

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ;
“ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ” ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kübra ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

EKİM 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ;
“ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ” ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Kübra ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK

1103810058

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Programı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. A. Emin SERİN

THK Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 11038110058 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi, "Kübra ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK", ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı tarafından hazırlanan "KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ; "ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ" ÖRNEĞİ" başlıklı tezini, aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. A. Emin SERİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Yrd. Doç. Dr. A. Emin SERİN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Onur BALKAN
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Adnan GÜZEL
Türk Hava Kurumu Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 2 Ekim 2014

**TÜRK HAVA KURUMU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, tez çalışmamda bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları bilimsel etik kurallar gözeterek ifade ettiğimi ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.

25/09/2014

Kübra ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK

ÖNSÖZ

Tez çalışmalarım süresince yardım ve katkılarıyla beni bilgilendiren ve yönlendiren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. A. Emin SERİN'e, çalışmam sırasında anketleri büyük bir özenle dolduran Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencilerine, maddi ve manevi desteğiyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan sevgili eşim Tuncay KÜÇÜK' e teşekkürü bir borç bilirim.

Ekim 2014

Kübra ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLO LİSTESİ	vii
KISALTMALAR	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. KİŞİLİK KAVRAMI	4
1.1 Kişilik Kavramı	4
1.2 Kişilik Özellikleri	5
1.3 Kişiliği Oluşturan Faktörler	7
1.3.1 Biyolojik Faktörler	8
1.3.2 Kültürel Faktörler	10
1.3.3 Ailevi/Sosyal Faktörler	10
1.3.4 Durumsal Faktörler	10
1.4 Başlıca Kişilik Kuramları	11
1.4.1 Psikoanalitik Yaklaşım	12
1.4.2 Neo Analitik Yaklaşım	12
1.4.3 Özellik Yaklaşımı	14
1.4.4 Hümanist Yaklaşım	15
1.4.5 Sosyal-Bilişsel Yaklaşım	16
1.4.6 Davranışsal Yaklaşımı	17
1.5 Kişilik Ölçüm Teknikleri	18
1.6 Kişilik Envanterleri	18
1.6.1 Cattell'in 16PF Kişilik Envanteri	19
1.6.2 Beş Faktör Kişilik Modeli Envanteri	21
1.6.2.1 Dışadönüklük	22
1.6.2.2 Yumuşak Başlılık	23
1.6.2.3 Sorumluluk	24
1.6.2.4 Duygusal denge	25
1.6.2.5 Deneyime açıklık	25
1.6.3 Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)	26
1.6.4 Mesleki Kişilik Envanteri	27
1.6.5 Myers-Briggs Kişilik Envanteri (MBTI)	28
1.6.6 Hacettepe Kişilik Envanteri	29
1.6.7 Hogan Kişilik Envanteri	29
1.7 Kişilik ve Çalışma Hayatı Arasındaki İlişki	31
1.7.1 Kişilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	32
1.7.2 Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki	33
1.7.3 Kişilik ve Verimlilik Arasındaki İlişki	39

1.7.4	Kişilik ve Performans Arasındaki İlişki	40
İKİNCİ BÖLÜM		41
2. GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI		41
2.1	Tanım ve Kavramlar	41
2.1.1	Girişim kavramı	41
2.1.2	Girişimci kavramı	42
2.1.3	Girişimcilik kavramı	42
2.2	Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi ve Önemi	43
2.2.1	Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi	43
2.2.2	Girişimciliğin Önemi	44
2.2.3	Girişimciliği Etkileyen Faktörler	45
2.3	Girişimcide Olması Gereken Özellikler	47
2.4	Girişimcilik Eğilimi	48
2.4.1	Girişimcilik Eğiliminin Oluşumu	49
2.4.2	Girişimcilik Eğiliminin Unsurları	50
2.4.2.1	Davranışa yönelik tutum	51
2.4.2.2	Kişisel norm	52
2.4.2.3	Varsayılan Davranış Kontrolü	52
2.4.3.	Girişimcilik Eğilimine Etki Eden Faktörler	53
2.4.3.1	Kişilik özellikleri	53
2.4.3.2	Aile	56
2.4.3.3	Toplumsal kültür	56
2.4.3.4	Eğitim	58
2.5	Girişimcilik ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	58
2.6	Türkiye’de Girişimcilik	59
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		63
3. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞINA		
ETKİSİ; ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ		63
3.1	Araştırmanın Modeli	63
3.2	Araştırmanın Amacı ve Hipotezler	63
3.3	Veri Toplama Aracı	63
3.4	Evren ve Örneklem	64
3.5	Verilerin Analizi	65
3.6	Bulgular ve Yorum	65
3.6.1	Demografik ve Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular	65
3.6.2	Girişimcilik Algısına İlişkin Bulgular	69
3.6.3	Kişilik Algısına İlişkin Bulgular	77
3.6.4	Girişimcilik ve Kişilik Özellikleri İlişkisi	87
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM		90
4. SONUÇ VE ÖNERİLER		90
4.1	Sonuç	90
4.2.	Öneriler	93
KAYNAKÇA		94
EKLER		102
Ek-A.	Anket Formu	103
Ek-B:	İzin Formu	106
ÖZGEÇMİŞ		107

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1	: Kişilik tanımları	4
Tablo 1.2	: Neo analitik yaklaşımın savunucuları ve anahtar unsurları.....	14
Tablo 1.4	: Cattell'in 16 kişilik ölçeği	20
Tablo 1.5	: Kişilik boyutlarının nitelendiricileri	21
Tablo 1.6	: Beş faktör modelinin belirleyici boyutları	22
Tablo 1.7	: Dışadönüklük kişilik özelliklerinin belirleyicileri	23
Tablo 1.8	: Yumuşak başlılık kişilik özelliklerinin belirleyicileri	23
Tablo 1.9	: Sorumluluk kişilik özelliklerinin belirleyicileri	24
Tablo 1.10	: Duygusal denge kişilik özelliklerinin belirleyicileri	25
Tablo 1.11	: Gelişime açıklık kişilik özelliklerinin belirleyicileri	26
Tablo 1.12	: Hogan kişilik envanteri	30
Tablo 2.1	: Girişimcilik eğilimi konusunda yapılan araştırmalar	50
Tablo 2.2	: Açılan kapanan firma sayıları.....	61
Tablo 3.1	: Cinsiyete ilişkin bulgular.....	65
Tablo 3.2	: Yaş durumuna ilişkin bulgular	66
Tablo 3.3	: Ailede girişimci olma durumu.....	67
Tablo 3.4	: Girişimcilik eğitimi alma durumu	68
Tablo 3.5	: Davranışa yönelik tutuma ilişkin bulgular	69
Tablo 3.6	: Varsayılan davranış kontrolü.....	70
Tablo 3.7	: Kişisel norm.....	72
Tablo 3.8	: Cinsiyet ve girişimcilik arasındaki ilişki	73
Tablo 3.9	: Yaş ve girişimcilik arasındaki ilişki	74
Tablo 3.10	: Ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.....	75
Tablo 3.11	: Girişimcilik eğitimi alma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.....	76
Tablo 3.12	: Dışadönüklük algısına ilişkin bulgular	77
Tablo 3.13	: Yumuşak başlılık algısına ilişkin bulgular	78
Tablo 3.14	: Duygusal denge algısına ilişkin bulgular	79
Tablo 3.15	: Sorumluluk algısına ilişkin bulgular	80
Tablo 3.16	: Deneyime açıklık algısına ilişkin bulgular	81
Tablo 3.17	: Cinsiyet ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki	82
Tablo 3.18	: Yaş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki	83
Tablo 3.19	: Ailede girişimci olma durumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki	85
Tablo 3.20	: Girişimcilik eğitimi alma durumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki	86
Tablo 3.21	: Kişilik özelliklerinin davranışa yönelik tutuma etkisi regresyon analizi	87
Tablo 3.22	: Kişilik özelliklerinin varsayılan davranış kontrolüne etkisi regresyon analizi	87

Tablo 3.23	: Kişilik özelliklerinin kişisel norma etkisi regresyon analizi	88
Tablo 3.24	: Kişilik özelliklerinin girişim algısına etkisi regresyon analizi	88

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1	: Kişiliğin katmanları.....	7
Şekil 1.2	: Kişiliği oluşturan faktörler	8
Şekil 1.3	: Başlıca kişilik kuramları	11
Şekil 1.4	: Neo analitik yaklaşım teorileri	13
Şekil 1.5	: Özellik yaklaşımının gelişim seyri.....	15
Şekil 1.6	: Minnesota çok yönlü kişilik envanteri (MMPI) ölçekleri.....	27
Şekil 1.7	: Myers-Briggs kişilik envanteri (MBTI) özellikleri	28
Şekil 2.1	: Girişimciliği etkileyen faktörler	46
Şekil 2.2	: Girişimcilik eğiliminin unsurları.....	49
Şekil 2.3	: Girişimcilik eğilimine etki eden faktörler	53
Şekil 2.4	: Girişimcilerin özellikleri	55
Şekil 2.6	: Bölgelerinde işveren ve kendi hesabına çalışanların tarım dışı istihdam içindeki payı	62
Şekil 3.1	: Katılımcıların kadın erkek dağılımı	65
Şekil 3.2	: Katılımcıların yaş dağılımı.....	66
Şekil 3.3	: Katılımcıların girişimci olup olmama durumları	67
Şekil 3.4	: Katılımcıların girişimcilik eğitim durumları	68
Şekil 3.5	: Davranışa yönelik tutuma ilişkin bulgular	70
Şekil 3.6	: Varsayılan davranış kontrolü	71
Şekil 3.7	: Kişisel norm	73
Şekil 3.8	: Cinsiyet ve girişimcilik arasındaki ilişki.....	74
Şekil 3.9	: Yaş ve girişimcilik arasındaki ilişki.....	75
Şekil 3.10	: Ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.....	76
Şekil 3.11	: Girişimcilik eğitimi alma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.....	77
Şekil 3.12	: Dışadönüklük algısına ilişkin bulgular.....	78
Şekil 3.13	: Yumuşak başlılık algısına ilişkin bulgular	79
Şekil 3.14	: Duygusal denge algısına ilişkin bulgular	80
Şekil 3.15	: Sorumluluk Algısına İlişkin Bulgular	81
Şekil 3.16	: Deneyime Açıklık Algısına İlişkin Bulgular.....	82
Şekil 3.17	: Cinsiyet ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	83
Şekil 3.18	: Yaş ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	84
Şekil 3.19	: Ailede Girişimci Olma Durumu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	85
Şekil 3.20	: Girişimcilik Eğitimi Alma Durumu ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki	86

KISALTMALAR

DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MBTI	: Myers-Briggs Kişilik Envanteri
MMPI	: Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

ÖZET

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ; “ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ” ÖRNEĞİ

ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK, Kübra

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. A. Emin SERİN

Ekim 2014, 123 sayfa

Girişimcilik kavramı bir iş görüşü ile birlikte sektördeki fırsatları değerlendirerek mal ve hizmet üretmek amacıyla sermaye, doğal kaynak ve emek gibi üretim unsurlarının bir araya getirilerek işletilmesiyle ilgili tüm faaliyetleri oluşturmaktadır. Kişilik kavramı ise, zamanın bireylere sosyal ve biyolojik özellikler kazandırdığı ve belli bir zaman periyodunda da devamlılığını muhafaza eden psikolojik davranışlarındaki ortaklıkların ve farklılıkların tamamını saptayan karakterlerin ve eğilimlerin hepsi olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmada kişiliğin girişimcilik üzerine etkisi araştırılmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin girişimcilik üzerine etkisi incelenmiştir. Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Bu doğrultuda Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi son sınıf öğrencilerine anket çalışması yapılmıştır. Anketler 381 öğrenciye uygulanmış ve gerekli yorumlamalar yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet, ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik eğitiminin, girişimcilik algısını etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca öğrencilerin kişilik özelliklerinin girişimcilik algısını etkilediği tespit edilmiştir. Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişisel özellikleri girişimcilik algısını pozitif

yönde etkilerken, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişisel özellikleri girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler, Girişimcilik Davranışları, Kişisel Özellikler, Öğrenci

ABSTRACT

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ; “ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ” ÖRNEĞİ

ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK, Kübra

Master, Department of Management

Thesis Supervisor: Assistant Professor A. Emin SERİN

December 2014, 123 Page

The concept of entrepreneurship in the sector together with a business vision, evaluating opportunities to produce goods and services for the purpose of production such as capital, natural resources and labor of the elements brought together all activities related to the operation of the system. Personality, the time the social and biological properties to individuals and also a certain time period that kept the continuity of partnerships and differences in psychological behavior OK on all of the characters and determine the trend is defined as. In this study, the effect of entrepreneurship were studied by investigating your personality.

This study examined the effect on personality features of entrepreneurship. Descriptive scan model. The study questionnaire was used as a means of data collection. In this respect, Abant İzzet Baysal University Faculty of Economics and Administrative Sciences Faculty, senior students survey was carried out. Questionnaires were applied to the student and necessary interpretations have been made in 381. Research data obtained as a result of the SPSS program were analyzed and interpreted. As a result of the research on gender, family status of being entrepreneurs and entrepreneurship in education affects the perception of entrepreneurship have been identified. In addition students personality affects the perception of entrepreneurship have been identified. Extroversion and openness to

experience personal characteristics affects the perception of entrepreneurship positively, affability, and emotional balance personal characteristics influence the perception of entrepreneurship in a negative direction.

Keywords: Entrepreneurial Behavior, Personal Characteristics, Student

GİRİŞ

Kişilik, kişilere has özellikler, hem manevi hem de ruhsal niteliklerin tamamı, şahsiyet anlamını ifade etmektedir. Kişilik kavramı başlarda psikoloji ile bağlantısı kurulamayan bir kavram durumundayken, daha sonra, psikologlar tarafından kabul edilerek günümüzün önemli psikolojik disiplinlerinden bir tanesi olmuştur. Bu da kişilik kavramının geçirdiği evrimi göstermektedir. Kişilik aynı zamanda sosyal ve biyolojik özelliklerin meydana getirdiği, belli bir süreçte devamlılığını muhafaza eden psikolojik davranışlarındaki ortaklıkların ve farklılıkların tamamını belirleyen yönelim ve karakterlerdir.

Kişilik, bireylerin gözlemlenebilir davranışlarını ve içsel tecrübelerini tanımlamak, sınıflara ayırmak ve özetlemektir. Kişilik özellikleri, ortama, zamana gibi farklı durumlara göre ortaya çıkan duygusal tepkimelerle bireylerin hem kendilerini hem de başkalarını tanımlamak amacıyla kullandıkları kavramlardır. Kurduğu hayali gerçeğe dönüştüren kişiye girişimci adı verilmektedir. Kişi etkileşim halinde olan bir canıdır. Devamlı bir gelişim ve değişim durumundadır. Bir durum karşısında ne şekilde tutum sergileyecekleri kişinin yer aldığı durum ve bu durumun meydana getirdiği güdülerle kişilik özelliklerine bağlıdır. Yani kişilik tanımlarının ortak konuları, farklı durumlarda tutarlılık sergilemeleri, uzun vadeli yönelimler olmaları ve içsel sebeplere yönelik olarak değerlendirilmeleridir.

Girişimcilik, eğitimde, ailede, toplulukta, iş yaşamında kısacası yaşamın her ayrıntısında var olabilen bir olgudur. Bununla birlikte girişimci, yeni iş alanı yaratan bireydir. Bu açıdan bakıldığında, bilgiyi esas alarak, genel eğilimlere ve kendisine uygun bir alanı belirleyerek ya da donanımını girişimciliğe katarak, herhangi bir finansman yöntemi kullanarak tüm insanların faydası için mal ve hizmet üretmek amacıyla işletme açıp ekonomik ihtiyacını, ekonomik zenginliğini, bağımsızlığını, sosyal prestijini, kendini topluma kabul ettirmeyi ve kendisini toplum içinde bir şekilde aşmayı, açtığı işletmesinde sürdüren, sürdürme isteğinde ve çabasında olan herkes girişimci olarak kabul edilmektedir. Girişimcilik kavramı farklı düşünürler

tarafından farklı şekillerde ifade edilse de, temel olarak ekonomiye katkı, yenilik, başarı gibi olguların birleşmesi olarak görülebilir. Girişimcilik, bireylerin kişilik özelliklerine göre değişebilmektedir. Kişilik özellikleri bireylerin girişimcilik algılarında önemli ölçüde etken olmaktadır.

Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri girişimcilik algılarını etkileyen önemli faktörlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin, aile yapılarının ve sosyal çevrelerinin belirlediği kişilik özelliği, buna paralel olarak bireyin girişimcilik özelliğinde de etkili olmaktadır.

Girişimcinin şahsi özelliklerine ilişkin olan yaklaşımlar kesin ve devamlı neticeler sunduğundan bilim dünyası niyetsel karar alma ve faaliyet gösterme, durumu rasyonel değerlendirme gibi unsurlar ile ilgilenmeye başlamıştır. Girişimcilik faaliyeti genel olarak kişinin arzu ve isteğine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle girişimcilik faaliyeti, niyet edilerek yapılan planlanmış bir davranış olarak görülmektedir. Başarılı olarak iş hayatına başlayan girişimciler kendilerine ve kendi girişimlerindeki başarı ya da başarısızlığın kader, şans ya da benzer güçlerce etkilenmediğine, başarılarının ve başarısızlıklarının kendi kontrollerinde olduğuna, çalışmalarının ve tutumlarının neticelerini etkileyebileceklerine inanmaktadırlar.

Kişilik özellikleri, potansiyel girişimcilerin ve bireylerin kendilerine ait özel değer, inanç, yargı, düşünce gibi özgür iradeyi ifade eden seçim haklarından meydana gelmektedir. Bununla birlikte içinde yaşanılan toplumun, sosyal adetleri, gelenek, baskı ve kuralları yönünde geliştirilen değerlerini oluşturmaktadır. Bireylerin kendi tarafı ve yollarını belirlemede kişisel normlar onlara yol göstermektedir. Hem pozitif tutumdan etkilenmekte hem de diğer kişilerdeki pozitif tutumu etkilemektedir. Girişimciler için çalışmak yalnızca para kazanmak için olmamaktadır. İnsanların meslek ve iş tercihlerinde güvenlik, bağımsızlık, yapılan işlerin farklılığı ve işe ilgi gibi başka ölçütler de rol oynamaktadır. Burada kişilik önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada kişilik özelliklerinin girişimcilik davranışına etkisi incelenecektir. Birinci bölümde kişilik kavramı detaylı bir şekilde incelenerek, kişilik özellikleri, kişiliği oluşturan faktörler, kişilik kurumları, kişilik ölçüm teknikleri, kişilik envanteri ve kişilik çalışma hayatı arasındaki ilişki incelenecektir.

Çalışmanın ikinci bölümde ise girişimcilik kavramlarından söz edilecektir. Girişimcilik kavramı ve girişimcilik eğitiminden bahsedilerek girişimcilik ile kişilik arasındaki ilişkiye dair bilgilere yer verilecektir.

Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde ise uygulama kısmı yer alacaktır. Bu bölümde örnekleme uygulanan anket formu kapsamında elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlamalara yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI

1.1 Kişilik Kavramı

TDK' ya göre kişilik kelimesi şu anlama gelmektedir, “Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerin bütünü, şahsiyet”. Türkçede kişilik sözcüğünün eş anlamlısı yabancılık ve şahsiyet sözcükleri ile beraber “bir kimsenin başka birisine gönderdiği meyve, çerez gibi armağan” şeklinde de kullanılmaktadır (TDK, 2013).

Kişilik kavramı başlarda psikoloji kavramı ile çok fazla bağlantılı olmamasına karşın yüzyıllar içinde evrim sonucunda insan kişiliğinin özünü anlatan bir kavram durumuna gelmiştir. Psikologlar tarafından da onaylanan bu durum, günümüzde psikolojinin önemli disiplinlerinden bir tanesi olmuştur (Berne, 1983: 575).

Kişilik konusu hakkında günümüzde henüz bir tanım üzerinde hem fikir olunamamıştır. Yüzlerce bilim insanı yine yüzlerce kişilik tanımında bulunmuştur. Bu tanımlardan bir kısmı Tablo 1,1'deki gibidir (Hiriyappa, 2009: 44; Appannaiah v.d, 2010: 154),

Tablo 1.1: Kişilik tanımları (Appannaiah, H.R.; Reddy, P.N. and Kavitha, B.R. (2010). Organizational Behaviour. Mumbai, Himalaya Publishing House; Hiriyappa, B. (2009). Organizational Behavior. Delhi, New Age International Press).

Araştırmacı	Tanım
Robert Hogan (1994)	Robert'a göre kişiliğin iki farklı tanımı bulunmaktadır, 1. Bireyin diğerleri tarafından ne şekilde algılandığı ile yani namı ile alakalıdır. 2. Bireyin kendisini ne şekilde algıladığıyla alakalıdır.
Cüceloğlu (2003: 404)	Kişinin iç ve dış çevresi ile oluşturduğu, başka kişilerden tutarlı, ayırt edici ve yapılaşmış bir ilişki şeklidir.

Tablo 1.1 (Devam): Kişilik tanımları (Appannaiah, H.R.; Reddy, P.N. and Kavitha, B.R. (2010). Organizational Behaviour. Mumbai, Himalaya Publishing House; Hiriappa, B. (2009). Organizational Behavior. Delhi, New Age International Press).

Araştırmacı	Tanım
(Eroğlu, 2004: 158)	Kişilik, zamanın bireylere sosyal ve biyolojik özellikler kazandırdığı ve belli bir zaman periyodunda da devamlılığını muhafaza eden psikolojik davranışlarındaki ortaklıkların ve farklılıkların tamamını saptayan karakterlerin ve eğilimlerin hepsidir.
Caprara ve Cervone'ye (2000: 355)	Kişilik, kişinin hayatı boyunca dış çevresine uyum göstermesine hizmet sağlayan bir dizi dinamik ve öz düzenleyici sistemlerden meydana gelmektedir.
(Yelboğa, 2006: 198).	Kişilik, bir kişinin tutum ve davranışlarına şekil veren faktörlerine kendine has durumudur.
Freud (1920)	"Kişilik; ego ve süper ego arasındaki kontrolü ele geçirme muharebesinin bir sonucudur."
Gordon Allport (1955)	"Bireysel bir gerçeklik olan kişilik, tüm insanların davranışlarına ve aktivitelerine rehberlik eden ve onları yönlendiren içsel bir şeydir."
George Kelly (1955)	"Kişilik, bireyin kendine has bir yolla hayatına anlam kattığı deneyimlerdir."
Eric Ericson (1964)	"Hayat bir dizi psikolojik kriz içerisinde akıp gitmektedir ve kişilik bu krizlerin sonucunun bir fonksiyonudur."
Carl Rogers (1977)	"Kişilik, herkesin kendine has olan, örgütlü, daimi/kalıcı olarak algılanan subjektif, deneyimlerin kalbinde/merkezinde yer alan bir varlıktır."
Robert Hogan (1994)	"Kişilik, nispeten istikrarlı davranışların bir deseni olarak ifade edilebilir ve bu tutarlı içsel durum, kişinin davranış eğilimlerini açıklar."

1.2 Kişilik Özellikleri

Kişilik kavramının tanımlanmasından sonra temel özellikler belirtilecek olursa; kişilik tanımının gerçekleştirilmesindeki yaklaşımlar ve kişiliğin ortaya konulmasında etken olan faktörler, ayrıca kişiliğin bir özelliği şeklinde açıklanmaktadır. Kişilik; insanların tutumları, ilgileri, kabiliyetleri, dış görünüşü, konuşma tarzı ve çevresine uyum göstermesi gibi bütün özellikleri kapsayan geniş bir alandır. Bu yelpaze içinde özel ya da tipik tutum ve davranışlar kişiyi diğerlerinden farklı kılar.

Kişilik, bu bakımdan da ayırt edici özellikleri ortaya çıkaran ve sonradan ortaya çıkan davranışlara ışık tutan değişmez özelliklerdir. Kişilik özellikleri belirli şartlarda belki bir şekilde davranış yönelimi biçiminde de tanımlanmaktadır. Bu noktada ifade edilen kişilik özellikleri, uzun vadeli, tutarlı ve içsel sebepli tipik bireysel niteliklerdir (Saltürk, 2006: 80).

Kişilik özellikleri, bireylerin gözlemlenebilir davranışlarını ve içsel tecrübelerini tanımlamak, sınıflara ayırmak ve özetlemektir. Kişilik özellikleri, ortama, zamana gibi farklı durumlara göre ortaya çıkan duygusal tepkimelerle bireylerin hem kendilerini hem de başkalarını tanımlamak amacıyla kullandıkları kavramlardır. Kişi etkileşim halinde olan bir canıdır.

Devamlı bir gelişim ve değişim durumundadır. Bir durum karşısında ne şekilde tutum sergileyecekleri kişinin yer aldığı durum ve bu durumun meydana getirdiği güdülerle kişilik özelliklerine bağlıdır. Yani kişilik tanımlarının ortak konuları, farklı durumlarda tutarlılık sergilemeleri, uzun vadeli yönelimler olmaları ve içsel sebeplere yönelik olarak değerlendirilmeleridir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004: 11-12).

Erdoğan (2007: 246-247)'a göre kişiliğin en önemli özellikleri şu şekildedir,

- a. Kişisel dengenin bir ürünü,
- b. Kişilik kimi davranışların toplamı,
- c. Öze çevrenin ortaya koyduğu bir olgu,
- d. Belli zaman aralıkları içindeki davranışların bütünleşmesinden meydana gelen,
- e. Davranışlara yön kazandıran ve idare eden bir kavramdır.

Eren (2004: 84-85) de kişiliğin özelliklerini aşağıdaki şekilde ifade etmiştir,

- a. Yönelimlerin meydana getirdiği bir yapıdır.
- b. Doğuştan gelen yönelimler ile sonradan kazanılan yönelimlerin tamamıdır.
- c. Sayılamayacak ölçüde çok tipi barındırmaktadır.
- d. Kişiler çevresel şartlara göre değişik tutum ve davranış sergileyebilir. Bu sosyal uyum kavramıyla açıklanmaktadır.
- e. Her kişilik yapısının bir karakteri mevcuttur.

Kişilik farklı katmanların bir araya gelerek oluşturdukları bir bütündür. Bu katmanlar şu şekilde sıralanabilir (Köknel, 1985: 24-25),

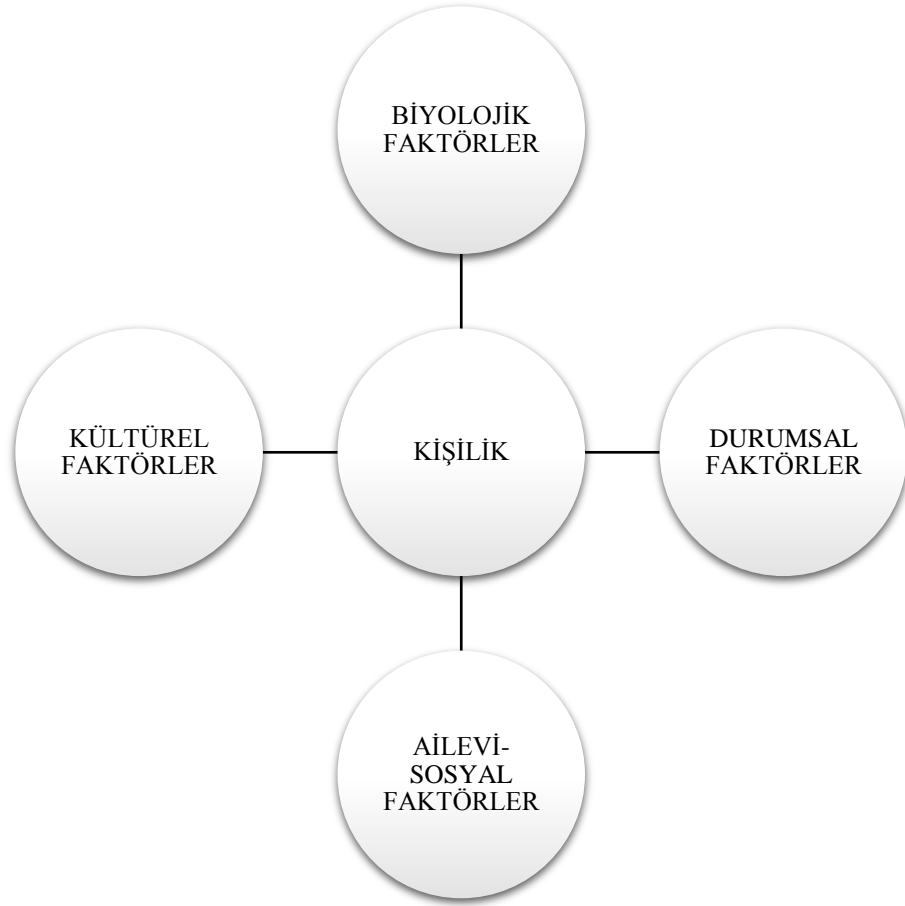


Şekil 1.1: Kişiliğin katmanları (Köknel, 1985: 24-25).

Kişilik özellikleri, ortama, zamana gibi farklı durumlara göre ortaya çıkan duygusal tepkimelerle bireylerin hem kendilerini hem de başkalarını tanımlamak amacıyla kullandıkları kavramlardır. Kişi etkileşim halinde olan bir canıdır. Kişilik özellikleri, bireylerin gözlemlenebilir davranışlarını ve içsel tecrübelerini tanımlamak, sınıflara ayırmak ve özetlemektir.

1.3 Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişiliği meydana getiren faktörleri net bir şekilde sıralamak güçtür. Çünkü kişiliğin oturmasını etkileyen psikolojik ve bilişsel süreçlerin yanında pek çok ilave etken bulunmaktadır. Genel anlamda kişiliği oluşturan faktörleri dört ana başlık altında inceleyebiliriz, kültürel, biyolojik, sosyal ve durumsal.



Şekil 1.2: Kişiliği oluşturan faktörler (Nair, 2010: 137).

1.3.1 Biyolojik Faktörler

Kişiliğin ortaya çıkmasına katkıda bulunan bazı etkenler, zeka, kalıtım, biyolojik geribildirim ve fizyolojik özellikler şeklinde sıralanabilir (Nair, 2010: 137).

Kalıtım, ebeveynlerden kromozomları aracılığı ile alınan ve değişmez şekilde kabul gören yüz güzelliği, boy, kas yapısı gibi özellikler bu faktörün içinde yer alan özelliklerdir. Gerçekleştirilen araştırmalar bu tip faktörlerin kişiliğin meydana gelmesine doğrudan etki etmese de dolaylı etkilerinin olduğunu göstermiştir. İkiz kardeşlerin üzerinde gerçekleştirilen ve “Jim Twins” şeklinde isimlendirilen çalışmada, doğumlarının hemen arkasından birbirlerinden ayrılarak değişik ailelerin kontrollü altında büyüyen ikizler, otuz dokuz sene sonra tekrar birleştirildiğinde çarpıcı bilgilere ulaşılmıştır. Her ikisinin de çocuklarına benze isimler koydukları, köpeklerinin isimlerinin aynı olduğu, sigara markalarının aynı olduğu ve neredeyse aynı anlarda migren ağrısı yaşadıkları, evlerinin önündeki ağaçların aynı türden ağaçlar olduğu ve hemen hemen aynı hizada dizildikleri gözlemlenmiştir. Minnesota

Üniversitesi tarafından 350 ikiz üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma neticesinde edinilen bilgiler de genetik unsurların kişiliğe etki ettiğine dair bulgulara destek verdiği görülmektedir (Nair, 2010: 137).

Kişiliği meydana getiren ve farklılıklar oluşmasına sebebiyet veren bir diğer etken de zekadır. Zeka, rasyonel düşünebilme, dünyayı algılayabilme kapasitesi ve bir problemler karşı karşıya kalındığında imkanları etkin bir biçimde kullanabilmedir (Feldman, 1996: 292). Başka bir deyişle zeka, problem çözme kabiliyeti, sözel beceri ve bunları günlük yaşamda uygulayabilme yeteneğidir (Halonen ve Santrock, 1996: 267).

Kişinin zeka seviyesi ve tipi, ne tip kişilik özelliklerine sahip olduğu ile çok yakından ilişkili olmaktadır. Genel anlamda zeka, sayısal, sosyal ve mekanik şekilde üç boyut üzerinde kavramlaştırılmaktadır. Bunlar (Aydın, 2000: 241),

- a. Sayısal zeka, matematiksel beceriler,
- b. Sosyal zeka, toplumsal uyum, bireyler arası ilişkilerde yeterlilik,
- c. Mekanik zeka, psiko motor kabiliyetleridir.

Biyolojik geribildirim oldukça yeni bir keşiftir. 1990'lı senelerin başlarında beyin hakkında gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde ortaya konulmuştur. Biyolojik geribildirim beyin dalga biçimleri, hormon ve mide salgıları, vücut sıcaklığı, kan basıncında oluşan dalgalanmalar vb. biyolojik vakaların geribildirim yöntemleri ile kontrolünün sağlanabileceği inancı temelindedir. Kişilerin öfke, sevinç, üzüntü vb. kişiliğine etki eden psikolojik vakaların biyolojik nedenleri, hormonal salgılar, kabullenilebilecek vücut ısı, kan basıncı gibi etkenlerin kontrolü dolayısıyla kişiliğin meydana gelmesine ciddi şekilde etki oluşturabilmektedir (Hiriyappa, 2009: 50-51).

Fiziksel özellikler yine kişilik üzerinde etkili olan faktörlerdendir. Gerçekleştirilen araştırmalar neticesinde uzun boylu bireylerin kısa boylu bireylere oranla çok daha otoriter oldukları görülmüştür (Isır, 2006: 41).

Kişilerin dış görünüşleri, fiziksel anlamda kişilerin birbirlerinden ayırt edilmesinde önemlidir. Zira birinin fiziksel görünüşü başka insanlar üzerinde etki yaratabilmesi sebebiyle davranışlara etki ettiği söylenebilir. Fiziksel yapı, kişilik özelliklerine şekil vermez. Fakat başkalarının kişiye yönelik davranışlarını ve onun başkalarıyla ilişki oluşturma şeklini etkileyerek kişiliğe şekil verebilmektedir (Atkinson v.d., 1995: 526).

1.3.2 Kültürel Faktörler

Kültürel faktörler de yine kişiliğin ortaya çıkmasındaki etkin faktörlerdendir. Kültür kavramı kısaca; normların, geleneksel yapıdaki uygulamaların, kuralların, örf ve adetlerin, prosedürlerin birleşmesinden meydana gelmektedir. Bütün kültürler, fertlerinin kimi davranışlar göstermesini beklemektedir ve bu doğrultuda da eğitmektedir. Kültürün genel özelliklerini sergileyen işbirliği, bireysellik, pozitif düşünce, misafirperverlik gibi değerler o kültür içinde yetişmiş kişilerin kişiliğinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Hiriyappa, 2009: 50-51).

1.3.3 Ailevi/sosyal Faktörler

İnsanın öğrenebileceği değerleri tayin eden kültürdür. Ancak bu değerlerin yorumlanması ve kişinin bu yönde eğilim göstermesi aile ve sosyal çevreden kaynaklanmaktadır. Biyolojik geribildirim beyin dalga biçimleri, hormon ve mide salgıları, vücut sıcaklığı, kan basıncında oluşan dalgalanmalar vb. biyolojik vakaların geribildirim yöntemleri ile kontrolünün sağlanabileceği inancı temelindedir. (Kumar, 2009: 254).

Kişilerin sosyal hayatta karşılaştıkları ilk gruplardan bir tanesi olan aile, bilhassa çocukluk dönemindeki kişilerin kişilik özelliklerinin ortaya konulmasında son derece önemlidir. Kişinin içinde yer aldığı ilk sosyal grup olan ailenin etkisi altında kalanların sonraki hayatlarında karakteristik özellikleri de önemli oranda ailede şekil kazanmakta ve kişilerin kişilik özellikleri, önemli oranda ailelerinin kişilik özelliklerini göstermektedir. Kişilik gelişimi açısından en önemli unsur aile ve sosyalleşmedir (Çetin ve Beceren, 2007: 115).

Kişilerin içinde yer aldıkları toplumsal yapı ve toplumsal sınıflar, kişilerin yaşam ve eğitim standartlarına doğrudan etki edebilmekte ve dolayısıyla kişiliğin meydana gelmesinde önemli bir unsur olabilmektedir (Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 81).

1.3.4 Durumsal Faktörler

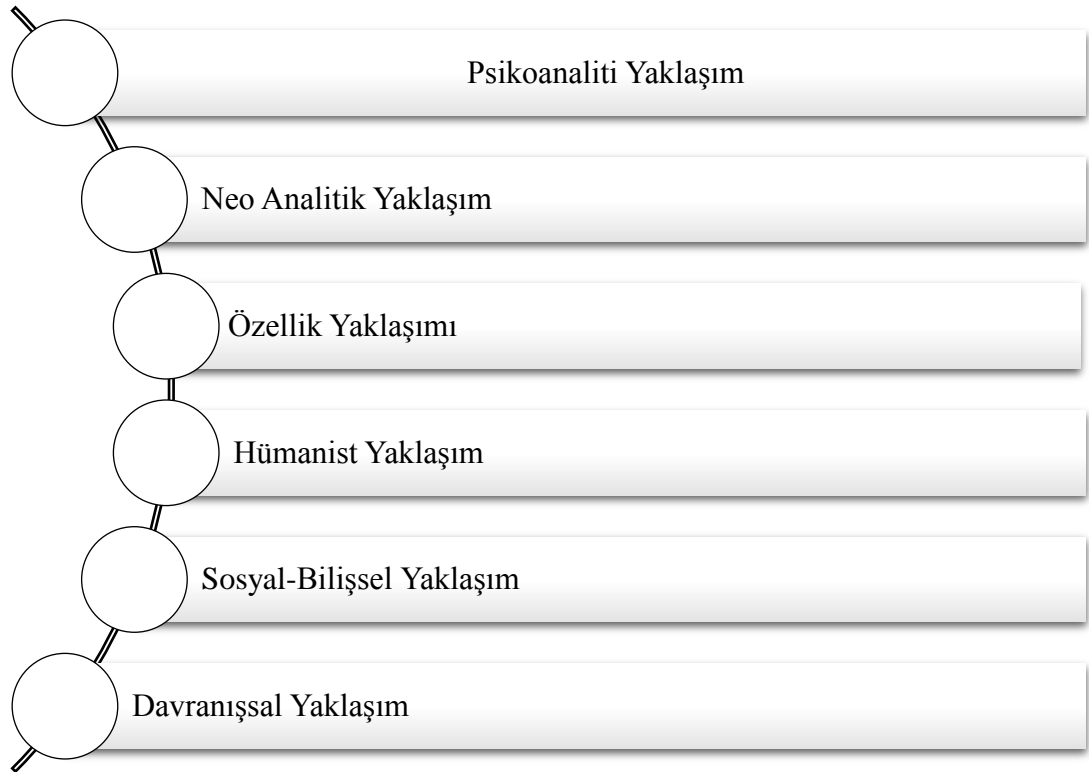
Kişilerin farklı sebeplerle yer aldıkları ve etkilendikleri ortamın özellikleri ile alakalı koşullar durumsal faktörleri meydana getirmektedir. Sosyalleşme süreci, kişilik kavramındaki durumsal etki ile ilgilidir ve bu durum da sosyal öğrenmenin

bakış açısını meydana getirmektedir. Ailesel ve kültürel etkiler kişilik olgusunun doğasıyla alakalıdır. Ayrıca durumsal faktörler de baskın bir konuma sahiptir. Mesela, günümüz iş koşullarında uzun vadeli ve zor bir iş içinde olmak, her geçen gün artan bir gayret gösterme gereksinimi oluşturmakta, bu durum da çalışanların davranışları ve kişilikleri üzerinde belli bir etki meydana getirmektedir (Luthans, 1992: 99).

Yapılan araştırmalara göre, bir iş yerinde bulunan isteksiz ve tembel bir çalışanın başka bir departmana yerleştirildiğinde daha çalışkan ve verimli olabildiğini göstermektedir. Bu da uzun dönemde kişiliğin şekil almasına neden olmaktadır (Kumar, 2009: 255).

1.4 Başlıca Kişilik Kuramları

Kişilik kuramları ile ilişkili farklı gruplandırmalar bulunmaktadır. Kişilik kuramları altı ana başlık altında incelenecektir.



Şekil 1.3: Başlıca kişilik kuramları (Hazar, 2006: 130).

Kişilik kuramları farklılık göstermektedir. Bilinçaltına itilen bu tip yönelimler, insanın uygarlık karşıtı karanlık tarafını ortaya koymaktadır. İnsanın doğası

çoğunlukla kötü ve vahşidir. Toplum onu uygar bir canlı olmaya zorlar. Bu sebeple uygarlık ile baskı arasında doğru orantı oluşmaktadır.

1.4.1 Psikoanalitik Yaklaşım

Bu yaklaşım Freud'un kişilik kavramından ortaya çıkmaktadır. Bireylerin farkına varamadıkları bazı içgüdüleri ve ihtiyaçlarından feyz alarak, temelde yer alan ihtiyaçların ya da kaygıların bilinmesinin farklı ortamlarda gerçekleştirilen farklı davranışları birbirleri ile tutarlı duruma getireceğini iddia eden Freud, kişiliğin üç esas birimini şu şekilde belirlemiştir (Hazar, 2006: 130),

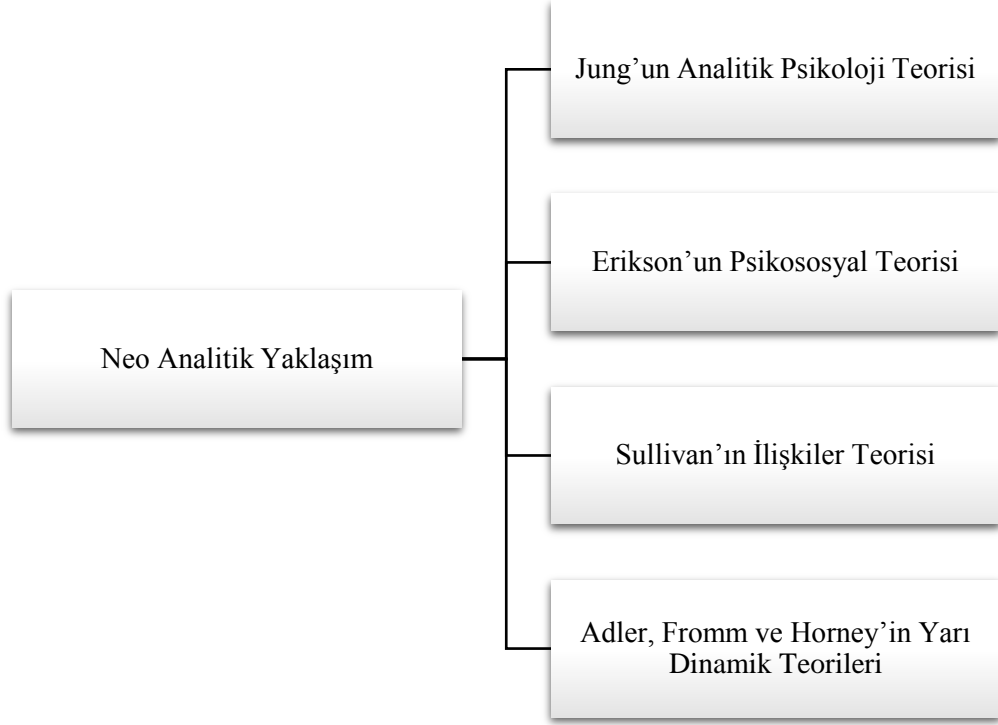
- a. İd, ilkel benlik anlamına gelen id, iç güdüsel arzuların tamamını temsil etmektedir ve bilinçlilik seviyesine ulaşımına izin tanımadığı için bilinç dışıyla özdeşleştirilmektedir.
- b. Ego, benlik anlamına gelen ego, hayata dair gerçekçi bir yorumda bulunmanın işlevini yapan örgütlenmiş kişiliği yani bilinçliliğidir.
- c. Süper-ego, gerek bilinç gerekse de bilinç dışındaki kökleri ile süper ego, yasaklamaların ve toplumsal buyruk içselleştirilmesini temsil etmektedir.

Freud'a göre, kişiyi saldırganlık ile cinsellik yönelimleri arasında oluşan çelişki güdülemektedir ve üçün bir yön olarak otoriteyi temsil eden süper-ego ile toplumsal kurallar bu çatışma sürecine girmektedir. Kişilik, saldırganlık ve cinsellik güdülerinin farklı şekillerde yüceltilmeleri ya da bunlara yönelik oluşturulan tepki düzeneklerinden meydana gelmektedir. Ego'nun gerçekçi yorumuyla dahil olduğu bu süreç içerisinde, süper-egonun temsilciliğini yaptığı kurallara uyum sağlamayan saldırgan ve cinsel yönelimler bastırılarak bilinç altına atılmaktadır. Bilinçaltına itilen bu tip yönelimler, insanın uygarlık karşısı karanlık tarafını ortaya koymaktadır. İnsanın doğası çoğunlukla kötü ve vahşidir. Toplum onu uygar bir canlı olmaya zorlar. Bu sebeple uygarlık ile baskı arasında doğru orantı oluşmaktadır (Akyıldız, 2006: 3-4).

1.4.2 Neo Analitik Yaklaşım

Freud'un 1990'lü senelerin başlarında psikanalitik yaklaşımla alakalı fikirleri pek çok bilim insanının dikkatini çekmiştir. Bu fikirler çok nadir sorgulamaya ve dirence uğrayarak büyük kitlelerin dikkatini çekmiştir. Fakat 1920'li senelerin

başlarında bilhassa Amerika ve Avrupa'daki okullarda Freud'un psikanalitik anlayışına yönelik çok önemli bir muhalefet oluşum göstermiştir. Neo analitik yaklaşımın savunucularını ve teorilerini şu şekilde sıralayabiliriz:



Şekil 1.4: Neo analitik yaklaşım teorileri (Millon, Lerner ve Weiner, 2003: 122).

Bahsedilen bu teoriler kişilik tecrübeleri, metafizik dinamikler, kişilik tayin edicisi şeklinde bilinçdışı süreçlere Freud'un yaklaşımının paralelinde vurgu yapılmıştır. Aynı zamanda neo analitik yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, psikanalitik yaklaşımın, kişiliğin tanımını yapmada kilit faktör olarak gördüğü cinsellik kavramını şiddetli bir biçimde reddetmiş ve hepsi cinsellik yerine kendi anahtar faktörünü ilave etmiştir. Kişilik, saldırganlık ve cinsellik güdülerinin farklı şekillerde yüceltilmeleri ya da bunlara yönelik oluşturulan tepki düzeneklerinden meydana gelmektedir. Gerçekçi yorumuyla dahil olduğu bu süreç içerisinde, süper-egonun temsilciliğini yaptığı kurallara uyum sağlamayan saldırgan ve cinsel yönelimler bastırılarak bilinç altına atılmaktadır. Bilinçaltına itilen bu tip yönelimler, insanın uygarlık karşıtı karanlık tarafını ortaya koymaktadır. İnsanın doğası çoğunlukla kötü ve vahşidir (Millon, Lerner ve Weiner, 2003: 122).

Tablo 1.2: Neo analitik yaklaşımın savunucuları ve anahtar unsurları (Millon, T., Lerner, J.M., ve Weiner, I. (2003), Handbook of Psychology, Personality and Social Psychology. (Volume 5), New Jersey, John Wiley and Sons.Inc.).

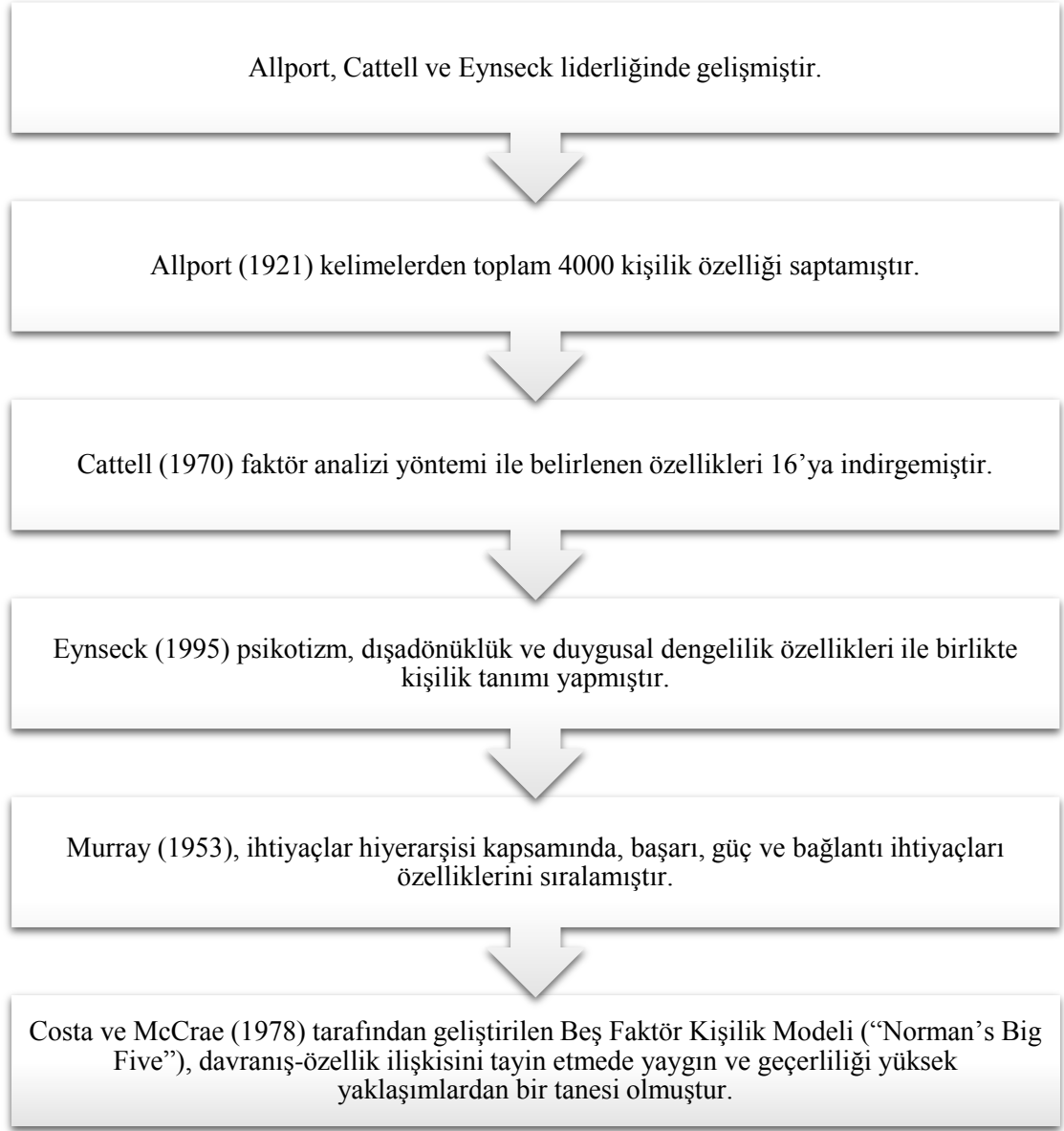
Teorisyen	Anahtar Varsayım	Anahtar Dönemler
Adler	Aile içi dinamikler kişiliği etkileyen anahtar unsurlardır. Özellikle ailede kaçınıcı (küçük, ortanca, büyük) çocuk olduğu önemlidir.	Üstünlük ve aşağılık kompleksi için çabalamak
Erikson	Kişiliğin gelişmesindeki anahtar unsur birey ile toplumdaki diğer bireyler arasındaki sosyal etkileşimdir.	Psikososyal aşamalar, gelişimsel krizler
Fromm	Kişiliği anlamının en iyi yolu sosyal ve politik zorlamaların kullanılmasıdır.	Otoriterlik
Horney	Çocuksu bağımlılıklar ve güçsüzlükler kişiliğin anahtar unsurlarıdır.	Temel kaygılar
Jung	Kişiliğin şekillenmesinde maneviyat kadar sosyal ve biyolojik değişkenlerinde etkisi bulunmaktadır.	Arketipler, kolektif bilinçsizlik
Sullivan	Kişilik sadece temel ilişkiler çerçevesinde kavramlaştırılabilir.	Gelişimsel dönemler, bilginin kişileştirilmesi.

1.4.3 Özellik Yaklaşımı

Özellik yaklaşımı, insanın kişiliğini, temel özelliklerinin oluşturduğu bir bileşim şeklinde görmektedir. Bu özelliklerin farkında olunması ile insanın kişiliği de ortaya çıkmış olur. Dolayısıyla kişilik testleri ve dereceleme ölçekleri aracılığıyla ölçülebilecek bazı özellikler toplanabilecektir. Genel olarak bu özellikler birbirine zıt sıfatlar; gergin-rahat, iyi-kötü, güzel-çirkin gibi yakıştırmalar ile açıklanmaktadır (Cüceloğlu, 2003: 416-417).

İnsanların kişiliği, bu tip ifadelerin kullanıldığı kişilik testleri ile ölçülmektedir. Fakat özellik anlayışında kullanılan kısıtlı ölçüdeki özelliklerin kişiliğin özünü çıkarmada yararlı olmasına karşına bunların sayısı günümüzde hala tartışma konusudur (Friedman ve Schustack, 2003: 305).

Özellik yaklaşımının seyri şu şekilde ilerlemiştir (Mount ve Barrick, 1991: 25-26):



Şekil 1.5: Özellik yaklaşımının gelişim seyri (Mount ve Barrick, 1991: 25-26).

1.4.4 Hümanist Yaklaşım

1950'ler dek akademik psikolojiye hakim olan iki okul bulunmaktaydı, baskın olan bilimsel pozitivist davranışçılık, Freudyen psikanaliz. Hümanist yaklaşım ise her iki okula da muhalefet bir yaklaşım şeklinde ortaya çıkmıştır. Hümanist yaklaşım savunucuları kişilik kuramcılarında olduğu gibi bu okulun da insanın temel kimi özelliklerin (yaratıcılık, sevgi, seçim, insan potansiyeli, öz farkındalık gibi) göz ardı

edildiğini düşünüyorlardı (Yalom, 2001: 102).

Hümanist yaklaşıma dair bir tanım birliğinin bulunmaması, hümanist yaklaşımı tam anlamıyla açıklayamamaya neden olmaktadır. Hangi yaklaşımın hümanist şeklinde nitelendirileceğini ifade eden ölçütler çok açık ve net olmasa dahi, bir yaklaşımı hümanist yaklaşım şeklinde nitelendirmeden önce o yaklaşım içinde dört unsurun olup olmadığına bakılmalıdır. İnsanların kişiliği, bu tip ifadelerin kullanıldığı kişilik testleri ile ölçülmektedir. Fakat özellik anlayışında kullanılan kısıtlı ölçüdeki özelliklerin kişiliğin özeti çıkarımda yararlı olmasına karşına bunların sayısı günümüzde hala tartışma konusudur. Bu unsurlar (Burger, 2006: 24-26),

- a. Kişisel sorumluluğa yönelik yapılan vurgu
- b. Şimdi ve burada noktasına yapılan vurgu
- c. Kişinin fenomenolojisine yapılan vurgu
- d. Kişisel gelişime yapılan vurgu

Bu noktada esas olarak incelenmesi gereken konu fenomenolojidir. Fenomenoloji konusunun diğer unsurlar üzerindeki etkisinin çok daha fazla olduğu düşünülmektedir. Nitekim hümanist psikolojinin son derece hızlı gelişmesinin nedeni de davranışı algılamaya yönelik araştırmak yaklaşımlarının üniversiteler üzerinde gösterdiği hakimiyetiydi (Karagöz, 2007: 13).

1.4.5 Sosyal-Bilişsel Yaklaşım

Günümüzde yaşanan olayları, tabiatı ve başka insanların davranışlarını ne şekilde algılıyoruz, sosyal çevreden ne şekilde öğreniyoruz, davranışları ne şekilde kontrol altına alıyoruz ve algılayabiliyoruz problemleri üzerinde yoğunlaşan bilişsel yaklaşım, kişiliğin zeminine düşünsel süreçler ile algıyı oturtmaktadır (Friedman ve Schustack 2003: 232).

Bilişsel yaklaşım kapsamında çalışan araştırmacılardan Kelly (1980), ilk olarak kişiler arası ilişkileri irdemiştir. Kelly'e göre bütün insanlar anlayabilmek ve davranış tahmini gerçekleştirebilmek açısından kusursuz bir sisteme sahip olmaktadır (Hazar, 2006: 133).

Kişinin herhangi bir davranış şeklini öğrenebilmesinin yolu bir diğerinin o davranışı sergilerken gözlemleyebilmesidir. Dolayısıyla da ödülün koşul olmadığı fikrine katılan Bandura (1986) da, gözlemlemeye ve sosyal ortamın üstünde

yoğunlaşarak, insan algılamasının dolayısıyla bilişsel süreçler üzerinde durur. Hangi yaklaşımın hümanist şeklinde nitelendirileceğini ifade eden ölçütler çok açık ve net olmasa dahi, bir yaklaşımı hümanist yaklaşım şeklinde nitelendirmeden önce o yaklaşım içinde dört unsurun olup olmadığına bakılmalıdır. İnsanların kişiliği, bu tip ifadelerin kullanıldığı kişilik testleri ile ölçülmektedir (Cüceloğlu, 2003: 426-427).

Kimi durumlarda da, bununla ilişkili teorilerin, doğrudan konunun içinde yer alan teorilerinden çok daha fazla bu teorilerin varsayımlarına katkı sağladıkları gözlemlenmektedir.

Kurt Lewin (1946)'in öne sürdüğü Gestalt Yaklaşımı da bilişsel yaklaşıma destek sağlayacak nitelikte bir yaklaşımdır. Geştalt yaklaşımı, problem ve algı çözümlenmesini irdeleyerek, bu konuyu kişilik teorileri kapsamında genişletmiştir (Friedman veSchustack, 2003: 266).

1.4.6 Davranışsal Yaklaşımı

Bu yaklaşıma göre, bireyler hakkında bilgi sağlamanın bir yolu bulunmaktadır. O da bireylerin psikolojik reaksiyonlarını, ne yaptıklarını ve ne konuştuklarını takip etmektir. Bu bakımdan bireylerin dürtüleri, özellikleri veya iç tecrübeleri üzerinde gerçekleştirilen varsayımlar, pek çok konumda, bireylerin gerçekleştirdiklerinin ve söylediklerinin gözlemlenmesine dayanmaktadır. Bu bakımdan davranışsal yaklaşım kişiliği, kişinin davranışlarının tamamı şeklinde ele almaktadır (Liebert ve Spiegler, 1998: 389).

Davranışsal yaklaşımlarda kişiliğin ortaya konulmasına yönelik iyi yaklaşım benimsenmiştir (Liebert ve Spiegler, 1998: 389):

Tablo 1.3: Davranışsal yaklaşımın anlayışları (Liebert ve Spiegler, 1998: 389).

Radikal davranışçılık	Sadece durağan ve dışarıdan gözlemlenebilen davranışları incelemektedir ve kişiliği bu davranış şekillerine göre açıklamaktadır.
Sosyal öğrenme	Gerek gözlemlenen gerekse de gözlemlenemeyen davranışları incelemekte fakat özellikle gözlemlenebilen davranış şekillerindeki gözlemlenemeyen davranışlara odaklanmaktadır.

1.5 Kişilik Ölçüm Teknikleri

Kişiliğin ölçümü ikiye ayrılabilir, doğrudan testler, dolaylı testler. Doğrudan test tekniğinde birey kendi özelliklerine dair ifadelere katılım gösterme derecesini göstermektedir. Dolaylı testlerde de bazı ön şartlar sağlanarak subjektif veriler aracılığıyla bilgiye ulaşılmaya çabalanır (Saltürk, 2006: 91).

Kişiliğe birçok faktör etki etmektedir. Bunlar arasında, alışkanlıklar, sosyal ve çevresel unsurlar, zeka, öğrenme kabiliyeti vb. unsurlar yer almaktadır. Bundan dolayı da bu unsurların ölçümüne dair pek çok teknik geliştirilmiştir. Bu ölçüm tekniklerini geliştirenlerin kişilik yaklaşımlarına göre çeşit kazandırılmıştır. Kişilik testleri üçe ayrılmaktadır (Baymur, 2000: 253-254),

- a. Kişiliği alışkanlıkların ve davranışların tamamı şeklinde görenler,
- b. Sosyal uyarıcı tarafı ile görenler,
- c. İç yaşamın gereksinim ve güdülerinin harekete geçirdiği tarafı ile görenler.

1.6 Kişilik Envanterleri

Kişilik envanterleri, insanların bazı durumlar önünde sergiledikleri reaksiyonlara yönelik ifadelere katılım seviyelerinin saptanmasıdır. Envanter içindeki tüm maddeler bir kişilik özelliğini ifade etmektedir. Kimi maddelerin alt başlıkları her özellikte bir puan sunacak biçimde belli bir kişilik özelliği açısından örneklem meydana getirmektedir. Mesela “tanıştığım insanların pek çoğundan hoşlanırım” sözünü insanların ne ölçüde onayladıkları ya da onaylamadıklarının sorulmasıdır (Atkinson v.d., 1995: 435).

Kişilik envanteri başka bir ifadeyle, kişilerin kendilerini ifade etme yöntemlerinden bir tanesidir. Soru yanıt biçiminde bir yapıya sahiptirler. Birey kendisini, yöneltilen sorularda kendisine en uygun cevabı seçer. Kişilik envanterleri kişileri sınıflama ve betimleme olanağı tanır. Envanterler, bireylerin kimi nitelik ve özellik durumlarını betimler fakat bunların temelinde yer alan sebepler hakkında bilgi sunulmaz, yalnızca durumu tespit etmeye hizmet sunarlar (Özgüven, 2000: 298).

En çok kullanılan kişilik envanterleri şu şekilde sıralanabilir (Isır, 2006: 58-59),

1. Cattell'in 16PF Kişilik Envanteri,

2. Beş Faktör Kişilik Modeli Envanteri,
3. Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri,
4. Mesleki Kişilik Envanteri,
5. Myers Briggs Kişilik Envanteri,
6. Hacettepe Kişilik Envanteri,
7. Hogan Kişilik Envanteri.

Bunların yanı sıra;

1. Kaliforniya Psikolojik Envanteri,
2. Çok Yönlü Depresyon Envanteri,
3. Akademik Benlik Tasarımı Envanteri,
4. Atılganlık Envanteri,
5. Beş Depresyon Envanteri,
6. Guilford-Zimmerman Mizaç Envanteri,
7. Çatışma Eğilimi Envanteri,
8. Edwards Kişisel Tercih Envanteri,
9. Kendini Değerlendirme Envanteri,
10. Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri,
11. Saldırganlık Envanteri de bulunmaktadır (Isır, 2006: 58-59).

1.6.1 Cattell'in 16PF Kişilik Envanteri

Cattell (1946), kişilik hakkında, insanın bazı ortamlarda ne yapacağını tespit eden unsurlar bütünü olduğunu söylemektedir. Psikolojik anlamda gerçekleştirilen araştırmaların amacının, farklı insanların her türlü sosyal ve genel çevrede neler gerçekleştireceğini tahmin eden yasaların bulunmasına dair olmaları gerektiğini ifade etmiştir (Yanbastı, 1990: 239).

Cattell, insan davranışlarına etki eden faktörlerin deneysel anlamda tespit edilmesini ileri sürmüştür. Cattell'a göre kişilik özelliklerini ortaya koyan bilgi kaynaklarından en önemlisi dildir. Asırlardır değişerek gelişim gösteren sözcüklerden meydana gelen dil, mevcut her davranışın niteliğini tanımlamaktadır (Carver ve Scheier, 1996: 64).

Cattell'in 16PF Kişilik Envanteri faktör analizi temelli bir kişilik testidir. Bu test, 17 yaşından itibaren her öğrenim seviyesindeki ve her yaştaki erişkinlere uygulanabilmektedir. Testte herhangi bir zaman kısıtlaması bulunmamaktadır.

Eğitim seviyesi yüksek kişiler testi ortalama 50 dakikada bitirebilmektedir (Kutaniş ve Elçi, 2006: 5-6).

16PF Kişilik Envanteri, 185 sorudan oluşmaktadır. Sorular çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır. Ölçekte bulunan her unsur, 10’lu bir yelpazede yüksek ve düşük olmak üzere iki seviyede değerlendirmeye alınmaktadır. Test, beş genel kişilik eğilimi ve on altı temel kişilik eğilimini ölçmektedir (Cattell ve Mead, 2008: 136). Bu lek içindeki on altı kişilik özelliğinin on iki tanesi, kişilerin başkalarınca değerlendirilmesi ve geriye kalan dört tanesi de kişinin kendisini değerlendirmesine yönelik sorulardır (Zel, 2011: 63-70).

Tablo 1.4’de Cattell’in 16PF Kişilik Envanterinin rnek değerlendirme izelgesi sunulmuştur:

Tablo 1.4: Cattell’in 16 kişilik leği (Atkinson, R. (1987). Introduction To Psychology, Orlando, USA, Harcourt Brace Publishing).

Boyut Nu.	Kişilik zellikleri	Düşük Skor				Düşük Skor		Yüksek Skor			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Sıcakkanlılık										
2	Sorun özme										
3	Strese tolerans										
4	Baskınlık										
5	Canlılık										
6	Kurallara bağlılık										
7	Sosyal girişkenlik										
8	Duyarlılık										
9	İhtiyatlılık										
10	Soyuta odaklılık										
11	Ketumluk										
12	Kendini sorgulama										
13	Değişime açıklık										
14	Kendine yeterlilik										
15	Mükemmeliyetçilik										
16	Gerginlik										

1.6.2 Beş Faktör Kişilik Modeli Envanteri

Beş kişilik faktörü Norman'ın (1963) senesinde gerçekleştirdiği araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu beş faktör, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk, duygusal denge, kültürdür. Norman 75 şematik gruplandırma yapmıştır. Goldberg (1990) yapılan bu liste aracılığıyla 1.710 sıfattan meydana gelen bir kişilik ölçeği bulmuş ve beş faktörlü bir gruplandırma bulmuştur (Şengül, 2008: 34).

Costa ve McCrae (1978) de NEO- Kişilik envanterini geliştirerek beş faktör kişilik testini son haline getirmişlerdir. NEO kişilik anketi toplam 240 sorudan meydana gelmektedir. Beş faktörün her bir tanesi için 48 soru sorulmaktadır (Sayın ve Aslan,

2005: 280; Şengül, 2008: 34). Eğitimli kişiler testi yaklaşık 50 dakikada tamamlayabilmektedirler.

Beş Faktör Kişilik Modelinin boyutları Tablo 1.5'deki gibidir,

Tablo 1.5: Kişilik boyutlarının nitelendiricileri (Marie S. Hammond (2001), The Use of The Five Factor Model of Personality As aTherapeutic Tool In Career Counselling, Journal of Career Development, Vol.27 No,3).

Boyut	Nitelendiriciler
1. Boyut	Dışadönüklük, sosyallik, hırs, kendini belli etme, sosyal uyum, aktiflik, güç, kişiler arası ilişki
2. Boyut	Yumuşak başlılık, hoşla gitme, sosyallik, paranoid kişilik, uysallık, sevgi, uzlaşma
3. Boyut	Vicdan, süper ego, içe dönük düşünme, çalışma isteği, başarıma arzusu, kendini kontrol altında tutabilme
4. Boyut	Duygusal denge, nörotizm, duygusal kontrol, negatif duygusallık, etkileme yeteneği, endişe, kendini uyarılama
5. Boyut	Gelişime açık olma, kültür, bağımsızlık, zeka, idrak

Beş Faktör Modeli içindeki boyutların asıl neşlendiricileri Tablo 1.5'deki gibidir. Her boyutun kendine özel düşük ve yüksek dereceleri Tablo 1.6'daki gibidir.

Tablo 1.6: Beş faktör modelinin belirleyici boyutları (Marie S. Hammond (2001), The Use of The Five Factor Model of Personality As a Therapeutic Tool In Career Counselling , *Journal of Career Development* , Vol.27 No,3).

Boyutlar	Derece	Belirleyiciler
Dışadönüklük	Yüksek	Konuşkan, açık, maceracı, sosyal, doğru sözlü, enerjik, optimist, sakin, neşeli
	Düşük	Sessiz, ağzı sıkı, tedbirli, ılımlı, kibar, duygusal, olgun, münzevi, sıradan, durgun, bağımsız
Yumuşak Başlılık	Yüksek	İyi huylu, kıskanç olmayan, ılımlı, duygusal, yardım sever, güvenilir, uyumlu, nazik, diğerlerini dikkate alan, sempatik
	Düşük	Sinirli, kıskanç, dik başlı, negatif düşünen, kendini hissettiren, konuşkan, düzenli, ego merkezli, rekabetçi, kritik düşünen
Sorumluluk	Yüksek	Titiz, düzenli, sorumluluk sahibi, dürüst, vicdanlı, sebatkar, bilinçli, sıradan, düşünceli, amaç sahibi, dakik
	Düşük	Dikkatsiz, güvenilmez, sebatsız, işleri yarım bırakan, vefasız, hayalci, hedonist
Duygusal Denge	Yüksek	Endişeli, gergin, sinirli, telaşlı, adapte olmayan, bağımlı, dengesiz
	Düşük	Sarsılmaz, kendi kendine yeten, sakin, uysal, güvenilir, dengeli, rahat adapte olamayan
Deneyime Açıklık	Yüksek	Geniş zevkler, bağımsız düşünce yapısına sahip, hayal gücü kuvvetli, entelektüel, sosyal, duygusal, düşünceli
	Düşük	Sanatsal duygudan uzak, düşüncesiz, dar düşünce yapısına sahip, sıkılgan, az sayıda ilgi odağı, sosyallikten uzak

1.6.2.1 Dışadönüklük

Beş faktör kişilik modelinin faktörlerinden dışadönüklük faktörü, değerlendirme neticesinde yüksek puan elde eden kişiler genellikle sıcakkanlı, sosyal, kişilerle bir araya gelmeyi seven, girişken, hareketli insanlardır. Bu tip insanlar çevrelerinde bol uyarıcı olmasından dolayı hoşnut olmakta ve çoğunlukla neşeli ve iyimser bir durum sergilemektedirler. Bununla birlikte yüksek dışadönüklük, insanlar arasındaki ilişkilerin kalitesini güvence altına almamaktadır. Bu durum insanların çevrelerinde yer alan kişilerin sayılarıyla ve kişilerin kalabalık bir ortamda harcadığı duygusal durumu ve ilişki durumu ile alakalı olmaktadır. Kalabalık bir ortamda zevk alan ve rahat olan, eğlenebilen kişilerin dışadönüklük

derecesi bir hayli yüksek olmaktadır (Howard ve Howard, 1998: 2).

Tablo 1.7: Dışadönüklük kişilik özelliklerinin belirleyicileri (Howard, P.J. and Howard, J.M. (1998). The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals. Charlotte, NC, Centre for Applied Cognitive Studies).

Dışadönüklük Kriterleri	İçe Kapanık (-)	Dışadönük (+)
Sıcakkanlı	İlişkilerde resmi	Arkadaşça, etkin
İnsan canlısı	Nadir ilişki kuran	Sıklıkla ilişki arar
İddiacılık	Geri planda kalan	Liderlik yapan, öne çıkan
Aktiflik	Pasif	Enerjik
Heyecan arama	Heyecan ihtiyacı düşük	Heyecan ihtiyacı yüksek
Pozitif duygu	Az neşeli	Neşeli, optimist

1.6.2.2 Yumuşak başlılık

Beş faktör modelinin ikinci faktörü de yumuşak başlılıktır. Bu modelde alçak gönüllük, doğru sözlülük, ılımlı tutum, insanlarda güven hissi oluşturma ve özveri vb. özellikler ile anlatılmaktadır.

Yüksek yumuşak başlılık derecesinde olan kişiler insanla oldukça fazla güvenirler, ancak düşük puandaki kişiler iç seslerine daha fazla güven duymaktadırlar (Howard ve Howard, 1998: 6).

Tablo 1.8: Yumuşak başlılık kişilik özelliklerinin belirleyicileri (Howard, P.J. and Howard, J.M. (1998). The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals. Charlotte, NC, Centre for Applied Cognitive Studies).

Yumuşak Başlılık Kriterleri	Asilik (-)	Adapte Olan (+)
Güven	Kuşkulu	Herkesi dürüst ve iyi niyetli gören
Açık sözlülük	İhtiyatlı	Açık yürekli
Özveri	Gönülsüz	Herkese yardıma hazır
Şikayetçi	Agresif, rekabetçi	Çatışma karşısında teslim olan
Alçak gönüllü	Kendini herkesten üstün gören	Aciz
Hassas, düşünceli	Akılcı	Hassas, çabuk yön değiştiren

Costa ve McCrea (1990) yumuşak başlılık durumunu 6 faktörde incelemiştir. Bu faktörler (Madram ve Akdoğan, 2010: 371),

1. Güven
2. Açık sözlülük
3. Özveri
4. Şikayetçi
5. Alçak gönüllülük
6. Hassas/düşünceli

1.6.2.3 Sorumluluk

Sorumluluk, özdisiplin kavramı ile anlatılmaktadır. Bu faktör, başarıya eğitim ve iç disiplin ile alakalı bir kavramdır. Sorumluluk duygusu yüksek olan bireyler; disiplinli, sorumluluk sahibi, düzenli, kararlı, dikkatli, başarı hissi yüksek insanlardır (Costa ve McCrae, 1995: 28-50).

Bu faktörü tanımlamada öncelikli kavram yön olmaktadır. Faktörün ilerletici doğrultusu, başarı gereksinimi ve çalışma kararlılığında rastlanırken, ketleyici tarafı tedbir durumu ve ahlaki titizlik özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004: 24).

Tablo 1.9: Sorumluluk kişilik özelliklerinin belirleyicileri (Howard, P.J. and Howard, J.M. (1998). The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals. Charlotte, NC, Centre for Applied Cognitive Studies).

Sorumluluk Kriterleri	Rahatlık (-)	Odaklanma (+)
Rekabet	Daima hazırlıksız hissetme	Etkili ve yetenekli hisseder
Düzen	Organize olamama	Düzenli ve iyi organize olma
Saygı	Rastgele davranma	Vicdanı doğrultusunda hareket etme
Başarma çabası	Düşük başarma isteği	Başarıya ulaşmak için çaba harcama
Öz disiplin	Erteleme, sürüncemede bırakma	Görevi tamamlamaya odaklanma
Müzakere	Aceleci	Harekete geçmeden düşünme

1.6.2.4 Duygusal denge

Duygusal denge faktörü, kişilerin iç dengelerini muhafaza etmelerini ifade etmektedir. Rahat, sakin, endişe hissi olmayan, tutarlı davranan ve insanların bu hedeflere ne ölçüde sahip olduklarını ifade etmektedir (Hayesve Joseph, 2003: 723).

Kişinin içsel huzurunun sağlanabildiği ölçüde yaşamdan ve diğer şeylerden tatmin sağlayabileceğini, zevk tadabileceğini ifade etmektedir. Kişileri ne tip şeylerin mutluluğa ulaştırdığı konusu üzerinde pek çok araştırma gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmalarda ekonomik gücün ve demografik etkenlerin haricinde, kişilerin sahip oldukları kişilik özellikleri de insanların mutlulukları doğrudan ilişkili olmaktadır. İnsanların mutlulukları duygusal denge ve dışadönüklük faktörleri ile doğrudan ilişkili olarak görülmektedir (Kwapil, Wrabel ve Pope, 2002: 432).

Tablo 1.10: Duygusal denge kişilik özelliklerinin belirleyicileri (Howard, P.J. and Howard, J.M. (1998). The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals. Charlotte, NC, Centre for Applied Cognitive Studies).

Duygusal Denge Kriterleri	Esnek (+)	Reaktif (-)
Endişeli	Soğukkanlı	Çabuk endişelenen
Sinirli	Yavaş sinirlenen	Hızlı sinirlenen
Cesareti kırılan	Nadiren cesareti kırılan	Kolayca cesareti kırılan
Özbilinç	Şuurlu	Şuursuz
Düşünmeden hareket eden	Fikri değiştirilmesi zor	Kolayca aklı çelinen
Kırılgan	Stresle mücadele edebilen	Stresle başa çıkamayan

1.6.2.5 Deneyime açıklık

Deneyime açıklık faktörü, yapılan araştırmalarda henüz bir düşünce birliğine varılamamış faktörlerden olmaktadır. Bu faktör farklı şekillerde isimlendirilmiştir (Tomrukçu, 2008: 33),

1. Norman (1963), kültür
2. Hogan(1994) ve Goldberg (1981), zeka

Deneyime açık olan insanlar çoğunlukla hayal gücü yüksek, çoğunlukla sanatsal, algılaması kuvvetli ve yaratıcı yönleri olan kişiler şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla birlikte deneyime açık olma, fikirler, düşünceler,

orijinal tecrübeler, insanlar ve faaliyetlere ilgi uyandıran ve duyan bir faktördür. Deneyime açık olan kişiler genellikle geleneksel kişilerdir (Aktaş, 2006: 10).

Tablo 1.11: Gelişime açıklık kişilik özelliklerinin belirleyicileri (Howard, P.J. and Howard, J.M. (1998). The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals. Charlotte, NC, Centre for Applied Cognitive Studies).

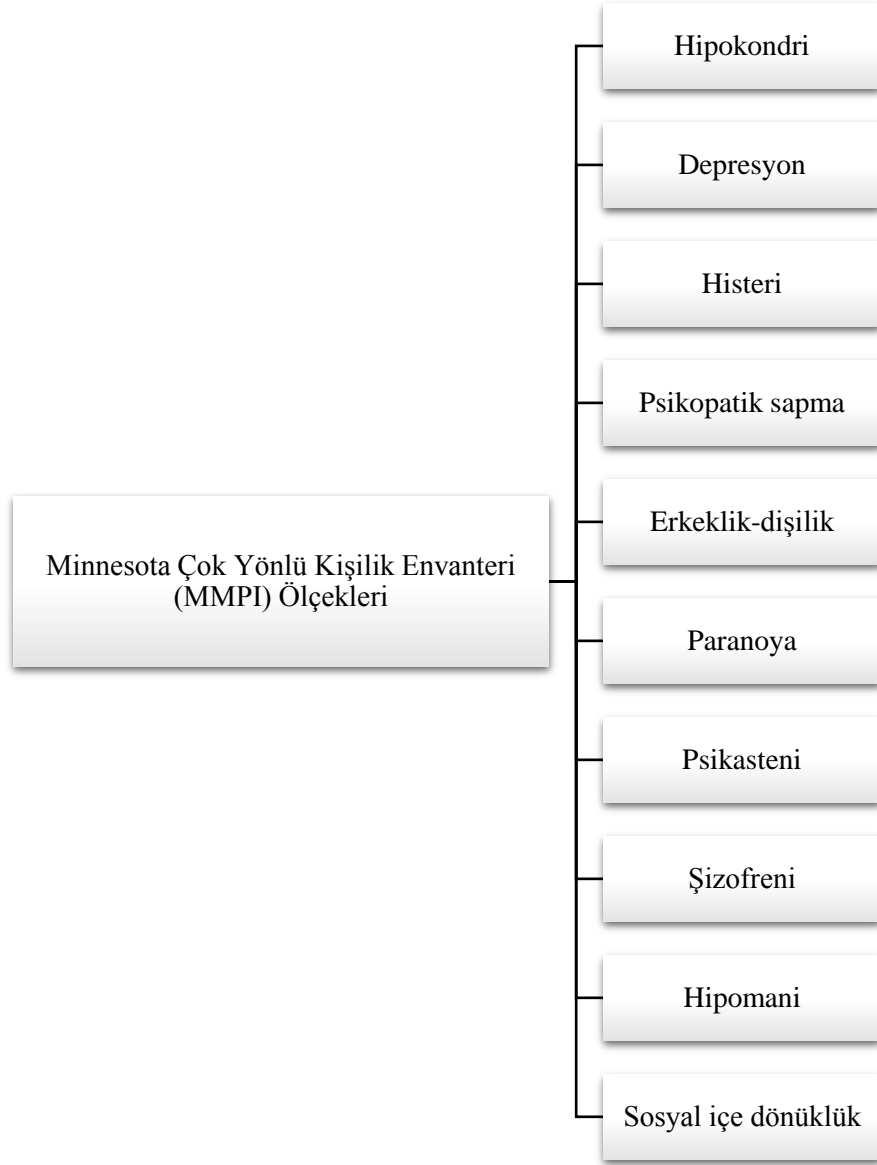
Deneyime Açıklık Kriterleri	Muhafazakarlar (-)	Deneyime Açık (+)
Fanteziler	Ana odaklı	Hayalperest
Estetik	Sanatla ilgisiz	Güzelliğe ve sanata düşkün
Duygular	Duygulara önem vermez	Tüm duygulara değer veren
Hareket	Alışılmışın dışına çıkmaz	Alışılmamışı deneyen
Fikirler	Dar entelektüel odaklı	Geniş entellektüelite
Değerler	Dogmatik	Yeni değerlere açık

1.6.3 Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI)

İlk kez 1943 senesinde Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanteri (MMPI – Minnesota Multiphasic Personality Inventory) Amerikan Psikoloji Birliği tarafından yayımlanmıştır.

MMPI, bireyin kendi kendine cevap verdiği 566 maddeden meydana gelen bir kişilik testidir. Test yapılan kişiler, testin her maddesinin kendisine uygun olup olmadığını ölçerek, doğru, yanlış ya da bilmiyorum cevaplarından bir tanesini tercih eder. Kişisel ya da grupsal olarak uygulanabilmektedir. MMPI testi kişiliği objektif şekilde değerlendirmektedir (Hathaway ve McKinley, 1967: 36).

Test toplam on ölçekten oluşmaktadır. Bu ölçekler şu şekildedir (Zel, 2011: 59).



Şekil 1.6: Minnesota çok yönlü kişilik envanteri (MMPI) Ölçekleri (Kaynak: Zel, 2011: 59).

1.6.4. Mesleki Kişilik Envanteri

1977 senesinde Peter Saville ve Roger Holdworth Mesleki Kişilik Envanterini geliştirmişlerdir. Bu test 1984 senesinden itibaren uluslararası anlamda gerçekleştirdiği profesyonel çalışmalarıyla günümüzde bütün dünyada etkili bir şekilde kullanılmaktadır. Mesleki Kişilik Envanteri, iş yerinde kişinin diğer kişileri arasındaki özelliklerini gösteren esas kişilik envanterlerinden bir tanesidir (Zel, 2011: 63-70).

Mesleki Kişilik Envanteri'nin yaklaşık 30 senelik bir geçmişi bulunmaktadır. Envanterin üç ayrı formu vardır, 4.2, 5.2. ve 3.2. Envanterdeki toplam soru sayısı 50'dir ve yaklaşık olarak 50 dakikada bitmektedir (Solmuş, 2007: 3).

1.6.5 Myers-Briggs Kişilik Envanteri (MBTI)

Envanter toplam 126 sorudan meydana gelmektedir. Bu sorular zorunlu-seçmeli soru tipinden meydana gelmektedir. Yaklaşık 35 dakika süren bu testin amacı, kişilerin algılamalarına yönelik temel tercihlerini tespit etmektir (Özkalp ve Kirel, 2011: 52).

Ölçeğin ilk bölümünde, farklı durumlarda insanların kendilerini nasıl hissedeceğine ve ne şekilde tepki vereceğine dair on yedi soru yöneltilmektedir. İkinci bölümde kırk dört çift gruptan hangilerinin daha uygun olduğu sorulmaktadır. Üçüncü bölümde ise farklı durumlar verilmiştir ve böyle bir durum karşısında kendinizi ne şekilde hissedeceğine ve ne şekilde tepki verileceğine yönelik elli beş soru yöneltilmektedir.

Bu envantere göre dört çift temel kişilik özelliği bulunmaktadır (Larson, 2010).



Şekil 1.7: Myers-Briggs kişilik envanteri (MBTI) özellikleri (Larson, 2010).

1.6.6 Hacettepe Kişilik Envanteri

1992 senesinde Özgüven tarafından, insanların kişilik özelliklerini ve sosyal ve genel açıdan uyum seviyelerini ölçmek, normal ve klinik olayları teşhis etmek ve ruh sağlığına yönelik taramaları gerçekleştirmek amacıyla geliştirilmiştir.

- a. “kendini gerçekleştirme”,
- b. “sosyal ilişkiler”,
- c. “psikotik belirtiler”,
- d. “duygusal kararlılık”,
- e. “nevrotik eğilimler”,
- f. “aile ilişkileri”,
- g. “sosyal normlar” ve
- h. “anti-sosyal eğilimler”

düzeylerini ölçerek sosyal ve kişisel uyumu değerlendirmeye çalışır (Özgüven, 2008: 1).

Bu envanter evet ya da hayır şeklinde cevaplanması istenilen 168 sorudan meydana gelmektedir sosyal uyum ve kişisel uyum alt ölçeklerinden her bir tanesinin 20 sorudan meydana gelmekte, alınacak puanlar 0 ile 20 arasında değişiklik gösterebilmektedir. Kişisel ve sosyal uyum puanları 0 ile 80 arasında farklılık gösterebilmektedir. Genel uyum puanı da kişisel ve sosyal uyum puanların toplanmasıyla elde edilmektedir. Bu puanlarda artış yaşanması sağlıklı ve uyumlu yaşamaya, azalması ile uyumsuz olma durumu göstermektedir (Özgüven, 1992: 65).

1.6.7 Hogan Kişilik Envanteri

İş yaşamının gereksinimlerinden ortaya çıkan Hogan Kişilik Envanteri, başarılı olanların performans kriterleriyle tespit edilmiş ve son zamanlarda git gide artan bir ölçüm aracı olmaktadır. Kullanımda sağlanan kullanım kolaylığıyla iş performansını gerçeğe yakın öngörme imkanı tanıyan veren ölçümlerden bir tanesidir.

Tablo 1.12: Hogan kişilik envanteri (www.baltas-eksen.com/download/Baltas_HPI_TR.pdf (Erişim Tarihi 23.122013)).

Ölçek No.	Temel faktörler	Derece	Yorumlar
1	İç Uyum, Baskı altında güven, benlik saygısı ve soğukkanlılık	Yüksek Puan	Güvenli, esnek ve iyimser
		Düşük Puan	Gergin, sinirli ve negatif
2	Hırs, Liderlik için inisiyatif, rekabet ve arzu	Yüksek Puan	Rekabet ve ilerleme için arzulu
		Düşük Puan	İddiasız ve ilerlemeye daha az arzulu
3	Sosyallik, dışadönüklük, konuşkanlık ve sosyal etkileşim ihtiyacı	Yüksek Puan	Dışadönük, renkli, düşünmeden hareket eden ve tek başına çalışmaktan hoşlanmayan
		Düşük Puan	İçine kapanık, sessiz, tek başına çalışmayı tercih eden
4	Uzlaşabilirlik, Nezaket, anlayış, ilişki sürdürülebilirlik	Yüksek Puan	Arkadaş canlısı, sıcak ve popüler
		Düşük Puan	Bağımsız, samimi ve doğrudan
5	Tedbirlilik, Öz disiplin, sorumluluk ve vicdanlılık	Yüksek Puan	Organize, güvenilir ve dikkatli
		Düşük Puan	Fevri, esnek ve yaratıcı
6	Yeniliğe Açıklık, Yüksek hayal gücü, merak ve yaratıcılık potansiyeli	Yüksek Puan	Kıvrak zekalı, hayalperest ve detaylara fazla ilgi göstermeyen
		Düşük Puan	Pratik, odaklı ve uzun süre konsantrasyonunu koruyabilen
7	Öğrenmeye Açıklık, Başarı odaklı ve iş ile teknik konularda güncel	Yüksek Puan	Okumaktan ve eğitimden zevk alır
		Düşük Puan	Okumaktan ve eğitimden zevk alır

1.7 Kişilik ve Çalışma Hayatı Arasındaki İlişki

Çoğunlukla herkesin hemfikir olmamasına karşın kişilik kavramının, işinin bulunduğu çevreyi ve çalıştığı işi algılamasında ve onu değerlendirmeye almasında son derece etkili olduğu görülmektedir. Karşılaştırmalı psikoloji bu konu üzerinde dikkatle eğilmektedir. Kişinin davranışları, yer aldığı toplumla çevresinde bulunan insanlar arasında oluşan etkileşim sonucunda meydana gelir. İnsanın kişiliği iş ortamının etkisi altında kaldığı gibi bununla birlikte birey de kişiliği ile çevreyi etkisi altına almaktadır. Mesela, statü edinme isteğinde olan birisi, işini ona bu statüyü edindirecek fırsatları kollayıp, değerlendirmeye alarak analiz eder. Kazandığı statü bakımından tatmin olur veya uyum sağlayamadığı için tatminsizlik yaşayabilir. Bu durum da onun işindeki başarısını yükseltir veya düşürür (Özkalp ve Kırel, 2011: 46-47).

Kişilik kavramının iş yaşamının farklı unsurları ile ilişkisi şu şekildedir (George, 1992: 195-196),

1. Kişilik ve gruplar
2. Kişilik ve iş doyumu
3. Kişilik ve performans
4. Kişilik, motivasyon, eğitim ve mentorluk
5. Kişilik ve liderlik

Kişilik ve gruplar, bireyleri tanımak aynı zamanda da bireylerin oluşturduğu grupların özelliklerini iyi bilmek örgüt açısından son derece önemlidir.

Kişilik ve iş doyumu, Beş Faktör Kişilik Modelinin kişilik boyutları olan uyumluluk ile sorumlulukla iş doyumu pozitif bir ilişkiye sahiptir.

Kişilik ve performans, özellik yaklaşımı ile davranış yaklaşımı performans değerlendirmede kullanılan iki yaklaşımdır.

Kişilik, motivasyon, eğitim ve mentorluk, Beş Faktör Kişilik Modelinin deneyime açıklık boyutu, eğitim ve motivasyonla alakalı konularda etkili bir gösterge olabilmektedir.

Kişilik ve liderlik, insana yakın olma, müşteri odaklı olma, sosyal olma günümüz yöneticilik anlayışlarından bazılarıdır. Yöneticilerin bu özellikleri taşıyıp taşımadığı kişilik özellikleri ile ortaya çıkmaktadır.

1.7.1 Kişilik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Bağlılığın bir kavram ve anlayış biçimi olarak anlamı, toplum duygusunun var olduğu her ortamda mevcut olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Sadık olma durumu, kölenin efendisine, memurun görevine, askerin vatanına olan bağlılığıdır. Yani sadakat etmektir. Bağlılık en geniş anlamıyla, en yüksek seviyede bir duygudur. Bir düşünceye, bir inanca, bir kişiye, bir nesneye, bir kuruma veya kendimizden daha üstün gördüğümüz herhangi bir şeye karşı gösterilen bağlılık; yerine getirilmesi zaruri bir yükümlülüğü ifade etmektedir (Balcı, 2000: 41).

Kurumsal bağlılığın önemli unsurlarından kurum politikaları ve liderlik kavramları, bugünün iş dünyasındaki yeri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Liderin izleyicileri ile arasındaki statü farkını en aza çekmede gösterdikleri başarı; takım oluşumu ve bu takımın etkin bir biçimde çalışmasındaki önemli unsurlarındandır. Takımın parçası olan bireylerde kesin kararlara ulaşabilen, üst yönetimle çalışabilen ve gereksinim olduğunda takıma yol gösteren kişi olarak lider algılanmalıdır. Bir takım liderinden, takımın başarılarına katkı sağlayacak bir anlayışta olması ve kabullenilmiş prensipler geliştirilmesine kazanç sağlayacak kişi olması beklenir. Yöneticiler, örgütün kültürel değerlerine ve normlarına özen gösteriyorsa, bu örgütlerin yenilikçi düşünce anlayışı ile verimliliği gelişim gösterecektir (Arslan vd., 2002: 24).

21. yüzyıl itibariyle kadınların çalışma yaşamında varlığı her geçen gün yükselişe geçmektedir. Eğitim seviyelerinin belirgin düzeyde artması, klasik düşüncelerin değişime uğraması kadınların toplumdaki rolünü farklı kılmaktadır. Bu nedenden dolayı önceden gerçekleştirilen çalışmaların birçoğu erkek işgörenler yoğunlukta iken kadın işgörenlerin iş yaşamında sayısının çoğalması ile bu husustaki araştırmalar da çeşitlilik kazanmaya başlamıştır. Erkeklerin ve kadınların örgütsel bağlılık seviyeleri ile alakalı yapılan araştırmaların verdiği sonuçlar birbirinden farklı olmaktadır. Kimi araştırmalarda erkek personelin kimilerinde ise kadın personelleri örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Kimi araştırmalarda ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkarılamamıştır (İnce ve Gül, 2005:62).

Kurumsal bağlılık ile yaş arasında oluşan ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda genellikle doğru orantılı verilerin ortaya çıktığı görülmektedir. Yaş faktörü incelendiğinde araştırmalarda elde edilen neticelerin birçoğu yaş yükseldikçe

örgütsel bağlılığın da artacağı yönündedir. Yaş ilerledikçe ortaya çıkan alternatif iş olanakları ya da değişik eğitim alma imkanı azalacağı için, işgörenlerin üyesi oldukları örgütlere bağlılıklarının yükseldiği ifade etmektedir (İnce ve Gül, 2005:65).

Bireysel özelliklerle ilgili bir başka önemli konu medeni durumdur. Kurumsal bağlılık yükseltmede tutarlı ve çok kuvvetli olmamakla birlikte dolaylı olarak etki ettiği ifade edilmektedir. Evli kişiler bilhassa evli kadınların, örgütten çıkmayı daha maliyetli olarak düşündükleri için bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte evli işgörenlerin ailevi ve ekonomik yükümlülüklerinden ötürü bağlılıklarının doğru orantılı biçimde yükseleceği söylenmektedir. Çocuk sayısı veya yaşlı bağımlılığı da aynı şekilde örgütsel bağlılığa etkisi olan öğelerdir (İnce ve Gül, 2005:64).

Kurumsal bağlılık ile eğitim durumu arasında ters orantılı bir ilişkinin varlığından söz edilmiştir. Kişinin eğitim seviyesi yükseldikçe, örgütün gerçekleştirebileceğinden çok daha fazlası beklenti olmaktadır ve diğer iş olanaklarına başvurma durumu artmaktadır. Benzer biçimde, yüksek eğitim seviyesine sahip birey üyesi olduğu kurum içinde sürekliliği kendi mesleki kariyerini ilerletmesi doğrultusundadır, başka bir ifadeyle kurum çıkarları ikinci planda yer almaktadır. Bundan dolayı, yüksek eğitim seviyesinin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği belirtilmektedir (Çöl ve Gül, 2000:295).

Örgütte görev alan kişilerin görev süresi ve kıdemi, örgütsel bağlılık açısından son derece önemli işaretlerdendir. Örgütte görev alınan süre yükseldikçe, iş görenin kurum içindeki yatırımları yükselmektedir ve edindiği yatırımları kaybetmemek için örgütte kalmak daha cazip duruma gelmektedir. Bu sebepten dolayı kıdem ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir etki olduğu belirtilmektedir (Çöl ve Gül, 2000:295-296).

1.7.2 Kişilik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İnsanlar yaşamlarının büyük bölümünü herhangi bir işte çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple, çalışanın çalıştığı işten beklediği tatmin oranı hayatına büyük ölçekte etki etmektedir. Çalışanın işinden duyduğu haz ve bunun hayatı üzerindeki pozitif etkisi kademeli olarak, çalışanın ruhsal sağlığının yanı sıra bedensel sağlığını da pozitif etkileyerek, kişinin aile ortamında mutluluğunu sağlarken; örgütte de verimliliği sağlamaktadır (Orucu, Yumuşak, Bozkur, 2006:1-2).

Endüstriyel psikoloji dalında dünyada en çok ilgi gören ve araştırılan konulardan biri de iş tatmini kavramıdır. İş tatminine etki eden faktörlerin nedenlerinin saptanması hem iş sağlığı bakımından çalışanlara uygun koşulların sağlanmasını hem de çalışanların organizasyonel verimliliklerinin artması bakımında önem arz etmektedir.

Arzu edilen bir şeyin gerçekleşmesi için çaba harcayarak ulaşılan gönül doygunluğuna tatmin denilmektedir. Gereksinimlerin giderilmesi sonucunda ulaşılan mutluluk durumu olarak da tanımlanabilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 68).

İş tatminin tanımı ise; bireyde, çalışma hayatı ya da sözü edilen birey ile çalıştığı iş ortamının şartları arasındaki uyum ve dengenin bir sonucu olarak beliren memnuniyet duygusunu ve bireyin çalıştığı işe karşı takındığı olumlu tutum olarak tanımlanmaktadır (Orucu, Yumuşak, Bozkur, 2006:1-2).

İlk olarak 1920 senesinde ortaya iş tatmini kavramı, 1930 ve 1940 senelerinde asıl önemini kazanmış ve elde edilen sistematik bilgiler sayesinde anlaşılmıştır. O senelerden itibaren iş tatmini konulu çalışmalar tarafından, konu değişik bakış açılarından incelenmiş ve bu konu üzerinde pek çok araştırma yapılmıştır (Orucu, Yumuşak, Bozkur, 2006:3). Yapılan bu araştırmalar neticesinde; moral, örgütsel bağlılık, işi çekici görme, işle özdeşleşme gibi kavramlarla bağlantılı olan iş tatminine dair pek çok tanım yapılmıştır.

Kişiler bireysel kabiliyetlerini ortaya çıkarmak ve bunları hayata geçirmek isterler. Bunları hayata geçirme hususunda karşılaşılan herhangi bir negatif durum ya da algı çalışanlarda iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Aynı zamanda psikolojik problem ve şikâyetlere de neden olabilmektedir. İş tatminine ulaşamayan bireylerin psikolojik olgunluğa ulaşmaları güçleşir ve bu durum kişinin hayal kırıklığı yaşamada neden olur. İş tatmini çalışanın verimliliğini yükseltirken iş tatminsizliği ise çalışanın performansını ve verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir. Böyle bir psikoloji içerisinde olan çalışan işini aksatabilmekte hatta işten çıkabilmektedir. Mutlu ve üretken insan yalnızca iş yaşamında değil aynı zamanda sosyal hayatında da tatmin duygusuna erişmiştir. Çalışanların organizasyonlarda iş tatminlerinin düşük seviyelerde olması başka bir deyişle iş tatminsizliğinin yaşanması durumu yalnızca bireysel anlamda negatif sonuçlar ortaya çıkarmayacaktır. Örgütsel sonuçlara bakılan bu olayda çalışan genellikle işe gitme konusunda arzusuz, örgütten ayrılmaya meyilli, yetersizlik duygusu yaşayan, işbirliği

sağlayamayan, işte hatalara neden olan, işten uzaklaşmak isteyen, karar alma konusunda yetersiz olma ve nicelik ve nitelik düşmesi yaşamaktadır (Keleş, 2006:55).

Cinsiyet kavramına toplumsal açıdan bakıldığında, erkek ve kadına verilen misyonların farklılıklar gösterdiği söylenebilir. İş hayatında kadın ve erkeğin davranışlarına etki eden, çalışma hayatına ve işe bakış açılarında önemli farklılıklar yaratmaktadır. Geleneksel olarak kadının ev işleri, çocuk bakımı vb ev ve aile üzerine kurulu işler üstlenmesi ve erkeğin de ev dışında çalışarak ailesinin geçimini sağlayan bir role bürünmesi, erkek ile kadın arasında çağlar boyunca süregelen bir toplumsal rol dağılımına neden olmuştur (Keleş, 2006:56).

Çalışanların cinsiyetleri çalıştıkları işe olan tutumlarının meydana gelmesinde ve iş ortamının değerlendirilmesinde değişiklikler ortaya çıkartabilir. Cinsiyet ile iş tatmini arasındaki bağlantıyı inceleyen birçok araştırmada; bu görüşe destek sağlayan verilerin yanı sıra, erkek ve kadın çalışanların şartların eşit olduğu durumda, iş tatmini hususunda herhangi bir farklılık göstermediği görülmektedir. Kadın çalışanlara oranla erkek çalışanların iş ortamında kendilerini daha fazla ifade etmeleri ve kendilerini ortaya çıkarmaları için daha fazla fırsat yakalamaları, işe duydukları değerın yükselmesine ve bununla birlikte iş tatminlerinin artmasında sebep olmaktadır. Kadınlarda ise iş tatmininin düşmesi “işte kadın olma” durumu ile açıklanmaya çalışılmıştır. Kadınların engellemelere daha fazla maruz kalması onların iş tatminlerinin düşük seviyede olmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte, kadınların sorumluluk sahibi olduğu aile ve ev gibi şeyler nedeni ile kadınların daha fazla çatışma ortamında bulunması, onların iş tatminlerini düşüren etkenler olarak gösterilebilmektedir (Eğimli, 2009: 39).

Yaş iş tatmininin de incelenen demografik değişkenler arasındaki en önemli faktörlerden biridir. Kimi araştırmalarda iş tatmini ile yaş arasında bir ilişkinin olmadığı söylenmekle birlikte kimi araştırmalarda ise aralarında bir ilişkinin mevcut olduğu söylenmektedir. Yaş ile iş tatmini arasında önemli bir ilişkinin var olduğunu söyleyen araştırmacılar: Herzberg, Mausner, Peterson ve Capweel'dır. Bu araştırmacılara göre, işe yeni başlayan genç çalışanların moral ve örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olması, iş tatminlerini de yüksek olmasını sağlamaktadır. İşe başladıktan sonra geçen birkaç yıl sonra, iş tatmini belirgin bir şekilde düşüş göstermekte ve ilerleyen yıllarda ise işlerine devam eden çalışanların iş tatminleri

tekrar artış göstermektedir. Buna istinaden araştırmacılar yaş ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi “U” şeklinde bir eğriye benzetmektedirler (Demir, 2007:119).

Yine Herzberg’in yapmış olduğu araştırmaya göre de, yaş ile iş tatmini arasındaki ilişki “U” şeklindeki eğriyle benzer özellikler göstermektedir. Yani genç yaşta yüksek bir ilişkiyle başlayan dönem orta yaşlarda düşük bir ilişkiye; ilerleyen yaşlarda ise yine yüksek bir ilişkiye dönmektedir (Demir, 2007:120).

Genç alışanların iş tatminlerinin yüksek olması işe uyum süreci ve yeni işe başlamanın vermiş olduğu azimle ilişkilendirilebilir. İlerleyen zamanlarda çalışanın işe karşı olan isteklerinin ve beklentilerinin gerçekleşmemesi hayal kırıklığına neden olmakta bu da iş tatminini düşürmektedir.

İlerleyen yaşlardaki çalışanlar ise iş durumuna adaptasyonlarının tam olması nedeniyle iş tatminleri daha yüksek olmaktadır. İlerleyen yaşlarıyla birlikte kariyerlerinin de gelişmesi, istedikleri konumlara ulaşmaları iş tatminini arttırıcı bir etki yaratmaktadır.

1957 senesinde Herzberg ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmalar neticesinde medeni durum ile iş tatmini arasında net bir ilişkinin varlığına. Fakat Noriega ve arkadaşlarının yapmış oldukları araştırmalar sonucunda, çalışan bir kadının evli ve aynı zamanda ocuk sahibi olması, ev işlerindeki bütün sorumluluğun kadına kalması ve eşin ev işlerine yardımcı olmaması durumu ile ruhsal bozukluklar arasında bir ilişkinin varlığını ortaya çıkarmıştır. İş tatmini, kabiliyetin ve yaratıcılığın geliştirilmesinde, ruhsal bozukluklar ve yorgunluğa karşı engelleyici bir etki yarattığı belirtilmektedir (Keleş, 2006:40).

Başka bir taraftan, yine yapılan araştırmalara bakılacak olursa; evli çalışanların iş tatminleri bekar çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Evli olan çalışanlar bekar çalışanlara oranlara göre daha az devamsızlık yaptıkları, daha az işten çıkmayı düşündükleri görülmüştür. Bu da evli çalışanların neden iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Dullar, boşanmış olanlar ya da evlilik dışı beraberlik yaşayanların iş tatminlik seviyeleri ve iş verimlilikleri evlilere oranla daha düşük olduğu görülmektedir (l ve Gl, 2000:159).

Kişinin zekası, karakter özellikleri ve yetenekleri de iş tatmini ortaya çıkaran faktörler arasındadır. Burada yeteneğin ifadesi, kişinin işte yeteneklerini sergileyebilme derecesidir. Yeteneklerini sergileyerek, başkalarına yardımcı olabilme, diğerleri için herhangi bir Őey yapabilme olanağı ne derece yüksekse,

kişinin iş tatmini o derece yüksek olacaktır. Kişinin kişisel özellik ve kabiliyetlerinin altında ya da üstünde iş yapmaya zorlanması durumunda da iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır. Aynı şekilde kişinin zeka seviyesinin altında ya da üstünde iş verilmesi iş tatmininin düşüşüne neden olacaktır (Çöl ve Gül, 2000:124).

İş tatmini ile kişilik arasındaki ilişkiyle ilgili pek çok görüş ortaya atılmıştır. Bu farklı görüşleri beş faktör kişilik kuramı aynı çatı altında toplamıştır. Yapılan araştırmalarda kişilik ile incelemelerin beş başlık altında incelenebileceği görülmüştür. Bu faktörler, iş tatmininde ve çalışanların iş performanslarında etkili olmaktadır. Bu beş faktör kişilik boyutlarının esas özellikleri aşağıdaki gibidir:

- a. Dışadönüklük: neşeli, enerjik, cana yakın, heyecan arayan ve baskın, sakin, mesafeli, içe dönük ve yalnızlığı seçen.
- b. Gelişime açıklık: analitik, yaratıcı, duyarlı, başka görüşlere açık.
- c. Duygusal denge: özgüvenli, sabırlı, rahat, eleştiriye açık, endişeli, çekingen, strese toleranslı, gergin.
- d. Uyumluluk: inatçı, alçak gönüllü, samimi, işbirliğini seven, ihtiyatlı, rekabetçi, dik başlı, şüpheli, anlayışlı.
- e. Sorumluluk: azimli, sistemli, hırslı, plansız, dikkat dağınıklığı olan, düzensiz, başarıya yönelimli, erteleyen, titiz (Eğinli, 2009:135).

Bir insanın kişiliği, herhangi bir iş hakkında olan düşünce ve duygularına olumlu veya olumsuz olarak etki etmektedir. Mesela, beş büyük faktör kişilik boyutlarından dışa dönüklük boyutunun yoğun şekilde hissedildiği bir insanda, bu özelliğin düşük seviyede hissedildiği bir insana oranla iş tatmin seviyesinin daha fazla olduğu rahatlıkla söylenebilir.

İş tatmininde kişiliğin etkin bir faktör olduğunu öne süren Richard Arvey ve arkadaşları; kişiliğin bir kısmının genetik olarak oluştuğunu söylemişler ve iş tatmininde bu genetik yapının ne derece etkili olduğunu saptamaya çalışmışlardır. Bunu belirlemek amacıyla da küçük yaşta birbirinden ayrı ayrı büyütülen 34 tek yumurta ikizi incelenmiştir. Aynı genetik yapıda olan bu ikizler farklı durumsal ortamlarda yetişmişler ve iş tatmin seviyelerinin ne derece birbirlerinden ayrıldıkları incelenmiştir. Bu araştırma neticesinde genetik unsurların, ikizler arasındaki iş tatmin seviyelerindeki değişikliklerin %30'una neden olduğu görülmüştür. Yine aynı araştırmada ikizlerin genetik kodlarına uyumlu işler aradıkları da saptanmıştır. Başka bir deyişle, insanların kısmi olarak aldıkları kişilikleri, onların iş seçimlerinde

benzer türdeki işleri seçmelerine neden olmaktadır (Demir, 2007:127).

İş tatmini ile eğitim arasındaki diğer faktörlerde olduğu tek yönlü değildir. Yani aralarındaki ilişki sadece olumlu ya da olumsuz olmayıp, her ikisini de kapsayan bir ilişki niteliğindedir. Bireyin eğitim düzeyi yükselse daha iyi şartlarda ve daha doyurucu işler bulabilmektedir.

Dolayısıyla da yaptıkları işlerde tatmin duyguları da yüksek olmaktadır. İş tatmini üzerinde, eğitimin olumsuz yanı ise, çalışanların istek ve beklentilerinin eğitim seviyesi yükseldikçe daha çok artış eğilimi göstermesinden kaynaklanmaktadır.

Yüksek eğitim düzeyi iş değiştirme bakımından da çalışan geniş bir yelpaze sunmaktadır ve bu da işgücü devrine direkt etki etmektedir. Aynı zamanda Parasuraman işgücü devri üzerinde eğitimin etkisinin tutarsız olduğunu söylemiştir. Price ise işgücü devri üzerinde eğitimin etkili olduğu düşüncesi üzerinde durmuştur. Fakat çalışmalarında karşıt verilere sahip araştırmalarının olduğunu da söylemiştir. Kimi çalışmalarda ise eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylene de iş tatmini üzerinde eğitimin önemli bir etkisi vardır (Eğinli, 2009:36-37).

Çalışanlardan işe yeni başlayanlar işlerinden tatmin sağlama konusunda diğerlerine oranla daha eğilimli olmaktadırlar. Çalışanların bu dönemlerinde yapılacak teşvikler, kabiliyetlerinin ve yeteneklerinin gelişimine önemli katkı sağlamaktadır. Yeni başlayan için iş çekici ve ilginç olmaktadır. İş tatminin erken başlaması, çalışanın gelişmesinin ve ilerlemesinin azalmasına neden olmaktadır. Çalışanın işinde geçirdiği ilk birkaç seneden sonra cesareti kaybolmakta ve çalışma ortamı içinde terfisi oldukça ağır olmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalarda çalışma yaşamının ilk senelerinde iş tatminin oldukça yüksek olduğu daha sonra giderek azaldığı, belli bir noktadan sonra tekrar yükselişe geçtiği görülmüştür. Yeni işe başlayan çalışanlar, kendilerinden daha kıdemli olan çalışma arkadaşlarından sosyal destek göremezlerse daha yüksek seviyelerde iş tatmini sağlamaktadırlar (Yelboğa, 2007:4-5).

İş tatminini sosyo-kültürel çevre de etkilemektedir. Bu konuda yapılan araştırmalara göre özellikle evliler için sosyo-kültürel faktörün etkisi daha fazla görülmektedir. Özellikle eşlerin iş yerlerindeki statüleri, ailenin gelir seviyesi, çalışan kadınların çocuklarının yaşları, çalışanların yetiştiği aile ortamı, memleketleri

gibi sosyo-kültürel değişkenler iş tatminleri üzerinde farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür.

1.7.3 Kişilik ve Verimlilik Arasındaki İlişki

Dünyada ihtiyaçların sonsuz ve kaynakların kıt olmasından dolayı, var olan kaynakların etkin ve verimli bir biçimde kullanımı önem kazanmaktadır. Yönetim bundan dolayı da elindeki kaynakları en etkin ve verimli biçimde kullanmak zorundadır. Yani, en az girdi ile en çok çıktıyı elde etme amacıyla olan bir yönetimin aynı zamanda verimi maksimize etme amacıyla olduğu söylenebilir. Atıl kapasitenin engellenmesi ve hedeflenen amaçların sağlanması temel prensibi olan verimlilik ve etkinlik yönetimin en önemli konusu olmalıdır.

Çoğunlukla tatmin olmuş çalışanlar daha verimli çalışırlar. Çalışanların işlerinden tatmin olması, işleriyle iç içe olmalarından kaynaklanmaktadır. İşletmelerde var olan insan ilişkileri sistemi, iş tatmininin temelini oluşturmaktadır. Çalışanların verimli olması tatmin edilmelerine bağlıdır. Yapılan bir araştırmada, iş tatmini ile başarı arasındaki ilişki araştırılmış ve verimlilik ile tatmin arasında pozitif bir ilişki bulunmuş ancak korelasyon düşük seviyede çıkmıştır (Orucu, Yumuşak, Bozkur, 2006:127).

Son senelerde yapılan araştırmaların çoğundan çıkan sonuç; verimlilik ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ancak düşük seviyede kaldığıdır. Fakat kimi değişkenlerin tanımlanmasıyla ilişki geliştirilmeye çalışılmıştır. Verimlilik ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dış etkenlerin etkisi ne derece az olursa ilişkinin seviyesi o derece yükselmektedir. İş süreci ile verimlilik arasındaki bağlantıdan doğan etkileşimler kişisel seviyeden öte tüm bir organizasyon için ortaya çıkarılmıştır. Buradan çıkan sonuç ise; tatmin olan çalışanlar, tatmin olmayan çalışanlardan daha verimli ve etkin olma çabasıdadırlar (İnce ve Gül, 2005:193).

Yönetim sistemi bakımından incelendiğinde verimlilik ile tatmin arasındaki ilişki daire biçimindedir. Başarı bu modelde tatmin ve ödül sağlamakta ve yüksek beklenti algısı sebebiyle daha çok gayrete neden olduğu varsayılmaktadır.

Gösterilen yüksek gayret önce etkili bir başarıya, sonra daire modeli nedeniyle tatmin artışına neden olur. Bu modelden hareketle, etkin bir yönetim ve yüksek iş tatmini ile verimliliğin artacağı söylenebilir. Örneğin, çalışanların önem gösterdiği, kendilerini alakadar eden hususlarda kararlara katılım sağlama, kabiliyet, bilgi ve

becerilerini kullanma olanaklarının tanınması, sorumluluk ve yetki hususlarına daha fazla önem verilmesi hem tatmini hem de verimi arttıracaktır.

1.7.4 Kişilik ve Performans Arasındaki İlişki

Kişilik ile performans arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan araştırmalar, aralarında güçlü bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Çalışanların tatmin olması performanslarının mutlaka yükseleceği anlamına gelmemektedir. Performansın yükselmesini sağlayacak daha önemli araçlar vardır. Bunlardan biri de ödüldür. Ödüllerin adil dağıtıldığına inanan bir çalışanın performansı yüksek olmaktadır. Dolayısıyla yüksek performans, dışsal ya da içsel ödüllere bağlıdır ve bu ödüller de tatminin gerçekleşmesini sağlar. Bununla birlikte, belirli koşullar altında performans tatmini sağlamaktadır diyebilir (İnce ve Gül, 2005:186).

Performans ile tatmin arasındaki ilişkinin üç boyutu mevcuttur. Bu boyutlar şu şekildedir:

- a. Tatmin performansın ortaya çıkışını sağlar,
- b. Performans tatminin ortaya çıkışını sağlar,
- c. Performans ile tatmin arasındaki ilişkiyi başka bir araç olan ödül belirler.

Yukarıdaki ilk iki husus birbirine karışmış bir vaziyettedir. Bu durumun araştırmadan gelen destekleri de zayıftır. Bu iki madde de bahsedilen ilişkiler düşük seviyededir. Bu, tatmini sağlanan bir çalışanın daha yüksek performans sergilemesinin zorunluluk olması durumunu ortaya atan bir durumdur.

Son hususta ise, performans ile iş tatmini ancak bazı şartların gerçekleşmesi sonucunda ilişkili olabilmektedir. İlişkiyi, çalışan katılımı gibi bir etken olumlu etki ederken genellikle ödüller üzerine yoğunlaşmıştır. Çoğunlukla iyi bir performans sonrası ortaya çıkan ödüller; eğer eşit olarak algılanırsa tatmini dolayısıyla da performansı etkileyecektir (İnce ve Gül, 2005:131).

Birçok çalışma sisteminde performans değişiklikleri için çok küçük bir yer ayrılmıştır. Gerçekleştirilen işler, çalışanların minimum performans düzeylerine göre dizayn edilmiştir. Şayet bu düzey sağlanamazsa işlerin yolunda gitmesi mümkün değildir. Genellikle bu düzeyi arttırmak için çok sınırlı bir bölge vardır. Çalışanlardan birinin performansının artması halinde diğer çalışanların da performanslarının artması durumunda yapılacak iş kapasitesi dolabilir. Dolayısıyla bazı çalışanlar istenilen kapasite haricinde boş performans sergilemiş olurlar.

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK KAVRAMI

2.1 Tanım ve Kavramlar

2.1.1 Girişim Kavramı

Girişim kavramı, bir başkasının gereksinimini devamlı bir şekilde gidermek için pazarı olan ve sektörde fiyatı belirlenen ekonomik mal ve hizmetleri arz eden ve sahibine kar sağlamak amacı güden bir işletmedir (Ertürk, 2006: 13).

Girişim kavramının özelliklerine ilişkin olarak aşağıdaki unsurlar sıralanabilir (Tutar ve Küçük, 2003: 162),

- a. Girişimin temel amacı, kazanç ve fayda yaratmaktır.
- b. Girişim, ücret karşılığında satmak üzere mal/hizmet üretir ya da fonlar sağlar.
- c. Girişimin üç esas unsuru bulunmaktadır. Bunlar; üretim, satış ve finansmandır.
- d. Girişim, hukuki bir birim olarak kabul edilmektedir. Tüzel kişiliğe sahip olan girişim, sahiplerinden farklı bir kişiliğe sahiptir. Çalışmalarını bu kişilik bünyesinde yürüterek bir takım haklara sahip olmakta ve yükümlülükler üstlenmektedir.
- e. Girişim, finansal bir birimdir. Girişimin kendisine ilişkin varlıkları ve bu varlıkların karşılandığı öz ve yabancı kaynakları bulunmaktadır.
- f. Girişim, kişi ve materyalin birlikte olmasıyla birlikte oluşan bir örgüttür ve bu örgüt devamlılık göstermektedir.

2.1.2 Girişimci Kavramı

Girişimcilik kavramı farklı düşünürler tarafından farklı şekillerde ifade edilmektedir. Girişimcilik kavramıyla ilgili bazı tanımlar aşağıdaki gibidir (Arıkan, 2002: 7-28; Gürol, 2006: 11-12).

- a. TDK, “ticaret, endüstri gibi alanlarda sermaye koyarak girişimde bulunan kimse, müteşebbis” olarak tanımlamaktadır.
- b. Joseph Schumpeter girişimciyi “yeniliğı sunan birey” olarak tanımlamıştır.
- c. McClelland “ön aktivitesi olan (olayların akışını önceden fark eden ve bu nedenle erken harekete geçen), başarıma güdüsü baskın ve kendini başkalarına adanmış biri” olarak ifade etmektedir.
- d. Drucker ise girişimciyi, “verimliliğı ve ekonomik getirisi daha düşük bir uğraş alanındaki ekonomik kaynakları, verimliliğı ve ekonomik getirisi daha yüksek bir ekonomik alana taşıyan kişi” olarak tanımlamaktadır.

Girişimcilik kavramı farklı düşünürler tarafından farklı şekillerde ifade edilse de, temel olarak ekonomiye katkı, yenilik, başarı gibi olguların birleşmesi olarak görülebilir.

Kurduğu hayali gerçeğe dönüştüren kişiye girişimci adı verilmektedir. Girişimcilik, eğitimde, ailede, toplulukta, iş yaşamında kısacası yaşamın her ayrıntısında var olabilen bir olgudur. Bununla birlikte girişimci, yeni iş alanı yaratan bireydir. Bu açıdan bakıldığında, bilgiyi esas alarak, genel eğilimlere ve kendisine uygun bir alanı belirleyerek ya da donanımını girişimciliğe katarak, herhangi bir finansman yöntemi kullanarak tüm insanların faydası için mal ve hizmet üretmek maksadıyla işletme açıp ekonomik ihtiyacını, ekonomik zenginliğini, bağımsızlığını, sosyal prestijini, kendini topluma kabul ettirmeyi ve kendisini toplum içinde bir şekilde aşmayı, açtığı işletmesinde sürdüren, sürdürme isteğinde a ve çabasında olan herkes girişimci olarak kabul edilmektedir (Akdemir, 2009: 30).

2.1.3 Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik kavramı bir iş görüşü ile birlikte sektördeki fırsatları değerlendirerek mal ve hizmet üretmek maksadıyla sermaye, doğal kaynak ve emek gibi üretim unsurlarının bir araya getirilerek işletilmesiyle ilgili tüm faaliyetleri

oluşturmaktadır (Tekin, 2004: 3-4). Girişimcilik; finansal, psikolojik ve sosyal risk unsurlarını bir şekilde üstlenerek parasal kazançların ve bireysel tatminin elde edildiği katma değeri olan çeşitli şeyler ortaya koyma aşamasıdır (Hisrich ve Peters, 2002: 10).

Girişimcilik; çevrenin sunduğu fırsatları ön görebilme, o öngörülerden düşler üretme, bu düşleri projelere dönüştürme, projeleri hayata aktarma ve zenginlik üreterek birey hayatını kolaylaştırma yeteneğine sahip olmaktır (Arslan, 2002: 2).

2.2 Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi ve Önemi

2.2.1 Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik kavramı bireylerin kendi sermayeleri ile iş yaratması olarak düşünülmekteydi. Adam Smith ve erken dönem İngiliz klasik iktisatçıları, iktisadi faaliyetler içinde girişimcilere oldukça önemsiz bir rol yaratmışlardır. Klasik iktisatçılar girişimciyi; “bir lider veya bir yönetici” olarak değil yalnızca sermaye sağlayan bir kişi olarak düşünmüşlerdir. Bununla birlikte bir kişi ya da grup, sistem kapsamında önem arz etmektedir (Arslan, 2002: 3).

Arz olgusu ön planda olduğu için ne üretirsem satarım prensibiyle, talebin ön plana çıktığı bir girişimcilik türü meydana gelmekteydi. Sanayileşme süreciyle beraber girişimci insan tipi çeşitli özellikler kazanmaya başlamıştır. Girişimciliğin özelliklerindeki bu değişim girişimcinin iktisadi değerini ve toplumdaki önemini bir miktar daha arttırmıştır. Bu gelişmenin neticesinde ise genel ekonomide girişimcilik bir üretim faktörü olarak kabul görmeye başlanmıştır (Küçük, 2005: 32-33).

19. yüzyılın ikinci yarısında işletme sahipliğinin ve yönetimin daha fazla birbirinden ayrılması girişimciliğin önemini daha fazla arttırmıştır. Bu durum girişimci olgusunun yeniden değerlendirilmesine ve ticarete büyük bir yer kaplamasına neden olmuştur. Bununla birlikte iktisadi hayatın ilgi göstermediği girişimcilik olgusu, işletme disiplininde önemli bir yere gelmiştir. 1950’lerde ortaya çıkan işletme disiplininin ise girişimi ve girişimciliği önemli bir seviyede incelemesi son 20 yılda olmuştur (TÜSİAD, 2002: 34).

Dünyanın bilgi toplumuna geçiş süreci ile beraber, bireye ve bireysel beceriye dayalı girişimciliğin gelişme süreci hız kazanmıştır. 21. Yüzyılın girişimci tipi olarak kabul edilen, bilişim devriminin ürünü olan bilişimci girişimci olmaktadır. Bu tip

girişimcilikte kullanılan bilgi, iletişim ve bilgisayar teknolojilerinin yoğun bir biçimde kullanımı bilişim aşamasından geçerek elde edilmiş bilgi ile gerçekleşmektedir (Küçük, 2005: 33).

2.2.2 Girişimciliğin Önemi

Küreselleşmeyle birlikte teknolojik gelişmelerin hız kazanması ekonomik etkileri büyük işletmeleri küçülmeye zorlamıştır. Bu durum çok sayıda yönetici ve çalışanı henüz etkin bir şekilde çalışabilecek durumdayken işten çıkmaya veya çıkarılmaya zorlamıştır. Günümüz iş dünyasında, iş güvenliği kavramı temelinden sarsılmıştır. Büyük işletmeler tarafından işten çıkarılan ebeveynlerini gören yeni nesil girişimciliği artık riskli bir kariyer seçimi olarak algılamamakta, aksine kendi başarılarını ve iş güvenliğini sağlayan bir alternatif olarak kabul etmektedirler (Yılmaz, 2007: 44-45).

Girişimciler toplumun gereksinimlerinin farkına vararak, bunu yatırıma dönüştürerek toplumsal refahı sağlamaktadır. Çünkü yatırım sonucunda istihdam ve gelir seviyesi yükselmekte, kişilerin ve genel olarak toplumun refah seviyesi artmaktadır. Yatırımlar ekonomik dengeye ulaşmada önemli olgulardır. Milli ekonomi tarafından bakıldığında girişimcilerin yürüttüğü yatırım projeleri, aşağıdaki sebeplerle daha fazla önem kazanmaktadır (Arıkan, 2002: 41);

- a. Milli gelirden artış sağlanması,
- b. Gizli ve açık işsizliğin giderilmesi,
- c. Gelir dağılımında adaletsizliğin önlenmesi,
- d. Kalkınma ve sanayileşmenin yaygın hale getirilmesi,
- e. Dış ödemeler dengesinde açığın kapatılması,
- f. Yerli hammaddelerin üretimde değerlendirilmesidir.

Girişimcilik, işsizlik problemine önemli bir çözüm olgusu sunduğu gibi bununla birlikte ekonomik büyümenin önemli bir kolu durumundadır. Girişimci, ekonomik kaynakların düşük üretkenlik sahalardan yüksek sahalara aktarılma aşamasında çok önemli bir yere sahiptir. Çünkü üretim kaynaklarını yeni bir biçimde birleştirerek, kullanılmayan üretim unsurlarının kullanılmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte kullanılmakta olan üretim materyallerinin ve mevcut girdilerin farklı biçimlerde kullanımı üretimi arttırmaktadır (Kurt v.d., 2006: 104).

Hızla değişen dünyada bireylerin bu hayata uyum sağlayabilmeleri ve toplumun refah seviyesini artırabilmek için, girişimcilik hususunda daha fazla ilgi göstermek ve girişimciliği desteklemek gerekmektedir. Girişimciliğin bir biçimde desteklenmesi; potansiyel girişimcilere fırsat sunulması ve kaynak yaratılması hatta girişimcilik ruhunun geliştirilmeye çalışılması olarak da algılanmalıdır. Girişimcilerin kişilik özelliklerini saptamak, bu özelliklerin hangi faktörlerden etkilendiğini ortaya çıkarmak ve girişimciliğin gelişebilmesi için uygun ortamları oluşturmaya çalışmak, girişimciliği desteklemek adına önem arz etmektedir (Demirez ve Cebeci, 2005: 81).

Bireye ve bireysel beceriye dayalı olarak girişimcilikte insanın entelektüel üretkenlik kabiliyeti önem kazanmaktadır. Bu kabiliyetin ürünleri olan bilim, sanat ve iktisadi uygulamalar bakımından büyük önem arz eden girişimciliğin, bilgi toplumunda altın çağını yaşaması beklenmektedir (Arslan, 2002: 2).

Ülkemizde ve gelişmişlik düzeyini yakalamayan çalışan diğer ülkelerde, gelişme ve kalkınma için iktisadi farklılıkların ortadan kaldırılması oldukça önemlidir. Bölgesel ekonomik farklılığın bir şekilde giderilmesinde de önemli faktörlerden biri, o bölgenin sahip olduğu girişimci sayısının artırılmasıdır. Çünkü girişimcilik bölgesel iktisadi hayata önemli katkılar sunmakta ve ölçek ekonomisi oluşturarak birçok yeni iş kolunun oluşmasını olanaklı kılmaktadır (Kurt v.d., 2006: 99).

2.2.3 Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Girişimciler, yarattıkları iş sahasında gelirin tamamının kendisine ait olacağını bildikleri için iş kurmayı kendisine ve ailesine daha nitelikli bir gelecek aracı olarak görmektedir. Bireyler daha iyi bir gelir elde edeceğini düşünürler ve bu uğurda girişimcilik arzusuna kapılırlar. Başarma isteğiyle hareket eden kişiler için önemli olan, kurdukları işin başarılı olması sürecinde kendilerine duydukları güvenin artış göstermesidir. Böyle bir durum iktisadi bakımdan yüksek geliri de beraberinde getirecektir (Hava ve Erturgut, 2009: 6).

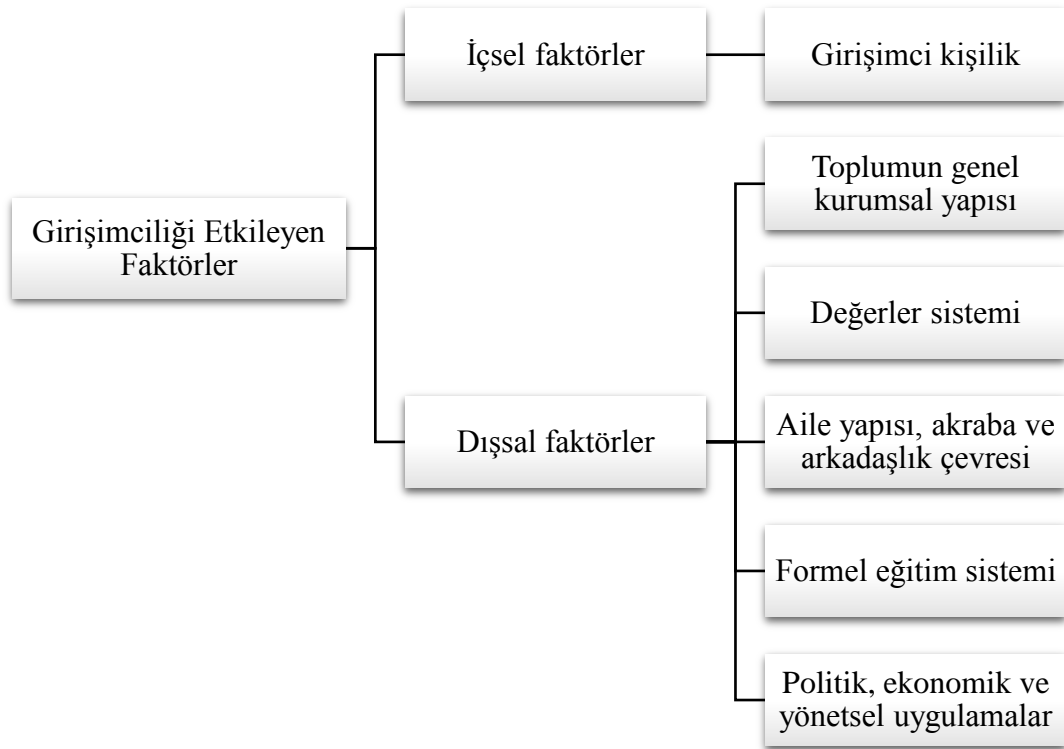
Girişimcilik, fırsatları iş görüşlerine dönüştürerek, yeni iş ve şirketlerin meydana getirdiği dinamik bir aşamadır. Bu aşamanın önemli bir faktörü olan girişimcinin, girişimci olmasını belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bireyleri girişimci olmaya yönelten faktörler üç ana grupta toplanmaktadır. Bunlar şu şekilde ifade edilmektedir (Tekin, 2004: 8):

- a. Kar elde etme isteği,
- b. Bağımsız alışma isteği,
- c. Kişisel tatmin sağlama isteğidir.

Girişimcilikle ilgili birçok unsur toplumsal çevrenin girişimciliğe sağladığı destek tarafından belirlenmektedir. Girişimciliğin toplumsal bir faktör olması sebebiyle sosyal olayları bir şekilde etkilemektedir. Girişimci özelliklerinin toplumda genel kabul görmesi, onaylanması ve teşvik edilmesi ile birlikte girişimcilik kolayca yaygınlaşmaktadır (Börü, 2006: 13).

Bir ekonomik sahada girişimcilik kùltürü, girişimcilik eğiliminin yüksek ve sermayenin yeterli olması o bölgede bireylerin girişimci olmalarını da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte o bölgedeki tarihi kùltürel mirasın var olması, bireylerin çalışma azmi ve iş yaşamındaki mücadeleleri kazanma arzusu ve başarma isteğinin artması da bireylerin girişimci olmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte bölgenin çeşitli taraflarından fırsatlar sunması girişimciliği hızlandıracaktır (Tekin, 2004: 10).

Girişimciliğin oluşumunu etkileyen içsel ve dışsal faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler şu şekilde sıralanmaktadır (İlhan, 2003: 73).



şekil 2.1: Girişimciliği etkileyen faktörler (İlhan, 2003: 73).

2.3 Girişimcide Olması Gereken Özellikler

Girişimci kişilik, girişimcileri harekete geçiren özelliklerle birlikte farklı özelliklerde taşıyan kişilerdir. Bu özellikler; kişilik yapısı, iş fırsatlarını görüp değerlendirebilme becerisi, iş kurmaya istekli olma, azimli ve hırslı olma, yaratıcı olma, yeterli motivasyona sahip olma gibi özelliklerdir. Kişilik özellikleri içinde, başarma gereksinimi, kontrol alanı, risk alma ve cinsiyet önemli değişkenleri oluşturmaktadır (Kutaniş ve Hancı, 2004: 457).

Giriřimciler diğer kişilerden belirli kişilik özellikleri bakımından farklılık göstermektedir. Bu farklılıkları da onların fırsatları fark etmelerine ve bu fırsatların peşine dūřmelerine sebep olmaktadır (Özer ve Topaloęlu, 2007: 440). Giriřimcinin en önemli özelliği, oluşabilecek belirsizlik ortamında riski üstlenmesi ve karar verme durumunda olmasıdır (Yelkikalan, 2006: 40).

Birçok araştırmacı, girişimciler tarafından gereksinim duyulan 3 kişilik özelliğini tanımlamaktadırlar. Bu özellikler şu şekildedir; iç kontrol odaklılık, bağımsızlık ve başarı ihtiyacı ile risk almaktır. Bu özelliklerin her biri birbiriyle yakından ilişkili ve etkileşen karakteristikleri tanımlamaktadır (Yelkikalan, 2006: 40).

Girişimcilikte başarı olgusu, girişimcilerin sahip oldukları özelliklere ilişkili görülmektedir. Birçok araştırmacıya göre girişimciler özel insanlar olup, diğer kişilerin sahip olmadığı kişisel özellikler taşımaktadırlar. Davranışsal yaklaşımın temelini oluşturan bu görüşe göre girişimciler bazı nitelik, davranış ve olaylara bakış açılarıyla diğer bireylerden farklılık göstermektedir. Bu nitelikler şu şekilde sıralanabilir (Müftüoğlu, 2000: 19),

- a. Girişkenlik
- b. Güçlü ikna yeteneği
- c. Üstüne risk alabilme
- d. Esneklik
- e. Bağımsızlık
- f. Sorunları hızlı bir şekilde çözebilme
- g. Başarma gereksinimi
- h. Hayal gücü
- i. Başkalarının kaderlerini yönetebileceğine dair güçlü bir inanç
- j. Liderlik yeteneği

- k. Çok çalışma
- l. Sağlıklı olma
- m. Enerjik olma
- n. Yüksek zeka
- o. Kavramsal yetenek
- p. Yaratıcılık olarak sıralanmaktadır.

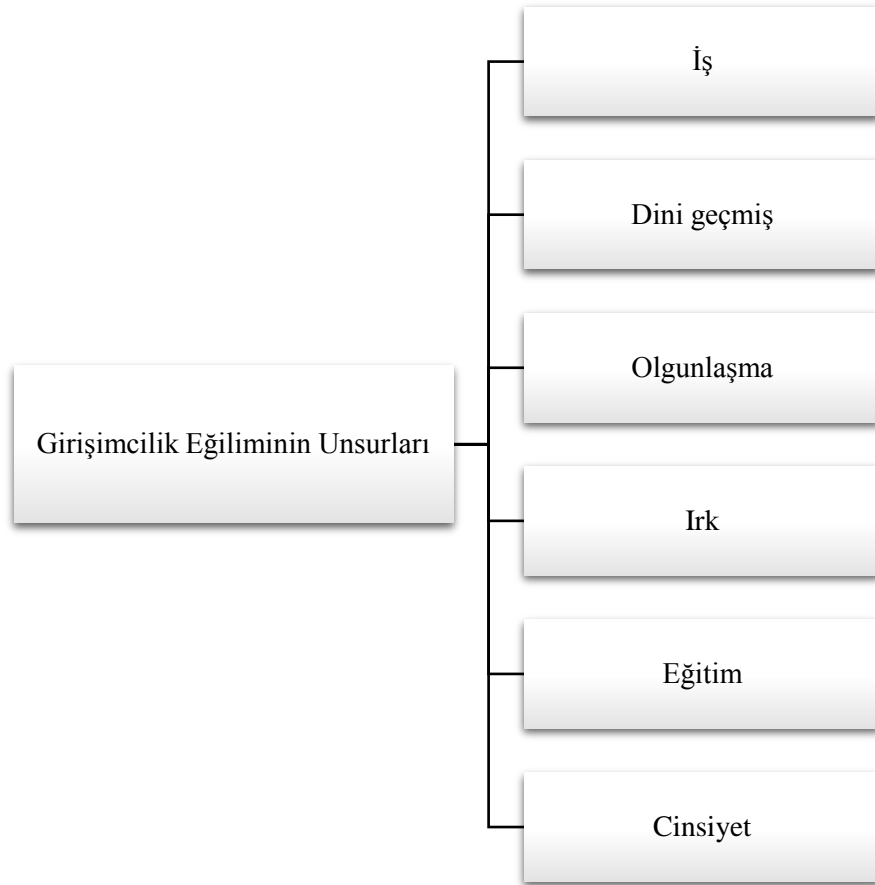
Literatürdeki farklı girişimcilik okullarının, girişimci kişilerin özelliklerini farklı şekillerde yorumladıkları görülmektedir. Örneğin büyük insan okulu, girişimci bireyi; sezgi, kuvvet, enerji, sebat ve öz saygı ile doğan insan olarak tanımlarken, klasik okul girişimciyi, yenilik, yaratıcılık ve icat etme özellikleriyle tanımlamaktadır (Dündar ve Ağca, 2007: 125).

Girişimci olmak, yukarıda bahsedilen özelliklerin yanı sıra belirsiz olayları önceden görmek ve sezmenin de önemli olduğudur. Bununla birlikte, girişimci ortamı çok iyi çözümlenerek onları öngörülerine yorumlayıp uzun dönemde gereksinim olacağını düşündüğü ya da hayal ettiği ürün ve hizmetleri üretmek için gerekli kaynakları bir araya getiren kişilerdir (TÜSİAD, 2002: 37).

2.4 Girişimcilik Eğilimi

Girişimcilik eğilimi; kişinin belirli olan ilgisini ve davranışlarını örgütsel istihdama karşı olarak kendi kendini istihdam etmeye doğru yönlendirme olgusu olarak ifade edilmektedir. Girişimcilik eğiliminin, girişimcilik aşamalarını anlamaya yönelik olduğunu açıklanmaktadır. Bununla birlikte girişimcilik eğilimi yeni oluşacak örgütlere temel oluşturmaktadır (Börü, 2006: 12).

Bireyler çocuk yaşta başlayarak, yetişkinlik döneminin sonuna kadar bireyin gelişimi üzerinde etkisi olan unsurların her biri girişimcilikte etkili olan unsurlar arasındadır. Girişimciliğe etki eden faktörlerin başında ise aile, çevre ve eğitim gelmektedir. Bununla birlikte kişilik ve eğitim de girişimcilik üzerinde önemli bir etkiye sahiptirler. Doğru bir girişimci ruhunun nasıl oluştuğunu araştıran çalışmalar şu faktörlerin etkin olduklarını saptamışlardır (Börü, 2006: 13).



Şekil 2.2: Girişimcilik eğiliminin unsurları (Börü, 2006: 13).

2.4.1 Girişimcilik Eğiliminin Oluşumu

Girişimcilik eğilimin oluşumuyla ilgili farklı düşünürler farklı şekillerde yorum getirmişlerdir. Bunlardan en önemlileri şu şekildedir (Börü, 2006: 37),

- Shapero'nun (1982) Girişimcilik Faaliyeti Modeli- Entrepreneurial Event Model,
- Ajzen'in (1991) Planlanmış Davranış Teorisi-The Theory of Planned Behavior,
- Robinson'un (1991) Girişimsel Tutum Oryantasyonu-Entrepreneurial Attitude Orientation,
- Krueger ve Carsrud'un (1993) Temel Eğilim Modeli-Intentional Basic Model,
- Krueger ve Brazeal'in (1994) Girişimci Potansiyeli modeli ve Davidsson Modelidir.

Girişimcilik eğilimiyle ilgili yapılan diğer çalışmalar ise Tablo 2.1'deki gibidir.

Tablo 2.1: Girişimcilik eğilimi konusunda yapılan araştırmalar (Börü, Deniz. Girişimcilik eğilimi – Marmara Üniversitesi İşletme Bilimi Üzerine Bir Araştırma, İstanbul, Marmara Üniversitesi Yayın No, 733, 2006. s. 37).

Araştırmacılar	Konu	Araştırma Yılı
Kim ve Hunter	Girişimcilik Eğilimleri	1993
Summers	Girişimcilik Eğilimleri	1998
Cromie ve Donaghue	Girişimcilik Eğilimleri	1992
De Noble, Erlich	Girişimcilik Eğilimleri	1999
Davidsson	Girişimcilik Eğilimleri	2000
Tandi ve Sharma	Girişimcilik Eğilimleri	2004
Sexton ve Bowman	Risk Alma Eğilimi	1990
Mueller ve Thomas	İçsel Kontrol ve Yenilikçilik	2001
Erdem	Girişimcilik Eğilimleri	2002
Shapero	Girişimcilik Eğilimleri	1982
Brice	Girişimcilik Eğilimleri	2002
Miner	Girişimcilik Eğilimleri	2000
Body ve Vozikis	Girişimcilik Eğilimleri	1994
Sexton ve Bowman	Girişimcilik Eğilimleri	1986

Girişimcinin şahsi özelliklerine ilişkin olan yaklaşımlar kesin ve devamlı neticeler sunduğundan bilim dünyası niyetsel karar alma ve faaliyet gösterme, durumu rasyonel değerlendirme gibi unsurlar ile ilgilenmeye başlamıştır. Girişimcilik faaliyeti genel olarak kişinin arzu ve isteğine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle girişimcilik faaliyeti, niyet edilerek yapılan planlanmış bir davranış olarak görülmektedir (Naktiyok ve Timuroğlu 2009: 85).

2.4.2 Girişimcilik Eğiliminin Unsurları

Planlanmış Davranış Teorisine göre, tutumsal inançların meydana getirdiği davranışa yönelik olarak geliştirilen tutum, normatif inançların oluşturduğu bireysel norm ve kontrol inançlarının oluşturduğu varsayılan davranış kontrolü faktörleri girişimcilik eğiliminin temelini oluşturmaktadır. Her üçü de bir niyetin

açıklanmasında ortak noktayı oluşturmaktadır. Niyet olumlu ya da olumsuz olarak ifade edilebilmektedir. Girişimcilik niyeti mesleki birikim, deneyim, eğitim, girişimcilik imajı, kariyer seçenekleri, bireysel değerler ve bunlar gibi pek çok değişken tarafından etkilenmekte ve güdülenmektedir (Top, 2006: 234).

İnsan davranışı üç konu tarafından yönlendirilmektedir. Bunlar şu şekildedir (Top, 2006);

- a. Davranışın olası sonuçları ya da diğer özellikleri hakkındaki inançları (davranışsal inançlar),
- b. Diğer insanların normatif beklentileri hakkındaki inançları (normatif beklentiler)
- c. Davranış performansını engelleyen veya diğer faktörlerin varlığı ile ilgili inançlar (kontrol inançları)'dır.

İnançlar (bilişsel bileşeni) değerlendirmelerle birlikte (duygusal bileşeni) tutumlara liderlik etmektedir. Tutumlar; duygusal, bilişsel ve davranışsal bilgiyi geliştirmektedir. Bu bilgiler birbirleri ile ilişki içindedirler. Tutumlar, inanç ve değerlendirmelerden tahmin edilebilmektedir (Top, 2006: 234).

2.4.2.1 Davranışa yönelik tutum

Davranışa yönelik tutum; davranışı belirleyecek olan bireyin, gerçekleştirilecek davranışı olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirmesi olarak ifade edilmektedir. Tutum araçları davranışların değişiminin büyük bir bölümünde neden olmaktadır. İşletme kurma eğilimi, girişimcilik hakkındaki tutumun oluşmasını sağlamaktadır (Erten, 2002: 68).

Davranış inancı, davranışların olması mümkün olan çıktıları kapsamında olan ve bunların değerlendirilmeleri ile ilgili davranışsal inançları oluşturmaktadır. Davranışa yönelik olan tutum ve bireysel tutumlar bu açıdan sosyal çevrenin baskı ve desteklerini de içine alarak algılanan davranışları kontrollü hale getirmektedir (Top, 2006: 233-234).

2.4.2.2 Kişisel norm

Kişisel norm olarak ifade edilen kavram, davranışı yapacak olan birey için önemli olan referans bireylerin, kurum ya da kuruluşların belirli bir davranışın gerçekleşmesinin veya terk edilmesinin beklentisi içinde olduklarını ifade etmektedir (Erten, 2002: 68).

Kişisel normlar, potansiyel girişimcilerin ve bireylerin kendilerine ait özel değer, inanç, yargı, düşünce gibi özgür iradeyi ifade eden seçim haklarından meydana gelmektedir. Bununla birlikte içinde yaşanılan toplumun, sosyal adetleri, gelenek, baskı ve kuralları yönünde geliştirilen değerlerini oluşturmaktadır. Bireylerin kendi tarafı ve yollarını belirlemede kişisel normlar onlara yol göstermektedir. Hem pozitif tutumdan etkilenmekte hem de diğer kişilerdeki pozitif tutumu etkilemektedir (Top, 2006: 233-234).

Kişisel norm, beklentilere uyan motivasyonlar ve diğer normatif beklentiler hakkındaki inançlar olan normatif inançlardan etkilenmektedir. Sosyal baskılar, diğer bireylerin fikirleri ve rol-model etkisi bir başka ifadeyle başkalarının ne düşündüğüne önem verilmesini kapsayan kişisel normlar girişimcilik eğilimine etki etmektedir (Top, 2006: 233-234).

2.4.2.3 Varsayılan davranış kontrolü

Varsayılan (Algılanan) Davranış Kontrolü, fiilen girişimci olmada öngörülen yapılabirlik ve kontrol ile ilgili bir faktördür. Kontrol inancı davranış performansını aksatan ve kolaylaştıran mevcut faktörler ile bu faktörlerin algılanan güçleri hakkındaki inançları oluşturmaktadır (Top, 2006: 233-234).

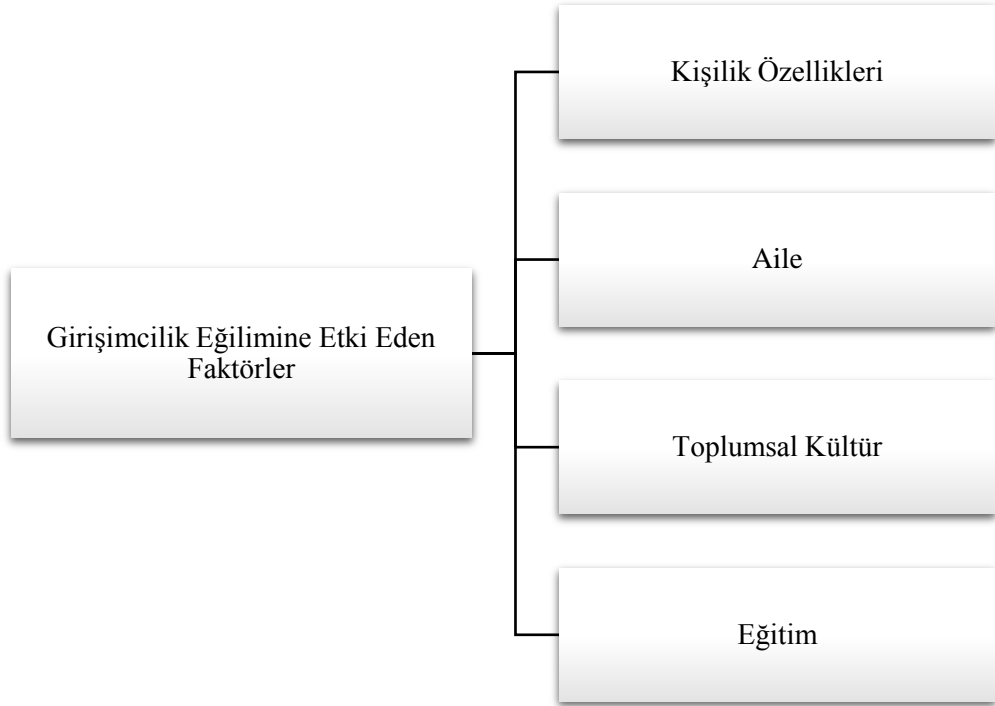
Varsayılan (algılanan) davranışsal kontrol, fırsatın ne şekilde algılandığı ve algılanan fırsatın nasıl kontrol edildiği biçiminde iki taraftan etkilenmektedir. Algılanan öz çıkar bir yararı kapsıyorsa ve kişisel normlarla da örtüşüyorsa kişiler veya girişimciler niyetlerini belli eden davranışları göstereceklerdir. Algılanan fırsatın kontrol edilebilirliği de dolaylı bir biçimde girişimci davranışlarını etkilemektedir (Top, 2006: 233).

Problem çözme, karar verme, yaratıcılık, liderlik ve know-how gibi kişisel becerileri etkileyen içsel kontrol unsurları ile girişim ortamı, devlet desteği ve

finansal kaynak gibi duruma bağılı olarak değişen dışsal kontrol öğeleri varsayılan davranış kontrolünü oluşturmaktadır. İ ve dış inançlar, davranışlara etki etmektedir (Erten, 2002: 69).

2.4.3 Girişimcilik Eğilimine Etki Eden Faktörler

Bu bölümde girişimcilik eğilimine etki eden faktörler incelenmiştir. Etki eden faktörler şu şekilde özetlenecektir (Alpkan v.d., 2002);



şekil 2.3: Girişimcilik eğilimine etki eden faktörler (Alpkan v.d., 2002).

2.4.3.1 Kişilik özellikleri

Girişimcilik potansiyeli girişimcinin başarılı olabilme olasılığını göstermektedir. Burada başarı olasılığı, girişimcinin şu özellikleri ile yakından ilgilidir (Alpkan v.d., 2002: 4),

- Azmi,
- Enerjisi,
- Mali Gücü,
- Bilgi Birikimi
- Tecrübesi gibi özellikleri ile bağlantılıdır. Başarı belki de büyük ölçüde

genel ve yakın çevresel faktörlerin etkisi

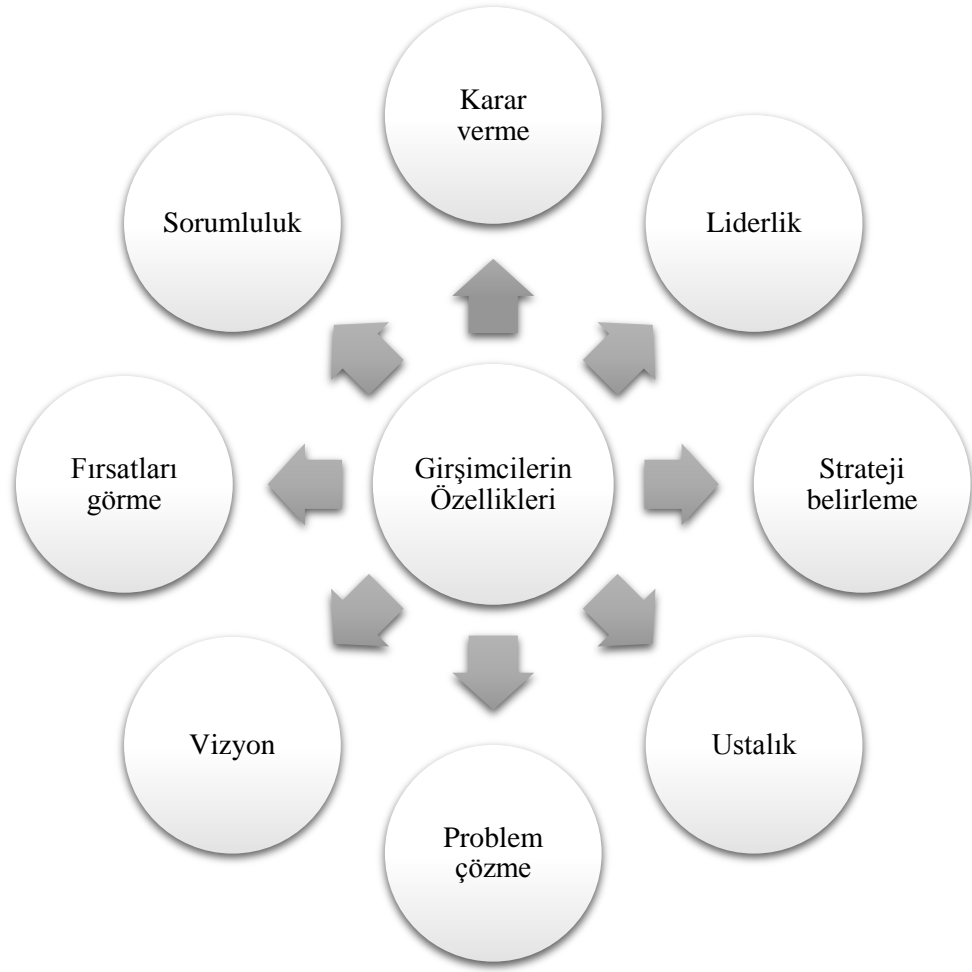
Girişimcilerdeki kişisel özellikler ayırıcı bir karakter olarak belirlenmektedir.

Bu kişilerin belirli özellikleri ise şu şekilde sıralanmaktadır (Aytaç, 2005: 80-81),

- a. Kendine İnancı,
- b. Kararlı Olması,
- c. Bilgi Birikimli,
- d. Her Açıdan Donanımlı,
- e. Algılama Gücü Yüksek,
- f. İşlerde Esnek,
- g. Diğerlerinden Bağımsız,
- h. İnisiyatif Alabilen,
- i. Deneyime Önem Veren
- j. İyimser Bir Kişiliğe Sahip Olarak İfade Edilmektedir

Girişimci kişiler, başkasının otoritesini kabullenmede ve bir örgüte bağlanmada başarısız olurlar. Gergin, güvensiz ve tatminsiz oldukları için yeni arayışlara, maceracı tavırlara ve kaderlerini kontrol etmeye yönelik olarak davranış sergilerler. Bu açıdan bakıldığında, girişimci kişi, kişisel özellikleri itibariyle, ortalama insandan farklı bir kişiliği temsil etmektedir (Aytaç, 2006: 142-143).

Kişilik özelliklerinin birey ve bireyin iş hayatı üzerindeki etkisi düşünüldüğü zaman kişilik özelliklerinin girişimcilik üzerinde önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Kişisel özelliklerin girişimciler için önemi ile ilgili pek çok çalışma yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında, girişimcilerin kendine özgü olan kişilik özelliklerinin var olduğu görülmektedir. Girişimcilerin bazı bireysel özellikleri doğuştan bazı özellikleri de sonradan kazanılmaktadır. Çoğu yönetimle ilgili bazı önemli özellikleri şu şekildedir (Top, 2006: 87),



Şekil 2.4: Girişimcilerin özellikleri (Top, 2006: 87).

Başarılı olarak iş hayatına başlayan girişimciler kendilerine ve kendi girişimlerdeki başarı ya da başarısızlığın kader, şans ya da benzer güçlerce etkilenmediğine, başarılarının ve başarısızlıklarının kendi kontrollerinde olduğuna, çalışmalarının ve tutumlarının neticelerini etkileyebileceklerine inanmaktadırlar. Girişimciler için çalışmak yalnızca para kazanmak için olmamaktadır. İnsanların meslek ve iş tercihlerinde güvenlik, bağımsızlık, yapılan işlerin farklılığı ve işe ilgi gibi başka ölçütler de rol oynamaktadır. Daha yüksek gelir seviyeleri, insanların girişimcilik yoluyla, kendilerini gerçekleştirme ve bağımsızlık gibi daha yüksek kişilik gereksinimlerini tatmin edilmesini amaçlayabilmektedir. Diledikleri gibi sürekliliği olan bir iş bulamayan kişiler için, girişimci olma seçeneği, kısmen veya tamamen ekonomik zorunluluklardan kaynaklanabilmektedir. Girişimci olmak bu kişilere kendilerine daha iyi bir konum yaratma olanağını verebilmektedir (Girginer ve Uçkun, 2004: 785).

2.4.3.2 Aile

Aile; insanların kişiliğinin ilk aşamasında ve toplumsallaşmasında, toplumun sosyokültürel özelliklerini etkin bir unsur olarak, kişiye aktarmaktadır. Bu sebeple aile, kişi davranışlarını belirleyici bir sosyal ortam olma özelliği yaşatmaktadır. Bireysel hayatta kişiler, problemleriyle ilgili kararlarını bile kendileri kolayca alamamakta, güvendikleri ve inandıkları bireylerin görüşlerini alma gereksinimi hissetmektedirler. Bu açıdan bakıldığında bireyin kararlarını etkileyen insanlar olarak, aile bireyleri önce gelmektedir (Çerik, 2002: 3).

Ailenin topluma karşı olan tutumu ve olaylara bakış açısı bireylerin “girişimci” özellikleriyle yakından ilgilidir. Aşırı korumacı olan aileler, kişi üzerinde girişimcilik bakımından olumsuz etki yaratmaktadırlar. Girişimcilik, ailenin eğitim ve sosyo-ekonomik seviye ile de yakından ilişkili olmaktadır. Yapılan çalışmalarda kendi işiyle uğraşan pek çok kişinin, babalarının da aynı işi yapmış olduğu belirtilmektedir (Çerik, 2002: 4).

Anneleri eğitilmiş olan bireylerin okula gitme durumları, anneleri eğitilmiş olmayanlara göre iki kattan daha fazladır. Bazı ülkelerde ise bu farklılık beş kata kadar yükselmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde temel eğitimi almayan çocukların %75’inin annelerinin de hiçbir öğrenimi olmadığı tespit edilmiştir (KSGM, 2008).

Bireylerin çocuk yaşlarda yetiştirme tarzları baz alındığında ise otoriter tutumdaki anne-babaların çocukları genel olarak çekingen, başkalarının etkisinde kolayca kalabilen, aşırı hassas bir kişilik yapısına ve isyankar davranışlar gösteren aşağılık duygusuna sahip olmaktadır. Bununla birlikte, demokratik tutumlar sergileyen ebeveynlerin çocukları, girişim becerisine sahip, özgüveni olan, kendi kendine kararlar alıp bunların sorumluluğunu taşıyabilen ve bağımsız davranabilen kişiler olmaktadır (Çerik, 2002: 4).

2.4.3.3 Toplumsal kültür

Bireyler içinde buldukları kültürlerin bütünü olduğu için insanın kültürden ayrılması düşünülemez. Bireyler kültürlerini oluşturdukları sistemlere de taşımaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında girişimcilik de kültürel olgulardan doğrudan etkilenmektedir. Bir işletme kurma fikri bireyin içinde bulunduğu kültürü, etkilendiği alt kültürler, ailesi, arkadaşları ve öğretmenlerinden gelen ilhama bağlıdır.

Kişilerin girişimci olmasına değer veren bir kültür önem vermeyen kültürlere göre girişimcilik için daha fazla ortam hazırlayacaktır. Bir toplum, kişinin kendi patronu olması, bireycilik, başarılı olmak ve para kazanmak gibi değerlere önem göstermiyorsa bu toplumda girişimcilik fazlasıyla desteklenmektedir. Bir toplumda güven düzeyinin yüksek olması o toplumdaki girişimcilik çabalarını arttırmaktadır. Toplumdaki güvenin yüksek olması girişimcilerin rahatlıkla diğer bireylerle iş birliği yapmalarını kolaylaştırmaktadır (Demirel ve Tikici, 2004: 53-55).

Toplum kültürün bireylerde küçük yaşlardan itibaren, kişilikleri üzerinde yaptığı etki ile kültürel olguların kişiliği şekillendirdiği söylenmektedir. Girişimcilik, genel olarak, toplumsal şartlarla ilişkili, bu şartların şekil verdiği bir faaliyet olarak görülmektedir. Sosyologlar, kişilerin ciddi bir biçimde kariyer tercihi yapmak için belli bir iş ve mesleğe zorlandıklarına inanmaktadırlar.

Girişimcilere göre, seçenekler sosyal dünyadaki beklenti ve ön kabullerden hareketle meydana gelmektedir. Toplum, bireyleri, belli bir role karşı yönlendirmekte ya da bu yola hazırlamaktadır. Toplumun sunduğu fırsatların çeşitliliği, insanları farklı iş ve uğraş edinmeye yöneltmektedir. Kişiler, mevcut şartlar içinde tutum ve davranış edinerek toplumun onay görmüş rol setlerine göre sosyalleşmektedirler. Toplumun değer ve rol setleri, kişiler için bağlayıcı sonuçlar doğurmaktadır (Aytaç, 2006: 145).

Türk toplumunda kadın, toplumdaki tüm bireyler için önemli bir yer teşkil etmektedir. Bununla birlikte farklı kültürlerde kadına bakış tarzı, tanınan haklar, yüklenen sorumluluklar farklılık göstermektedir. Aynı toplumda bile zaman içinde kültür ve din değişiklikleri gibi etkenlerle değer yargıları değişebilmektedir (Yaşar, 2007: 2). Değer yargılarındaki farklılıklar, cinsiyet ve girişimcilik arasındaki ilişkiyi de olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir.

Ataerki toplum kapsamı içinde biçimlenen ve nesilden nesile aktararak devam eden değer yargıları, kadınların istihdam edilmesini zorlaştırmaktadır. Toplumun kadınlardan olan beklentisi, ev ve aile ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmeleri tarafındadır. Toplum tarafından kadınlara öngörülen roller ve verilen görevler önceliğini sürekli olarak korumakta ve meslek kadınları için bile bu öncelik sırası değişmemektedir. Bu sebeple girişimci olmak arzusu içinde olan kadın, toplumdan bağımsız karar verememektedir (T.C. Başbakanlık DPT Müsteşarlığı, 1994: 19).

Coğrafyası sebebiyle Türkiye iki farklı kültüre sahiptir. Ankara ve İstanbul ile Ege ve Akdeniz kıyı kentlerinde daha modern bir Avrupa yönelimi oluşmuşken, doğu illerinde, küçük kasabalarda kentlerin dış bölgelerinde çok geleneksel topluluklar görülmektedir.

Bu ikili yapı kadın girişimciler için farklı olanaklar yanında kısıtlamalar da getirmektedir. Ülkenin daha modern yörelerinde ve ekonominin daha ileri sektörlerinde bile küçük işletmeler açmaya teşebbüs eden kadınların çeşitli toplumsal ve kültürel engellerle karşılaştıkları bilinmektedir (KKSGM, 2000: 83-85).

2.4.3.4 Eğitim

Eğitim; ulusal ve uluslararası değerler yargılarına sahip yurttaşlık bilinci ve sorumluluğu ile yaşamı idare ettirebilecek bilgi, beceri ve davranışa sahip insanlar ve yeni bilgiler üreten bir sistem olarak kabul edilmektedir. Bu açıdan eğitim bireyin becerilerinin kendi gereksinimlerine ve toplumun amaçlarına göre geliştirilmesini sağlayan öğrenme işi ve bu işin nasıl yapılacağı üzerindeki yöntem ve uygulamaların tamamı olarak ifade edilmektedir (Güler v.d., 2000: 1).

Girişimcilik tamamen doğuştan gelmemesi sebebiyle zaman içinde bir biçimde geliştirilerek eğitimle kazandırılabilir. Biçimsel bir eğitim girişimciliğin bir kariyer olduğu konusunda bireyleri etkileyip kendilerini kurmada fikir ve becerileri sağlayarak onları cesaretlendirebilmektedir (Börü, 2006: 15).

Yüksek öğretim, gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda global bir fenomen haline ulaşmıştır. Bilgiye dayalı ekonomilerde başarının anahtarı olarak görülen bu eğitim, yüksek düzeyde teknik ve entelektüel becerileri geliştirmek olduğundan yüksek öğretim artan bir biçimde önem kazanmıştır (Yelkikalan v.d., 2006: 147).

Eğitim sistemleri girişimciliği teşvik eden faktörleri taşımaktadır. Girişimciliğe önem veren ve eğitim öğretim sistemlerinde yer veren ve de ezbercilik yerine yaşayarak öğrenmeyi amaç edinen eğitim sistemlerinden geçen kişiler girişimcilik eğilimleri yüksek olan bireylerdir (Demirel ve Tikici, 2004: 55).

2.5 Girişimcilik ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki

Girişimci olmayı planlayan kişiler kendilerine iş yaratma ve gelecek planı içinde olurlar. Bu nedenle daha dışadönük ve sorumlu olan kişilerin girişimcilik

eğilimleri daha yüksektir. Bireylerin daha iyi bir gelir elde edeceğini düşünmelerini ve bu konuda çaba sarf etmeleri ise bireylerin hırslı olduklarını göstermektedirler. Girişimci olmayı planlayan kişiler daha hırslı olmakta ve bu konuda çevreleriyle daha uyumlu olarak hareket etmektedirler (Hava ve Erturgut, 2009: 7).

Girişimciler, iş fırsatlarını değerlendirmekte oldukça iyilerdir. Bu nedenle girişimciler, önlerine çıkan fırsatları en iyi şekilde değerlendirebilmekte ve bu durumu lehlerine çevirebilmektedirler. Bu nedenle girişimcilerin temel kişilik özellikleri arasında atak ve girişken olmaları var olmaktadır (Börü, 2006: 13).

Bireylerin girişimci olmalarında önemli olan faktörlerden biri de geldikleri kültürel yapıdır. Bireylerin yaşadıkları sosyo-ekonomik çevre girişimci olma eğilimlerinde oldukça etkili olmaktadır. Bununla birlikte o bölgedeki tarihi kültürel mirasın var olması, bireylerin çalışma azmi ve iş yaşamındaki mücadeleleri kazanma arzusu ve başarıya isteğinin artması da bireylerin girişimci olmasını sağlamaktadır. Bununla birlikte bölgenin çeşitli taraflarından fırsatlar sunması girişimciliği hızlandıracaktır (Tekin, 2004: 10).

2.6 Türkiye’de Girişimcilik

2007-2013 dönemini içinde bulunan 9. Kalkınma Planında aktif işgücü stratejilerinin geliştirilmesi başlığı altında girişimcilik stratejilerinin desteklenmesine önem verilmekle beraber, girişimcilik ve istihdam garantili programlar kapsamında, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri ile beraber mesleki eğitim kursları ile birlikte etkili işgücü ile ilgili olan stratejilerin uygulanması hedef olarak belirlenmiştir (Kırım, 2010: 3).

Gelir dağılımının geliştirilmesi için de nitelikli olarak kırsal kesimde ve az gelişmiş bölgelerde girişimcilik teşvik edilmesi görülmektedir. Girişimciliğin ve yenilikçiliğin gelişmesi kapsamında ve bununla beraber işgücü verimliliğinin artması kapsamında Türkiye’nin son yıllarda dünya ekonomisi içerisindeki yükselişi devam eden bir husus olmaktadır. Öne çıkan girişimcilik anlayışı özel sektör devlet ortaklığı temelinde, yeni teknolojilerin ve yenilikçiliğin gelişmesini amaçlanmaktadır (Kırım, 2010: 4).

Girişimcilik kapsamında bunun desteklenmesi adına önemli bir strateji olarak görülen 2011-2013 KOBİ Stratejisi Eylem Planı olarak karşımıza çıkmaktadır (TEPAV, 2001: 2-3). Eylem planının öncelikli stratejik alanlarından bir tanesi de

Girişimciliğin Geliştirilmesi ve Desteklenmesi durumudur. Raporda bu alanda zayıf ya da geliştirilmesi gereken yönler ve odaklanması gereken hususlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- a. Potansiyel olarak görülen girişimcilerin başarılı bir şekilde iş yapmaları ve iş planına dayalı olarak iş kurma hususundaki bilgi ve bilinç seviyesi yeterli düzeyde olmaması durumu olmaktadır
- b. Örgün ve yaygın eğitim kapsamında girişimcilik hususunda yeterince yer verilmemesi durumu olmaktadır
- c. Girişimciliğe dikkat çekecek olan, teşvik edecek etkinliklerin yeterli bir şekilde mevcut olmaması
- d. Girişimcilik alanında yapılan faaliyetlerin tamamının bütüncül yapıda mevcut olmaması
- e. Kooperatifleşmenin sağlayacağı faydalar hususuna ilişkin bilgi eksikliğinin olması
- f. İşletmelerin başlangıç döneminde işyeri yerine ilişkin ve maliyetleri karşılamada zorlanmaları
- g. İşini yeni kurmuş girişimcilerin başlangıç süreçlerinde kararsız davranmaları
- h. Özel hedef gruplarının girişimcilik hususunda yeteri kadar teşvik edilmemesi durumunun olması

Bu kapsamda 2011-2013 KOBİ Stratejisi Eylem Planı'nda çeşitli hedefler saptanmıştır:

Hedef 1- Girişimcilik kültürün ilişkin olarak tüm topluma en iyi şekilde yayılması sağlanarak girişimcilik ortamının gelişmiş ülkeler ile karşılaştırılabilir seviyede iyileştirilmesi

- a. Potansiyel girişimci adaylarına eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması
- b. Eğitim müfredatında girişimcilik hususuna ilişkin olarak verilen ağırlığın artırılması
- c. Girişimciliği teşvik etmek kapsamında yarışma, ödül, tanıtım gibi faaliyetlerin oluşması
- d. Kurumlar arası koordinasyonun sağlanması adına "Girişimcilik Konseyi" gibi yapı durumlarının meydana getirilmesi

Hedef 2- Girişimcilerin kuracak oldukları yeni firmalar adına iş yeri mekanı, ofis hizmetleri, eğitim ve danışmanlık gibi hizmetler arz ederek büyümenin en iyi şekilde sağlanması

- İnkübasyon hizmetlerinin başlangıç dönemi desteklerine ilişkin olarak en iyi şekilde yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi
- İşini yeni inşa etmiş olan girişimcilere yönelik eğitim, danışmanlık ve yönlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi durumunun olması

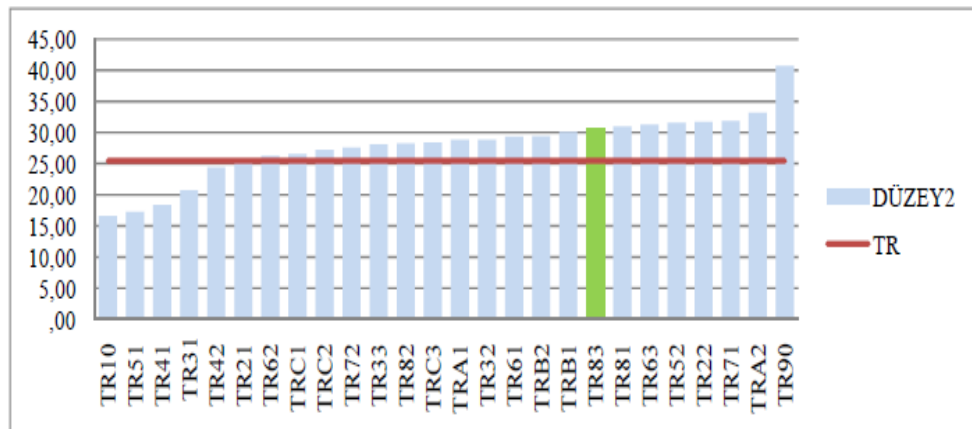
Hedef 3- Özel hedef gruplarına ilişkin olarak iş kurma aşamasında önlerine çıkan engelleri aşmaları ve yeni iş kurmaları için destekler sağlanması durumunun olması

- Özel hedef gruplarına yönelik olarak eğitim danışmanlık ve yönlendirme faaliyetlerinin en iyi şekilde gerçekleştirilmesi

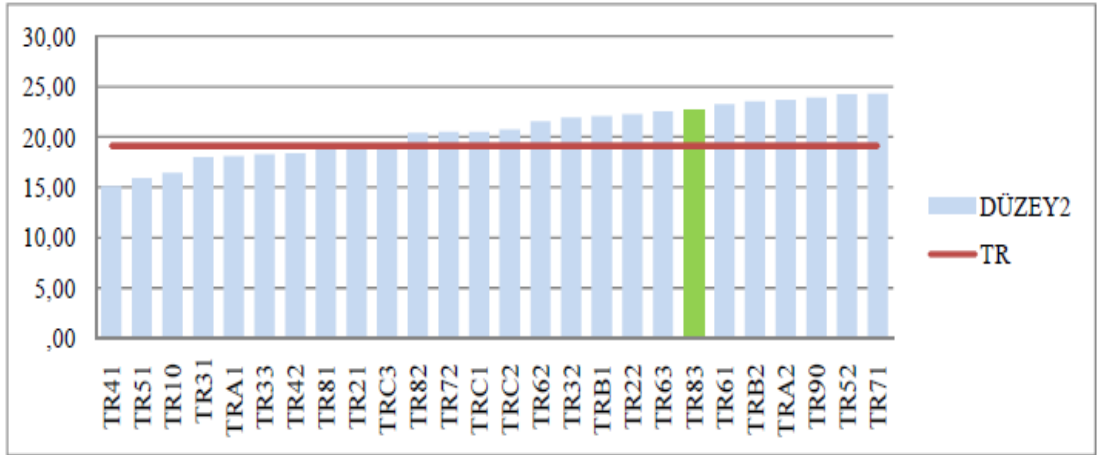
Tablo 2.2: Açılan kapanan firma sayıları (www.tobb.org.tr (Erişim Tarihi 24.09.2014).

	2011		2012	
	Açılan	Kapanan+Tasfiye	Açılan	Kapanan+Tasfiye
Türkiye	88.766	60.439	102.913	61.664
%	1,78	1,80	1,80	2,14

İşveren ve kendi hesabına çalışanların tüm çalışanlar kapsamındaki oranları araştırıldığında Türkiye’de genel olarak bu oranın 2010 senesinde % 25,4 olarak gerçekleşirken tarım dışı faaliyetlerde % 19,1’e düştüğü görülen bir gerçek olmaktadır.



Şekil 2.5: Bölgerinde işveren ve kendi hesabına çalışanların toplam istihdam içindeki payı.



Şekil 2.6: Bölgelerinde işveren ve kendi hesabına çalışanların tarım dışı istihdam içindeki payı.

Girişimciliğin iktisadi olarak büyüme ve yenilikçilik kapsamında etkileri bu sahada pek çok araştırma yapılmasını ve çeşitli kuruluşların girişimcilik destekleri vermesini sağlanması durumudur. Bu kapsam çerçevesinde KOSGEB, İŞKUR, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, TÜBİTAK gibi kamu kuruluşlarının yanı sıra farklı olarak sivil toplum örgütleri de destek veren kurumlar arasında yer almaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN GİRİŞİMCİLİK DAVRANIŞINA ETKİSİ; ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Literatür taraması sonucunda elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

3.2 Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Araştırmanın temel amacı kişilik özellikleri ve girişimcilik özellikleri arasındaki ilişkinin saptanmasıdır.

Temel hipotez: Kişilik özellikleri girişimcilik özelliğini etkilemektedir.

Araştırmanın alt hipotezleri ise şu şekildedir,

H1: Cinsiyet ve girişimcilik arasında ilişki vardır.

H2: Yaş ve girişimcilik arasında ilişki vardır.

H3: Ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik arasında ilişki vardır.

H4: Girişimcilik eğitimi alma ve girişimcilik arasında ilişki vardır.

H5: Cinsiyet ve kişilik özellikleri arasında ilişki vardır.

H6: Yaş ve kişilik özellikleri arasında ilişki vardır.

H7: Ailede girişimci olma durumu ve kişilik özellikleri arasında ilişki vardır.

H8: Girişimcilik eğitimi alma ve kişilik özellikleri arasında ilişki vardır.

3.3 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Araştırmada girişimcilik ve kişilik özelliklerini tespit etmek üzere kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik bilgilere ilişkin sorular, ikinci

bölümde kişilik özelliklerine ilişkin sorular ve üçüncü bölümde girişimcilik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır.

Kişilik Özellikleri Ölçeği, kişilerin kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla, Costa ve McCrae (1987) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Somer ve arkadaşları tarafından yapılan "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" esas alınarak Demir71(2012,194) tarafından oluşturulan kişilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 25 soru ve dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4 ve 5. sorular dışadönüklük; 6, 7, 8, 9ve 10. sorular yumuşak başlılık; 11, 12, 13, 14 ve 15. sorular sorumluluk; 16, 17, 18,19 ve 20. sorular duygusal denge; 21, 22, 23, 24 ve 25. sorular deneyime açıklık boyutlarını oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach's Alpha değeri 0.85 olarak belirlenmiştir.

Girişimcilik Ölçeği Öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin saptanabilmesi için, Leroy, Maes, Sels,Debrulle ve Meuleman (2009: 27-28) tarafından uyarlanan beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, 1 -10 arası sorular kişisel norm; 11-18 arası sorular varsayılan davranış kontrolü ve 19-29 arası sorular davranışa yönelik tutum alt ölçeğini oluşturmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizi neticesinde Cronbach's Alpha değeri 0.87 olarak belirlenmiştir.

3.4 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde öğrenim gören İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde okuyan öğrenci sayısı 3713 öğrencidir. Son sınıf öğrencisi ise 842 kişidir. Araştırma çalışma hayatına daha yakın olmaları sebebiyle İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi son sınıf öğrencileri ile yapılmıştır.

Anket formları 400 öğrenciye dağıtılmış ancak 381 anket geçerli görülmüştür. Araştırmanın örneklemini 381 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Öğrenciler basit tesadüfi örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Öğrencilerin seçiminde öğrenci listelerinden her 5 kişiden biri seçilmiş, ulaşılamayan öğrencilerin yerine başa dönülerek 2.öğrenciden başlayarak sistem devam edilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

Veri analizinde SPSS 16 paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistiklerden ve varyans analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma kapsamında t testi ve ANOVA testi istatistiklerinden faydalanılmıştır. Ayrıca girişimcilik ve kişilik arasındaki ilişkiyi saptayabilmek adına regresyon analizinden faydalanılmıştır.

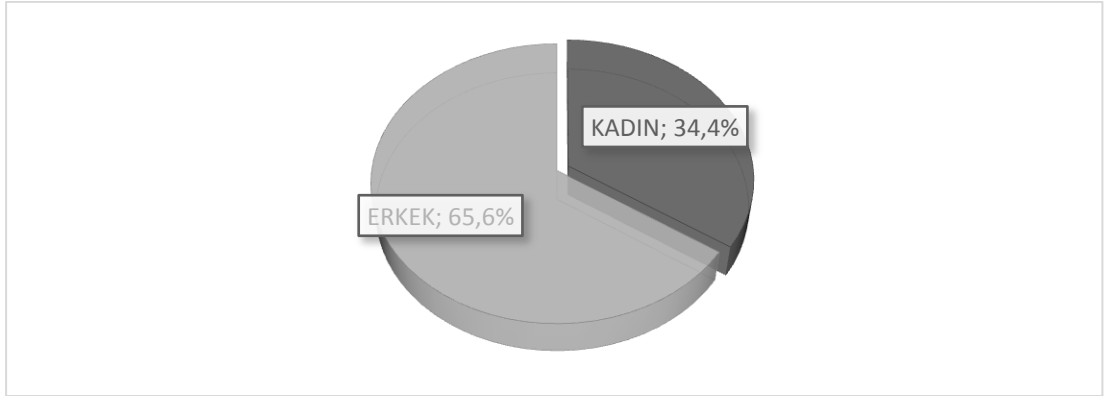
3.6 Bulgular ve Yorum

3.6.1 Demografik ve Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Tablo 3.1: Cinsiyete ilişkin bulgular.

	Sıklık	%
Kadın	131	34,4
Erkek	250	65,6
Toplam	381	100,0

Katılımcıların %34,4'ü kadın ve %65,6'sı erkektir.

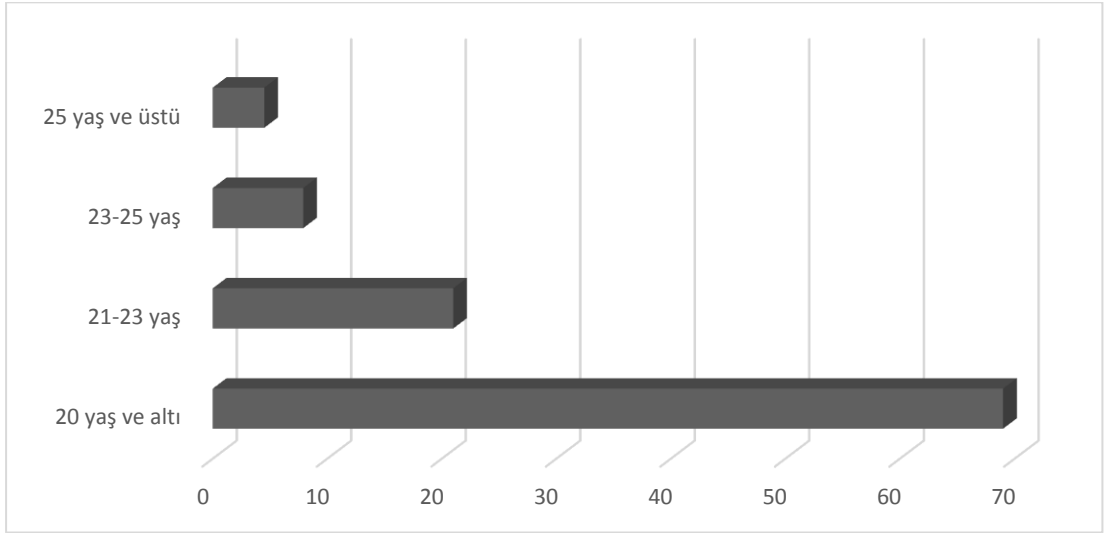


Şekil 3.1: Katılımcıların kadın erkek dağılımı.

Tablo 3.2: Yaş durumuna ilişkin bulgular.

	Sıklık	%
20 yaş ve altı	263	69,0
21-23 yaş	80	21,0
23-25 yaş	30	7,9
25 yaş ve üstü	8	2,1
Toplam	381	100,0

Öğrencilerin %69'u 20 yaş ve altındadır.

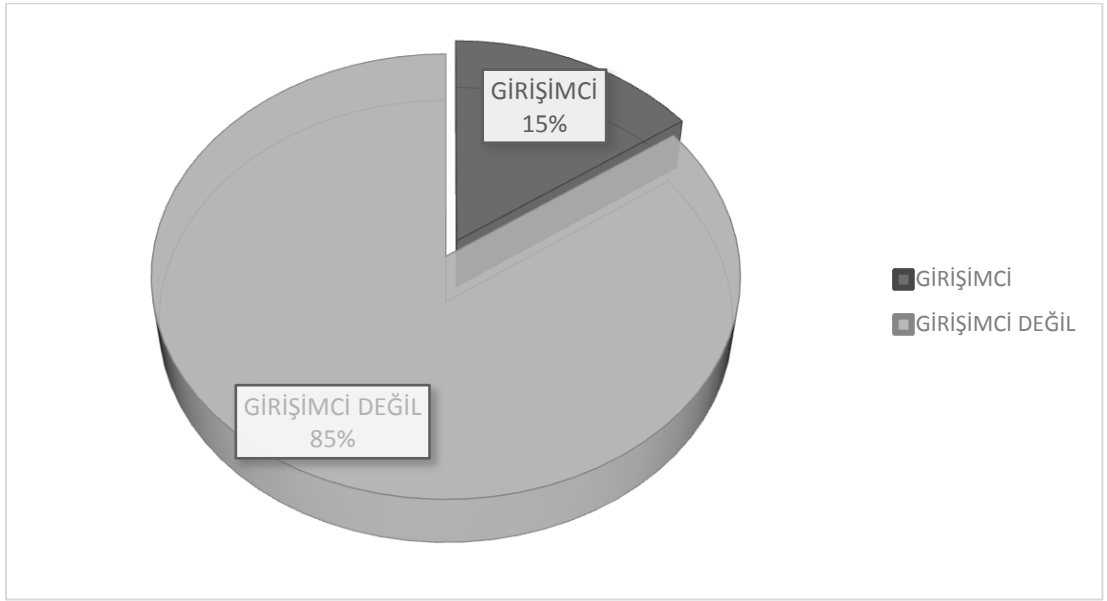


Şekil 3.2: Katılımcıların yaş dağılımı.

Tablo 3.3: Ailede girişimci olma durumu.

	Sıklık	%
Evet	58	15,2
Hayır	323	84,8
Toplam	381	100,0

Katılımcıların ailelerinde girişimci olma durumları incelendiğinde, %15,2'sinin ailesinde girişimci varken, %84,8'inde yoktur.

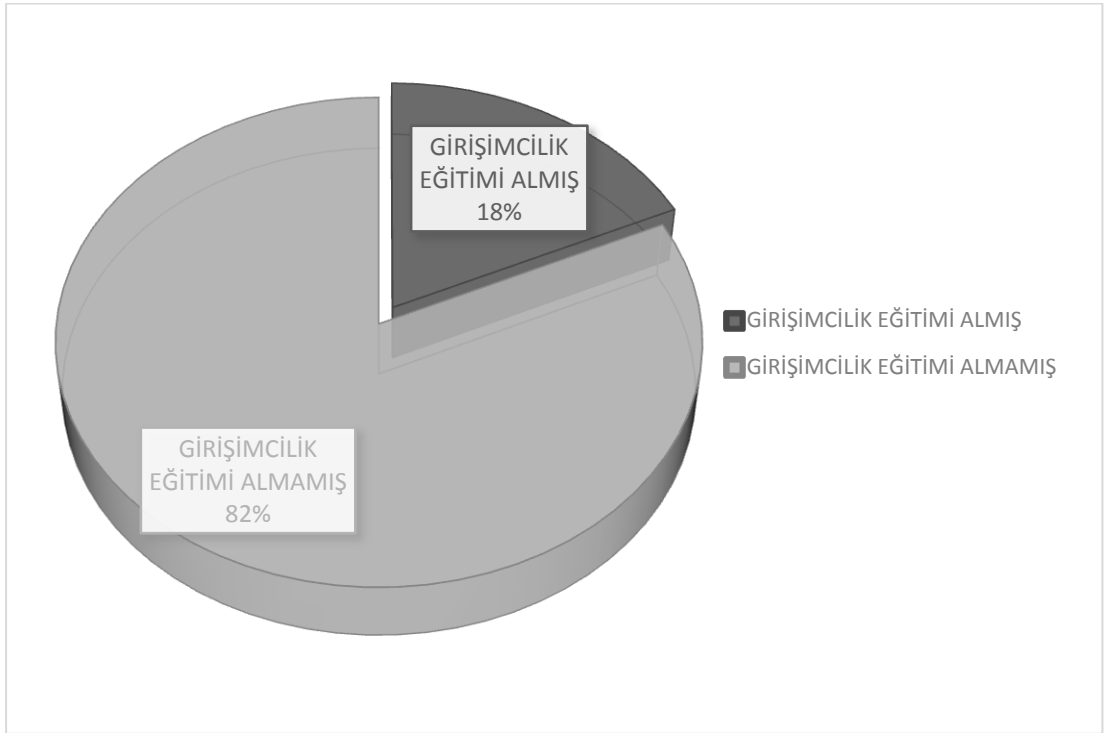


Şekil 3.3: Katılımcıların girişimci olup olmama durumları.

Tablo 3.4: Girişimcilik eğitimi alma durumu.

	Sıklık	%
Evet	69	18,1
Hayır	312	81,9
Toplam	381	100,0

Katılımcıların %18,1'i girişimcilik eğitimi almışken %81,9'u girişimcilik eğitimi almamıştır.



Şekil 3.4: Katılımcıların girişimcilik eğitim durumları.

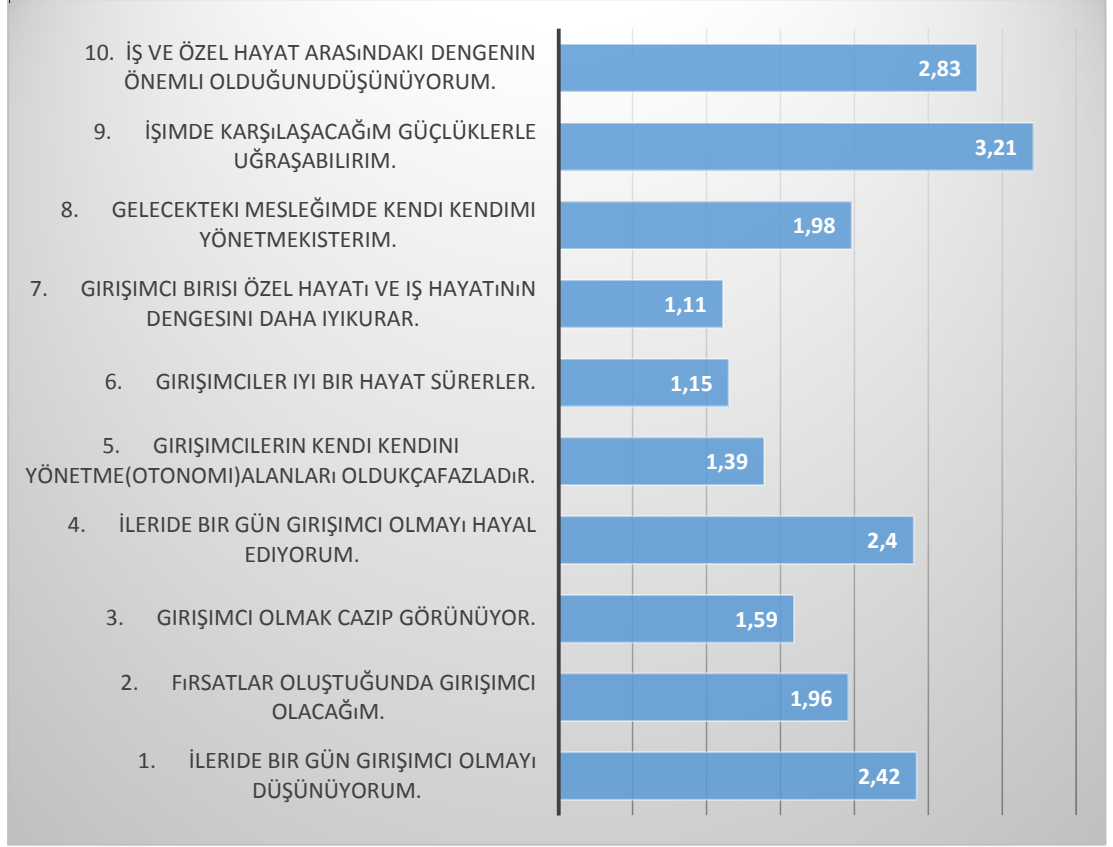
3.6.2 Girişimcilik Algısına İlişkin Bulgular

Tablo 3.5: Davranışa yönelik tutuma ilişkin bulgular.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
1. İleride bir gün girişimci olmayı düşünüyorum.	1	5	2,42	1,074
2. Fırsatlar oluştuğunda girişimci olacağım.	1	5	1,96	0,982
3. Girişimci olmak cazip görünüyor.	1	5	1,59	0,865
4. İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum.	1	5	2,40	1,008
5. Girişimcilerin kendi kendini yönetme(otonomi)alanları oldukça fazladır.	1	5	1,39	0,762
6. Girişimciler iyi bir hayat sürerler.	1	5	1,15	0,547
7. Girişimci birisi özel hayatı ve iş hayatının dengesini daha iyi kurar.	1	5	1,11	0,384
8. Gelecekteki mesleğimde kendi kendimi yönetmek isterim.	1	5	1,98	0,957
9. İşimde karşılaşacağım güçlüklerle uğraşabilirim.	1	5	3,21	1,222
10. İş ve özel hayat arasındaki dengenin önemli olduğunu düşünüyorum.	1	5	2,83	1,621

Lisans ğrencilerinin davranışa yönelik tutumlarına ilişkin bulgular Tablo 3,5'deki gibidir. Buna göre en yüksek ortalamaya 3,21 ile "İşimde karşılaşacağım güçlüklerle uğraşabilirim" olgusu sahiptir. Öğrencilerin büyük bölümü işlerinde karşılaşacakları güçlüklerle uğraşabileceklerini belirtmişlerdir.

ğrencilerinin davranışa yönelik tutumlarına ilişkin sorular arasında en düşük ortalamaya 1,11 ile "Girişimci birisi özel hayatı ve iş hayatının dengesini daha iyi kurar" olgusu almıştır. Bu durum öğrencilerin, girişimcilerin iş ve özel hayatlarını bir arada yrtemediklerini düşündüklerini göstermektedir.



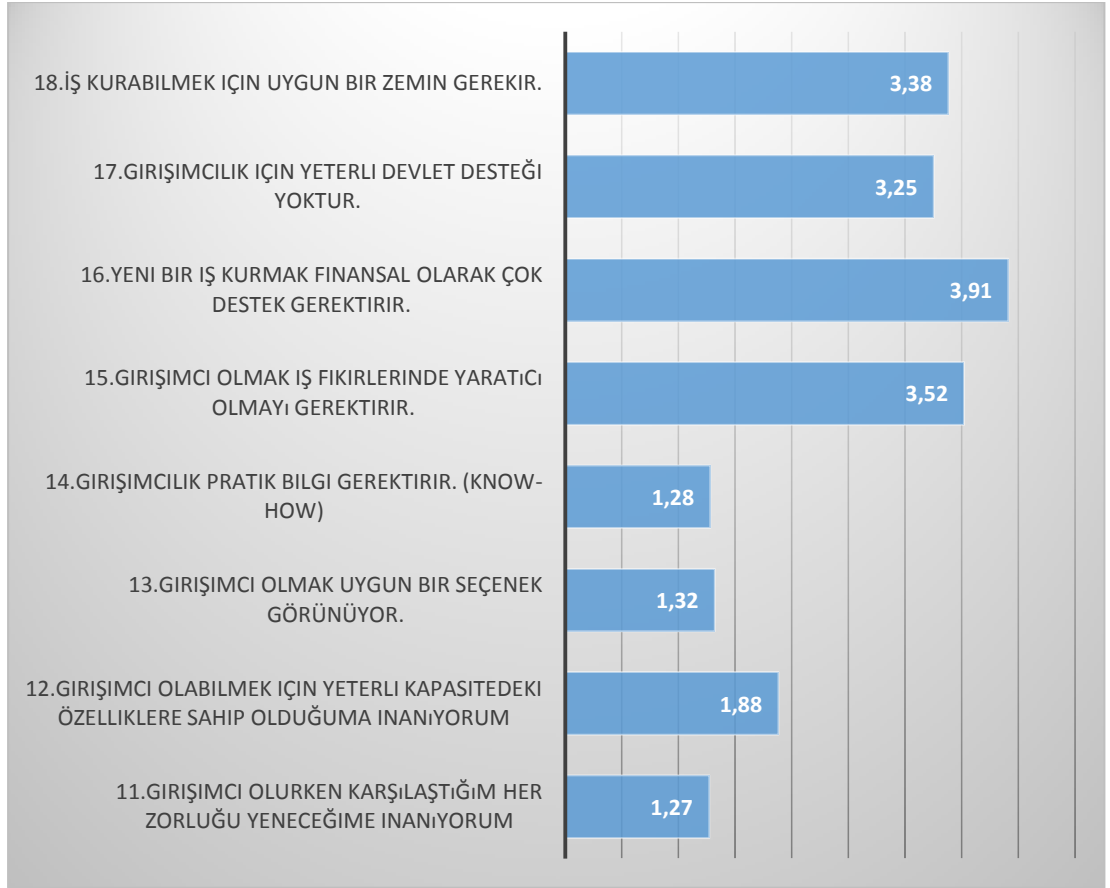
Şekil 3.5: Davranışa yönelik tutuma ilişkin bulgular.

Tablo 3.6: Varsayılan davranış kontrolü.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
11. Girişimci olurken karşılaştığım her zorluğu yeneceğime inanıyorum	1	5	1,27	0,658
12. Girişimci olabilmek için yeterli kapasitedeki özelliklere sahip olduğuma inanıyorum	1	5	1,88	1,175
13. Girişimci olmak uygun bir seçenek görünüyor.	1	5	1,32	1,048
14. Girişimcilik pratik bilgi gerektirir. (know-how)	1	5	1,28	0,820
15. Girişimci olmak iş fikirlerinde yaratıcı olmayı gerektirir.	1	5	3,52	0,482
16. Yeni bir iş kurmak finansal olarak çok destek gerektirir.	1	5	3,91	1,004
17. Girişimcilik için yeterli devlet desteği yoktur.	1	5	3,25	0,554
18. İş kurabilmek için uygun bir zemin gerekir.	1	5	3,38	0,909

Öğrencilerinin varsayılan davranış kontrolüne ilişkin bulgular Tablo 3.6'daki gibidir. Ortalamalar incelendiğinde, ilk 4 olgunun 1 ve 2 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum öğrencilerin bu soru kümesine çoğunlukla “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” cevaplarını verdiklerini göstermektedir. Öğrencilerinin büyük bölümü kendilerinde girişimci özelliği hissetmemekte ve girişimci olmaları için gereken özelliklere sahip olmadıklarını göstermektedir.

Girişimcilikle ilgili sorulardan son 4 olguya ise öğrenciler 3-4 arasında cevap vermişlerdir. Bu durum öğrencilerin genel olarak bu olgulara katıldıklarını göstermektedir. Lisans son sınıf öğrencileri girişimci olmayı zor bir meslek olarak görmektedirler.



Şekil 3.6: Varsayılan davranış kontrolü.

Tablo 3.7: Kişisel norm.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
19. Girişimci olmak için bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum	1	5	1,47	0,829
20. Kendimi iyi iş fırsatlarını değerlendirebilecek biri olarak görüyorum	1	5	1,18	0,580
21. Yeni iş fikirlerini planlamak için yeterince yaratıcıyım	1	5	1,77	0,985
22. Finansal desteğin olmaması beni girişimci olmaktan alıkoyamaz	1	5	1,08	1,117
23. Girişimcilik fikirlerimi devlet desteği etkileyemez	1	5	1,45	1,321
24. Destek içermeyen bir ortam benim girişimciliğimi engelleyemez	1	5	1,20	1,453
25. Girişimci olup olmama konusunda başkalarının fikirlerini dinlerim	1	5	1,81	1,015
26. Girişimci olup olmamam konusunda çevremdekilerin etkisi vardır.	1	5	1,09	0,485
27. Girişimci olmak istemem tamamen kendi kararımdır.	1	5	1,09	0,485
28. Anne ve babam girişimci olmam konusunda olumlu düşünce içerisindedir.	1	5	1,18	0,550
29. Arkadaşlarım girişimciliğe mantıklı bir seçim olarak bakar.	1	5	1,70	1,227

Öğrencilerinin kişisel normlarına ilişkin bulgular Tablo 3.7'deki gibidir. Kişisel norm olgularına ilişkin ortalamalar incelendiğinde, tüm değerlerin 1 ve 2 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum öğrencilerin bu soru kümesine çoğunlukla “kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” cevaplarını verdiklerini göstermektedir. Öğrencilerinin büyük bölümü kendilerinde girişimci özelliği hissetmemekte ve girişimci olmaları için gereken özelliklere sahip olmadıklarını göstermektedir.



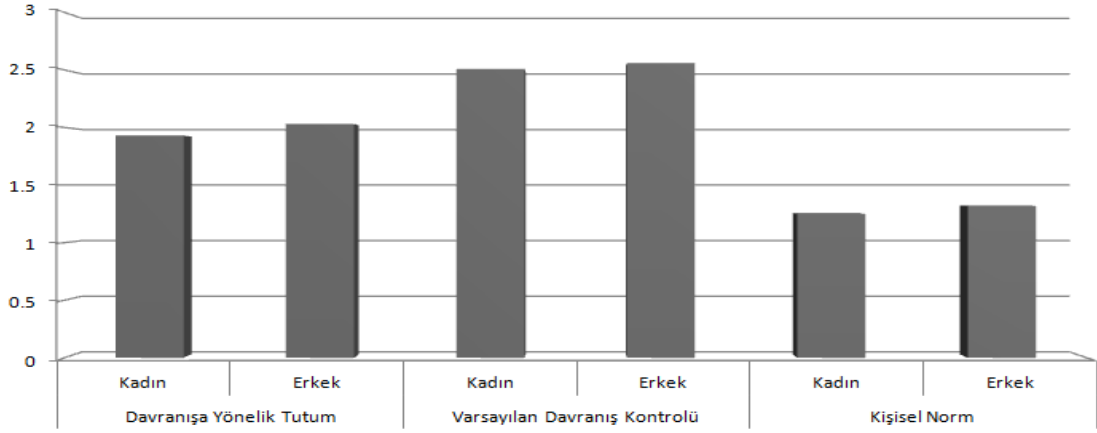
Şekil 3.7: Kişisel norm.

Tablo 3.8: Cinsiyet ve girişimcilik arasındaki ilişki.

	Cinsiyet	Ortalama	t değeri	p.
Davranışa Yönelik Tutum	Kadın	1,93	3,021	0,000
	Erkek	2,03		
Varsayılan Davranış Kontrolü	Kadın	2,51	1,052	0,352
	Erkek	2,56		
Kişisel Norm	Kadın	1,25	1,254	0,236
	Erkek	1,32		

Tablo 3.8’de cinsiyete bağlı olarak girişimcilik arasındaki ilişki incelendiğinde, davranışa yönelik tutum ve cinsiyet arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu sonuca göre erkek öğrenciler (2,03), kadın öğrencilere oranla (1,93) girişimciliğe daha fazla önem vermekte ve girişimci olmak istemektedirler.

Varsayılan Davranış Kontrolü ve Kişisel Norm boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$).



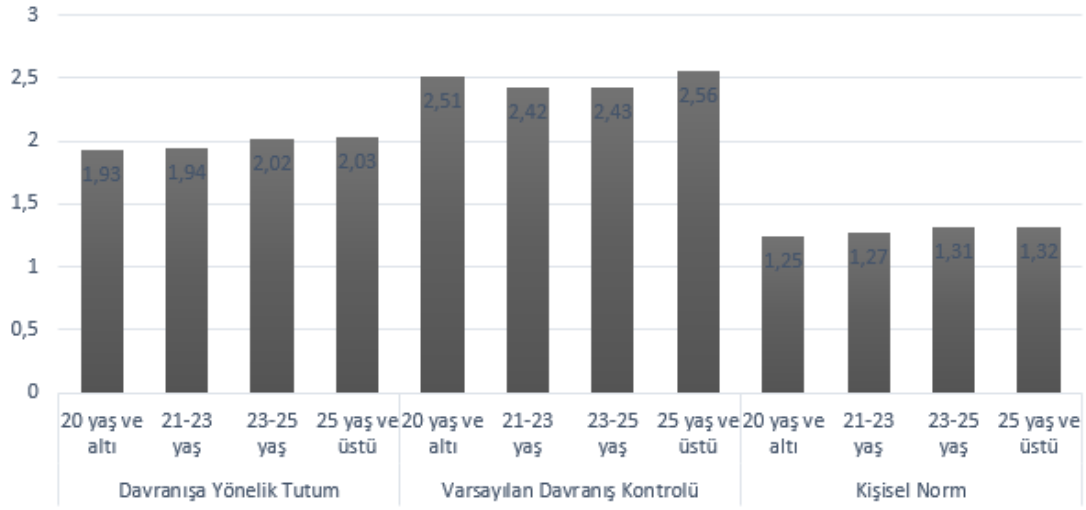
Şekil 3.8: Cinsiyet ve girişimcilik arasındaki ilişki.

Şekil 3.8. incelendiğinde, tüm boyutlarda girişimcilik algısında, erkeklerin, kadınlardan daha yüksek algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu durum literatürde de bahsedildiği üzere, Türk ailelerinde erkeklerin daha fazla desteklenmesi ile açıklanabilir.

Tablo 3.9: Yaş ve girişimcilik arasındaki ilişki.

	Yaş	Ortalama	t değeri	p.
Davranışa Yönelik Tutum	20 yaş ve altı	1,93	0,954	0,854
	21-23 yaş	1,94		
	23-25 yaş	2,02		
	25 yaş ve üstü	2,03		
Varsayılan Davranış Kontrolü	20 yaş ve altı	2,51	1,057	0,348
	21-23 yaş	2,42		
	23-25 yaş	2,43		
	25 yaş ve üstü	2,56		
Kişisel Norm	20 yaş ve altı	1,25	1,147	0,276
	21-23 yaş	1,27		
	23-25 yaş	1,31		
	25 yaş ve üstü	1,32		

Tablo 3.9’da yaşa bağlı olarak girişimcilik arasındaki ilişki incelendiğinde, girişimcilik algısı ve yaş arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p < 0,05$).

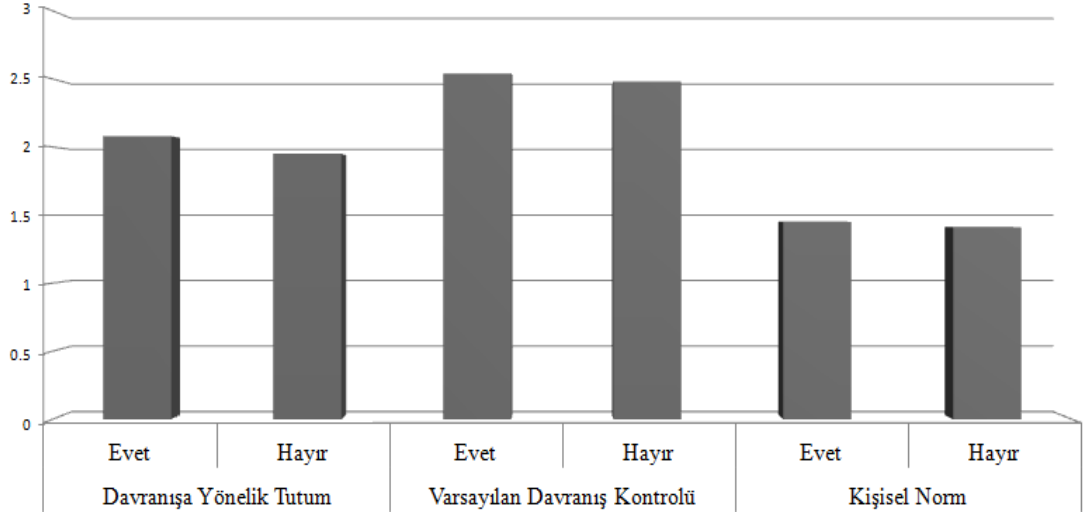


Şekil 3.9: Yaş ve girişimcilik arasındaki ilişki.

Tablo 3.10: Ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.

	Girişimci	Ortalama	T değeri	p.
Davranışa Yönelik Tutum	Evet	2,08	3,142	0,000
	Hayır	1,95		
Varsayılan Davranış Kontrolü	Evet	2,54	1,081	0,412
	Hayır	2,48		
Kişisel Norm	Evet	1,45	1,168	0,352
	Hayır	1,41		

Tablo 3.10’da ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik algısı arasındaki ilişki incelendiğinde davranışa yönelik tutum ve ailede girişimci olma durumu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu sonuca göre ailelerinde girişimci olan öğrencilerin (2,08), ailelerinde girişimci olmayan öğrencilere oranla (1,95) girişimciliğe daha fazla önem vermekte ve girişimci olmak istemektedirler. Varsayılan Davranış Kontrolü ve Kişisel Norm boyutları ile ailede girişimci olma durumu arasında anlamlı farklılık yoktur ($p > 0,05$).



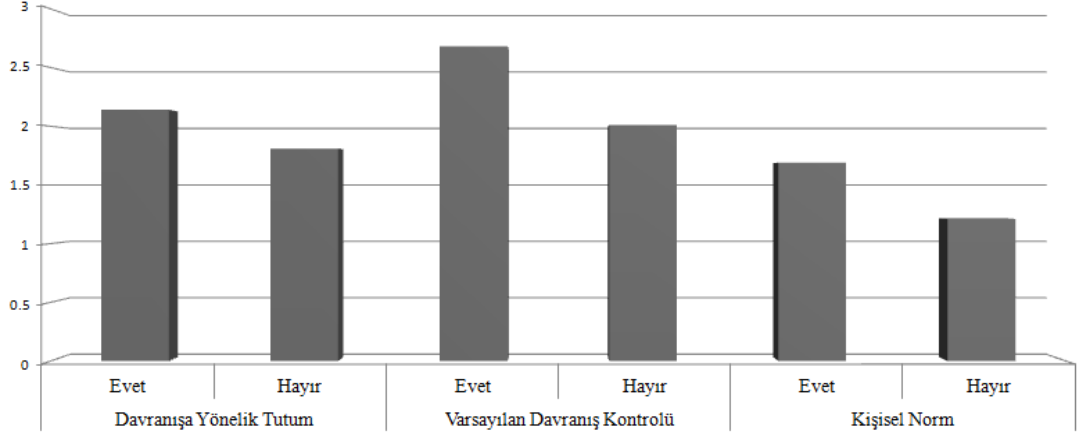
Şekil 3.10: Ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.

Şekil 3.10'da göre ailede girişimci olma durumu ve girişimcilik algısı incelendiğinde, ailesinde girişimci olan bireylerin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum öğrencilerin, ailede girişimci olması durumu ile girişimcilikten etkilendiklerini göstermektedir.

Tablo 3.11: Girişimcilik eğitimi alma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.

	Girişimci	Ortalama	T değeri	p.
Davranışa Yönelik Tutum	Evet	2,14	3,524	0,000
	Hayır	1,81		
Varsayılan Davranış Kontrolü	Evet	2,68	3,614	0,000
	Hayır	2,01		
Kişisel Norm	Evet	1,69	3,245	0,000
	Hayır	1,21		

Tablo 3.11'de girişimcilik eğitimi alma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki incelendiğinde, tüm alt boyutlarla girişimcilik eğitimi alma durumu arasında anlamlı ilişki mevcuttur ($p < 0,05$). Tüm boyutlar incelendiğinde girişimcilik eğitimi alan bireylerin, almayan bireylere oranla, girişimcilik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 3.11: Girişimcilik eğitimi alma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki.

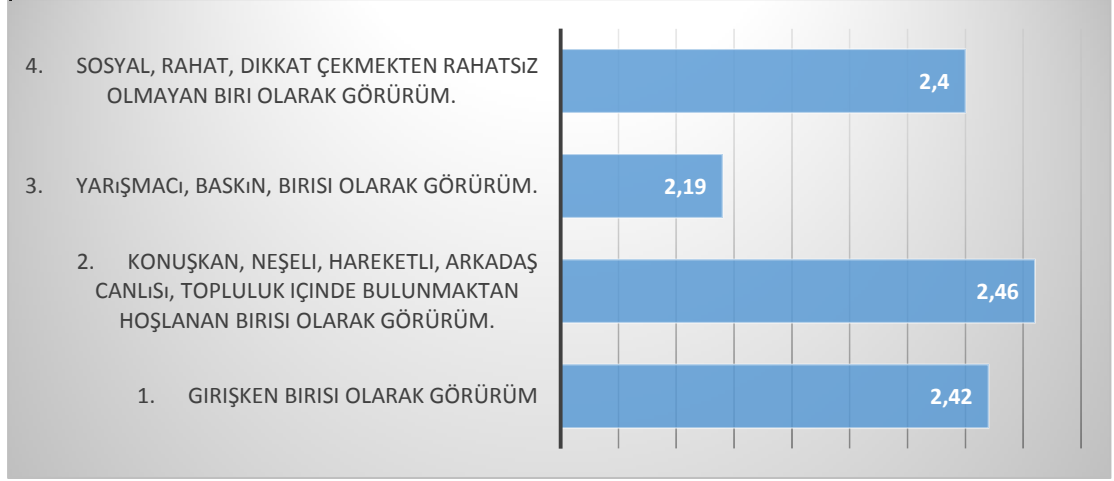
Şekil 3.11’de görüldüğü gibi, girişimcilik eğitimi alma ve girişimcilik algısı incelendiğinde, girişimcilik eğitimi alan bireylerin, girişimcilik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

3.6.3. Kişilik Algısına İlişkin Bulgular

Tablo 3.12: Dışadönüklük algısına ilişkin bulgular.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
1. Girişken birisi olarak görürüm	1	5	2,42	1,514
2. Konuşkan, neşeli, hareketli, arkadaş canlısı, topluluk içinde bulunmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.	1	5	2,46	0,624
3. Yarışmacı, baskın, birisi olarak görürüm.	1	5	2,19	0,231
4. Sosyal, rahat, dikkat çekmekten rahatsız olmayan biri olarak görürüm.	1	5	2,40	1,694

Lisans öğrencilerinin dışadönüklük algıları incelendiğinde, tüm ortalamaların 2 ile 3 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum lisans öğrencilerinin düşük-orta düzeyde dışadönük olduklarını göstermektedir.

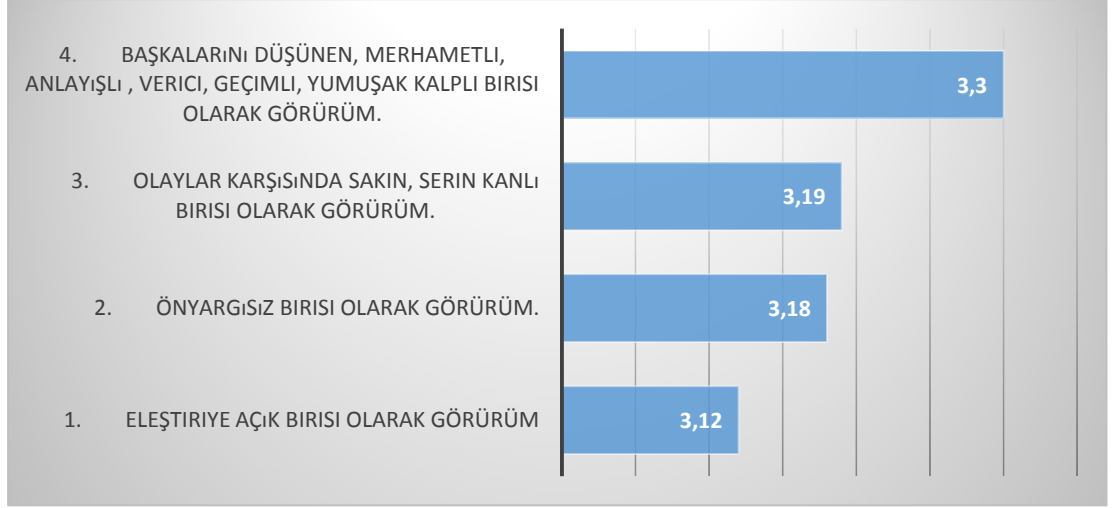


Şekil 3.12: Dışadönüklük algısına ilişkin bulgular.

Tablo 3.13: Yumuşak başlılık algısına ilişkin bulgular.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
1. Eleştiriye açık birisi olarak görürüm	1	5	3,12	0,566
2. Önyargısız birisi olarak görürüm.	1	5	3,18	1,541
3. Olaylar karşısında sakin, serin kanlı birisi olarak görürüm.	1	5	3,19	1,652
4. Başkalarını düşünen, merhametli, anlayışlı , verici, geçimli, yumuşak kalpli birisi olarak görürüm.	1	5	3,30	1,027

Lisans öğrencilerinin yumuşak başlılık algıları incelendiğinde, tüm ortalamaların 3 ile 4 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum lisans öğrencilerinin orta-yüksek düzeyde yumuşak başlı olduklarını göstermektedir.

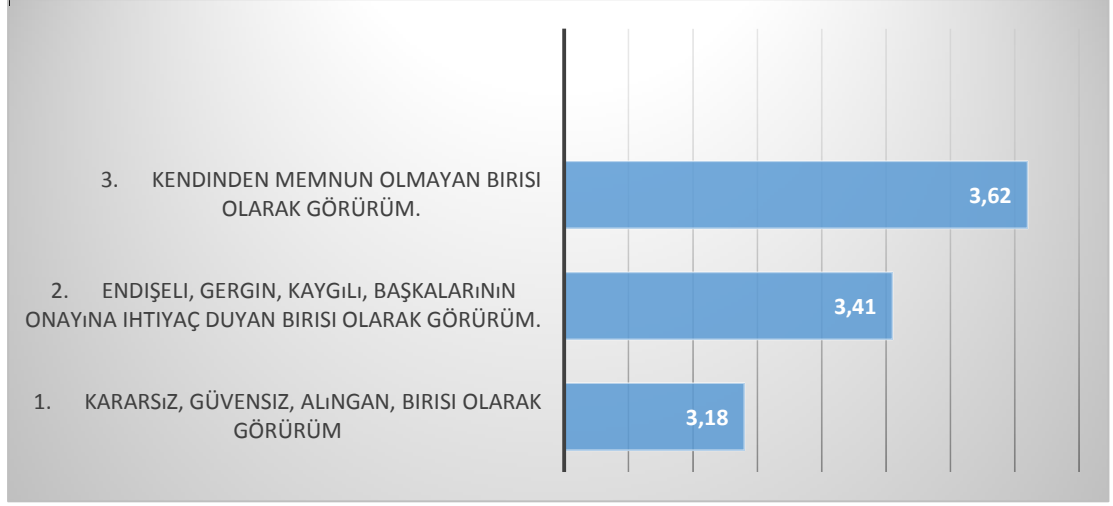


Şekil 3.13: Yumuşak başlılık algısına ilişkin bulgular.

Tablo 3.14: Duygusal denge algısına ilişkin bulgular.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
1. Kararsız, güvensiz, alıngan, birisi olarak görürüm	1	5	3,18	0,524
2. Endişeli, gergin, kaygılı, başkalarının onayına ihtiyaç duyan birisi olarak görürüm.	1	5	3,41	1,697
3. Kendinden memnun olmayan birisi olarak görürüm.	1	5	3,62	1,702

Lisans öğrencilerinin duygusal denge algıları incelendiğinde, tüm ortalamaların 3 ile 4 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum lisans öğrencilerinin orta-yüksek düzeyde duygusal denge algılarına sahip olduklarını göstermektedir.

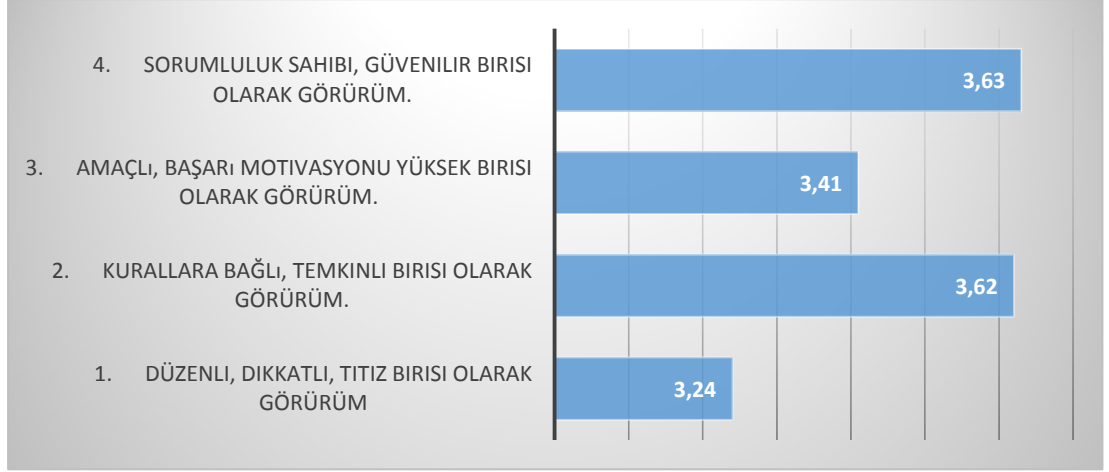


Şekil 3.14: Duygusal denge algısına ilişkin bulgular.

Tablo 3.15: Sorumluluk algısına ilişkin bulgular.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
1. Düzenli, dikkatli, titiz birisi olarak görürüm	1	5	3,24	0,241
2. Kurallara bağlı, temkinli birisi olarak görürüm.	1	5	3,62	1,507
3. Amaçlı, başarı motivasyonu yüksek birisi olarak görürüm.	1	5	3,41	1,361
4. Sorumluluk sahibi, güvenilir birisi olarak görürüm.	1	5	3,63	1,457

Lisans öğrencilerinin sorumluluk algıları incelendiğinde, tüm ortalamaların 3 ile 4 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum lisans öğrencilerinin orta-yüksek düzeyde sorumluluk algısına sahip olduklarını göstermektedir.

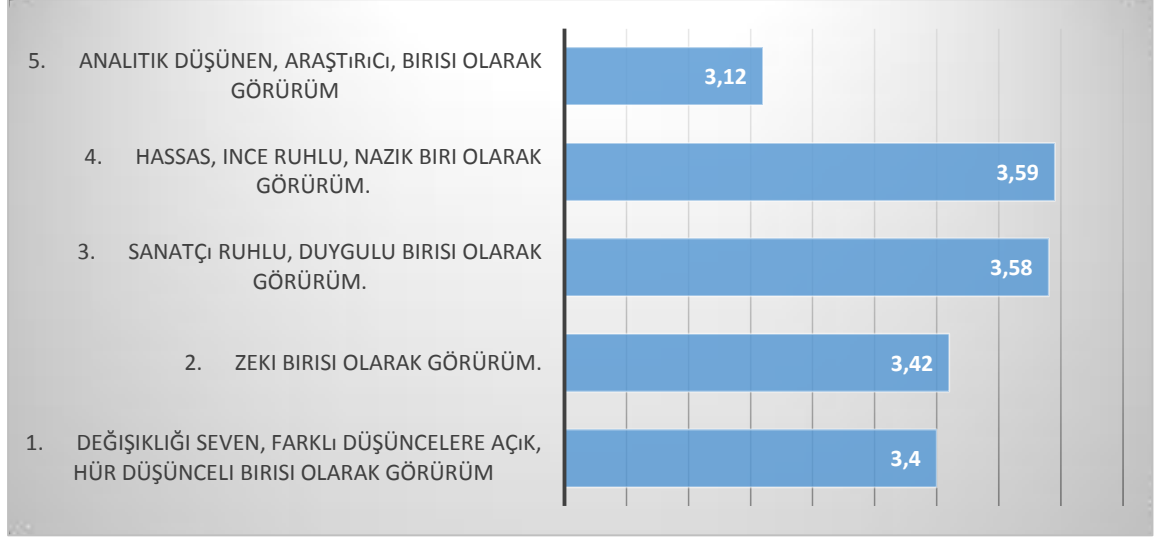


Şekil 3.15. Sorumluluk algısına ilişkin bulgular.

Tablo 3.16: Deneyime açıklık algısına ilişkin bulgular.

	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std hata
1. Değişikliği seven, farklı düşüncelere açık, hür düşünceli birisi olarak görürüm	1	5	3,40	1,238
2. Zeki birisi olarak görürüm.	1	5	3,42	1,324
3. Sanatçı ruhlu, duygulu birisi olarak görürüm.	1	5	3,58	1,049
4. Hassas, ince ruhlu, nazik biri olarak görürüm.	1	5	3,59	1,027
5. Analitik düşünen, araştırmacı, birisi olarak görürüm	1	5	3,12	1,365

Lisans öğrencilerinin deneyime açıklık algıları incelendiğinde, tüm ortalamaların 3 ile 4 arasında olduğu görülmektedir. Bu durum lisans öğrencilerinin orta-yüksek düzeyde deneyime açıklık algısına sahip olduklarını göstermektedir.

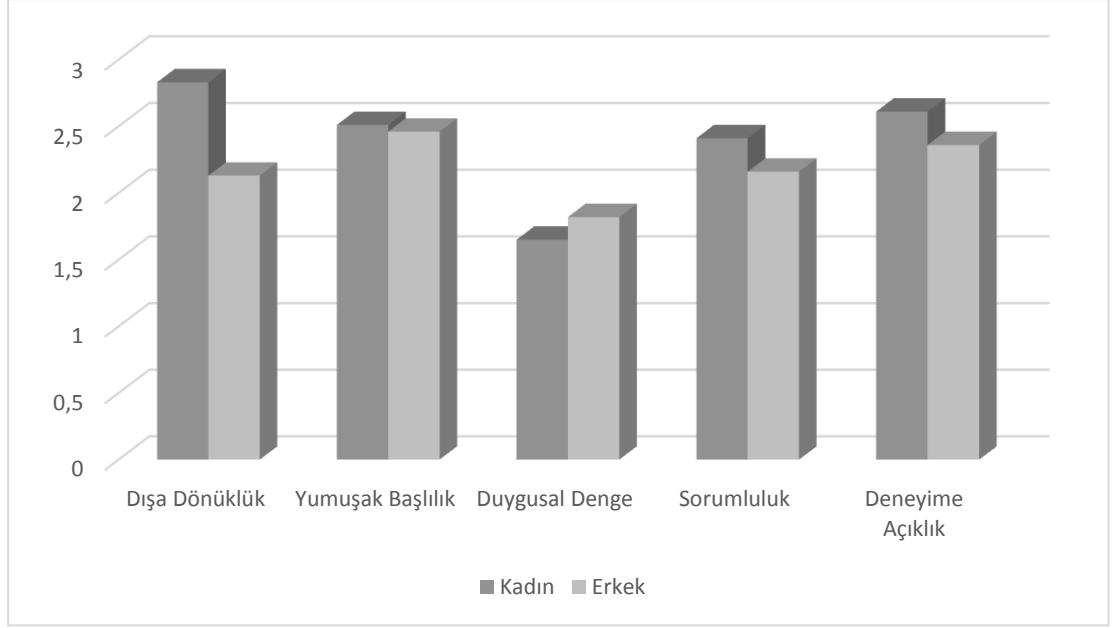


Şekil 3.16: Deneyime açıklık algısına ilişkin bulgular.

Tablo 3.17: Cinsiyet ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

	Cinsiyet	Ortalama	t değeri	p.
Dışadönüklük	Kadın	2,83	1,021	0,403
	Erkek	2,13		
Yumuşak Başlılık	Kadın	2,51	1,052	0,382
	Erkek	2,46		
Duygusal Denge	Kadın	1,65	1,254	0,296
	Erkek	1,82		
Sorumluluk	Kadın	2,41	1,065	0,342
	Erkek	2,16		
Deneyime Açıklık	Kadın	2,61	1,182	0,296
	Erkek	2,36		

Tablo 3.17’de cinsiyete bağlı olarak kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, cinsiyete bağlı olarak kişilik özellikleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğrencilerin kadın veya erkek olmaları kişilik özelliklerini etkilememektedir.



Şekil 3.17. Cinsiyet ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

Şekil 3.17’de görüldüğü üzere tüm algılarda kadınların algısı erkeklere göre daha yüksekken, duygusal denge algısında erkeklerin algısı daha yüksektir.

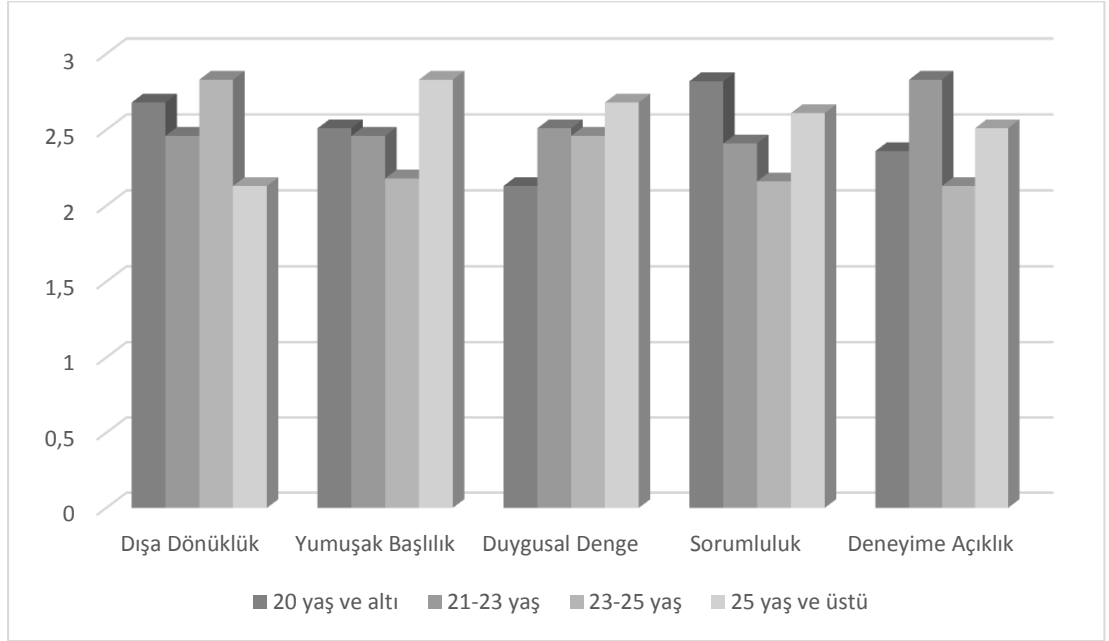
Tablo 3.18: Yaş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

	Yaş	Ortalama	t değeri	p.
Dışadönüklük	20 yaş ve altı	2,68	0,524	0,885
	21-23 yaş	2,46		
	23-25 yaş	2,83		
	25 yaş ve üstü	2,13		
Yumuşak Başlılık	20 yaş ve altı	2,51	1,024	0,627
	21-23 yaş	2,46		
	23-25 yaş	2,18		
	25 yaş ve üstü	2,83		
Duygusal Denge	20 yaş ve altı	2,13	1,254	0,341
	21-23 yaş	2,51		
	23-25 yaş	2,46		
	25 yaş ve üstü	2,68		

Tablo 3.18 (Devam): Yaş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

	Yaş	Ortalama	t değeri	p.
Sorumluluk	20 yaş ve altı	2,82	1,166	0,217
	21-23 yaş	2,41		
	23-25 yaş	2,16		
	25 yaş ve üstü	2,61		
Deneyime Açıklık	20 yaş ve altı	2,36	1,147	0,276
	21-23 yaş	2,83		
	23-25 yaş	2,13		
	25 yaş ve üstü	2,51		

Tablo 3.18’de yaşa bağlı olarak kişilik arasındaki ilişki incelendiğinde kişilik algısı ve yaş arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p < 0,05$). Bireylerin kişiliklere yaşa bağlı olarak değişmemektedir. Bu duruma aslında örneklemin aynı yaş grubunda olmasından kaynaklanıyor olabilir.



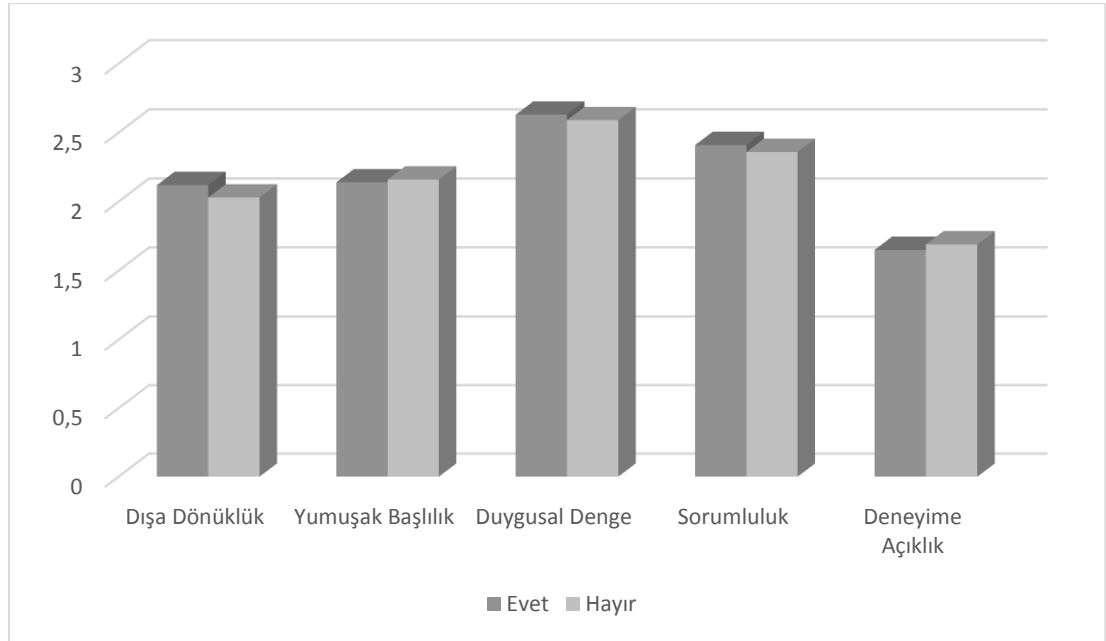
Şekil 3.18: Yaş ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

Şekil 3.18’de görüldüğü üzere tüm algılarda yaş grubunun algısı değişiklik göstermektedir. Ancak bu değişiklikler birbirlerine çok yakın seviyededir. Yaş grubunun aynı olması, yaşa bağlı olarak kişiliğin değişmemesine neden olmaktadır.

Tablo 3.19: Ailede girişimci olma durumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

	Girişimci	Ortalama	T değeri	p.
Dışadönüklük	Evet	2,12	1,102	0,361
	Hayır	2,03		
Yumuşak Başlılık	Evet	2,14	1,321	0,369
	Hayır	2,16		
Duygusal Denge	Evet	2,63	1,178	0,345
	Hayır	2,59		
Sorumluluk	Evet	2,41	1,136	0,408
	Hayır	2,36		
Deneyime Açıklık	Evet	1,65	1,191	0,346
	Hayır	1,69		

Tablo 3.19’da ailede girişimci olma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, ailede girişimci olma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).



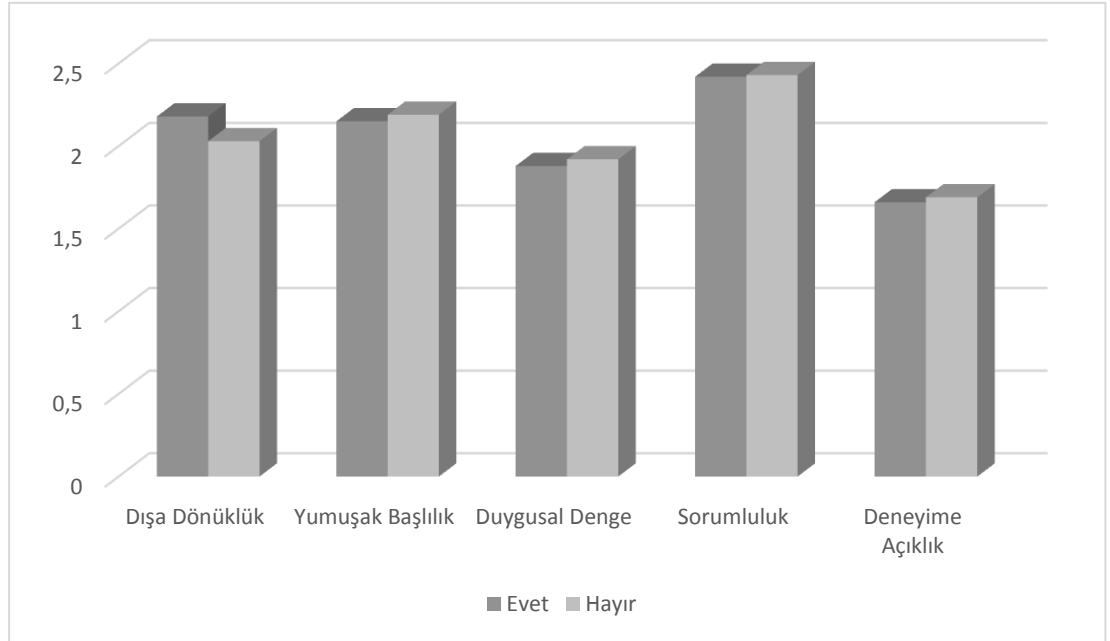
Şekil 3.19: Ailede girişimci olma durumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

Şekil 3.19’da görüldüğü üzere tüm algılarda ailede girişimci olma durumu kişilik algısını fazla değişiklik göstermemektedir. Bu durum aile girişimci olmasının ya da olmamasının kişilik üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

Tablo 3.20: Girişimcilik eğitimi alma durumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

	Girişimci	Ortalama	T değeri	p.
Dışadönüklük	Evet	2,18	1,524	0,236
	Hayır	2,03		
Yumuşak Başlılık	Evet	2,15	1,624	0,362
	Hayır	2,19		
Duygusal Denge	Evet	1,88	1,365	0,296
	Hayır	1,91		
Sorumluluk	Evet	2,42	0,936	0,419
	Hayır	2,43		
Deneyime Açıklık	Evet	1,66	1,236	0,347
	Hayır	1,72		

Tablo 3.20’de girişimcilik eğitimi alma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, girişimcilik eğitimi alma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).



Şekil 3.20: Girişimcilik eğitimi alma durumu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki.

Şekil 3.20’de görüldüğü üzere tüm algılarda girişimcilik eğitimi alma durumu kişilik algısını fazla değişiklik göstermektedir. Bu durum girişimcilik eğitimi alma almanın ya da almamanın kişilik üzerinde etkili olmadığını göstermektedir.

3.6.4 Girişimcilik ve Kişilik Özellikleri İlişkisi

Çalışmanın bu bölümünde kişilik özelliklerinin girişimciliğe olan etkisi regresyon analiziyle incelenecektir. Bu doğrultuda girişimcilik alt boyutları ve kişilik özellikleri alt boyutları analize dahil edilmiştir.

Tablo 3.21: Kişilik özelliklerinin davranışa yönelik tutuma etkisi regresyon analizi.

	R ²	F değeri	β	T değeri
Kişilik Özellikleri	0,095	0,630	0,225	0,739
Dışadönüklük			0,111	0,375
Yumuşak Başlılık			0,410	1,100
Duygusal Denge			0,234	0,944
Sorumluluk			0,214	1,087
Deneyime Açıklık			0,841	0,745

*p<0,05

Kişilik özelliklerinin ve girişim alt boyutu olan davranışa yönelik tutuma olan etkisi incelendiğinde hiçbir kişilik özelliğinin davranışa yönelik tutumu anlamlı şekilde etkilemediği görülmektedir (p>0,05). Kişilik özellikleri bireylerin davranışa yönelik tutumları üzerinde etkili olmamaktadır.

Tablo 3.22: Kişilik özelliklerinin varsayılan davranış kontrolüne etkisi regresyon analizi.

	R ²	F değeri	β	T değeri
Kişilik Özellikleri	0,261	5,069	3,080*	4,065
Dışadönüklük			0,473	1,600
Yumuşak Başlılık			-0,938*	3,218
Duygusal Denge			-1,370*	3,828
Sorumluluk			0,410	0,954
Deneyime Açıklık			1,002*	4,144

*p<0,05

Kişilik özelliklerinin girişim alt boyutu olan varsayılan davranış kontrolüne yönelik tutuma olan etkisi incelendiğinde, sorumluluk ve dışadönüklük özellikleri hariç diğer kişilik özelliklerinin girişimcilik algısını etkilediği görülmektedir (p<0,05). Deneyime açıklık kişisel özelliği girişimcilik algısını pozitif yönde

etkilerken, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişisel özellikleri girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir. Bireylerin deneyime açık olmaları, girişimcilik özelliklerini arttıran önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bununla birlikte bireylerin yumuşak başlı olmaları ve duygusal dengelerinin yüksek olması, girişimcilik özelliklerini düşürmektedir.

Tablo 3.23: Kişilik özelliklerinin kişisel norma etkisi regresyon analizi.

	R ²	F değeri	β	T değeri
Kişilik Özellikleri	0,318	7,875	3,273*	4,455
Dışadönüklük			0,712*	2,466
Yumuşak Başlılık			-0,755*	2,678
Duygusal Denge			-1,406*	4,060
Sorumluluk			0,452	0,874
Deneyime Açıklık			1,080*	4,585

*p<0,05

Kişilik özelliklerinin girişim alt boyutu olan kişisel norma olan etkisi incelendiğinde, sorumluluk özelliği hariç diğer kişilik özelliklerinin girişimcilik algısını etkilediği görülmektedir (p<0,05). Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişisel özellikleri girişimcilik algısını pozitif yönde etkilerken, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişisel özellikleri girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir. Bireylerin sorumluluk duygusuna sahip olmaları, girişimcilik algılarında etkili olmamaktadır.

Tablo 3.24: Kişilik özelliklerinin girişim algısına etkisi regresyon analizi.

	R ²	F değeri	β	T değeri
Kişilik Özellikleri	0,268	5,338	2,951*	3,901
Dışadönüklük			0,577*	3,941
Yumuşak Başlılık			-0,744*	2,557
Duygusal Denge			-1,301*	3,642
Sorumluluk			0,001	0,241
Deneyime Açıklık			0,951*	3,901

*p<0,05

Kişilik özelliklerinin girişimciliğe olan etkisi incelendiğinde, sorumluluk özelliği hariç diğer kişilik özelliklerinin girişimcilik algısını etkilediği görülmektedir ($p<0,05$). Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişisel özellikleri girişimcilik algısını pozitif yönde etkilerken, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişisel özellikleri girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir. Bireylerin yumuşak başlı olmaları ve duygusal denge durumlarının olması, girişimcilik eğilimlerini düşürmektedir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1 Sonuç

Girişimcilik potansiyeli girişimcinin başarılı olabilme olasılığını göstermektedir. Girişimci kişiler, başkasının otoritesini kabullenmede ve bir örgüte bağlanmada başarısız olurlar. Gergin, güvensiz ve tatminsiz oldukları için yeni arayışlara, maceracı tavırlara ve kaderlerini kontrol etmeye yönelik olarak davranış sergilerler. Bu açıdan bakıldığında, girişimci kişi, kişisel özellikleri itibariyle, ortalama insandan farklı bir kişiliği temsil etmektedir. Kişilik özelliklerinin birey ve bireyin iş hayatı üzerindeki etkisi düşünüldüğü zaman kişilik özelliklerinin girişimcilik üzerinde önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Kişisel özelliklerin girişimciler için önemi ile ilgili pek çok çalışma yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında, girişimcilerin kendine özgü olan kişilik özelliklerinin var olduğu görülmektedir. Girişimcilerin bazı bireysel özellikleri doğuştan bazı özellikleri de sonradan kazanılmaktadır.

Başarılı olarak iş hayatına başlayan girişimciler kendilerine ve kendi girişimlerdeki başarı ya da başarısızlığın kader, şans ya da benzer güçlerce etkilenmediğine, başarılarının ve başarısızlıklarının kendi kontrollerinde olduğuna, çalışmalarının ve tutumlarının neticelerini etkileyebileceklerine inanmaktadırlar. Girişimciler için çalışmak yalnızca para kazanmak için olmamaktadır. İnsanların meslek ve iş tercihlerinde güvenlik, bağımsızlık, yapılan işlerin farklılığı ve işe ilgi gibi başka ölçütler de rol oynamaktadır. Burada kişilik önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada kişilik özellikleri ve girişimcilik algısı arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırmada alt hipotezlerden elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Erkek öğrenciler (2,03), kadın öğrencilere oranla (1,93) girişimciliğe daha fazla önem vermekte ve girişimci olmak istemektedirler. Varsayılan Davranış Kontrolü ve Kişisel Norm boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. tüm boyutlarda girişimcilik algısında, erkeklerin, kadınlardan daha yüksek algıya sahip oldukları görülmektedir. Bu durum literatürde de bahsedildiği üzere, Türk ailelerinde erkeklerin daha fazla desteklenmesi ile açıklanabilir.

Yaşa bağlı olarak girişimcilik arasındaki ilişki incelendiğinde, girişimcilik algısı ve yaş arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p<0,05$). H2 hipotezi reddedilmiştir. Bu durum aynı yaş grubundan olan üniversite öğrencilerine anket uygulanmasından kaynaklı olabilir.

Ailelerinde girişimci olan öğrencilerin (2,08), ailelerinde girişimci olmayan öğrencilere oranla (1,95) girişimciliğe daha fazla önem vermekte ve girişimci olmak istemektedirler. Varsayılan Davranış Kontrolü ve Kişisel Norm boyutları ile ailede girişimci olma durumu arasında anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$). H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir. Öğrencilerin ailelerinde girişimci olması, girişimciliğe özenmelerine neden olurken, girişimci olma istekleri artmaktadır.

Girişimcilik eğitimi alma durumu ve girişimcilik arasındaki ilişki incelendiğinde, tüm alt boyutlarla girişimcilik eğitimi alma durumu arasında anlamlı ilişki mevcuttur ($p<0,05$). Tüm boyutlar incelendiğinde girişimcilik eğitimi alan bireylerin, almayan bireylere oranla, girişimcilik algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. H4 hipotezi kabul edilmiştir. Aslında girişimcilik algısı yüksek olan bireyler girişimcilik eğitimi almaya daha yatkın olmaktadır. Ayrıca girişimcilik eğitimi almış olmak girişimcilik eğilimini arttırmaktadır.

Cinsiyete bağlı olarak kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, cinsiyete bağlı olarak kişilik özellikleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). H5 hipotezi reddedilmiştir. Cinsiyet kişilerin kişilik özelliklerinde bir farklılık yaratmamaktadır.

Yaşa bağlı olarak kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, yaşa bağlı olarak kişilik özellikleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). H6 hipotezi reddedilmiştir. Yaş grubuna göre kişilik özelliklerinin değişmemesinin en önemli nedeni, aynı yaş grubundan olan öğrencilerin anket analizine dahil

edilmesidir.

Ailede girişimci olma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, ailede girişimci olma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). H7 hipotezi reddedilmiştir. Kişilik ile ailede girişimci olma durumu arasında farklılık tespit edilememiştir.

Girişimcilik eğitimi alma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, girişimcilik eğitimi alma durumuna bağlı olarak kişilik özellikleri arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). H8 hipotezi reddedilmiştir. Kişilik ile girişimcilik eğitimi alma durumu arasında farklılık tespit edilememiştir.

Temel hipoteze ilişkin bulgular şu şekildedir:

Kişilik özelliklerinin girişimciliğe olan etkisi incelendiğinde, sorumluluk özelliği hariç diğer kişilik özelliklerinin girişimcilik algısını etkilediği görülmektedir ($p<0,05$). Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişisel özellikleri girişimcilik algısını pozitif yönde etkilerken, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişisel özellikleri girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir.

Kişilik özelliklerinin ve girişim alt boyutu olan davranışa yönelik tutuma olan etkisi incelendiğinde hiçbir kişilik özelliğinin davranışa yönelik tutumu anlamlı şekilde etkilemediği görülmektedir ($p>0,05$).

Kişilik özelliklerinin girişim alt boyutu olan varsayılan davranış kontrolüne yönelik tutuma olan etkisi incelendiğinde, sorumluluk ve dışadönüklük özellikleri hariç diğer kişilik özelliklerinin girişimcilik algısını etkilediği görülmektedir ($p<0,05$). Deneyime açıklık kişisel özelliği girişimcilik algısını pozitif yönde etkilerken, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişisel özellikleri girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir.

Kişilik özelliklerinin girişim alt boyutu olan kişisel norma olan etkisi incelendiğinde, sorumluluk özelliği hariç diğer kişilik özelliklerinin girişimcilik algısını etkilediği görülmektedir ($p<0,05$). Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişisel özellikleri girişimcilik algısını pozitif yönde etkilerken, yumuşak başlılık ve duygusal denge kişisel özellikleri girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir.

Çalışma sonucunda öğrencilerin kişilik özelliklerine bağlı olarak girişimcilik algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Dışadönüklük ve deneyime açıklık kişisel özellikleri öğrencilerdeki girişimcilik algısını pozitif yönde etkilerken, yumuşak

başlılık ve duygusal denge, kişisel özellikleri öğrencilerde girişimcilik algısını negatif yönde etkilemektedir. Öğrencilerin baskın karakterlere sahip olmaları girişimcilik algılarını da arttırmaktadır. Bununla birlikte pasif kişilik özelliklerine sahip öğrencilerin girişimcilik algılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Çalışmada elde edilen önemli sonuçlardan biride erkeklerin kadınlara oranla girişimcilik algılarının daha yüksek olmasıdır. Türk toplumunda erkek çocuklara bu konuda daha fazla destek verilmesi, girişimcilik algılarının daha yüksek çıkmasına neden olmuştur.

4.2. Öneriler

Araştırma kapsamında şu önerilerde bulunulabilir:

- a. Çalışma sonucunda öğrencilerin kişilik özelliklerine bağlı olarak girişimcilik algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu durumda özellikle ailede başlayan sağlıklı bir eğitimle kişilerin girişimcilik eğilimleri arttırılabilir.
- b. Bu çalışma 381 lisans öğrencisi üzerinden anket uygulaması yapılmıştır. İlerde yapılacak olan çalışmalarda daha geniş çaplı bir örnekleme ulaşılabilir ve araştırma genişletilebilir.
- c. Bu çalışmada yalnızca nicel veri analizi tekniklerinden faydalanılmıştır. İlerde yapılacak olan çalışmalarda nitel veri analizi tekniklerinden de faydalanılarak çalışma zenginleştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akdemir, A. (2009),İşletmeciliğin Temel Bilgileri, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Aktaş, A. (2006),Farklı Kültürlerdeki Yöneticilerin Kişilik Özelliklerine Dayanarak Liderlik Anlayışlarının Belirlenmesi, Türk ve Amerikan Otel Yöneticilerini Karşılaştırmalı Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Alpkan, L. KeskinH. ZehirC., (2002), Girişimcilik Hisleriyle Girişimcilik Potansiyeli Arasındaki İlişki, Gebze Ve Civarındaki Girişimciler Üzerine Bir Saha Araştırması, 21. Yüzyılda KOBİ'ler Sempozyumu, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimagosa, Kıbrıs.
- Appannaiah, H.R.; Reddy, P.N. and Kavitha, B.R.,(2010), Organizational Behaviour. Mumbai, Himalaya Publishing House.
- Arıkan, S. (2002), Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Arslan, K. (2002), Üniversiteli Gençlerde Mesleki Tercihler Ve Girişimcilik Eğilimleri, Doğu Üniversitesi Dergisi, 2002.
- Atkinson, R. (1987),Introduction To Psychology, Orlando, USA, Harcourt Brace Publishing.
- Atkinson, R.; Atkinson, R.C ve Hilgard, E.R. (1995). Psikolojiye Giriş, (Çev. Atakay,K.; Atakay, M. ve Yavuz, A.). İstanbul, Sosyal Yayınları.
- Aydın, A. (2000). Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. İstanbul, Alfa Yayınları.
- Aytaç, Ö. (2005), İktisadi ve Sosyal Gelişme Açısından Girişimcilik, Akademik Araştırmalar Dergisi, Sayı,26.

- Aytaç, Ö. (2006), Girişimcilik, Sosyo-Kültürel Bir Perspektif, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, S, 15, Ağustos.
- Ayyıldız, H. (2006). Freud'çu Liberal ve Marksist Kişilik Kuramlarının Türevi Olarak Toplum, İktisat ve Siyaset Teorileri. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,(11), 1-23
- Balcı, A. (2000) Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji Ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, 1 Basım, Ankara.
- Baymur, F. (2000). Genel Psikoloji. (14. Basım). İstanbul, İnkılap Yayınları.
- Berne, E. (1983). Games People Play, The Psychology of Interpersonal Relationships. Harmondsworth, Penguin.
- Börü, D., (2006), Girişimcilik eğilimi – Marmara Üniversitesi İşletme Bilimi Üzerine Bir Araştırma, İstanbul, Marmara Üniversitesi Yayın No, 733, 2006.
- Burger,J.M. (2006). Kişilik, Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri(1.Baskı). (Çev. İ.D.Erguvan) İstanbul,Kaknüs Yayınları.
- Carver, C.C. and Scheier, M.F. (1996). Perspectives on Personality (3th Edition).USA, Simon&Schuster Com.
- Cattell, H.E.P. and Mead, A.D., (2007), The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF)” ed., Boyle, G.; Matthews, G.; Saklofske, D.H., The Sage Handbook of Personality Theory and Assessment, Personality, 136-159.
- Cüceloğlu, D. (2003). İnsan ve Davranışı. İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Çerik, Şule. (2002) “Ailelerin Gençlere Karşı Tutumları ve Gençlerin Ailelerinin Tutumlarını Algılayışlarına Yönelik Üniversite Gençliği Üzerinde Bir Araştırma”; Ege Akademik Bakış Dergisi; Cilt 2, Sayı 1, http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M3.pdf
- Çetin, N.B. ve Beceren, E. (2007). Lider Kişilik Gandhi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl,3, Sayı,5, 110–132.

- Çöl, G. ve Hasan G., (2000) “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt.19, Sayı. 1, s.291-306.
- Demir N. (2007) Örgüt Kültürü Ve İş Tatmini Plastik Sektöründe Bir Araştırma, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Demirel, Erkan T.; Mehmet Tikici. “Kültürün Girişimciliğe Etkileri”, (2004). <http://web.firat.edu.tr/daum/docs/23/09%20K%C3%BClt%C3%BCr%C3%BCn%20Giri%C5%9Fimcili%C4%9Fe%20%20Etkileri%20%20E.T.DEM%C4%B0REL%2010%20syf....49-58--%C3%96DEND%C4%B0.doc>
- Demirez, M., CebeciR., (2004), Türkiye’de Girişimciliğin Tarihçesi Ve Girişimcilerin Sosyolojik Profili, KOSGEB GGM Ulusal Girişimcilik Raporu, Bölüm II.
- Dündar, S. Ağca, V., (2007), Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma, Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, 2007.
- Eğimli A. (2009) “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, s. 35-52.
- Erdoğan, İ. (2007). İşletmelerde Davranış. İstanbul, Kişisel Yayınlar.
- Eren, E. (2004). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul, Beta Basım.
- Erten, S. (2002), Kız ve Erkek Öğrencilerin Evde Enerji Tasarrufu Yapma Davranış Amaçlarının Planlanmış Davranış Teorisi Yardımıyla Araştırılması, Hacettepe Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi Dergisi 22, 67-73.
- Ertürk, M. (2006), İşletme Biliminin Temel İlkeleri, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Feldman, R.S. (1996). Understanding Psychology. USA, McGraw-Hill Inc.
- Friedman, H.S. and Schustack, M.W. (2003). Personality Classic Theories and Modern Research. Boston, Allyn and Bacon.
- George, J.M. (1992). The Role of Personality in Organization Life, Issues and Evidence. Journal of Management, 18, 185-205

Girginer, N., UçkunN., (2004), İşletmecilik Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin Girişimciliğe Bakış Açıları, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F İşletme Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama, III. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, 783-795, Eskişehir.

Güler, B. K. (2000), Sosyal Girişimcilik, Ankara, Efil Yayınevi.

Gürol, M.A., (2006), Küresel Arena'da Girişimci ve Girişimcilik, Ankara, Gazi Kitabevi.

Halonen, J.S. and Santrock, J.W. (1996). Psychology. USA, McGraw-Hill Inc.

Hava, H.Tamer; Ramazan Ertugut. (2009), Girişimci Ruhunun Geliştirilmesi ve Öğrenilmiş Çaresizlik Olgusu”, Anadolu Uluslararası İktisat Kongresi Bildirisi, Eskişehir, 17–19 Haziran.

Hayes, N. and Joseph, S. (2003). Big Five Correlates of Three Measures of Subjective Well-Being. Personality and Individual Differences, Personality and Individual Differences, Volume,34, Issue,4, March 2003, Pages 723-727

Hazar, Ç.M. (2006). Kişilik ve Kişilik Tipleri. Selçuk İletişim Dergisi, Cilt,4, Sayı,2,125-140

Hiriyappa, B. (2009). Organizational Behavior. Delhi, New Age International Press.

Hisrich, Robert D.; Michael P. Peters, (2002), Entrepreneurship. (Fifth Edition), New York, McGraw-Hill/Irwin, 2002.

Howard, P.J. and Howard, J.M. (1998). The Big Five Quickstart an Introduction To The Five Factor Model of Personality For Human Resource Professionals. Charlotte, NC, Centre for Applied Cognitive Studies.

http://www.baltas-eksen.com/download/Baltas_HPI_TR.pdf (Erişim Tarihi 23.12.2013)

<http://www.tobb.org.tr> (Erişim Tarihi 24.09.2014)

Isır, T. (2006). Örgütlerde Personel Seçim Süreci, Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- İlhan, S. (2003). “Sosyo-Ekonomik Bir Fenomen Olarak Girişimciliğin Oluşumunu Etkileyen Başlıca Faktörler”, Muğla Üniversitesi SBE Dergisi, Güz 2003 Sayı 11.
- İnce, M. Ve Gül, H. (2005) Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.
- Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,(2000) Türkiye’de Kadınlara Ait Girişimlerin Desteklenmesi, Ankara, Beyda Basımevi, Aralık.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008) “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, <http://www.ailecisisiddet.net/egitim/set/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi.pdf>
- Karagöz, B. (2007). İnsancıl Yaklaşım’da Bireyin Fenomenolojisi, VaroluşçuPsikoloji’den İnsancıl Psikoloji’ye, “Fenomenoloji”ye Kısa Bir Bakış. PİVOLKA, Yıl,6, Sayı,20, 13-15
- Keleş Ç.N.H. (2006) “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.
- Kırım. A (2010), Türkiye’nin Girişimcilik Politikası Ne olmalı?, TOBB Girişimcilik Kongresi
- Köknel, Ö. (1985). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik. İstanbul, Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kumar, N. (2009). Organizational Behaviour; A New Look, Concept, Theory andCases. Mumbai, Himalaya Publishing House.
- Kurt, M., Ağca V., Erdoğan S., (2006), Afyonkarahisar İli Girişimcilik Performansının Coğrafi Bilgi Sistemleri İle Analizi, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi (C.VIII, S.2).
- Kutaniş, R. Ö. (2005), Kadın ve Erkek Girişimcilerin Algılama Farklılıkları, Sakarya Örneği, Celalabat-Kırgızistan, III. Uluslararası Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, 05-09 Haziran, 676-684.
- Kutaniş, R.Ö ve Elçi, M. (2006). Psikoteknik Testlerin Birbirleri ve Bireysel Özelliklerle Uyumu, Bir Geçerlilik Analizi. Akademik İncelemeler Dergisi, Sayı,2 Cilt,1,1-18

- Küçük, O. (2005), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi, Seçkin Yayıncılık Ankara.
- Kwapil, R.T.; Wrabel, M.J and Pope, C.A (2002), The Five Factor Personality Structure of Dissocreative Experiences. Personality and Individual Differences, Vol.32
- Larson, J. (2010), Myers-Briggs and Four-Type Structure, A principal componentsand equimax study of the four dimensions of the Myers-Briggs Type Indicator<https://gustavus.edu/psychology/files/Larson.pdf> (Erişim, 05 Kasım 2012).
- Liebert, M.L., and Spiegler, M.D., (1998). Personality Strategies and Issues. (8thEdition). California, Brooks/Cole Publishing Company.
- Luthans, F. (1992). Organizational Behavior. New York, McGraw Hill Co.
- Madran, C. ve Akdoğan, T. (2010). Satıcıların Kişilikleri ile Performanslarının İlişkisi; Beş Faktör Modeline Göre Bir Analiz. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt,19, Sayı,1, 366-381.
- Marie S. Hammond (2001), The Use of The Five Factor Model of Personality As a Therapeutic Tool In Career Counselling, Journal of Career Development, Vol.27 No,3.
- Millon, T., Lerner, J.M., ve Weiner, I. (2003), Handbook of Psychology, Personality and Social Psychology. (Volume 5), New Jersey, John Willey and Sons.Inc.
- Mount, M.K. and Barrick, M.R. (1991). The Big Five Personality Dimensions and JobPerformance, A Meta-Analysis. Personnel Psychology, 44, 25-26.
- Müftüoğlu, T., (2000), Girişimcilik, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Nair, S.R. (2010). Organizational Behaviour. Mumbai, Himalaya Publishing House.
- Naktiyok, A., Timuroğlu M. K.,(2009), Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi Ve Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt, 23, Sayı, 3
- Orucu E., Yumuşak S. (2006) Bozkurt Y., “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini Ve İş Tatminini Etkileyen

Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Celal Bayar Üni. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Cilt: 1, Sayı:13, 39-51.

Özer, P.S., T. Topaloğlu, (2007), Girişimci Ve Yöneticilerin Öğrenilmiş Gereksinimleri İle Kontrol Odaklarının Kıyaslanmasına Yönelik Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, s.439-456.

Özgüven, E. (2008). Hacettepe Kişilik Envanteri. Web, [http, // www. mature. com. tr/hke.htm](http://www.mature.com.tr/hke.htm) adresinden 10 Ekim 2012’de alınmıştır.

Özgüven, İ.E. (2000). Psikolojik Testler. (4.Basım). Ankara, Pdrem Yayıncılık.

Özkalp, E ve Kirel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış. (5. Baskı). İstanbul, EkinYayıncılık.

Saltürk, M. (2006). İşletme Yönetiminde Yöneticinin Kişilik Özellikleri ile Algılanan Yönetim Başarısı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi

Sayın, A. ve Aslan, S. (2005). Duygu durum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi., Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt,16, Sayı,4, 276-283.

Solmuş, T. (2007). İş yaşamında Kullanılan Kişilik Ölçüm Araçları, Hangisi Doğru, Hangisi Kötü, Web, <http://www.tariksolmus.org/site/makaleler/kisilikolcum.pdf>

Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2004). Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). Bornova, İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi.

Şengül, C.M. (2008). Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, (1994), Kadın, çocuk ve gençlik özel ihtisas komisyonu, yayın no, DPT, 2358 – ÖİK, 426, Ekim 1994.

Tekin, M. (2004), Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği, Ankara, 2004.

- Tomrukçu, B. (2008). Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Top, S. (2006). Girişimcilik Keşif Süreci, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Türk Dili Kurumu (2013), Güncel ve Büyük Türkçe Sözlük (Yeni Baskı). Ankara TDK.
- TÜSİAD (2002). Türkiye’de Girişimcilik. İstanbul, Lebib Yalkın Yayınları, Yayın No. TÜSİADT/ 2002-12/340.
- Yalom, I. (2001), Varoluşçu Psikoterapi. (3.Baskı). (Çev. Z. İyidoğan Babayiğit). İstanbul, Kabalcı Yayınevi.
- Yanbastı, G. (1990), Kişilik Kuramları. İzmir, Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yaşar, O., (t.y.)Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler Ve Çanakkale İli Örneği, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, ISSN, 1303-5134, Cilt, 4 Sayı, 1
- Yelboğa A. (2007) "Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi", Sosyal Bilimleri Dergisi, Cilt: 4, Sayı:2, S.1-18
- Yelkikalan, N. (2006), 21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği, Duygusal Zeka, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, V,1, N,2.
- Yılmaz, B. S.. (2007), Girişimci Toplum, Toplumsal Açından Girişimciliğin Önemi ve Bir Örnek Olaya Bağlı Değerlendirme, I. Ulusal Girişimcilik Sempozyumu ve “Benim De Bir Fikrim Var” İş Fikri Yarışması, Kocaeli.
- Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2008), Davranış Bilimleri ve Örgütsel Davranış. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Zel, U. (2011), Kişilik ve Liderlik. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

EKLER

1. Ek-A: Anket Formu	103
2. Ek-B: İzin Formu.....	106

Ek-A. Anket Formu

GİRİŞİMCİLİK ANKETİ

Değerli katılımcı bu anket girişimcilerin karakteristik özelliklerini belirlemek amacıyla yürütülmektedir. Sonuçları bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Lütfen kutuların içine x işareti koyarak fikrinizi belirtiniz.

Kübra ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK

1. Cinsiyetiniz:
2. Yaşınız:
3. Ailenizde girişimci var mı?:
4. Girişimcilik eğitimi aldınız mı?:
5. Kişilik Özelliklerine İlişkin Ölçek Soruları

Tablo A.1: Kişilik Anketi.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1 Konuşkan, neşeli, hareketli, arkadaş canlısı, topluluk içinde bulunmaktan hoşlanan birisi olarak görürüm.					
2 Yarışmacı, baskın, birisi olarak görürüm.					
3 Girişken birisi olarak görürüm.					
4 Sosyal, rahat, dikkat çekmekten rahatsız olmayan biri olarak görürüm					
5 Çekingen, sessiz, yalnızlığı seven, mesafeli, bireyselci birisi olarak görürüm.					


Tablo A.1 (Devam): Kişilik anketi.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
6 Başkalarını düşünen, merhametli, anlayışlı, verici, geçimli, yumuşak kalpli birisi olarak görürüm.					
7 Eleştiriye açık birisi olarak görürüm.					
8 Önyargısız birisi olarak görürüm.					
9 Olaylar karşısında sakin, serin kanlı birisi olarak görürüm.					
10 Dik kafalı, kinci, inatçı, tartışmacı birisi olarak görürüm.					
11 Düzenli, dikkatli, titiz birisi olarak görürüm.					
12 Sorumluluk sahibi, güvenilir birisi olarak görürüm.					
13 Amaçlı, başarı motivasyonu yüksek birisi olarak görürüm.					
14 Kurallara bağlı, temkinli birisi olarak görürüm.					
15 Maceracı, aklına eseni yapan, risk ve tehlikeye açık olan, çılgın birisi olarak görürüm.					
16 Endişeli, gergin, kaygılı, başkalarının onayına ihtiyaç duyan birisi olarak görürüm.					
17 Kararsız, güvensiz, alıngan, birisi olarak görürüm.					
18 Kendinden memnun olmayan birisi olarak görürüm.					
19 Duygusal açıdan istikrarlı olan birisi olarak görürüm.					
20 En zor durumlarda bile sabırlı olabilen birisi olarak görürüm.					
21 Analitik düşünen, araştırmacı, birisi olarak görürüm.					
22 Değişikliği seven, farklı düşüncelere açık, hür düşünceli birisi olarak görürüm.					
23 Zeki birisi olarak görürüm.					
24 Sanatçı ruhlu, duygulu birisi olarak görürüm.					
25 Hassas, ince ruhlu, nazik biri olarak görürüm.					

Tablo A.2: Girişimcilik Anketi

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İleride bir gün girişimci olmayı düşünüyorum.					
2. Fırsatlar oluştuğunda girişimci olacağım.					
3. Girişimci olmak cazip görünüyor.					
4. İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum.					
5. Girişimcilerin kendi kendini yönetme (otonomi)alanları oldukça fazladır.					
6. Girişimciler iyi bir hayat sürerler.					
7. Girişimci birisi özel hayatı ve iş hayatının dengesini daha iyi kurar.					
8. Gelecekteki mesleğimde kendi kendimi yönetmek isterim.					
9. İşimde karşılaştığım güçlüklerle uğraşabilirim.					
10. Girişimci olurken karşılaştığım her zorluğu yeneceğime inanıyorum					
11. Girişimci olabilmek için yeterli kapasitedeki özelliklere sahip olduğuma inanıyorum					
12. Girişimci olmak uygun bir seçenek görünüyor.					
13. Girişimcilik pratik bilgi gerektirir. (know-how)					
14. Girişimci olmak iş fikirlerinde yaratıcı olmayı gerektirir.					
15. Yeni bir iş kurmak finansal olarak çok destek gerektirir.					
16. Girişimcilik için yeterli devlet desteği yoktur.					
17. İş kurabilmek için uygun bir zemin gerekir.					
18. Girişimci olmak için bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum					
19. Kendimi iyi iş fırsatlarını değerlendirebilecek biri olarak görüyorum					
20. Yeni iş fikirlerini planlamak için yeterince yaratıcıyım					
21. Finansal desteğin olmaması beni girişimci olmaktan alıkoyamaz					
22. Girişimcilik fikirlerimi devlet desteği etkileyemez					
23. Destek içermeyen bir ortam benim girişimciliğimi engelleyemez					
24. Girişimci olup olmama konusunda başkalarının fikirlerini dinlerim					
25. Girişimci olup olmamam konusunda çevremdekilerin etkisi vardır.					
26. Girişimci olmak istemem tamamen kendi kararımıdır.					
27. Anne ve babam girişimci olmam konusunda olumlu düşünce içerisindedir.					
28. Arkadaşlarım girişimciliğe mantıklı bir seçim olarak bakar.					
29. Çevrem girişimciliğe mantıklı bir seçim olarak bakar.					

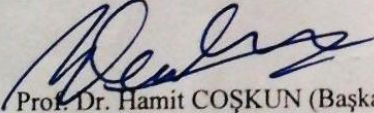
Ek-B: İzin Formu

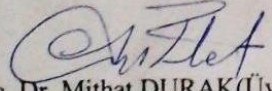

Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

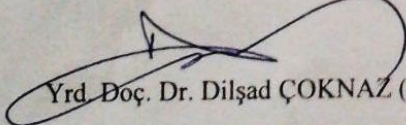
Kübra Alabeyoğlu Küçük
Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği¹
Bolu Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi²

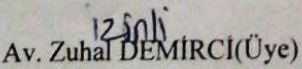
Sayın Kübra Alabeyoğlu Küçük

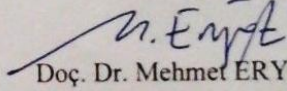
“Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Davranışına Etkisi: AİBÜ Örneği” konulu araştırmanızla ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2014/06) Kurulumuzun 22.01.2014 tarihli ve 2014/06 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

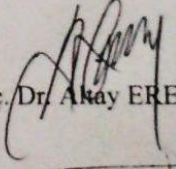

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

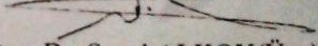

Doç. Dr. Mithat DURAK (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)


Av. Zühal DEMİRCİ (Üye)


Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)


Doç. Dr. Altay EREN (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Kübra ALAYBEYOĞLU KÜÇÜK
Doğum Yeri ve Tarihi : Samsun 26.08.1987
E-posta : kubraalaybeyoglu@gmail.com
Adres : Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi
Fatih mah. Ihlamur sok. No:7Karacasu/BOLU

EĞİTİM

Lise : Samsun Namık Kemal Lisesi, 2004
Lisans : Ankara Üniversitesi Çankırı Sağlık Yüksek
Okulu Hemşirelik Bölümü, 2009
Yüksek Lisans : THK Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Bölümü, 2012-

MESLEKİ DENEYİM

Samsun Özel Medical Park Hastanesi, 2009, Acil Hemşiresi
Bolu Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi, 2010- , Servis Hemşiresi