesi yükseldikçe öz yeterlilik düzeyi azalmıştır.
- İyimserlik faktörü bakımından annesi lise mezunu olan, üniversite mezunu olan ve lisansüstü eğitime sahip olanlar arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 28. “Baba Eğitim Durumu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Baba Eğitim Durumu Bakımından Farklılık	Girişimcilik	İlkokul	140	3,00	,62	0,865
		Ortaokul	123	2,98	,70	
		Lise	245	2,93	,73	
		Üniversite	248	2,98	,65	
		Lisansüstü	30	3,00	,65	
		Toplam	786	2,97	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	İlkokul	140	2,27	,46	0,457
		Ortaokul	123	2,28	,44	
		Lise	245	2,23	,42	
		Üniversite	248	2,31	,47	
		Lisansüstü	30	2,26	,40	
		Toplam	786	2,27	,44	
	Psikolojik Dayanıklılık	İlkokul	140	2,10	,59	0,736
		Ortaokul	123	2,16	,54	
		Lise	245	2,13	,56	
		Üniversite	248	2,18	,62	
		Lisansüstü	30	2,18	,47	
		Toplam	786	2,15	,58	
	Umut	İlkokul	140	2,17	,51	0,163
		Ortaokul	123	2,22	,54	
		Lise	245	2,13	,52	
		Üniversite	248	2,25	,54	
		Lisansüstü	30	2,21	,50	
		Toplam	786	2,19	,53	
Öz yeterlilik	İlkokul	140	2,20	,68	0,678	
	Ortaokul	123	2,16	,64		
	Lise	245	2,11	,59		
	Üniversite	248	2,15	,66		
	Lisansüstü	30	2,06	,58		
	Toplam	786	2,14	,63		
İyimserlik	İlkokul	140	2,60	,53	0,364	
	Ortaokul	123	2,57	,60		
	Lise	245	2,56	,52		
	Üniversite	248	2,66	,54		
	Lisansüstü	30	2,61	,60		
	Toplam	786	2,60	,54		

\* p&lt;0,05 derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin, öğrencilerin baba eğitim durumu değişkeni bakımından nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda hiçbir faktör arasında farklılığa rastlanmamıştır.

Tablo 29. “Anne Çalışma Pozisyonu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Anne Çalışma Pozisyonu Bakımından Farklılık	Girişimcilik	Üst ve Orta Düzey	12	2,83	,63	<b>0,019</b> *
		Alt Düzey Yönetici	13	3,18	,71	
		Memur/İşçi <sup>A</sup>	93	3,09	,61	
		İşletme Sahibi/Ortağı <sup>A</sup>	41	2,70	,61	
		Diğer	570	2,97	,67	
		Toplam	729	2,97	,66	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	Üst ve Orta Düzey	12	2,45	,54	0,179
		Alt Düzey Yönetici	13	2,35	,33	
		Memur/İşçi	93	2,27	,44	
		İşletme Sahibi/Ortağı	41	2,13	,52	
		Diğer	570	2,27	,45	
		Toplam	729	2,27	,45	
	Psikolojik Dayanıklılık	Üst ve Orta Düzey	12	2,29	,76	0,733
		Alt Düzey Yönetici	13	2,16	,58	
		Memur/İşçi	93	2,12	,61	
		İşletme Sahibi/Ortağı	41	2,04	,55	
		Diğer	570	2,15	,58	
		Toplam	729	2,14	,61	
	Umut	Üst ve Orta Düzey	12	2,48	,88	0,051
		Alt Düzey Yönetici	13	2,30	,48	
		Memur/İşçi	93	2,24	,54	
		İşletme Sahibi/Ortağı	41	2,00	,55	
		Diğer	570	2,18	,53	
		Toplam	729	2,19	,54	
Öz yeterlilik	Üst ve Orta Düzey	12	2,20	,59	0,579	
	Alt Düzey Yönetici	13	2,24	,49		
	Memur/İşçi	93	2,06	,60		
	İşletme Sahibi/Ortağı	41	2,07	,76		
	Diğer	570	2,16	,65		
	Toplam	729	2,14	,64		
İyimserlik	Üst ve Orta Düzey	12	2,84	,57	0,051	
	Alt Düzey Yönetici	13	2,71	,55		
	Memur/İşçi	93	2,66	,53		
	İşletme Sahibi/Ortağı	41	2,40	,74		
	Diğer	570	2,59	,53		
	Toplam	729	2,60	,55		

\* p<0,05 derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin, öğrencilerin anne çalışma pozisyonu değişkeni bakımından nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- Girişimcilik faktörü bakımından annesi memur/işçi olan öğrenciler ile, annesi işletme sahibi/ortağı olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven



düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre annesi memur ya da işçi olan öğrencilerin annesi bir işletme sahibi ya da ortağı olan öğrencilere göre daha yüksek girişimcilik eğilimine sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 30. “Baba Çalışma Pozisyonu” Değişkeni Bakımından ANOVA Sonuçları

Değişken	Faktör	Grup	n	$\bar{x}$	s.s.	(p)
Baba Çalışma Pozisyonu Bakımından Farklılık	Girişimcilik	Üst ve Orta Düzey Yönetici	80	2,94	,73	<b>0,035</b> *
		Alt Düzey Yönetici <sup>A</sup>	53	3,17	,60	
		Memur/İşçi	278	3,02	,67	
		İşletme Sahibi/Ortağı <sup>A</sup>	248	2,89	,68	
		Diğer	108	2,94	,65	
		Toplam	767	2,97	,68	
	(Toplam) Psikolojik Sermaye	Üst ve Orta Düzey Yönetici	80	2,32	,46	0,123
		Alt Düzey Yönetici	53	2,30	,42	
		Memur/İşçi	278	2,31	,47	
		İşletme Sahibi/Ortağı	248	2,21	,44	
		Diğer	108	2,26	,42	
		Toplam	767	2,27	,45	
	Psikolojik Dayanıklılık	Üst ve Orta Düzey Yönetici	80	2,21	,57	0,334
		Alt Düzey Yönetici	53	2,20	,54	
		Memur/İşçi	278	2,18	,61	
		İşletme Sahibi/Ortağı	248	2,12	,56	
		Diğer	108	2,07	,57	
		Toplam	767	2,15	,58	
	Umut	Üst ve Orta Düzey Yönetici	80	2,33	,60	0,068
		Alt Düzey Yönetici	53	2,21	,50	
		Memur/İşçi	278	2,21	,53	
		İşletme Sahibi/Ortağı	248	2,13	,53	
		Diğer	108	2,17	,51	
		Toplam	767	2,19	,53	
Öz yeterlilik	Üst ve Orta Düzey Yönetici	80	2,18	,61	0,501	
	Alt Düzey Yönetici	53	2,16	,69		
	Memur/İşçi	278	2,17	,64		
	İşletme Sahibi/Ortağı	248	2,08	,65		
	Diğer	108	2,18	,66		
	Toplam	767	2,14	,64		
İyimserlik	Üst ve Orta Düzey Yönetici	80	2,58	,52	<b>0,025</b> *	
	Alt Düzey Yönetici	53	2,61	,55		
	Memur/İşçi <sup>A</sup>	278	2,67	,56		
	İşletme Sahibi/Ortağı <sup>A</sup>	248	2,52	,57		
	Diğer	108	2,64	,45		
	Toplam	767	2,60	,54		

\*  $p < 0,05$  derecesinde anlamlı

Araştırma faktörlerinin, öğrencilerin baba çalışma pozisyonu değişkeni bakımından nasıl farklılık gösterdiğine dair yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda:

- Girişimcilik faktörü bakımından babası alt düzey yönetici(şef vb.) olan öğrenciler ile, babası işletme sahibi/ortağı olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre babası alt düzey yönetici olan öğrencilerin babası bir işletme sahibi ya da ortağı olan öğrencilere göre daha yüksek girişimcilik eğilimine sahip olduğu görülmüştür.
- İyimserlik faktörü bakımından babası memur/işçi olan öğrenciler ile, babası işletme sahibi/ortağı olan öğrenciler arasında istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre babası memur ya da işçi olan öğrencilerin babası bir işletme sahibi ya da ortağı olan öğrencilere göre daha yüksek girişimcilik eğilimine sahip olduğu görülmüştür.

Netice itibariyle, Kayseri’de bulunan üniversitelerde öğrenim gören 795 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan çalışmanın sonuçları daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarını destekler niteliktedir. Öğrencilerin psikolojik sermayelerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğu tespit edilmiştir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

İnsanoğlu merakı ve başarıma içgüdüğü dolayısıyla sahip olduklarını sürekli geliştirmek ister ya da daha iyilerine/yenilerine sahip olmayı arzular. Bunun sonucunda dünya hızla değişmekte ve sürekli gelişmektedir. Aynı zamanda bu değişim ve gelişimden en çok etkilenen unsur insanlığın bizzat kendisidir.

Farklı bilim dalları insanlığın yaşadığı bu değişim ve gelişimi takip, tespit, tasvir ve tahlil etmeye çalışır. Bu sürece sosyal bilimlerin işletme penceresinden bakıldığında insan psikolojisinin yeni yönleri keşfedilirken, iş dünyasına yeni kavramlar kazandırılmakta, yeni iş modelleri geliştirilmekte, yeni girişimci tipleri ve farklı girişim modelleri ile karşılaşılmaktadır.

Literatür incelendiğinde bireylerin ya da örgütlerin başarısına dair yapılan araştırmalar başarı faktörlerini genellikle beşeri, sosyal, duygusal ya da kültürel sermaye ile ilişkilendirmeye çalışmaktadır. Fakat denkleme dahil edilmesi gereken diğer bir önemli faktör ise psikolojik sermayedir. Bu çalışmada, psikolojide nispeten yeni bir kavram olan, pozitif psikoloji ve pozitif psikolojik sermayenin üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

Günümüzde ekonomik değerleri farklı ülkelerin ekonomik değerleri ile kıyaslanabilen büyüklükte girişimler ortaya çıkması sebebiyle bu başarının arkasındaki detaylar rakip firmaların, hükümetlerin, eğitim kurumlarının ve elbette bilimin ilgi odağına girmiştir. Rakipler bu başarıyı kopyalamaya, hükümetler buna yönelik politikalar geliştirmeye, eğitim kurumları müfredatlarını gözden geçirmeye başlamış, bilim dünyası ise bu yeni durumu ekonomik, politik, sosyo-kültürel ve psikolojik mercek altına almıştır. Araştırmanın psikolojik sermaye boyutu bu yönüyle önemlidir ve elde edilen bulgular

neticesinde söylenebilir ki, bireylerin psikolojik sermaye düzeyleri ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur.

Bangun ve Al Raysid'in (2015) Endonezya'da Bandung Teknoloji Üniversitesinde İşletme yüksek lisans öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada psikolojik sermaye ve alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ayrıca Torres vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada Colombiya'da Del Rosario Üniversitesinde 109 İşletme bölümü öğrencisi üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki ispatlanmış ve psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Chang-Hyun Jin (2017) tarafından Çin ve Kore'de yaşayan 600 genç girişimci adayları üzerinde yapılan araştırmada psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye'de yapılan bir çalışmada Özdemir ve Özgüner'in (2016) Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören ve Girişimcilik dersi alıp başarılı olmuş 300 öğrenci üzerinde yaptıkları psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye'de yapılan diğer bir çalışmada Gaziantep'te faaliyet gösteren 37 firmanın 143 çalışanını üzerinde yapılan diğer bir çalışmada, yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucuna göre, öz yeterlilik ile umut çalışanların girişimcilik niyetini pozitif anlamda etkilediği; buna karşın iyimserlik ve psikolojik dayanıklılığın girişimcilik eğilimini anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir (Önay vd., 2017).

Dolayısıyla psikolojik sermaye düzeyleri yüksek bireylerin ileride girişimci olmaya daha eğilimli olduğu söylenebilir. Girişimcilik ekosisteminde daha fazla oyuncu görmek istiyorsak, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini (umut, öz yeterlilik, dayanıklılık, iyimserlik) yükseltmeye çalışmak gerektiği sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma örnekleminin ikiye ayrılan gruplarına dair bulgulara bakıldığında cinsiyet, aile tipi, daha önce girişimcilik dersi almış olma, iş ya da staj deneyiminin olması gibi değişkenlerin, öğrencilerin psikolojik sermaye düzeyleri ya da girişimcilik eğilimleri üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. Buradan çıkarılabilecek muhtemel sonuçlar şunlar olabilir:

- Eskiden toplumda kadına biçilen ev hanımlığı rolü ve toplumun bu yöndeki algısı artık değişmiştir. Zira gerek Türkiye’de gerekse dünyada yapılan önceki çalışmalarda kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha az girişimcilik eğilimine sahip olduğu belirtilmiştir (Doğaner ve Altunoğlu, 2010; Sebora ve Tantiukoskula, 2011). Günümüzde kız öğrenciler, girişimcilik eğilimi ve psikolojik sermaye düzeyleri bakımından, kendilerini erkek öğrencilerden daha farklı hissetmemektedir. Kız öğrenciler de erkek öğrenciler kadar ilerde iş hayatına atılma eğilimine sahip olup, aynı zamanda benzer bir psikolojik sermaye düzeyine sahiptir.
- Öğrencilere verilen girişimcilik dersleri öğrencilerin girişimcilik eğilimine herhangi bir olumlu ya da olumsuz etkisi yoktur. Oysa ki girişimcilik dersi alan öğrencilerin girişimci olma konusunda daha motive olmaları beklenir. Literatürdeki çalışmalar da bunu destekler niteliktedir. Literatürdeki çalışmalar da bunu destekler niteliktedir. Yüzüak’ın (2010) yüksek lisans tezi araştırmasında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde öğrenim gören öğrencilerin aldıkları girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Sebora ve Tantiukoskula (2011) tarafından A.B.D’de bir devlet üniversitesinde İşletme eğitimi gören 224 lisans öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $r = .50, p < .01$ ). Dolayısıyla Türkiye’de verilen girişimcilik derslerinin fazla teorik, gerçek hayatta kopuk ve motivasyonel etkisi düşük olduğu varsayılabilir.
- Öğrencilerin iş ya da staj deneyimlerinin de girişimcilik eğilimlerine ya da psikolojik sermayelerine herhangi bir etkisi olmamıştır. Bunun sebebinin öğrencilerin yaptıkları stajların içi doldurulamayan, mevzuat gereği yapılmış stajlar olabileceği düşünülebilir. Ayrıca iş dünyasının, kısa süreli takım arkadaşı olan bu gençlere, girişimcilik motivasyonu katmada ya da hayata psikolojik anlamda daha zengin bakmalarına herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılabilir. Girişimciliğin bir ekosistemden bağımsız olamayacağı düşünüldüğünde iş dünyasının, eğitim dünyasının ve politika belirleyicilerin bu ikileme çözüm arayışı içinde olmaları elzem görünmektedir. Bu öneriyi

destekleyici bir diğer araştırma bulgusu ise ailesinde kendi işini kuran birinci derecede yakını olan öğrencilerin psikolojik dayanıklılık ve umut düzeylerinin daha yüksek olmasıdır.

Araştırma örnekleminin ikiden fazla gruba ayrıldığı gruplara dair bulgulara bakıldığında şu muhtemel sonuçlar çıkarılabilir:

- Öğrencilerin yaşları ilerledikçe ve üst sınıflara geçtikçe psikolojik sermaye düzeylerinde bir artış görülmektedir. İpçioğlu ve Taşer'in (2009) çalışması da bu sonuçları doğrular niteliktedir. okuyan İki farklı devlet üniversitesinin İşletme bölümlerinin 1. ve 4. sınıf öğrencileri üzerinde yapılan çalışmada, lisans eğitimi başında ve sonunda girişimci aday öğrencilerin durumları karşılaştırılmış, buna bağlı olarak öğrencilerin risk alma eğilimi, belirsizliğe karşı tolerans ve kendine güven hislerinde ortaya çıkan pozitif gelişme tespit edilmiştir. Bu durum okul sonrası hayata atılmaya yaklaşan gençler açısından olumlu bir göstergedir.
- Öğrencilerin hayatlarının büyük bölümünü bir kasabada, köyde, ilçede ya da şehir merkezinde geçirmiş olmalarının psikolojik sermaye düzeyleri ya da girişimcilik eğilimlerine herhangi bir etkisi yoktur.
- Babalarının eğitim düzeyleri öğrencilerin psikolojik sermaye düzeyleri ya da girişimcilik eğilimleri üzerinde herhangi bir etkiye sahip değilken anne eğitim düzeyinin yüksek olması öğrencilerin psikolojik sermaye düzeylerinde artışa yol açmıştır. Konuyla ilgili önceki yıllarda Türkiye'de yapılan diğer bir çalışmada (Yüzüak, 2010) hem annenin hem de babanın eğitim düzeyinin yüksek olması ayrı ayrı öğrencilerin girişimcilik eğilimleri üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu belirtilmiştir.
- Öğrencilerin akademik başarı düzeyleri arttıkça psikolojik sermaye düzeyleri de artmıştır. Dolayısıyla zorlu girişimcilik serüvenine çıkmak isteyen öğrencilerin psikolojik sermayelerini yüksek tutmak için akademik başarıyı ihmal etmemesi gerektiği varsayılabilir.
- En dikkat çekici bulgulardan biri ise anne ya da babası bir işletme sahibi ya da ortağı olan öğrencilerin girişimcilik eğilimleri anne-babası memur ya da işçi olan öğrencilerden daha azdır. Normal şartlarda bunun tam tersi bulgulara ulaşılması beklenir. Literatürdeki çalışmalar da bunu destekler

niteliktedir. Yüzüak'ın (2010) yüksek lisans tezi araştırmasında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde öğrenim gören öğrencilerin ailesinde girişimci olmasının girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun muhtemel sebebi anne ya da babası girişimci olan öğrencilerin mevcut ekonomideki belirsizlikleri ve problemleri ebeveynleri vasıtasıyla daha yakından hissetmeleri sebebiyle girişimcilik eğilimi göstermemiş olabilirler.

Bu çalışma da genel olarak girişimcilik, girişimcilik eğilimi ve psikolojik sermaye kavramları, üniversite öğrencileri örnekleminde ele alınmıştır. Türkiye gerçeklerini göz önünde bulundurarak farklı ve daha geniş bir pencereden değerlendirme yapmak gerekirse, ülkemiz 2016 sonu itibariyle %16,3'ü genç (15-24 yaş aralığında) bir nüfusa sahiptir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24648>). 15-24 yaş aralığındaki bu genç nüfus, araştırma örnekleminin de içerisinde bulunduğu grup olması sebebiyle önem arz etmektedir. Dünya ile rekabet edebilir bir konuma gelebilmek için, gerek eğitim kurumları, gerek devlet yöneticileri, gerekse toplum olarak bu genç potansiyel en iyi şekilde değerlendirmek durumundadır. Bu sebeple bu yaş grubuna dair spesifik bölge çalışmaları yanı sıra daha bütüncül bakışlara da ihtiyaç vardır. Bu tez çalışmasının sonunda Türkiye'nin bu genç nüfusuna dair bazı güncel araştırma bulgularını da paylaşmanın, fotoğrafın tamamını görmek adına faydalı olabileceği düşünülmüştür.

Bu çalışmayı diğerlerinden ayıran en önemli özellik üniversite öğrencilerinin psikolojik sermaye düzeyleri ve alt boyutları ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi inceleyen Türkiye'deki ilk çalışma olmasıdır. Önceki çalışmalar incelendiğinde literatürde öz yeterlilik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umudu birlikte ele alan ve girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Ayrıca örneklem büyüklüğü bakımından bu çalışma 795 öğrenciye ulaşarak konuyla ilgili Türkiye'de en geniş örneklem büyüklüğüne ulaşan çalışmadır. Psikolojik sermayenin halihazırda araştırılmaya devam eden bir konu olması bakımından; ve bununla birlikte girişimciliğe dair bilgi ve bulguların hem akademi hem de iş dünyası tarafından hala ilgi görüyor olması bu çalışmayı ayrıca önemli kılmaktadır.

Bu tez çalışmasının neticeleri bir bütün olarak incelendiğinde, bundan sonra yapılacak çalışmalara yönelik bazı öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Örneklem zaman ve bütçe kısıntısından dolayı Kayseri ilindeki 3 üniversite ile sınırlı tutulmuştur. Daha fazla üniversiteye ulaşarak, Türkiye'deki iller arası ya da bölgeler arası farklılıklara dair bir çalışma yapılabilir.
- Türkiye'deki öğrenciler ile başka ülkelerdeki öğrenciler arası farklılıklara dair bir çalışma yapılabilir.
- Araştırma modelindeki iki temel değişken olan psikolojik sermaye ve girişimcilik eğilimi sadece anket yöntemi ile ölçülmüştür. Bu durum bireyin psikolojik sermayesini tam olarak yansıtmayabilir. Bu nedenle sonraki araştırmalarda anket yönteminin mülakat yöntemi ile de desteklenmesinin anlamlı sonuçlar ortaya çıkaracağı düşünülmektedir.



## EKLER

### EK-1 Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Sevgili Öğrenciler,							
Bu araştırma kapsamında " <b>Kayseri'deki Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Sermayelerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisi</b> " belirlenmeye çalışacaktır. Araştırma kapsamında veriler anonim olarak toplanacaktır ve başka amaçlarla kullanılmayacaktır. Yaklaşık 5-6 dk. süren ankete değerli zamanınızdan ayırdığınız için teşekkürler ederim. <b>Fatih Yalçın - Erciyes Üniversitesi - İşletme Yüksek Lisans Öğrencisi</b>							
Cinsiyetiniz	Erkek	Kadın					
Üniversiteniz	Abdullah Gül	Nuh Naci Yazgan	Erciyes	Bölümünüz	İşletme	Mühendislik	Mimarlık
Kaçıncı Sınıftasınız	1	2	3	4	4+ (Uzatma)		
Yaşınız	17	18	19	20	21	22	23 ve üzeri
Not Ortalamanız	1.00 - 1.49	1.50 - 1.99	2.00 - 2.49	2.50 - 2.99	3.00 - 3.49	3.50 - 4.00	
Memleketiniz	vazıvla vazınız						
Hayatınızın büyük bölümü nerede geçti?	Köy	Kasaba/Belde	İlçe	İl	Yetiştirdiğiniz Aile Tipi	Çekirdek Aile	Geniş Aile
Yabancı Dil Bilginiz	Bilmiyorum	Az	Orta	İyi	Çok İyi		
İngilizce							
Almanca							
Arapça							
Fransızca							
Diğer (varsa belirtiniz)							
Anne/Baba Eğitim Durumu	İlkokul	Ortaokul	Lise	Üniversite	Lisansüstü		
Anne							
Baba							
Anne/Baba Çalışma Alanı	Kamu	Özel Sektör	Kendi İş	Tarım / Çiftçilik	Çalışmıyor		
Anne							
Baba							
Anne/Baba Çalıştıkları Pozisyon	Üst ve Orta Kademe Yönetici (Genel müdür, bölüm müdürü vb.)	Alt Kademe Yönetici (şef vb.)	Memur/İşçi	İşletme sahibi / ortağı	Diğer		
Anne							
Baba							
Ailenizin aylık toplam geliri?	0-1000 TL	1000-3000TL	3000-5000TL	5000 TL ve üzeri			
Siz dahil toplam kaç kardeşsiniz?	1(tek çocuğum)	2	3	4	5 ve üzeri		
Ailede kaçınıcı çocuğunuz?	(rakamla yazınız)						
				EVET	HAYIR		
Ailenizde kendi işini kuran 1. derece yakınınız var mı?							
Fakülte eğitiminiz süresince "Girişimcilik" ile ilgili bir ders aldınız mı?/alıyor musunuz?							
Daha önce (staj dahil) bir işte çalıştınız mı? Ya da şu an çalışıyor musunuz?							
Kariyer hedefi olarak okulu bitirdikten sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz?			Kendi işimi kurmak	Özel sektörde çalışmak	Akademisyen olmak	Kamu'da çalışmak	Diğer
->->-> ARKA SAYFAYA GEÇİNİZ ->->->							

	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## KAYNAKLAR

- Akçay, V. H. (2011), *Pozitif Psikolojik Sermayenin Kişisel Değerler Bakımından İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Akçay, V. H. (2012), *Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1, 123-140.
- Akçay, V. (2011), “Pozitif Psikolojik Sermaye Kavramı ve İşletmelerde Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünü Sağlamadaki Rolü”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 13/1 73-98.
- Akçay, Vildan (2012), “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 02 Sayı: 01.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013), “Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1): 273-293.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013), “Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akpınar, S., 2009, *Girişimciliğin Temel Bilgileri*, 1. Basım, Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- Akşit, G. (2003). “*Farklı Kültürlerde Girişimcilik Niyeti ve Üniversite Öğrencilerine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- A. Küçük, Kübra (2014). “*Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Davranışına Etkisi; “Abant İzzet Baysal Üniversitesi” Örneği*”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

- Alay, H. K., Ensari, M. Ş., (2017), “Üniversite Öğrencilerinin Yenilikçilik Eğilimi ile Girişimcilik Potansiyelleri Arasındaki İlişkiye Ailelerin Girişimcilik Öyküsünün Aracı Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma” Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 28, Eylül 2017.
- Amorós J.E., Bosma N. (2014), Global Entrepreneurship Monitor: 2013 Global Report. Global Entrepreneurship Research Association, Babson Park – Santiago – Kuala Lumpur – London.
- Arslantaş, C. C. (2001). Girişimcilikte Yaratıcılık ve Yenilik, *İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 12 (38), 17-23.
- Avey, J. B., Hughes, L.W., Norman, S. M. and Luthans, F. (2008), Using Positivity, Transformational Leadership and Empowerment to Combat Employee Negativity, *Leadership and Organization Development Journal*, 29(2), 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F. and Youssef, C. M. (2010), The Additive Value of Positive States in Predicting Work Attitudes and Behaviors, *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S. and Luthans, F. (2008), Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors, *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Avey, J., Patera, J. L. and West, B. J. (2006), The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- Avey, James B., Luthans, Fred and Susan M. Jensen (2009), “Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover”, *Human Resource Management*, Vol: 48, No: 5, pp.677-693.
- Avey, James B., Reichard, Rebecca J., Luthans, Fred and Ketan H. Mhatre (2011), “Meta-Analysis Of The Impact Of Positive Psychological Capital On Employee Attitudes, Behaviors, And Performance”, *Human Resource*, Vol. 22, No. 2, pp.127-152.

- Aykan, Ebru (2002). *Girişimcilik ve Girişimcilerin Liderlik Davranışları*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi.
- Aytaç, Ö., İlhan, S.(2007). Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 18, 101-120.
- Bailetti, T. (2012). “Technology Entrepreneurship: Overview, Definition, and Distinctive Aspects”, *Technology Innovation Management Review*, 2(2): 5–12.
- Bandura, Albert. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*, Englewood Cliffs, Prentice Hall, New Jersey.
- Bangun, Y. R. and Al Raysid, A., (2015). “The Relationship Between Psychological Capital And Entrepreneurial Traits: A Case Study Of Mba Sbm Itb Students in Bandung”, *Journal Of Business And Management* Vol. 4, No.3, 2015: 297-316.
- Baron, R. A., Shane, S. A., (2008). *Entrepreneurship: A process perspective* (2nd ed.). London: South-Western; [Thomson Learning distributor].
- Bayrakdar, Seda, (2011). “Avrupa Birliği Mesleki Eğitim Programlarında Girişimcilik Eğitimlerinin Ekonomik Kalkınmadaki Önemi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 1, 245-264.
- Belliveau, Maura, A, Charles A. O’reilly and James B. Wade, “Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation”, *Academy of Management Journal*, Vol. 39, Issue 6, p. 1585.
- Bergheim K., Nielsen M.B., Mearns K. and Eid J., (2015), “The Relationship Between Psychological Capital, Job Satisfaction, And Safety Perceptions In The Maritime Industry”, *Safety science* 74, 27-36
- Binti Shamsudin, S. F. F. & Mamun, A. A. & Che Nawi, N. B. & Md Nasir, N. A. B. & Bin Zakaria, M. N. "Factors Affecting Entrepreneurial Intention Among The Malaysian University Students." *The Journal of Developing Areas*, vol. 51 no. 4, 2017, pp. 423-431. *Project MUSE*, doi:10.1353/jda.2017.0111
- Bonato da Silva, Andréia & Martins Fagundes Cabral, Patrícia & Vaccaro, Guilherme. (2018). “O Coordenador de Curso Superior e a Autopercepção do PsyCap”, *Psychologica*, 1. 29-50. 10.14195/1647-8606\_61-1-2.

- Boniwell, Ilona, *Positive Psychology in a Nutshell: A Balanced Introduction to the Science of Optimal Functioning*, Second Edition, Pwbc, London 2006, p.3.
- Börü, D. (2006). *Girişimcilik Eğilimi Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayın No.733.
- Bozkurt, Ö. (2007). Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (2), 93-111.
- Cameron, K.S., Dutton, J., ve Quinn R. (Eds.), 2003, *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Cameron, K. S., Dutton, J.E. and Quinn, R. E. (2003), Positive Organizational Scholarship. In Cameron, K. S., Dutton, J. E. and Quinn, R. E. (Eds.), *Positive Organizational Scholars* (p. 3-13). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Candan, Hakan (2011). “Osmanlı’dan Günümüze Türk Topraklarında Girişimcilik Serüvenine Dair Bir Değerlendirme”, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S.2, 157-174.
- Cansız, E. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma*, Yüksek Lisans Tezi, SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Carter, A. Nick, *Etkin İletişim Kurun*, (2004). (Çev. Zeynep GÜDEN), Arion Yayınevi, İstanbul, s.17.
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L. and Levy, L. (2010), Psychological Capital and Authentic Leadership: Measurement, Gender, and Cultural Extension, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 53-70.
- Chang-Hyun Jin, (2017) "The effect of psychological capital on start-up intention among young start-up entrepreneurs: A cross-cultural comparison", *Chinese Management Studies*, Vol. 11 Issue: 4, pp.707-729.
- Cheung, F., Tang, C. S. and Tang, S. (2011), Psychological Capital as a Moderator between Emotional Labor, Burnout, and Job Satisfaction among Teachers in China, *International Journal of Stress Management*, 18(4), 348-371.

- Çelik, A., Akgemci, T. (1998). *Girişimcilik Kültürü ve Kobiler*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Çerik, Ş. (2002). “Ailelerin Gençlere Karşı Tutumları ve Gençlerin Ailelerinin Tutumlarını Algılayışlarına Yönelik Üniversite Gençliği Üzerinde Bir Araştırma; Ege Akademik Bakış Dergisi, 2 (1), 1-13.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, N. (2012), “Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, Fatih ve Basım, Nejat (2011), Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü, “*İş, Güç*” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Temmuz 2011 - Cilt: 13 - Sayı: 03.
- Çetin, Fatih ve Basım, Nejat (2010), İzlenim Yönetimi Taktiklerinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 256 Sayı: 35, Ocak-Temmuz 2010 s.255-269.
- Çetin, Fatih ve Basım, Nejat (2012), Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, Mart 2012, s.121-137.
- Çetin, F., Hazır, K. ve Basım, N. (2013), Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1, 2013, s. 31-52.
- Ç. Bozkurt, Özlem (2011). *Dünya’da ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler*. Detay Yayınları, s.438.
- Çetinkaya, Ö. (2011). *Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler Öğretim ve Üyelerinden Öneriler*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Cole, K., Daly, A. and Mak, A., (2009). “Good For the Soul: The Relationship Between Work, Wellbeing and Psychological Capital”, *The Journal of Socio-Economics*, Vol. 38, p. 464-474.
- Coulter, M. (2001). *Entrepreneurship in Action*. New Jersey: Prentice Hall Inc. 2001.
- Coutu, D. L., (2002), “How resilience Works?”, *Harvard Business Review*, 80/5 (May): 46-55.

- Demirel, E.T. ve Tikici, M. (2004). *Kültürün Girişimciliğe Etkileri*. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 49-58, Elazığ.
- Doğan, Nilhun (2013). *Türkiye’de Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Doğan, Nilhun (2013). *Türkiye’de Girişimcilik Eğilimi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi.
- Doğaner, Mustafa ve Altunoğlu, Ali Ender (2010). “Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi C.2, S.2: 103-110*.
- Doğaner, Aysan (2014). *Girişimcilik Okulu*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Duening, T. N., Hisrich, R. D. and Lechter, M. A., (2010). *Technology Entrepreneurship: Creating, Capturing, and Protecting Value*. Academic Press. USA.
- Ekici, Ece (2016), *Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimini Belirlemede Planlanmış Davranış Teorisi ve Girişimcilik Eğiliminin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Adana, sf. 26-30.
- Er, P.H., (2013). “Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarının İktisadi Düşüncedeki Yeri: Joseph A. Schumpeter”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (29): 75-85*.
- Erdurur, K. (2012). *Turizm Lisans Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimine Etkisi: Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Erkuş, A. ve Afacan Fındıklı, K., (2013), “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 42(2), 302-318*.



- Erkuş, A. ve Tüzün, A. (2014), “İş Yaşamında Tinsellik, Psikolojik Sermaye, Tükenmişlik ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, 529-531.
- Erkuş, Ahmet ve A. Fındıklı, Mine., (2012), “İş Yaşamında Mutluluk: Psikolojik Sermaye ve İş Çevresinin Etkileri Üzerine Bir Araştırma”, 20. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi, Mayıs 2012, İzmir.
- Eroğlu, F. (2015). *Davranış Bilimleri*. 13.Basım, İstanbul: Beta Yayın Dağıtım.
- Esen, A. ve Çonkar, K. (1999). *Orta Anadolu (Konya, Kayseri, Sivas ve Tokat) Girişimcilerinin Sosyo-Ekonomik Özellikleri, İşletmecilik Anlayışları ve Beklentileri Araştırması*. Konya Ticaret Odası Yayınları: 18, Konya.
- Gawke, J., Gorgievski, M., Bakker, A., (2017). “Personal Costs and Benefits of Employee Intrapreneurship: Disentangling the Employee Intrapreneurship, Well-Being, and Job Performance Relationship”. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10.1037/ocp0000105.
- Goldsmith, Arthur H., William Darity and Jonathan R. Veum, (1999). “Race, Cognitive Skills, Psychological Capital and Wages”, *Review of Black Political Economy*, Vol. 26, Issue 2, p. 15.
- Görgens-Ekermans, G. and Herbert, M., (2013). Psychological Capital: Internal and External Validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African Sample, *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Güney, S. ve Nurmakhmatuly, A., (2007). Kültürün Girişimciliğe Etkisi, Kazakistan ve Türkiye Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Kültürler Arası Araştırma, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (18), 62-86.
- Güney, S., (2008). *Girişimcilik, Siyasal Kitabevi, Ankara. Aile İşletmelerinde Güncel Konu ve Sorunlar*. Siyasal Kitabevi, Ankara.

- Hanafiah, M. H., Yousaf, S. U., Usman, B. (2017). “*The influence of psychological capital on the growth intentions of entrepreneurs: A study on Malaysian SME entrepreneurs*”, *Business and Economic Horizons*, 13(5), 556-569, <http://dx.doi.org/10.15208/beh.2017.38>.
- Hardy, K. (1999). *What Do Entrepreneurs Contribute?*. Ivy Business Journal, Sayı 64, Bölüm 2, Kasım 1999., s.52.
- Harhoff, D., (1999). Firm Formation and Regional Spillovers Evidence from Germany, *Economics of Innovation and New Technology*, 8, 27-55.
- Harms, P. D. and Luthans, F., (2012). Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital, *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589-594.
- Hattab, W.H., (2014). Impact of Entrepreneur Education on Entrepreneur Intentions of University Students in Egypt, *The Journal of Entrepreneurship*, Vol: 23, No:1.
- Hisrich, R.D., and Peters, M. P., 1989, *Entrepreneurship: Starting, Developing and Managing a New Enterprise*, 2. Issue, U.S.A., Irwin Inc., p.6.
- Hlatywayo, Clifford & Marange, Chioneso & Chinyamurindi, Willie. (2017), “A Hierarchical Multiple Regression Approach on Determining the Effect of Psychological Capital on Entrepreneurial Intention amongst Prospective University Graduates in South Africa”, *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 9. 10.22610/jeps.v9i1.1568.
- <http://habitatdernegi.org/tr/dl/Habitat-GenclikRaporuOzet.pdf> , Erişim Tarihi: 20 Haziran 2017.
- <https://www.dunya.com/surdurulebilir-dunya/hayal-kurmayi-bilmiyoruz-sadece-umut-ediyoruz-haberi-316507> , Erişim Tarihi: 20 Haziran 2017.
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelime=107448](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelime=107448), Erişim Tarihi: 18 Mart 2017.
- [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58b033fac41ef3.10608887](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58b033fac41ef3.10608887) , Erişim Tarihi: 24 Şubat 2017.
- <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24648> , Erişim Tarihi: 20 Haziran 2017.

[https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0zmir\\_%C4%B0ktisat\\_Kongresi](https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0zmir_%C4%B0ktisat_Kongresi) , Erişim Tarihi: 15 Nisan 2017

<https://www.tobb.org.tr/BilgiErisimMudurlugu/Sayfalar/KurulanKapananSirketistatistikleri.php> , Erişim Tarihi: 15 Nisan 2017.

İpçioğlu, İsa ve Taşer Anıl (2009). “İşletme Bölümlerinde Verilen Eğitimin Girişimci Adayı Öğrenciler Üzerinde Etkileri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi S.10 : 13-25.*

İraz, R., (2005). *Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler*. Çizgi Kitabevi, Konya.

İşcan, Ö. F. ve Kaygın, E., (2011). “Potansiyel Girişimciler Olarak Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 275-286.

İşcan, Ö. F. ve Kaygın, E., (2011). “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (2), 443-462.

İsmail, M., Khalid, S. A., Othman, M., Jusoff, K., Abdul Rahman, N., Mohamed Kassim, K. and Shekh Zain, R., (2009). Entrepreneurial Intention among Malaysian Undergraduates, *International Journal of Business and Management*, Vol:4, No:10, 54-60.

Jensen, S. M., & Luthans, F., (2006). Relationship between Entrepreneur's Psychological Capital and their Authentic Leadership. *Journal of Managerial Issues* , 254-273.

Jeraj, M., (2014). The Relationship between Optimism, Pre-Entrepreneurial Curiosity, and Entrepreneurial Curiosity. *Organizacija* , 199-209.

Kalman, M. (2017). “Ortaokul Öğretmenlerinin Psikolojik Sermayelerinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Uygulama”, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Gaziantep.

Karademas, Evangelos C., (2006). “Self-Efficacy, Social Support and Well-Being the Mediating Role of Optimism”, *Personality and Individual Differences*, Vol. 40, p. 1281-1290.

- Karakaş, A. Fulya., (2012). *İşletme ve Mühendislik Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği.
- Kaufmann, J. P., Welsh, H.B D. and Bushmarin, N., (1995). Locus of Control and Entrepreneurship in the Russian Republic, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20 (1), 43-56.
- Kaya, Ali., (2004). *Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve KOBİ Yönetimi*, Konya: Eğitim Kitapevi Yayınları.
- Kaya, Ali., (2004). *Girişimcilik ve Kobi Yönetimi*, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Keleş, H. N., (2013). “Girişimcilik Eğiliminin Kuşak Farkına Göre İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 26, s:23-43.
- Kim-Soon, N., Ahmad, A. R., Saberi, A. Z. M., & Tat, H. H. (2013). “Discriminate analyses of motivators and obstacles on youth entrepreneurial intention”, *Asian Social Science*, 9(17), 53-57. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n17p5>
- Koh, H. C. (1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurial Characteristics A Study of Hong Kong MBA Students, *Journal of Managerial Psychology*, 11 (3), 12-25.
- K. Güler, B. (2012), *Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Yönetimi*. İçinde Keser, A., Yılmaz, G. ve Ş. Yürür (Ed.), *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar* (s.119-146). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kuvan, H., (2007). *Türk Girişimcilerinin Yaşam ve Çalışma Değerleri Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Isparta.
- Larson, Milan, and Fred Luthans., (2006). “Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 13, Issue 1, p. 45- 62.

- Lewis, S., (2011). *Positive Psychology at Work: How Positive Leadership and Appreciative Inquiry Create Inspiring Organizations*, 1st Edition, West Sussex, UK: Willey-Blackwell.
- Luthans, F., (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, McGraw-Hill Irwin, New York.
- Luthans, F., (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, McGraw-Hill Irwin, New York.
- Luthans, F., and Youssef, C. M., (2007). “Emerging Positive Organizational Behavior”, *Journal of Management*, 2007, 33, 321–349.
- Luthans, F., Avey, J. B. and Patera, J. L., (2008). “Experimental Analysis of a Web-Based Intervention to Develop Positive Psychological Capital”, *Academy of Management Learning and Education*, 7, 209-221.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. and Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance, *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Luthans, F., G.R., Vogelgesang and P.B., Lester, (2006). “Developing The Psychological Capital of Resiliency”, *Human Resource Development Review*, 5(1), pp. 25-44.
- Luthans, F., Morgan, C.M.Y. and Avolio, B. J., (2015). *“Psychological Capital and Beyond”*, Oxford University Press, Inc.
- Luthans, Fred, Kyle W. Luthans and Brett C. Luthans., (2004). “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital”, *Business Horizons*, Vol. 47, Issue 1, p. 46
- Luthans, Fred and Youssef, C.M., (2004), Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage, *Organizational Dynamics*, Vol. 33, No. 2, p. 143–160.
- Luthans, Fred, AVEY, James B., Avolio, Bruce and Norman, Steven, M., (2007), “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, sf. 541-572.

- Luthans, Fred, Avey, James B., Avolio, Bruce and Peterson, Suzanne., (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 21, No. 1, Spring 2010.
- Luthans, Fred, vd., (2008). “Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital”, *Academy of Management Learning & Education*, C.7. C.2, pp. 209-221.
- Lü Thje, C., and Franke, N., (2003). The ‘Making’ of an Entrepreneur: Testing a Model of an Entrepreneurial Intent among Engineering Students at MIT, *R&D Management*, 33 (2) 135-147.
- Magaletta, P.R.; Oliver, J. M., (1999). The Hope Construct, Will, and Ways: Their Relations with Self-Efficacy, Optimism, and General Well-Being, *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 55(5), 539-551.
- Marangoz, M. (2013). Girişimcilik. 2. Baskı. Beta Basım. İstanbul.
- Masten, A.S., (2001). “Ordinary magic: Resilience process in development”, *American Psychologist*, 56/3 (March): 227-239.
- Mat, S. C., Maat, S. M., & Mohd, N. (2015). “A descriptive analysis on entrepreneurial intention among Engineering Technology students”, *Asian Social Science*, 11(24), 286-292. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n24p28>
- McMurray, A. J. , Pirola-Merlo, A. , Sarros, J. C. and Islam, M. M. (2010), Leadership, Climate, Psychological Capital, Commitment, and Wellbeing in a Nonprofit Organization, *Leadership and Organizational Development Journal*, 31(5), 436-457.
- Meriç A., K. B., (2017). “*Abusive Supervision And Organizational Engagement: Moderating Effect Of Psychological Capital*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Müller, Susan., (2012). “Encouraging Future Entrepreneurs: The Effect of Entrepreneurship Course Characteristics on Entrepreneurial Intention”, pp.1-291.

- Norman, S. M., (2006). *The Role of Trust: Implications for Psychological Capital and Authentic Leadership*, Ph.D. Thesis, University of Nebraska–Lincoln, United States of America.
- Norman, S. M., Avey, J., Nimmicht, J. L. and Pigeon, N. G. (2010). “The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizational Citizenship and Deviance Behaviors”, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- Obschonka, M., Silbereisen, R.K., & Schmitt-Rodermund, E., (2010). Entrepreneurial Intention a Developmental Outcome, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 63-72.
- OECD, (2017). *PISA 2015 Results (Volume III): Students' Well-Being*, OECD Publishing, Paris.
- Öğüt, A., Bülbül, H., Yılmaz, N., (2006). Stratejik Yenilenme Aracı Olarak Kurumsal Girişimcilik ve Bu Süreçte Yenilikçiliğin Önemi. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*. Kırgızistan - Türkiye Manas Üniversitesi. Bişkek.
- Önay, I., Ayas, S., Yaşar Uğurlu, Ö., Önay, M., (2017) "Psikolojik Sermaye ile Girişimcilik Niyeti İlişkisi". *GAZİ İKTİSAT VE İŞLETME DERGİSİ* 3 (2017): 55-66 <<http://dergipark.gov.tr/gjeb/issue/31271/340687>>
- Öneren, M., (2012). “İç Anadolu Bölgesindeki Genç Nüfusun Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7(2), 7-28.
- Örnek, A., Danyal, Y., (2015). “Increased Importance of Entrepreneurship from Entrepreneurship to Techno-Entrepreneurship (Startup): Provided Supports and Conveniences to Techno-Entrepreneurs in Turkey”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 195. 1146-1155. 10.1016/j.sbspro.2015.06.164.
- Özarallı, Nurdan & Rivenburgh, Nancy. (2016), “Entrepreneurial intention: antecedents to entrepreneurial behavior in the U.S.A. and Turkey”, *Journal of Global Entrepreneurship Research*. 6. 10.1186/s40497-016-0047-x.
- Özdemir, A., & Özgüner, M. (2016). Psikolojik sermayenin girişimcilik eğilimine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5107-5121.

- Özdemir, Y., Mazgal S., (2012). “Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7/1.
- Özer, Özgür., (2011). “*Kurumsal Girişimcilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İzmir.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T., ve Ömür, T.Ö., (2013), “Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumunu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 13, Sayı: 4, ss. 437-447.
- Özgener, Ş., Demirtaş, Ö. ve Ulu, S. (15-16 Kasım 2013), Kişi-Çevre Uyumu İle Sosyal Tembellik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü, 1. Örgütsel Davranış Kongresi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi, 404-412.
- Özkul, Gökhan ve Murat Ali Dulupçu., (2007). “Kişisel Gelişimin Girişimci Tipleri Üzerine Etkisi: Antalya-Isparta İllerinde Bir İnceleme”, *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, C.2, S.2, sf.67-92.
- Öztürk, İbrahim., (2008). “İGİAD 2008 Girişimcilik Raporu”, İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği, Yayın No.8, Raporlar:1, İstanbul, sf.21.
- Peterson, Suzanne J. and Barry K. Spiker., (2005). “Establishing the Positive Contributory Value of Older Workers: A Positive Psychology Perspective”, *Organizational Dynamics*, Vol. 34, Issue 2, p. 153-167.
- Pfeiffer, E. (1997), “What MIT Learned from Stanford, Forbes”, August 25, *Human Resources Management Review*, 13, 281-301.
- Polatçı, Sema., (2014). “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 14, Sayı:1, sf: 115-124.
- Rotter, J. (1954), *Social Learning and Clinical Psychology*, Prentice-Hall Pub., Englewood Cliffs/ABD.
- Sabah, Ş., (2016). “Entrepreneurial Intention: Theory of Planned Behaviour and the Moderation Effect of Start-Up Experience”, *Entrepreneurship - Practice-Oriented Perspectives*, Dr. Mario Franco (Ed.), InTech, DOI: 10.5772/65640.



Available from: <https://mts.intechopen.com/books/entrepreneurship-practice-oriented-perspectives/entrepreneurial-intention-theory-of-planned-behaviour-and-the-moderation-effect-of-start-up-experien>

- Sánchez, J.C., & Hernández-Sánchez, B.R. (2014). Gender, Personal Traits, Entrepreneurial Intentions, *Business and Management Research*, Vol: 3, No:1.
- Schaufeli, W., Salanova M. and Bakker A. B., (2006), “The measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire: A Cross-National Study”, *Journal of Education*.
- Schuyler, Gwen (1998). “*Merging Economic and Environmental Concerns Through Ecopreneurship*”.
- Sebora, Terrence & Tantiukoskula, Sannan. (2011). “Psychological Capital and the Entrepreneurial Intention of College Students”. 199-220.
- Seçkin Halaç, D. ve Bulut, Ç. (2012). Entrepreneurial Education at Universities: A Conceptual Framework, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, (7:1).
- Sekaran, Uma, (1992). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, John Wiley, New York, sf 294.
- Seligman, Martin and Mihaly Csikszentmihalyi, “Positive Psychology”, *American Psychologist*, Vol. 55, Issue 1, 2000, p. 5–14.
- Seligman, Martin, E., P., (1999). “The President's Address”, *American Psychologist*, Vol. 54, p. 559-562.
- Sıgır, Ü. ve Tıgılı, M., (2006). “Hofstede'nin Belirsizlikten Kaçınma Kültürel Boyutunun Yönetimsel - Örgütsel Süreçlere ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 21 (1), 327-342.
- Souitaris V., Zerbinati, S., Al-Laham, A. (2007). Do Entrepreneurship Programs Raise Entrepreneurial Intention of Science and Engineering Students? The Effect of Learning, Inspiration, and Resources”, *Journal of Business Venturing* 22, 566-591.
- Soydan, M., “Girişimcilik Üzerine Temel Kavramlar”, *Girişimcilik ve KOBİ Teori ve Uygulama*, Ed. B. Zafer Erdoğan, 1.Baskı, Bursa, Ekin Yayınevi, 2008, s.1-34.

- Stajkovic, Alexander. D. and Fred Luthans., (1998). “Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches”, *Organizational Dynamics* , Vol. 26, Issue 4, p. 66.
- Stewart, Thomas, A., (1999). *Intellectual Capital: The New Wealth of Nations*, New York: Double Day, p. 22.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013). *Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018*. [http://tarim.kalkinma.gov.tr/wpcontent/uploads/2014/12/Onuncu\\_Kalkinma\\_Plani.pdf](http://tarim.kalkinma.gov.tr/wpcontent/uploads/2014/12/Onuncu_Kalkinma_Plani.pdf). Erişim tarihi: 10.10.2015.
- Taş, Ahmet., (2016). “*Girişimcilik Eğitimi ile Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkinin Parametrik Tekniklerle Analizi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Örneği*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Thompson, E. R, (2009), “Individual Entrepreneurial Intent: Construct Clarification and Development of an Internationally Reliable Metric”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 669-694.
- Torres, Francoise & Dreu, Inge & Espinosa, Juan. (2017). Examining the Relationship between Psychological Capital and Entrepreneurial Intention: An Exploratory Study. *Asian Social Science*. 13. 80. 10.5539/ass.v13n3p80.
- Toor, S. and Ofori, G. (2010), “Positive Psychological Capital as a Source of Sustainable Competitive Advantage for Organizations”, *Journal of Construction Engineering & Management*. February 2010, Vol. 136, Issue 3, Sf. 341-352
- Tuerhong, R. (2015). *Çin Zhejiang Bölgesindeki KOBİ’lerin Girişimcilik Profil Analizi*. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Türkmen, Ali (2007). *Girişimcilik ve Girişimcilik Kültürü*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Tutar, Hasan ve Altınkaynak, Fırat (2013). *Girişimcilik*. Ankara: Detay Yayınları.
- Tüzün, İ. K., Çetin, F. ve Basım, H. N. (2014), “Çalışanların Özdeşleşme Kaynaklarının Psikolojik Dayanıklılık ve Performansı ile Etkileşimleri”, 2. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kayseri: Melikşah Üniversitesi, 377-382.

- Varol, B. (2017) “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Psikolojik Sermaye ile Motivasyon İlişkisi*”, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J. and Hartnell, C.A. (2010). An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance, *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963.
- Wang, C. K. and Wong, P. (2004). Entrepreneurial Interest of University Students in Singapore. *Technovation*, 24 (1), 163-172.
- Yalçinkaya, T., Durcan, N.M., (2008). Globalleşme Bağlamında Girişimcilik Anlayışındaki Değişimler ve Aile Girişimleri. 2. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi*, Kırgızistan - Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları: 112.
- Yıldız, Harun (2015), *Pozitif Psikolojik Sermaye, Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Alan Araştırması*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir.
- Yıldız, Seçkin., (2007). *Girişimcilik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Yousaf, S. U., Hanafiah, M. H., Usman, B. (2015). “*The influence of psychological capital on the growth intentions of entrepreneurs: A study on Malaysian SME entrepreneurs*”, *Business and Economic Horizons*, 13(5), 556-569, <http://dx.doi.org/10.15208/beh.2017.38>.
- Youssef, C. M. and Luthans, F. (2007), Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism and Resilience, *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- Youssef, C.; Luthans, F., (2008). “Leveraging psychological capital in virtuous organizations: Why and how?” In C. Manz, K. Cameron, K. Manz, & R. Marx (Eds.), *The virtuous organization* (pp. 131 162). Hackensack, NJ: World Scientific Publishers.

- Youssef-Morgan, Carolyn & Luthans, Fred. (2015). Psychological Capital and Well-being. *Stress and health: journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 31. 180-8. 10.1002/smi.2623. Psychological capital;Physical health;Psychological well-being.
- Yüzüak, Elif (2010). “*Üniversitelerde Öğrenim Gören Kız Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerini Etkileyen Faktörler: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İ.İ.B.F. Örneği*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Zain, Z. M., Akram, M. A., and Ghani, K., (2010). “Entrepreneurship Intention Among Malaysian Business Students”, *Canadian Social Science*, Cilt.6, Vol.3, p 35.
- Zain, Z.M., Akram, A.M., & Ghani, E.K. (2010). Entrepreneurial Intention Among Malaysian Business Students, *Canadian Social Science*, Vol: 6, No: 3, 34-44.
- Zhang, P., Wang, D. D., & Owen, C. L. (2015). “A study of entrepreneurial intention of university students. *Entrepreneurship Research Journal*, 5(1), 61-82. <https://doi.org/10.1515/erj-2014-0004>
- Zhao, H, Seibert, S.E. & Lumpkin, G.T. (2010). “The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review”, *Journal of Management* 36.2, 381-404.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı, Soyadı:** Fatih YALÇIN

**Doğum Tarihi ve Yeri:** 1985, Kahramanmaraş

**Medeni Durumu:** Evli

**Tel:** 0505 907 8200

**E-posta:** fatih.yalcin@outlook.com

**Yazışma Adresi:** Abdullah Gül Üniversitesi, Sümer Kampüsü, Dil Okulu

Kocasinan/KAYSERİ

## EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet tarihi
Lisans	Erciyes Üniversitesi, İngiliz Dili ve Edebiyatı	2008
Lise	Elbistan Anadolu Lisesi	2003

## YABANCI DİL

İngilizce (Profesyonel Yetkinlik Düzeyi)