



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA PROGRAMI

**BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL GİRİŞİMCİLİK
YÖNELİMİNE ETKİSİNDE KÜLTÜREL ZEKÂNIN ROLÜ**

DOKTORA TEZİ

Murat TOPALOĞLU

Danışman: Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

TOKAT-2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Musa Said DÖVEN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Bireysel Girişimcilik Yönelimine Etkisinde Kültürel Zekânın Rolü” adlı doktora tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../...

Murat TOPALOĞLU

JÜRİ KABUL VE ONAY

Murat Topaloğlu tarafından hazırlanan “**Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Bireysel Girişimcilik Yönelimine Etkisinde Kültürel Zekânın Rolü**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 20.12.2024 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan) : Prof. Dr. Sema POLATCI

.....

Üye : Prof. Dr. Umut KOÇ

.....

Üye : Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

.....

Üye :Doç. Dr. Onur DİRLİK

.....

Üye :Doç. Dr. Alptekin DEVELİ

.....

ONAY

...../...../.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİNE ETKİSİNDE KÜLTÜREL ZEKÂNIN ROLÜ

TOPALOĞLU, Murat

Doktora, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Musa Said DÖVEN

Aralık 2024, xii + 189 sayfa

Girişimcilik bireylerin veya kurumların yenilikçi iş fırsatlarını fark ederek bu fırsatları değerlendirdiği, belirsizlikleri ve riskleri göze alarak değer yaratmayı amaçladığı, üründe, hizmette, verimlilikte veya rekabetçilikte oluşumun veya değişimin gerçekleştiği bir faaliyetler bütünüdür. Bireysel girişimcilik yönelimi ise bireyin risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik özelliklerini kapsayan bir kavramdır. Bu tez çalışmasında beş faktör kişilik özellikleri (uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık) ve kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimi ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcılarını Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde lisans programlarında eğitim gören uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırma verileri üç farklı ölçekten ve demografik sorulardan oluşan bir anket formu ile toplanmıştır. 454 öğrenciden toplanan verilere yönelik ölçek geçerliliği, ölçek güvenilirliği, demografik ve tanımlayıcı istatistik analizleri, korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizlerde Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Bootstrap tekniğinden faydalanılmıştır. Araştırmanın sonunda, beş faktör kişilik özelliklerinin ve kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkılarının olduğu, ayrıca beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici bir rolünün olduğu ortaya koyulmuştur. Tez çalışmasının sonunda ise araştırmanın literatüre katkılarından bahsedilmiştir. Yeni araştırmacılar ve iş yerindeki uygulayıcılar için önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kişilik Özellikleri, Girişimcilik, Bireysel Girişimcilik Yönelimi, Kültürel Zekâ, Uluslararası Öğrenci, Örgütsel Davranış.

ABSTRACT

THE ROLE OF CULTURAL INTELLIGENCE IN THE IMPACT OF THE BIG FIVE PERSONALITY TRAITS ON INDIVIDUAL ENTREPRENEURIAL ORIENTATION

TOPALOĞLU, Murat

Doctorate's Degree, Management and Organization

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Musa Said DÖVEN

December 2024, xii + 189 pages

Entrepreneurship encompasses a series of activities wherein individuals or organizations identify and assess innovative business opportunities, endeavor to generate value by assuming risks and uncertainties, and initiate changes or advancements in products, services, productivity, or overall competitiveness. Individual entrepreneurial orientation refers to a concept that incorporates an individual's traits of risk-taking, innovativeness, and proactiveness. This thesis explores the relationship between the big five personality traits (agreeableness, conscientiousness, emotional stability, extraversion, and openness to experience) and cultural intelligence, as well as individual entrepreneurial orientation. The study employed a quantitative research approach. The sample of the study consisted of 454 international students enrolled in undergraduate programs at Tokat Gaziosmanpaşa University. Research data were gathered through a questionnaire and subjected to various analyses, including scale validity and reliability, demographic and descriptive statistical analyses, as well as correlation and regression analyses. Structural Equation Modeling (SEM) and the Bootstrap technique were employed in the analysis. The findings of the research indicate that the big five personality traits and cultural intelligence positively contribute to explain individual entrepreneurial orientation. Furthermore, cultural intelligence was found to have a moderating role in the relationship between the big five personality traits and individual entrepreneurial orientation. The thesis concludes by highlighting the contributions of the research to the existing literature. It also provides recommendations for future researchers and offers suggestions for practitioners in the workplace.

Key Words: Personality Traits, Entrepreneurship, Individual Entrepreneurial Orientation, Cultural Intelligence, International Students, Organizational Behavior.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
Bilimsel Etik Sayfası	ii
Özet	iv
Abstract	v
İçindekiler	vi
Tablolar Listesi	ix
Şekiller Listesi	xi
Kısaltmalar	xii
 GİRİŞ	 1
 BÖLÜM 1: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	 6
1.1. Kişilik Teorileri	6
1.1.1. Psikanalitik Yaklaşım	7
1.1.1.1. Sigmund Freud	7
1.1.1.2. Carl Jung	9
1.1.1.3. Alfred Adler	11
1.1.1.4. Karen Horney	12
1.1.2. Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı	14
1.1.3. İnsancıl Yaklaşım	15
1.1.4. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı	16
1.2. Beş Faktör Kişilik Modeli	19
1.3. Beş Faktör Kişilik Özellikleri	22
1.3.1. Uyumluluk	22
1.3.2. Sorumluluk	23
1.3.3. Duygusal Denge	24
1.3.4. Dışa Dönüklük	25
1.3.5. Deneyime Açıklık	25
 BÖLÜM 2: KÜLTÜREL ZEKÂ	 27
2.1. Zekâ Teorileri	27
2.1.1. Alfred Binet	28
2.1.2. Charles E. Spearman	30
2.1.3. Jean Piaget	30
2.1.4. Louis L. Thurstone	33
2.1.5. Howard Gardner	34
2.1.6. Robert Sternberg	35
2.1.7. Daniel Goleman	36

2.2. Kültürel Zekâ	37
2.2.1. Kültürel Zekânın Tanımı	38
2.2.2. Kültürel Zekânın Boyutları	39
2.2.3. Kültürel Zekâyı Etkileyen Faktörler	41
BÖLÜM 3: BİREYSEL GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ	45
3.1. Girişimci ve Girişimcilik	45
3.2. Tarihsel Süreçte Girişimcilik	47
3.2.1. Richard Cantillon	51
3.2.2. François Quesnay	52
3.2.3. Robert Turgot	53
3.2.4. Jean-Baptiste Say	53
3.2.5. Adam Smith	54
3.2.6. Alfred Marshall	55
3.2.7. John Schumpeter	55
3.2.8. Frank Knight	57
3.2.9. Peter Drucker	58
3.2.10. David McClelland	59
3.2.11. Israel Kirzner	60
3.3. Girişimciliği Etkileyen Faktörler	61
3.4. Girişimcilik Yönelimi	62
3.4.1. Girişimcilik Yöneliminin Tanımı	62
3.4.2. Girişimcilik Yöneliminin Boyutları	63
3.4.2.1. Yenilikçilik	63
3.4.2.2. Proaktiflik	64
3.4.2.3. Risk Alma	64
3.4.2.4. Özerklik ve Agresif Rekabetçilik.....	66
3.4.3. Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler	67
3.5. Bireysel Girişimcilik Yönelimi	68
BÖLÜM 4: ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNİN İLİŞKİSİ	71
4.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik.....	71
4.2. Kültürel Zekâ ve Girişimcilik	74
BÖLÜM 5: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİNE ETKİSİNDE KÜLTÜREL ZEKÂNIN ROLÜ ...	78
5.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	78
5.2. Araştırma Verilerinin Analiz Yöntemi	80
5.3. Araştırmaya Yönelik Kısıtlar	81

5.4. Araştırmaya Yönelik Varsayımlar	81
5.5. Araştırmanın Yöntemi	81
5.5.1. Evren ve Örneklem	81
5.5.2. Veri Toplama Metodu	82
5.5.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFKÖ) Ölçeği	84
5.5.2.2. Kültürel Zekâ Ölçeği	85
5.5.2.3. Bireysel Girişimcilik Yönelimi Ölçeği	85
5.6. Araştırma Bulguları	86
5.6.1. Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği	86
5.6.1.1. BFKÖ Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği	89
5.6.1.2. Kültürel Zekâ Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği	93
5.6.1.3. BGY Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği	99
5.6.2. Araştırma Katılanların Demografik Dağılımı.....	103
5.6.3. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular	106
5.6.4. Araştırma Hipotezlerinin Testleri ve Bulgular	108
5.6.4.1. Korelasyon Analizi	108
5.6.4.2. Regresyon Analizleri	110
5.6.4.3. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme Durumu.....	121
SONUÇ VE ÖNERİLER	122
KAYNAKLAR	133
EK 1: ARAŞTIRMA ANKETİ.....	186
ÖZGEÇMİŞ	189

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No.....	Sayfa
Tablo 1.1: Eysenck Kişilik Boyutları	18
Tablo 1.2: Cattell Kişilik Özelliği Faktörleri	20
Tablo 1.3: Norman Kişilik Özellikleri Listesi	21
Tablo 1.4: HEXACO Kişilik Özellikleri Modeli	22
Tablo 2.1: Kültürel Zekâ Tanımları	38
Tablo 3.1: Girişimcilik Tanımları	46
Tablo 3.2: Girişimcilik Faaliyetini Belirleyen Faktörler	61
Tablo 3.3: Risk Almayı Etkileyen Faktörler	65
Tablo 3.4: Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler	68
Tablo 5.1: Araştırma Hipotezleri	80
Tablo 5.2: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Madde Numaraları	84
Tablo 5.3: Kültürel Zekâ Ölçeği Madde Numaraları	85
Tablo 5.4: Bireysel Girişimcilik Yönelimi Ölçeği Madde Numaraları	86
Tablo 5.5: Yapısal Eşitlik Modeli İyi Uyum ve Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	87
Tablo 5.6: BFKÖ Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	90
Tablo 5.7: BFKÖ Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	91
Tablo 5.8: BFKÖ Ölçeği Madde Toplam İstatistik Değerleri	92
Tablo 5.9: BFKÖ Ölçeği Boyutlarına Ait Güvenilirlik Değerleri	93
Tablo 5.10: Kültürel Zekâ Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	95
Tablo 5.11: Kültürel Zekâ Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	97
Tablo 5.12: Kültürel Zekâ Ölçeği Madde Toplam İstatistik Değerleri	98
Tablo 5.13: Kültürel Zekâ Ölçeği Boyutlarına Ait Güvenilirlik Değerleri	98
Tablo 5.14: BGY Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	100
Tablo 5.15: BGY Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri	101
Tablo 5.16: BGY Ölçeği Madde Toplam İstatistik Değerleri	102
Tablo 5.17: BGY Ölçeği Boyutlarına Ait Güvenilirlik Değerleri	103
Tablo 5.18: Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Eğitime Göre Dağılımları	103
Tablo 5.19: Katılımcıların Girişimcilik Dersi Alma Durumu	104

Tablo 5.20: Katılımcıların Ailesinde Girişimci Olması Durumu	104
Tablo 5.21: Katılımcıların İş Deneyimine Sahip Olma Durumu	104
Tablo 5.22: Katılımcıların Ülkelere Göre Dağılımı	105
Tablo 5.23: Katılımcıların Konuştıkları Dil Sayısı	106
Tablo 5.24: Araştırma Değişkenlerinin Ortalama, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	106
Tablo 5.25: Demografik Bilgilere Göre Bireysel Girişimcilik Yönelimi Değerleri	108
Tablo 5.26: Korelasyon Analizi Değerleri	109
Tablo 5.27: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları	121



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa
Şekil 5.1: Ana Araştırma Hipotezi	78
Şekil 5.2: Detaylı Araştırma Hipotezi	79
Şekil 5.3: BFKÖ Ölçeği Birinci Düzey DFA	89
Şekil 5.4: BFKÖ Ölçeği İkinci Düzey DFA	91
Şekil 5.5: Kültürel Zekâ Ölçeği Birinci Düzey DFA	94
Şekil 5.6: Kültürel Zekâ Ölçeği İkinci Düzey DFA	96
Şekil 5.7: BGY Ölçeği Birinci Düzey DFA	99
Şekil 5.8: BGY Ölçeği İkinci Düzey DFA	101
Şekil 5.9: Regresyon Analizi (Uyumluluk - BGY)	111
Şekil 5.10: Regresyon Grafiği (Uyumluluk - BGY)	112
Şekil 5.11: Regresyon Analizi (Sorumluluk – BGY)	113
Şekil 5.12: Regresyon Grafiği (Sorumluluk – BGY)	114
Şekil 5.13: Regresyon Analizi (Duygusal Denge – BGY)	115
Şekil 5.14: Regresyon Grafiği (Duygusal Denge – BGY)	116
Şekil 5.15: Regresyon Analizi (Dışa Dönüklük – BGY)	117
Şekil 5.16: Regresyon Grafiği (Dışa Dönüklük – BGY)	118
Şekil 5.17: Regresyon Analizi (Deneyime Açıklık – BGY)	119
Şekil 5.18: Regresyon Grafiği (Deneyime Açıklık – BGY)	120

KISALTMALAR

AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index (Uyarlanmış Uyum İyiliği İndeksi)
AMOS	Analysis of Moment Structures
BFKÖ	Beş Faktör Kişilik Özellikleri
BGY	Bireysel Girişimcilik Yönelimi
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
GA	Güven Aralığı
GFI	Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
IFI	Incremental Fit Index (Arttırmalı Uyum İndeksi)
KOBİ	Küçük ve Orta Boy İşletmeler
NFI	Normed Fit Index (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)
NNFI	Non Normed Fit Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü)

GİRİŞ

Girişimcilik, kişiye inandığı hedeflere ulaşma imkânı sunan, heyecan verici ve zorlu bir yolculuktur. Kişinin güçlü ve zayıf yönlerini anlamasını ve yeteneklerinin farkına varmasını sağlayan önemli bir öğrenme sürecidir. Azim, cesaret ve sabır gerektiren bir deneyimdir.

Girişimcilik yenilik, değer yaratma ve kazanç elde etme fırsatlarını sunarak (Gartner, 1990, s. 16) kişinin kendisi için olduğu kadar içinde yaşadığı toplum için de faydalı bir süreçtir. Yeni ürünler ve yeni pazarlar oluşturarak ekonomiyi büyütme potansiyeline sahiptir (Ahmad ve Seymour, 2008, s. 14). Yeni iş fırsatları ve zenginlik kaynakları oluşturarak, toplumun refahına önemli katkılar sağlayabilmektedir.

Çok yönlü bir faaliyet olan girişimcilik, ülkeler tarafından stratejik bir alan olarak değerlendirilmektedir. İnovasyon, sürdürülebilirlik, teknolojik gelişim (Ratten, 2010, s. 63), sanayinin yeniden yapılandırılması (Davidsson, Delmar ve Wiklund, 2006, s. 27) ve gelecekteki ürün ve hizmetlerin yaratılması (Venkataraman, 1997, s. 120) açısından bu faaliyete hem özel sektör hem de devlet kurumları tarafından büyük önem verilmektedir. Girişimciliği teşvik etmek, girişimcileri desteklemek ve girişimcilik ekosistemini güçlendirmek için çalışmalar yapılmaktadır.

Girişimcilik, yalnızca ekonomik bir faaliyet olmanın ötesine geçerek sosyal, kültürel ve psikolojik dinamiklerle de şekillenebilen çok boyutlu bir konudur. Girişimciliği belirleyen faktörler arasında kişilik özellikleri, yetenekler, eğitim, deneyim, kültür ve ekonomik çevre yer almaktadır (Cuervo, 2005, s. 299). Bu faktörlerin akademik olarak derinlemesine incelenmesi, girişimciliğin artırılmasına katkı sağlayabilecek yeni bilgilerin keşfedilmesine imkân tanıyacaktır.

Fırsatları ve riskleri önceden görebilmek, proaktif davranabilmek, yaratıcılık, yenilikçi ürün ve hizmetler ortaya koymak, değişimi sağlamak ve değer yaratabilmek girişimcilerin sahip olduğu başlıca özelliklerdir (Güney, 2015, s. 62-63). Girişimcilerin bir birey olarak bu yönlerini inceleyen araştırmalar akademik yazında bireysel girişimcilik yönelimi başlığı altında incelenebilmektedir (Wang ve diğerleri, 2021, s. 2296). Ayrıca, girişimci kişilerin farklı bir kültürel ortamda çalışma isteği, farklı bir kültürde yaşama kabiliyeti, farklı dile veya kültüre sahip insanlarla iletişim kurma ve iş

yapma becerisi, kişilerin kendi kültürü ile yabancı bir kültürü kıyaslayarak fırsatların farkına varabilmesi akademik çalışmalarda kültürel zekâ kavramı çerçevesinde ele alınabilmektedir (Ang ve diğerleri, 2007, s. 336). Girişimciliğin, onu etkileyen kişilik özellikleri, girişimcilik yönelimi ve kültürel zekâ bağlamında incelenmesi, pratikteki uygulamaları destekleme potansiyeline sahip yeni akademik bakış açıları sağlayabilecektir.

Araştırmanın Amacı

Girişimcilik yönetim ve işletme alanında çalışan akademisyenlerin büyük ilgi gösterdiği konulardan biridir. Bu alanda son 30 yılda öne çıkan konular arasında girişimcilik süreci, girişimciliğin çevresel belirleyicileri, değer yaratılması ve performans, araştırma yöntemleri ve teoriler, girişimcilerin psikolojik, bilişsel ve bireysel özellikleri yer almaktadır (Ferreira ve diğerleri, 2015). Bu tez çalışması ise girişimci olma potansiyeline sahip kişiyi merkeze koyup, onu hangi bireysel faktörlerin, nasıl etkilediğini öğrenme konusunda yeni bilgiler sunmayı amaçlamaktadır.

Kişilik özellikleri girişimciliği nasıl etkileyebilir? Kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde nasıl bir etkisi vardır? Kişilik özellikleri ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın bir rolü var mıdır?

Akademik yazında kişilik özelliklerinin girişimcilik ile ilişkisi bağlamında araştırma yapılan gruplar arasında bir kurumda çalışan ama kendi işini kurmak isteyen bireyler, akademisyenler, üniversiteden yeni mezun olmuş kişiler ve üniversite öğrencileri yer almaktadır (Hussein ve Aziz, 2017; Myrvang, 2021; Ashton ve diğerleri, 2010; Wang ve diğerleri, 2019; Presenza ve diğerleri, 2020). Ayrıca, kültürel zekâ bağlamında incelenen örneklemeler ise genellikle uluslararası şirket çalışanlarından, göçmenlerden, yurt dışında eğitim alan veya yaşayan kişilerden oluşmaktadır (Urban, 2012; Helms ve diğerleri, 2014; Jiang ve Park, 2012; Charoensukmongkol, 2015; Dheer ve Lenartowicz, 2020; Carranza ve Egri, 2010). Bu bağlamda, bireysel girişimcilik yöneliminin oldukça geniş kapsamlı bir araştırma evrenine ve zengin bir değişken havuzuna sahip bir araştırma konusu olduğu anlaşılmaktadır. Bireysel girişimcilik yönelimi ile ilgili özgün ve sınırları belli bir araştırma konusunun seçilmesi ile bu alandaki akademik bilgi birikime katkılar sağlanabileceği düşünülmektedir.

Özetle, bu araştırmanın amaçları arasında, beş faktör kişilik özelliklerinin ve kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimine katkılarını göstermek, ayrıca beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın rolünü ortaya koymak yer almaktadır.

Araştırmanın Önemi

Kişilik özellikleri ve girişimcilik arasındaki ilişkinin araştırılması pek çok açıdan önemli bir konudur. Bu araştırmanın girişimciliğe uygun kişilerin seçilmesi ve istihdam edilmesi, çalışanlara kişilik özelliklerine uygun işlerin verilmesi ve yaratıcı ve yenilikçi fikirlerin üretilmesi konularında yardımcı olacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca, girişimciliğin teşvik edildiği eğitim ve programların oluşturulmasına da katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kültürel zekâ ve girişimcilik ilişkisinin araştırılması, girişimciliğin yaygınlaştırılması ve girişimcilerin başarısının artırılması bakımından önemlidir. Bu alanda yapılan bir çalışma, girişimcilerin farklı kültürel geçmişe sahip insanlar ile iletişimini ve iş birliğini artıracak yöntemlerin bulunmasına yardımcı olabilecektir. Farklı ülkelerdeki fırsatların keşfedilmesi, yeniliklerin fark edilmesi, o ülkelerdeki pazarlara giriş stratejilerinin oluşturulması ve o ülkelerde bir çalışma ekibinin oluşturulması konusunda girişimcilere yol gösterebilecektir.

Araştırmanın örneklemini uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Bu kişiler eğitim gördükleri ülkelerdeki yenilikleri ve fırsatları fark etme, o ülkelerde iş kurma veya bir girişime ortak olma, ayrıca o ülkelere kendi ülkelerine ürün, hizmet ve bilgi transferi gerçekleştirme konusunda büyük bir potansiyele sahiplerdir. Girişimciliği pozitif yönde etkileyen bireysel faktörlerin belirlenmesi, girişimcilerin küresel bir bakış açısı kazanması ve genç ve öğrenci girişimciliğinin artırılması için gerekli akademik bilgi birikiminin ve farkındalığın oluşması konusunda da bu araştırmanın önemli bir rolünün olacağı tahmin edilmektedir.

Araştırmanın Kapsamı

Araştırma giriş ve sonuç bölümleri hariç, toplam beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümünde 19. yüzyıldan günümüze kadar, öncü bilim insanları ve araştırmacılar tarafından kişilik hakkında öne sürülen yaklaşımlardan bahsedilmiştir.

Ayırıcı özellik yaklaşımına vurgu yapılmıştır ve beş faktör kişilik özellikleri (uyumluluk, sorumluluk, dışa dönüklük, duygusal denge ve deneyime açıklık) hakkında kavramsal bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın ikinci bölümünde ilk olarak zekâ ile ilgili öncü bilim insanlarının görüşlerine yer verilmiştir. Kültürel zekâ kavramı anlatılmış, kültürel zekânın boyutları (üst bilişsel, bilişsel, davranışsal, motivasyonel) hakkında bilgiler sunulmuş ve kültürel zekâyı etkileyen faktörlerle ilgili çeşitli teorik bilgilerden bahsedilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ilk olarak girişimcinin ve girişimciliğin farklı araştırmacılar tarafından yapılan tanımları bir arada sunulmuştur. Tarihsel süreç içinde girişimci ve girişimcilik kavramlarının nasıl anlaşıldığından, hangi faaliyetlerin girişimciliğe karşılık geldiğinden bahsedilmiştir. Öncü iktisatçıların, yönetim bilimcilerin ve düşünürlerin girişimcilikle ilgili görüşleri anlatılmıştır. Ayrıca, girişimciliği etkileyen faktörler, girişimcilik yönelimi ve onun boyutları, girişimcilik yöneliminin ölçülmesi ve bireysel girişimcilik yönelimi ile ilgili kavramsal bilgilere de bu bölümde yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde araştırma değişkenlerinin ilişkisi ele alınmıştır. İlk olarak kişilik özellikleri ve girişimcilik ilişkisi, daha sonra kültürel zekâ ve girişimcilik ilişkisi konularında yapılmış olan araştırmaların bulgularına yer verilmiştir. Bu araştırma bulgularına dayanarak hipotezlerin yazılmasına katkı sağlayacak yorum ve öngörülerden bahsedilmiştir.

Beşinci ve son bölümde ise araştırmanın modeli, hipotezleri, evreni, örnekleme ve veri toplama yöntemi hakkında bilgiler verilmiştir. Katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerini, kültürel zekâsını ve bireysel girişimcilik yönelimini ölçmek için kullanılan ölçekler tanıtılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla gerçekleştirilen korelasyon ve regresyon analizlerine yer verilmiştir.

Araştırmanın katılımcılarını Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde lisans programlarında öğrenim gören uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Veri toplama işlemi yüz yüze ve çevrimiçi anketler ile gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler IBM SPSS, IBM SPSS Amos ve IBM SPSS Process Macro programları ile analiz edilmiştir. Hipotezler test edilmiş ve elde edilen araştırma bulguları ortaya koyulmuştur.

Araştırmanın sonuç bölümünde analizler ile elde edilen bulgular farklı yönleriyle değerlendirilmiştir. Çalışmanın önceki araştırmalardan farklı yönleri anlatılmıştır ve mevcut akademik bilgi birikimine yapacağı katkılardan bahsedilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi konuları ile ilgili yeni çalışmalar yapmak isteyen araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur. Çalışmanın iş yaşamındaki uygulayıcılara yönelik değerinden ve faydasından bahsedilmiştir.



BÖLÜM 1: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Çalışmanın ilk bölümünde, 19. yüzyıldan itibaren kişilikle ilgili ortaya atılan teorilerden ve beş faktör kişilik özelliklerinden bahsedilmiştir. Psikanalitik yaklaşım altında Sigmund Freud, Carl Jung, Alfred Adler ve Karen Horney'in görüşleri anlatılmıştır. Ayırıcı özellik yaklaşımı çerçevesinde Gordon Allport, Raymond Cattell, Henry Murray ve Hans Eysenck'in düşüncelerine yer verilmiştir. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı kapsamında Erik Erikson'un kişilikle ilgili düşünceleri ile insancıl yaklaşım başlığı altında Abraham Maslow'un ve Carl Rogers'ın görüşleri ele alınmıştır. Ayrıca, beş faktör kişilik modelinin hazırlanma süreci ve beş faktör kişilik özellikleri olarak bilinen uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kavramları hakkında mevcut literatürde yapılan çalışmalar hakkında bilgiler sunulmuştur.

1.1. KİŞİLİK TEORİLERİ

Kişilik, insanların düşüncelerini, davranışlarını, duygularını, aldıkları kararları ve başkalarıyla ilişkilerini etkilediği için yönetim bilimleri alanında incelenen başlıca konulardan biri olmuştur. Literatürde kişiliği tanımlayan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu kavram hakkında “bireyin kendisi ve dış dünya ile ilişkisinde nasıl düşündüğünü, hissettiğini ve davrandığını belirleyen, zaman içinde tutarlı, sürekli, tahmin edilebilir, kişiye özgü ve nispeten durumdan bağımsız özellikler” şeklinde bir tanımlama yapılmıştır (Toplu-Demirtaş, 2017, s. 29). Başka bir çalışmada ise kişiliğin “kişinin karakteristik motivasyon, düşünce, duygu ve davranış modeli” olduğu ifade edilmiştir (Wright ve Hopwood, 2022, s. 9). Ayrıca, kişiliğin “farklı durumlarda davranışı etkileyen, bir kişinin karakterinin benzersiz, nispeten kalıcı iç ve dış yönleri” olduğu belirtilmiştir (Schultz ve Schultz, 2013, s. 8). Bu tanımlar kişiliğin farklı özellikleri içinde barındıran, çok yönlü bir kavram olduğunu göstermektedir.

19. yüzyıldan itibaren, kişiliği belirleyen ve etkileyen faktörler, kişilik özellikleri ve kişiliği değerlendirme yöntemleri konusunda çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Psikanalitik yaklaşım, yaşam boyu gelişim yaklaşımı, ayırıcı özellik yaklaşımı ve insancıl yaklaşım gibi önemli teoriler literatüre kazandırılmıştır.

1.1.1. Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik yaklaşım, 19. yüzyılda Freud tarafından ortaya atılan ve 20. yüzyılda klinik psikoloji ve danışmanlık alanlarında yaygın bir şekilde kullanılan bir psikolojik yaklaşımdır. Bu yaklaşım, insan davranışının büyük ölçüde bilinçdışı adı verilen ve kişinin sınırlı kontrol sahibi olduğu dürtüler tarafından etkilendiğini savunmaktadır (Frosh, 2012, s. 3). Psikanalitik yaklaşımın araştırma konuları arasında benliğin ne olduğu, nasıl ortaya çıktığı, benlik ve kültür arasındaki ilişkiler (Elliott, 2015, s. 8), insanın iç dünyası nedeniyle sergilediği davranışlar (Sağlık, 2021, s. 438), cinsellik, bastırılmış duygular, travmalar ve bunların sonucunda ortaya çıkan düşünce ve davranışlar (Elliott, 2015, s. 10-16) yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre çatışmaları, engelleri ve beklentileri bilinç düzeyine çıkararak bunların sağlıklı bir yöne yönlendirilmesini amaçlanmaktadır (Tuzcuoğlu, 1995, s. 280). Ayrıca, klinik araştırmalarda anksiyete, depresyon, obsesif kompulsif bozukluk, kişilik bozuklukları, davranış bozuklukları, cinsel problemler ve şizofreni gibi problemlerin çözümünde de psikanalitik yaklaşımdan faydalanılmaktadır (Kernberg, 2004, s. 3).

1.1.1.1. Sigmund Freud

Kişiliği anlamaya yönelik en önemli psikolojik yaklaşımlardan biri Avusturyalı psikolog Sigmund Freud'un öne sürdüğü psikodinamik yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre kişiliği, davranışı ve insanın psikolojik durumunu, insanın bilinç yapısını oluşturan id, ego ve süper ego denilen kavramlar ve bunlar arasındaki etkileşimler belirlemektedir.

Freud insan zihnini temelde bilinç, bilinçdışı ve tamamen bilinçdışı diye üç bölüme ayırmıştır, tamamen bilinçdışı olan yerden id olarak bahsetmiştir (Sletvold, 2013, s. 94). Freud'a göre insan davranışının oluşumunu anlamak ancak bilinçdışının rolünü anlamakla mümkündür (Yıldırım ve Kumcağız, 2022, s. 107). İd, içgüdülerin yer aldığı, cinsel arzuların gerçekleştirilmek istendiği, kişinin farkındalığı dışında kalan alandır (Sugarman, 2016, s. 113). Bu alanın içinde insanın korkuları, bencil ihtiyaçları, utanılacak yaşantıları ve ahlak dışı olan dürtülerinin yer aldığı belirtilmiştir (Tekkeli ve Akto, 2022, s. 970). İd ayrıca tüm insanlarda var olan, biyolojik arzu ve dürtüleri içeren, bilinçsiz, ruhsal bir enerjidir (Aydın, 2003, s. 116). Kişiliğin tatmin edilmesi gereken, hazzı erişmek için var olan yönüdür (Özgülük ve Öztür, 2017, s. 77). İdin varlığı bilinç dışındadır ve insanın farkındalığı dışında yer alan içgüdüler ve geçmişte yaşanan ve yüzleşmesi güç

olan hatıralar burada yer almaktadır. Anormal davranışlar sergilemeye neden olan bilgiler de bu alanda yer almaktadır (Burger, 2021, s. 77).

Freud’a göre ego, insanın farkındalık sahibi olduğu yönüdür ve bilinç yapısını oluşturan bölümlerden biri olan bilinçte yer alır (Özgülük ve Öztemür, 2017, s. 77). İdin dış dünyanın doğrudan etkisi tarafından değiştirilmiş bir parçasıdır (Doidge, 2002, s. 286). Bu kavram “id ile süper egonun görünen ve tezahür eden kısmı” olarak da tanımlanmıştır (Bağçeci, 1998, s. 4). Egonun gerçeklik ilkesine göre hareket ettiği ve idi gerçeklik sınırları dâhilinde tatmin ettiği belirtilmiştir (Burger, 2021, s. 78). Egonun ayrıca, dış dünyadaki deneyimler ile zenginleşerek, bireyi gerçekliğe yönlendirdiği ve gerçeklik karşısında onu test ettiği ileri sürülmüştür (Sugarman, 2016, s. 114).

Bilinç “dış dünyadan ya da bedenin içinden gelen algıları fark edebilen, bedensel algıları, düşünce süreçlerini ve heyecansal durumları da kapsayan bir zihin bölgesi” olarak tanımlanmıştır (Tuzcuoğlu, 1995, s. 275). Bilinçte yer alan düşünceler dış dünyaya davranışlar ve konuşma yoluyla sunulmaktadır (Özgülük ve Öztemür, 2017, s. 73). Ego kimi zaman idin isteklerini gerçekleştirme ve mükemmel olma çabası arasında kalabilir, bu durumun sonucunda ise insanda anksiyete durumu meydana gelebilir (Schultz ve Schultz, 2007, s. 610). Anksiyetenin “bilinçdışının ve bastırılmış dürtülerin ortaya çıkışının sinyalini veren bir alarm durumu” olduğu belirtilmiştir (Kernberg, 2004, s. 8).

İnsanın bilinç yapısının başka bir kısmında ise süper ego yer alır. Süper ego kişiliğin üstün ve mükemmel olmaya meyilli yönüdür. Ego dış dünyayı yani gerçekliği temsil ederken, süperego ise iç dünyayı temsil etmektedir ve egonun karşısında durmaktadır (Freud, 1989, s. 13). Süper ego “toplumun kanun, ahlak, örf gibi tenbihlerine göre kazanılan ve egoyu hâkimiyeti altına alan bir alan” olarak tanımlanmıştır (Bağçeci, 1998, s. 4). Ailenin ve toplumun belirlediği ahlakî kurallar ve standartlar tarafından belirlendiği ileri sürülür (Schultz ve Schultz, 2013, s. 50). Süperego ayrıca toplumun doğru ya da yanlış kabul ettiği kararların kaynağını temsil eden alandır (Yıldırım ve Kumcağız, 2022, s. 14). Bu alan çocukluk döneminde ailenin talepleri ve yasakları tarafından şekillenir (Kernberg, 2004, s. 11). Zihnin üç bölümü karşılaştırıldığında, idin aracısız bir biçimde dürtüleri içerdiği, egonun yargılayıcı ve düşünen benliği kapsadığı ve süperegonun ise vicdanı barındırdığı ifade edilmiştir (Sugarman, 2016, s. 105).

Freud'a göre psikolojik yönden sağlıklı olmak için kişinin id, ego ve superego dengesini sağlaması gerekmektedir, aksi halde kişinin psikolojik sağlığı olumsuz yönde etkilenecektir (Tuzcuoğlu, 1995, s. 276). Kişi idin isteklerine ve superegonun taleplerine yanıt vermede arada kalırsa, savunma mekanizmalarına başvuracaktır, bu mekanizmalar da kişiyi rahatlatacak ve onu patolojiden uzaklaştıracaktır (Yıldırım ve Kumcağız, 2022, s. 115). Kişi id ve superego arasında kaldığında, inkâr, yön değiştirme, yansıtma, mantığa bürüme, karşıt tepki geliştirme, gerileme, bastırma ve yüceltme gibi savunma mekanizmaları ile tepki gösterecektir (Schultz ve Schultz, 2007, s. 611).

Freud'un kişilik gelişimini açıklarken vurgu yaptığı başka bir konu psikoseksüel gelişim dönemidir. Bu dönemin bütün insanlarda aynı sıralama ile görüldüğü ve bir dönem içerisinde yaşanan çatışmalar çözülmediğinde insanın o dönemde takılıp kalacağı görüşü yer almaktadır (Tekkeli ve Akto, 2022, s. 971). Freud cinsel dürtülerin gelişiminde biyolojik, çevresel ve sosyal yapının etkisine vurgu yapmıştır ve kişiliğin oluşumunda psikoseksüel gelişim dönemlerinin etkili olduğundan bahsetmiştir (Taymur ve Türkçapar, 2012, s. 157). Freud'a göre insanın kişiliği doğumdan itibaren çeşitli aşamalardan geçerek gelişmektedir. Bu aşamalar sırasıyla 0-1 yaş arası oral dönem, 1-3 yaş arası anal dönem, 3-6 yaş arası fallik dönem, 6-11 yaş arası latent dönem ve 11 yaştan sonraki dönem ise genital dönem olarak adlandırılmıştır (Özdemir ve diğerleri, 2012, s. 571). Oral dönemde güven duygusu, anal dönemde yaratıcılık, üretkenlik, girişkenlik, fallik dönemde cinsel kimlik, latent dönemde sosyal ve entelektüel beceriler ve genital dönemde ise evlilik, arkadaşlık ve meslek edinme gibi kişilikle alakalı farklı yönlerde insanın gelişme gösterdiği sürülmüştür (Özgülük ve Öztemür, 2017, s. 83-85).

Freud psikoloji alanında daha önce hiç bilinmeyen yaklaşımlar sunmuştur. Bilinç, bilinç dışı, id, ego ve süper ego kavramlarını psikoloji bilimine kazandırmıştır. Kişiliğin şekillenmesinde id ve süper ego arasındaki dengenin ve psikoseksüel gelişim aşamalarının rollerinin olduğunu vurgulamıştır.

1.1.1.2. Carl Jung

Carl Gustav Jung, kişilik çalışmalarına önemli katkılar sunmuş olan bir psikiyatr ve araştırmacıdır. Yaklaşık yirmi yıl boyunca Freud ile birlikte çalışmıştır (Staude, 1976, s. 306). Freud'un cinselliğin kişilik üzerinde belirleyici bir rolü olduğu fikrine karşı çıktığı için Freud'un birlikte çalıştığı topluluktan ayrılmıştır (Gürses, 2007, s. 78). Carl

Jung, Freud'un ileri sürdüğü id, ego, süperegö kavramları yerine, anima, animus, persona ve gölge diye adlandırdığı arketip kavramı ve kolektif bilinçdışı kavramı ile kişiliği açıklamaya çalışmıştır (Gülcan, 2020, s. 288). Çalışmalarında kişinin kendi zihni içinde bütünleşmesine ve denge kurmasına vurgu yapmıştır (Jung, 1997, s. 19).

Freud ruhsal olayları bilinçaltı ile açıklamaya çalışırken, Jung ise onları kolektif bilinçdışı kavramı ile ele almıştır (Gürses, 2007, s. 79). Carl Jung, Freud'un öne sürdüğü bilinçaltı kavramını, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinç dışı şeklinde ikiye ayırarak açıklamaya çalışmıştır (Gülcan, 2020, s. 289). Kolektif bilinçdışı "insanın atalarının dünyaya karşı gösterdikleri tepkilerin ve eğilimlerin bir yansıması" olarak tanımlanan bir kavramdır (Derin, 2017, s. 112). Jung onun eğitimden, kültürden, dilden, gelenekten ve ırktan bağımsız bir evrensel gerçeklik olduğunu ileri sürmüştür (Staude, 1976, s. 319). Jung'un yaklaşımında, insanların farklı kültürel geçmişlere sahip olsalar bile, onların kişisel bilinçdışılarının yanı sıra, atalarından miras kalan imgelerin yer aldığı ortak bir bilinçdışının var olduğu görüşü de yer almaktadır. Jung insanların anne, baba, karanlık ve Tanrı gibi belli başlı kavramlara ortak bir tepki verdiğini düşünmüştür (Burger, 2021, s. 157) ve bilinçaltında yer aldığı kabul edilen bu imgeleri arketip olarak adlandırmıştır.

Arketip "bireyin zihninin derinliklerinde kişisel deneyim ve anılara dayanmayan, onun atalarından miras kalan kalıtsal, evrensel niteliği olan imgeler" şeklinde tanımlanan soyut bir kavramdır (Gülcan, 2020, s. 289). Carl Jung bir arketipin ancak "bilinçli deneyim malzemesi ile dolu olduğunda anlaşılabilir olduğunu" ifade etmiştir (Jung, 2015, s. 21). İnsanlar arketiplerin varlığından doğrudan haberdar olmasalar da, arketiplerin rüyalarda, masal ve mitos gibi anonim edebiyat eserlerinde veya sanatçıların eserlerinde ortaya çıktığı belirtilmiştir (Gürses, 2007, s. 81). Jung başlıca arketipleri anima, animus, persona ve gölge olarak isimlendirilmiştir. Anima erkeklerde, animus ise kadınlarda var olan, kişinin eş seçimini ve ilişki kurmasını etkileyen arketiplerdir (Schultz ve Schultz, 2013, s. 96). Bu arketiplerin varlığı sayesinde erkek ve kadının birbirini daha iyi anladıkları ileri sürülmüştür (Derin, 2017, s. 119). İnsanın sağlıklı bir kişiliğe sahip olması için bu iki arketipin denge içinde olması gerektiğinden bahsedilmiştir (Kavut, 2020, s. 692). Ayrıca, bu iki arketipin zihinde baskın hale gelmesinin kişiyi nevrotik bir durum ile karşı karşıya bırakacağı da ifade edilmiştir (Gülcan, 2020, s. 290).

Persona insanın gerçek kişiliğini gizleyen ve onun başka insanlar ile karşılaşınca rol yaptığı bir maske işlevi gören arketiptir (Schultz ve Schultz, 2007, s. 646). Jung’a göre kişinin toplumda ayrı bir birey olabilmesi için, toplumun diğer üyeleri ile uyumlu bir bütünlük içerisinde yaşaması gerekmektedir (Kavut, 2020, s. 692). Bu arketip de insanın toplum içinde yaşayabilmesini, sevmediği insanlarla geçinebilmesini ve toplumun kurallarına göre davranmasını sağlamaktadır (Derin, 2017, s. 115). Gölge arketipi ise kişinin karanlık ve kötülüğe meyilli yönünü ifade etmektedir. Toplumun kötü ve şeytanî diye nitelediği davranışların kaynağının bu arketip olduğu ileri sürülmüştür (Schultz ve Schultz, 2013, s. 98). Ayrıca, bu arketipin bireysel yaratıcılığın ve coşkulu hislerin de kaynağı olduğu belirtilmiştir (Gülcan, 2020, s. 290).

Freud’un görüşleri ilk dönemlerde Carl Jung’un fikirlerini etkilemesine rağmen, Carl Jung sonraki dönemlerde kendi çizgisini çizmiş ve psikoloji literatürüne yeni kavramlar kazandırmıştır. Kişinin zihninin bir bütün olması ile kollektif bilindisinin ve arketiplerin zihindeki etkilerinin kişiliği şekillendirmede önemli rol oynadıklarını anlatmıştır.

1.1.1.3. Alfred Adler

Freud'un ilk takipçilerinden biri olan Avusturyalı psikiyatrist Alfred Adler, Freud’un düşüncelerinin aksine insan doğasına yönelik oldukça iyimser bir bakış açısına sahiptir (Yıldırım ve Kumcağız, 2022, s. 105). Adler’in savunduğu bireysel psikoloji yaklaşımı, temelde tüm insanlıkla birlik olma duygusuna dayanmaktadır ve insanın doğası gereği olumlu bir varlık olduğunu vurgulamaktadır (Aytekin ve Aytekin, 2017, s. 41). Freud’un insanı antisosyal ve kendine zarar verebilecek bir varlık olarak düşünmesinin aksine, Adler insanı iş birliği yapmaya meyilli bir varlık olarak görmektedir (Evren, 2022, s. 83). Adler’e göre toplum insanın diğer insanlarla kaynaştığı bir alandır (Evren, 2022, s. 89). Adler kişiliği etkileyen en önemli faktörlerin üstünlük çabası, doğum sırası ve ebeveyn etkisi olduğunu ileri sürmüştür (Burger, 2021, s. 152).

Üstünlük çabası “bireyin normal ve evrensel önemsizlik ve güçsüzlük duygularına ve buna eşlik eden aşağılık duygularına ilişkin yaratıcı ve telafi edici bir yanıtı” olarak tanımlanmaktadır (Aytekin ve Aytekin, 2017, s. 43). Üstünlük çabasının insanı daha üretken ve enerjik kıldığı (Kararımak ve Aydoğan, 2017, s. 160), ayrıca hem bireyi hem de toplumu bir üst seviyeye yükseltmek için önemli olduğu belirtilmiştir (Schultz ve

Schultz, 2007, s. 655). Adler motivasyonun yüksek olması gerektiğini, çünkü yetersizlik hissinin insanda aşağılık kompleksine sebep olabileceğini, bunun da kişilik bozukluğuna neden olabileceğini anlatmıştır (Çınarbaş ve Nilüfer, 2019, s. 126).

Adler'e göre doğum sırasının da kişilik üzerinde önemli bir etkisi vardır. İlk doğan çocuk güç ve üstünlük duygularına, üst seviyede bir yüksek kaygıya ve aşırı korumacı eğilimlere sahiptir (Aytekin ve Aytekin, 2017, s. 45). Ortanca çocuk ilk çocuğa yetişmek için bir üstünlük çabası göstermektedir ve bu çaba onun motor ve dil gelişimini etkilemektedir (Schultz ve Schultz, 2013, s. 123). Bu durum ortanca çocuğu motive edip onun daha rekabetçi ve başarılı olmasını sağlamaktadır (Burger, 2021, s. 154). Ayrıca, ortanca çocuklar ilk ve son çocukların mücadelesinden etkilenmedikleri için, onların ilk ve son çocuklara göre daha sağlıklı bireyler olacağı belirtilmiştir (Çınarbaş ve Nilüfer, 2019, s. 127). En küçük çocuğun ise ailesi tarafından şımartılacağı için davranış problemleri sergileyebileceği ileri sürülmüştür (Schultz ve Schultz, 2007, s. 658). Tek çocukta ise durum daha farklıdır. Ebeveyn ilgisinin aşırı olması, tek çocuğun sonraki yıllarda bu ilgiyi devamlı olarak aramasına neden olabilecektir. Bu durum tek çocuğun çevresine uyum sağlaması ve sağlıklı ilişkiler kurması konusunda problemler yaratacaktır (Kararırmak ve Aydoğan, 2017, s. 170).

Adler ayrıca çocukların yaşam tarzının en erken dönemden itibaren genetik faktörler ve çevresindeki izlenimler tarafından şekillendiğini ileri sürmüştür ve ebeveynlerin sağladığı sosyal ilginin önemine vurgu yapmıştır (Adler, 2012, s. 52). Sosyal ilgi “başka insanlarla iletişim kurmak, iş birliği yapmak ve amaçları gerçekleştirmek için, bebeklikten itibaren öğrenme ile gelişen bir potansiyel” olarak tanımlanmıştır (Schultz ve Schultz, 2007, s. 654). Çocukların sevgiyle ve güvenli bir şekilde büyütülmesinin, onların uygun ve bilinçli bir kişiliğe sahip olmasına katkıda bulunduğu ifade edilmiştir (Aytekin ve Aytekin, 2017, s. 43).

1.1.1.4. Karen Horney

Amerikalı psikanalist Karen Horney, insanın çocukluğunun, aile çevresinin, toplumsal ve kültürel faktörlerin kişilik üzerindeki etkisini incelemiştir (Kavut, 2018, s. 514). Horney, bir çocuğun kendini güvenli hissetmediği ve korkunun olduğu bir ailede büyümesi durumunda temel kaygının oluşacağını ileri sürmüştür. Horney temel kaygıyı “düşmanca bir dünyada sinsice artan, her yeri kaplayan yalnız ve çaresizlik duygusu”

olarak tanımlamıştır (Horney, 1937, s. 89). Horney’e göre çocuğun güvenlik ihtiyacının karşılanmaması beraberinde nevrotik yönelimleri getirmektedir (Schultz ve Schultz, 2013, s. 143). Otoriter, tutarsız ve ilgisiz ebeveynler ile bir arada yaşayan çocuklarda temel kaygının sıklıkla karşılaşılan bir durum olduğu belirtilmiştir (Kızıldağ, 2017, s. 288). Karen Horney kaygının bir tümör gibi insanı sardığını, onun hem insanın kendi hayatını mahvettiğini hem de başkalarıyla olan ilişkilerine zarar verdiğini ifade etmiştir (Horney, 1945, s. 46).

Karen Horney’in değindiği başka bir konu ise nevrotik eğilimlerdir. Horney bu eğilimleri “ruhsal bozuklukların merkezinde korkulara, çaresizliğe ve yalıtıma karşın yaşamla baş edebilmek için geliştirilen bilinçsiz çabalar” olarak nitelendirmiştir (Horney, 1993, s. 33). Horney, Freud’un nevrotik eğilimlerin kaynağının zarar verici içgüdüler olduğu düşüncesine karşı çıkmıştır (Smith, 2006, s. 58). Nevrotik eğilimlerin kişinin hem kendisi ile hem de başkaları ile ilgili değerlendirmelerini etkilediğini belirtmiştir (Horney, 1993, 54). Horney ayrıca nevrotik kişilikle ilgili ileri sürdüğü görüşleri ile sağlıklı kişilikleri ve davranışları ele almıştır (Yıldırım ve Kumcağız, 2022, s. 106). Ruhsal bozuklukların nedeninin kişinin çevresine uyum sağlama konusunda yaşadığı problemler olduğunu belirtmiştir (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 80). Kişilerarası ilişkilerde bozulmaların nevroza yol açabileceğini anlatmıştır (Pulat, 2019, s. 21). Bu bozulmaların ayrıca kişinin ilişkilerini, eş seçimini, evliliğini ve ailesini de etkilediğini vurgulamıştır (Hyatt, 1977, s. 40).

Horney’e göre insanların kaygıya karşı savunma mekanizmaları olarak geliştirdiği nevrotik ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar “sevgi ve onay, baskın bir partner, güç, sömürü, prestij, hayranlık, başarı veya hırs, kendi kendine yeterli olma, mükemmellik ve hayat için dar sınırlar çizmek” olarak sıralanmıştır (Schultz ve Schultz, 2013, s. 145). Horney nevrotik ihtiyaçları sorunlu insan ilişkilerine çözüm bulmak için geliştirilmiş ve mantıkdışı çözümler olarak nitelendirmiştir (Kavut, 2018, s. 517). Nevrotik kişilerin kaygı artırıcı faaliyetlerden uzak durmak için üç yoldan birini seçtikleri ifade edilmiştir, bu yolların insanlara doğru yönelmek, insanlara karşı hareket etmek ve insanlardan uzaklaşmak olduğu belirtilmiştir (Burger, 2021, s. 174).

Karen Horney, psikoloji literatürünü zenginleştiren kavramlar ile bu alana değerli katkılarda bulunmuştur. İnsanın kişiliğinin gelişmesi sürecinde kişiler arası ilişkilerin, korkuların, nevrotik eğilimlerin ve temel kaygının etkili olduğunu anlatmıştır.

1.1.2. Yaşam Boyu Gelişim Yaklaşımı

Yaşam boyu gelişim yaklaşımının odağında, insanın hayat boyunca hem fiziksel hem de ruhsal olarak hayata uyum sağlamaya çalıştığı, bu uyum sürecince problemlerin üstesinden gelme çabasının insanın kişiliğini etkilediği düşünceleri yer almaktadır (Sayar ve Dinç, 2013, s. 126). Hem gelişim psikolojisinin hem de bu yaklaşımın öncüsü olan Amerikalı psikolog Erik Erikson, Freud'dan farklı olarak, egonun negatif yönüne değil pozitif ve yapıcı yönüne vurgu yapmıştır (Yıldırım ve Kumcağız, 2022, s. 106). Kişiliğin diğer insanlarla kurulan ilişki içinde geliştiğini ileri sürmüş ve anne-baba, öğretmenler ve arkadaşların kişilik gelişimi için önemli faktörler olduklarını belirtmiştir (Özdemir ve diğerleri, 2012, s. 571). Kişilik gelişimi süreci bebeklik, yürümeye başlama, erken çocukluk, ilkokul çağı, ergenlik, genç yetişkinlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerinden oluşmaktadır. Erikson insanın her bir dönemin başında bir kimlik bunalımı ile karşılaştığını ve onu aşmak için seçilen yolun insanın kişiliğini etkilediğini öne sürmüştür (Burger, 2021, s. 165).

Erikson'un araştırdığı bir diğer kavram kimlik bunalımıdır. Bu kavram "ergenlik döneminde ego kimliğine ulaşamama" olarak tanımlanmıştır (Schultz ve Schultz, 2013, s. 168). Kimlik bunalımı yaşanan dönemin, kişinin kendinden şüphe duyup, kendi benliğini sorguladığı bir dönem olduğu belirtilmiştir (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 101). Bu durum, kişilik gelişimi sürecinin her bir aşamasında, kişinin o aşamaya özgü yaşadığı psikososyal krizi ifade etmektedir. Bu krizlerin aşılamaması sonucunda patolojilerin ortaya çıkacağı ifade edilmiştir (Oğuz-Duran, 2017, s. 220). Erikson kişilik gelişimine Freud gibi olumsuz bir bakış açısından bakmamıştır. Freud'dan farklı olarak, çevresine güvenemeyen bir insana, eğer bir sonraki gelişim döneminde yeterli ilgi gösterilirse, onun diğer insanlara karşı güven duygusu geliştirebileceğini öne sürmüştür. (Öngider, 2013, s. 422).

Erik Erikson, Alfred Adler gibi kişinin olumlu bir doğası olduğunu savunmuştur. Yine de Adler'den farklı olarak, kişiliği etkileyen faktörlerin içgüdü ve bilinçaltı

olmadığını, bunların yerine insan ilişkilerinin ve kişinin gelişim aşamalarında yaşadığı krizlerin etkili olduğunu anlatmıştır.

1.1.3. İnsancıl Yaklaşım

İnsancıl yaklaşımın temelinde insanın doğuştan kendini geliştirmeye meyilli bir varlık olduğu ve problemlere karşı kişinin içsel kaynaklarını kullanarak çözüm bulabileceği görüşü yer almaktadır (Sayar ve Dinç, 2013, s. 105). Bu yaklaşımın en önemli temsilcileri Abraham Maslow ve Carl Rogers'tır.

Abraham Maslow sağlıklı bir insanın özellikleri, seçimleri ve kendini gerçekleştirme hakkında çalışmalar yapmıştır (Yüceol, 2020, s. 86). Maslow, Freud'dan farklı olarak, insanı pozitif bir varlık olarak ele almıştır. Pozitif psikoloji kavramını ilk kullanan kişi olmuştur (Demir ve Türk, 2020, s. 111). İnsanın temel ihtiyaçları ile temel insani duygularının özünde olumlu olduğu görüşüne sahiptir (Evren, 2022, s. 84). Maslow psikolojik problemleri olan insanlar yerine zihinsel olarak sağlıklı ve kendini gerçekleştirme isteği olan insanlar ile araştırma yapmayı tercih etmiştir. Kendini gerçekleştiren insanların psikolojik sağlığa ve tutarlı bir kişiliğe sahip olduklarını ileri sürmüştür (Daniels, 1982, s. 65). Maslow'un yaklaşımının ana düşüncesi, insan kişiliğini ve davranışlarını belirleyen en önemli nedenlerin ihtiyaçlar olduğudur (Erdem, 1997, s. 71). Maslow, insanın kendini gerçekleştirmek konusunda doğuştan gelen bir eğilime sahip olduğunu ileri sürmüştür (Evren, 2022, s. 84). Maslow'a göre insan davranışını harekete geçiren ve yönlendiren beş önemli ihtiyaç vardır. Bunlar sırasıyla fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, ait olma ve sevgi ihtiyaçları, saygı görme ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Maslow, 1943, s. 91). Bu ihtiyaçlar bir göreceli üstünlük hiyerarşisi içinde sıralanmıştır. İnsanın yüksek düzeydeki bir ihtiyacı karşılayıp tatmin olmadan önce daha düşük seviyedeki bir ihtiyacı karşılaması gerektiği fikrini savunmuştur (Şengöz, 2022, s. 165).

Carl Rogers, insancıl yaklaşıma önemli katkılar sağlayan ve kişilik araştırmalarına kişi merkezli psikoterapi anlayışını kazandıran psikolog ve araştırmacıdır. Rogers insanın kendini gerçekleştirme, sürdürme ve güçlendirmeye yönelik içsel bir eğilim ile motive olduğunu ileri sürmüştür (Sayar ve Dinç, 2013, s. 105). Rogers'a göre insanın esas amacı farklılaşmamış bir benlikten tamamen farklılaşmış bir benliğe doğru ilerlemek ve ideal benlik adı verilen en üst seviyeye ulaşmaktır (Rogers, 1959, s. 200). İnsan tam kapasitesi

ile faaliyet gösteren, farklı deneyimlere ve bunlardan gelecek etkilere karşı gerekli savunma gücüne sahip ve kendi benliğinin farkında olan bir varlığa doğru yol almaktadır (Chang, 1991). Rogers, insanın sadece kendi benliğinin farkında olmasıyla ilgilenmemiş, ayrıca insanın kendisini başkasının yerine koyarak düşünmesini ifade eden empati kelimesi ile de özdeşleşmiştir (Özbek, 2005, s. 571). Bunların yanında, insanın duygularının ve deneyimlerinin farkında olmasının, onları takdir etmesinin, kendine güvenmesinin, özgürlük ve yaratıcılık kavramlarının farkında olmasının onun kendini geliştirmiş bir insan olduğunun göstergeleri olduğunu ve bunların kişiliği etkileyen faktörler olduğunu vurgulamıştır (Schultz ve Schultz, 2013, s. 273).

1.1.4. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Kişiliği açıklamak için öne sürülen görüşler arasında literatürde en çok bahsi geçen yaklaşımlardan biri de ayırıcı özellik yaklaşımıdır. Bu yaklaşım “kişiliğin benzer ve farklı yönlerinin hesaplandığı, tanımlandığı ve sınıflandırıldığı” bir yaklaşım olarak tanımlanmıştır (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 132). Ayırıcı özellik yaklaşımına göre kişilik, insanı diğerlerinden ayırt eden belli bir kişilik özelliğini ne derecede gösterdiğine göre sınıflandırılmaktadır. Ayrıca, bu yaklaşımda kişilik özelliklerinin zaman içinde değişmeyeceği, farklı durumlara göre kararlılık sergileyeceği (Burger, 2021, s. 235) ve milliyet ve cinsiyet farklılıklarından etkilenmeyeceği (Şahin, 2017, s. 504) varsayımları yer almaktadır.

Ayırıcı özellikler “farklı uyaranlara aynı veya benzer şekilde tepki vermeye yönelik tutarlı, kalıcı yatkınlıklar” olarak tanımlanmışlardır (Schultz ve Schultz, 2013, s. 209). Ayırıcı özellik yaklaşımına göre kişilerin sahip oldukları bireysel farklılıkların bütün dillerde bir karşılığı vardır. Bu karşılıklar ise konuşma dilinde sözcükler olarak yer alır. Farklı dillerde yer alan bu bireysel farklılıkları karşılayan sözcüklerin tespit edilmesi ve kategorize edilmesi yöntemiyle kişiliğe dair bir sınıflandırmanın yapılabileceği ileri sürülmüştür (Şahin, 2017, s. 503).

Ayırıcı özellik yaklaşımında öncü fikirler sunan araştırmacılar arasında Gordon Allport, Raymond Cattell, Henry Murray ve Hans Eysenck yer almaktadır. Gordon Allport ABD’de 1925 yılında üniversitede kişilik konusunda ilk dersi veren kişidir ve kişilik üzerine yapılan araştırmalarda ayırıcı özellik yaklaşımını ilk olarak o kullanmıştır (Burger, 2021, s. 238-239). Allport’a göre kişilik dinamik bir yapıya sahiptir ve insanın

davranış ve düşüncelerini etkilemede önemli rol oynamaktadır (Şahin, 2017, s. 483). Kişiliğin belirleyici birtakım eğilimlerden oluştuğunu, bu eğilimlerin uygun bir ortam bulduklarında kişinin gerçek doğasını ortaya koyduğunu (Gürel, 2011, s. 114), ayrıca kişilik özelliklerinin tutarlı olduğunu ve uzun süre boyunca değişmeyeceğini (Coşkun ve Aslan, 2021, s. 63) ileri sürmüştür. Bunların yanında, Gordon Allport, Henry Odbert ile birlikte kişilikle ilgili özelliklerin bir sözlük niteliğinde ilk kapsamlı listesini oluşturan kişilerdir (Taymur ve Türkçapar, 2012, s. 158).

Raymond Cattell, kişilik araştırmalarında önceden belirlenmiş kişilik özellikleri ile işe başlanmamasını, bunun yerine faktör analizi kullanılarak, temel kişilik özelliklerini keşfederek kişiliği anlamaya çalışmanın daha iyi bir yöntem olduğunu ileri sürmüştür (Burger, 2021, s. 248). Bunun sebebi, faktör analizi yönteminin ayırıcı özellik adları arasındaki korelasyonların araştırılması, birbiriyle ilişkisiz gibi görülen özellikler arasındaki bu korelasyonların kümeler haline getirilmesi ve anlamlandırılması konusunda daha faydalı olduğunun düşünülmesidir. Cattell, faktör analizini kullanarak, matematiksel bir ölçüm modelini psikolojide uygulayan ve deney temelli bir yöntem olarak kullanan ilk kişi olmuştur (Şahin, 2017, s. 501) ve bu yöntem sayesinde çok sayıda terimi daha az sayıda özellik ile gruplandırmayı başarmıştır (Crocq, 2013, s. 152).

Raymond Cattell insan kişiliğini değerlendirmek için üç farklı tekniğin kullanılabileceğini öne sürmüştür ve bunları L-data, Q-data ve T-data olarak isimlendirmiştir. L-data gözlemcilerin insanların davranışlarını gerçek ortamda izlemeleri ve değerlendirmeleri sayesinde elde edilir. Q-data kişilerin kendi karakterleri, tutumlarını ve ilgi alanlarını raporlamasıdır. T-data ise kişinin hangi davranışını değerlendirdiğini bilmediği, diğerlerine göre daha nesnel olan kişilik testleridir (Schultz ve Schultz, 2013, s. 220-221). Cattell yaptığı araştırmalarda insan kişiliğinin farklı yönlerini ölçmeye çalışmıştır. Bunların içinde karakter ve huy (Cattell, 1934), ilgi ve merak (Cattell, 1935), 4 ve 5 yaşlarındaki çocukların kişilik yapısı (Cattell ve Peterson, 1959), motivasyon (Cattell, Sweney ve Radcliffe, 1960), klinik nevroz (Scheier, Cattell ve Horn, 1960), anksiyete (Cattell, 1963) ve kronik bir hastalık öncesinde ve sonrasında kişilik (Barton ve Cattell, 1972) yer almaktadır.

Amerikalı psikolog Henry Murray kişiliğin psikolojik ihtiyaçları olduğunu ve kişiliği açıklamak için ayırıcı özelliklere benzeyen bu ihtiyaçları anlamak gerektiği

görüşlerini ileri süren bir araştırmacıdır. Murray kişinin yaşamındaki baskın ihtiyaçların onu belirli durumlara doğru ittiğini ve belirli durumlardan da uzaklaştırdığını ifade etmiştir (Murray, 1936, s. 263). Bu ihtiyaçları “alçalma, başarı, yakın ilişki, saldırganlık, otonomi, suçtan kaçınma, karşıt hareket, savunma, saygı gösterme, üstünlük, sergileme, zarardan kaçınma, kaçınma, düzen, oyun, reddetmek, duygululuk, cinsellik, yardım istemek ve anlayış” olarak listelemiştir (Burger, 2021, s. 244-245). Henry Murray, Tematik Kavrama Testi adını verdiği bir kişilik testini hazırlayarak, bu alanda yapılan çalışmalara önemli bir katkı sağlamıştır. 1935 yılında hazırlanan bu test, katılımcılara resimler gösterilmesi, onlardan bu resimlere bakarak bir hikâyeye oluşturmalarının istenmesi ve oluşturdıkları hikâyelere göre katılımcıların kişilik özellikleri hakkında bilgi elde edilmesi şeklinde uygulanmıştır (Schultz ve Schultz, 2013, s. 16). Bu test ayrıca bazı araştırmacılar tarafından güvenilir olmadığı gerekçesiyle eleştirilmiştir (Lundy, 1985, s. 141).

İngiliz psikolog Hans Eysenck de kişilik araştırmalarına önemli katkılar yapan bir bilim insanıdır. Eysenck insanların farklı kişilik özelliklerine sahip olduklarını, ama bu özellikler arasında bazılarının diğerlerine göre daha baskın olduklarını, bunu belirleyen faktörün de biyolojik yapı (Revelle, 2016, s. 34) ile gen ve beyin aktiviteleri olduğunu belirtmiştir (Demirtaş-Zorbaz, 2017, s. 542). Eysenck ayrıca nevrotiklik kavramı ile literatüre önemli bir katkıda bulunmuştur. Nevrotikliğin duygusal dengesizliğin biyolojik bir hali ve bir kişilik boyutu olduğunu ileri sürmüştür (Revelle, 2016, s. 33). Kişiliğin dışa dönüklük – içe dönüklük, nevrotiklik – duygusal denge ve psikotiklik - dürtü kontrolü şeklinde üç boyuttan oluşan bir kavram olduğunu belirtmiştir (Schultz ve Schultz, 2013, s. 225).

Tablo 1.1 Eysenck Kişilik Boyutları

Boyut	Özellik
Dışa Dönüklük - İçe Dönüklük	Sosyal, canlı, aktif, iddialı, heyecan arayan, kaygısız, baskın, maceraperest
Nevrotiklik - Duygusal Denge	Endişeli, depresif, suçlu hisseden, düşük özgüvenli, gergin, mantıksız, utangaç, karamsar
Psikotiklik - Dürtü Kontrolü	Agresif, soğuk, benmerkezci, kişiliksiz, düşüncesiz, anti sosyal, yaratıcı, sert fikirli

Kaynak: Schultz ve Schultz, 2013, s. 225

19. yüzyılın son döneminden itibaren araştırmacıların kişiliği açıklamak amacıyla öne sürdükleri fikirler oldukça değerlidir ve günümüzdeki çalışmalara ışık tutmaktadır. Psikanalitik yaklaşım ile çocukluk, ego, anksiyete ve üstünlük çabasının kişilik ve davranışlar üzerindeki rolleri vurgulanmış, yaşam boyu gelişim yaklaşımı ile psikososyal krizlerin ve güven duygusunun kişiliği oluşturmadaki önemi ileri sürülmüş ve insancıl yaklaşım ile de psikososyal sağlık, tutarlılık, ihtiyaçlar hiyerarşisi, kendini gerçekleştirme kavramlarının kişilik için önemli oldukları anlatılmıştır. Bu yaklaşımlar tezin araştırma ile ilgili bölümlerine doğrudan bir katkı yapmayacak olsa da, kişilik konusunda öncü ve teorik bilgileri içerdikleri için, tez kapsamında incelenen konular arasında yer almaktadır. Bu yaklaşımlara tezde yer verilmesinin, kişilik araştırmalarının tarihsel süreçteki gelişimi hakkında bilgi verilmesi bakımından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu tezin araştırma çalışması, kişilik teorileri arasından ayırıcı özellik yaklaşımı temel alınarak gerçekleştirilecektir. Kişilik özelliklerini daha derinlemesine anlamak ve analiz etmek için bu yaklaşımın bir parçası olan Beş Faktör Kişilik Modeli referans alınarak araştırma için bir anket çalışması yapılacaktır.

1.2. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ

Beş Faktör Kişilik Modeli, kişilik özelliklerini uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık şeklinde beş ana boyut altında gruplayarak inceleyen bir kişilik modelidir (McCrae ve Costa, 1987, s. 85). Bu model, insan kişiliğini daha sistematik ve anlaşılır kılmak için önemli bir çerçeve sunar. Bu modele dair yapılan ilk çalışmalar 19. yüzyılda İngiliz bilim insanı Sir Francis Galton'un kişiliği tanımlayan terimlerin sayısını öğrenmek için bir sözlüğe başvurması ile başlamıştır (Goldberg, 1993, s. 26). Galton'un çalışması, dilin kişiliği anlamadaki rolünü vurgulayan önemli bir adım olmuştur.

Kişilik özelliklerini sınıflandırmak amacıyla 1934'te psikometrinin öncülerinden, Amerikalı psikolog Louis Thurstone tarafından önemli bir araştırma yapılmıştır. Thurstone (1934, s. 12) araştırmasında 1300 kişiye 60 sıfat vererek, bu kişilerden çok iyi tanıdıkları insanları bu sıfatlar ile tanımlamalarını istemiştir. Bu yöntem kişilik özelliklerinin daha objektif bir şekilde incelenmesine katkıda bulunmuştur. Araştırmanın sonunda ise kişiliği tanımlayan sıfatların beş ana faktör altında toplandığı sonucuna

ulaşmıştır (Thurstone, 1934, s. 13). Bu bulgu, Beş Faktör Kişilik Modeli'nin bilimsel temelini oluşturmuştur.

20. yüzyıl kişilik özellikleri hakkında yapılan araştırmaların yoğun olduğu bir dönemdir. Bu dönem, psikolojinin hızla geliştiği ve kişilik teorilerinin daha derinlemesine incelendiği bir zaman dilimi olarak kabul edilir. Gordon Allport ve Henry Odbert isimli araştırmacılar, öncülleri Goldberg gibi dilbilimden faydalananarak kişiliği anlamak için önemli bir çalışma yapmışlardır. Allport ve Odbert'in çalışması, kişilik psikolojisinde dilin önemini bir kez daha vurgulamıştır. Bu araştırmacılar, 1936'da *Webster's New International Dictionary* isimli sözlükteki 18000'e yakın terimi incelemişler, kişilik özellikleriyle alakalı 4500'den fazla sözlük teriminin listesini çıkarmışlardır (Allport ve Odbert, 1936, s. 26). Bu kapsamlı çalışma, kişilik özelliklerini tanımlamak ve sınıflandırmak için geniş bir temel sunmuştur. Allport ve Odbert'in bu çabaları, kişilik özelliklerinin daha sistematik bir şekilde incelenmesini sağlamış ve gelecekteki araştırmalar için önemli bir referans noktası oluşturmuştur.

Kişilik özellikleriyle ilgili çalışmalara katkıda bulunan bir diğer önemli araştırmacı Raymond Cattell'dir. 1943'te yayınladığı çalışmasında kişilik özelliklerini önce 171 kategori altında gruplandırmış, daha sonra bu sayıyı 60'a indirmiştir (Cattell, 1943, s. 504). Cattell'in kişilik araştırmalarında hem kendisine ün kazandıran hem de literatüre yaptığı esas katkısı ise 16 faktörlü bir kişilik özellikleri sınıflandırmasını ortaya koymasıdır (Cattell ve Mead, 2008, s. 136). Cattell bu faktörlerin her birini bir harf ile kodlamış ve 5 ana kategori altında gruplamıştır (Cattell ve Mead, 2008, s. 138).

Tablo 1.2 Cattell Kişilik Özelliği Faktörleri

Global Faktörler	16 Kişilik Faktörü
Dışa Dönüklük – İçe dönüklük	Sıcakkanlılık (A), Canlılık (F), Sosyal Cesaret (H), Mahremiyet (N), Kendine Güven (Q2)
Yüksek Endişe - Düşük Endişe	Duygusal Denge (C), Tedbirlilik (L), Endişe (O), Gerginlik (Q4)
Katı Fikirlilik - Alıcılık	Sıcakkanlılık (A), Duyarlılık (I), Soyutluk (M), Değişime Açıklık (Q1)
Bağımsızlık - Yerleşiklik	Üstünlük (E), Sosyal Cesaret (H), Tedbirlilik (L), Değişime Açıklık (Q1)
Otokontrol - Kısıtlama Yokluğu	Canlılık (F), Kural Bilinci (G), Soyutluk (M), Mükemmeliyetçilik (Q3)

Kaynak: Cattell ve Mead, 2008, s. 138

Kişilik özellikleri konusunda çalışmaları olan başka bir araştırmacı Warren T. Norman'dır. Norman 1963'te Michigan Üniversitesi'nde okuyan 600'den fazla öğrencinin katıldığı, kişilik özelliklerinin tespitine yönelik yaptığı çalışmasında, bu özelliklerin dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge ve kültür şeklinde beş faktör altında toplandığını ortaya koymuştur (Norman, 1963, s. 577). Norman'ın çalışması sonunda ortaya çıkan kişilik özellikleri ve bu özelliklere ait sıfatlar Tablo 1.3'te gösterilmiştir. Norman ayrıca 1967'de yayınladığı başka bir çalışmasında 2800 terimi içeren bir kişilik özellikleri listesi yayınlamıştır (Norman, 1967, s. 17).

Tablo 1.3 Norman Kişilik Özellikleri Listesi

Kişilik Özelliği	Kişilik Özelliğine Ait Sıfatlar
Dışa Dönüklük	Konuşkan, girişken, enerjik, maceracı, sosyal
Uyumluluk	İyi huylu, işbirlikçi, kıskanç olmayan, yumuşak başlı
Sorumluluk	Sorumluluk sahibi, azimli, titiz, dikkatli
Duygusal Denge	Sakin, temkinli, gergin olmayan, kolayca üzülmeyen
Kültür	Sanatsal olarak duyarlı, entelektüel, hayalperest

Kaynak: Norman, 1963, s. 577

Beş Faktör Kişilik Modeli ile ilgili bir diğer önemli gelişme NEO Kişilik Envanteri'nin hazırlanması olmuştur. Bu envanter ilk olarak McCrae ve Costa (1983, s. 251) tarafından 18 farklı kişilik özelliğinin nevrotiklik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık faktörleri altında incelenmesi ile hazırlanmıştır. Bu araştırmacılar daha sonra 275 kişinin 738 akranı tarafından değerlendirilmesini sağlayarak farklı bir araştırma yapmışlar, yeni çalışmada 80 tane kişilik özelliğini nitelendiren sıfatları dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotiklik ve deneyime açıklık şeklinde beş faktör altında incelemişler, faktörlerin geçerliliğini doğrulamışlar ve NEO Kişilik Envanteri'nin yeni bir versiyonunu sunmuşlardır (McCrae ve Costa, 1987, s. 85).

Beş faktör kişilik özellikleri konusunda araştırma yapan, diğer öne çıkan isimler Michael Ashton ve Kibeom Lee'dir. Ashton ve Lee, HEXACO adını verdikleri, altı faktörlü bir kişilik özellikleri modeli ortaya koymuşlardır (Schultz ve Schultz, 2013, s. 235). Bu modelde yer alan kişilik özellikleri Tablo 1.4'te gösterilmiştir.

Tablo 1.4 HEXACO Kişilik Özellikleri Modeli

Faktör	Tanım
Dürüstlük/Mütevazılık	Samimi, dürüst, sadık / Açgözlü, iddialı, ikiyeüzü, övünen
Duygusalılık	Duygusal, aşırı duyarlı, sadık, endişeli / Cesur, sert, kendinden emin, dengeli
Dışa dönüklük	Dışa dönük, canlı, sosyal, neşeli / Utangaç, pasif, geri çekilen, içine kapanık
Uyumluluk	Hoşgörülü, barışçıl, nazik, uyumlu / Kavgacı, inatçı, huysuz
Sorumluluk	Disiplinli, gayretli, eksiksiz, kusursuz / Pervasız, tembel, sorumsuz, dalgın
Deneyime Açıklık	Yaratıcı, yenilikçi, geleneksel olmayan / sığ, geleneksel, yaratıcı olmayan

Kaynak: Schultz ve Schultz, 2013, s. 235

Kişilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar 19. yüzyılda başlamış, 20. yüzyılda ise bu konu kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar yapılsa da kişilik özelliklerinin beş faktör olarak incelenmesi literatürde yaygın hale gelmiş ve kabul görmüştür.

Beş Faktör Kişilik Modeli kişilik araştırmaları için faydalı bir modeldir. Bu model çok sayıda kişilik özelliği ile anlaşılma çalışılan bir araştırma konusunun, beş adet net kişilik faktörü ile sade bir bakış açısıyla, kolay bir şekilde anlaşılabilmesi imkânını sunmaktadır. Yapılan araştırmalarda araştırmacıların ve uygulayıcıların kişilik üzerine daha net ve tutarlı sonuçlara ulaşmasına katkı sağlamaktadır.

1.3. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Çalışmanın bu bölümünde, beş faktör kişilik özellikleri olarak adlandırılan uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık kavramları hakkında yapılan tanımlara yer verilmiştir ve bu alanda yapılan araştırmalar ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

1.3.1. Uyumluluk

Uyumluluk kişinin başkalarıyla hoş ve uyumlu ilişkilere ihtiyaç duyma derecesini ifade eden bir kavramdır. Uyumlu kişilik özelliğine sahip insanlar takdir eden, bağışlayıcı,

cömert, kibar, sempatik ve güvenen gibi sıfatlara sahiplerdir (McCrae ve John, 1992, s. 178). Uyumlu kişilik özelliğine sahip bireylerin, iş birliğini rekabete tercih ettikleri ve inanç ve çıkarları için kavgadan kaçındıkları belirtilmiştir (Burger, 2021, s. 254).

Çalışanların uyumlu kişilik özelliğine sahip olmalarının iş hayatına faydaları vardır. Uyumlu kişilik özelliği, ekiplerin başarısını artırır (Kichuk ve Wiesner, 1997, s. 209), çalışan memnuniyetini olumlu yönde etkiler (Cheung, Graham ve Schiavon, 2022, s. 6), üretkenlik karşısı işyeri davranışlarını azaltır (Helle ve diğerleri, 2018, s. 116), örgütsel bağlılığı artırır (Panaccio ve Vandenberghe, 2012, s. 653), kişi-iş uyumunu ve iş tatminini etkiler (Polatcı, Sobacı ve Kaban, 2020, s. 22-23) ve kariyer planlamasını pozitif yönde etkiler (Arora ve Rangnekar, 2016, s. 1141).

Uyumlu kişilik özelliği sosyal ilişkilerde dengeyi ve uyumu sağlamak için önemli bir kişilik özelliğidir. Araştırma bulgularının da desteklediği üzere, bu kişilik özelliği, çalışma hayatı içinde daha barışçıl, saygılı ve iş birliğine dayalı bir ortam yaratılmasına katkıda bulunur.

1.3.2. Sorumluluk

Sorumlu kişilik özelliği yönetim ve organizasyon çalışmalarında sıkça ele alınan bir konudur. Bu özelliğe sahip kişilerin verimli, organize, planlı, güvenilir ve eksiksiz gibi sıfatlara sahip oldukları (McCrae ve John, 1992, s. 178) ve disiplinli, başarı odaklı ve iş ahlakına sahip oldukları (Komarraju ve diğerleri, 2011, s. 474) ifade edilmiştir. Bu tanımlardan sorumlu kişilik özelliğinin organizasyonların hedeflerine ulaşmasında kritik bir rol oynadığı ve görevlerini zamanında ve eksiksiz bir şekilde yerine getirebilecek potansiye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Sorumlu kişilik özelliğinin çeşitli örgütsel davranış faktörleri ile olumlu ve olumsuz yönde ilişkisi vardır. Yapılan çalışmalarda bu kişilik özelliğinin öz yeterliliği (Thoms, Moore ve Scott, 1996, s. 357), motivasyonu (Wright, 2003, s. 133), iş performansını (Higgins ve diğerleri, 2007, s. 311), lider oluşumunu (Cogliser ve diğerleri, 2012, s. 773), iyi oluşu (Marzuki, 2013, s. 50), çalışan etkileşimini (Aninkan ve Oyewole, 2014, s. 1387), örgütsel vatandaşlık davranışını (Sackett ve Walmsley, 2014, s. 542) ve örgütsel bağlılığı (Ganu ve Kogutu, 2014, s. 148) olumlu olarak etkilediği gösterilmiştir. Bu bulgular, sorumlu kişilik özelliğine sahip insanların iş yerinde nasıl daha etkin ve

verimli olabileceklerini ortaya koymaktadır. Bazı araştırmalarda ise sorumlu kişilik özelliğinin üretim karşıtı davranışları (Helle ve diğerleri, 2018, s. 118) ve iş yeri zorbalığını (Rai ve Agarwal, 2019, s. 12) azalttığı tespit edilmiştir. Bulgular, sorumlu kişilerin sadece pozitif katkılar sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda olumsuz davranışların önüne geçmede de kritik bir rol oynadıklarını göstermektedir. Özetle, sorumlu kişilik özelliği, iş yerinde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde bir dizi olumlu sonucu beraberinde getirebilen güçlü bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

1.3.3. Duygusal Denge

Duygusal denge, bireylerin kendilerini ne ölçüde güvenli, sakin, kendine güvenen ve çevrelerini kontrol altında hissettiklerini ifade eden bir kavramdır. Literatürde “dürtülerin ve kaygının kontrol derecesi” olarak tanımlanmıştır (Komarraju, 2011, s. 472). Bu tanım, duygusal dengenin içsel bir denetim mekanizması olduğunu vurgulamaktadır. Duygusal dengenin zıttı olan nevrotiklik ise psikolojik strese yatkın olma düzeyini ifade eder. Nevrotik kişilerin endişeli, kendine acıyan, gergin, dokunaklı, dengesiz gibi sıfatlara sahip olduğunu belirtilmiştir (McCrae ve John, 1992, s. 179). Bu sıfatlar, nevrotik bireylerin sürekli bir içsel huzursuzluk içinde olduklarını göstermektedir. Burger (2021, s. 253) ise duygusal problem yaşayan ve duygularında devamlı değişiklikler olan kişilerin nevrotiklik seviyesinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu, nevrotik bireylerin ruh hallerinin sık sık dalgalandığını ve bu durumun onların genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebileceği anlamına gelmektedir.

Duygusal dengeli kişiliğin ve onun zıttı olan nevrotik kişiliğin iş ortamındaki etkilerine dair çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu faktörlerin tükenmişliği (Kim, Shin ve Swanger, 2009, s. 101), örgütsel vatandaşlık davranışını (Leephaijaroen, 2016, s. 108), bilgi paylaşma davranışını (Anwar, 2017, s. 108), iş yeri sapkınlığını (Pletzer ve diğerleri, 2019, s. 374), işten ayrılma niyetini (Srivastava ve Bajpai, 2020, s. 697) ve performansı (Kampf ve diğerleri, 2021, s. 14) etkiledikleri ortaya koymuşlardır.

Yapılan araştırmalar, duygusal dengenin veya nevrotikliğin, insanların zorlu durumlarla başa çıkabilme kapasitelerini ve ruh hallerini etkileme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu iki faktörün insanların stresli durumlarda verdikleri tepkileri ve bu durumların da günlük yaşamlarını etkileyebileceği anlaşılmaktadır. Bu

konuda yapılan araştırmaların artması daha huzurlu ve verimli bir çalışma ortamının sağlanması katkıda bulunacaktır.

1.3.4. Dışa Dönüklük

Dışa dönük insanlar, aktif, iddialı, enerjik, hevesli ve konuşkan özelliklere sahip kişilerdir (McCrae ve John, 1992, s. 178). Bu kişilerin sosyallik, girişkenlik ve entelektüel merak dereceleri yüksektir (Komarraju ve diğerleri, 2011, s. 472). Dışa dönüklük, iş yaşamına dair pek çok değişkeni etkileyen bir özelliktir. Bu konuda literatürde çok sayıda çalışma yer almaktadır.

Dışa dönük kişilik özelliğinin işten ayrılma niyetini (Smith ve Canger, 2004, s. 474), üretkenlik karşıtı iş davranışlarını (Kozako, Safın ve Rahim, 2013, s. 184) ve tükenmişliği (Robins, Roberts ve Sarris, 2018, s. 6) olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Buna karşılık, iş tatminini ve öznel oluşu (Zhai ve diğerleri, 2013, s. 1105), kişilerarası ilişkilerin gücünü (Therasa ve Vijayabanu, 2015, s. 143), iş yerinde yaşam kalitesini (Somoray ve diğerleri, 2017, s. 5), motivasyonu (Wilmot ve diğerleri, 2019, s. 7) ve örgütsel bağlılığı (Korankye ve diğerleri, 2021, s. 10) artırdığı, psikolojik dayanıklılığı olumlu yönde etkilediği (Polatcı ve Tınaz, 2021, s. 2905) tespit edilmiştir.

Sonuç olarak, dışa dönük kişilik özelliğinin, kişilerin çevreleriyle iyi bir etkileşim ve başarılı ilişkiler kurmalarını sağlayan, ayrıca onların kişisel ve profesyonel anlamda gelişimlerine katkıda bulunan önemli bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

1.3.5. Deneyime Açıklık

Deneyime açık kişilik özelliği ile ilgili literatürde çeşitli tanımlamalar yer almaktadır. Deneyime açık insanlar, sanatsal, meraklı, yaratıcı, anlayışlı, özgün ve geniş bir ilgi alanına sahip olan kişilerdir (McCrae ve John, 1992, s. 179). Bu kişiler hoşgörölü, farklı duygu ve düşüncelele karşı her daim açık olan bir karakteri temsil ederler (Indarti, Fernandes ve Hakim, 2017, s. 1285). Ayrıca, bu kişilerin yeni fikirleri kabul etme ile geleneklerin dışında ve bağımsız düşünme istekleri fazladır (Burger, 2021, s. 254).

Deneyime açık kişilik özelliği, çalışma hayatını farklı yönlerden etkileyen bir kavramdır. Yapılan araştırmalarda, bu kişilik özelliğin örgütsel vatandaşlık davranışını (Abu Elanain, 2007, s. 37), yeni iş ağları oluşturmayı (Wolff ve Kim, 2012, s. 57), örgütsel

bağılılığı (Sood ve Pori, 2016, s. 429) olumlu yönde etkilediği, işyerinde zorbalığa uğrama riskini ise azalttığı (Rai ve Agarwal, 2019, s. 11) tespit edilmiştir.

Dışa dönük kişilik özelliğinin, bireylerin kendilerini ifade etme, başkalarıyla işbirliği yapma ve geniş sosyal ağlar kurma yeteneklerini artırdığı, dolayısıyla onların çalışma hayatında başarılı olmalarına katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır.



BÖLÜM 2: KÜLTÜREL ZEKÂ

Çalışmanın ikinci bölümünde, öncelikle 19. yüzyıldan itibaren zekâ ile ilgili ileri sürülen teoriler ele alınacaktır. Zekâ konusunda öncü araştırmalara imza atan Alfred Binet, Charles Spearman, Jean Piaget, Louis Thurstone, Howard Gardner, Robert Sternberg ve Daniel Goleman'ın çalışmaları anlatılacaktır. Kültürel zekânın tanımları, boyutları ve etkilediği faktörler üzerine yapılan araştırmalara değinilecektir. Kültürel zekânın yönetim ve örgütsel davranış faktörleriyle olan ilişkisi konusunda yapılan çalışmalara yer verilecektir.

2.1. ZEKÂ TEORİLERİ

İnsan zekâsı 19. yüzyıldan itibaren deney, gözlem ve test gibi araştırma yöntemleri kullanılarak, çeşitli teorik görüşler ışığında tartışılan ve açıklanmaya çalışılan çok yönlü bir araştırma konusu olmuştur. Zekâ yeni bilgiler öğrenme, yeni durumlara uyum sağlama, problemlere çözüm üretebilme, etkili iletişim kurma ve başarı için gereken bir özelliktir. İnsan davranışını da etkilediği için zekânın yönetim, örgütsel davranış ve girişimcilikle ilişkisi araştırmacıların dikkatini çekmektedir.

Literatürde zekânın tanımı üzerine yapılmış farklı çalışmalar yer almaktadır. Zekâ testinin öncülerinden Alfred Binet ve Theodore Simon zekâyı “muhakeme yeteneği, sağduyu, pratik anlayış, inisiyatif alma, kişinin kendisini koşullara uyarlama yeteneği” olarak tanımlamışlardır (Binet ve Simon, 1904, s. 197). Psikometri alanında uzman olan Anne Anastasi zekânın “belirli bir kültürde hayatta kalmak ve ilerlemek için gerekli olan yeteneklerin birleşimi” olduğunu belirtmiştir (Anastasi, 1992, s. 613). Başka bir çalışmada ise zekânın “akıl yürütme, planlama, problem çözme, soyut düşünme, karmaşık fikirleri kavrama, hızlı öğrenme ve deneyimlerden öğrenme yeteneğini içeren genel bir zihinsel yetenek” olduğu ifade edilmiştir (Gottfredson, 1997, s. 13). Bu farklı tanımlar zekânın çok yönlü bir kavram olduğunu ortaya koymaktadır.

Son dönemde büyük veri, makine öğrenmesi ve yapay zekâ kavramlarının ön plana çıkmasıyla, zekânın bilgi işleme yönüne odaklanılmış ve bu alanlara yönelik yeni tanımlar ortaya koyulmuştur. Bir çalışmada zekânın “karmaşık bir ortamda bilgiyi doğru şekilde işleme yeteneği” olduğu ifade edilmiştir (Nakashima, 1999, s. 57). Zekânın “algı, dikkat, hafıza, dil veya planlama gibi bilişsel işlevleri bütünleştiren” bir yapı olduğu ileri sürülmüştür (Colom ve diğerleri, 2010, s. 489). Başka bir çalışmada ise zekânın “insan,

hayvan, yapay veya başka bir şey olsun, bir faktörün, sınırlı bilgisini, hafızasını, hesaplama gücünü, algı ve eylem yeteneklerini kullanarak, bulunduğu ortamda gerçek zamanlı olarak hareket edebilme yeteneği” olduğu ifade edilmiştir (Lindes, 2020, s. 2). Yeni yapılacak çalışmalarda, yapay zekânın yönetim ve örgüt üzerindeki rolleri arttıkça ve bu konu araştırmacılar tarafından daha detaylıca incelendikçe, yapay zekâ bakış açısıyla yapılan bu tarz tanımlamaların sayısının da artacağı düşünülmektedir.

Günümüzde zekâ üzerine yapılan birçok araştırmanın temelini, önceki dönemlerde bu alanda öncü fikirler ortaya atan bilim insanlarının çalışmaları oluşturmaktadır. Alfred Binet, Charles Spearman, Jean Piaget, Louis Thurstone, Howard Gardner, Robert Sternberg ve Daniel Goleman, zekâyı farklı açılardan ele alarak bu alana önemli katkılar sunmuşlardır.

2.1.1. Alfred Binet

Alfred Binet başta zekânın ölçümü olmak üzere psikolojinin çeşitli konuları üzerine öncü çalışmalar yapmış bir araştırmacıdır. Binet'in çalışmaları, modern psikolojinin temellerini atan önemli katkılar arasında yer almaktadır. Alfred Binet, Theodore Simon ile 1905 yılında ilk IQ testini oluşturan kişidir (Boake, 2002, s. 383). Bu test, bebeklik ve 11 yaş arasındaki insanların zekâsını ölçmektedir ve 30 maddeden oluşmaktadır. Çocukların zihinsel kapasitesinin değerlendirilmesini sağlayan önemli bir araçtır.

IQ testinin yenilenmiş versiyonları 1908'de ve 1911'de yayınlanmış ve daha sonra teste 15 yaşa kadar ölçüm yapabilmeyi mümkün kılan yeni maddeler eklenmiştir (Fancher, 1998, s. 79). Ayrıca, bu testin İngilizce çevirisi yapılmış ve Lewis Terman tarafından Stanford-Binet Ölçeği olarak araştırmacıların kullanımına sunulmuştur (Michell, 2012, s. 1). Stanford-Binet Ölçeği ile IQ testlerinin dünya genelinde yaygınlaşmasına öncülük edilmiştir. Testin SB5 adı verilen son versiyonu muhakeme, bilgi, nicel muhakeme, görsel-uzaysal işleme ve çalışma hafızası faktörlerini ölçmektedir (DiStefano ve Dombrowski, 2006, s. 123). Zekâyı ölçmek ve onun doğasını anlamak için hazırlanan bu IQ testi, sonraki dönemlerde yapılacak araştırmalar için önemli bir başlangıç noktası olmuştur.

Alfred Binet'in katkısı sadece hazırladığı IQ testine indirgenecek kadar az değildir. Binet, çok geniş ilgi alanına sahip bir araştırmacıdır. Binet'in çok yönlü çalışmaları, psikolojinin çeşitli alanlarında derin izler bırakmıştır. Binet araştırmalarında normal zekâya sahip çocuklar ve yetişkinler, zekâ geriliği olan çocuklar ve yetişkinler, akıl hastanesi çalışanları, satranç oyuncularını gibi farklı kitlelerden kişileri incelemiştir (Siegler, 1992, s. 179). Araştırılan grupların çeşitliliği, Binet'in zekâ ve insan davranışı konusundaki geniş perspektifini yansıtmaktadır. Alfred Binet, IQ düzeyi dışında insanın zekâ ile ilgili başka yönlerinin de ölçülmesi gerektiğini düşünen bir araştırmacıdır. Onun bu yaklaşımı, zekânın çok boyutlu bir kavram olduğunu kabul eden modern psikolojik anlayışlarla uyumludur. Binet'in ölçtüğü kavramların arasında hafıza, hayal gücü, dikkat, anlama, gözlemlleme, tanımlama ve ayırt etme gücü, estetik duygular, ahlaki duygular, kas gücü, irade gücü, motor yetenek ve gözle yapılan tahminlerin doğruluğu yer almaktadır (Nicolas, Coubart ve Lubart, 2014, s. 7-8). Binet'in bu geniş kapsamlı yaklaşımı, zekâ değerlendirmelerinin daha doğru bir şekilde yapılmasına katkıda bulunmuştur.

Alfred Binet'in IQ testini geliştirmesinin iki temel nedeni vardır. Bunların ilki, okullarda özel eğitime ihtiyacı olan çocukların tespit edilmesi için iyi bir yöntemin olmayışındır (White, 2000, s. 38). Diğer neden ise 19. yüzyıl sonunda ve 20. yüzyılın başlarında ABD ve Batı Avrupa'da zekâ geriliği olan çocukların eğitiminin önemine dair farkındalığın artmasıdır (Siegler, 1992, s. 182). Alfred Binet, psikolojik bir yöntem kullanılan bu test ile zekâ geriliğinin doğru bir şekilde ölçülebileceğini ileri sürmüştür (Foschi ve Cicciola, 2006, s. 273).

Alfred Binet, alanında ilkleri başaran bir araştırmacıdır. Onun çalışmaları, psikolojinin çeşitli dallarının gelişimine büyük katkılar sağlamıştır. Fransa'da ilk deneysel psikoloji çalışmalarını başlatan ve 1894'te "L'Année Psychologique" isimli ilk Fransız dergisini çıkaran kişi Binet'tir (Nicolas, Segui ve Ferrand, 2000, s. 72). Bu dergi, psikolojik araştırmaların paylaşılmasında ve bilimsel iletişimin sağlanmasında önemli bir rol oynamıştır. Binet'in yaptığı deneyler, kendinden sonraki dönemlerde, başta Piaget olmak üzere çeşitli araştırmacıların gelişim psikoloji ve bilişsel psikoloji alanında yaptığı çalışmalar için bir rehber olmuştur (Wesley, 1989, s. 58). Binet'in çalışmaları, psikolojinin temel prensiplerinin anlaşılmasında ve yeni teorilerin geliştirilmesinde öncü olmuştur.

2.1.2. Charles E. Spearman

Charles E. Spearman istatistik alanında, faktör analizi ve korelasyon katsayısı konusunda öncü çalışmalar gerçekleştiren İngiliz psikologdur. Faktör analizi konusunda yaptığı çalışmalar ile davranış bilimlerine, öne sürdüğü genel zekâ kavramı ve zekâ testleri hakkında yaptıkları çalışmalarıyla da psikolojiye önemli katkılar sunmuştur (Cattell, 1968, s. 108). Onun bu alandaki yenilikçi yaklaşımı, psikolojinin bilimsel bir disiplin olarak kabul edilmesi için de önemli bir adım olmuştur. Spearman doktora çalışması boyunca Almanya’da Wilhelm Wundt’un laboratuvarında araştırmalar yapmış ve Francis Galton’un zekâ testi konusundaki çalışmalarından etkilenmiştir (Williams ve diğerleri, 2003, s. 114). Bu deneyimler, Spearman’ın akademik kariyerinde önemli bir rol oynamış ve onun teorilerini şekillendirmiştir.

Spearman, zihinsel bir faaliyetin gerçekleşmesi için insanın genel bir zihinsel yeteneğinin olduğunu ve bu genel yeteneğin yanında o işe özel bir de özel yeteneğinin olduğunu, ayrıca insanın zekâ seviyesinin bu genel yeteneğin ölçülmesi ile elde edilebileceğini öne sürmüştür (İnci, 2021, s. 1056). Bu teori, zekâ ölçümlerine yeni bir perspektif kazandırmıştır. Genel yetenek psikolojide “g” olarak, özel yetenek ise “s” olarak adlandırılmıştır.

Spearman, bir zihin testine ait puanın iki faktöre bölündüğünü, genel yetenek olarak isimlendirilen ilk faktörün (g) bütün testlerde aynı olduğunu, özel yetenek olarak isimlendirilen diğer faktörün (s) ise testten teste göre değişebileceğini öne sürmüştür (Deary, Lawn ve Bartholomew, 2008, s. 126). Bu yaklaşım, zihin testlerinin daha doğru ve kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine olanak tanımıştır. Spearman ayrıca pozitif korelasyonların yaygınlığının genel faktör olan g’den kaynaklandığını ileri sürmüştür. G faktörü kavramı insanın genel zekâsını yansıtsa da, Spearman’ın fikirleri insanın motor, algısal ve yaratıcı becerilerini dikkate almaması nedeniyle eleştirilmiştir (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 70).

2.1.3. Jean Piaget

Fransız psikolog Jean Piaget zekâ hakkında, özellikle çocukların bilişsel gelişimi konusunda öncü fikirler sunmuş bir araştırmacıdır. Piaget’in çalışmaları, çocukların bilişsel süreçlerini anlamamıza büyük katkı sağlamıştır. Piaget zekâyı “yaşayan ve

eylemde bulunan işlemlerden oluşan bir sistem, zihinsel uyumun en gelişmiş biçimi, geniş kapsamlı ve istikrarlı ilişkilere ulaşmak için özne ile evren arasındaki etkileşimin vazgeçilmez aracı” olarak tanımlamıştır (Piaget, 2005, s. 6). Bu tanım, zekânın dinamik ve etkileşimsel doğasını vurgulamaktadır. Zekânın insan ve çevresi arasında duyuşsal, motor ve bilişsel anlamda etkileşim kurması için dengeleyici bir unsur olduğunu belirtmiştir (Piaget, 2005, s. 10). Bu yaklaşım ise zekânın sadece doğuştan gelen bir yetenek olmadığını, aynı zamanda çevresel faktörlerle şekillendiğini göstermektedir.

Jean Piaget çocukların bilişsel beceriler geliştirirken, aynı zamanda düşünme becerileri de kazandıklarını ileri sürmüştür (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 138). Bu görüş, eğitimde çocukların aktif öğrenme sürecine dâhil edilmesinin önemini vurgulamaktadır. Piaget, bilişsel gelişim sürecini duyuşsal-motor (0-2 yaş), işlem öncesi (2-6 yaş), somut işlemler (7-11 yaş) ve soyut işlemler (12 ve üstü) şeklinde dört dönem halinde ele alarak açıklamaya çalışmıştır (Budak, Gençtanırım Kurt ve Kula, 2018, s. 420). Bu dönemler, çocukların zihinsel gelişimini anlamak için temel bir çerçeve sağlar. Piaget ayrıca çocukların bir dönem içinde sahip olmaları gereken biliş yapılarını oluşturduklarında, o dönemdeki gelişimlerini tamamladıklarını da savunmuştur (Özdemir ve diğerleri, 2012, s. 574). Bu durum çocukların gelişim süreçlerinin sistematik ve belirli aşamalardan geçtiğini göstermektedir.

Gelişimin ilk döneminde bebekler sensör aktivitesini kullanarak nesneleri anlamaya çalışırlar, ikinci dönemde ise fiziksel dünyayı anlamak için görüntüleri ve kelimeleri sembol olarak kullanabilirler ve resim çizebilirler (Babakr, Mohamedamin ve Kakamad, 2019, s. 518). Bu açıklamalar, çocukların dünyayı nasıl algıladıklarını ve anladıklarını göstermektedir. Üçüncü dönemde somut nesneleri anlama yeteneği gösterilir ve karmaşık sorunlar çözülebilir (Babakr ve diğerleri, 2019, s. 519). Bu dönemde çocuklar, mantıksal düşünme ve problem çözme yeteneklerini geliştirirler. Bilişsel gelişim sürecinin son dönemi ise insanın ergenlik dönemine girişidir, düşünme ve anlama yeteneği önemli ölçüde gelişir ve kişinin soyut konularla baş edebileceği düşüncesi vardır (Babakr ve diğerleri, 2019, s. 520). Bu aşama, ergenlerin daha karmaşık ve soyut düşünme becerilerini kazandıkları bir dönemdir. İnsan her bir aşamada farklı düşünme biçimleri ve bilişsel gelişim özelliği gösterir.

Piaget zihinsel gelişimi açıklarken çocukların nesneler ile ilişkisini ve yaşa göre gösterdikleri değişimleri vurgulamıştır (Budak ve diğerleri, 2018, s. 429). Bu durum çocukların yaşlarına göre farklı bilişsel yetenekler geliştirdiklerini ortaya koyar. Bu bilişsel gelişim aşamaları aniden birinin biterek diğerinin başlaması şeklinde değil, yavaş bir geçiş ile birbirini takip ederek gerçekleşmektedir (Sanghvi, 2020, s. 91). Bu geçişler, çocukların sürekli bir öğrenme ve gelişim süreci içinde olduklarını gösterir.

Jean Piaget çocukların yaşadıkları etkileşimleri ve deneyimleri şema adı verilen kategorilerde biriktirdiklerini, bu şemaların yeni elde edilen bilgilere göre değiştirilebileceğini ya da yeni bir şema oluşturulabileceğini ileri sürmüştür (Bhetuwal, 2022, s. 827). Bu teori, çocukların bilgi ve deneyimlerini nasıl organize ettiklerini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Piaget ayrıca çocukların yaşadıkları deneyimleri üç grup halinde sınıflandırmıştır. Bunlar çocuğun diğer bakış açılarını anladığı ve onlara uyum ve tepki göstermesini sağlayacak sosyal deneyim, nesneleri öğrenmeyi ve keşfetmeyi sağlayan fiziksel deneyim, bir de nesneler üzerinde gerçekleşen eylemlerin anlaşılmasını sağlayan mantıksal ve matematiksel deneyimdir (Mallon, 1976, s. 33). Bu sınıflandırma, çocukların farklı türdeki deneyimlerle nasıl bilişsel gelişim gösterdiklerini açıklamaktadır.

Jean Piaget çocukların bilişsel, dilsel ve sosyal yetenekler bağlamında anlaşılması konusunda çalışmalar yapan önemli araştırmacılardan biri olarak kabul edilir (Erneling, 2014, s. 527) ve onun çalışmalarının geniş bir etkisi olmuştur. Buna rağmen, literatürde Piaget'in görüşleri hakkında çeşitli konularda eleştiriler içeren çalışmalar da mevcuttur. Eleştirilerden ilki, Piaget'in gelişimi açıklarken belirsiz ifadeler kullanmış olduğudur (Bady, 1978, s. 573). Bu ifadeler onun teorisini net ve anlaşılabilir olmaktan uzaklaştırmıştır. Diğer eleştiri çocukların bilişsel gelişimi açıklanırken kültürel, eğitimle ilgili ve sosyal faktörlerin Piaget tarafından göz ardı edilmiş olduğudur (Babakr ve diğerleri, 2019, s. 520). Bu eleştiri de teori hakkında soru işaretleri yaratmıştır. Başka bir eleştiri ise Piaget'in çocuk gelişimini incelerken deneysel yöntemler yerine vaka çalışmaları ve klinik gözlemler yöntemlerini kullanması olmuştur (Sanghvi, 2020, s. 90). Yapılan eleştiri teorisinin bilimsel geçerliliğini sorgulatmıştır.

2.1.4. Louis L. Thurstone

Louis L. Thurstone psikometri ve psikofizik alanlarında öncü çalışmaları olan Amerikalı araştırmacıdır. Thurstone'un bilimsel katkıları, psikolojik ölçüm ve analiz tekniklerinde önemli ilerlemeler sağlamıştır. Thurstone kariyerine elektrik mühendisi olarak başlamış, bir dönem Thomas Edison'un asistanlığını yapmış, daha sonra psikoloji alanında çalışmalarına devam etmiştir. Ayrıca, bir dönem Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanlığını da üstlenmiştir (Horst, 1955, s. 1259).

Thurstone zekâyı “dürtüleri erken, tamamlanmamış oluşum aşamasına odaklama kapasitesi ve zihinsel bir özellik” olarak tanımlamıştır (Thurstone, 1973, s. 159). Zekâyı açıklamak için matematikten faydalanmış ve faktör analizini kullanmıştır (Wolfe, 1956, s. 132). Bu yaklaşım, psikolojik olguların daha objektif ve ölçülebilir hale getirilmesine yardımcı olmuştur. Thurstone zekânın genel bir faktörden kaynaklanmadığını, bunun yerine birincil yetenekler olarak adlandırdığı çoklu bir faktörden ortaya çıktığını ileri sürmüştür (Guilford, 1955, s. 265). Bu faktörler katı nesneleri görselleştirme yeteneği, basit sayısal görevleri yerine getirme kolaylığı, sözel anlama, kelime akıcılığı, farklı türdeki materyalleri ezberleme becerisi, akıl yürütme ve algı hızı olarak sıralanmıştır (Visser ve Jenks, 1979, s. 109-110). Thurstone ayrıca bu yeteneklerin temelinde, tüm bu yeteneklerin aktivitesini teşvik eden merkezi bir enerji verici faktörün var olabileceğini belirtmiştir (Thurstone, 1946, s. 110). Bu merkezi faktör, zihinsel işlemlerin genel bir koordinasyon ve verimlilik düzeyine sahip olabileceğini işaret etmektedir.

Thurstone mevcut psikolojik ölçüm tekniklerinin yeterli olmadığını düşünmüş ve bu konuda çalışmalar yapmıştır. Psikolojik değerlendirmelerde daha hassas ve doğru yöntemler geliştirme çabası içinde olmuştur. Tutumu ölçmek için bir yöntem ortaya koymuştur (Guilford, 1955, s. 265). Çoklu faktör analizi yöntemi üzerinde de çalışmış ve faktör analizinde merkezde toplama yöntemi (centroid method) adı verilen bir yöntem geliştirmiştir (Horst, 1955, 1260). Bu yöntem, psikolojik verilerin daha derinlemesine analiz edilmesine ve anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Bu yöntem ayrıca toplu ya da ayrı ayrı olarak dikkate alınan ortak faktörlerin, incelenen değişkenin faktör değişkenliğini açıklamaya ne ölçüde katkıda bulunduğu konusunda bilgi veren bir yöntemdir (Balu ve Furtuna, 2006, s. 1). Psikolojik araştırmalarda faktörlerin etki derecelerini belirlemede önemli bir araç olmuştur.

2.1.5. Howard Gardner

Howard Gardner çoklu zekâ yaklaşımıyla tanınan Amerikalı eğitimci ve psikologdur. Kendi dönemine kadar kabul edilen, standart ve ölçülebilir tek bir zekâ kavramının var olduğu görüşüne karşı çıkmış ve insanın farklı yeteneklerini sergilemesini sağlayan birden çok zekâ türünün var olduğu görüşlerine sahip bir bilim insanıdır. Çoklu zekâ teorisini oluştururken hem bilişsel ve gelişim psikolojisi, nörobilim, antropoloji ve kültürel çalışmalar alanlarında öne sürülen görüşlerden faydalanmış, hem de farklı alanlarda yapılan deneysel çalışmaların bulgularını dikkate almıştır (Gardner ve Moran, 2006, s. 227). İnsanın entelektüel yeterliliğinin problem yaratma veya çözme becerisi potansiyeline sahip olması gerektiğini belirtmiştir (Gardner, 1993, s. 61). Howard Gardner insanda sekiz farklı zekâ türünün var olduğunu ileri sürmüştür.

Linguistik zekâ kelimenin anlamlarına, gramer kurallarına ve seslere karşı özel bir duyarlılığın olmasıdır (Gardner, 1993, s. 77). Yazarlar, şairler, şarkıcılar, dil bilimciler, çevirmenler ve edebiyatçılar linguistik zekâsı yüksek kişilerdir.

Müziksel zekâ bir müzik kompozisyonunda notalara, ritimlere, seslere, müziği sergilemeye ve takdir etmeye olan duyarlılıktır (Gardner, 1993, s. 107). Müzisyenler ve bestekârlar müziksel zekâsı yüksek kişilerdir.

Matematiksel zekâ “sayısal sembolleri kavramak, sayısal işlemlere atıfta bulunan işaretlerin anlamını anlamak, hızlı bir şekilde matematik ve geometri işlemleri” yapabilme yeteneğidir (Gardner, 1993, s. 157). Matematikçiler, fizikçiler, istatistikçiler, iktisatçılar ve bilgisayar bilimciler matematiksel zekâsı yüksek kişilerdir. Bu kişiler, analitik düşünme ve problem çözme konusunda üstündürler.

Görsel zekâ görsel dünyayı doğru algılayabilme ve görsel işlemler yapabilme yeteneğidir. Görsel zekâsı yüksek olan kişiler “zihinsel imgeleri canlandırma, bir öğenin diğerine dönüşümünü tanımlama, mekânsal bir bilginin grafiksel bir benzerini üretebilme” kabiliyetlerine sahip kişilerdir (Gardner, 1993, s. 176). Mimarlar, grafik tasarımcılar, heykeltıraşlar, mühendisler, haritacılar, şehir planlamacılar, pilotlar ve gemi kaptanları görsel zekâsı yüksek olan kişilerdir. Bu kişiler ayrıca görsel ve mekânsal bilgileri işleme ve kullanma konusunda da yeteneklidirler.

Bedensel-kinestetik zekâ, iyi bir fiziksel koordinasyon kurma, iyi bir el becerisine ve çevikliğe sahip olma, vücut hareketlerini ve yüz ifadeleri kontrol etme ve nesneleri çok iyi kullanma yani motor yetenekleri konusunda başarılı olma seviyesidir (Gardner, 1993, s. 206-207). Atletler, dansçılar, performans sanatçıları, beden eğitimi öğretmenleri, zanaatkarlar ve cerrahlar bedensel-kinestetik zekâ düzeyi yüksek kişilerdir.

Kişisel zekâ “kişinin kendi duygularına erişimi ve bunlar arasında ayrım yapabilme ve davranışları yönlendirmek için bunlardan yararlanabilme becerisi” olarak tanımlanmıştır (Gardner ve Hatch, 1989, s. 6). Bu kişilerin kendileri hakkındaki farkındalıkları yüksektir. Kendilerinin güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilirler.

Kişilerarası zekâ “diğer insanların ruh hallerini, mizaçlarını, motivasyonlarını ve isteklerini ayırt etme ve bunlara uygun şekilde yanıt verme kapasitesi” olarak tanımlanmıştır (Gardner ve Hatch, 1989, s. 6). Felsefeciler, düşünürler, psikologlar, danışmanlar, dini liderler, girişimciler, satış ve pazarlama çalışanları ve siyasetçiler kişilerarası zekâsı yüksek kişilerdir.

Naturalistik zekâ doğadaki türlerin tanınması, sınıflandırılması ve onlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi konusunda sahip olunan ilgi ve yetenektir (Gardner, 1999, s. 49). Biyologlar, çevre bilimciler, zoologlar, veterinerler ve doğa fotoğrafçıları natüralistik zekâsı yüksek kişilerdir.

Gardner’ın çoklu zekâ teorisi sadece teoride kalmamış, okul eğitiminde de uygulama alanı bulmuştur. ABD ve Avrupa’da okullarda, her bir zekâ türüne özgü ders ve etkinliklerin olduğu yeni eğitim programlar hazırlanırken Gardner’ın teorisinden faydalanılmıştır (Hopper ve Hurry, 2000, s. 27). Öğrencilerin ihtiyaçlarına, yeteneklerine ve ilgi alanlarına en uygun öğrenme fırsatlarının sunulmasında bu teori faydalı olmuştur (Lunenburg ve Lunenburg, 2014, s. 6).

2.1.6. Robert Sternberg

Robert Sternberg, insan zekâsını üç boyutlu bir kavram olarak inceleyen Amerikalı psikolog ve zekâ kuramcısıdır. Zekâyı “kişinin hayatıyla ilgili gerçek dünya ortamlarına amaçlı olarak uyum sağlamaya, bunları seçmeye ve şekillendirmeye yönelik bir zihinsel aktivite” olarak tanımlamıştır (Sternberg, 1985, s. 45). Sternberg ayrıca, zekânın “bireyin kendi güçlü ve zayıf yönlerini fark etmesini ve ardından güçlü yönlerden

yararlanmanın ve aynı zamanda zayıf yönlerini telafi etmenin veya düzeltmenin yollarını bulmasını içerdiğini” ifade etmiştir (Sternberg ve Kaufman, 1998, s. 494). Zekânın hayatın her noktasında iki genel amaca hizmet ettiğini, bunların dış dünyaya tepki verme ve içsel tutarlılıktır olduğunu belirtmiştir (Sternberg, 1997, s. 1030). Sternberg zekâ ile ilgili temel zihinsel süreçlerin “problemi fark etme, onun doğasını tanımlama, çözmek için strateji geliştirme, problem hakkındaki bilgiyi zihinsel olarak temsil etme, problemi çözmede zihinsel kaynakları tahsis etme, probleme yönelik çözümü izleme ve çözümü değerlendirme” olduğunu belirtmiştir (Sternberg, 1997, s. 1031). Sternberg’in bu detaylı tanımlamalarından, zekânın farklı işlevlere sahip olduğu ve insan zekâsını anlamada çok boyutlu bir araştırma konusu olduğu anlaşılmaktadır.

Sternberg insan zekâsının sadece bilişsel yönüne odaklanmamış, onun analitik, yaratıcı ve pratik yetenekler olarak üç yönlü bir kavram olduğunu açıklamıştır (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 173). Analitik yeteneklerin analiz etme, muhakeme, karşılaştırma, karşıtını anlama, karşılaştırma ve değerlendirme ile ilgili olduğunu, yaratıcı yeteneklerin icat etmek, keşfetmek ve yenilik yapmakla ilgili olduğunu, pratik yeteneklerin ise uygulamak ve kullanmak ile ilgili olduğunu belirtmiştir (Sternberg, 1999, s. 149). Sternberg analist kişilerin analitik yeteneklerinin yüksek ve akademik ortamda başarılı olduklarını, pratik kişilerin ise pratik becerilere sahip olduklarını, ancak analitik ve yaratıcı becerilere sahip olmadıklarını, pratik kişilerin ayrıca ikna edici ve eğlenceli olduklarını belirtmiştir (Sternberg, 1999, s. 232).

Sternberg'in üçlü zekâ teorisi, insanların farklı yetenek ve becerilerinin tanınmasına katkıda bulunmuştur. Bu teori, eğitim ve iş dünyasında bireylerin sadece analitik yeteneklerine odaklanmak yerine, yaratıcı ve pratik yeteneklerini de geliştirmeye yönelik bir yaklaşım benimsenmesi açısından önemlidir. Bu teori ayrıca insanların çok yönlü yeteneklerini değerlendirme ve geliştirme konusunda bir rehber niteliği taşımaktadır.

2.1.7. Daniel Goleman

İnsanlar başka insanların duygularını anlama ve bu duygulara karşı tepkiler oluşturma konusunda belli bir kabiliyete sahip varlıklardır. Zekânın bu kabiliyete yönelik özellikleri literatürde duygusal zekâ kavramı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Duygusal zekâ alanında yapılan çalışmalarda en çok tanınan isim ise Amerikalı psikolog Daniel

Coleman'dır. Goleman duygusal zekâyı “kişinin kendisini ve ilişkilerini etkili bir şekilde yönetebilme becerisi” olarak tanımlamıştır (Goleman, 2000, s. 80). Bu tanım zekânın insan ilişkileri üzerindeki etkisini vurgulamaktadır. Başka bir çalışmada ise bu kavram “kişinin kendi duygularını ve başkalarının duygularını doğru şekilde algılama, muhakeme etme ve düzenleme becerisi” olarak ifade edilmiştir (Masaroğulları ve Koçakgöl, 2011, s. 52). Bu da zekânın duyguları yönetmede önemli bir rolü olduğunu göstermektedir.

Daniel Goleman, duygusal zekâsı yüksek olan insanları, öz farkındalıkları yüksek, duygularını iyi yöneten, başkalarını iyi motive edebilen, güçlü bir empati gösterebilen ve duygusal bağlılığı yüksek kişiler olarak nitelendirmiştir (Goleman, 1998, s. 22-24). Bu özellikler çalışma hayatını olumlu yönde etkileyebilecek faktörlerdir. Ayrıca, duygusal zekânın beş temel ilkesi olduğundan bahsedilmiştir. Bu ilkeler öz bilinç, duyguları yönetebilme, kişisel motivasyon, empati ve sosyal beceriler olarak sıralanmıştır (Sayar ve Dinç, 2013, s. 90).

Duygusal zekâ ile ilgili Türkiye’de çok sayıda araştırma yapılmıştır. Üniversite öğrencilerinin katıldığı, duygusal zekâyı ile onu etkileyebilecek demografik faktörlerin ilişkisine dair öncü bir çalışma gerçekleştirilmiştir (Aşan ve Özyer, 2003, s. 159). Farklı sektörlerde çalışan kişilerle yapılan bir çalışmada, duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Özyer ve Alici, 2015, s. 79). Sağlık çalışanları ile yapılan bir araştırmada, duygusal zekânın dışa dönüklük üzerinde etkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Mumcu ve Günay, 2016, s. 90). Banka çalışanları ile yapılan bir araştırmada duygusal zekânın iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelenmiştir (Demirer ve Polatçı, 2019, s. 389).

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında, duygusal zekânın, insanların hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında başarılı olmaları için kritik bir unsur olduğu ve ilişkilerinde insanları daha başarılı kılabilceği anlaşılmaktadır.

2.2. KÜLTÜREL ZEKÂ

Çalışmanın bu kısmında kültürel zekânın tanımı yapılacak, kültürel zekânın çeşitli boyutları ele alınacak ve kültürel zekânın yönetim ve örgütsel davranış üzerindeki etkileriyle ilgili araştırma bulguları sunulacaktır.

2.2.1. Kültürel Zekânın Tanımı

Kültürel çeşitliliğin olduğu bir çalışma ortamında, kültürel duyarlılığa sahip, etkili iletişim kurabilen, verimli çalışabilen ve hedeflere ulaşabilen bir insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle günümüzde kurumların uluslararası faaliyetlerinin artması ve uzaktan çalışma sisteminin kurumlarda yaygınlaşması ile bu ihtiyacın daha da artacağı tahmin edilmektedir. Kültürel zekâ bu ihtiyacın karşılanması için gerekli olan bir yetenektir.

Tablo 2.1 Kültürel Zekâ Tanımları

Tanım	Kaynak
Kişinin yeni kültürel ortamlara uyum sağlama kapasitesi	Earley, 2002, s. 271
Farklı kültürden bir kişinin hareketlerini, o kişiyi tanıyan yakınları ve meslektaşları gibi yorumlama yeteneği	Earley ve Mosakowski, 2004, s. 139
Kültürel bilgi, farkındalık uygulaması ve davranışsal beceriler repertuarından oluşan çok yönlü bir yeterlilik	Thomas ve Inkson, 2004, 182-183
Bir bireyin sosyal becerilerini bir kültürel bağlamdan diğerine aktarmada etkili olmasını sağlayan temelden ileri düzeye kadar bir dizi beceri	Brislin, Worthley ve Macnab, 2006, s. 53
Kültürel olarak farklı insanlarla etkili bir şekilde etkileşim kurma yeteneği	Thomas, 2006, s. 80
Kültürel çeşitlilikle karakterize edilen durumlarda etkili bir şekilde kavrama, akıl yürütme ve davranma yeteneklerine odaklanan belirli bir zekâ biçimi	Ang ve diğerleri, 2007, s. 336
Kültürel olarak farklı durumlarda etkin bir şekilde işlev gören bir kurumsal zekâ veya şirket düzeyinde yetenek biçimi	Ang ve Inkpen, 2008, s. 338
Bireyin bir kültürel çevre ya da duruma yönelik algısını etkileyen ve o çevrede nasıl davrandığına yol açan biliş ya da bilgi	Creque ve Gooden, 2011, s. 143
Yeni bir ortama uyum sağlamak için ihtiyaç duyulan mesajları toplama, işleme ve karar verme yeteneği	Lin, Chen ve Song, 2012, s. 542
Yüksek kültürel karmaşıklıkla karakterize edilen ortamlarda etkili bir şekilde işlev görme kapasitesi	Andresen ve Bergdolt, 2017, s. 185

Kaynak: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kültürel zekâ ile ilgili ilk akademik çalışmalar 21. yüzyılın başında ortaya çıkmıştır. Christopher Earley ve Soon Ang, 2003 yılında yayınladıkları *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures* başlıklı kitaplarında kültürel zekâ konusunu ilk defa teorik açıdan, kapsamlı bir şekilde incelemişlerdir (Earley ve Ang, 2003). Bu kavramın işletme alanında popülerlik kazanması ise Christopher Earley ve Elaine Mosakowski'nin 2004 yılında Harvard Business Review isimli dergide *Cultural Intelligence* başlığıyla yayınladıkları bir makale ile gerçekleşmiştir (Earley ve Mosakowski, 2004).

Araştırmacılar tarafından kültürel zekâ ile ilgili çeşitli tanımlar ortaya koyulmuştur. Tablo 2.1'de yer alan bu tanımlara bakıldığında, kültürel zekânın genel olarak bireye ve kültürel çevreye vurgu yaptığı anlaşılmaktadır. Çalışmalarda kültürel zekâdan genel anlamda bireysel düzeyde bir yetenek olarak bahsedilse de bu kavramın örgüt düzeyinde bir yetenek olabileceği de ifade edilmiştir. Ayrıca, kültürel zekânın tek boyutlu bir kavram olmadığı, onun zihinsel, motivasyonel ve davranışsal boyutları olduğuna da bu tanımlarda vurgu yapılmıştır.

Kültürel zekânın, yönetim ve örgütsel davranış alanlarında yapılan çalışmalarda sıkça kullanılan diğer iki zekâ türü olan duygusal zekâ ve sosyal zekâdan farklı yönleri vardır. Sosyal zekâ “diğer insanları ve farklı sosyal durumlara nasıl tepki vereceklerini anlama yeteneği” şeklinde ifade edilen bir kavramdır (Silvera, Martinussen ve Dahl, 2001, s. 314). Duygusal zekânın ise “duyguları daha doğru anlamının, bireyin duygusal yaşamında daha iyi problem çözmeye nasıl yol açtığını açıklayan yetenekler dizisi” olduğu ifade edilmiştir (Mayer, Salovey ve Caruso, 2000, s. 396). Bu tanımlardan sosyal zekâ ve duygusal zekânın kültürel farklılıkların olduğu ortamlarda etkili faaliyet gösterebilmek için yeterli olmadıkları ve kültürel zekânın onları tamamlayan bir role sahip olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.2. Kültürel Zekânın Boyutları

İnsanlar, yabancı bir kültür içine girdiklerinde veya kültürel çeşitliliğin olduğu bir ortamla karşılaştıklarında, bu ortama uyum sağlamak ve etkili bir şekilde faaliyet göstermek için çeşitli zihinsel ve davranışsal süreçlerden geçerler. Farklı kültürel ortamların özelliklerine göre zihinsel ve davranışsal tepkiler gösterirler. Kültürel zekâ, çok boyutlu ve çok yönlü bir kavram olup, araştırmacılar tarafından üst bilişsel, bilişsel,

motivasyonel ve davranışsal kültürel zekâ olarak dört boyutlu bir şekilde tanımlanmıştır (Van Dyne ve diğerleri, 2012, s. 295). Üst bilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâ zihinsel yetenekler olarak, davranışsal kültürel zekâyı ise açık eylemler ile sergilenen, davranışsal bir yetenek olarak sınıflandırılmıştır (Ang ve diğerleri, 2007, s. 337).

Üst bilişsel kültürel zekâ, bireyin kültürel olarak farklı bir ortama girdiği anda zihninde ilk düşüncelerin oluştuğu boyuttur. Kişi mevcut kültüründen farklı olan bir kültürün içinde yer aldığını ilk olarak bu boyutta fark eder. Farklı kültür hakkında bilgileri yorumlamak için zihinsel süreçler bu boyutta başlar (Racicot ve Ferry, 2016, s. 116). Diğer boyutlara ait zihinsel süreçler ve eylemler ise daha sonra başlar. Üst bilişsel kültürel zekâ düzeyi yüksek olan kişilerin kültürel etkileşim öncesinde ve esnasında kültürel tercihleri hakkında bilinçli farkındalığa sahip olma düzeyi yüksektir (Ang ve diğerleri, 2007, s. 338). Bu boyut kişinin kültürlerarası etkileşimler esnasında oluşan kültürel farkındalık seviyesini gösterir (Ang ve Van Dyne, 2008, s. 5). Yapılan araştırmalar üst bilişsel kültürel zekâ düzeyinin yüksek olmasının insanlara bazı avantajlar sağladığını göstermiştir. Bu kişiler insanlar arasındaki iletişim ve güven üzerindeki etkisi sebebiyle işbirlikçi ilişkiler kurmada (Chua, Morris ve Mor, 2012, s. 128) ve farklı kültürel ortamlarda karar verme konusunda daha başarılılardır (Rockstuhl ve Van Dyne, 2018, s. 133).

Bilişsel kültürel zekâ, bireyin farklı bir kültürel ortamda olduğunu fark etmesinin ardından, bu farklı kültürün kendi kültüründen farklı olan özelliklerini zihninde incelediği ve anlamaya çalıştığı boyuttur. Kişi bu özellikleri anladıktan sonra zihninde bu farklı kültürde nasıl hareket edeceğine dair fikirler oluşur. Araştırmacılar bilişsel kültürel zekâyı “bireyin içinde faaliyet gösterdiği çevre hakkındaki kültürel bilgisi” şeklinde ifade etmişlerdir (Gooden, Creque ve Chin-Loy, 2017, s. 224). Bu zekâ kavramı farklı kültürel çevrenin ve ona dair kültürel farklılıkların genel bilgi yapısını anlamayı sağlar (Van Dyne ve diğerleri, 2012, s. 298). Yapılan çalışmalarda bilişsel kültürel zekâ düzeyi yüksek olan kişilerin bazı avantajlara sahip olduğu ortaya koyulmuştur. Bu kişilerin uluslararası iş fırsatlarını tanıma ve yenilikçi olma seviyeleri (Lorenz, Ramsey ve Richey, 2018, s. 229) ile farklı bir kültürel ortamda girişimci fikirler sunma ihtimalleri daha yüksektir (Yang ve diğerleri, 2022, s. 436).

Motivasyonel kültürel zekâ, bireyin farklı kültürel ortamın özelliklerini öğrendikten sonra o kültürel ortam ile etkileşim kurmak için istek duyduğu boyutudur. Araştırmacılar motivasyonel kültürel zekâyı “kişinin dikkatini ve enerjisini kültürel farklılıkların olduğu durumları öğrenmeye ve bu durumlarda işlevsel olmaya yönlendirme yeteneği” olarak tanımlamışlardır (Ng, Van Dyne ve Ang, 2012, s. 33). Kişi bu boyutta farklı kültürle etkileşim kurmak için istek ve motivasyon sahibidir, ama bu motivasyon henüz davranışa dönüşmemiştir. Motivasyonel kültürel zekâ farklı kültürel ortamlarda harekete geçmeyi tetikleyen bir dürtü kaynağıdır (Ang ve Van Dyne, 2008, s. 6). Onun seviyesinin yüksek olması kişinin farklı kültürel ortamda etkileşimde bulunmaktan mutlu olmasını sağlar. Bu ortama uyum sağlamasını da kolaylaştırır (Racicot ve Ferry, 2016, s. 116).

Davranışsal kültürel zekâ, kişinin farklı kültürel ortamda etkileşimde bulunma isteği ve motivasyonunun davranışa dönüştüğü boyuttur. Araştırmacılar davranışsal kültürel zekâyı “farklı kültürlerden insanlarla etkileşim kurarken uygun sözlü ve sözsüz eylemler sergileme yeteneği” olarak tanımlamışlardır (Ang ve Van Dyne, 2008, s. 6). Başka bir çalışmada ise davranışsal kültürel zekânın “kişinin biliş ve motivasyonu uygun şekilde yansıtmak için gereken davranışları ve eylemleri üretme kabiliyeti” olduğu ifade edilmiştir (Deng ve Gibson, 2008, s. 184). Davranışsal kültürel zekâ sosyal etkileşimleri artıran bir bileşimdir (Gooden ve diğerleri, 2017, s. 225). Kişinin beden dilinin, jest ve mimiklerinin ve ses tonunun farklı kültürden insanlar tarafından daha kolay anlaşılabilmesini sağlayarak bu insanlar ile güçlü iletişim kurulmasına katkıda bulunmaktadır.

2.2.3. Kültürel Zekâyı Etkileyen Faktörler

21. yüzyılın başından itibaren, kuruluşların uluslararası faaliyetlerinin artması, uluslararası iş gücüne duyulan ihtiyacın karşılanmak istenmesi ve yüz yüze veya sanal olarak çalışan çok uluslu ve çok kültürlü iş takımlarının yaygınlaşması gibi gelişmeler, araştırmacıların kültürel zekâ konusuna duydukları ilgiyi artırmıştır. Buna paralel olarak, kültürel zekânın yönetim ve örgütsel davranış konuları ile ilişkisine dair çok sayıda araştırma yapılmıştır.

Kültürel zekâ, yöneticilerin sahip olduğu önemli bir özelliktir. Yapılan araştırmalarda, bu özelliğin lidere duyulan güveni (Huang, He ve Zhai, 2020, s. 7), lider

ve çalışan etkileşimini (Charoensukmongkol, 2021, s. 19), çeşitlilik yanlısı bir iş ortamının oluşmasını (Charoensukmongkol ve Phungsoonthorn, 2022, s. 770), çeşitliliği yönetmeyi (Clark ve Polesello, 2014, s. 345), çatışmaların çözümünü (Ramirez, 2010, s. 47) ve etik liderliği (Presbitero ve Teng-Calleja, 2019, s. 1388) etkilediği ortaya koyulmuştur.

Kültürel zekânın örgütsel davranış konuları ile ilişkisini inceleyen araştırmalarda da önemli sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmalarda kültürel zekânın örgütsel bağlılık (Anvari ve diğerleri, 2014, s. 48), iş tatmini (Bücker ve diğerleri, 2014), işe katılım (Chen, 2015, s. 107) ve işten ayrılma niyeti (Al Mazrouei, Bodolica ve Zacca, 2023) üzerinde önemli bir rol oynadığı anlatılmıştır. Ayrıca, kültürel zekânın bilgi paylaşımını (Chen ve Lin, 2013, s. 685), kişilerarası güveni (Ratasuk, 2022, s. 353) ve işbirlikçi davranışlar sergilemeyi (Li ve diğerleri, 2017, s. 68) olumlu yönde etkilediği, iş-aile çatışması (He, Ran ve Zhang, 2019, s. 12) ve tükenmişliği (Cavazotte ve diğerleri, 2021, s. 100) ise olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir.

Kültürel zekâ, sadece farklı kültürel arka planlara sahip çalışanlar arasında işbirliğini, iletişimi, anlayışı ve saygıyı geliştirmekle kalmamaktadır, aynı zamanda problemlerin çözümünü de kolaylaştırmaktadır. Kültürel zekânın öncülleri ve onu etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olmak, konunun derinlikli bir biçimde anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.

Yapılan bir çalışmada beş faktör kişilik özellikleri, uluslararası iş deneyimi, uluslararası iş dışı deneyim, sanal takım deneyimi, kültürlerarası temas ve yurtdışı eğitim programlarının kültürel zekânın öncülleri olduğu ifade edilmiştir (Ng ve diğerleri, 2012, s. 36). Başka bir araştırmada ise bu öncüllerin deneyime açık kişilik özelliği, uluslararası iş deneyimi, uluslararası iş dışı deneyim, ziyaret edilen ülke sayısı, konuşulan dil sayısı, çalışma durumu, eğitim seviyesi, gerçek ve sanal ortamda kültüre maruz kalma ve kültürel zekâ eğitim programları oldukları belirtilmiştir (Sharma ve Hussain, 2017, s. 105). Kültürel zekânın bu öncüllerini üç ana başlıkta toplamak gerekirse, bu başlıklar kişilik, eğitim ve uluslararası ve farklı kültürel ortamları deneyimleme olacaktır.

Kişilik kültürel zekâyı etkileyen önemli bir faktördür. Yurtdışında çalışan kişiler hakkında yapılan bir çalışmada kişiliğin kültürel zekâ üzerinde etkisi olduğu öne sürülmüştür (Kumar, Rose ve Sri Ramalu, 2008, s. 321). Yöneticileri ve işletme

öğrencilerini kapsayan başka bir araştırmada ise öz yeterliliğin kültürel zekânın gelişiminde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (MacNab ve Worthley, 2012, s. 69). Askerler ile yapılan bir araştırmada deneyime açık kişilik özelliğinin kültürel zekânın güçlü bir belirleyicisi olduğu gösterilmiştir (Depaula ve diğerleri, 2016, s. 425). İşletme öğrencileriyle yapılan başka bir araştırmada ise dışa dönük ve uyumlu kişilik özelliklerinin kültürel zekâyı etkileyen faktörler oldukları ortaya koyulmuştur (Li, Mobley ve Kelly, 2016, s. 107.)

Kültürel zekâyı etkileyen bir diğer faktör eğitimidir. Etnosentrizmi önleyecek ve kişinin farklı kültürlerle uygun davranışlar sergilemesine yardımcı olacak bir eğitimin kültürel zekânın gelişimine katkısı vardır (Triandis, 2006, s. 22). ABD ve Güney Afrika'da yapılan bir araştırma umut, etkinlik, dayanıklılık ve iyimserliğe yönelik bir psikoloji eğitimi almanın kültürel zekâyı güçlendirdiğini göstermiştir (Reichard, Dollwet ve Louw-Potgieter, 2014, s. 9). MBA programında öğrenim gören çalışanlarla yapılan bir araştırmada, bu kişilerin deneyim odaklı ve kısa süreli kültürler arası çalışma turuna katılmalarının, onların üst bilişsel, bilişsel ve motivasyonel kültürel zekâsına katkı sağladığı ortaya koyulmuştur (Wood ve St. Peters, 2014, s. 566).

Fransa ve Hollanda'da yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerine kültürlerarası bir eğitim verilmiş, bu eğitimin onların kültürel zekâ düzeyinin yükselmesine etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Bücker ve Korzilius, 2015, s. 2009). ABD'de işletme öğrencileriyle yapılan bir çalışmada, öğrencilere kültürlerarası yönetim eğitimi verilmiş, bu eğitimin sonunda öğrencilerin kültürel zekâsının arttığı belirtilmiştir (Ramsey ve Lorenz, 2016, s. 91). ABD ve Kanada'da işletme öğrencileriyle yapılan başka bir araştırmada ise, kültürel zekâ eğitimine katılan öğrencilerin eğitimden sonra kültürel zekâ, yenilikçi iş davranışı ve zorluklar karşısında dayanıklılık seviyelerinin yükseldiği ortaya koyulmuştur (Azevedo ve Shane, 2019, s. 12).

Uluslararası ve farklı kültürel ortam deneyimine sahip olmak kültürel zekâyı etkileyen bir faktördür. Üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada yurtdışında çalışma, eğitim alma, tatil yapma ve diğer nedenlerle yurtdışını ziyaret ederek farklı kültürel deneyime sahip olmanın kültürel zekâyı etkilediği öne sürülmüştür (Crowne, 2008, s. 394). Uluslararası iş deneyiminin, İngilizce dışında ek bir dil öğrenmenin ve yabancı bir ülkeden lisans derecesi almanın kişinin kültürel zekâsını artıran faktörler

olduğu ortaya koyulmuştur (Ahn ve Ettner, 2013, s. 13). Çin ve İrlanda'da uluslararası yöneticiler ve işletme öğrencileri ile yapılan araştırma sonunda yurt dışı deneyiminin uzunluğu ile kültürel zekâ arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Li, Mobley ve Kelly, 2013, s. 40). Avustralya'da yapılan bir araştırmada kültürel olarak farklı ekiplerde çalışmanın ekip düzeyinde kültürel zekânın gelişimine katkı sağladığı, bunun da performansı etkilediği sonucu elde edilmiştir (Iskhakova ve Ott, 2020, s. 47). Turizm öğrencileri ile yapılan bir çalışmada ise yurt dışında eğitim almanın öğrencilerin kültürel zekâsını etkilediğini ve onların dünya vatandaşları olarak hazırlanmasına katkı sağladığı belirtilmiştir (Cheung, Tung ve Goopio, 2022, s. 9).

Bu bölümde bahsedilen zekâ teorileri, kültürel zekâ ile ilgili tanımlar ve kültürel zekâ alanında yapılan araştırmaların bulguları, ilerleyen bölümlerde ele alınacak kültürel zekâ ve girişimcilik ilişkisini anlama konusunda bir temel oluşturmaktadır. Ayrıca, kültürel zekâ konusunda hazırlanan bu literatür çalışmasının, güçlü ve yeterli bir teorik arka plan olarak tez için yapılacak araştırmayı destekleyeceği tahmin edilmektedir.

BÖLÜM 3: BİREYSEL GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ

Çalışmanın üçüncü bölümünde ilk olarak girişimcinin ve girişimciliğin farklı tanımları ve tarihsel süreçte girişimciliğin gelişimi ile ilgili bilgiler sunulmuştur. 18. yüzyıldan günümüze kadar girişimcilikle ilgili öncü fikirler sunan kişilerin görüşlerine yer verilmiştir. Ayrıca, girişimciliği etkileyen faktörler, girişimcilik yönelimi ve bireysel girişimcilik yönelimi konuları ile ilgili mevcut literatürde yer alan çalışmalar anlatılmıştır.

3.1. GİRİŞİMCİ VE GİRİŞİMCİLİK

Büyüme ve zenginleşmenin elde edilmesi için bir toplumda risklere aldırmandan inisiyatif alarak, değer yaratacak işlerin gerçekleşmesini sağlayan kişilere ihtiyaç vardır. Bu kişiler girişimcilerdir. Günümüzde yerel ve küresel rekabet ortamındaki gelişmeler hem birey hem de firma düzeyinde girişimci faaliyetleri teşvik etmektedir. Girişimcilerin ve girişimlerin nasıl ortaya çıktığını anlamak, onları etkileyen faktörleri öğrenmek ve onların sayısını artırmak için neler yapılabileceğini tespit etmek amacıyla yapılan akademik çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Onları incelemeye başlamadan önce girişimci ve girişimcilik kavramlarını açıklamak faydalı olacaktır.

Literatürde girişimcinin tanımlarının yapıldığı çeşitli çalışmalar yer almaktadır. Girişimci “malların, kaynakların veya kurumların yerini, biçimini ve kullanımını etkileyen sorumluluğu ve kararları alma konusunda uzmanlaşan kişi” olarak tanımlanmıştır (Hebert ve Link, 1989, s. 47). Girişimcinin “bir fırsatın farkına varan ve onu takip etmek için bir organizasyon oluşturan” kişi olduğu belirtilmiştir (Bygrave, 2004, s. 2). Girişimci kişinin “kaynakları öz çıkarına uygun olarak organize ederek daha öncekinden büyük, değişik, farklı ve yeni bir değer yaratırken, aynı zamanda değişimi, yeniliği, yeni düzeni oluşturduğu” vurgulanmıştır (Top, 2012, s. 6). Bu kişinin ayrıca “önemli fırsatları değerlendirerek ve bu fırsatlardan yararlanmak için gerekli kaynakları toplayarak kâr ve büyüme elde etmek amacıyla risk ve belirsizliği göze alarak yeni bir iş kuran kişi” olduğu ileri sürülmüştür (Scarborough, 2014, s. 4). Başka bir çalışmada ise girişimci “üretim öğelerini sistemli ve bilinçli bir şekilde bir araya getirerek mal ve hizmet üretimini sağlayan kişi” olarak tanımlanmıştır (Efe, 2016, s. 41). Tüm bu tanımlardan, girişimcilerin fırsat, risk ve değer kavramlarını içinde barındıran bir karakteristiğe sahip kişiler oldukları anlaşılmaktadır.

Literatürdeki bazı çalışmalarda doğrudan bir tanımlama yapılmasa da girişimcilerin hangi özelliklere sahip oldukları konusunda da bilgiler verilmiştir. Girişimcilerin belirsizlik, iş kurma, inovasyon, fırsat ve değer yaratma kavramlarının olduğu bir işi yapan insanlar oldukları anlatılmış (Prince, Chapman ve Cassey, 2021, s. 33) ve yaptıkları işle ilgili merak, yaratıcılık ve bağlılık yönlerinin güçlü olduğundan bahsedilmiştir (Garcia, Menenez ve Sandoval, 2022, s. 21). Girişimciler aldıkları kararların artı ve eksi yönlerini tartan ve eylemleri ile çevreyi değiştirmek için aktif bir performans sergileyen kişilerdir (Frese, 2009, s. 481). Girişimcilerin ayrıca “imkânları takip eden ve sözü edilen imkânları karşılaştığı bütün riskleri dikkate alarak gerçekleştirmiş” kişiler oldukları ifade edilmiştir (Nakiboğlu, 2023, s. 116).

Araştırmacılar tarafından girişimcilik faaliyetinin ne anlama geldiğini ve onun diğer iş faaliyetlerinden hangi yönlerde ayrıştığını anlatan çeşitli tanımlar ortaya koyulmuştur. Tablo 3.1’de gösterilen, nitel ve nicel araştırmalar sonucunda elde edilen bu tanımlar girişimciliğin öne çıkan ve ayırt edici yönlerini işaret etmektedir.

Tablo 3.1 Girişimcilik Tanımları

Girişimcilik Tanımı	Kaynak
Mevcut durumda kontrol edilen kaynaklara bakılmaksızın gerçekleşen fırsatları takip etme süreci	Stevenson ve Jarillo, 1990, s. 23
Yenilikçilik, örgüt oluşturma, değer yaratma, kazanç, büyüme, benzersizlik ve sahiplik temalarını içeren bir faaliyet	Gartner, 1990, s. 16
Görevle ilgili motivasyon, uzmanlık, kişisel kazanç beklentisi ve destekleyici çevre koşulları altında yeni bir kombinasyon gerçekleştirme	Bull ve Willard, 1993, s. 183
Gelecekteki mal ve hizmetlerin var olmasına yönelik fırsatların keşfedilmesi, yaratılması ve kullanılması	Venkataraman, 1997, s. 120
Bireysel olarak veya bir örgüt içinde, belirsizlik ve zorluğun olduğu bir piyasada yeni ekonomik fırsatları algılama ve oluşturma ve yeni fikirleri tanıtmaya isteğini gösterme	Wennekers ve Thurik, 1999, s. 46
Gelecekteki mal ve hizmetleri yaratmak için fırsatların keşfi, değerlendirilmesi ve kullanılması	Oviatt ve McDougall, 2005, s. 540
Tüketim kalıplarını değiştirebilecek ve yeni takipçiler çekebilecek, böylece endüstrileri yeniden yapılandırabilecek veya	Davidsson, Delmar ve Wiklund, 2006, s. 27

yeni bir tane yaratabilecek, yenilikçi ürün veya hizmetlerin oluşturulması	
Yeni ürünler, süreçler veya pazarlar bularak ve onları kullanarak ekonomik faaliyetin yaratılması veya genişletilmesi yoluyla değer yaratma arayışındaki girişimci insan eylemi.	Ahmad ve Seymour, 2008, s. 14
Kâr fırsatlarının takibi ve kullanılması	Peneder, 2009, s. 89
Strateji, kriz yönetimi, performans yönetimi, inovasyon, tanıtım stratejileri, sürdürülebilirlik ve teknolojik gelişim boyutları olan bir faaliyet	Ratten, 2010, s. 63
Piyasayı dengeye götürmek veya yaratıcı yıkım yoluyla dengesizliğe neden olmak için fırsatları tespit etmeyi içeren, yenilikçi olmayı, lider olarak hareket etmeyi veya yeni bir şirket kurmayı içeren çok boyutlu bir kavram	Gedeon, 2010, s. 30
Bireylerin belirsizlik altında konum, ürün tasarımı, kaynak kullanımı, kurumlar ve ödül sistemleri hakkında kararlar alarak yeni fırsatları algılamak ve yaratmak ve fikirlerini piyasaya sunmak için yürüttüğü ekonomik bir işlev	Carlsson ve diğerleri, 2013, s. 914
Potansiyel bir fırsatın peşinde koşmak için kaynakların yatırıldığı bir girişimci çabanın başlatılması	Shepherd, Wennberg, Suddaby ve Wiklund, 2019, s. 163

Kaynak: Tablo yazar tarafından hazırlanmıştır.

Girişimcilik, sadece literatürde mevcut tanımlarla tam olarak anlaşılamayacak kadar çok yönlü ve geniş kapsamlı bir araştırma alanıdır. Yine de yukarıdaki tanımları özetleyerek yeni bir tanım sunmak gerekirse, girişimciliğin bireylerin veya kurumların yenilikçi iş fırsatlarını fark edip değerlendirdiği, belirsizlikleri ve riskleri göze alarak, üretimi, rekabetçiliği ve büyümeyi artırma amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetler bütünü olduğu söylenebilir.

3.2. TARİHSEL SÜREÇTE GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik binlerce yıl önce, insanoğlunun kendisinin sosyal bir varlık olduğunu fark ettiği ilk andan itibaren onunla var olan bir faaliyettir. İnsanın zor problemler karşısında çözümler ürettiği, hayatını kolaylaştırmak için yenilikler yaptığı, daha çok varlığa sahip olmak için risk aldığı ve fırsatları görüp erkenden harekete geçtiği bir hayat

mücadelesinde onun sahip olduğu önemli yeteneklerden biridir. Araştırmanın bu kısmında girişimciliğin tarihsel bir süreç içinde nasıl anlaşıldığı ele alınacaktır.

Orta Çağ'ın hemen öncesinde ve ilk döneminde girişimcilik, genel olarak servet sahibi olmak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetleri kapsamaktadır. İktisat ve işletme tarihi incelendiğinde, MÖ birinci yüzyılda ticari girişimciliğin Roma'da öne çıkan bir konu olmadığı görülmektedir. O dönemde servet sahibi olmanın üç kaynağı vardır, bunlar toprak sahipliği, tefecilik, ganimetler ve vergi gibi siyasi ödemelerdir (Baumol, 1990, s. 7). Ekonomik faaliyetler ve servet birikimi, girişimcilikten ziyade mevcut güç yapılarına ve sosyal statülere dayanmaktadır. Avrupa'da Orta Çağ'ın ilk döneminde en önemli servet elde etme biçimi askeri faaliyetlerdir ve girişimciliğin en çok ön plana çıktığı alan ise büyük risklerin göze alınarak düşman kaynaklarının ele geçirilmesidir (Murphy ve diğerleri, 2006, s. 17). Askeri liderler ekonomik faydalar elde etmek için başarılı bir savaş stratejisi planlayan ve uygulayan girişimci kişiler olarak kabul edilmektedir (Hebert ve Link, 2009, s. 2).

Orta Çağ'ın ikinci döneminde, mimarlık, mühendislik ve çiftçilik gibi alanlarda girişimcilik faaliyetleri dikkat çekici bir şekilde artmıştır (Murphy ve diğerleri, 2006, s. 17). Bu dönemde girişimcilik faaliyetleri daha çok tarımda yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve yeni yapıların inşa edilmesi alanlarında icra edilmiştir. Bu gelişmeler, dönemin siyasi ve ekonomik koşulları ile de yakından ilişkilidir. Avrupa'da geçim kaynağı toprağın işlenmesine dayalı olan lordların, topraklarını işleyen köylülere çeşitli imtiyazlar tanımaları sonucunda üretimde problemler ortaya çıkmıştır. Problemlili durum toprak sahiplerini insan iş gücünü azaltacak teknolojilere yatırım yapmaya yöneltmiştir (Murray, 2010, s. 90). Feodal sistemdeki değişimler ve ekonomik verimliliği artırma çabaları, girişimciliğin ve inovasyonun önem kazanmasına katkı sağlamıştır. Bu gelişmelerin yanı sıra, dönemin başlıca girişimcilik faaliyetleri arasında, saraylar, kaleler, köprüler ve Avrupa'da kilisenin gücünü temsil eden katedraller inşa etmek yer almaktadır (Harvey ve diğerleri, 2019, s. 7).

Orta Çağ'da uluslararası ticaret ve yolculuk, soygunlar, yağmalar ve gemi kazaları gibi büyük riskler taşımaktadır. Bu durum, malların karada ve denizde toplu halde taşınmasını sağlayan güvenilir girişimci şirketlerin büyümesine ve girişimci iş ağlarının oluşmasına katkı sağlamıştır (Casson ve Casson, 2014, s. 1230). Orta Çağ'daki ticaret,

yüksek riskler taşıyor olmasına rağmen girişimciler için önemli fırsatlar sunmuştur. Güvenilir taşımacılık hizmetleri sağlayan şirketler ve ticaret ağları, bu riskleri en aza indirerek girişimci faaliyetlerin büyümesini teşvik etmiştir. Girişimciler, sermaye sahiplerine yüksek faizle borçlanıp, büyük riskleri göze alarak deniz ticareti yapmışlardır (Hebert ve Link, 2009, s. 3). O dönemin zorlu koşulları göz önüne alındığında, girişimciliğin cesaret ve kararlılık gerektiren bir faaliyet olduğu açıkça görülmektedir. Bu süreçte, girişimciler yalnızca ticari başarıya ulaşmak için değil, aynı zamanda büyük tehlikelerle yüzleşmek için de önemli bir azim ve risk alma yeteneği sergilemişlerdir.

Orta Çağ'da girişimcilerin yabancı ülkelerde can ve mal kaybı sonucu oluşabilecek zararlarını karşılamak amacıyla sigorta kurumları ortaya çıkmıştır (Masci, 2011, s. 29). Portekizli tüccarların çıkarlarını korumak için 1293 yılında *Bolsa de Comércio* isimli Avrupa'daki ilk deniz sigorta belgesi Portekiz kralı Denis tarafından imzalanmıştır (Diffie ve Winus, 1977, s. 21). Sigortacılığın hükümlerini detaylı olarak anlatan ilk metinler olarak 1435 ve 1436 yıllarında Barcelona kararnameleri hazırlanmış, onları 16. yüzyılda Alman Hansa şehirlerinin nizamnameleri, onları da İngiltere'de 1. Elizabeth dönemine ait koloni nizamnameleri takip etmiştir (Arseven, 1987, s. 423). 17 yüzyılın sonlarında ise İngiltere'de Lloyd's sigorta borsası ortaya çıkmıştır (Arseven, 1987, s. 424). Sigortacılık, girişimcilerin risk iştahını etkilemiş ve uluslararası ticareti daha güvenli ve öngörülebilir kılmıştır.

17. ve 18. yüzyıllar, girişimciliğin gelişimi açısından oldukça dikkat çekici dönemlerdir. Avrupalı tüccarların coğrafi keşiflerle başlayan girişimci faaliyetleri, onları yeni bölgelere yönlendirmiş ve bu bölgelerde uluslararası iş ağları ile ticaret kolonileri kurmalarına zemin hazırlamıştır. Coğrafi keşifler, yeni pazarlar ve kaynaklar keşfetme arzusu, tüccarların dünya çapında geniş ticaret ağları kurmalarına olanak sağlamıştır. Keşfedilen yerlerin ürünlerine duyulan talebin artması, tüccarların gittikleri ülkelerde kalıcı ticaret merkezleri ve koloniler kurmalarına yol açmıştır. Bu süreç, sadece ekonomik faaliyetlerin yayılmasını değil, aynı zamanda kültürel ve teknolojik etkileşimleri de hızlandırmıştır. Tüccarlar, bu yerleşik ticaret merkezlerinde kendi iş ağlarını kurarak, girişimcilik anlayışını ve ticaretin küresel ölçekteki yapısını önemli ölçüde dönüştürmüşlerdir.

Tüccarlar tarafından kurulan ticari yapılar yalnızca bireysel girişimlerle sınırlı kalmamış, aynı zamanda sömürgeci devletlerin doğrudan desteğiyle de şekillenmiştir. Bu destek, ticaretin ötesine geçerek, bölgedeki siyasi ve askeri güç dinamiklerini de etkilemiştir. Örneğin, Doğu Hindistan Şirketi yalnızca ticari faaliyetlerle sınırlı kalmamış, aynı zamanda faaliyet gösterdiği bölgelerde otoriteyi tesis etmek ve rakiplerine karşı güçlü bir duruş sergilemek amacıyla askeri bir güce dönüşmüştür (Erçin, 2017, s. 130). 1600 yılında kurulan ve dünyanın ilk çok uluslu işletmesi olarak kabul edilen Doğu Hindistan Şirketi, İngilizler tarafından kurulmuş olup, onların ardından aynı bölgede Hollandalılar, Danimarkalılar, Fransızlar ve İsveçliler de benzer şirketler ve ticaret kolonileri kurmuşlardır (Özmen, 2016, s. 21). Bu ticaret yapıları, yalnızca ekonomik faydalar sağlamakla kalmamış, aynı zamanda sömürgeci devletlerin küresel politikadaki egemenliklerini pekiştirmelerine de yardımcı olmuştur.

17. ve 18. yüzyıllar, girişimciliğin yükseldiği ve Sanayi Devrimi'ne yol açacak önemli gelişmelerin filizlendiği dönemlerdir (Munro, 2010, s. 107). Bu dönemlerde yaşanan başlıca gelişmeler arasında sömürgeciliğin yükselişi, ticaretin güçlenmesi ve tüketici talebinin artması yer almaktadır (Kiely, 1998, s. 25-26). Bu faktörler, Sanayi Devrimi'nin temelini atmış ve devrimsel bir dönüşümün önünü açmıştır. Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesinde girişimciler de önemli bir rol oynamıştır. Britanya'da, Sanayi Devrimi'nden önceki girişimciler, kendilerinden önceki girişimcilerin bilgi birikiminden faydalanmış, ancak bu bilgi birikimini yeni ve riskli icat faaliyetlerine yönlendirerek büyük bir icat devriminin kapılarını aralamışlardır (Attar, 2015, s. 32).

Sanayi Devrimi ile birlikte, endüstriyel üretim tekniklerinin gelişmesi, üreticilerin düşük maliyetli ve büyük ölçekli üretime yönelmelerini sağlamıştır. Bu dönemde, müşteri tercihlerine daha az önem verilmiş ve üretim süreçleri daha verimli hale getirilmiştir (Edwards ve diğerleri, 2020, s. 260). Ancak, bu dönüşüm aynı zamanda işgücü piyasasında da önemli değişikliklere yol açmıştır. Maaşlı istihdam artarken, girişimci olma veya serbest meslek sahibi olma oranı, toplam işgücü içinde düşüş göstermiştir (Wennekers ve diğerleri, 2002, s. 30). Bu durum, Sanayi Devrimi'nin başlangıcında girişimcilik faaliyetlerinin daha büyük işletmeler ve endüstriyel üretim lehine dönüşmeye başladığını göstermektedir.

Sanayi Devriminde rekabetin artması ve çalışanların birer üretim birimi olarak görülmesi, girişimcilerin rakipleri ve çalışanları ile ilişkilerini olumsuz yönde etkilemiştir. İşletmelerin büyümesi ve üretim süreçlerinin endüstriyel hale gelmesi, çalışanların insan yerine daha çok bir makine parçası gibi algılanmasına yol açmıştır. Bu durum, iş gücü motivasyonu ve bağlılığını olumsuz etkilemiş, aynı zamanda girişimcilerin çalışanlarla olan ilişkilerinde zorluklar yaratmıştır. Girişimciler bu olumsuzlukları gidermek, hem firmalarına stratejik avantajlar sağlamak hem de çalışan bağlılığını artırmak için filantropik faaliyetlere yönelmişlerdir (Shepherd ve Toms, 2019, s. 526).

3.2.1. Richard Cantillon

Girişimcinin kim olduğuna yönelik yapılan ilk tanım, 18. yüzyılda Fransa’da yaşayan Richard Cantillon tarafından ortaya koyulmuştur (Nakiboğlu, 2023, s. 123). Paris’te uzun yıllar bankacı ve iktisatçı olarak çalışan Cantillon (Murphy, 1985, s. 200), girişimciyi kâr elde etmek amacıyla piyasaya giren ve belirsizliğin olduğu bir durumda ticari kararlar veren kişi olarak tanımlamıştır (Landstrom, 2014, s. 25). Cantillon’un tanımı, girişimciliğin temelinde belirsizlik ve risk yönetiminin yattığını vurgulamaktadır. Ona göre girişimciler malları belirli bir fiyattan alıp gelecekte belirsiz bir fiyat ortamında satan kişilerdir (Murphy ve diğerleri, 2006, s. 18). Cantillon’un yaklaşımı girişimcinin piyasadaki belirsizlikleri fırsata çevirme yeteneğine sahip olduğunu göstermektedir.

Richard Cantillon, çalışanları sabit geliri olanlar ve sabit geliri olmayanlar şeklinde ikiye ayırmıştır ve girişimcilerin ikinci grubun içinde yer alan kişiler olduklarını belirtmiştir (Boutillier ve Uzunidis, 2014, s. 12). Piyasada üç ekonomik grubun var olduğunu, bu grupların toprak sahipleri, ücretli çalışanlar ve girişimciler olduğunu ifade etmiştir (Landstrom, 2014, s. 25). Toprak sahipleri kendi çıkarlarına göre tüketimin nasıl olmasını belirleyen, ancak ürün ve hizmetlerin sunumunu girişimcilere devreden kişilerdir (Hébert ve Link, 2006, s. 589). Cantillon’un sınıflandırması, girişimcilerin ekonomideki rolünü belirginleştirmiştir. Girişimciler diğer ekonomik aktörlerden farklı olarak belirsizlikle başa çıkan ve toprak sahiplerinden aldıkları ürün ve hizmetin dağıtımı ile ilgilenen kişiler olarak ön plana çıkmışlardır.

Cantillon yaşadığı dönemde para talebinin sebepleri hakkında da önemli bilgiler sunmuştur. Ona göre, kasaba ve şehirlerin hızla büyüyüp kentleşmesi, insanların nakit

para biriktirmeye yönelmesi ve toprak sahipleri ile girişimcilerin beklenmedik olaylara karşı yanlarında bir miktar nakit bulundurmaya tercih etmeleri, piyasadaki nakit talebini artıran başlıca faktörlerdir (Murphy, 1985, s. 206).

Cantillon'un görüşlerini dile getirdiği dönem Fransız İhtilalinden yaklaşık elli yıl öncedir. O dönemde soylular güçlü haklara ve ayrıcalıklara sahiptir. Cantillon, girişimciliğe büyük bir önem atfetmiş olsa da, zenginliğin temel kaynağının o dönemde hâlâ toprak mülkiyeti olduğunu ve tüm ekonomik faaliyetlerin bu kaynağa dayandığını belirtmiştir (O'Mahony, 1985, s. 259).

3.2.2. François Quesnay

Fransız iktisatçı François Quesnay, 18. yüzyılda Fizyokratlar olarak bilinen iktisadi düşünce ekolünün önde gelen kişilerinden biridir (Baumol, 2000, s. 142). Fransa'da tarımın feodaliteden özgürleştiği ve tarım alanında iyileştirme ve yeniliklerin tartışıldığı bir dönemde çalışmalarını sürdürmüştür (Neill, 1948, s. 163). Quesnay'ın çalışmaları kendi döneminin tarımsal üretimindeki modernleşme ve verimlilik artışı hakkında bilgiler sunmaktadır.

Quesnay toplumdaki gelir türlerini beş ana kategori altında incelemiş ve bunların tarımla ilgili işler karşılığında alınan ücretler, tarım dışı işler karşılığında alınan ücretler, girişimcilik geliri, faiz geliri ve kira ile vergiler olduklarını belirtmiştir (Milanovic, 2015, s. 26). Bu sınıflandırma ile Quesnay, ekonomik gelirlerin kaynaklarını anlamaya yönelik sistematik bir yaklaşım ortaya koymuştur. Ayrıca, üretken sınıfın kimlerden oluştuğu hakkında da bilgiler vermiş, bu sınıfın tarımsal üretimde çalışan insanlar ile tarımsal ürünleri ürettiklerini yerden ilk satıldıkları pazara taşıyan tüccarlardan oluştuğunu belirtmiştir (Charles ve There, 2016, s. 143).

Quesnay zenginliğin esas kaynağının tarım olduğu görüşüne sahiptir. Çiftçiler ile toprak sahiplerinin bu zenginliği yaratan en önemli unsurlar olduğunu ve girişimciliğin tarımsal faaliyetler ile yakın ilişkili olduğunu düşünmüştür (Baumol, 2000, s. 144). Sanayi Devrimi'nin henüz yaşanmadığı bir dönemde, girişimcinin üretimle ilgili yeni teknikler geliştiren ve ürünleri için yeni pazarlar bulmaya çalışan önemli bir figür olduğunu vurgulamıştır (Nakiboğlu, 2023, s. 124). Ayrıca, teknik ilerlemenin var olduğu, çiftçi-girişimcilerin kapasitesinin yüksek olduğu, ürünlerin fiyatının yüksek olduğu ve

sermaye bolluğunun olduğu bir tarım programının zenginleşmeyi artıracaklarını işaret etmiştir (Moës, 1962, s. 366). Quesnay, girişimciliğin tarım ve ticaret odaklı olduğunu ve ekonomik yenilikçiliğin temelini de bu iki unsurun oluşturduğunu anlatmıştır.

3.2.3. Robert Turgot

Robert Turgot azalan marjinal fayda kavramını literatüre kazandırmış ve sermaye, tasarruf, faiz, para ve değer hakkında öncü teoriler ortaya koymuş bir iktisatçıdır (Grebel, 2004, s. 6). İnsanların ekonomik, kültürel ve siyasi alanda kurumsal yapıların baskısından kurtulup özgürleşmesini, ticaretin de feodalitenin etkisinden kurtulup serbestleşmesini savunan bir düşündürdür (Nisbet, 1975, s. 214). Turgot, girişimciliğin ekonomik gelişimde önemli bir rol oynadığını, inovasyon ve yatırımların ekonomik büyümeyi tetiklediğini, ayrıca sermaye sahibi olan kişilerin aynı zamanda birer girişimci olduklarını vurgulamıştır (Nakiboğlu, 2023, s. 125). Ayrıca, “kapitalist girişimci” kavramını ortaya koymuş ve bu kişinin üretimin önemli bir faktörü olduğunu belirtmiştir (Menudo ve O’kean, 2006, s. 5).

Robert Turgot, ekonomide devlet müdahalesinin sınırlı olması gerektiğini, onun yerine serbest piyasa ekonomisinin güçlü olması gerektiğini savunan görüşlere sahiptir. Toplumun tarımsal feodalizmden uzaklaşıp modern kapitalizme doğru evrilmesinin ve sıradan çiftçilerin yeni bir kapitalist girişimci sınıfa dönüşmesi gerektiğinin altını çizmiştir (Lowry, 1987, s. 204). Turgot’un bu yeni “kapitalist girişimci” sınıfının içinde bir işe para yatıran girişimciler, toprak sahipleri ve iş için borç veren tefeciler yer almaktadır (Menudo ve O’kean, 2006, s. 7). Turgot kapitalist girişimcilerin tasarrufları ile kendi kendilerini finanse eden, girişimleri ile kâr eden ve bu kârı yeniden tasarruf için kullanan kişiler olduklarını (Murphy, 2009, s. 146) ve bu kişilerin ilerlemelerin gerçekleşmesi konusunda önemli rol oynadıklarını (Faccarello, 2016, s. 7) anlatmıştır.

3.2.4. Jean-Baptiste Say

Fransız iktisatçı Jean-Baptiste Say, klasik ekonomi düşüncesinin önde gelen isimlerinden biridir. Girişimcilikte risk almanın yanına koordinatör, yönetim, yenilik ve değişim olgularını eklemiştir (Akarsu ve Döven, 2022, s. 5). Say, girişimciliğin tüm üretim faktörleri arasında bir koordinasyon rolünün olduğunu (Landstrom, 2014, s. 25), girişimcilerin ise bu faktörler arasındaki ilişkileri en üretken şekilde düzenleyen kişiler

olduklarını belirtmiştir (Nakiboğlu, 2023, s. 127). Ayrıca, üretim sürecinde asıl rolü olan kişinin girişimci olduğunu, diğer faktörlerin ise ikinci sırada olduklarını vurgulamıştır (Koolman, 1971, s. 271).

Jean-Baptiste Say, girişimci olan ve olmayan arasında bir ayrım yapmıştır. Bir girişimde çalışan bir memur veya işçinin işletmenin kâr veya zarar durumuna bakılmaksızın maaşını aldığını, buna karşın girişimcinin ise tüm riskleri üstlendiğini ifade etmiştir (Boutillier ve Uzunidis, 2014, s. 15). Say ayrıca girişimciyi değişimin aracı olarak tanımlamıştır. Girişimcinin ekonomik sistem içinde değişimin ve yeniliğin gerçekleşmesindeki rolüne dikkat çekmiştir (Ripsas, 1998, s. 105).

3.2.5. Adam Smith

Adam Smith girişimcilik kavramını verimlilik bakış açısıyla ele almıştır. Smith'e göre üretkenliğin, maaş artışının ve toplumun refahının yükselmesinin en önemli nedenleri iş bölümü ve uzmanlaşmadır (Aspromourgos, 2014, s. 25). Smith iş bölümü yapılmasının işçinin bir işte uzmanlaşmasını sağlayacağını ve bunun da beraberinde verimliliği getireceğini düşünerek, verimliliği artırmak için icra edilen her türlü faaliyeti girişimcilik olarak nitelendirmiştir (Michael, 2007, s. 287). Smith ayrıca verimliliği artıracak yenilikleri gerçekleştiren girişimcileri işçiler, sermaye sahipleri ve toprak sahipleri gibi ayrı bir iktisadi sınıf olarak kabul etmese de, onların toplumun refahı için önemli bir kitle olduğunun altını çizmiştir (Aspromourgos, 2014, s. 26).

Adam Smith girişimciyi pasif, koşullara uyan ve dikkatli hareket eden bir kişi olarak nitelendirmiş ve sermaye sahibi ile girişimci arasında ciddi bir ayrım görmemiştir (Landstrom, 2014, s. 25-26). Zenginlik ve refahı belirleme konusunda piyasa koşullarının girişimcilikten daha öncelikli olduğunu vurgulamıştır (Nakiboğlu, 2023, s. 127). Devletin rolünün belirsizliği azaltıp ticaretin geliştiği bir ortamı oluşturmak olduğunu açıklamıştır (Boutillier ve Uzunidis, 2014, s. 12). Ayrıca hem kişisel hem de ekonomik çıkarların korunarak, toplumun refahını sağlayan en iyi sistemin kapitalizm olduğunu belirtmiş ve girişimcilerin de bu iki çıkara sahip kişiler olarak kapitalizmi benimsemesi gerektiği fikrini savunmuştur (Newbert, 2003, s. 252). Rekabetin ve iş bölümünün etkileşimini refahın itici bir gücü kabul etmiştir (Bögenhold, 2019, s. 149).

Adam Smith, girişimcilerin risk alması ve bu risklerin maliyetleri hakkında da görüşler sunmuştur. Smith'e göre risk alma sürecinde asıl rolü üstlenen kişiler girişimciler olsa da, bu risklerin maliyetleri genellikle toplumun geneline yayılmaktadır. Bu

maliyetleri üstlenenler çoğunlukla kâr eden girişimciler değil, ücretli çalışanlar ve tüketiciler olmaktadır (Hirsch, 2021, s. 174).

3.2.6. Alfred Marshall

Alfred Marshall, neoklasik ekonominin kurucularından olan, piyasa ekonomisi alanında öncü fikirler sunmuş bir iktisatçıdır (Dixon, 2002, s. 92). Marshall'ın girişimcilik konusunda ortaya koyduğu görüşler iktisat alanındaki çalışmalara önemli katkılar yapmıştır. Bu katkılardan bir tanesi, girişimci olan ve olmayan arasında yaptığı ayrımdır. Marshall bir firmanın kurucusu ve yöneticisi arasındaki farklılıklardan bahsetmiş (Aspkrs, 1999, s. 662), girişimcinin dinamizm ve yenilikçilik ile hayatta kalma özelliğine sahip olduğunu, yöneticinin ise büyük bir kurumun çatısı altında kendini risk ve belirsizlikten koruyan kişi olduğunu belirtmiştir (Boutillier ve Uzunidis, 2014, s. 19).

Alfred Marshall'a göre başarılı bir girişimcinin belli başlı özellikleri vardır. Bu özellikler bireyselci bir mizaca sahip olmak, ilgilendiği alan ile ilgili deneyime sahip olmak, üretim, tüketim ve planlamadaki değişikliklere karşı uyanık olmak, üretimi artıracak yeniliklerle ilgili kâr sağlayabilecek fırsatları görebilmek ve dikkatlice karar verip risk alabilmektir (Karayiannis, 2009, s. 89-90).

Marshall'ın yenilikçilik konusundaki düşünceleri, ekonomik büyüme ve teknolojik ilerleme gibi konuları kapsayan geniş bir perspektife dayanmaktadır. Marshall, ekonomik gelişimin merkezine yenilikçiliği koyarak, serbest giriş çıkışı ve rekabeti olan piyasalarda firmaların yenilikçilik ile birbirleriyle yarıştıklarını, yenilikçiliğin de beraberinde üretimdeki artışı ve insanların yaşam kalitesinde iyileşmeyi getirdiğini savunmuştur (Nasar, 2013, s. 60). Marshall ayrıca ekonomik düşünce tarihinde inovasyonun önemine ve girişimcinin yenilikçilik sayesinde elde ettiği kâra vurgu yapmıştır. Bu kârın yenilikler yapmak için başkalarına da yol göstereceğini belirtmiştir (Zaratiegui, 2002, s. 401).

3.2.7. John Schumpeter

Avusturyalı iktisatçı John Schumpeter, inovasyon ile ilgili öncü fikirler sunmuştur. Girişimcinin yenilikçi faaliyetler gerçekleştirmesi sebebiyle ekonomik kalkınmanın en önemli faktörü olduğunu belirtmiştir (Landstrom, 2014, s. 27). Büyümenin esas kaynağının sermaye birikiminden ziyade inovasyon olduğunu vurgulamıştır (Topkaya, 2013, s. 37). İnovasyonun olmadığı bir durumda değişimin olmayacağını, kârlılığın azalacağını, ekonomik küçülmenin yaşanacağını, bunun da kapitalist sisteme zarar

verebileceğini ileri sürmüştür (Kitapçı, 2019, s. 60). Girişimcinin mevcut ekonomik dengeyi zorlayan bir aktör olduğunu vurgulamıştır (Landstrom, 2014, s. 34). Schumpeter bu görüşleri ile girişimcilik alanında inovasyon, ekonomik gelişme ve kapitalizm ilişkisini açıklama konusunda önemli bir role sahip olmuştur.

Schumpeter, girişimcilik ve psikoloji arasındaki ilişkiyi de derinlemesine ele almıştır. Ekonomik faaliyetlerin ve girişimciliğin anlaşılması için bireylerin motivasyonlarını ve davranışlarını anlamanın kritik öneme sahip olduğunu anlatmıştır (Landstrom, 2014, s. 33). Girişimciliğin sadece bireylerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda örgütsel düzeyde de gerçekleşebilen bir faaliyet olduğunu belirtmiştir (Carlsson ve diğerleri, 2013, s. 917). Schumpeter'e göre, bir kişinin gerçek anlamda girişimci olarak kabul edilebilmesi için sadece risk alma isteğine sahip olması yeterli değildir; bu kişinin aynı zamanda yenilikçi düşünebilme kapasitesine de sahip olması gerekmektedir (Alada, 2001, s. 51).

Schumpeter inovasyonun hangi faaliyetler içinde gerçekleştirilebileceği hakkında bilgiler sunmuştur. İnovasyonun “yeni bir malın tanıtılması, yeni bir üretim yönteminin tanıtılması, yeni bir pazarın açılması, yeni bir hammadde veya yarı mamul tedarik kaynağının ele geçirilmesi, yeni bir organizasyon biçiminin uygulanması” şeklinde beş farklı şekilde gerçekleşebileceğini belirtmiştir (Schumpeter, 1912, s. 66). Schumpeter’in inovasyon, verimlilik ve piyasa ilişkisi hakkında görüşleri araştırmacılar için yol gösterici olmuştur.

Schumpeter, yenilikçi faaliyetlerin zamanla mevcut piyasada eskiden beri var olan faaliyetlerin yerine geçeceğini, bu durumun mevcut piyasa aktörlerini etkileyip, mevcut düzeni bozacağını belirtmiştir ve meydana gelen değişim, bozulma ve sonrasında dönüşüm sürecine yaratıcı yıkım adını vermiştir (Murphy ve diğerleri, 2006, s. 21). Yaratıcı yıkım sürecinde yeni ürünleri, teknikleri, arz kaynaklarını, yeni pazarları ve yeni örgütleri içeren kombinasyonlar vardır. Yaratıcı yıkım ayrıca hiç durmadan eski ekonomik yapıyı yıkarak yenisini oluşturan bir süreçtir (Schumpeter, 1942, s. 83). Mevcut piyasa aktörleri ya bu yeniliklere kendilerini adapte edecek ya da zaman içinde bu aktörlerin piyasadaki varlığı son bulacaktır. Yeniliklerden etkilenenler tepkiler verecek, bu tepkiler sonucunda piyasa yeniden şekillenecektir. Schumpeter yaratıcı yıkımı, yenilik ve yeni fikirler ile çalışan kapitalist bir makineye benzetmiştir (Bögenhold, 2019, s. 153). Bu makine daha verimli firmaların ortaya çıkmasını ve ekonomik büyümenin artmasını

sağlayacaktır (Fikirli ve Çetin, 2017, s. 30). Schumpeter inovasyon ile yaratıcı yıkım hakkında özgün fikirler sunmuştur. Mevcut yapıların yerini yeni ve daha verimli yapıların almasında ve ekonomik büyümede bu iki faaliyetin rolüne dikkat çekmiştir.

3.2.8. Frank Knight

Amerikalı iktisatçı Frank Knight, belirsizlik, risk, girişimcinin rolü, kâr ve rekabet hakkında önemli görüşleri olan bir iktisatçıdır. ABD'nin İkinci Dünya Savaşı'nın ardından endüstriyel liderliğe sahip olduğu bir dönemde, belirsizlik durumunun ekonomiye ve girişimciliğe etkisi üzerine araştırmalar yapmıştır (Brouwer, 2002, s. 84). Knight ekonomik sistemin yeterince anlaşılabilmesi için, belirsizliklerin ve bunlara karşılık gelen karmaşık durumların anlaşılması gerektiğinin önemini vurgulamıştır (Bögenhold, 2019, s. 151). Belirsizliklerin kaynağı olarak ise rakipleri, işgücü piyasalarını, inovasyondan ve teknoloji standartlarından ve kurumsal ortamlardan gelen verileri işaret etmiştir (Bögenhold, 2019, s. 152). Knight'ın girişimcilik ve belirsizlik ilişkisini anlatan fikirleri, kendinden sonraki araştırmacılar için faydalı olmuştur.

Frank Knight girişimciyi “bir girişimin beklenenden daha kötü sonuçlanması riskinin mali sonuçlarını üstlenen kişi” olarak tanımlamıştır (Casson ve Casson, 2014, s. 1225). Girişimcileri riskleri algılayıp doğru tahminler yapan kişiler olarak görmüştür (Nakiboğlu, 2023, s. 134). Girişimcilerin en önemli özelliklerinin belirsizlik ortamında beceri gösterebilmeleri olduğunu anlatmıştır (Carlsson ve diğerleri, 2013, s. 916). Knight ayrıca girişimcilerin belirsizlik ortamında sorumluluk ve kontrol sahibi kişiler olduklarının altını çizmiştir (Emmett, 2011, s. 1140).

Frank Knight'a göre fırsatlar belirsizlik ortamında ortaya çıkmaktadır ve girişimcinin yeterliliğinin göstergesi belirsizlik ortamında karar alma kalitesidir (Landstrom, 2014, s. 33). Girişimci yeterliliğin diğer bir göstergesi ise fikrin ticarileştirilebilmesidir. Knight, girişimcilerin fikirlerini ticarileştirmelerinin önündeki en önemli engellerin, onların fikirlerinin iyi olup olmadığını anlayamamaları ve belirsizlikten kaçınmaları olduğunu belirtmiştir (Audretsch ve Belitski, 2021, s. 1009).

Knight girişimcilerin tüketiciyi tatmin etme, üretimin teknolojik yönetimi ve kontrolü görevlerini üstlendiğini belirtmiştir (Knight, 1921, s. 268). Girişimcilerin ayrıca yenilik yapmak, başkalarının yaptığı yeniliğe ayak uydurmak ve riski üstlenmek şeklinde işlevleri olduğunu ileri sürmüştür (Brooke, 2010, s. 232). Yapılan çalışmalardan Frank Knight'ın girişimcinin doğru belirsizlik koşulları altında karar aldığı kâr elde

edebileceğini, risk ve belirsizliği algılama özelliği sayesinde yeni fırsatları keşfedebileceğini vurguladığı anlaşılmaktadır.

3.2.9. Peter Drucker

Peter Drucker, yönetim bilimine öncü bakış açıları sunan Amerikalı yönetim danışmanı, eğitimci ve yazardır. Drucker girişimciyi “her zaman değişimi arayan, değişime yanıt veren ve değişimi bir fırsat olarak kullanan kişi” olarak tanımlamıştır (Drucker, 2007, s. 25). Girişimcilerin inovasyonun baş aktörü olduğunu savunmuş ve inovasyonun ise “kaynaklara zenginlik yaratacak ve yeni bir kapasite kazandıracak bir eylem” olduğunu öne sürmüştür (Drucker, 2007, s. 27). Drucker, girişimcilerin sosyal, kültürel ve teknolojik anlamda değişimlerin olduğu dönemlerde fırsatları yakalayan kişiler olduklarını belirtmiştir (Leo ve diğerleri, 2021, s. 344).

Drucker yenilikçi fırsatlar için yedi kaynağın olduğunu belirtmiştir. Bunlar beklenmedik bir durum, gerçek olan ile uyumsuzluk, süreçlerde bir değişim ihtiyacı, piyasa ve endüstri yapısında bir değişiklik, demografik değişiklikler, algı değişiklikleri ve bilim dünyasında yeni bir bilginin ortaya çıkmasıdır (Drucker, 2007, s. 32). Drucker bilgiye ve bilgi toplumuna vurgu yapmış, bu konuda çalışan kişileri teknolojiyi ve bilginin gücünü kullanarak zamanın ötesinde bakış açıları sunabilen kişiler olarak nitelemiştir (Rao, 2021, s. 3). Hizmet sektöründe inovasyon ile ilgili öncü fikirler sunmuştur. Hizmet sektöründe yeniliklerin gerçekleşebilmesi için kurumların uzun vadeli amaçlarının, onların ne iş yaptıklarının tam olarak farkında olmalarının, başarısızlık sebeplerini bulmalarının ve bir inovasyon politikalarının olmasının gerekli olduğunu ifade etmiştir (Drucker, 1973, s. 58-59). Ayrıca, toplumun refahı için sosyal inovasyon konusuna da önem verilmesi gerektiğinin altını çizmiştir (Thao, 2023, s. 459). Drucker inovasyon konusuyla ilgili olarak, bir girişimcilik stratejisi olarak belirttiği “yaratıcı taklit” fikrini de ortaya koyan kişidir. Yaratıcı eylemin başkalarının mevcut ürünlerini, iş modellerini veya fikirlerini alıp, onlara eklemeler yapıp, yaratıcı ve benzersiz çıktılar elde etmek olduğunu ileri sürmüştür (Drucker, 1985, s. 17).

Drucker girişimciliğin en erken aşamasından itibaren, yapılan her işin ölçülmesinin önemli olduğunu düşünmüştür (Murphy, 2023, s. 426). Önceliklerin belirlenmesine vurgu yapmış, önce gerekli olanların, sonra istenenlerin yapılması gerektiğini belirtmiştir (Rosenstein, 2008, 51). Drucker ayrıca devletin etkisinin sınırlı

olmasını, piyasanın güçlü olmasını ve merkezi planlamanın karşısında olmak gerektiğini savunmuştur (Özalp, 2011, s. 165). Şirketlerin toplumun refahını yükselten kurumlar olduklarını belirtmiş ve özel sektörün işsizliği ve ekonomik bunalımı azaltmadaki rolüne dikkat çekmiştir (Maciariello, 2005, s.28). Peter Drucker risklerin yönetilmesi, fırsatların zamanında yakalanması ve sürekli değişen piyasalarda başarılı olunması için yenilikçi çözümler üretme yeteneğinin önemli olduğunu anlatmıştır.

3.2.10. David McClelland

Amerikalı psikolog David McClelland, girişimcilik ve motivasyon ilişkisi üzerine çalışmalar yapmış bir araştırmacıdır. Girişimciliği davranış bilimleri faktörleri ile açıklamaya çalışmıştır (Dedekuma ve Akpor-Robaro, 2015, s. 111). Yüksek sorumluluk duygusuna sahip ve güç tarafından motive edilen yöneticilerin diğer yöneticilere göre daha etkili olduklarını belirtmiştir (McClelland ve Burnham, 1976). McClelland'a göre bir toplumdaki ekonomik büyümeyi sağlayan en önemli faktör girişimcinin motivasyonudur (Smith, 1973, s. 65) ve girişimciliğin arkasında yer alan itici güçler başarı ihtiyacı, özgüven ve bağımsız problem çözebilme yeteneğidir (Carlsson ve diğerleri, 2013, s. 918). Girişimcilerin proaktif, başarı ile motive olan ve diğer insanlara bağlılıkları yüksek bireyler olduklarını ileri sürmüştür (McClelland, 1987). McClelland *The Achieving Society* adlı eserinde, toplum tarafından girişimci statüsüyle etiketlenmemiş olanların bile yine de girişimci "rol davranışı" sergileyebileceği iddiasını ortaya koymuştur (Burgin, 2018, s. 175).

McClelland motivasyonun girişimcilik üzerindeki rolünü ispatlamak için başka bir çalışma daha gerçekleştirmiştir. Üniversite mezunlarından oluşan bir gruba 14 yıl arayla sorular sorarak gerçekleştirdiği araştırmasının sonunda, başarı ihtiyacının girişimci meslek seçimi için önemli bir faktör olduğunu ispat etmeye çalışmıştır (McClelland, 1965, s. 389). Ancak, McClelland'ın yaptığı bu çalışma, yönteminin problemlili olması, ölçme birimlerinin tutarsızlığı, araştırma kapsamının darlığı ve deneye dayalı çalışmalar ile yeteri kadar doğrulanamaması gibi nedenlerden dolayı eleştirilmiştir (Beugelsdijk ve Smeets, 2008, s. 920-922). Bu eleştirilere rağmen, McClelland'ın çalışmaları girişimciliği teşvik eden ve insanlara ilham veren duygu, düşünce ve motivasyonları anlamak açısından yeni araştırmacılar için yol gösterici olmuştur.

3.2.11. Israel Kirzner

Israel Kirzner girişimci uyanıklığı kavramını literatüre kazandıran Amerikalı iktisatçıdır. Girişimciliği “başkalarının daha önce keşfetmediği kâr fırsatlarının keşfedilmesi” şeklinde bir faaliyet olarak tanımlamıştır (Boutillier ve Uzunidis, 2014, s. 31). Kirzner'in bu tanımı, girişimcinin piyasadaki fırsatları diğerlerinden önce fark edebilme yeteneğine vurgu yapmaktadır ve girişimcinin piyasadaki değişim ve yeniliklere açık olması gerektiğini belirtmektedir. Kirzner girişimcileri uyanık olan, keşfeden ve piyasadaki fırsatlardan faydalanan kişiler olarak nitelendirmiştir (Cengiz, 2018, s. 24). Bu yaklaşım, girişimciliğin sadece yenilik yapma değil, aynı zamanda mevcut durumdan yararlanma ve kâr elde etme becerisini de içerdiğini göstermektedir. Girişimciliğin “insan eylemini pasif, otomatik ve mekanik olmaktan ziyade aktif, yaratıcı ve insani” yaptığını ifade etmiştir (Kirzner, 1973, s. 35). Girişimcinin temel faaliyetinin rekabetçilik olduğunu vurgulamış (Kirzner, 1973, s. 17) ve insanın içindeki girişimci ruhun engellenemeyeceğini, onun serbest bırakılması gerektiğini ve piyasanın iyi bir şekilde işlemesi için girişimciliğin mutlaka olması gerektiğini savunmuştur (Kirzner, 1985, s. 92). Kirzner'in görüşleri, girişimciliğin ekonomik sistemlerin sağlıklı işleyişi için hayati bir rol oynadığını ve bireysel girişimci ruhun serbest bırakılmasının piyasa dinamiklerini olumlu yönde etkileyeceğini anlatmaktadır.

Kirzner'in bir ekonomist olması, onun girişimcinin fiyat mekanizmaları ve ekonomideki girişimci rolüyle ilgilenmesini teşvik etmiştir (Ripsas, 1998, s. 108). Girişimci piyasa sürecine büyük önem atfetmiş ve bu sürecin barış, refah ve ilerlemenin sağlanması için sürekli olarak ayarlandığını ileri sürmüştür (Boettke, 2014, s. 245). Piyasaların dinamik ve sürekli bir gelişim içinde olduğunu vurgulamıştır. Bu dinamik süreç boyunca girişimcinin en önemli özelliğinin yaratıcı olmak değil, süreç içinde karşılaşacağı değişikliklere karşı uyanık olmak olduğunu belirtmiştir (Kirzner, 2008, s. 147). Kirzner'in görüşlerinden girişimcinin en belirgin vasfının yaratıcılıktan ziyade mevcut durumu ve fırsatları fark edebilme kabiliyeti olduğu anlaşılmaktadır.

Kirzner'in değindiği önemli konulardan biri de asimetrik bilgidir. Asimetrik bilginin girişimcilerin yeni iş fırsatlarını aramalarına yol açacak koşulları oluşturabileceğini, girişimcilerin bu süreçte arz ve talep tutumları hakkında daha fazla ve daha doğru karşılıklı bilgi edinmenin yolları bulacaklarını ileri sürmüştür (Kirzner, 1997,

s. 62). Kirzner ayrıca girişimci faaliyetin temelinde cesaret ve kendine güvenden ziyade geleceğe yönelik öngörü sahibi olmanın yer aldığını ifade etmiştir (Douhan ve diğerleri, 2007, s. 217).

3.3. GİRİŞİMCİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Girişimcilik çok yönlü bir araştırma konusudur ve bu faaliyeti belirleyen, teşvik eden ve artıran çok sayıda faktör vardır. Girişimciliğin geliştiği çevreye yönelik yapılan bir çalışmada, bu çevrenin ana unsurlarının hükümet politikaları ve yönetmelikler, sosyo-ekonomik koşullar, girişimciliğe ve işe yönelik yetenekler ve finansal ve finansal olmayan destekler oldukları belirtilmiştir (Gnyawali ve Fogel, 1994, s. 46). Girişimcilik faaliyetini belirleyen bireysel ve çevresel faktörler temelde kişilik özellikleri, ekonomik çevre ve kurumsal çevre olarak sınıflandırılmıştır (Cuervo, 2005, s. 299).

Tablo 3.2 Girişimcilik Faaliyetini Belirleyen Faktörler

Kişilik Özellikleri	Ekonomik Çevre	Kurumsal Çevre
Psikolojik Faktörler - Kişilik özellikleri - Yeteneklere fazla değer verme - Verimlilik ve kontrol yeteneği - Bilişsel özellikler Psikolojik Olmayan Faktörler - Fırsat Maliyeti - Eğitim ve hayat deneyimi - İş deneyimi - Makam, sosyal ilişkiler ve aile - Marjinal gruplar	Makroekonomik çevre Endüstri özellikleri Finansal çevre Coğrafi çevre	Kurumsal ve siyasi sistem Eğitim, bilim ve teknoloji sistemleri Kültür ve değerler

Kaynak: Cuervo, 2005, s. 299

Yeni fikirlerin üretilmesi, fırsatların fark edilmesi ve girişimciliğin ortaya çıkması için çeşitli bilişsel ve davranışsal unsurların var olması gerekmektedir (Baron, 2007, s. 178). Bu unsurlardan bir tanesi girişimci uyanıklığıdır. Girişimci uyanıklığı fırsatları tanıma, teknolojik yenilikleri taklit etme ve finansal kaynaklara erişim imkânı bulma konusunda diğer insanlardan erken harekete geçmeyi ifade etmektedir (Gries ve Naudé, 2009, s. 321).

Çeşitli araştırmalarda girişimciliği etkileyen diğer faktörlerin kültür ve eğitim, aile yapısı, sosyal çevre, psikolojik faktörler, yasal ve siyasi faktörler ve mali çevre (Marangoz, 2012, s. 18-19), bilgi, finans, ilişki kaynakları, piyasa koşulları, ekonomi

politikaları (Uzunidis, Boutillier ve Laperche, 2014, s. 7), ekonomik özgürlük, hukukun üstünlüğü, milli gelir, yatırım, eğitim ve yolsuzluk (Castaño, Mendez ve Galindo, 2015, s. 1495) oldukları anlatılmıştır. Tüm bu bireysel, sosyal ve ekonomik faktörlerin varlığı girişimcilik konusunun çok boyutlu bir araştırma konusu olduğunu göstermektedir.

Son dönemlerde yapılan araştırmalar girişimciliği etkileyen önemli bir faktörün yapay zekâ olduğunu göstermektedir. Yapay zekâ büyük miktarda verileri analiz etme, öngörüler oluşturma, anormallik tespiti yapma, robot ve botlar ile görevleri otomatik hale getirme ve sürekli öğrenme fonksiyonları ile girişimciliğe yönelik karar almayı etkileyen bir faktördür (Weber ve diğerleri, 2022, s. 97). Yapay zekâ ile verinin derli toplu hale getirilmesi, akademik dergilerde yapay zekâ teorilerine yönelik araştırmaların artması, işletme okullarında bu konuda derslerin verilmesi ve araştırma fonlarından yapay zekâyâ yönelik girişimcilik projelerine daha çok kaynak ayrılmasının girişimciliğe yönelik isteği artıracak tahmin edilmektedir (Lévesque, Obschonka ve Nambisan, 2022, s. 824-825). Ayrıca yapay zekânın girişimlerde fikir üretimi, değer yaratılması, örgütsel yapı, karar verme, yeni fikirlerin pazarlanması, faaliyetlerin ölçeklenmesi ve ödüllendirme üzerinde etkili olabileceği gösterilmiştir (Chalmers, MacKenzie ve Carter, 2021, s. 1032). Yapay zekânın fikir üretimi, değer yaratma, örgütsel yapı ve karar verme süreçleri üzerindeki etkileri girişimciliği etkilemektedir. Yapay zekâ teknolojilerinin girişimcilik dünyasında daha yaygın hale gelmesinin, hem bireysel girişimciler hem de genel ekonomi için büyük faydalar sağlayacağı tahmin edilmektedir.

3.4. GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ

3.4.1. Girişimcilik Yöneliminin Tanımı

Günümüzde, girişimcilik alanında hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çok sayıda nitel ve nicel araştırmaları içeren bilimsel yayın üretilmektedir ve bu çalışmalarda girişimcilik yönelimi sıkça incelenen konulardan biridir. Girişimcilik başlığı altında yapılan araştırmalar daha eski dönemlere dayansa da, girişimcilik yönelimi alanındaki ilk çalışmalar 1980lerde ortaya çıkmıştır (Slevin ve Terjesen, 2011, s. 1973). Danny Miller, girişimciliği risk alma, proaktiflik ve yenilikçilik olmak üzere üç boyutlu bir kavram olarak tanımlamış ve girişimcilik yöneliminin tanımını yapan ilk araştırmacı olmuştur (Miller, 1983, s. 780).

Literatürde girişimcilik yönelimi konusundaki çalışmalar genel olarak üç başlık altında sınıflandırılmıştır: bireysel girişimcilik yönelimi, organizasyonlar içindeki kurumsal girişimcilik yönelimi ve küçük işletmelerin girişimcilik yönelimi (Aloulou ve Alain, 2005, s. 27). Bu başlıklar arasında, kişilik özellikleri ve zekâ gibi bireysel faktörlerle en çok ilişkili olan bireysel girişimcilik yönelimidir. Girişimcilik yönelimi, girişimcilik yöneliminin boyutları, onu etkileyen faktörler ve girişimcilik yöneliminin ölçülmesi ile ilgili çalışmalar ele alınacaktır. Ayrıca, bireysel girişimcilik yönelimi ile ilgili yapılan çalışmalara da yer verilecektir.

3.4.2. Girişimcilik Yöneliminin Boyutları

Girişimcilik yönelimi, literatürde "yenilikçilik, proaktiflik, risk alma, özerklik ve agresif rekabetçilik" özelliklerinden oluşan beş boyutlu bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Lumpkin ve Dess, 1996, s. 140). Yapılan araştırmalarda, girişimcilik yöneliminin yenilikçilik, proaktiflik ve risk alma boyutları diğer boyutlardan daha fazla incelenmiştir. Bu çalışmada da bu üç boyuta özellikle vurgu yapılacaktır.

3.4.2.1. Yenilikçilik

Girişimcilik yöneliminin en çok incelenen boyutlarından biri yenilikçiliktir. Araştırmacılar yenilikçilik kavramını “yeni ürünler ya da hizmetler sunarak, yaratıcılık ve deney yapma eğilimi ve yeni süreçlerde Ar-Ge yoluyla teknolojik liderlik” olarak tanımlamışlardır (Rauch ve diğerleri, 2009, s. 763). Yenilikçilik ile ilgili başka bir tanımda ise bu kavramın “bir çalışanın işle ilgili görevlere uyum sağlamasını ve bu görevlere yeni çözümler aramasını” ifade ettiği belirtilmiştir (Covin ve diğerleri, 2020, s. 3).

Yenilikçilik kavramı, sıklıkla yaratıcılık ile karıştırılsa da yaratıcılıktan farklı bir anlamı taşımaktadır. Yaratıcılık yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesini ifade ederken, yenilikçilik ise sadece yeniliği değil, aynı zamanda kullanılabilirliği de içermektedir (García-Granero ve diğerleri, 2015, s. 1095). Bu da yenilikçiliğin hem fikir üretimini hem de fayda sağlamayı kapsayan bir faaliyet olduğunu göstermektedir. Yenilikçilik ile ilgili bir başka önemli nokta ise onun belli koşullara sahip bir ortamda ortaya çıkmasıdır. Bu ortamın yeni fikirleri, yeni çözümleri ve yaratıcı süreçleri destekleyen bir kültüre sahip olması gerektiği belirtilmiştir (Lee ve Peterson, 2000, s. 406).

3.4.2.2. *Proaktiflik*

Girişimcilik yöneliminin bir diğer boyutu proaktifliktir. Araştırmacılar proaktiflik kavramını “yeni değer yaratma fırsatlarını öngörmeyi ve bunlara yanıt vermeyi amaçlayan, isteğe bağlı bir eylem” olarak tanımlamışlardır (Covin ve diğerleri, 2020, s. 3). Başka bir çalışmada bu kavramın “ileriye dönük düşünmeyi kullanarak, yeni fırsatlardan yararlanmak için yeni ve hızlı faaliyetler başlatma eğilimi” olduğu ifade edilmiştir (Wang ve diğerleri, 2021, s. 2296). Proaktiflik ayrıca “geleceğe dönük değişim karşısında dinamik olma” olarak tanımlanmıştır (Taşgit, 2016, s. 281). Bu özelliğe sahip kişilerin “fırsatları belirleyen ve onlara göre hareket eden, inisiyatif alan, harekete geçen ve anlamlı bir değişiklik gerçekleşene kadar uğraşan insanlar” olduklarından bahsedilmiştir (Crant, 2000, s. 439). Tüm bu tanımlardan, girişimcinin inisiyatif alan, bir fırsatı başkaları fark etmeden kendisi fark eden ve hızlıca harekete geçen bir kişi olduğu anlaşılmaktadır.

Proaktif girişimciler, gelecekteki yeni ve farklı ihtiyaçları ile fırsatları bulma konusunda öngörü sahibi kişilerdir. Çevrelerindeki değişiklikleri izler, gelecekteki eğilimleri belirler ve gelişimi öngörürler (Lumpkin ve Dess, 2001, s. 431). Proaktif olmanın geleceğe yönelik yetenekler kazandıran bir yönü de bulunmaktadır; bu nedenle proaktif girişimciler, fırsatlar henüz gelmeden önce finansal kaynaklarını planlar ve onları güvence altına almaya çalışırlar (Fatoki, 2012, s. 123). Girişimcilik yöneliminin bir parçası olan proaktif özellik sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel düzeyde de var olan bir özelliktir (Covin ve Wales, 2019, s. 4). Örgütlerde proaktif girişimciliğin olmasının onlara stratejik bir avantaj kazandırdığı belirtilmiştir (Kickul ve Gundry, 2002, s. 94). Yapılan tüm araştırmalar, proaktif kişilik özelliğinin girişimcilik yöneliminin önemli bir parçası olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca bu özellik, girişimcilik yöneliminin anlaşılması konusunda büyük bir araştırma potansiyeli taşımaktadır.

3.4.2.3. *Risk Alma*

Girişimcilik yöneliminin üçüncü boyutu risk almadır. Girişimciler, kendilerine sunulan hazır işleri kabul etmek yerine serbest meslek sahibi olmanın gerektirdiği belirsizliği ve riski kendi istekleriyle göze alabilen kişilerdir. Onların risk alma isteyen çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler “çevre, endüstri, örgüt ile ilgili değişkenler, karar

verici değişkenler ve stratejik problem” olarak sıralanmıştır (Baird ve Thomas, 1985, s. 237).

Tablo 3.3 Risk Almayı Etkileyen Faktörler

Faktör Kategorisi	Faktör Türü
Çevresel değişkenler	Ekonomi Hükümet düzenlemeleri Teknolojik değişim Kültürel değerler
Endüstri değişkenleri	Kamu kârı Sermaye yoğunluğu Endüstri yaşam döngüsü Rekabet
Örgütsel değişkenler	Örgütsel değerler Örgütsel yaşam döngüsü Yapı Teşvikler Servet Pazar payı Bilgi sistemi Strateji oluşturmada gruba dahil olma
Karar verici	Kendine güven Bilgi Önyargılar, sezgiler, tercihler
Stratejik problem	Tersine çevrilebilirlik ve kontrol edilebilirlik Sonuçlar Olasılıklar Sonuçların değişkenliği Çerçeveleme

Kaynak: Baird ve Thomas, 1985, s. 237

Risk alma girişimciler için cesurca bir eylem olduğu kadar, zarar verici olabilen de bir eylemdir. Girişimcileri finansal kayıplarla ve sosyal çevreden tepkilerle karşı karşıya bırakabilir (Macko ve Tyszka, 2009, s. 486). Özellikle finansal kayıp riskini alırken, girişimcilerin risk alma kapasitesinin yanısıra onların kararlılık ve iyimserlik özelliklerinin de etkili olduğu belirtilmiştir (Kozubíková ve diğerleri, 2017, s. 231). Yine başka bir araştırmada, daha az zengin olan girişimcilerin ve daha sabırsız olan girişimcilerin daha büyük riskler aldıkları ortaya koyulmuştur (Vereshchagina ve Hopenhayn, 2009). Ayrıca, organizasyon içindeki belirsizlikler arttıkça, girişimcilerin risk alma isteklerinin risk yönetiminin daha kolay olduğu güvenilir bir düzleme doğru değişiklik gösterdiği belirtilmiştir (Hytti, 2005, s. 608).

3.4.2.4. *Özerklik ve Agresif Rekabetçilik*

Girişimcilik yöneliminin diğer iki boyutu özerklik ve agresif rekabetçiliktir. Özerklik hem birey hem de firma düzeyinde bir girişimcilik unsurudur (Lumpkin, Cogliser ve Schneider, 2009, s. 48). Girişimcilik bağlamında özerk olma “baskılardan bağımsız olarak, kendi yaşam, iş ve hizmet koşullarını iyi yönetebilme, hedeflerini belirleyip en uygun bilişsel seçimi yapıp karar verme ve ileriye yönelik stratejiler geliştirip özgün yapıtlar üretebilme” şeklinde tanımlanmıştır (Armağan, 2013, s. 57). Mark Casson insanların yeteneklerini kullanabileceği bir özerklik ihtiyacını karşılama fırsatını girişimcilik onlara sağladığı için insanların girişimci olduğunu ifade etmiştir (Boutillier ve Uzunidis, 2014, s. 36). Bu özerklik durumunun var olması, girişimcilerin yenilik yapma, risk alma ve yeni fırsatlar peşinde koşma özgürlüğüne sahip olduğu, kısıtlamaların olmadığı bir ortamın sağlanması bakımından oldukça önemlidir.

Girişimcilik yöneliminin boyutlarından biri olan agresif rekabetçilik (diğer bilinen adıyla rekabetçi saldırganlık) girişimcilikte başarı ihtiyacı ile ilgili bir kavramdır (Kollman, Christofor ve Kuckertz, 2007, s. 331). Bu kavram literatürde “bir firmanın pazara girmek veya pazardaki konumunu korumak veya güçlendirmek amacıyla rakiplerine doğrudan ve yoğun bir şekilde meydan okuma eğilimi” olarak tanımlanmıştır (Lumpkin ve Dess, 1996, s. 148). Başka bir tanımda ise agresif rekabetçiliğin “karşı tarafa yönelik sert ve yıkıcı davranışlar sergileyerek mücadele etme” olduğu belirtilmiştir (Taşgit, 2016, s. 282).

Agresif rekabetçilik bireysel ve örgütsel düzeyde girişimcilik için stratejik öneme sahip bir özelliktir. Firmaların kalite, teknoloji, tasarım ve yenilikçilik gibi konulara önem vererek, rekabetçi konumlarını güçlendirmelerini sağlar (Üstün, Ersoy ve Ünlü, 2018, s. 69). Agresif rekabetçiliğin hem pazarda başarılı olabilmek hem de rakiplere karşı üstünlük sağlamak açısından gerekli olduğu anlaşılmaktadır, ancak onun doğru yönetilememesinin ve etik sınırların dışına çıkılmasının girişimciliğe zarar verebileceği düşünülmeli ve ona göre bir strateji belirlenmelidir.

Araştırmacılar girişimcilik yönelimini farklı boyutları ile değerlendirmek amacıyla çeşitli ölçekler geliştirmişlerdir. Bu ölçekler arasında sıklıkla kullanılanlardan bir tanesi, Dawn L. Bolton ve Michelle D. Lane tarafından öğrenci örnekleme ile test edilip hazırlanan “Bireysel Girişimcilik Yönelimi Ölçeği”dir (Bolton ve Lane, 2012, s. 229). Bireysel girişimcilik yönelimi bu ölçekte risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik

boyutları ile ölçülmektedir. Sırbistan'da üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada, aynı ölçeğin üç boyutunun güvenilirliği incelenmiştir (Popov ve diğerleri, 2018, s. 70). Hindistan'da yapılan bir araştırmada bireysel sosyal girişimcilik yönelimini değerlendirmek için 4 boyut ve 13 maddeden oluşan bir ölçek geliştirilmiştir (Satar ve Natasha, 2019, s. 64).

Avustralya ve Yeni Zelanda'da küresel şirketler ile yapılan bir araştırmada girişimcilik yöneliminin proaktiflik, risk alma ve yenilikçilik boyutlarının yanı sıra tutku ve azim diye iki boyutunun daha olduğu öne sürülmüştür (Gerschewski, Lindsay ve Rose, 2016, s. 463). Portekiz'de tarım ve gıda firmaları ile yapılan araştırmada, yine girişimcilik yöneliminin tutku ve azim boyutları olduğu ileri sürülmüş ve bu boyutları ölçen anket maddeleri ortaya koyulmuştur (Santos, Marques ve Ferreira, 2020, s. 197). Buna karşın yapılan farklı bir araştırmada, tutkunun bir boyut olamayacağı, onun en fazla bireysel girişimcilik yönelimi ile ilgili bir aracı değişken olabileceğini belirtilmiştir (Howard ve Floyd, 2021, s. 19).

Girişimcilik yönelimini değerlendirmek amacıyla yapılan diğer çalışmalar arasında, yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin girişimcilik yönelimlerini ölçen (Felgueira ve Rodrigues, 2020, s. 18) ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren iş takımlarının girişimcilik yönelimlerini inceleyen (Covin ve diğerleri, 2020, s. 10) araştırmalar yer almaktadır. Farklı örneklem gruplarıyla girişimcilik yöneliminin yeni boyutlarını keşfetmeye yönelik yapılan çalışmaların, girişimcilik alanına önemli katkılar sunacağı tahmin edilmektedir.

3.4.3. Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler

Girişimcilik yönelimini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır ve bu faktörlerin sınıflandırılması konusunda pek çok çalışma yapılmıştır. Bir çalışmada bu faktörler ekonomik, politik/hukuki, sosyal ve kültürel faktörler olarak sınıflandırılmıştır ve onların girişimcilik yönelimini şekillendirdiği belirtilmiştir (Lee ve Peterson, 2000, s. 410). Teknoparklarda faaliyet gösteren girişimciler üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise girişimcilik yönelimini etkileyen faktörlerin bireysel özellikler, örgütsel yapının dinamikleri, çevresel koşullar ve sosyal statü faktörleri olduğu belirtilmiştir (Akarsu ve Döven, 2022b, s. 151). Girişimcilik yönelimini etkileyen çeşitli faktörler ve bu konularda yapılan araştırmaların kaynakları Tablo 3.4'te gösterilmiştir.

Tablo 3.4 Girişimcilik Yönelimini Etkileyen Faktörler

Faktör	Kaynak
Eğitim ve yaş	Kropp, Lindsay ve Shoham, 2008, s. 111
Cinsiyet	Goktan ve Gupta, 2015, s. 106
Kişisel özellikleri ve tutumlar	Bolton ve Lane, 2012, s. 229
Öğrenme, risk, işten zevk alma, çalışma çabası	Ruzzier ve diğerleri, 2020, s. 11
Pozitif ve negatif duygular	Bernoster, Mukerjee ve Thurik, 2020, s. 246
Sosyal sermaye	Corrêa, Queiroz ve Shigaki, 2021, s. 2293
Kültürel ortam	Lee, Lim ve Pathak, 2011, s. 10
Örgüt kültürü	Engelen ve diğerleri, 2013, s. 747
Girişimcilik eğitimi	Teles, Nieuwenhuizen ve Schachtebeck, 2021, s. 53
Bilgisayar ve internet öz yeterliliği	Alias, 2021, s. 2766
İş bağlantıları	Stam ve Elfring, 2008, s. 105
Girişimci faaliyet karşılığında verilen ödüller	Ahmed, Ali ve Ramzan, 2014, s. 8
Ailenin şirketinin olması	Craig ve diğerleri, 2014, s. 206
Görev süresi	Boling, Pieper ve Covin, 2016, s. 13
İş değişiklikleri	Grühn ve diğerleri, 2017, s. 15
Çevresel dinamizm	Alexandrova, 2004, s. 145
Devlet müdahalesi	Kyal ve diğerleri, 2022, s. 31
Finans ve bilgiye erişim	Sahoo ve Panda, 2019, s. 728

Kaynak: Tablo yazar tarafından oluşturulmuştur.

Yapılan araştırmalar, demografik özellikler, kişilik özellikleri, eğitim, kültür, iş ortamı ile finansal ve idari çevrenin girişimcilik yönelimini etkilediğini ortaya koymaktadır, ayrıca girişimcilik ile ilgili geniş ve zengin bir araştırma konusu havuzunun varlığına işaret etmektedir.

3.5. BİREYSEL GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİ

Girişimcilik yöneliminin bireysel bir değişken mi yoksa örgütsel bir değişken mi olduğu literatürde farklı çalışmalarda ele alınmıştır. Bu çalışmalardan birinde girişimcilik yöneliminin hem örgüt hem de birey düzeyinde olabileceği belirtilirken (Basso, Fayolle ve Bouchard, 2009, s. 314), başka bir çalışmada ise dünya çapındaki işletmelerin çoğunun aslında yalnızca bir karar verici tarafından işletilen küçük ve orta ölçekli işletmeler olduğu belirtilmiş, dolayısıyla girişimcilik yöneliminin daha çok bireysel bir konu olduğu

ifade edilmiştir (Kollmann ve diğerleri, 2007, s. 331). Bu tez çalışmasında girişimcilik yönelimi bireysel bir değişken olarak ele alınacaktır.

Bireysel girişimcilik yönelimi ile ilgili araştırmacılar tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu kavram “çalışanların bireysel olarak işyerinde yenilikçi, proaktif ve risk alma davranışlarına yönelik bir eğilimi” olarak tanımlamıştır (Covin ve diğerleri, 2020, s. 2). Bu kavramın ayrıca “yenilikçiliğe, risk almaya ve proaktifliğe yönelik bir bireysel bir eğilim olduğu” ifade edilmiştir (Wang ve diğerleri, 2021, s. 2296). Bu üç özelliğin girişimci olan kişileri girişimci olmayan kişilerden ayırdığı vurgulanmıştır (Vantilborgh, Joly ve Pepermans, 2015, s. 48). Ayrıca, girişimciliğin mikro ve makroekonomik, politik ve kültürel tabakalardan oluşan bir yapı olduğu, bireysel girişimcilik yöneliminin bu yapının tam çekirdeğinde yer aldığı belirtilmiştir (Kollman ve diğerleri, 2007, s. 332). Yapılan araştırmalar girişimciliğin sadece iş kurmakla sınırlı olmadığını, aynı zamanda işyerinde yenilikçi, proaktif ve risk alan bir tutum sergilemeyi de içerdiğini göstermektedir.

Bireysel girişimcilik yöneliminin yönetim ve örgütsel davranış konuları ile ilişkisine dair çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda bireysel girişimcilik yöneliminin stratejik yönetim faaliyetlerini (Piva, 2018, s. 508), uluslararasılaşmayı (Forcadell ve Úbeda, 2022, s. 890), kamu kurumlarının girişimciliğini (Kraus ve diğerleri, 2019, s. 1260), girişimci liderliği (Musara ve Nieuwenhuizen, 2020, s. 207), işe katılımı ve örgütsel bağlılığı (Wang ve diğerleri, 2021, s. 2303), fırsatları tanımayı ve finansal kaynakları fark etmeyi (Bilal ve diğerleri, 2022, s. 566) olumlu olarak etkilediği ortaya koyulmuştur. Yapılan bu araştırmalar, bireysel girişimcilik yöneliminin sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda örgütsel ve stratejik düzeyde de önemli katkılar sağladığını göstermektedir. Bu bulgular ayrıca girişimcilik yöneliminin geniş kapsamlı faydalarını anlamak açısından değerli bilgiler sunmaktadır.

Bireysel girişimcilik yöneliminin ayrıca iş performansını (Hughes ve Morgan, 2007, s. 657), KOBİ’lerin büyümesini (Moreno ve Casillas, 2008, s. 520), kârlılığı ve finansal olmayan performansı (Rauch ve diğerleri, 2009, s. 775), rekabet stratejilerini (Lechner ve Gudmundsson, 2014, s. 49), dijital yönetim performansını (Ritala ve diğerleri, 2021, s. 8) ve proje performansını (Al-Kwifî ve diğerleri, 2022) da olumlu olarak etkilediği ortaya koyulmuştur. Bu bulgular, bireysel girişimcilik yöneliminin hem

işletmelerin büyümesi ve kârlılığı üzerinde, hem de rekabetçi stratejiler geliştirmeleri konusunda kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Girişimciliğin teorik arka planı hakkında bilgiler, girişimcilik yöneliminin boyutları, bireysel girişimcilik yönelimi ve onun yönetim ve örgütsel davranış üzerindeki etkileri üzerine yapılan bu kapsamlı literatür taraması, girişimcilik konusunun çok boyutlu ve çok yönlü olarak incelenmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Bu tez çalışmasının ilerleyen bölümlerinde, konu hakkında nicel bir araştırma yapılarak, yeni ve özgün bilgilere ulaşılması hedeflenmektedir.



BÖLÜM 4: ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNİN İLİŞKİSİ

Çalışmanın dördüncü bölümünde, beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisini anlatan mevcut literatürdeki araştırmalar anlatılmıştır. Bu konuları kapsayacak yeni bir araştırmanın akademik yazında hangi boşlukları doldurabileceğinden bahsedilmiştir.

4.1. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE GİRİŞİMCİLİK

Son yirmi yıl içinde, kişilik özelliklerinin girişimcilik ile ilişkisini anlatan pek çok nitel ve nicel araştırma yapılmıştır ve önemli bir bilgi birikimi oluşmuştur. Bu araştırmaların bulguları incelendiğinde uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık özelliklerinin girişimcilik üzerinde belirleyici faktörler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Birleşik Krallık'ta ve ABD'de 3400'den fazla kişiyle yapılan araştırmada bireylerin dışa dönük ve deneyime açık kişiliğe sahip olmalarının onların girişimci olma eğilimini etkileyebileceği öne sürülmüştür (Shane ve diğerleri, 2010, s. 1160). Almanya'da yapılan bir araştırmada, duygusal dengeli ve deneyime açık kişilik özelliklerinin yeni bir ürün oluşturmayı ve yaratıcılığı desteklediği belirtilmiştir (Mieg ve diğerleri, 2012, s. 205). Dışa dönüklük ve uyumluluk özelliklerinin girişimcilik başarısını önemli derece belirleyen faktörler oldukları ortaya koyulmuştur (Leutner ve diğerleri, 2014, s. 60). Slovenya'da yapılan çalışmada dışa dönüklük ile girişimcilik arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Antoncic ve diğerleri, 2015, s. 11). Farklı ülkelerden katılımcılarla yapılan bir araştırmada, deneyime açık kişilik özelliğinin girişimciliğe olan merakı artırdığı ortaya koyulmuştur (Jeraaj ve diğerleri, 2015, s. 3384). Mısır'da girişimciler ve yöneticilerle yapılan çalışmada dışa dönüklük, uyumluluk ve deneyime açıklığın girişimcilikle yüksek oranda ilişkili olan faktörler olduğu gösterilmiştir (Hussein ve Aziz, 2017, s. 431). Çin'de yapılan çalışmada sorumluluk ve uyumluluk özelliklerinin çiftçiliğe yönelik girişimcilik olasılığı ile pozitif ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur (Yang ve Ai, 2019, s. 496).

Üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmada, uyumluluk, dışa dönüklük ve deneyime açıklığın sosyal girişimcilik niyetini olumlu olarak etkilediği belirtilmiştir (Luc, 2022, s. 8). Sri Lanka'da mühendislik programlarında öğrenim gören öğrenciler ile

yapılan çalışmada, girişimcilik niyetinin duygusal denge ve deneyime açıklık tarafından şekillendiğini tespit edilmiştir (Udayanganie, Jusoh ve Chinna, 2019, s. 41). Avusturya’da 400’den fazla çalışanla yapılan çalışmada, sorumluluk ve dışa dönüklük özellikleri yüksek bireylerin girişimcilik niyetlerinin güçlü olduğunu gösterilmiştir (Bergner, Auburger ve Paleczek, 2021, s. 16). İstanbul’da 650 akademisyen ile yapılan çalışmada, dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin bireysel girişimcilik eğilimini pozitif yönde, duygusal dengesizlik kişilik özelliğinin ise bireysel girişimcilik eğilimini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Myrvang, 2021, s. 63). Fransa’da yapılan bir araştırmada, duygusal dengeli ve deneyime açık kişilik özelliklerinin girişimcilik niyetini etkilediği ortaya koyulmuştur (Laouiti ve diğerleri, 2022, s. 25). Hindistan’da yapılan bir çalışmada, deneyime açık kişilik özelliğinin girişimcilik yönelimi ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü olduğu bulgusu elde edilmiştir (Singh ve Mehdi, 2022, s. 8).

Akademik yazında beş faktör kişilik özelliklerinin, bireysel girişimcilik yöneliminin boyutları (risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik) ile ilişkisini ele alan çeşitli araştırmalar yer almaktadır. Yapılan bir araştırmada dışa dönüklük ve deneyime açıklık düzeyinin yüksek olduğu kişilerde risk isteğinin fazla olduğu belirtilmiştir (Nicholson ve diğerleri, 2005, s. 164). Öğrencilerin katıldığı bir çalışmada statü kazanma amaçlı risk almanın dışa dönüklük ile pozitif, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklık ile ise negatif ilişkisi olduğu gösterilmiştir (Ashton ve diğerleri, 2010, s. 737). 550 kişinin katıldığı bir araştırmada dışa dönük ve uyumlu kişilik özelliklerinin risk almayı belirleyen temel faktörler olduğu ortaya koyulmuştur (Joseph ve Zhang, 2021). ABD ve İspanya’da yapılan bir çalışmada, sorumlu kişilik özelliği ile risk alma arasında pozitif, nevrotik kişilik özelliği ile risk alma arasında ise negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Oliver ve diğerleri, 2022, s. 123).

Tayvan’da biyoteknoloji şirketi çalışanlarıyla yapılan araştırmada, sorumluluk, uyumluluk ve duygusal dengenin bireysel ve örgütsel düzeyde inovasyon yeteneğini olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir (Hsieh, Hsieh ve Wang, 2011, s. 41). Start-up firmalar ile yapılan çalışmada girişimcilerin yüksek düzeyde dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, deneyime açıklığa sahip olduklarında bu durumun yenilikçiliği olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Leonelli, Ceci ve Masciarelli, 2016, s. 80). Başka bir çalışmada ise dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve sorumluluk ile yenilikçilik

arasında pozitif, nevroitiklik ile yenilikçilik arasında ise negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gupta ve Kashyap, 2018, s. 181). Pakistan'da öğrencilerle yapılan çalışmada dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk ve deneyime açıklığın bireysel yenilikçilik üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilmiştir (Ali, 2019, s. 43). Deneyime açıklığın, dışa dönüklüğün ve sorumluluğun yaratıcılığı belirleyen faktörler olduğu ifade edilmiştir (Zare ve Flinchbaugh, 2019, s. 9). İtalya'da turizm girişimcileri ile yapılan çalışmada, dışa dönüklük, uyumluluk, deneyime açıklık ve sorumluluğun onların yenilikçi kapasitesini etkilediği ve bu durumun yeni kurulan şirketlerin başarısını desteklediği ortaya koyulmuştur (Presenza ve diğerleri, 2020, s. 2157).

Finans sektöründe yapılan araştırmada proaktifliğin nevroitik ve uyumlu kişilik ile negatif, sorumlu, dışa dönük ve deneyime açık kişilik ile pozitif ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Major, Turner ve Fletcher, 2006, s. 931). Avustralya'da üniversite öğrencileriyle yapılan çalışmada, dışa dönük kişilik özelliğinin proaktifliği teşvik ettiği belirtilmiştir (Wang ve diğerleri, 2019, s. 110). Başka bir çalışmada ise daha yüksek düzeyde deneyime açık, sorumluluk sahibi, dışa dönük ve istikrarlı bireylerin iş fırsatlarını daha kolay fark edip harekete geçtiği tespit edilmiştir (Bergner ve diğerleri, 2021, s. 14).

Kişilik özellikleri ve girişimcilik konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde bazı hususlar ön plana çıkmaktadır. Yapılan çoğu araştırma, kişilik özelliklerinin genel girişimcilik ile olan ilişkisini açıklamaya odaklanmıştır (Shane ve diğerleri, 2010; Leutner ve diğerleri, 2014; Jeraj ve diğerleri, 2015; Bergner, Auburger ve Paleczek, 2021; Laouti ve diğerleri, 2022). Buna karşın, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi tek bir araştırma modeli içinde, tüm boyutlarıyla değerlendiren bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır.

Önceki araştırmaların örneklem grupları genellikle akademisyenler, farklı sektörlerden girişimciler, iş insanları ve üniversite öğrencilerinden oluşmaktadır (Hussein ve Aziz, 2017; Myrvang, 2021; Ashton ve diğerleri, 2010; Wang ve diğerleri, 2019; Presenza ve diğerleri, 2020). Ancak, Türkiye'ye üniversite eğitimi için gelen ve küresel iş dünyasına katkı sağlama potansiyeli yüksek olan uluslararası öğrencilerin kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi açıklayan bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Sonuç olarak, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik

yönelimi arasındaki ilişkiyi uluslararası öğrenci örneklemini ile açıklayan yeni bir araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Böyle bir çalışmanın, literatürdeki boşluğu dolduracağı ve önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük ve deneyime açıklık özelliklerinin girişimcilik değişkenleri ile ilişkisi hakkında literatürde yer alan araştırmaların bulgularına dayanarak, bu yeni araştırma için aşağıdaki hipotezler test edilmelidir:

H_1 Uyumluluk bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

H_2 Sorumluluk bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

H_3 Duygusal denge bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

H_4 Dışa dönüklük bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

H_5 Deneyime açıklık bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

4.2. KÜLTÜREL ZEKÂ VE GİRİŞİMCİLİK

Kültürel zekânın girişimcilik ile çok yönlü ve çok boyutlu bir ilişkisi vardır. Kişilerin sosyal olarak geliştiği kültürel bağlam (Morrison, 2000, s. 60) ve kültürler arası bilişsel faktörlerin (Mitchell ve diğerleri, 2000, s. 986) yeni bir girişimin oluşturulmasına katkıda bulunduğu belirtilmiştir. Akademik yazında yer alan araştırmaların bulgularına bakıldığında, kültürel zekânın girişimcilik üzerinde belirleyici bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Kanada’da uluslararası ticaret yapan küçük işletmeleri inceleyen bir araştırmada, işletmenin girişimcilik yönelimi ile yöneticilerin kültürel zekâsı arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Carranza ve Egri, 2010, s. 365). Güney Afrika’da işletme okullarında yapılan bir çalışma üst bilişsel kültürel zekânın girişimcilik niyetini belirleyen bir faktör olduğunu göstermiştir (Urban, 2012, s. 217). Çin’de ve Kore’de öğrencilerin

katıldığı bir araştırmada, kültürel zekânın girişimci kariyer niyetiyle olumlu bir ilişkisi olduğu ortaya koyulmuştur (Jiang ve Park, 2012, s. 8867). Yine işletme öğrencileriyle yapılan bir araştırma, uluslararası deneyimin kültürel zekâyı, onun da girişimcilik eğitime bağlılığı etkilediğini göstermiştir (Helms ve diğerleri, 2014, s. 398). Vietnam’da yapılan bir araştırmada ise girişimci yönelimin rekabet zekâsı üzerindeki etkisinde kültürel zekânın düzenleyici bir rolü olduğu belirtilmiştir (Tuan, 2015, s. 220). Tayland’da KOBİ’ler ile yapılan çalışmada girişimcilerin kültürel zekâsının onların yabancı iş ortaklarıyla ilişkilerini güçlendirdiği tespit edilmiştir (Charoensukmongkol, 2015, s. 429). Göçmenlerle yapılan bir araştırma kültürel zekânın girişimci öz yeterliliğini, onun da girişimcilik niyetini etkilediğini göstermiştir (Dheer ve Lenartowicz, 2020, s. 9). Kazakistan’da girişimciler ile yapılan bir çalışmada kültürel zekâ ile girişimcilik niyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmıştır (Kromidha ve diğerleri, 2022, s. 1595).

Kültürel zekâ, girişimcilerin yeni fırsat arayışında risk alma ve belirsizlik toleransını artıran bir faktördür (Helms ve diğerleri, 2014, s. 389). Risk alma ve belirsizliğin olduğu uluslararası görevleri üstlenme konusunda ihtiyaç duyulan küresel zihin yapısını kazandırması bakımından önemlidir (Lovvorn ve Chen, 2011, s. 279). Romanya’da bir yazılım firması ve onun uluslararası iş ortaklarıyla yapılan bir çalışmada, kültürel zekânın yöneticilerin risk alma seviyesi üzerinde etkili olduğu ortaya koyulmuştur (Capatina ve diğerleri, 2011, s. 11953). Endonezya’da sosyal girişimcilik konusunda yapılan bir araştırmada ise kültürel zekâ ile risk algısı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Yacub, Herlina ve Himawan, 2022, s. 260).

Kültürel zekâ, yenilikçilik üzerinde belirleyici bir faktördür. Avrupa’da 27 ülkede yapılan bir araştırmada, liderliğin yenilikçilik üzerindeki etkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir (Elenkov ve Manev, 2009, s. 366). Hollanda merkezli çok kültürlü, uluslararası bir istihdam ajansının çalışanlarıyla yapılan araştırmada, kültürel zekânın yenilikçi iş davranışı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu kanıtlanmıştır (Korzilius, Bücken ve Beerlage, 2017, s. 19). Tunus’ta orta düzey yöneticilerle yapılan bir araştırma, kültürel zekânın yenilikçilik performansını pozitif olarak etkilediğini göstermiştir (Berraies, 2020, s. 1027). Tayland’da restoranlarda yapılan bir çalışmada, yüksek kültürel zekânın bilgi paylaşımını ve inovasyon performansını artırdığı sonucu elde edilmiştir (Ratasuk ve Charoensukmongkol, 2020, s.

194). Suudi Arabistan’da çok uluslu şirketlerde yapılan bir araştırma, kültürel zekânın çalışanın yenilikçi iş davranışını önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermiştir (Afsar ve diğerleri, 2021, s. 1100). Farklılık ve çeşitliliğin olduğu ortamlarda çalışan kişilerin kültürel zekâsının kuruluşların sürdürülebilir inovasyon yeteneğini etkilediği tespit edilmiştir (Li, Wu ve Xiong, 2021, s. 12). Endonezya’da öğrencilerle yapılan bir çalışmada ise yüksek düzeyde kültürel zekânın yenilikçi davranışı pozitif olarak etkilediği ortaya koyulmuştur (Kistyanto ve diğerleri, 2022, s. 431).

Kültürel zekâ ve proaktiflik ilişkisi üzerine çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Gurbetçi çalışanlarla yapılan bir araştırma, üst bilişsel ve bilişsel kültürel zekâ seviyelerinin yüksek olmasının, onların bulundukları ülkede daha fazla fırsat tanımalarını sağladığını göstermiştir (Lorenz ve diğerleri, 2018, s. 229). Çin’de devlet üniversitelerinde yapılan bir araştırmada, proaktif kişiliğin akademik ve sosyal uyuma etkisinde kültürel zekânın aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir (Hu ve diğerleri, 2020, s. 51). Yine Çin’de çok uluslu şirketlerde yapılan bir çalışmada proaktifliğin görev performansına etkisi üzerinde davranışsal kültürel zekânın düzenleyici rolü olduğu tespit edilmiştir (Zhao, Liu ve Zhou, 2020, s. 1350). Güney Kore’de Çinli işçilerle yapılan bir çalışmada ise kültürel zekânın proaktif bir şekilde bilgi paylaşımına katılımını artırdığı, bunun da yenilikçi davranışları güçlendirdiği belirtilmiştir (Fan ve diğerleri, 2020, s. 5). Birleşik Arap Emirlikleri’nde sağlık çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada, kültürel zekânın proaktif hizmet performansını etkilediği ortaya koyulmuştur (Al Shaer ve diğerleri, 2023, s. 390).

Literatürde kültürel zekânın çeşitli girişimcilik değişkenleri ile ilişkisine dair çok sayıda çalışma yer almaktadır (Carranza ve Egri, 2010; Urban, 2012; Jiang ve Park, 2012; Helms ve diğerleri, 2014; Tuan, 2015; Charoensukmongkol, 2015; Dheer ve Lenartowicz, 2020; Kromidha ve diğerleri, 2022). Yapılan çalışmaların örneklemeleri genellikle öğrencilerden (Urban, 2012; Helms ve diğerleri, 2014; Jiang ve Park, 2012), girişimcilerden (Charoensukmongkol, 2015), göçmenlerden (Dheer ve Lenartowicz, 2020) ve uluslararası şirket çalışanlarından (Carranza ve Egri, 2010) oluşmaktadır. Bu bilgilere rağmen, mevcut literatürde Türkiye’ye üniversite eğitimi için gelen, farklı bir kültürel ortamı deneyimleyen uluslararası öğrencilerin kültürel zekâ ve girişimcilik özelliklerinin bir arada ele alındığı bir araştırma ile karşılaşılmamıştır. Ayrıca, kültürel zekânın özellikle bireysel girişimcilik yönelimine olumlu yönde katkılarının gösterildiği

bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Literatürde bu iki boşluğun doldurulmasına yönelik bir çalışmanın yeni bilgiler sunacağı ve akademik bilgi birikimine önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Mevcut araştırma bulgularına dayanarak bu yeni araştırma için aşağıdaki hipotez test edilmelidir:

H₆ Kültürel zekâ bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.

Ayrıca, girişimcilikle ilgili konularda yapılan bazı çalışmalarda kültürel zekânın düzenleyici rolünden bahsedilmiştir (Elenkov ve Manev, 2009; Tuan, 2015; Ali ve diğerleri, 2019; Zhao, Liu ve Zhou, 2020; Binsaeed ve diğerleri, 2023). Buna rağmen, literatürde beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolüne dair bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Kültürel zekânın bu ilişkide girişimciliği güçlendiren bir rolünün olacağı tahmin edilmektedir. Bu nedenle aşağıdaki hipotezler test edilmelidir:

H₇ Uyumluluk ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.

H₈ Sorumluluk ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.

H₉ Duygusal denge ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.

H₁₀ Dışa dönüklük ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.

H₁₁ Deneyime açıklık ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.

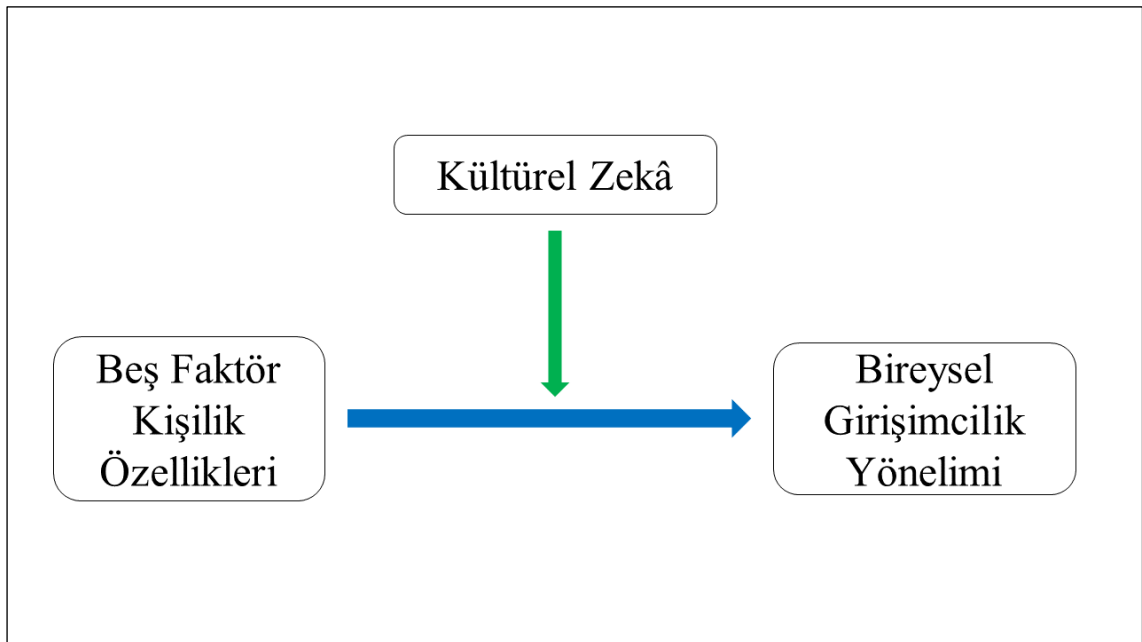
BÖLÜM 5: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN BİREYSEL GİRİŞİMCİLİK YÖNELİMİNE ETKİSİNDE KÜLTÜREL ZEKÂNIN ROLÜ

Çalışmanın beşinci bölümünde ilk olarak araştırmanın modeli, hipotezleri, veri analiz yöntemi, kısıtları, varsayımları, evreni, örnekleme, veri toplama yöntemi ve ölçekleri hakkında bilgiler verilmiştir. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin tespiti amacıyla yapılan analiz sonuçları gösterilmiştir. Katılımcıların demografik yapısı ve tanımlayıcı istatistikler hakkında bilgilere yer verilmiştir. Bu bölümün son kısmında ise hipotezleri test etmek amacıyla yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

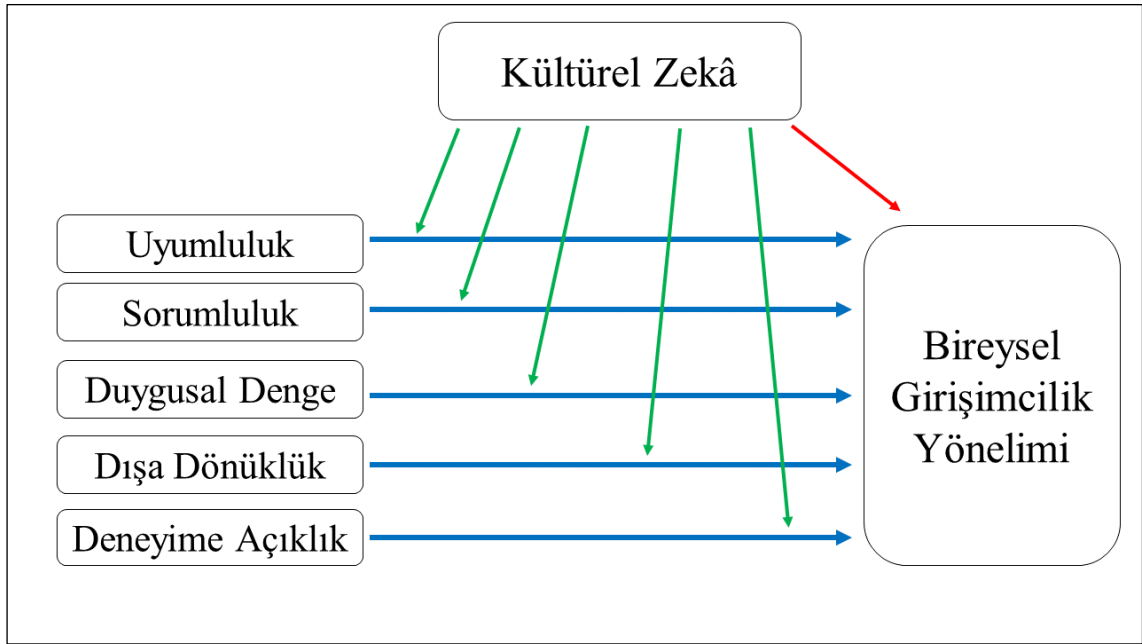
Çalışmanın ilk dört bölümünde beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi değişkenleriyle ilgili nitel ve nicel çalışmaların yer aldığı detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Bu literatür taraması sonucunda, Şekil 5.1'deki ana araştırma modeli ve Şekil 5.2'deki detaylı araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 5.1 Ana Araştırma Modeli



Detaylı araştırma modelinde bireysel girişimcilik yöneliminin bağımlı değişken, beş faktör kişilik özelliklerinin bağımsız değişkenler, kültürel zekânın ise düzenleyici bir değişken olarak inceleneceği anlatılmıştır.

Şekil 5.2 Detaylı Araştırma Modeli



Kültürel zekâ bu çalışmada düzenleyici bir değişken olarak ele alınmıştır. Kişilik özelliklerinin yanında, bireylerin farklı kültürel ortamlarda etkili bir şekilde iletişim kurma, uyum sağlama ve işbirliği yapabilme yeteneklerinin de onların girişimci olma durumunu etkileyebilme gücü vardır. Ayrıca, kültürel zekâ bireylerin farklı kültürlerle etkileşimlerini yönetme becerilerini düzenleyen bir faktördür. Bu beceriler bireylerin karşılaştıkları kültürel engelleri aşmalarını, kalıp düşüncelere karşı daha açık fikirli olmalarını ve daha etkili stratejiler geliştirmelerini sağlayabilir ve girişimcilik potansiyeline de katkıda bulunabilir. Bu bağlamda, kültürel zekânın kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki etkileşimleri şekillendirmede önemli bir rolünün olduğu düşünülmektedir.

Kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi değişkenleri alt boyutlara sahip olmalarına rağmen, bu çalışmada alt boyutlar düzeyinde regresyon analizi gerçekleştirilmemiştir. Çünkü bu iki değişken için alt boyutlar düzeyinde yapılacak bir inceleme hipotez sayısını artıracaktır ve araştırmanın oldukça karmaşık bir hale geleceği düşünülmektedir.

İlgili yazın ve kuramsal arka plandan hareketle beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi kavramları arasındaki ilişkilere yönelik oluşturulan araştırma hipotezleri Tablo 5.1’de sunulmuştur. Kurgulanan araştırma modeline göre toplamda 11 hipotez test edilecektir.

Tablo 5.1 Araştırma Hipotezleri

H1	Uyumluluk bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.
H2	Sorumluluk bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.
H3	Duygusal denge bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.
H4	Dışa dönüklük bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.
H5	Deneyime açıklık bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.
H6	Kültürel zekâ bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.
H7	Uyumluluk ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.
H8	Sorumluluk ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.
H9	Duygusal denge ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.
H10	Dışa dönüklük ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.
H11	Deneyime açıklık ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.

5.2. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZ YÖNTEMİ

Araştırma kapsamında toplanan veriler analiz edilirken çeşitli istatistik programları kullanılmıştır. Ölçeklere yönelik güvenilirlik analizi gerçekleştirmek, demografik bilgileri ve tanımlayıcı istatistik bilgilerini analiz etmek ve araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonu tespit etmek için IBM SPSS programı kullanılmıştır. Birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizlerini gerçekleştirmek için IBM SPSS Amos programı kullanılmıştır ve Yapısal Eşitlik Modellemesi tekniğinden faydalanılmıştır. Düzenleyici etki analizlerinin dâhil olduğu regresyon analizleri için ise IBM SPSS programının Process Macro eklentisi kullanılmıştır.

Yapısal Eşit Modellemesi kullanılarak regresyon analizleri gerçekleştirmek mümkündür, ancak bu teknik iki değişken arasındaki ilişki üzerinde başka bir değişkenin

aracı veya düzenleyici etkisini gösterme konusunda yetersiz kalmaktadır (Ghaleb ve Yaşlıoğlu, 2024, s. 102). Bu sebeple regresyon ve düzenleyici etki analizlerini birlikte gerçekleştirmeyi mümkün kılan IBM SPSS Process Macro programı bu çalışmada tercih edilmiştir.

5.3. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK KISITLAR

Araştırmanın verileri Türkiye’deki farklı üniversitelerden değil, tek bir üniversiteden toplandığı için, araştırmanın sonuçları da sadece bu üniversitede lisans programlarında eğitim gören uluslararası öğrenciler ile ilgili bilgi vermektedir. Araştırma verileri olasılıklı olmayan örneklem tekniklerinden kolayda örnekleme ile elde edilmiştir ve sadece hazırlanan anketteki ifadeler ile sınırlandırılmıştır. Bu verilerde Türkiye’de eğitim gören tüm uluslararası öğrenciler temsil edilmediği için sonuçları da genellemek mümkün değildir. Bunlar araştırmanın temel kısıtlarıdır.

5.4. ARAŞTIRMAYA YÖNELİK VARSAYIMLAR

Araştırmanın varsayımları arasında, araştırmaya katılan uluslararası öğrencilerin anket formundaki soru ve ifadeleri doğru bir şekilde anlayıp, doğru cevaplar verebilecek düzeyde entelektüel bilgi birikimine sahip oldukları yer almaktadır. Ayrıca öğrencilerin anket formlarını, herhangi bir baskı altında kalmadan, tamamen kendi istekleriyle ve gerçek görüşlerini yansıtarak doldurdıkları kabul edilmiştir.

5.5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.5.1. Evren ve Örneklem

Türkiye’de 2022-2023 yükseköğrenim istatistikleri verilerine göre 129 devlet üniversitesi, 75 vakıf üniversitesi ve 4 vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplamda 208 eğitim kurumu faaliyet göstermektedir. Bu kurumlarda toplamda 6950142 öğrenci eğitim görmektedir. Bu öğrencilerin 301694’ü yani %0,043’ü uluslararası öğrencidir (istatistik.yok.gov.tr). Çalışmanın genel evrenini Türkiye’de devlet ve vakıf yükseköğrenim kurumlarında eğitim gören uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Çalışmanın araştırma evreni ise Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi’nde eğitim gören uluslararası lisans öğrencilerini kapsamaktadır. Araştırmanın anket formları toplamda 600 öğrenciye dağıtılmıştır. Anket formlarının yaklaşık %76’sının geri dönüşü olmuştur.

Formlar 454 öğrenci tarafından eksiksiz bir biçimde doldurulmuştur. Araştırmanın analizlerinde anket formunu eksiksiz dolduran bu öğrencilere ait veriler kullanılmıştır.

Kültürel zekânın incelendiği bu araştırmada, örneklem olarak uluslararası öğrencilerin tercih edilmesinin bazı nedenleri vardır. Bu öğrenciler üniversite eğitimi için Türkiye'ye gelerek farklı bir kültürel ortamı deneyimleme fırsatı bulmuş kişilerdir. Kendi ana dillerinden farklı bir dili öğrenerek ve başka bir kültürün dinamikleriyle etkileşimde bulunarak uzun bir dönemi Türkiye'de geçirmişlerdir. Yeni bir kültüre uyum sağlama sürecinde kazandıkları kültürel farkındalık ve adaptasyon becerileri, öğrencilerin kültürel zekâlarını şekillendirmiştir.

Buna karşılık, aynı üniversitede eğitim gören Türk öğrencilerin, Erasmus+ gibi programlar haricinde yurtdışına gidip farklı bir kültürü deneyimleme olasılıkları oldukça düşüktür. Türk öğrenciler bu tür değişim programlarına da genellikle 6 ay gibi kısa süreli bir dönem için katılım sağlamaktadır. Bu nedenle uluslararası öğrencilerin kültürel zekânın araştırıldığı bir çalışmada daha nitelikli veriler sunma potansiyeline sahip bir kitle olduğu düşünülmektedir.

Araştırma örnekleminin yeterli büyüklükte olup olmadığının anlaşılması amacıyla Krejcie ve Morgan (1970) tarafından hazırlanan, bu konuda öncü olan bir çalışmaya başvurulmuştur. Bu çalışmada 1 milyon kişilik bir araştırma evreni için, ± 0.05 hata marjında 384 kişiden oluşan bir örneklemin yeterli olduğu belirtilmiştir (Krejcie ve Morgan, 1970). 454 katılımcı ile örneklem yeterliliği sağlanmıştır.

5.5.2. Veri Toplama Metodu

Araştırmada hem yüz yüze hem de online anket yöntemi kullanılarak veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Anket formunun başlangıcında kişisel verilerin gizliliğine dair bilgilendirme yapılmıştır. Anket çalışmasının amacı ve toplanan verilerin hangi amaç doğrultusunda kullanılacağı açıklanmıştır. Anket formunun diğer kısımlarında ise beş faktör kişilik özelliklerini, kültürel zekâyı ve bireysel girişimcilik yönelimini ölçmeye yönelik ifadeler ve katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeyi amaçlayan sorular yer almaktadır.

Hazırlanan anket soruları katılımcılara sunulmadan önce, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nden 16.02.2023 tarih ve 01-33 sayılı etik kurul kararı alınmıştır. Bu karar

alındıktan sonra, 1 Mart 2023 ve 1 Haziran 2023 tarihleri arasında anketler öğrencilere dağıtılıp veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada yer alan değişkenlerden beş faktör kişilik özellikleri ve kültürel zekâyı ölçebilmek için 7’li derecelendirme tekniği kullanılmıştır. Bu değişkenlere ait ölçeklerdeki ölçme ifadelerinin dereceleri “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ve “7-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde belirlenerek, ifadeler anket formunda katılımcılara sunulmuştur. Bireysel girişimcilik yönelimini ölçmek için ise 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki ölçme ifadelerinin dereceleri ise “1-Kesinlikle Katılmıyorum” ve “5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde belirlenerek, ifadeler anket formunda katılımcılara sunulmuştur.

Araştırma anketinde beş faktör kişilik özellikleri değişkenini ölçmek için **10** ifade, kültürel zekâ değişkenini ölçmek için **20** ifade ve bireysel girişimcilik yönelimini ölçmek **10** ifade yer almaktadır. Ayrıca katılımcılara ait demografik bilgileri elde etmek için ankette **9** ifade daha yer almaktadır. Anket toplamda **49** ifadeden oluşan bir ölçme aracı olarak katılımcılara dağıtılmıştır.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin orijinal dili İngilizcedir. Ölçek maddelerinin Türkçe’ye çevirisi için Brislin (1970) tarafından önerilen ters çeviri tekniği kullanılmıştır. Ölçekte yer alan İngilizce ifadeler ilk olarak hem araştırmacı hem de literatüre hâkim başka bir kişi tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Bu iki çeviri İngilizce Mütercim ve Tercümanlık bölümü mezunu bir başka akademisyen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Böylece ölçek ifadelerinin doğru bir şekilde Türkçe’ye çevrilip çevrilmediği tespit edilmiştir. Çalışmanın ardından ölçekte yer alan ifadelerin son halleri tespit edilmiştir.

Araştırmanın katılımcıları farklı dillere sahip oldukları için her bir dilde ayrı anket formlarının hazırlanmasının araştırma sürecini daha karmaşık hale getireceği düşünülmüştür, bu nedenle anket formları yalnızca Türkçe dilinde katılımcılara sunulmuştur. Katılımcılar en az bir yıl süren Türkçe dil programını tamamladıktan sonra lisans derslerine başlamış kişilerdir. Ayrıca, anketi dolduran birinci sınıf öğrencileri dahi, bir yıllık dil programının ardından en az altı aylık bir lisans eğitimi dönemini tamamladıktan sonra araştırmaya dâhil edilmiştir. Uluslararası öğrencilerin anketi doldurmadan önce geçirdikleri 1,5 yıl süren Türkçe eğitim dönemi ve bu süre zarfında

okulda ve günlük yaşamlarında Türkçe konuşarak geçirdikleri zaman, soruların Türkçe halini anlamama ihtimalini önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır.

5.5.2.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri (BFKÖ) Ölçeği

Beş faktör kişilik özellikleri (BFKÖ) değişkeni, toplam 10 ifadeden oluşan, Gosling, Rentfrow ve Swann Jr. (2003) tarafından geliştirilen *Ten Item Personality Inventory (TIPI)* başlıklı ölçek yardımıyla ölçülmüştür.

Tablo 5.2 Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği Madde Numaraları

Kişilik Özellikleri	Anket Formundaki Madde Numarası
Dışa dönüklük	1, 6
Uyumluluk	2, 7
Sorumluluk	3, 8
Duygusal Denge	4, 9
Deneyime Açıklık	5, 10

Bu ifadelerden 6, 2, 8, 4 ve 10 numaralı olanlar ters soru özelliğine sahip ifadelerdir. Bu ifadelere verilen cevaplar anket sonrasında hazırlanan veri dosyasında tam zıttı olan değerler ile kodlandıktan sonra analize dâhil edilmiştir.

Ölçek ilk olarak üniversite öğrencilerinden oluşan 1704 kişilik bir örneklemle, daha sonra yine öğrencilerden oluşan 1803 kişilik farklı bir örneklem ile test edilmiş ve kullanıma sunulmuştur. Ölçek maddeleri kısa ve net ifadelerden oluşmaktadır. Literatürde ölçeğin farklı dillerde geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasının gerçekleştirildiği araştırma örnekleri mevcuttur. Bu dillerin arasında Katalanca ve İspanyolca (Renau ve diğerleri, 2013), Japonca (Oshio ve diğerleri, 2014), Fransızca (Storme, Tavani ve Myszkowski, 2016), Endonezyaca (Akhtar, 2018), Portekizce (Nunes ve diğerleri, 2018) ve Norveççe (Thørrisen, Sadeghi ve Wiers-Jenssen, 2021) yer almaktadır. Beş faktör kişilik ölçeğinin uluslararası öğrenci örnekleme için uygun olduğu düşünülmektedir.

Ölçek ayrıca geniş bir araştırma alanında beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek için kullanılmıştır. Bu alanların içinde sosyoloji (Tychmanowicz, Filipiak ve Sprynska, 2021), sağlık (Swami ve diğerleri, 2013; Taylor ve diğerleri, 2021), medya (Correa, Hinsley ve De Zúñiga, 2010), davranış bilimleri (Chan ve diğerleri, 2021; Saberi, DiPaola

ve Bernardet, 2021), psikoloji (Grable, Joo ve Kwak, 2021), kariyer (Petruzziello ve diğerleri, 2021), iktisat (Weiß, Paelecke ve Hewig, 2021) ve politika (Scott ve Medeiros, 2020) yer almaktadır. Mevcut literatürdeki diğer pek çok çalışma incelendiğinde, ölçeğin kullanımının sadece öğrenci örneklemini ve sadece bu alanlardaki çalışmalar ile sınırlı kalmadığı da anlaşılmaktadır.

5.5.2.2. Kültürel Zekâ Ölçeği

Kültürel zekâ değişkeni Ang ve diğerleri (2007) tarafından geliştirilen *The Cultural Intelligence Scale (CQS)* başlıklı ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Bu ölçekte toplam 20 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerin ilk 4'ü üst bilişsel kültürel zekâ, sonraki 6'sı bilişsel kültürel zekâ, sonraki 5'i motivasyonel kültürel zekâ ve son 5'i ise davranışsal kültürel zekâ boyutlarını ölçmektedir.

Tablo 5.3 Kültürel Zekâ Ölçeği Madde Numaraları

Ölçek Boyutları	Anket Formundaki Madde Numarası
Üst Bilişsel Kültürel Zekâ	11, 12, 13, 14
Bilişsel Kültürel Zekâ	15, 16, 17, 18, 19, 20
Motivasyonel Kültürel Zekâ	21, 22, 23, 24, 25
Davranışsal Kültürel Zekâ	26, 27, 28, 29, 30

5.5.2.3. Bireysel Girişimcilik Yönelimi (BGY) Ölçeği

Bireysel girişimcilik yönelimi (BGY) değişkeni Bolton ve Lane (2012) tarafından geliştirilen *Individual Entrepreneurial Orientation Scale (IEO)* başlıklı ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Ölçek, 1100 üniversite öğrencisinden oluşan bir örneklem kullanılarak hazırlanmış ve geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini karşılamıştır (Bolton ve Lane, 2012, s. 229). Aynı ölçek, 340 işletmeciden oluşan bir örneklem ile de test edilmiş ve bu çalışmada da geçerlilik ve güvenilirlik şartları sağlanmıştır (Bolton, 2012, s. 94). Ölçekte toplam 10 madde yer almaktadır. Bu maddelerin ilk 3'ü risk almayı, sonraki 4'ü yenilikçiliği ve son 3 madde ise proaktifliği ölçmektedir.

Tablo 5.4 Bireysel Girişimcilik Yönelimi Ölçeği Madde Numaraları

Ölçek Boyutları	Anket Formundaki Madde Numarası
Risk Alma	31, 32, 33
Yenilikçilik	34, 35, 36, 37
Proaktiflik	38, 39, 40

5.6. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarının bilgisi, ölçek maddelerine ve anketteki diğer sorulara verdikleri cevaplar hakkında bilgiler, araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonlara dair bilgiler ve regresyon analizlerine ait grafik, tablo ve görseller ile hipotezlerin desteklenme durumlarına ait bilgiler sunulmuştur.

5.6.1. Araştırma Ölçeklerinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırma değişkenlerin incelenmesi ve uygun hipotezlerin yazılabilmesi için, anket uygulamasının planlandığı araştırmalarda ölçeklerin önce geçerlilik, sonra da güvenilirlik durumlarının test edilmesi gerekmektedir.

Güvenilirlik “bir ölçme aracıyla aynı koşullarda tekrarlanan ölçümlerde elde edilen ölçüm değerlerinin kararlılığının bir göstergesi” olarak tanımlanmıştır (Ercan ve Kan, 2004, s. 212). Geçerliliğin ise “bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesi” olduğu ifade edilmiştir (Ercan ve Kan, 2004, s. 214). Araştırma için seçilen ölçeklerde bu iki özelliğin olması nitelikli bulguların elde edilmesini sağlayacaktır.

Araştırma bölümünün bu kısmında “beş faktör kişilik özellikleri”, “kültürel zekâ” ve “bireysel girişimcilik yönelimi” ölçeklerine dair geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır ve analizler sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur. Üç ölçek için birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi, ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Mevcut literatürde genel kabul görmüş yaklaşıma göre ilk defa oluşturulacak bir ölçme aracının yapı geçerliliğine yönelik faktör analizi için keşfedici faktör analizi

önerilmektedir. Keşfedici faktör analizinin bir ölçeğin ölçmeye çalıştığı bir değişkenin altında yatan, gözlenemeyen ve ölçülemeyen gizli boyutları ortaya çıkarma işlevi vardır (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Buna karşın, daha önceden oluşturulmuş bir ölçme aracının yapı geçerliliğine yönelik faktör analizi için ise doğrulayıcı faktör analizi önerilmektedir (Brown, 2006, s. 14). Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi ölçekleri sıfırdan oluşturulmamış olup, daha önceki yapılan çalışmalarda geçerlilikleri tespit edilmiş ölçekler olduğu için, bu araştırmada ölçeklere yönelik sadece doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilecektir.

Doğrulayıcı faktör analizi “önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlem” olarak tanımlanan bir analiz türüdür (Yaşlıoğlu, 2017, s. 78). Bu analiz belirlenmiş bir yapının doğrulanması amacıyla kullanılmaktadır. Bu araştırmada doğrulayıcı faktör analizi için Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) tekniğinden faydalanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi gizli değişkenler ile gözlenen değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edilebilmesini sağlayan önemli bir yöntemdir ve tasarlanan araştırma modelinin veriye uygun olma durumunu göstermektedir (Alkış, 2016, s. 107). Bu modelde uyum iyiliği değerleri “kabul edilebilir uyum” ve “iyi uyum olarak” iki kategoride değerlendirilir. Meydan ve Şeşen (2011, s. 37) çeşitli istatistik kaynaklarına başvurup, bu kategorilerde yer alan değerler ile ilgili bir tablo hazırlamıştır.

Tablo 5.5 Yapısal Eşitlik Modeli İyi Uyum ve Kabul Edilebilir Uyum Değerleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyumu		
X ² /sd	≤3	≤4-5
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	≥0,95	0,94-0,90
NNFI	≥0,95	0,94-0,90
IFI	≥0,95	0,94-0,90
CFI	≥0,97	≥0,95
RMSEA	≤0,05	0,06-0,08
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	≥0,90	0,89-0,85
AGFI	≥0,90	0,89-0,85
Artık Temelli Uyum İndeksi		
RMR	≤0,05	0,06-0,08

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011, s. 37

Mevcut literatürde uyum iyiliği değerinin ne olması gerektiği konusunda bilgi veren çeşitli çalışmalar vardır. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) genel model uyumu değerinin $(X^2/sd) \leq 3$ olmasının iyi uyumu gösterdiğini, Wheaton, Muthen, Alwin ve Summers (1977) bu değer ≤ 5 olmasının da kabul edilebileceğini belirtmiştir. Kline (1998) ise bu değer ≤ 3 olmasının kabul edilebilir olduğunu göstermiştir.

Karşılaştırmalı uyum indeksleri hakkında, Hu ve Bentler (1999) NFI değerinin iyi uyumu göstermesi için bu değer $\geq 0,95$ olması gerektiğini, Bentler ve Bonnet (1980) ise bu değer $\geq 0,90$ olmasının kabul edilebilir olduğu bilgisini vermiştir. Bentler ve Hu (1999) NNFI değerinin ≥ 0.95 olmasının iyi uyumu gösterdiğini, Hooper, Coughlan ve Mullen (2008) bu değer 0.80'a kadar kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir. Hu ve Bentler (1999) ayrıca CFI değerinin ≥ 0.95 olmasının iyi uyum, ≥ 0.90 olmasının ise kabul edilebilir uyum aralığı içinde olduğundan bahsetmiştir. RMSEA değerinin iyi uyumu göstermesi için Hu ve Bentler (1999) onun $\leq 0,06$ olması gerektiğini, MacCallum, Browne ve Sugawara (1996) ise 0,06-0,08 arasında bir değer kabul edilebilir olduğunu anlatmıştır. Bentler (1990) IFI değerinin ≥ 0.90 olmasının, Bollen (1989) ise aynı değer ≥ 0.95 olmasının kabul edilebilir olduğundan bahsetmiştir.

Mutlak uyum indeksleri hakkında, Marsh ve Grayson (1995) GFI değerinin iyi uyumu göstermesi için $\geq 0,90$ olmasının yeterli olduğunu göstermiştir. Doll, Xia ve Torkzadeh (1994) ise bu değer $\geq 0,80$ olmasının yeterli olduğunu belirtmiştir. Hooper, Coughlan ve Mullen (2008) AGFI değerinin $\geq 0,90$ olmasının iyi uyumu işaret ettiğini belirtmiş, Tabachnik ve Fidel (2007) ise bu değer $\geq 0,90$ olmasının kabul edilebilir olduğunu anlatmıştır. Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) 0,85'e kadar olan bir AGFI değerinin de kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir.

Artık Temelli Uyum İndeksi için Byrne (1998) SRMR değerinin $\leq 0,05$ olmasının iyi uyumu işaret ettiğini, Hu ve Bentler (1999) ise 0,06-0,08 arasında bir değer kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir.

Araştırma ölçeklerinin güvenilirlik durumunu tespit etmek amacıyla IBM SPSS programı kullanılarak güvenilirlik analizleri yapılmış ve elde edilen Cronbach Alfa değerlerine bakılarak analizlerin sonuçları yorumlanmıştır. Cronbach Alfa maddeler arasındaki iç tutarlılık katsayısına bakarak hesaplanmaktadır (Cronbach, 1951). Nunnally (1978) yaptığı çalışmada 0.70 üzerindeki Cronbach Alfa değerlerinin ($\alpha > .70$) güvenilir

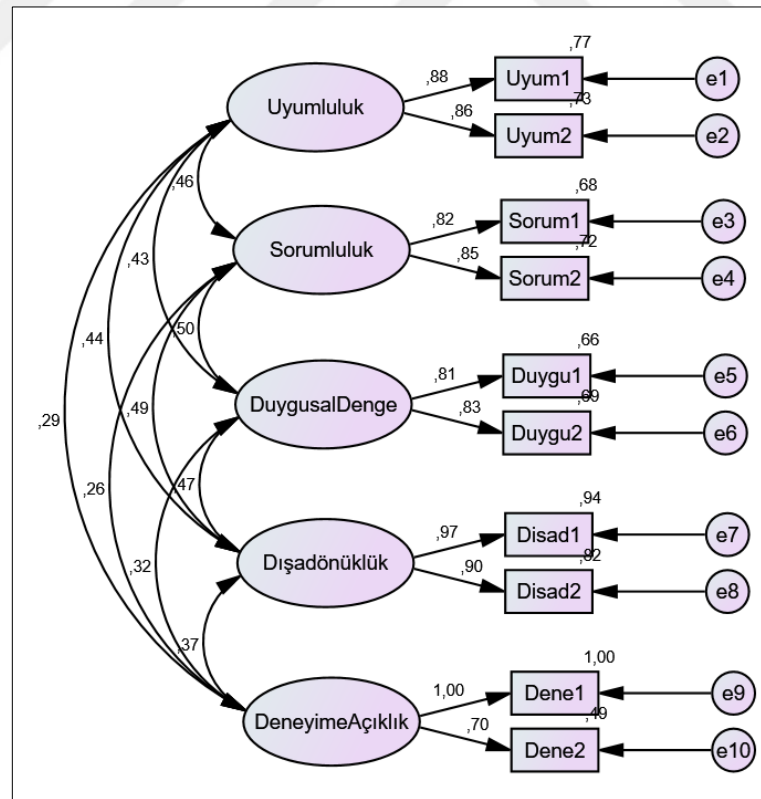
olduğunu belirtmiştir. Ölçek güvenilirliği ile ilgili yapılan analizlerde bu değer referans alınmıştır. Cronbach Alfa değerinin yüksek olma derecesi, o ölçekteki ifadelerin tutarlı ve birbirleriyle uyumlu olma derecesini göstermektedir.

5.6.1.1. BFKÖ Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmanın bu kısmında beş faktör kişilik özellikleri (BFKÖ) ölçeğinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin 10 madde ve 5 boyuttan oluşan yapısının uyum iyiliğinin test edilmesi için AMOS programı kullanılarak, yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi Şekil 5.3'te gösterilmiştir.

Şekil 5.3 BFKÖ Ölçeği Birinci Düzey DFA



Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, genel model uyumu, karşılaştırmalı uyum, mutlak uyum ve artık temelli uyum indeksleri için Tablo 5.6'daki veriler elde edilmiştir.

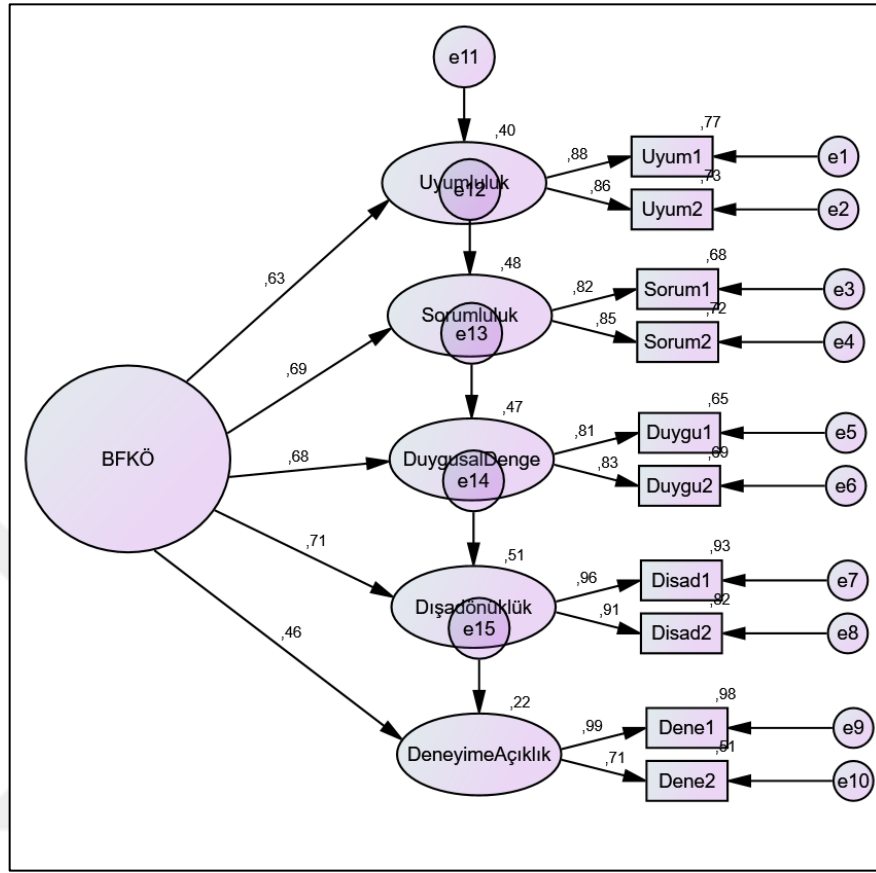
Tablo 5.6 BFKÖ Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	Uyum İndeksleri	Kriter Alınan Uyum İndeksleri
X ² /sd	1,186	X ² /sd ≤ 3 (Schermelleh-Engel vd. 2003)
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	0,987	NFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
NNFI	0,996	NNFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
IFI	0,998	IFI ≥ 0,95 (Bollen, 1989)
CFI	0,998	CFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
RMSEA	0,020	RMSEA ≤ 0,06 (Hu & Bentler, 1999)
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	0,988	GFI ≥ 0,90 (Marsh & Grayson, 1995)
AGFI	0,973	AGFI ≥ 0,90 (Hooper vd. 2008)
Artık Temelli Uyum İndeksi		
SRMR	0,016	SRMR ≤ 0,05 (Byrne, 1998)

Yapılan birinci düzey faktör analizi sonucunda, beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin 10 madde ve 5 faktörlü yapısının genel model uyumunun (X²/sd=1,186) ve çeşitli model uyum indekslerinin (NFI=0,987, NNFI=0,996, IFI=0,998, CFI=0,998, RMSEA=0,02, GFI=0,988, AGFI=0,973 ve SRMR=0,016) iyi düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırmada ayrıca beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin 10 madde ve tek boyuttan oluşan yapısının uyum iyiliğinin test edilmesi için gerçekleştirilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi Şekil 5.4'te gösterilmiştir.

Şekil 5.4 BFKÖ Ölçeği İkinci Düzey DFA



İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Tablo 5.7'deki uyum iyiliği değerleri elde edilmiştir.

Tablo 5.7 BFKÖ Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	Uyum İndeksleri	Kriter Alınan Uyum İndeksleri
X ² /sd	1,170	X ² /sd ≤ 3 (Schermelleh-Engel vd. 2003)
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	0,985	NFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
NNFI	0,997	NNFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
IFI	0,998	IFI ≥ 0,95 (Bollen, 1989)
CFI	0,998	CFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
RMSEA	0,019	RMSEA ≤ 0,06 (Hu & Bentler, 1999)
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	0,986	GFI ≥ 0,90 (Marsh & Grayson, 1995)
AGFI	0,973	AGFI ≥ 0,90 (Hooper vd. 2008)
Artık Temelli Uyum İndeksi		
SRMR	0,020	SRMR ≤ 0,05 (Byrne, 1998)

Yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Tablo 5.7’de gösterilen beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin 10 madde ve tek boyutlu yapısının genel model uyumunun ($X^2/sd=1,170$) ve çeşitli model uyum indekslerinin ($NFI=0,985$, $NNFI=0,997$, $IFI=0,998$, $CFI=0,998$, $RMSEA=0,019$, $GFI=0,986$, $AGFI=0,973$ ve $SRMR=0,020$) iyi düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5.8’de beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin madde-toplam istatistik değerleri, Tablo 5.9’da ise bu ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin güvenilirliğini ve iç tutarlılığını belirlemek amacıyla IBM SPSS programı kullanılarak Cronbach Alfa değerinin dikkate alındığı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik değerinin 0,841 olduğu öğrenilmiştir.

Tablo 5.8 BFKÖ Ölçeği Madde-Toplam İstatistik Değerleri

Madde Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
Uyum1	53,5617	20,128	,557	,825
Uyum2	53,4846	19,765	,535	,827
Sorum1	53,4009	20,161	,545	,826
Sorum2	53,3568	20,075	,554	,825
Duygu1	53,4141	20,437	,526	,828
Duygu2	53,3899	20,252	,531	,827
Disad1	53,2093	19,623	,650	,816
Disad2	53,2797	19,994	,624	,819
Dene1	53,4956	20,542	,481	,832
Dene2	53,6189	21,186	,372	,842

Ayrıca, boyutlara ait Cronbach Alfa değerlerinin 0,803 - 0,933 arasında değiştiği gösterilmiştir. Referans kabul edilen güvenilirlik değerine göre (Nunnally, 1978), 10 maddeden oluşan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin güvenilir olduğu ($\alpha > .70$) tespit edilmiştir.

Tablo 5.9 BFKÖ Ölçeği Boyutlarına Ait Güvenilirlik Değerleri

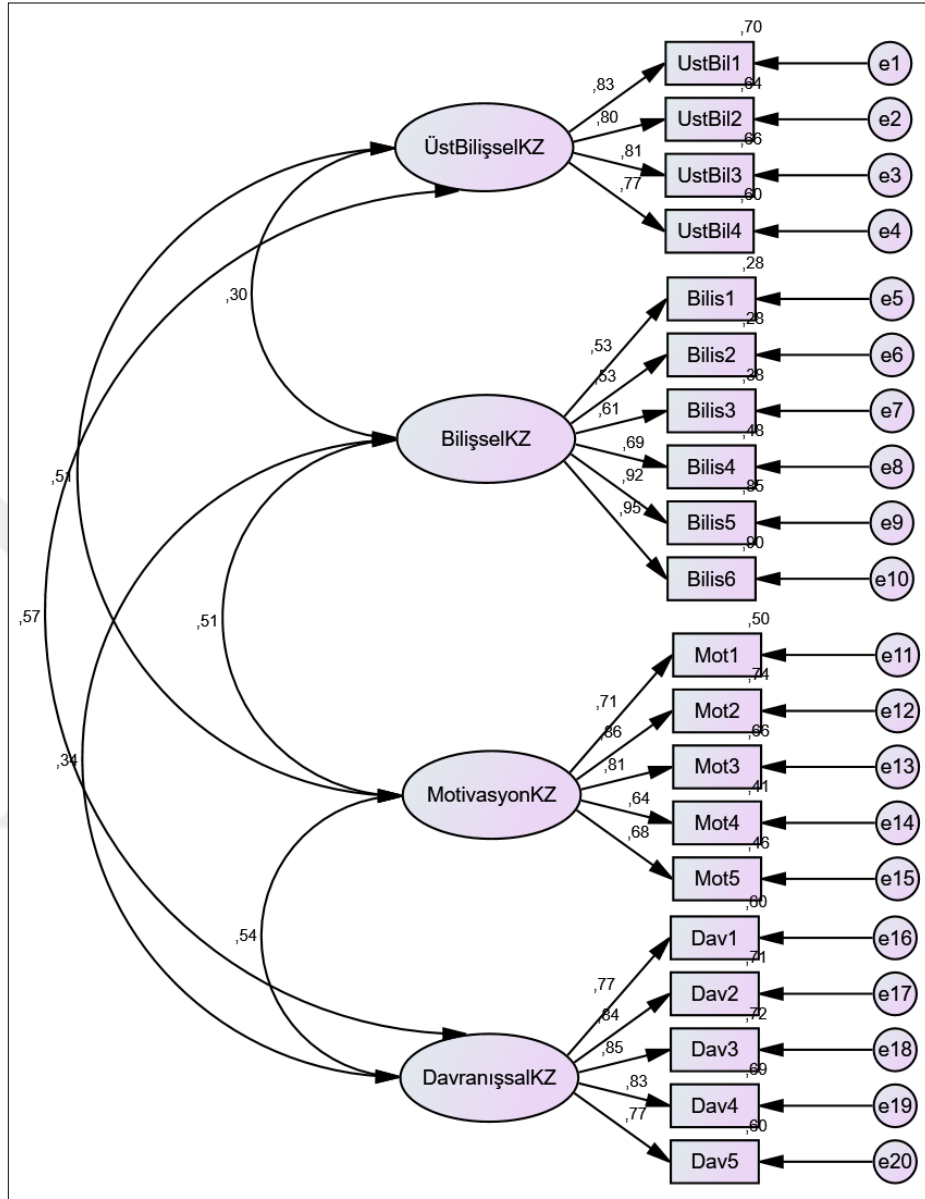
	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	10	0,841
Uyumluluk	2	0,854
Sorumluluk	2	0,823
Duygusal Denge	2	0,803
Dışa Dönüklük	2	0,933
Deneyime Açıklık	2	0,826

5.6.1.2. *Kültürel Zekâ Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği*

Araştırmanın bu kısmında kültürel zekâ ölçeğinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Kültürel zekâ ölçeğinin 20 madde ve 4 boyuttan oluşan yapısının uyum iyiliğinin test edilmesi için AMOS programı kullanılarak, yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi Şekil 5.5'te gösterilmiştir.

Şekil 5.5 Kültürel Zekâ Ölçeği Birinci Düzey DFA



Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, genel model uyumu, karşılaştırmalı uyum, mutlak uyum ve artık temelli uyum indeksleri için Tablo 5.10'daki veriler elde edilmiştir.

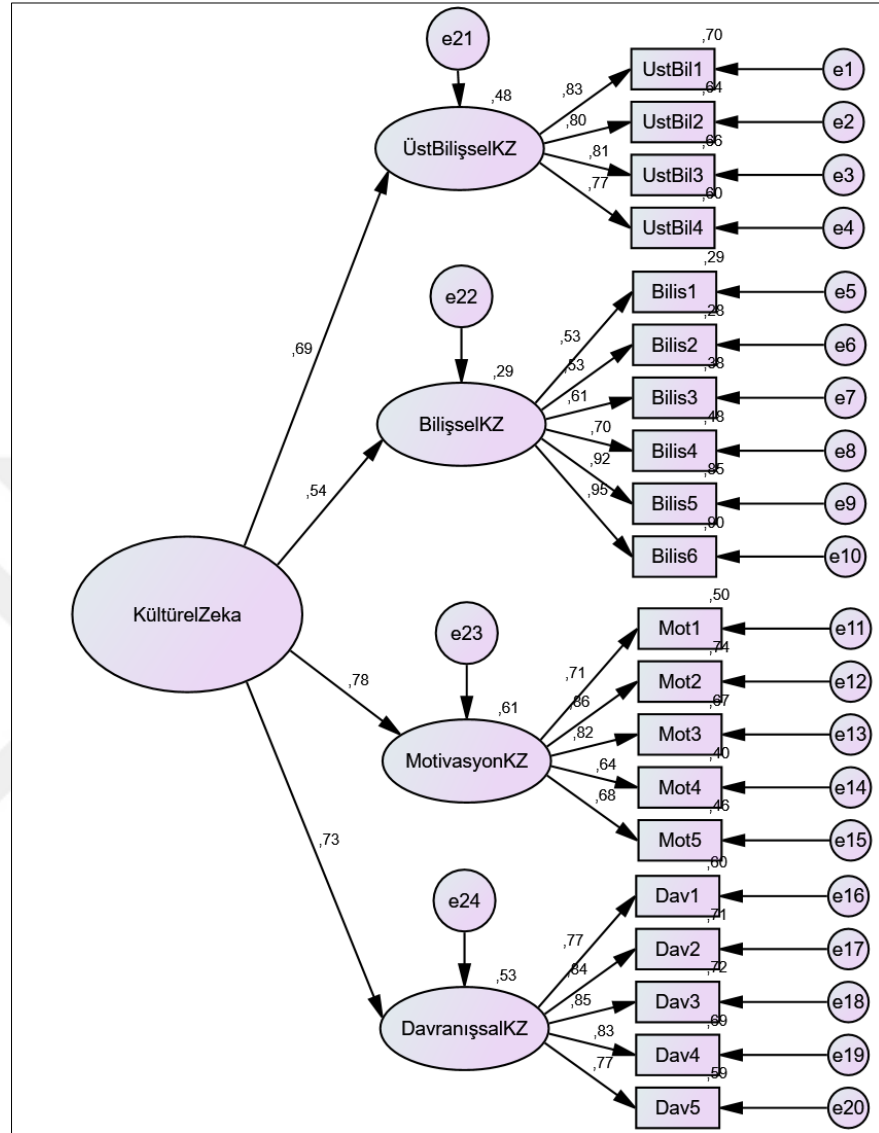
Tablo 5.10 Kültürel Zekâ Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	Uyum İndeksleri	Kriter Alınan Uyum İndeksleri
X ² /sd	2,859	X ² /sd ≤ 3 (Schermelleh-Engel vd. 2003)
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	0,916	NFI ≥ 0,90 (Bentler & Bonnet, 1980)
NNFI	0,934	NNFI ≥ 0,80 (Hooper vd. 2008)
IFI	0,944	IFI ≥ 0,90 (Bentler, 1990)
CFI	0,943	CFI ≥ 0,90 (Hu & Bentler, 1999)
RMSEA	0,064	0,08 ≥ RMSEA ≥ 0,06 (MacCallum vd. 1996)
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	0,901	GFI ≥ 0,90 (Marsh & Grayson, 1995)
AGFI	0,873	AGFI ≥ 0,85 (Engel vd. 2003)
Artık Temelli Uyum İndeksi		
SRMR	0,060	0,08 ≥ SRMR ≥ 0,06 (Hu & Bentler, 1999)

Yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Tablo 5.10'da gösterilen kültürel zekâ ölçeğinin 20 madde ve 4 faktörlü yapısının genel model uyumunun (X²/sd=2,859) ve çeşitli model uyum indekslerinin (NFI=0,916, NNFI=0,934, IFI=0,944, CFI=0,943, RMSEA=0,064, GFI=0,901, AGFI=0,873 ve SRMR=0,060) değerlerinin kabul edilebilir düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırmada kültürel zekâ ölçeğinin 20 madde ve tek boyuttan oluşan yapısının uyum iyiliğinin test edilmesi için gerçekleştirilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ise Şekil 5.6'da gösterilmiştir.

Şekil 5.6 Kültürel Zekâ Ölçeği İkinci Düzey DFA



İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, genel model uyumu, karşılaştırmalı uyum, mutlak uyum ve artık temelli uyum indeksleri için Tablo 5.11'deki veriler elde edilmiştir.

Tablo 5.11 Kültürel Zekâ Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	Uyum İndeksleri	Kriter Alınan Uyum İndeksleri
X ² /sd	2,952	X ² /sd ≤ 3 (Schermelleh-Engel vd. 2003)
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	0,912	NFI ≥ 0,90 (Bentler & Bonnet, 1980)
NNFI	0,931	NNFI ≥ 0,80 (Hooper vd. 2008)
IFI	0,940	IFI ≥ 0,90 (Bentler, 1990)
CFI	0,940	CFI ≥ 0,90 (Hu & Bentler, 1999)
RMSEA	0,066	0,08 ≥ RMSEA ≥ 0,06 (MacCallum vd. 1996)
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	0,896	GFI ≥ 0,80 (Doll vd. 1994)
AGFI	0,869	AGFI ≥ 0,85 (Engel vd. 2003)
Artık Temelli Uyum İndeksi		
SRMR	0,066	0,08 ≥ SRMR ≥ 0,06 (Hu & Bentler, 1999)

Yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Tablo 5.11’de gösterilen kültürel zekâ ölçeğinin 20 madde ve tek boyutlu yapısının genel model uyumunun (X²/sd=2,952) ve çeşitli model uyum indekslerinin (NFI=0,912, NNFI=0,931, IFI=0,940, CFI=0,940, RMSEA=0,066, GFI=0,896, AGFI=0,869, SRMR=0,066) genel olarak kabul edilebilir düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5.12’de kültürel zekâ ölçeğinin madde-toplam istatistik değerleri, Tablo 5.13’te ise bu ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Kültürel zekâ ölçeğinin güvenilirliğini ve iç tutarlılığını belirlemek amacıyla IBM SPSS programı kullanılarak Cronbach Alfa değerinin dikkate alındığı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik değerinin 0,917 olduğu öğrenilmiştir.

Ayrıca, boyutlara ait Cronbach Alfa değerlerinin 0,855 - 0,906 arasında değiştiği gösterilmiştir. Referans kabul edilen güvenilirlik değerine göre (Nunnally, 1978), 20 maddeden oluşan kültürel zekâ ölçeğinin güvenilir olduğu ($\alpha > .70$) tespit edilmiştir.

Tablo 5.12 Kültürel Zekâ Ölçeği Madde Toplam İstatistik Değerleri

Madde Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
UstBil1	97,8524	190,135	,597	,913
UstBil2	98,0000	190,450	,547	,914
UstBil3	97,9824	191,505	,554	,913
UstBil4	98,0507	190,278	,575	,913
Bilis1	98,6960	194,605	,439	,916
Bilis2	98,2533	193,607	,486	,915
Bilis3	98,2379	193,091	,566	,913
Bilis4	98,7489	190,917	,522	,914
Bilis5	98,5727	191,406	,554	,913
Bilis6	98,5595	191,095	,574	,913
Mot1	97,5969	192,462	,557	,913
Mot2	97,6344	190,087	,629	,912
Mot3	97,7291	189,337	,624	,912
Mot4	97,9471	192,037	,499	,915
Mot5	97,9317	189,658	,598	,912
Dav1	98,2687	187,186	,627	,912
Dav2	98,3855	185,915	,630	,912
Dav3	98,3656	186,930	,625	,912
Dav4	98,4604	186,947	,633	,912
Dav5	98,5485	186,535	,587	,913

Tablo 5.13 Kültürel Zekâ Ölçeği Boyutlarına Ait Güvenilirlik Değerleri

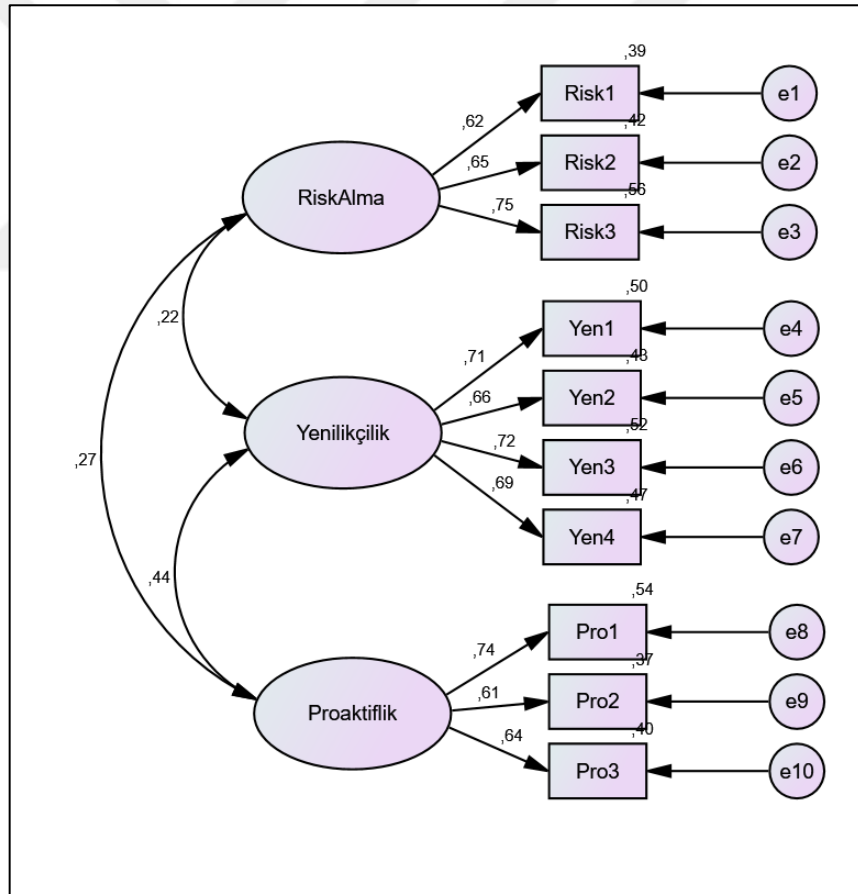
	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Kültürel Zekâ	20	0,917
Üst Bilişsel Kültürel Zekâ	4	0,879
Bilişsel Kültürel Zekâ	6	0,872
Motivasyonel Kültürel Zekâ	5	0,855
Davranışsal Kültürel Zekâ	5	0,906

5.6.1.3. BGY Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmanın bu kısmında bireysel girişimcilik yönelimi (BGY) ölçeğinin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA), ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir.

Bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğinin 10 madde ve 3 boyuttan oluşan yapısının uyum iyiliğinin test edilmesi için AMOS programı kullanılarak, yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilen birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi Şekil 5.7’de gösterilmiştir.

Şekil 5.7 BGY Ölçeği Birinci Düzey DFA



Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, genel model uyumu, karşılaştırmalı uyum, mutlak uyum ve artık temelli uyum indeksleri için Tablo 5.14’teki veriler elde edilmiştir.

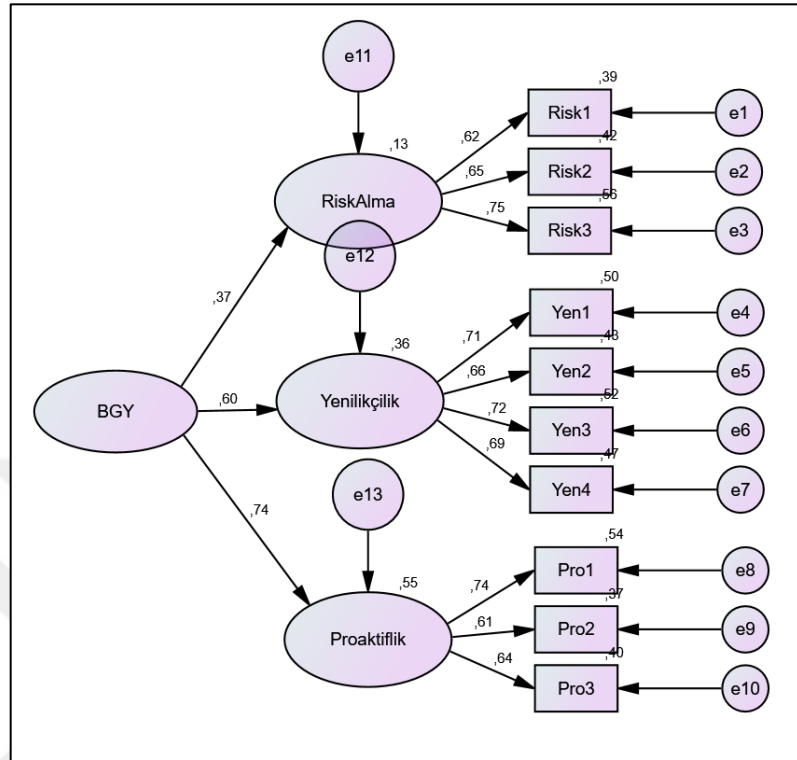
Tablo 5.14 BGY Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	Uyum İndeksleri	Kriter Alınan Uyum İndeksleri
X ² /sd	1,902	$X^2/sd \leq 3$ (Schermele-Engel vd. 2003)
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	0,946	$NFI \geq 0,90$ (Bentler & Bonnet, 1980)
NNFI	0,962	$NNFI \geq 0,95$ (Hu & Bentler, 1999)
IFI	0,973	$IFI \geq 0,95$ (Bollen, 1989)
CFI	0,973	$CFI \geq 0,95$ (Hu & Bentler, 1999)
RMSEA	0,045	$RMSEA \leq 0,06$ (Hu & Bentler, 1999)
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	0,972	$GFI \geq 0,90$ (Marsh & Grayson, 1995)
AGFI	0,953	$AGFI \geq 0,90$ (Hooper vd. 2008)
Artık Temelli Uyum İndeksi		
SRMR	0,038	$SRMR \leq 0,05$ (Byrne, 1998)

Yapılan birinci düzey faktör analizi sonucunda, Tablo 5.14'te gösterilen bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğinin 10 madde ve 3 faktörlü yapısının genel model uyumunun ($X^2/sd=1,902$) ve çeşitli model uyum indekslerinin (NFI=0,946, NNFI=0,962, IFI=0,973, CFI=0,973, RMSEA=0,045, GFI=0,972, AGFI=0,953 ve SRMR=0,038) genel olarak iyi düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

Araştırmada bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğinin 10 madde ve tek boyuttan oluşan yapısının uyum iyiliğinin test edilmesi için gerçekleştirilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi de Şekil 5.8'de gösterilmiştir.

Şekil 5.8 BGY Ölçeği İkinci Düzey DFA



İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, genel model uyumu, karşılaştırmalı uyum, mutlak uyum ve artık temelli uyum indeksleri için Tablo 5.15'teki veriler elde edilmiştir.

Tablo 5.15 BGY Ölçeği İkinci Düzey DFA Uyum İyiliği Değerleri

	Uyum İndeksleri	Kriter Alınan Uyum İndeksleri
X ² /sd	1,902	X ² /sd ≤ 3 (Schermelleh-Engel vd. 2003)
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
NFI	0,946	NFI ≥ 0,90 (Bentler & Bonnet, 1980)
NNFI	0,962	NNFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
IFI	0,973	IFI ≥ 0,95 (Bollen, 1989)
CFI	0,973	CFI ≥ 0,95 (Hu & Bentler, 1999)
RMSEA	0,045	RMSEA ≤ 0,06 (Hu & Bentler, 1999)
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	0,972	GFI ≥ 0,90 (Marsh & Grayson, 1995)
AGFI	0,953	AGFI ≥ 0,90 (Hooper vd. 2008)

Artık Temelli Uyum İndeksi		
SRMR	0,038	SRMR≤0,05 (Byrne, 1998)

Yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, Tablo 5.15'te gösterilen bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğinin 10 madde ve tek boyutlu yapısının genel model uyumunun ($X^2/sd=1,902$) ve çeşitli model uyum indekslerinin (NFI=0,946, NNFI=0,962, IFI=0,973, CFI=0,973, RMSEA=0,045, GFI=0,972, AGFI=0,953 ve SRMR=0,038) genel olarak iyi düzeyde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5.16'da bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğinin madde-toplam istatistik değerleri, Tablo 5.17'de ise bu ölçeğin alt boyutlarına ait güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Bireysel girişimcilik yönelimi ölçeğinin güvenilirliğini ve iç tutarlılığını belirlemek amacıyla IBM SPSS programı kullanılarak Cronbach Alfa değerinin dikkate alındığı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirlik değerinin 0,740 olduğu öğrenilmiştir.

Tablo 5.16 BGY Ölçeği Madde Toplam İstatistik Değerleri

Madde Toplam İstatistikleri				
	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alfa
Risk1	37,2004	13,145	,265	,741
Risk2	36,8612	12,583	,400	,719
Risk3	37,1696	12,861	,353	,727
Yen1	36,8987	12,656	,477	,709
Yen2	36,9934	12,912	,432	,715
Yen3	36,8678	12,579	,477	,709
Yen4	36,9537	12,759	,432	,715
Pro1	37,0110	12,377	,471	,708
Pro2	36,9537	12,870	,355	,726
Pro3	36,8040	12,476	,384	,722

Tablo 5.17'de alt boyutlara ait Cronbach Alfa değerlerinin 0,698 - 0,712 arasında değiştiği gösterilmiştir. Referans kabul edilen güvenilirlik değerine göre (Nunnally, 1978), bu ölçeğin risk alma ve yenilikçilik boyutları bazında güvenilirliğe sahip olduğu

($\alpha > .70$) anlaşılmaktadır. Proaktiflik boyutu bu referans değere oldukça yakındır. Taber (2018) tarafından yapılan çalışmada 0,67-0,87 aralığı da güvenilir kabul edildiği için, proaktiflik boyutunun da güvenilirlik kriterini sağladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 5.17 BGY Ölçeği Boyutlarına Ait Güvenilirlik Değerleri

	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Bireysel Girişimcilik Yönelimi	10	0,740
Risk Alma	3	0,712
Yenilikçilik	4	0,787
Proaktiflik	3	0,698

5.6.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Dağılımı

Araştırmanın katılımcılarını Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde lisans düzeyinde öğrenim gören uluslararası öğrenciler oluşturmaktadır. Bu öğrencilerin cinsiyet, yaş, okudukları program türü, okudukları sınıf ve uyruk gibi demografik özelliklerini belirlemek üzere anket formunda sorular sorulmuştur.

Tablo 5.18 Katılımcıların Cinsiyet, Yaş ve Eğitime Göre Dağılımları (n=454)

		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	187	41,2
	Erkek	267	58,8
Yaş	19 yaş	41	9,0
	20 yaş	71	15,6
	21 yaş	118	26,0
	22 yaş	134	29,5
	23 yaş	73	16,1
	24 yaş	17	3,7
Program Türü	Eğitim Bilimleri	22	4,8
	Fen Bilimleri	203	44,7
	Sağlık Bilimleri	52	11,5
	Sosyal Bilimler	177	39,0
Sınıf	1. Sınıf	142	31,3
	2. Sınıf	168	37,0
	3. Sınıf	109	24,0
	4. Sınıf	35	7,7

Araştırmaya katılan toplamda 454 uluslararası öğrencinin %41,2'sinin kadın, %58,8'inin erkek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğrenciler 19-24 yaş aralığında kişilerdir. Bu öğrencilerin %9'unun 19 yaşında, %15,6'sının 20 yaşında, %26'sının 21 yaşında, %29,5'inin 22 yaşında, %16,1'inin 23 yaşında ve %3,7'sinin 24 yaşında oldukları anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin %4,8'i eğitim bilimi programlarında, %44,7'si fen bilimleri programlarında, %11,5'i sağlık bilimleri programlarında, %39'u ise sosyal bilimleri programlarında öğrenim görmektedir. Ayrıca öğrencilerin %31,3'ü 1. sınıfta, %37'si 2. sınıfta, %24'ü 3. sınıfta ve %7,7'si ise 4. sınıfta öğrenim görmektedir.

Anket formunda uluslararası öğrencilerin bireysel girişimcilik yönelimini etkileyebilecek faktörlerden olan girişimcilik dersi alma, ailesinde girişimci olma ve iş deneyimi sahibi olma durumlarına dair sorular da sorulmuştur. Elde edilen verilere göre bu katılımcıların özellikleri Tablo 5.19'da, Tablo 5.20'de ve Tablo 5.21'de gösterilmiştir.

Tablo 5.19 Katılımcıların Girişimcilik Dersi Alma Durumu

	Frekans	Yüzde
Girişimcilik Dersi Alan	157	34,6
Girişimcilik Dersi Almayan	297	65,4
Toplam	454	100

Tablo 5.20 Katılımcıların Ailesinde Girişimci Olması Durumu

	Frekans	Yüzde
Ailesinde Girişimci Olan	263	57,9
Ailesinde Girişimci Olmayan	191	42,1
Toplam	454	100

Tablo 5.21 Katılımcıların İş Deneyimine Sahip Olma Durumu

	Frekans	Yüzde
İş Deneyimi Olanlar	211	46,5
İş Deneyimi Olmayanlar	243	53,5
Toplam	454	100

Ankete katılan toplam 454 öğrencinin %34,6'sının daha önceden girişimcilikle ilgili bir ders aldığı, %57,9'unun ailesinde girişimci olduğu ve ayrıca onların %46,5'inin daha önce bir işte çalıştıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 5.22 Katılımcıların Ükelere Göre Dağılımı (n=454)

Ülke	Öğrenci Sayısı	Ülke	Öğrenci Sayısı
Çad	53	Kosova	6
Türkmenistan	47	Ürdün	6
Senegal	35	Gambiya	5
Kamerun	30	Mali	5
Azerbaycan	29	Benin	4
Nijerya	25	Filistin	4
Irak	23	Kazakistan	4
Somali	22	Hindistan	3
Mısır	19	Yemen	2
Fildişi Sahili	15	Kırgızistan	2
Sudan	15	Özbekistan	2
İran	13	Burkina Faso	1
Suriye	12	Cibuti	1
Fas	10	Etiyopya	1
Gabon	10	Gana	1
Pakistan	10	Kongo	1
Kenya	9	Moritanya	1
Endonezya	9	Nijer	1
Afganistan	9	Tanzanya	1
Togo	7	Uganda	1

Araştırmaya toplamda 40 farklı ülkenin uyruğuna sahip uluslararası öğrenciler katılmıştır. Öğrencilerin yarısından fazlasının (%57,9) Afrika ülkelerinin uyruklarına sahip oldukları, diğer öğrencilerin ise Orta Asya, Orta Doğu, Güney Asya ve Avrupa ülkelerinin uyruklarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 5.23 incelendiğinde, öğrencilerin %21,4'ünün 2 dil, %56,4'ünün 3 dil, %18,9'unun 4 dil ve %3,3'ünün 5 dil konuşabildikleri görülmektedir.

Tablo 5.23 Katılımcıların Konuştıkları Dil Sayısı

		Frekans	Yüzde
Konuşulan Dil Sayısı	2 dil	97	21,4
	3 dil	256	56,4
	4 dil	86	18,9
	5 dil	15	3,3
Toplam		454	100

5.6.3. Araştırma Değişkenlerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin ortalama değerleri, çarpıklık ve basıklık değerleri ve standart sapma değerlerine ait tanımlayıcı istatistik sonuçları Tablo 5.24’de gösterilmiştir.

Tablo 5.24 Araştırma Değişkenlerinin Ortalama, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Ortalama	Standard Sapma	Çarpıklık		Basıklık	
			Değer	Standard Sapma	Değer	Standard Sapma
Beş Faktör Kişilik Özellikleri	5,9357	,49524	-,672	,115	,387	,229
Uyumluluk	5,8337	,75423	-,376	,115	-,158	,229
Sorumluluk	5,9780	,71221	-,428	,115	-,232	,229
Duygusal Denge	5,9548	,69184	-,319	,115	-,167	,229
Dışa Dönüklük	6,1123	,71297	-,382	,115	-,678	,229
Deneyime Açıklık	5,7996	,72294	-,135	,115	-,328	,229
Kültürel Zekâ	5,1950	,72957	-,162	,115	-,208	,229
Üst Bilişsel Kültürel Zekâ	5,3877	,98080	-,238	,115	-,576	,229
Bilişsel Kültürel Zekâ	4,8477	,87092	-,265	,115	-,504	,229
Motivasyonel Kültürel Zekâ	5,5912	,88864	-,405	,115	-,352	,229
Davranışsal Kültürel Zekâ	4,9533	1,08391	,047	,115	-,666	,229
Bireysel Girişimcilik Yönelimi	4,1032	,39379	-,250	,115	-,286	,229
Risk Alma	4,0022	,60230	-,030	,115	-,576	,229
Yenilikçilik	4,1509	,50911	-,090	,115	-,225	,229
Proaktiflik	4,1564	,59080	-,476	,115	-,440	,229

Tablo 5.24’te araştırmanın değişkenlerine ait ortalama ve standart sapma değerlerinin birbirinden farklı oldukları görülmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerine yönelik elde edilen değerlerin genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu ve bunların arasında dışa dönüklük özelliğinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Kültürel zekâ ile ilgili değerlerin de genel olarak ortalamanın üzerinde olduğu ve bunların arasında motivasyonel kültürel zekânın diğerlerine göre daha yüksek olduğu bulguları elde edilmiştir. Bireysel girişimcilik yönelimi ile ilgili değerlerin genel olarak “Katılıyorum” ifadesi düzeyinde ve ortalamanın üzerinde oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5.24 araştırma verilerinin normal dağılım sergileme durumu hakkında da bilgi vermektedir. Kline (2011) çarpıklık değerinin -3 ve +3 arasında, basıklık değerinin ise -10 ve +10 değerleri arasında olmasının, verilerin normal dağılımı konusunda bir problem oluşturmayacağını belirtmiştir. Bu referans aralığına göre bu araştırmanın verilerinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin, normal dağılım açısından uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.25’te katılımcıların demografik bilgilerine göre bireysel girişimcilik yönelimi ortalamaları gösterilmiştir. Bireysel girişimcilik yöneliminin cinsiyete göre bakıldığında kadınlarda, yaşa göre bakıldığında 19 yaşında olan öğrencilerde, programa göre bakıldığında fen bilimleri alanında eğitim gören öğrencilerde ve sınıfa göre bakıldığında 1. sınıf öğrencilerinde daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu değerler girişimcilik dersi alanlarda, ailesinde girişimci olanlarda ve iş deneyimi olanlarda daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.25 Demografik Bilgilere Göre Bireysel Girişimcilik Yönelimi Değerleri

	Ortalama	Standard Sapma
Kadın	4,1405	0,02833
Erkek	4,0770	0,02428
19 yaş	4,1531	0,06591
20 yaş	4,1005	0,04156
21 yaş	4,0979	0,03619
22 yaş	4,1036	0,03606
23 yaş	4,1180	0,04520
24 yaş	3,9624	0,08748
Eğitim Bilimleri	4,0922	0,08834
Fen Bilimleri	4,1319	0,02732
Sağlık Bilimleri	4,0732	0,04837
Sosyal Bilimler	4,0804	0,03078
1. Sınıf	4,1655	0,03179
2. Sınıf	4,0612	0,03238
3. Sınıf	4,0879	0,03452
4. Sınıf	4,0992	0,06909
Girişimcilik Dersi Alan	4,1231	0,02987
Girişimcilik Dersi Almayan	4,0926	0,02344
Ailesinde Girişimci Olanlar	4,1503	0,02507
Ailesinde Girişimci Olmayanlar	4,0382	0,02654
İş Deneyimi Olanlar	4,1289	0,02695
İş Deneyimi Olmayanlar	4,0808	0,02535

5.6.4. Araştırma Hipotezlerinin Testleri ve Bulgular

5.6.4.1. Korelasyon Analizi

Araştırma modelinde yer alan beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi değişkenleri arasındaki ilişkilerin gücünün ve yönünün belirlenebilmesi amacıyla SPSS programı ile korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen değerler Tablo 5.26’da gösterilmiştir.

Tablo 5.26 Korelasyon Analizi Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7
1. Uyumluluk	1						
2. Sorumluluk	,383**	1					
3. Duygusal Denge	,361**	,405**	1				
4. Dışa Dönüklük	,400**	,425**	,410**	1			
5. Deneyime Açıklık	,238**	,239**	,240**	,336**	1		
6. Bireysel Girişimcilik Yönelimi	,507**	,552**	,477**	,593**	,463**	1	
7. Kültürel Zekâ	,442**	,522**	,511**	,555**	,409**	,706**	1
** Korelasyon, 0.01 düzeyinde (iki yönlü) anlamlıdır.							

Analiz sonuçları incelendiğinde araştırma değişkenlerinin aralarındaki ilişkilerin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Uyumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ($r=0,507$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Sorumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ($r=0,552$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal denge ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ($r=0,477$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Dışa dönüklük ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ($r=0,593$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Deneyime açıklık ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ($r=0,463$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Kültürel zekâ ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ise ($r=0,706$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır.

Korelasyonun gücünün nasıl adlandırılacağı konusunda bilgi veren bir çalışmada, 0.00 - 0.10 arası değerler *ihmal edilebilir* korelasyon, 0.10 - 0.39 arası değerler *zayıf* korelasyon, 0.40 - 0.69 arası değerler *orta düzeyde* korelasyon, 0.70 - 0.89 arası değerler *güçlü* korelasyon ve 0.90 - 1.00 arası değerler ise *çok güçlü* korelasyon olarak ifade edilmiştir (Schober ve diğerleri, 2018, s. 1765).

Bu değer aralıklarına göre beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında orta düzey, kültürel zekâ ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ise güçlü bir korelasyonun var olduğu anlaşılmaktadır.

5.6.4.2. Regresyon Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modelinde yer alan ilişkilere yönelik gerçekleştirilen regresyon analizleri anlatılmış ve yapılan hipotez testlerine ait sonuçlar gösterilmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin (uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge, dışa dönüklük, deneyime açıklık) bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkileri ve kültürel zekânın bu ilişkiler üzerindeki düzenleyici rolü Bootstrap tekniğiyle, SPSS programının PROCESS Macro eklentisi kullanılarak tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu çalışmada regresyon analizi sonucunda, her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin değerinin ve etkileşimsel etkisinin değerinin gösterilebilmesi için PROCESS Macro programının verdiği çıktılar gösterilmiştir. Ayrıca kültürel zekânın beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi güçlendirip güçlendirmedığının bilgisi de grafik çıktıları halinde bu çalışmada sunulmuştur.

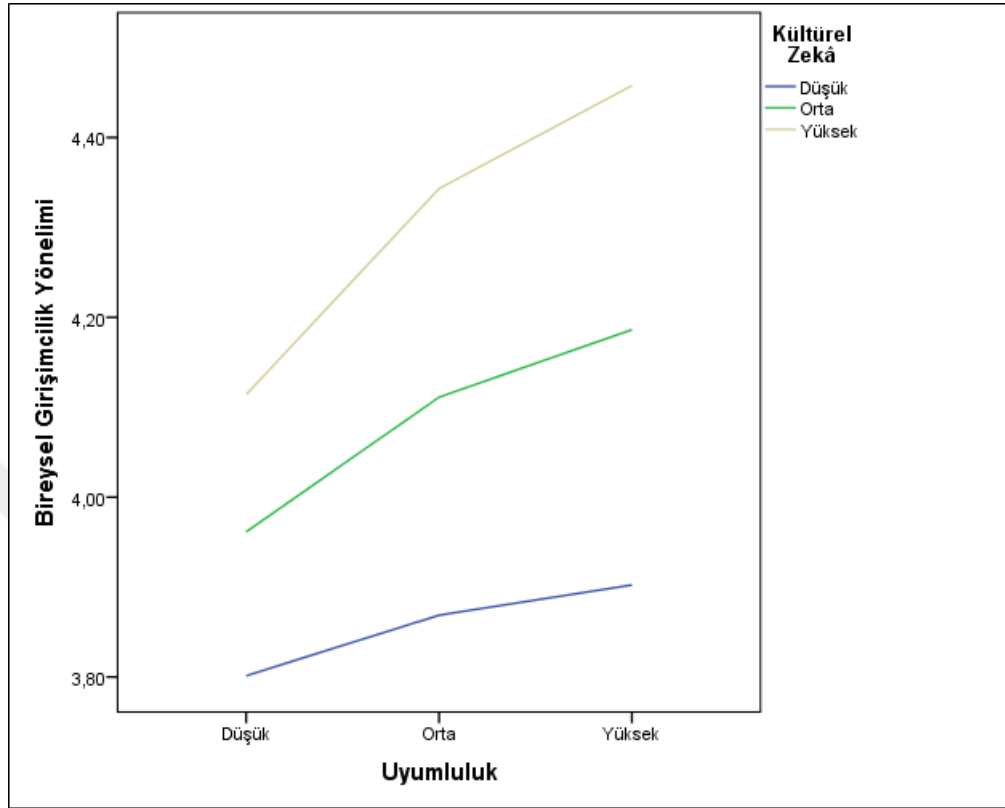
Şekil 5.9 Regresyon Analizi (Uyumluluk - BGY)

OUTCOME VARIABLE:						
Girisim						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	,7643	,5842	,0649	210,7662	3,0000	450,0000
	p					
	,0000					
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0755	,0127	321,1266	,0000	4,0506	4,1004
Uyumlu	,1461	,0180	8,1362	,0000	,1108	,1813
KZeka	,3148	,0183	17,1688	,0000	,2788	,3509
Int_1	,1139	,0175	6,4987	,0000	,0794	,1483
Product terms key:						
Int_1	:	Uyumlu	x	KZeka		
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0390	42,2334	1,0000	450,0000	,0000	

Focal predict: Uyumlu (X)						
Mod var: KZeka (W)						
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
	KZeka	Effect	se	t	p	LLCI
	-,6925	,0672	,0199	3,3776	,0008	,0281
	,0342	,1500	,0181	8,3020	,0000	,1145
	,7292	,2291	,0237	9,6571	,0000	,1825
						,2757

Şekil 5.9'daki sonuçlara göre, regresyon analizine katılan tüm tahmin değişkenlerinin, bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki değişimin yaklaşık %58'ini ($R^2 = .5842$) açıkladığı anlaşılmaktadır. Bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde uyumlu kişilik özelliğinin ($b = .15$, $p < .001$) ve kültürel zekânın ($b = .31$, $p < .001$) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **H₁** hipotezi desteklenmiştir. Uyumluluk ve kültürel zekâ değişkenlerinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b = .11$, $p < .001$). **H₇** hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 5.10 Regresyon Grafiği (Uyumluluk - BGY)



Kültürel zekâ düşük olduğunda (-.6925), uyumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b = .0672$, %95 GA [.0281, .1063], $t = 3.28$, $p < .001$).

Kültürel zekâ orta olduğunda (.0342), uyumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b = .15$, %95 GA [.1145, .1855], $t = 8.30$, $p < .001$).

Kültürel zekâ yüksek olduğunda (.7292), uyumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b = .2291$, %95 GA [.1825, .2757], $t = 9.65$, $p < .001$).

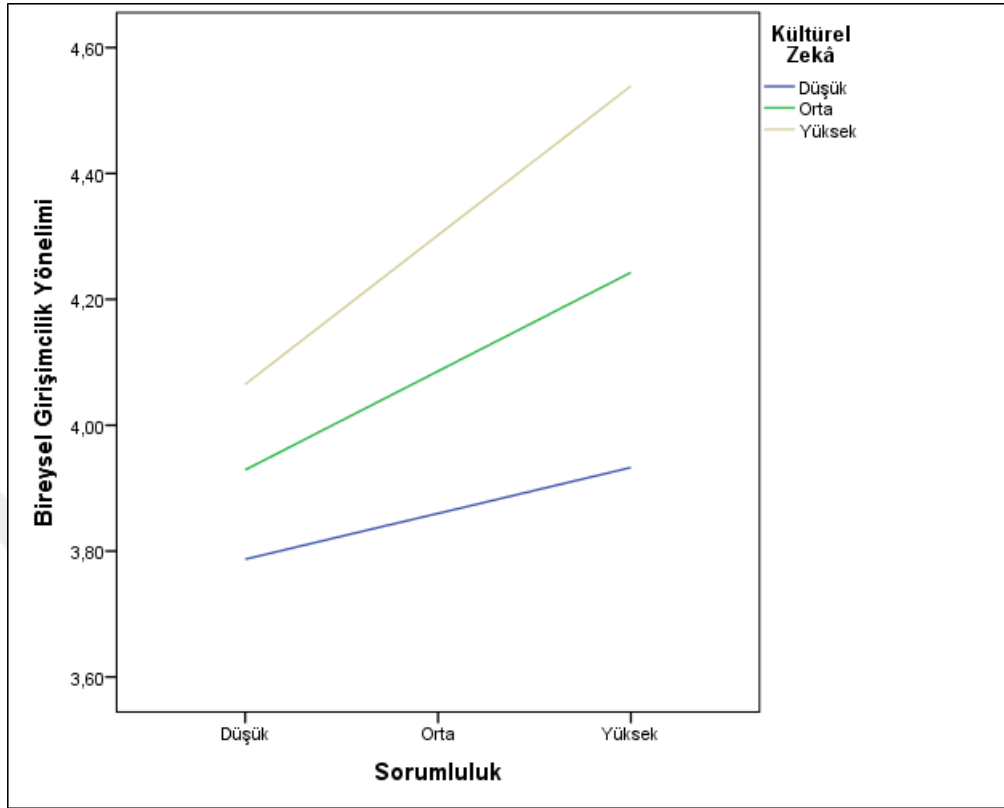
Şekil 5.11 Regresyon Analizi (Sorumluluk – BGY)

OUTCOME VARIABLE:						
Girisim						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	,7578	,5742	,0665	202,2692	3,0000	450,0000
p						
						,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0719	,0133	305,9649	,0000	4,0457	4,0980
Sorumlu	,1528	,0201	7,6047	,0000	,1133	,1923
KZeka	,3084	,0195	15,8385	,0000	,2702	,3467
Int_1	,1155	,0205	5,6441	,0000	,0753	,1557
Product terms key:						
Int_1	:	Sorumlu	x	KZeka		
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0301	31,8562	1,0000	450,0000	,0000	

Focal predict: Sorumlu (X)						
Mod var: KZeka (W)						
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
	KZeka	Effect	se	t	p	LLCI
	-,6925	,0728	,0231	3,1480	,0018	,0274
	,0342	,1568	,0202	7,7639	,0000	,1171
	,7292	,2370	,0264	8,9650	,0000	,1851
						ULCI
						,1183
						,1964
						,2890

Şekil 5.11'deki sonuçlara göre, regresyon analizine katılan tüm tahmin değişkenlerinin, bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki değişimin yaklaşık %57'sini ($R^2 = .5742$) açıkladığı anlaşılmaktadır. Bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde sorumlu kişilik özelliğinin ($b = .15$, $p < .001$) ve kültürel zekânın ($b = .31$, $p < .001$) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **H₂** hipotezi desteklenmiştir. Sorumluluk ve kültürel zekâ değişkenlerinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b = .11$, $p < .01$). **H₈** hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 5.12 Regresyon Grafiği (Sorumluluk - BGY)



Kültürel zekâ düşük olduğunda (-.6925), sorumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.0728$, %95 GA [.0274, .1183], $t= 7.76$, $p<0.01$).

Kültürel zekâ orta olduğunda (.0342), sorumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.1568$, %95 GA [.1171, .1964], $t= 7.76$, $p<0.001$).

Kültürel zekâ yüksek olduğunda (.7292), sorumluluk ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.2370$, %95 GA [.1851, .2890], $t= 8.96$, $p<0.001$).

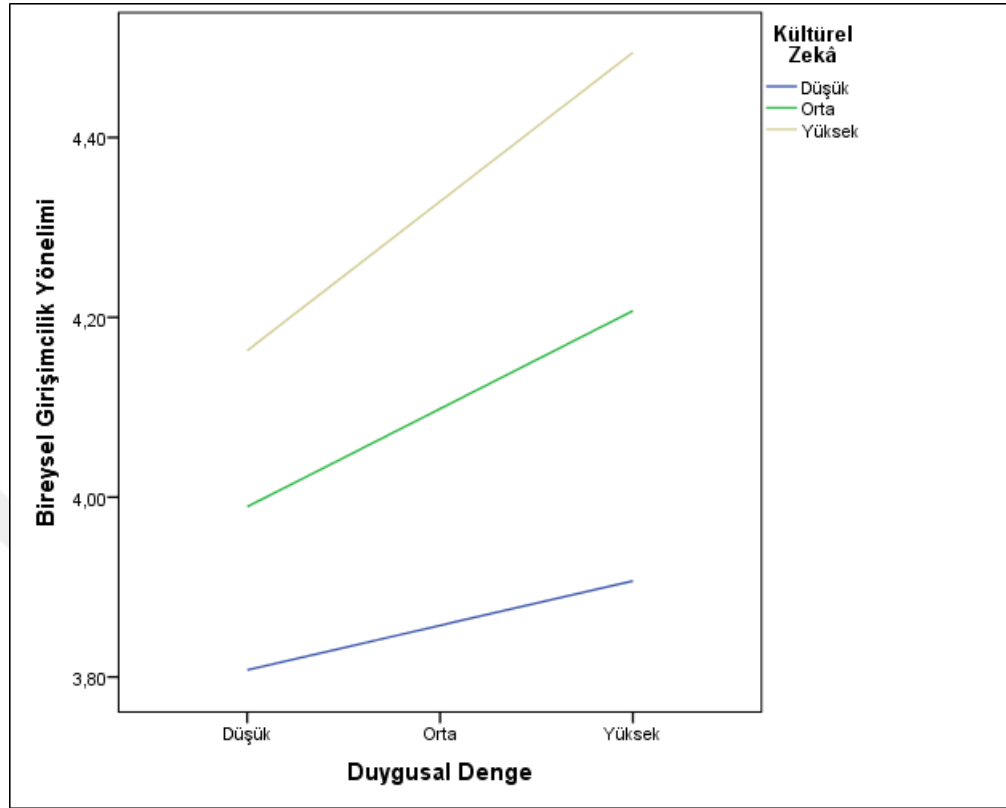
Şekil 5.13 Regresyon Analizi (Duygusal Denge - BGY)

OUTCOME VARIABLE:						
Girisim						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	,7295	,5321	,0730	170,5932	3,0000	450,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0821	,0138	296,1351	,0000	4,0550	4,1092
DDenge	,1061	,0218	4,8761	,0000	,0634	,1489
KZeka	,3280	,0204	16,0829	,0000	,2879	,3680
Int_1	,0818	,0210	3,8972	,0001	,0406	,1231
Product terms key:						
Int_1	:	DDenge	x	KZeka		
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0158	15,1882	1,0000	450,0000	,0001	

Focal predict: DDenge (X)						
Mod var: KZeka (W)						
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
KZeka	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,6925	,0495	,0237	2,0898	,0372	,0030	,0961
,0342	,1089	,0219	4,9699	,0000	,0659	,1520
,7292	,1658	,0290	5,7247	,0000	,1089	,2227

Şekil 5.13'teki sonuçlara göre, regresyon analizine katılan tüm tahmin değişkenlerinin, bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki değişimin yaklaşık %53'ünü ($R^2 = .5321$) açıkladığı anlaşılmaktadır. Bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde duygusal dengenin ($b = .11$, $p < .001$) ve kültürel zekânın ($b = .33$, $p < .001$) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **H₃** hipotezi desteklenmiştir. Duygusal denge ve kültürel zekâ değişkenlerinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b = .08$, $p < .001$). **H₉** hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 5.14 Regresyon Grafiği (Duygusal Denge - BGY)



Kültürel zekâ düşük olduğunda (-.6925), duygusal denge ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.0495$, %95 GA [.0030, .0961], $t= 2.09$, $p<0.05$).

Kültürel zekâ orta olduğunda (.0342), duygusal denge ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.1089$, %95 GA [.0659, .1520], $t= 4.97$, $p<0.001$).

Kültürel zekâ yüksek olduğunda (.7292), duygusal denge ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.1658$, %95 GA [.1089, .2227], $t= 5.72$, $p<0.001$).

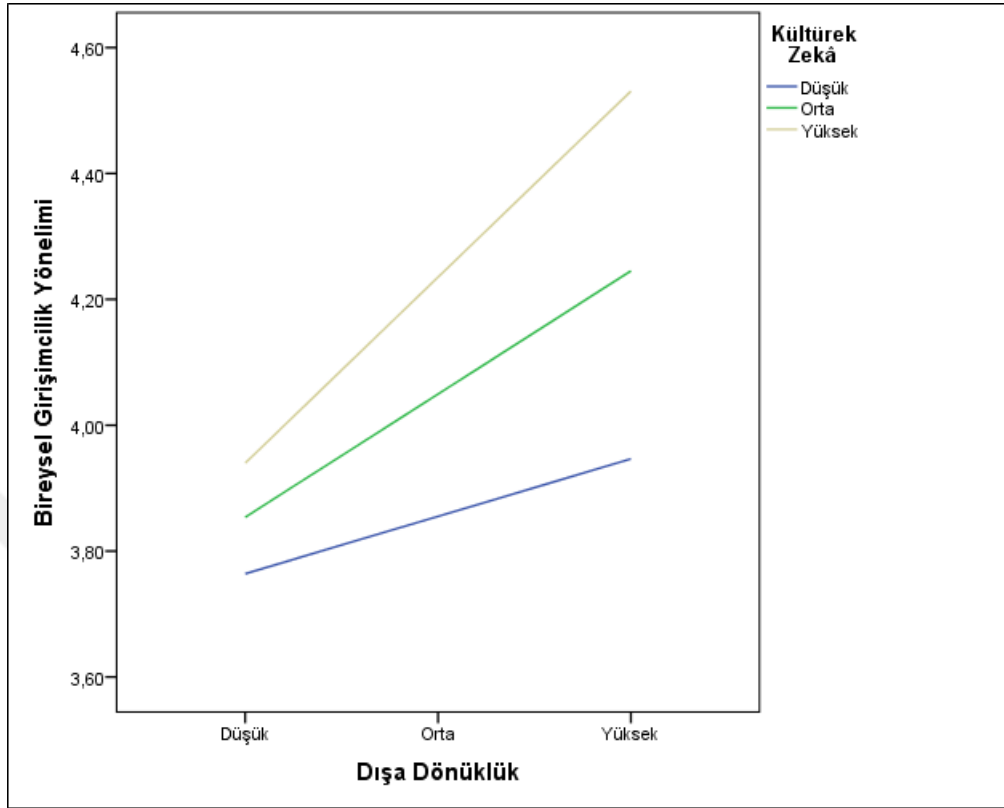
Şekil 5.15 Regresyon Analizi (Dışa Dönüklük - BGY)

OUTCOME VARIABLE:						
Girisim						
Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
	,7748	,6003	,0624	225,2947	3,0000	450,0000
p						
						,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0618	,0131	309,6353	,0000	4,0360	4,0876
DisaDon	,1907	,0202	9,4209	,0000	,1510	,2305
KZeka	,2835	,0194	14,6219	,0000	,2454	,3216
Int_1	,1437	,0204	7,0256	,0000	,1035	,1839
Product terms key:						
Int_1	:	DisaDon	x	KZeka		
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
	R2-chng	F	df1	df2	p	
X*W	,0438	49,3596	1,0000	450,0000	,0000	

Focal predict: DisaDon (X)						
Mod var: KZeka (W)						
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
KZeka	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,6925	,0913	,0221	4,1295	,0000	,0478	,1347
,0342	,1957	,0204	9,5878	,0000	,1556	,2358
,7292	,2955	,0276	10,7131	,0000	,2413	,3497

Şekil 5.15'teki sonuçlara göre, regresyon analizine katılan tüm tahmin değişkenlerinin, bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki değişimin yaklaşık %60'ını ($R^2 = .6003$) açıkladığı anlaşılmaktadır. Bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde dışa dönüklüğün ($b = .19$, $p < .001$) ve kültürel zekânın ($b = .28$, $p < .001$) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. **H₄** hipotezi desteklenmiştir. Dışa dönüklük ve kültürel zekâ değişkenlerinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b = .14$, $p < .001$). **H₁₀** hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 5.16 Regresyon Grafiği (Dışa Dönüklük - BGY)



Kültürel zekâ düşük olduğunda ($-.6925$), dışa dönüklük ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.0913$, %95 GA $[-.0478, .1347]$, $t= 4.13$, $p<0.001$).

Kültürel zekâ orta olduğunda ($.0342$), dışa dönüklük ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.1957$, %95 GA $[-.1556, .2358]$, $t=9.59$, $p<0.001$).

Kültürel zekâ yüksek olduğunda ($.7292$), dışa dönüklük ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.2955$, %95 GA $[-.2413, .3497]$, $t=10.71$, $p<0.001$).

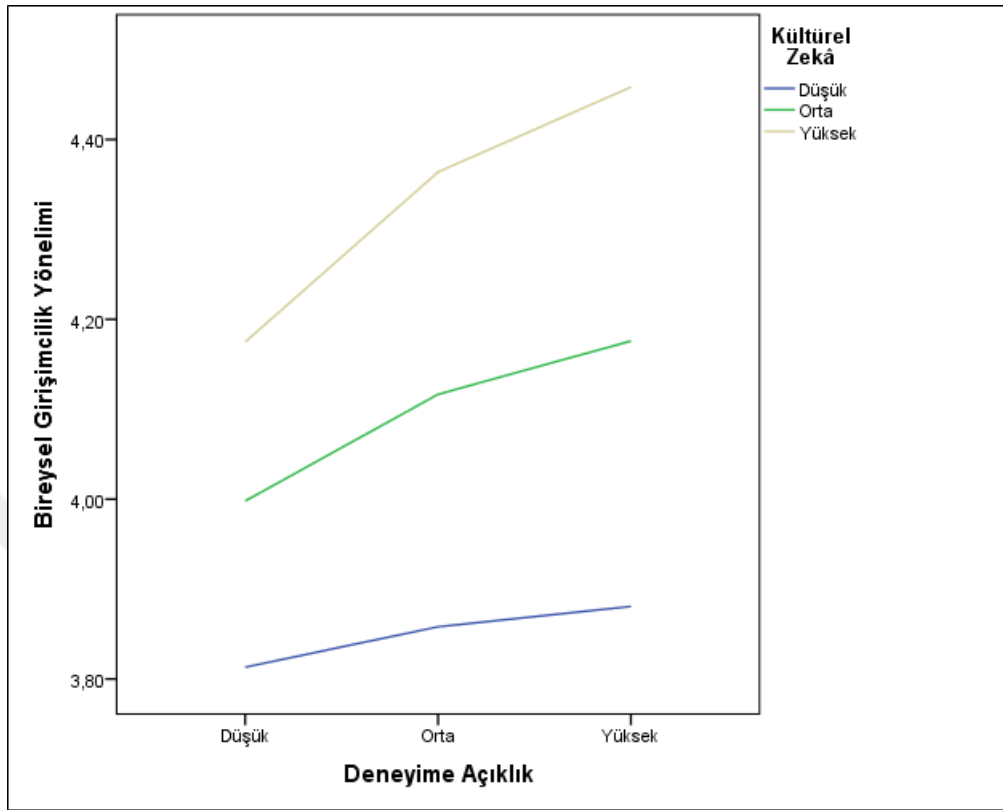
Şekil 5.17 Regresyon Analizi (Deneyime Açıklık - BGY)

OUTCOME VARIABLE:						
Girisim						
Model Summary						
R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7452	,5553	,0694	187,2800	3,0000	450,0000	,0000
Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,0814	,0132	308,1600	,0000	4,0553	4,1074
DenAcik	,1151	,0188	6,1344	,0000	,0782	,1520
KZeka	,3354	,0186	18,0349	,0000	,2988	,3719
Int_1	,1013	,0220	4,5969	,0000	,0580	,1446
Product terms key:						
Int_1	:	DenAcik	x	KZeka		
Test(s) of highest order unconditional interaction(s):						
R2-chng	F	df1	df2	p		
X*W	,0209	21,1317	1,0000	450,0000	,0000	

Focal predict: DenAcik (X)						
Mod var: KZeka (W)						
Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):						
KZeka	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-,6925	,0450	,0240	1,8753	,0614	-,0022	,0922
,0342	,1186	,0188	6,3100	,0000	,0817	,1555
,7292	,1890	,0249	7,5916	,0000	,1401	,2379

Şekil 5.17'deki sonuçlara göre, regresyon analizine katılan tüm tahmin değişkenlerinin, bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki değişimin yaklaşık %55'ini ($R^2 = .5553$) açıkladığı anlaşılmaktadır. Bireysel girişimcilik yönelimi üzerinde deneyime açıklığın ($b = .11$, $p < .001$) ve kültürel zekânın ($b = .33$, $p < .001$) olumlu yönde ve anlamlı düzeyde etkilerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. H_5 hipotezi desteklenmiştir. Deneyime açıklık ve kültürel zekâ değişkenlerinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkileşimsel etkisinin (düzenleyici etki) anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b = .10$, $p < .001$). H_{11} hipotezi desteklenmiştir.

Şekil 5.18 Regresyon Grafiği (Deneyime Açıklık - BGY)



Kültürel zekâ düşük olduğunda ($-.6925$), deneyime açıklık ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlı değildir ($b=.0450$, %95 GA $[-.0022, .0922]$, $t=1.87$, $p=0.0614$).

Kültürel zekâ orta olduğunda ($.0342$), deneyime açıklık ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.1186$, %95 GA $[.0817, .1555]$, $t=6.31$, $p<0.001$).

Kültürel zekâ yüksek olduğunda ($.7292$), deneyime açıklık ile bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki olumlu yöndeki ilişki anlamlıdır ($b=.1890$, %95 GA $[.1401, .2379]$, $t=7.60$, $p<0.001$).

Process Macro programı ile yapılan regresyon analizleri, beş faktör kişilik özelliklerinin bireysel girişimcilik yönelimi üzerindeki etkilerini göstermekle sınırlı kalmamaktadır. Analizlerin çıktı dosyaları incelendiğinde, kültürel zekânın da bireysel girişimcilik yönelimini olumlu yönde ve anlamlı olarak etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. H_6 hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır.

5.6.4.3. Araştırma Hipotezlerinin Desteklenme Durumu

Araştırma modelinde belirtilen ilişkiler bağlamında, regresyon analizleri ile test edilen araştırma hipotezlerinin desteklenme durumları Tablo 5.27’de gösterilmiştir.

Tablo 5.27 Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

H1	Uyumluluk bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.	Desteklendi
H2	Sorumluluk bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.	Desteklendi
H3	Duygusal denge bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.	Desteklendi
H4	Dışa dönüklük bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.	Desteklendi
H5	Deneyime açıklık bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.	Desteklendi
H6	Kültürel zekâ bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır.	Desteklendi
H7	Uyumluluk ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.	Desteklendi
H8	Sorumluluk ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.	Desteklendi
H9	Duygusal denge ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.	Desteklendi
H10	Dışa dönüklük ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.	Desteklendi
H11	Deneyime açıklık ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolü vardır.	Desteklendi

SONUÇ VE ÖNERİLER

Girişimcilik, 18. yüzyıldan itibaren iktisatçıların, yönetim bilimcilerin ve düşünürlerin ilgisini çeken bir konu olmuş, işletme alanında en çok ilgi gören ve üzerinde en çok araştırma yapılan konular arasında yer almıştır. 21. yüzyılın başından itibaren ise girişimcilik yönelimi, araştırmacılar tarafından hem bireysel hem de örgütsel bir değişken olarak ele alınmaya başlanmıştır. Bu araştırmalar ile girişimciyi tanımak, girişimciliği olumlu yönde etkileyebilecek yeni bilgileri öğrenmek ve bu bilgileri hem iş dünyasına hem de akademik alana sunmak amaçlanmıştır. Bu tez çalışması da aynı amaçlar doğrultusunda hazırlanmıştır.

Çalışmada beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi kavramlarına dair kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Bu kavramları etkileyen faktörlerden bahsedilmiştir. Kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyen önceki araştırmaların bulguları değerlendirilmiştir. Beş faktör kişilik özellikleri ve kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimine katkısını incelemek ve beş faktör kişilik özellikleri ile kültürel zekâ ilişkisi üzerinde bireysel girişimcilik yöneliminin düzenleyici rolünü ortaya koymak amacıyla toplamda 11 hipotez hazırlanmıştır.

Araştırmanın örneklemi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde lisans düzeyinde eğitim gören uluslararası öğrencilerden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında, üç farklı ölçeğe ait maddelerin ve demografik bilgilerin yer aldığı, toplam 49 maddeden oluşan bir anket hazırlanmıştır. Veri toplama süreci, hem yüz yüze hem de online anketler ile gerçekleştirilmiştir. 600 öğrenciye ulaşan anketlerden 454'ü eksiksiz bir şekilde doldurulmuş ve analizler bu 454 anketin verilerine dayanarak gerçekleştirilmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ($\alpha=0,841$), kültürel zekâ ($\alpha=0,917$) ve bireysel girişimcilik yönelimi ($\alpha=0,740$) ölçeklerinin uluslararası öğrenci örnekleminde yüksek güvenilirliğe sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca, gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizleri ile bu üç ölçeğin Türkçe ifadeler ile geçerliliği ortaya koyulmuştur. Ölçeklerin model uyumu ile ilgili olarak, tüm doğrulayıcı faktör analizlerinde $X^2/sd \leq 3$ (Schermelleh-Engel vd. 2003) şartının sağlandığı, ayrıca karşılaştırmalı, mutlak ve artık temelli uyum indekslerine göre modelin verilerle iyi uyum sağladığı sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya katılan uluslararası öğrencilerin çoğu erkek (%58,8), 22 yaşında (%29,5), fen bilimleri programlarında okuyan (%44,7) ve 2. sınıfta okuyan (%37) kategorilerindeki kişilerdir.

Uluslararası öğrencilerin önemli bir kısmının girişimcilikle ilgili bir ders almadıkları (%65,4), ailelerinde girişimci kişilerin olduğu (%57,9) ve herhangi bir iş deneyimine sahip olmadıkları (%53,5) bilgisine ulaşılmıştır.

Ayrıca, araştırmaya 40 farklı ülkeden gelen öğrenci katılım sağlamıştır. Bu öğrencilerin çoğu (%57,9) Afrika kıtasındaki ülkelerden Türkiye'ye eğitim görmek için gelmişlerdir ve yine çoğu (%56,3) üç farklı dil konuşmaktadır.

Uluslararası öğrencilerin ortalama kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve girişimcilik yönelimi değerleri incelenmiştir. Öğrencilerin ortalama olarak en yüksek değere sahip kişilik özelliğinin sırasıyla dışa dönüklük (6.1123), sorumluluk (5.9780), duygusal denge (5.9548), uyumluluk (5.8337) ve deneyime açıklık (5.7996) olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin ortalama olarak sahip oldukları en yüksek düzeydeki kültürel zekâ değerinin sırasıyla motivasyonel (5.5912), üst bilişsel (5.3877), davranışsal (4.9533) ve bilişsel (4.8477) boyutlarda yer aldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, öğrencilerin ortalama olarak en yüksek değere sahip bireysel girişimcilik yönelimi özelliklerinin sırasıyla proaktiflik (4.1564), yenilikçilik (4.1509) ve risk alma (4.0022) olduğu anlaşılmıştır.

Bu bulgular sonucunda, araştırmaya katılan ortalama bir uluslararası öğrencinin diğer insanlarla etkileşim kurmaya açık, farklı bir kültürü deneyimleme konusunda isteğe sahip, bir fırsatla karşılaştığında önceden harekete geçebilen ve girişimcilik potansiyelinin de yüksek olduğu söylenebilir.

Yapılan analizler sonucunda kadın, 19 yaş, fen bilimleri alanlarında eğitim gören, birinci sınıfta okuyan, girişimcilik dersi alan, ailesinde girişimci olan ve iş deneyimi olan kategorilerindeki öğrencilerin bireysel girişimcilik yönelimine verdikleri cevapların ortalama değerinin, diğer kategorilerdeki öğrencilerin verdikleri cevapların ortalama değerinden daha yüksek olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucunda, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında orta seviyede bir korelasyonun var olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, bireylerin girişimcilik potansiyelini

artırmada kişilik özelliklerinin önemini vurgulamaktadır. Kültürel zekâ ile bireysel girişimcilik yönelimi arasında ise güçlü bir korelasyonun var olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, kültürel olarak farklı ortamlarda faaliyet gösterebilme yeteneği ile girişimci olma potansiyelinin ilişkisi hakkında bilgi vermektedir. Ayrıca, tüm bu ilişkilerin $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirtilmiştir. Carranza ve Egri (2010), Jiang ve Park (2012), Leutner ve diğerleri (2014), Antoncic ve diğerleri (2015), Hussein ve Aziz (2017), Yang ve Ai (2019) ile Kromidha ve diğerleri (2022) tarafından yapılan araştırmalara ait bulgular bu sonuçları destekler niteliktedir.

Uyumluluk özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine katkısını ortaya koymak için **H1** hipotezi kurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda bu özelliğın bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir. **H1** hipotezi desteklenmiştir. Hsieh, Hsieh ve Wang (2011), Leutner ve diğerleri (2014), Leonelli, Ceci ve Masciarelli (2016), Ali (2019), Presenza ve diğerleri (2020), Joseph ve Zhang (2021), Myrvang (2021) ve Luc (2022) tarafından yapılan çalışmalar da bu hipotezi destekler niteliktedir. Literatürde, desteklenen bu hipotez ile uyuşmayan sadece bir çalışmaya ulaşılabılmıştır (Ashton ve diğerleri, 2010). Uyumlu kişilik özelliğine sahip bireyler, grup dinamiklerine daha iyi adapte olma ve takım çalışmasına dayalı projelerde daha başarılı olma eğilimindedirler. Araştırma bulguları bu kişilik özelliğinin girişimcilerin kariyer gelişimlerinde, risk alabilmelerinde ve yenilikçi projelerin hayata geçirilmesinde önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Girişimcilik eğitimlerinde bireylerin kişilik özelliklerinin dikkate alınması ve kişilik özelliklerine uygun gelişim fırsatlarının sunulması, girişimcilik potansiyelini artırabilir.

Sorumluluk özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine katkısını ortaya koymak için **H2** hipotezi kurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda bu özelliğın bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir. **H2** hipotezi desteklenmiştir. Hsieh, Hsieh ve Wang (2011), Leonelli, Ceci ve Masciarelli (2016), Yang ve Ai (2019), Ali (2019), Presenza ve diğerleri (2020), Bergner, Auburger ve Paleczek (2021) ile Joseph ve Zhang (2021) tarafından yapılan çalışmalar da bu hipotezi destekler niteliktedir. Sorumluluk özelliğine sahip bireyler daha planlı ve hedef odaklı bir yaklaşım sergilemeye meyillidir. Sorumluluk duygusuna sahip olmak, bireylerin hem kendi hem de ekiplerinin başarısı için duydukları bağlılığı artırmaktadır. Bu özellikler bireylerin sorunlara çözüm bulma yeteneklerini desteklemekte ve risk alma ve

yenilikçilik gibi kritik alanlarda daha cesur adımlar atmalarını sağlamaktadır. Sorumlu kişilik özelliğinin girişimcilik potansiyelini artıracığı tahmin edilmektedir.

Duygusal denge özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine katkısını ortaya koymak için **H3** hipotezi kurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda bu özelliğın bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir. **H3** hipotezi desteklenmiştir. Hsieh, Hsieh ve Wang (2011), Udayanganie, Jusoh ve Chinna (2019), Presenza ve diğerleri (2020), Bergner, Auburger ve Paleczek (2021) ve Laouiti ve diğerleri (2022) tarafından yapılan çalışmalar da bu hipotezi destekler niteliktedir. Yine bu sonuçlara paralel olarak, önceki çalışmalarda duygusal dengenin tersi olan nevroklikliğin girişimcilik değişkenleri ile negatif bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir (Major, Turner ve Fletcher, 2006; Ali, 2019). Duygusal olarak dengeli bireyler, duygusal tepkilerini iyi yönetebilen, zorluklar karşısında daha az stres yaşayan ve belirsizlik ortamına daha iyi adapte olabilen kişilerdir. Bu özelliğın onlara girişimcilik sürecini daha iyi yönetebilme ve risk almak ve fırsatları değerlendirmek için cesur adımlar atma konularında yardımcı olabileceğı düşünölmektedir. Girişimci olacak kişilere duygusal dengeyi güçlendirecek ve psikolojik iyi oluşu destekleyecek eğitimlerin verilmesi, bu kişilerin girişimcilik potansiyelinin en üst seviyeye çıkarılması bakımından önemli görölmektedir.

Dışa dönüklük özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine katkısını ortaya koymak için **H4** hipotezi kurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda bu özelliğın bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir. **H4** hipotezi desteklenmiştir. Nicholson ve diğerleri (2005), Shane ve diğerleri (2010), Zare ve Flinchbaugh (2019), Wang ve diğerleri (2019), Bergner ve diğerleri (2021) ile Joseph ve Zhang (2021) tarafından yapılan çalışmalar da bu hipotezi destekler niteliktedir. Dışa dönük kişilik özelliğine sahip bireyler, sosyal etkileşimlerde daha faal oldukları için, iş fırsatlarını daha kolay keşfedebilirler ve bu fırsatları değerlendirmek için gerekli bağlantıları kolayca kurabilirler. Girişimci ve yenilikçi fikirlerini maddi ve psikolojik olarak destekleyebilecek güçlü bir ağ oluşturabilirler. Çevrelerinden aldıkları geri bildirimlerle kendilerini sürekli geliştirme fırsatına sahip olabilirler. Ayrıca, risk alma konusunda yine çevreleri tarafından güçlü bir motivasyon bulabilirler. Sonuç olarak girişimcilikle ilgili işlerde dışa dönük kişilerin tercih edilmesi, bu işlerde daha başarılı olunabileceğini işaret etmektedir.

Deneyime açıklık özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine katkısını ortaya koymak için **H5** hipotezi kurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda bu özelliğın bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir. **H5** hipotezi desteklenmiştir. Nicholson ve diğerleri (2005), Shane ve diğerleri (2010), Mieg ve diğerleri (2012), Jeraj ve diğerleri (2015) ve Singh ve Mehdi (2022) tarafından yapılan çalışmalar da bu hipotezi destekler niteliktedir. Deneyime açık kişilik özelliğine sahip bireyler, genellikle hayal gücü geniş, meraklı ve yeni fikirler keşfetmeye yatkın insanlardır. Girişimciliğın dinamik ve öngörülemeyen ortamına daha kolay uyum sağlayabilen, riskli durumları deneyimlemek isteyebilen ve yeniliklere ve değişime daha az direnç gösterebilen kişilerdir. Girişimciliğe yönelen insanların deneyime açık kişilik özelliğine sahip olmalarının onların başarılı olma ihtimalini artıracakı tahmin edilmektedir.

Kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimine katkısını ortaya koymak için **H6** hipotezi kurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimini açıklamada olumlu yönde katkı yaptığı tespit edilmiştir. **H6** hipotezi desteklenmiştir. Capatina ve diğerleri (2011), Helms ve diğerleri (2014), Korzilius, Bucker ve Beerlage (2017), Berraies (2020), Ratasuk ve Charoensukmongkol (2020), Fan ve diğerleri (2020) ve Alshaer ve diğerleri (2023) tarafından yapılan çalışmalar da bu hipotezi destekler niteliktedir. Kültürel zekâ düzeyi yüksek kişiler, kültürel olarak farklı bir ortamda daha iyi iletişim kurabilirler ve sosyal anlamda daha iyi etkileşimde bulunabilirler. Bu özellikler girişimci olacak kişilerin farklı bir ülkede pazara girişlerini ve risk almalarını kolaylaştırabilir. Farklı kültürden insanlar ile olan güveni ve işbirliğini artırabilir. Girişimcilik alanında çalışacak kişilerin kültürel zekâ düzeyinin yüksek olmasının ve onlara verilecek eğitimlerin kültürel zekâyı teşvik eden aktivitelerle zenginleştirilmesinin, bu kişilerin gelecekteki başarılarını olumlu yönde etkileyeceğı düşünölmektedir.

Bu araştırmayı ön plana çıkaran ve diğeri araştırmalardan farklı kılan yönü, beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici bir rolünün olduğunun gösterilmesidir.

Kültürel zekânın orta ($b = .15$, $p < .001$) ve yüksek ($b = .2291$, $p < .001$) olduğı durumlarda uyumluluk özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine olan etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olduğı durumda bu ilişki daha kuvvetlidir. Bu bulgular neticesinde **H7** hipotezi desteklenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olması durumunda, uyumluluk özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum uyumluluk - bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin kültürel zekâ tarafından düzenlendiğı anlamına gelmektedir.

Kültürel zekânın orta ($b = .1568$, $p < .001$) ve yüksek ($b = .2370$, $p < .001$) olduğı durumlarda sorumluluk özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine olan etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olduğı durumda bu ilişki daha kuvvetlidir. Bu bulgular neticesinde **H8** hipotezi desteklenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olması durumunda, sorumluluk özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum sorumluluk - bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin kültürel zekâ tarafından düzenlendiğı anlamına gelmektedir.

Kültürel zekânın orta ($b = .1089$, $p < .001$) ve yüksek ($b = .1658$, $p < .001$) olduğı durumlarda duygusal denge özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine olan etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olduğı durumda bu ilişki daha kuvvetlidir. Bu bulgular neticesinde **H9** hipotezi desteklenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olması durumunda, duygusal denge özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum duygusal denge - bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin kültürel zekâ tarafından düzenlendiğı anlamına gelmektedir.

Kültürel zekânın orta ($b = .1957$, $p < .001$) ve yüksek ($b = .2955$, $p < .001$) olduğı durumlarda dışa dönüklük özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine olan etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olduğı durumda bu ilişki daha kuvvetlidir. Bu bulgular neticesinde **H10** hipotezi desteklenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olması durumunda, dışa dönüklük özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum dışa dönüklük - bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin kültürel zekâ tarafından düzenlendiğı anlamına gelmektedir.

Kültürel zekânın orta ($b=.1186$, $p<0.001$) ve yüksek ($b=.1890$, $p<0.001$) olduğu durumlarda deneyime açıklık özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine olan etkisinin daha da arttığı gözlenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olduğu durumda bu ilişki daha kuvvetlidir. Buna karşın, kültürel zekâ düşük olduğunda, deneyime açıklık özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine olan etkisinin anlamlı olmadığı ($b=.0450$, $p=0.0614$) tespit edilmiştir. Bu bulgular neticesinde **H11** hipotezi desteklenmiştir. Kültürel zekânın yüksek olması durumunda, deneyime açıklık özelliğinin bireysel girişimcilik yönelimine etkisi daha fazla olmaktadır ve bu durum deneyime açıklık - bireysel girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkinin kültürel zekâ tarafından düzenlendiği anlamına gelmektedir.

Farklı kültürlerle iletişime ve etkileşime daha açık olan, kültürel farklılıklara karşı daha fazla tolerans gösterebilen ve daha kolay uyum sağlayabilen, kültürel çeşitliliği yönetebilme becerisi yüksek olan, farklı kültürlerde yaşamış, eğitim almış, çalışmış olan kişilerin bu özelliklerinin beş faktör kişilik özellikleri ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkiyi güçlendirebileceği gösterilmiştir.

Araştırmanın Literatüre Katkıları

Araştırma kapsamında beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi ölçeklerinin Türkçe versiyonları oluşturulmuş ve ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirliklerinin sağlanmasına yönelik analizler yapılmıştır. Bir bilimsel araştırma tasarımının kalitesini belirleyen en temel kriterler nesnellik, güvenilirlik ve geçerliliktir (Repke, Birkenmaier ve Lechner, 2024, s. 1). Araştırmalarda ölçülmesi istenen şeyi doğru şekilde nicel hale getirmek oldukça önemlidir (Boateng ve diğerleri, 2018, s. 15). Ölçekler doğrudan ölçülemeyen şeyleri sayısal bir puan vererek ölçmek için yarar sağlamaktadır (Morgado ve diğerleri, 2017, s. 1). Türkçe versiyonların hazırlanması ise ölçeklerin yerel bağlamda anlamlı olup olmadığını belirlemek, kültürel uygunluğu sağlamak, daha sağlıklı veriler elde etmek, sonraki araştırmaların kalitesini artırmak ve Türkçe araştırmaların etki alanını genişletmek açısından önemlidir. Bu çalışmanın ulusal yazında yeni araştırmacılara ölçekleri orijinal dilinden çevirmelerine gerek kalmadan, Türkçe versiyonları kullanabilme imkânını ve kolaylığını sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın ilk dört bölümünde, değişkenlerin kavramsal ve tarihsel arka planının da dahil edildiği geniş bir literatür taraması hazırlanmış ve mevcut literatürde

yapılan araştırmaların bulguları hakkında bilgiler sunulmuştur. Bu kapsamlı bilgi derlemesi, yönetim, işletme ve örgütsel davranış alanlarında verilecek eğitimler ve yapılacak yeni araştırmalar için kaynak olabilecektir.

Araştırmanın dikkat çekici bir yönü de ilk kez beş faktör kişilik özelliklerinin bağımsız değişken, bireysel girişimcilik yöneliminin ise bağımlı değişken olduğu bir araştırma modelinde kültürel zekânın düzenleyici rolünün varlığının gösterilmiş olmasıdır. Modeldeki ilişkilere dayanılarak yazılan 11 hipotezin tamamı desteklenmiştir. Hipotezlerin çeşitliliği ve analizler sonunda elde edilen bulguların niteliği ile bu çalışmanın girişimcilik alanındaki akademik bilgi birikimine katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

Bu araştırma, Türkiye’de eğitim gören uluslararası öğrencilerle ilgili önemli bilgiler sunmaktadır. Daha önceki çalışmalarda uluslararası öğrenci hareketliliği (Yılmaz ve Güçlü, 2021), öğrencilerin uluslararası ticarete katkıları (Süygün ve Kaplan, 2021), istihdam (Baş ve Eti, 2020), çalışma deneyimleri (Kavurmacı, 2021), akademik ve sosyal sorunlar (Topal ve Tauscher, 2020), yaşam koşulları (Özkan ve Acar Güvendir), sosyokültürel uyum (Türel, 2021), psikolojik sağamlık (Yelpaze, 2021) ve memnuniyet (İşlek ve Öztürk, 2021) gibi konular ele alınmıştır. Ancak, önceki çalışmalarda uluslararası öğrencilerin girişimcilik yönelimine odaklanan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmada ise onların bireysel girişimcilik yönelimini açıklayan önemli faktörler kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Yeni Araştırmacılar İçin Öneriler

Çalışmanın bu bölümünde yeni araştırmacılar için bazı öneriler sunulmuştur. İlk öneri araştırmanın Türkiye’de eğitim gören uluslararası öğrencilerden farklı bir örneklem ile yeniden gerçeleştirilmesidir. Yeni araştırmacıların çalışmalarında örneklem olarak uluslararası şirket çalışanları, yurtdışı eğitim danışmanlık şirketi çalışanları, turizm sektörü profesyonelleri, gurbetçiler, Erasmus+ gibi hareketlilik programlarına katılan öğrenci ve akademisyenler gibi farklı kültürel ortamları deneyimleme imkânına sahip olan kişileri tercih etmeleri, kişilik özellikleri ve kültürel zekânın girişimciliğe etkisini anlamak açısından önemli katkılar sağlayacaktır. Bu çalışmanın sonuçları sadece uluslararası öğrenciler hakkında bilgi vermektedir. Farklı örneklem grupları ile yapılacak çalışmalar ile gruplar arası karşılaştırmalar yapılabilir.

Bu çalışma İstanbul, Ankara, İzmir gibi daha kozmopolit şehirlerde, hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde okuyan uluslararası öğrencileri de kapsayacak şekilde gerçekleştirilebilir. Bu yaklaşım, uluslararası öğrencilerin yaşadıkları şehrin sosyal ve ekonomik dinamiklerinin girişimcilik potansiyeli üzerindeki etkilerini anlamaya yardımcı olacaktır.

Araştırma Türk ve uluslararası öğrencileri karşılaştırmalı olarak inceleyecek şekilde yeniden gerçekleştirilebilir. Böylece kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve girişimcilik bağlamında iki grubun benzer ve farklı yönleri ortaya çıkarılabilecektir. Aynı araştırmanın girişimci ile beyaz yakalı çalışan karşılaştırmasını veya yerli çalışan ile yabancı çalışan karşılaştırmasını kapsayacak şekilde yeniden yapılması da faydalı bilgiler sağlayabilir.

Beş faktör kişilik özellikleri ve bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisinde kültürel zekânın düzenleyici rolünün kültürel zekânın alt boyutları düzeyinde incelenmesi faydalı olabilir. Bu tez çalışmasında araştırma modelini karmaşık hale getirmemek amacıyla kültürel zekâ değişkeni tek boyut olarak ele alınmıştır. Yeni çalışmalarda üst bilişsel, bilişsel, davranışsal ve motivasyonel kültürel zekâ boyutlarının ayrı ayrı incelenmesi mevcut bilgi birikimine katkı sağlayacaktır.

Araştırmacılar için diğer bir öneri, girişimcilik yöneliminin özerklik ve agresif rekabetçilik boyutlarının ele alındığı çalışmaların gerçekleştirilmesidir. Mevcut literatürde yer alan çalışmalarda genellikle girişimcilik yöneliminin risk alma, yenilikçilik ve proaktiflik boyutları daha çok incelenmiş, buna karşılık özerklik ve agresif rekabetçilik boyutlarına daha az vurgu yapılmıştır. Yeni yapılacak çalışmalarda bu iki boyutun incelenmesi girişimcilik alanına farklı perspektifler kazandıracaktır.

Bu tezde ele alınan demografik değişkenlerin aynı model içinde aracı veya düzenleyici değişkenler olarak yeniden incelenmesi katkı sağlayabilir. Kişinin iş deneyiminin, ailesinde girişimci olmasının ve girişimcilik dersi almanın, kişilik özellikleri ve girişimcilik yönelimi arasındaki ilişkide önemli bir rol oynayacağı öngörülmektedir.

Kültürel zekâyı artıracak bir eğitim programının hazırlanmasıyla ilgili bir çalışmanın yapılması faydalı olabilir. Kültürel zekânın iş dünyası için faydaları ve önemi

hakkında tezin 2. ve 4. bölümlerinde bilgiler verilmiştir. Farklı kültürel bakış açılarını anlayabilme, farklı kültürden insanlara karşı empati geliştirme, çeşitliliğe saygı gösterme gibi konuların işlendiği, iletişim becerilerini güçlendirecek, kültürel farkındalığı artıracak, farklı bir kültürde daha etkili ve girişimci faaliyet göstermeyi sağlayacak bir eğitim programının içeriği ve uygulanışı konusunda bir araştırma yapılmasının faydalı olacağı tahmin edilmektedir.

Araştırmacılar için son öneri, yapılacak çalışmalarda yapay zekâ ile girişimcilik ilişkisine yer verilmesidir. Yapay zekâ, nitelikli veri analizi yapma, kaliteli karar alma, iş süreçlerini hızlandırma, piyasadaki ihtiyacı tanımlama ve rekabet alanlarını belirleme, yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirme konularında girişimcilere büyük destek sağlayabilecek bir potansiyele sahiptir. Beş faktör kişilik özellikleri ile bireysel girişimcilik yönelimi ilişkisi üzerinde yapay zekâyâ duyulan ilginin veya yapay zekâ kullanma becerisinin düzenleyici rolü hakkında bir araştırma yapılabilir.

İş Yaşamındaki Uygulayıcılar İçin Öneriler

Çalışanların kişilik özellikleri, yetenekleri, güçlü yanları ve gelişime açık alanları hakkında bilgi sahibi olmak, kurumlarda etkili bir insan kaynakları politikasının geliştirilmesi, iş gücünün verimliliğinin artırılması ve uygun kişilere uygun işlerin verilmesi açısından önem taşımaktadır. Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik özellikleri, kültürel zekâ ve bireysel girişimcilik yönelimi ile ilgili Türkçe soru ve ifadeler insan kaynakları ekibi tarafından iş başvuru sürecindeki adayları, yeni işe başlayanları ve belli bir görev için seçilecek insanları değerlendirmek için kullanılabilir.

Araştırma sonuçları, kültürel zekânın bireysel girişimcilik yönelimini olumlu olarak açıklamada katkı sağladığını işaret etmiştir. Bu durum girişimcilik, inovasyon veya kuluçka merkezi gibi birimlerde görev alacak kişilerin farklı kültürleri deneyimlemiş, uluslararası bir iş ortamında bulunmuş ve yüksek bir kültürel zekâyâ sahip olmalarının onların başarılı olmasına katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Kültürel zekâ, kültürel olarak uyumlu davranışlar sergilemeyi (Gregory, Prifling ve Beck, 2009 s. 238), çalışanların yurtdışı görevlerine hazırlanmalarını (Huff, 2013, s. 608) ve onların yabancı dil kaygısının azalmasını (Presbitero, 2020, s. 9) etkileyen bir faktördür. Küresel yöneticilerin eğitimi için gerekli bir yetenektir (Earley ve Peterson,

2004, s. 113). Farklı ülkelerde fırsatları keşfetmek, girişimler yaratmak, ekipler kurmak ve o ekipleri yönetmek isteyen şirketlerde çalışanlara kültürel zekâyı artıracak eğitim ve programların düzenlenmesinin şirketlerin başarısını artıracığı tahmin edilmektedir. Bu tür eğitimler, çalışanların farklı kültürlerin değerlerini, normlarını ve iletişim tarzlarını anlamalarına yardımcı olacaktır. Çalışanların farklı kültürde daha iyi müşteri ilişkileri kurarak, şirketlerin uluslararası düzeyde daha başarılı olmasına katkıda bulunacaktır.

Bu araştırma uluslararası öğrencilerin yenilik ve bilgi transferi gerçekleştirme, girişimler yaratma ve projeler oluşturma bakımından büyük potansiyele sahip bir kitle olduğunu işaret etmiştir. Bu bağlamda, iş yaşamındaki uygulayıcıların uluslararası faaliyetlerinde uluslararası öğrencilik deneyimine sahip kişileri istihdam etmelerinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Türkiye'deki akademisyenlerin kültürel zekâsının güçlendirilmesine yönelik bir çalışma yapılabilir. Böyle bir çalışma akademisyenlerin araştırma kalitesinin artması, farklı kültürlerden akademisyenler ile verimli çalışılması, uluslararası işbirliklerinin artırılması, eğitimde kültürel uyumun sağlanması ve kültürlerarası iletişimin güçlendirilmesi açısından araştırmaya değerdir. Farklı örneklem grupları ile yapılacak araştırmalar ile bu gruplar arasında kıyaslamalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abu Elanain, H. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship. *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Adler, A. (2012). *Yaşamla İlgili Sorunlar* (Çev. Lütfü Yarbaş). İlya İzmir Yayınevi.
- Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., ve Javed, F. (2021). Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082-1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Ahmad, N. ve Seymour, R. G. (2008). Defining entrepreneurial activity. Definitions supporting frameworks for data collection. *OECD Statistics Working Papers*, 1, 1-18. <https://doi.org/10.1787/243164686763>
- Ahmed, I., Ali, G., ve Ramzan, M. (2014). Leader and organization: the impetus for individuals' entrepreneurial orientation and project success. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/10.1186/2251-7316-2-1>
- Ahn, M. J. ve Ettner, L. (2013). Cultural intelligence (CQ) in MBA curricula. *Multicultural Education & Technology Journal*, 7(1), 4-16. <https://doi.org/10.1108/17504971311312591>
- Akarsu, O. ve Döven, M. S. (2022a). Girişimcilik kavramı üzerine tarihsel bir değerlendirme. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 10(1), 1-24. DOI: 10.32705/yorumyonetim.1094253
- Akarsu, O. ve Döven, M. S. (2022b). Girişimcilik yönelimini etkileyen faktörler: Teknoparklarda bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(1), 143-164. DOI: 10.17494/ogusbd.1093800
- Akhtar, H. (2018). Translation and validation of the Ten-Item Personality Inventory (TIPI) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 59-69.

- Akın, H. B. (2010). İşletmecilikle ilgili temel kavramlar ve işletmeciliğin tarihi gelişimi. H. B. Akın (Ed.), *Temel İşletme: Girişimcilik, İş Kurma ve Yönetim* içinde (29-46). Adres Yayınları.
- Al Mazrouei, H., Bodolica, V., ve Zacca, R. (2023). Learning goal orientation and turnover intention: an interplay between cultural intelligence and organisational commitment. *International Journal of Organizational Analysis*. <http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-03-2023-3697>
- Al Shaer, A. S., Jabeen, F., Jose, S., ve Farouk, S. (2023). Cultural intelligence and proactive service performance: Mediating and moderating role of leader's collaborative nature, cultural training and emotional labor. *Journal of Health Organization and Management*, 37(3), 379-406. <https://doi.org/10.1108/JHOM-04-2022-0103>
- Alada, A. D. (2001). İktisadî düşünce tarihinde girişimcilik kavramı üzerine notlar. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 23-24, 47-52.
- Alexandrova, M. (2004). Entrepreneurship in a transition economy: The impact of environment on entrepreneurial orientation. *Problems and Perspectives in Management*, 2(2), 140-148.
- Ali, I. (2019). Personality traits, individual innovativeness and satisfaction with life. *Journal of Innovation ve Knowledge*, 4, 38-46. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.11.002>
- Ali, I., Ali, M., Leal-Rodríguez, A. L. ve Albort-Morant, G. (2019). The role of knowledge spillovers and cultural intelligence in enhancing expatriate employees' individual and team creativity. *Journal of Business Research*, 101, 561-573. DOI: 10.1016/j.jbusres.2018.11.012
- Alias, N. E. (2021). The influence of computer and internet self-efficacy on individual entrepreneurial orientation: An empirical study among Bumiputra University students in Malaysia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(3), 2760-2770. <http://dx.doi.org/10.17762/turcomat.v12i3.1305>

- Alkış, N. (2016). Bayes yapısal eşitlik modellemesi: Kavramlar ve genel bakış. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 105-116.
- Al-Kwafi, O. S., Petrovska, I., Parast, M., ve Safari, A. (2022). Individual entrepreneurial orientation, self-efficacy, and managerial skills for project performance: An integrated structural approach and analysis. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 15(6), 1634-1657. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/JEEE-09-2021-0355>
- Allport, G. W. ve Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), 1-171. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0093360>
- Aloulou, W. J. ve Alain, F. (2005). A conceptual approach of the entrepreneurial orientation within the small business context. *Journal of Enterprising Culture*, 13(1), 21-45. <https://doi.org/10.1142/S0218495805000045>
- Anastasi, A. (1992). What counselors should know about the use and interpretation of psychological tests. *Journal of Counseling & Development*, 70(5), 610-615. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01670.x>
- Andresen, M. ve Bergdolt, F. (2017). A systematic literature review on the definitions of global mindset and cultural intelligence - Merging two different research streams. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 170-195. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1243568>
- Ang, S. ve Inkpen, A. C. (2008). Cultural intelligence and offshore outsourcing success: A framework of firm-level intercultural capability. *Decision Sciences*, 39(3), 337-358. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2008.00195.x>
- Ang, S. ve Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and nomological network. S. Ang ve L. Van Dyne (Ed.), *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications* içinde (3-15). M.E. Sharpe.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K., Templer, K., Tay, C., ve Chandrasekar, N. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and

- decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review*, 3(3), 335-371. DOI: 10.1111/j.1740-8784.2007.00082.x
- Aninkan, D. O. ve Oyewole, A. A. (2014). The influence of individual and organizational factors on employee engagement. *International Journal of Development and Sustainability*, 3(6), 1381-1392.
- Antoncic, B., Kregar, T. B., Singh, G., ve DeNoble, A. F. (2015). The big five personality - entrepreneurship relationship: Evidence from Slovenia. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 1-23. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12089>
- Anvari, R., Irum, S., Ashfaq, M., ve Atiyaye, D. M. (2014). The impact of leader's cultural intelligence on organizational commitment. *Asian Social Science*, 10(17), 45-51. DOI: 10.5539/ass.v10n17p45
- Armağan, A. (2013). Girişimcilik ve otonomi (özerklik) ilişkisi: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Journal of Turkish Studies*, 8(12), 49-69. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.6037>
- Arora, R. ve Rangnekar, S. (2016). Linking the big five personality factors and career commitment dimensions. *Journal of Management Development*, 35(6), 1134-1148. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2015-0142>
- Arseven, H. (1987). Sigortanın tarihçesi ve geri kalmışlığımızın sebepleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 43, 415-431.
- Ashton, M. C., Lee, K., Pozzebon, J. A., Visser, B. A., ve Worth, N. C. (2010). Status-driven risk taking and the major dimensions of personality. *Journal of Research in Personality*, 44(6), 734-737. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.09.003>
- Aspkrs, P. (1999). The Economic Sociology of Alfred Marshall: An Overview. *American Journal of Economics and Sociology*, 58, 651-667. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1999.tb03388.x>
- Aspromourgos, T. (2014). Entrepreneurship, risk and income distribution in Adam Smith. *The European Journal of the History of Economic Thought*, 21(1), 21-40. DOI: 10.1080/09672567.2012.683025

- Aşan, Ö. ve Özyer, K. (2003). Duygusal zekâya etki eden demografik faktörlerin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 151-167.
- Attar, M. A. (2015). Entrepreneurship, knowledge, and the Industrial Revolution. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 9(3), 1-54. <http://dx.doi.org/10.5018/economicsejournal.ja.2015-3>
- Audretsch, D. ve Belitski, M. (2021). Frank Knight, uncertainty and knowledge spillover entrepreneurship. *Journal of Institutional Economics*, 17(6), 1005-1031. DOI: 10.1017/S1744137421000527
- Aydın, H. (2003). İd, ego ve süper ego bağlamında bilimsel verilerin Kur'an'ın ilgili kavramlarıyla karşılaştırılması. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(18), 115-130.
- Aytekin, H. ve Aytekin, T. (2017). Alfred Adler'in bireysel psikoloji kuramı ve temel ilkeleri. *Electronic Cumhuriyet Journal of Communication*, 5(1), 40-47. <https://doi.org/10.54089/ecider.1167532>
- Azevedo, A. ve Shane, M. J. (2019). A new training program in developing cultural intelligence can also improve innovative work behavior and resilience: A longitudinal pilot study of graduate students and professional employees. *The International Journal of Management Education*, 17(3), 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.05.004>
- Babakr, Z. H., Mohamedamin, P., ve Kakamad, K. (2019). Piaget's cognitive developmental theory: Critical review. *Education Quarterly Reviews*, 2(3), 517-524.
- Bady, R. J. (1978). Comments on current uses of piaget's concept of stage: Comments and criticism. *Journal of Research in Science Teaching*, 15(6), 573-576. DOI:10.1002/tea.3660150620
- Bağçeci, M. (1998). Froydizm (Freudisme) ve tenkidi. *Erciyes Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 10, 3-25.

- Baird, I. S. ve Thomas, H. (1985). Toward a contingency model of strategic risk taking. *Academy of Management Review*, 10(2), 230-243. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4278108>
- Balu, M-E. V. ve Furtuna, F. (2006). The Centroid Method - Statistical Method of Territorial Profile Factor Analysis. *SSRN*, 1-10. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.988287>
- Baron, R. A. (2007). Behavioral and cognitive factors in entrepreneurship: Entrepreneurs as the active element in new venture creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1, 167-182. <https://doi.org/10.1002/sej.12>
- Barton, K. ve Cattell, R. B. (1972). Personality before and after a chronic illness. *Journal of Clinical Psychology*, 28(4), 464-467.
- Basso, O., Fayolle, A., ve Bouchard, V. (2009). Entrepreneurial orientation: The making of a concept. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 10(4), 313-321. <https://doi.org/10.5367/000000009790012327>
- Baş, H. ve Eti, S. (2020). Türkiye’de uluslararası öğrencilerin istihdamı: Hukuki boyut ve koşullara dair bir araştırma. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 20(46), 105-132. <https://doi.org/10.21560/spcd.v20i54504.538022>
- Baumol, W. J. (1990). Entrepreneurship: Productive, unproductive and destructive. *Journal of Business Venturing*, 11, 3-22. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(94\)00014-X](https://doi.org/10.1016/0883-9026(94)00014-X)
- Baumol, W. J. (2000). Leontief’s Great Leap Forward: Beyond Quesnay, Marx and von Bortkiew. *Economic Systems Research*, 12(2), 141-152.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246. doi:10.1037/0033-2909.107.2.238
- Bentler, P. M. ve Bonnet, D.C. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0033-2909.88.3.588>

- Bergner, S., Auburger, J., ve Paleczek, D. (2021). The why and the how: A nexus on how opportunity, risk and personality affect entrepreneurial intention. *Journal of Small Business Management*, 1-34. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1934849>
- Bernoster, I., Mukerjee, J., ve Thurik, R. (2020). The role of affect in entrepreneurial orientation. *Small Business Economics*, 54, 235-256. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0116-3>
- Berraies, S. (2020). Effect of middle managers' cultural intelligence on firms' innovation performance. *Personnel Review*, 49(4), 1015-1038. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0426>
- Beugelsdijk, S. ve Smeets, R. (2008). Entrepreneurial culture and economic growth: Revisiting McClelland's thesis. *American Journal of Economics and Sociology*, 67(5), 915-939. DOI: 10.1111/j.1536-7150.2008.00602.x
- Bhetuwal, K. P. (2022). Critical review of the learning theories of John Dewey and Jean Piaget. *Global Scientific Journals*, 10(10), 822-831. <http://dx.doi.org/10.11216/gsj.2022.10.78214>
- Bilal, A. R., Fatima, T., Iqbal, S, ve Imran, M. K. (2022). I can see the opportunity that you cannot! A nexus between individual entrepreneurial orientation, alertness, and access to finance. *European Business Review*, 34(4), 556-577. <https://doi.org/10.1108/EBR-08-2021-0186>
- Binet, A. ve Simon T. (1904). Méthodes nouvelles pour le diagnostic du niveau intellectuel des anormaux. *L'année psychologique*, 11, 191-244.
- Binsaeed, R. H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., Condrea, E. ve Nassani, A. A. (2023). Emotional intelligence, innovative work behavior, and cultural intelligence reflection on innovation performance in the healthcare industry. *Brain Sciences*, 13(7), 1071. <https://doi.org/10.3390/brainsci13071071>
- Boake, C. (2002). From the Binet - Simon to the Wechsler - Bellevue: Tracing the history of intelligence testing. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, 24(3), 383-405. <https://doi.org/10.1076/jcen.24.3.383.981>

- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R. ve Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 1-18. DOI: 10.3389/fpubh.2018.00149
- Boettke, P. J. (2014). Entrepreneurship, and the entrepreneurial market process: Israel M. Kirzner and the two levels of analysis in spontaneous order studies. *The Review of Austrian Economics*, 27(3), 233-247. DOI: 10.1007/s11138-014-0252-1
- Boling, J. R., Pieper, T. M., ve Covin, J. G. (2016). CEO tenure and entrepreneurial orientation within family and nonfamily firms. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(4), 891-913. <https://doi.org/10.1111/etap.12150>
- Bollen, K. A. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods and Research*, 17, 303-316.
- Bolton, D. L. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Further investigation of a measurement instrument. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 18(1), 91-98.
- Bolton, D. L. ve Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Development of a measurement instrument. *Education + Training*, 54(2), 219-233. <https://doi.org/10.1108/00400911211210314>
- Boutillier, S. ve Uzunidis, D. (2014). The theory of the entrepreneur: From heroic to the socialised entrepreneurship. *Journal of Innovation Economics & Management*, 14, 9-40.
- Bögenhold, D. (2019). Changing ideas and contours of entrepreneurship in the history of thought: On the fluidity and indefiniteness of a term. *International Review of Entrepreneurship*, 17(2), 145-168.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Brislin, R., Worthley, R., ve Macnab, B. (2006). Cultural intelligence: Understanding behaviors that serve people's goals. *Group & Organization Management*, 31(1), 40-55. <https://doi.org/10.1177/1059601105275262>

- Brooke, G. T. F. (2010). Uncertainty, profit and entrepreneurial action: Frank Knight's contribution reconsidered. *Journal of the History of Economic Thought*, 32(2), 221-235. <https://doi.org/10.1017/S1053837210000179>
- Brouwer, M. (2002). Weber, Schumpeter and Knight on entrepreneurship and economic development. *Journal of Evolutionary Economics*, 12, 83-105. <https://doi.org/10.1007/s00191-002-0104-1>
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research (Methodology in the Social Sciences)*. Guilford Publications, Incorporated.
- Budak, Y., Gençtanırım Kurt, D., ve Kula, S. S. (2018). Bilişsel gelişimde farklı bir görüş geliştiren Henry Wallon ve Jean Piaget'in görüşlerinin karşılaştırılmalı olarak incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 415-436.
- Bücker, J., Furrer, O., Poutsma, E., ve Buyens, D. (2014). The impact of cultural intelligence on communication effectiveness, job satisfaction and anxiety for Chinese host country managers working for foreign multinationals. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(4), 2068-2087. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.870293>
- Bull, I. ve Willard, G. E. (1993). Towards a theory of entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 8(3), 183-195. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(93\)90026-2](https://doi.org/10.1016/0883-9026(93)90026-2)
- Burger, J. M. (2021). *Kişilik* (İ. D. E. Sarıoğlu, Çev.). Kaknüs Yayınları. (Orijinal çalışma 2004 yılında yayımlanmıştır).
- Burgin, A. (2018). The reinvention of entrepreneurship. R. Haberski ve A. Hartman (Ed.), *American Labyrinth: Intellectual History for Complicated Times* içinde (163-180). Cornell University Press.
- Bücker, J. J. L. E. ve Korzilius, H. (2015). Developing cultural intelligence: Assessing the effect of the Ecotonos cultural simulation game for international business students. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(15), 1995-2014. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1041759>

- Bygrave, W. D. (2004). The entrepreneurial process. W. D. Bygrave ve A. L. Zacharakis (Ed.), *The Portable MBA in Entrepreneurship* içinde (1-27). John Wiley & Sons, Inc.
- Byrne, B.M. (1998). *Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Capatina, A., Micu, A., Lukacs, E., Micu, A-E., Christache, N., ve Susanu, I. (2011). Opportunities for a Romanian company's business development in countries with cultural intelligence compatibility. *African Journal of Business Management*, 5(30), 11946-11954. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.517>
- Carlsson, B., Braunerhjelm, P., McKelvey, M., Olofsson, C., Persson, L., ve Ylinenpää, H. (2013). The evolving domain of entrepreneurship research. *Small Business Economics*, 41(4), 913-930. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9503-y>
- Carranza, M. T. ve Egri, C. P. (2010). Managerial cultural intelligence and small business in Canada. *Management Revue*, 21(3), 353-371.
- Casson, M. ve Casson, C. (2014). The history of entrepreneurship: Medieval origins of a modern phenomenon. *Business History*, 56(8), 1223-1242. <https://doi.org/10.1080/00076791.2013.867330>
- Castaño, M.-S., Méndez, M.-T., ve Galindo, M.-Á. (2015). The effect of social, cultural, and economic factors on entrepreneurship. *Journal of Business Research*, 68(7), 1496-1500. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.01.040>
- Cattell, H. E. P. ve Mead, A. D. (2008). The sixteen personality factor questionnaire (16PF). G. J. Boyle, G. Matthews, ve D. H. Saklofske (Ed.), *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment, Vol. 2. Personality Measurement and Testing* içinde (135-159). Sage Publications.
- Cattell, R. B. (1934). The measurement of interest. *Journal of Personality*, 4(2), 147-169.
- Cattell, R. B. (1934). Friends and enemies: A psychological study of character and temperament. *Journal of Personality*, 3(1), 54-63.

- Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic traits resolved into clusters. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38(4), 476-506.
- Cattell, R. B. (1963). The nature and measurement of anxiety. *Scientific American*, 208(3), 96-104.
- Cattell, R. B. (1968). Spearman, C. E. D. E. Sills (Ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences* içinde (108-111). Macmillan.
- Cattell, R. B. ve Peterson, D. R. (1959). Personality structure in four and five year olds in terms of objective tests. *Journal of Clinical Psychology*, 15(4), 355-369.
- Cattell, R. B., Sweney, A. B., ve Radcliffe, J. A. (1960). The objective measurement of motivation structure in children. *Journal of Clinical Psychology*, 16(3), 227-232.
- Cavazotte, F., Mello, S.F., ve Oliveira, L. B. (2021). Expatriate's engagement and burnout: The role of purpose-oriented leadership and cultural intelligence. *Journal of Global Mobility*, 9(1), 90-106. DOI: <https://doi.org/10.1108/JGM-05-2020-0031>
- Cengiz, S. (2018). Kirzner'in girişimcilik teorisinin Avusturya İktisat Okulundaki yeri ve önemi. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 15-28.
- Chalmers, D., MacKenzie, N. G., ve Carter, S. (2021). Artificial intelligence and entrepreneurship: Implications for venture creation in the fourth industrial revolution. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(5), 1028-1053. <https://doi.org/10.1177/1042258720934581>
- Chan, H. F., Moon, J. W., Savage, D. A., Skali, A., Torgler, B., ve Whyte, S. (2021). Can psychological traits explain mobility behavior during the COVID-19 pandemic? *Social Psychological and Personality Science*, 12(6), 1018-1029.
- Chang, R. (1991). Characteristics of the self-actualized person: Visions from the east and west. *Counseling & Values*, 36(1), 2-10. DOI: 10.1002/j.2161-007X.1991.tb00772.x

- Charles, L. ve There, C. (2016). Charles Richard de Butre: An economist in the shadow of François Quesnay. *Journal of the History of Economic Thought*, 38(2), 131-152. <https://doi.org/10.1017/S1053837216000055>
- Charoensukmongkol, P. (2015). Cultural intelligence of entrepreneurs and international network ties: The case of small and medium manufacturing firms in Thailand. *Management Research Review*, 38(4), 421-436. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2013-0214>
- Charoensukmongkol, P. (2021). How chinese expatriates' cultural intelligence promotes supervisor-subordinate guanxi with Thai employees: The mediating effect of expatriates' benevolence. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(1), 9-30. <https://doi.org/10.1177/1470595821996735>
- Charoensukmongkol, P. ve Phungsoonthorn, T. (2022). The effect of cultural intelligence of top management on pro-diversity work climate and work attitudes of Myanmar migrant workers in Thailand. *Equality, Diversity and Inclusion*, 41(5), 760-777. <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2020-0339>
- Chen, A. (2015). CQ at work and the impact of intercultural training: An empirical test among foreign laborers. *International Journal of Intercultural Relations*, 47, 101-112. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.03.029>
- Chen, M-L. ve Lin, C-P. (2013). Assessing the effects of cultural intelligence on team knowledge sharing from a socio-cognitive perspective. *Human Resource Management*, 52(5), 675-695. <https://doi.org/10.1002/hrm.21558>
- Cheung, C., Tung, V., ve Goopio, J. (2022). Maximizing study abroad learning outcomes through cultural intelligence and emotional intelligence development. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 30, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100359>
- Cheung, T., Graham, L. T., ve Schiavon, S. (2022). Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the big five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment*, 212, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.108783>

- Chua, R.Y., Morris, M.W., ve Mor, S. (2012). Collaborating across cultures: cultural metacognition and affect-based trust in creative collaboration. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118(2), 116-131. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.03.009>
- Clark, J. M. ve Polesello, D. (2017). Emotional and cultural intelligence in diverse workplaces: Getting out of the box. *Industrial and Commercial Training*, 49(7/8), 337-349. <https://doi.org/10.1108/ICT-06-2017-0040>
- Cogliser, C. C., Gardner, W. L., Gavin, M. B., ve Broberg, J. C. (2012). Big five personality factors and leader emergence in virtual teams. *Group & Organization Management*, 37(6), 752-784. <https://doi.org/10.1177/1059601112464266>
- Colom, R., Karama, S., Jung, R. E., ve Haier, R. J. (2010). Human intelligence and brain networks. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 12(4), 489-501. <https://doi.org/10.31887/DCNS.2010.12.4/rcolom>
- Correa, T., Hinsley, A. W., ve de Zúñiga, H. G. (2010). Who interacts on the Web? The intersection of users' personality and social media use. *Computers in Human Behavior*, 26(2), 247-253. DOI:10.1016/j.chb.2009.09.003
- Corrêa, V., Queiroz, M., ve Shigaki, H. (2021). Social capital and individual entrepreneurial orientation: innovativeness, proactivity, and risk-taking in an emerging economy. *Benchmarking: An International Journal*, 28(7), 2280-2298. <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2020-0602>
- Coşkun, H. ve Aslan, S. (2021). Kişilik özellikleri, duygusal dışavurum ve sosyal onay ihtiyacı kavramları üzerine bir derleme. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 60-77. <https://doi.org/10.47525/ulasbid.833342>
- Covin, J. G. ve Wales, W. J. (2019). Crafting high-impact entrepreneurial orientation research: Some suggested guidelines. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(1), 3-18. <https://doi.org/10.1177/1042258718773181>
- Covin, J. G., Rigtering, J. P. C., Hughes, M., Kraus, S., Cheng, C.-F., ve Bouncken, R. B. (2020). Individual and team entrepreneurial orientation: Scale development and

- configurations for success. *Journal of Business Research*, 112, 1-12.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.023>
- Covin, J. G., ve Miller, D. (2014). International entrepreneurial orientation: Conceptual considerations, research themes, measurement issues, and future research directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(1), 1-34.
<https://doi.org/10.1111/etap.12027>
- Craig, J., Pohjola, M., Kraus, S., ve Jensen, S. (2014). Exploring relationships among proactiveness, risk-taking and innovation output in family and non-family firms. *Creativity and Innovation Management*, 23(2), 1-12.
<https://doi.org/10.1111/caim.12052>
- Crant, J. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Creque, C. A. ve Gooden, D. J. (2011). Cultural intelligence and global business competencies: A framework for organizational effectiveness in the global marketplace. *International Journal of Management and Information Systems*, 15(4), 141-146. <https://doi.org/10.19030/ijmis.v15i4.5812>
- Crocq, M. A. (2013). Milestones in the history of personality disorders. *Dialogues in Clinical Neuroscience*, 15(2), 147-153. DOI: <https://doi.org/10.31887%2FDCNS.2013.15.2%2Fmacrocq>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Pscychometrika*, 16(3), 297-334.
- Crowne, K. A. (2008). What leads to cultural intelligence? *Business Horizons*, 51(5), 391-399. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2008.03.010>
- Cuervo, A. (2005). Individual and environmental determinants of entrepreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 293-311.
<https://doi.org/10.1007/s11365-005-2591-7>
- Çetinkaya-Yıldız, E. ve Gençtanırım-Kurt, D. (2017). İnsancıl kuram: C. Rogers ve A. Maslow. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları:*

Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle içinde (407-454). PEGEM Akademi.

Çınarbaş, D. C. ve Nilüfer, G. (2019). Adler ve Sulloway'ın doğum sırası kuramları ve görgül bulgular ile ilgili bir derleme. *DTCF Dergisi*, 59(1), 125-151. DOI: 10.33171/dtcfjournal.2019.59.1.7

Dai, S., Li, Y., ve Zhang, W. (2019). Personality traits of entrepreneurial top management team members and new venture performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(7), 1-15. <https://doi.org/10.2224/sbp.8107>

Daniels, M. (1982). The development of the concept of self-actualization in the writings of Abraham Maslow. *Current Psychological Reviews*, 2, 61-76. <https://doi.org/10.1007/BF02684455>

Davidsson, P., Delmar, F., ve Wiklund, J. (2006). Entrepreneurship as growth; growth as entrepreneurship. P. Davidsson, F. Delmar ve J. Wiklund (Ed.), *Entrepreneurship and the Growth of Firms* içinde (21-38). Edward Elgar Publisher.

Deary, I. J., Lawn, M., ve Bartholomew, D. J. (2008). A conversation between Charles Spearman, Godfrey Thomson, and Edward L. Thorndike: The international examinations inquiry meetings 1931-1938. *History of Psychology*, 11(2), 122-142. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1093-4510.11.2.122>

Dedekuma, S. E. ve Akpor-Robara, M. O. M. (2015). Thoughts and theories of entrepreneurial emergence: A critical review of the pioneer perspectives and their relevance in Nigerian society of today. *International Journal of Economics and Business Management*, 1(8), 104-119.

Demir, R. ve Türk, F. (2020). Pozitif psikoloji: Tarihçe, temel kavramlar, terapötik süreç, eleştiriler ve katkılar. *Uluslararası Akademik Psikolojik Danışma ve Rehberlik Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 108-125.

Demirer, M. C. ve Polatçı, S. (2019). Örgütsel-sosyal destek ile duygusal zekânın iş ve yaşam tatmini üzerine etkisi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 381-399.

- Demirtaş-Zorbaz, S. (2017). Biyolojik kuram: H. Eysenck. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle* içinde (527-548). PEGEM Akademi.
- Deng, L. ve Gibson, P. (2008). A qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. *International Journal of Leadership Studies*, 3(2), 181-197.
- Depaula, P. D., Azzollini, S. C., Cosentino, A. C., ve Castillo, S.E. (2016). Personality, character strengths and cultural intelligence: “Extraversion” or “Openness” as further factors associated to the cultural skills. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 34(2), 415-436.
- Derin, S. (2017). Analitik psikoloji: C. Jung. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle* içinde (103-147). PEGEM Akademi.
- Dheer, R. J. S. ve Lenartowicz, T. (2020). Effect of generational status on immigrants’ intentions to start new ventures: The role of cognitions. *Journal of World Business*, 55(3), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2019.101069>
- Diffie, B. W. ve Winius, G. D. (1977). *Foundations of the Portuguese Empire, 1415-1580*. University of Minnesota Press.
- DiStefano, C. ve Dombrowski, S. C. (2006). Investigating the theoretical structure of the Stanford-Binet - Fifth Edition. *Journal of Psychoeducational Assessment*. 24(2), 123-136. <https://doi.org/10.1177/0734282905285244>
- Dixon, D. F. (2002). Emerging macromarketing concepts: From Socrates to Alfred Marshall. *Journal of Business Research*, 55(2), 87-95. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00143-0](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00143-0)
- Doidge, N. (2002). Classics revisited: Freud’s the ego and the id and “inhibitions, symptoms and anxiety”. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 50(1), 281-294. <https://doi.org/10.1177/00030651020500010401>
- Doll, W. J., Xia, W., ve Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461.

- Douhan, R., Eliasson, G., ve Henrekson, M. (2007). Israel M. Kirzner: An outstanding Austrian contributor to the economics of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 29(1-2), 213-223. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-9041-y>
- Drucker, P. F. (1973). Managing the public service institution. *The Public Interest*, 33, 43-60.
- Drucker, P. F. (1985). Entrepreneurial strategies. *California Management Review*, 27(2), 9-25.
- Drucker, P. F. (2007). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Routledge.
- Earley, P. C. (2002). Redefining interactions across cultures and organizations: Moving forward with cultural intelligence. *Research in Organizational Behavior*, 24, 271-299. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(02\)24008-3](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(02)24008-3)
- Earley, P. C. ve Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures*. Stanford University Press.
- Earley, P. C. ve Peterson, R. S. (2004). The elusive cultural chameleon: Cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager. *Academy of Management Learning & Education*, 3(1), 100-115. <https://doi.org/10.5465/amle.2004.12436826>
- Earley, P. C. ve Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard Business Review*, Ekim, 139-146.
- Edwards, C. J., Bendickson, J. S., Baker, B. L., ve Solomon, S. J. (2020). Entrepreneurship within the history of marketing. *Journal of Business Research*, 108, 259-267. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.040>
- Elenkov, D. S. ve Manev, I. M. (2009). Senior expatriate leadership's effects on innovation and the role of cultural intelligence. *Journal of World Business*, 44(4), 357-369. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2008.11.001>
- Elliott, A. (2015). *Psychoanalytic Theory: An Introduction*. Palgrave.

- Emmett, R. B. (2011). Frank H. Knight on the entrepreneur function in modern enterprise. *Seattle University Law Review*, 34(4), 1139-1154.
- Engelen, A., Flatten, T. C., Thalmann, J., ve Brettel, M. (2013). The effect of organizational culture on entrepreneurial orientation: A comparison between Germany and Thailand. *Journal of Small Business Management*, 52(4), 732-752. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12052>
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erçin, A. (2017). İngiliz Doğu Hindistan Kumpanyası ve kumpanyanın ticari faaliyetleri (1600-1858). *Bartın Üniversitesi Çeşm-i Cihan Tarih Kültür ve Sanat Araştırmaları E - Dergisi*, 4(2), 111-133.
- Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 68-77.
- Erneling, C. E. (2014). The importance of Jean Piaget. *Philosophy of the Social Sciences*, 44(4), 522-535. <https://doi.org/10.1177/0048393112454994>
- Evren, M. (2022). Jean Jacques Rousseau'da insan doğasına ilişkin iyimser çözümlerlerin ve doğuştan ahlaki duyguların 20. yüzyıl ve günümüz psikoloji çalışmalarındaki yerine dair bir değerlendirme. *Temaşa Felsefe Dergisi*, 17, 78-91. <https://doi.org/10.55256/temasa.1026097>
- Faccarello, G. (2016). Anne-Robert-Jacques Turgot (1727-1781). G. Faccarello ve H. D. Kurz (Ed.), *Handbook on the History of Economic Analysis, Vol. 1, Great Economists since Petty and Boisguilbert* içinde (1-15). Cheltenham: Edward Elgar.
- Fan, P., Song, Y., Nepal, S., ve Lee, H. (2020). Can cultural intelligence affect employee's innovative behavior? Evidence from Chinese migrant workers in South Korea. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.559246>
- Fancher, R. E. (1998). Alfred Binet, general psychologist. G. A. Kimble ve M. Wertheimer (Ed.), *Portraits of Pioneers in Psychology* içinde (67-85). Psychology Press.

- Fatoki, O. (2012). The impact of entrepreneurial orientation on access to debt finance and performance of small and medium enterprises in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 32(2), 121-131. <https://doi.org/10.1080/09718923.2012.11893058>
- Felgueira, T. ve Rodrigues, R. G. (2020). I-Entre-U: An individual entrepreneurial orientation scale for teachers and researchers in higher education institutions. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, 17(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s12208-019-00226-2>
- Ferreira, M. P., Reis, N. R., ve Miranda, R. (2015). Thirty years of entrepreneurship research published in top journals: Analysis of citations, co-citations and themes. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(17), 1-22. <https://doi.org/10.1186/s40497-015-0035-6>
- Fikirli, Ö. ve Çetin, A. K. (2017). İktisadi doktrinde Schumpeteryan yaratıcı yıkımdan yaratıcı birikime. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6(1), 27-64.
- Forcadell, F. J. ve Úbeda, F. (2022). Individual entrepreneurial orientation and performance: the mediating role of international entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18, 875-900. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00693-8>
- Foschi, R. ve Cicciola, E. (2006). Politics and naturalism in the 20th century psychology of Alfred Binet. *History of Psychology*, 9(4), 267-289. <http://dx.doi.org/10.1037/1093-4510.9.4.267>
- Frese, M. (2009). Towards a psychology of entrepreneurship: An action theory perspective. *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 5(6), 437-496. DOI: 10.1561/03000000028
- Freud, S. (1989). The ego and the id (1923). *TACD Journal*, 17(1), 5-22.
- Frosh, S. (2012). *A Brief Introduction to Psychoanalytic Theory*. Red Globe Press.
- Ganu, D. ve Kogutu, C. N. (2014). Effect of the big five personality traits on job satisfaction and organizational commitment in the healthcare industry: The case of Kenya. *American Journal of Health Sciences*, 5(2), 145-154. <https://doi.org/10.19030/ajhs.v5i2.8964>

- Garcia, M. D. M., Menenes, J. M. M., ve Sandoval, K. M. (2022). Theoretical review of entrepreneur and social entrepreneurship concepts. *Journal of Administrative Science*, 3(6), 19-26.
- García-Granero, A., Llopis, O., Fernández-Mesa, A., ve Vidal, J. (2014). Unraveling the link between managerial risk-taking and innovation: The mediating role of a risk-taking climate. *Journal of Business Research*, 68, 1094-1104. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.10.012>
- Gardner, H. (1993). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. Basic Books.
- Gardner, H. ve Hatch, T. (1989). Multiple intelligences go to school: Educational implications of the theory of multiple intelligences. *Educational Researcher*, 18(8), 4-10. <https://doi.org/10.3102/0013189X018008004>
- Gardner, H. ve Seana, M. (2006). The science of multiple intelligences theory: A response to Lynn Waterhouse. *Educational Psychologist*, 41(4), 227-232. https://doi.org/10.1207/s15326985ep4104_2
- Gartner, W. B. (1990). What are we talking about when we talk about entrepreneurship? *Journal of Business Venturing*, 5(1), 15-28. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(90\)90023-M](https://doi.org/10.1016/0883-9026(90)90023-M)
- Gedeon, S. (2010). What is entrepreneurship? *Entrepreneurial Practice Review*, 1(3), 16-35.
- Gerschewski, S., Lindsay, V. J., ve Rose, E. (2016). Advancing the entrepreneurial orientation construct: The role of passion and perseverance. *Review of International Business and Strategy*, 26(4), 446-471. <https://doi.org/10.1108/RIBS-08-2016-0042>
- Ghaleb ve Yaşlıoğlu (2024). Structural equation modeling (SEM) for social and behavioral sciences studies: Steps sequence and explanation. *Journal of Organizational Behavior Review*, 6(1), 69-108.

- Gnyawali, D. R. ve Fogel, D. S. (1994). Environments for entrepreneurship development: key dimensions and research implications. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(4), 43-62. <https://doi.org/10.1177/104225879401800403>
- Gokalp, S. (2022). The relationship between school principals' cultural intelligence level and teachers' job satisfaction and intention to leave the job. *European Journal of Educational Research*, 11(1), 493-509. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.11.1.493>
- Goktan, A. B. ve Gupta, V. K. (2015). Sex, gender, and individual entrepreneurial orientation: Evidence from four countries. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(1), 95-112. <https://doi.org/10.1007/s11365-013-0278-z>
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.48.1.26>
- Goleman, D. (1998). The emotional intelligence of leaders. *Leader to Leader*, 10, 20-26. <https://doi.org/10.1002/ltl.40619981008>
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78, 78-90.
- Gooden, D. J., Creque, C. A., ve Chin-Loy, C. (2017). The impact of metacognitive, cognitive and motivational cultural intelligence on behavioral cultural intelligence. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 16(3), 223-230. <https://doi.org/10.19030/iber.v16i3.10006>
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., ve Swann Jr, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 504-528. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(03\)00046-1](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(03)00046-1)
- Gottfredson, L. S. (1997). Mainstream science on intelligence: An editorial with 52 signatories, history, and bibliography. *Intelligence*, 24(1), 13-23. [https://doi.org/10.1016/S0160-2896\(97\)90011-8](https://doi.org/10.1016/S0160-2896(97)90011-8)
- Grable, J., Joo, S., ve Kwak, E. (2021). Describing gambling affinity: The role of personality traits. *Journal of Financial Therapy*, 12(1), 102-126. <https://doi.org/10.4148/1944-9771.1236>
- Grebel, T. (2004). *Entrepreneurship: A New Perspective*. Routledge.

- Gregory, R., Prifling, M., ve Beck, R. (2009). The role of cultural intelligence for the emergence of negotiated culture in IT offshore outsourcing projects. *Information Technology & People*, 22(3), 223-241. <https://doi.org/10.1108/09593840910981428>
- Gries, T. ve Naudé, W. (2009). Entrepreneurship and regional economic growth: towards a general theory of start-ups. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1080/13511610903354877>
- Grühn, B., Strese, S., Flatten, T. C., Jaeger, N. A., ve Brettel, M. (2017). Temporal change patterns of entrepreneurial orientation: A longitudinal investigation of CEO successions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41, 591-619. <https://doi.org/10.1111/etp.12239>
- Guilford, J. P. (1955). Louis Leon Thurstone. *Psychometrika*, 20(4), 263-265.
- Gupta, S. ve Kashyap, S. K. (2018). A literature-based study of impact of personality traits on innovation diffusion using the big five personality framework. *International Journal of Commerce and Business Management*, 11(2), 179-183. DOI: 10.15740/HAS/IJCBM/11.2/179-183
- Gülcan, C. (2020). Psikolojik tipler ve Jung psikolojisi üzerine bir değerlendirme. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(23), 566-579.
- Güney, S. (2015). *Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*. Siyasal Kitabevi.
- Gürel, N. (2011). Kişilik psikolojisi, önyargının psikolojisi ve kamuoyu: Gordon Allport ve Walter Lippmann'ın görüşleri çerçevesinde bir değerlendirme. *Ankyra: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 101-134. https://doi.org/10.1501/sbeder_00000000036
- Gürses, İ. (2007). Jung'cu arketip teorisi bağlamında tasavvufî öykülerin değerlendirilmesi: Sîmurg örneği. *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(1), 77-96.
- Harvey, C., Maclean, M., Price, M. ve Harizanova, V. (2019). Philanthropy, economy and society in north east England: The Middle Ages, 1100-1500. *Centre for Research*

on Entrepreneurship, Wealth and Philanthropy Working Paper 2019-03, 1-11.
<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.7844324.v2>

He, G., Ran, A., ve Zhang, F. (2019). Cultural intelligence and work–family conflict: A moderated mediation model based on conservation of resources theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 1-22.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16132406>

Hebert, R. F. ve Link, A. N. (1989). In search of the meaning of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 1(1), 39-49. <https://doi.org/10.1007/BF00389915>

Hébert, R. F. ve Link, A. N. (2006). The entrepreneur as innovator. *The Journal of Technology Transfer*, 31, 589-597. <https://doi.org/10.1007/s10961-006-9060-5>

Hebert, R. F. ve Link, A. N. (2009). *A History of Entrepreneurship*. Routledge.

Helle, A. C., DeShong, H. L., Lengel, G. J., Meyer, N. A., Butler, J., ve Mullins-Sweatt, S. N. (2018). Utilizing five factor model facets to conceptualize counterproductive, unethical and organizational citizenship workplace behaviors. *Personality and Individual Differences*, 135, 113-120.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.056>

Helms, M. M., Rutti, R. M., Lorenz, M., Ramsey, J., ve Armstrong, C. E. (2014). A quest for global entrepreneurs: The importance of cultural intelligence on commitment to entrepreneurial education. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 23(3), 385-404. <http://dx.doi.org/10.1504/IJESB.2014.065528>

Higgins, D. M., Peterson, J. B., Pihl, R. O., ve Lee, A. G. M. (2007). Prefrontal cognitive ability, intelligence, big five personality, and the prediction of advanced academic and workplace performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(2), 298-319. DOI: 10.1037/0022-3514.93.2.298

Hirsch, R. (2021). Risk and trouble: Adam Smith on profit and the protagonists of capitalism. *American Journal of Political Science*, 65, 166-179.
<https://doi.org/10.1111/ajps.12556>

- Hooper, D., Coughlan, J., ve Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hopper, B. ve Hurry, P. (2000). Learning the MI way: The effects on students' learning of using the theory of multiple intelligences. *Pastoral Care in Education*, 18(4), 26-32.
- Horney, K. (1937). *The Neurotic Personality of Our Time*. New York: Norton.
- Horney, K. (1945). *Our Inner Conflicts*. New York: Norton.
- Horney, K. (1993). *Kendi Kendine Psikanaliz* (Çev. S. Budak). Açık Yayıncılık.
- Horst, P. (1955). L. L. Thurstone and the science of human behavior. *Science*, 122, 1259-1260.
- Howard, M. C. ve Floyd, A. (2021). Reassessing passion and perseverance as dimensions of individual entrepreneurial orientation: A conceptual and empirical investigation into theory and measurement. *Entrepreneurship Research Journal*, 1-32. <https://doi.org/10.1515/erj-2020-0383>
- Hsieh, H.-L., Hsieh, J.-R., ve Wang, I.-L. (2011). Linking personality and innovation: The role of knowledge management. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 9(1), 38-44.
- Hu, L.T. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hu, S., Liu, H., Zhang, S., ve Wang, G. (2020). Proactive personality and cross-cultural adjustment: Roles of social media usage and cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 74, 42-57. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.10.002>
- Huang, C., He, C., ve Zhai, X. (2020). The approach of hierarchical linear model to exploring individual and team creativity: A perspective of cultural intelligence and

- team trust. *Mathematical Problems in Engineering*, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2020/2025140>
- Huff, K. C. (2013). Language, cultural intelligence and expatriate success. *Management Research Review*, 36(6), 596-612. <https://doi.org/10.1108/01409171311325750>
- Hughes, M. ve Morgan, R. (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth. *Industrial Marketing Management*, 36(5), 651-661. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2006.04.003>
- Hussein, S. N. ve Aziz, H. H. (2017). The big five personality dimensions as a predictor of entrepreneurial status in Egypt. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 32(4), 423-443. <http://dx.doi.org/10.1504/IJESB.2017.087830>
- Hyatt, R. (1977). Karen Horney (1885-1952) a tribute. *Journal of Marital and Family Therapy*, 3(4), 39-43. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.1977.tb00483.x>
- Indarti, S., Fernandes, S. A. A. R., ve Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283-1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Iskhakova, M. ve Ott, D.L. (2020). Working in culturally diverse teams: Team-level cultural intelligence (CQ) development and team performance. *Journal of International Education in Business*, 13(1), 37-54. <https://doi.org/10.1108/JIEB-11-2019-0052>
- İşlek, M. S. ve Öztürk, E. (2021). Uluslararası değişim öğrencilerinin memnuniyet ve uyumunun tavsiye etme niyeti üzerine etkisi: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16(1), 87-109. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.855809>
- İnci, G. (2021). Galton'dan günümüze zekâ ve zekâ kuramları. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1053-1068. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.996062>

- Jeraj, M., Marič, M., Todorović, I., Čudanov, M., ve Komazec, S. (2015). The role of openness and entrepreneurial curiosity in company's growth. *Amfiteatru Economic Journal*, 17(38), 371-389.
- Jiang, Z. ve Park, D. S. (2012). Career decision-making self-efficacy as a moderator in the relationships of entrepreneurial career intention with emotional intelligence and cultural intelligence. *African Journal of Business Management*, 6(30), 8862-8872. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1816>
- Joseph, E. D. ve Zhang, D. C. (2021). Personality profile of risk-takers: An examination of the big five facets. *Journal of Individual Differences*, 42(4), 194-203. <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000346>
- Jung, C. (1993). *Analitik Psikoloji* (Çev. E. Gürol). Payel Yayınları.
- Jung, C. (2015). *Dört Arketip* (Çev. Z. A. Yılmaz). Metis Yayınları.
- Kampf, P. H., Hernández, A., ve González-Romá, V. (2021). Antecedents and consequences of workplace mood variability over time: A weekly study over a three-month period. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 1-27. <https://doi.org/10.1111/joop.12329>
- Kararımak, Ö. ve Aydoğan, D. (2017). Bireysel psikoloji: A. Adler. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle* içinde (149-190). PEGEM Akademi.
- Karayiannis, A. D. (2009). The Marshallian entrepreneur. *History of Economic Ideas*, 17(3), 75-102.
- Kavurmacı, A. (2021). Uluslararası öğrencilerin çalışma deneyimleri: Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi öğrencileri üzerine bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 19(4), 312-334. <https://doi.org/10.11611/yead.1026651>
- Kavut, S. (2018). Karen Horney ve nevrotik kişilik üzerine bir araştırma: Blue Jasmine örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), 512-524.

- Kavut, S. (2020). Carl Gustav Jung: Kavramları, kuramları ve düşünce yapısı üzerine bir inceleme. *International Journal of Cultural and Social Studies (IntJCSS)*, 6(2), 681-695. <https://doi.org/10.46442/intjc.620975>
- Kernberg, O. (2004). *Contemporary Controversies in Psychoanalytic Theory, Techniques, and Their Applications*. Yale University Press.
- Kızıldağ, S. (2017). Psikanalitik sosyal kuram: K. Horney. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle* içinde (269-293). PEGEM Akademi.
- Kichuk, S. L. ve Wiesner, W. H. (1997). The big five personality factors and team performance: Implications for selecting successful product design teams. *Journal of Engineering and Technology Management*, 14, 195-221. [https://doi.org/10.1016/S0923-4748\(97\)00010-6](https://doi.org/10.1016/S0923-4748(97)00010-6)
- Kickul, J. ve Gundry, L. (2002). Prospecting for strategic advantage: The proactive entrepreneurial personality and small firm innovation. *Journal of Small Business Management*, 40, 85-97. <https://doi.org/10.1111/1540-627X.00042>
- Kiely, R. (1998). *Industrialization and Development: A Comparative Analysis*. Psychology Press.
- Kim, H. J., Shin, K. H., ve Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.06.001>
- Kirzner, I. M. (1973). *Competition and Entrepreneurship*. University of Chicago Press.
- Kirzner, I. M. (1985). *Discovery and the Capitalist Process*. University of Chicago Press
- Kirzner, I. M. (1997). Entrepreneurial discovery and the competitive market process: An Austrian approach. *Journal of Economic Literature*, 35(1), 60-85.
- Kirzner, I. M. (2008). The alert and creative entrepreneur: a clarification. *Small Business Economics*, 32(2), 145-152. DOI: 10.1007/s11187-008-9153-7

- Kistyanto, A., Rahman, M. F. W., Wisandiko, F. A., ve Setyawati, E. E. P. (2022). Cultural intelligence increase student's innovative behavior in higher education: The mediating role of interpersonal trust. *Educational Management*, 36(4), 419-440. <https://doi.org/10.1108/IJEM-11-2020-0510>
- Kitapcı, İ. (2019). Joseph Schumpeter'in girişimcilik ve inovasyon anlayışı: Yaratıcı yıkım kavramı ve geçmişten günümüze yansımaları. *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 54-74.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford Press.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (3rd Ed.)*. Guilford Press.
- Kollmann, T., Christofor, J., ve Kuckertz, A. (2007). Explaining individual entrepreneurial orientation: Conceptualization of a cross-cultural research framework. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 4(3), 325-340.
- Komarraju, M., Karau, S. J., Schmeck, R. R., ve Avdic, A. (2011). The big five personality traits, learning styles, and academic achievement. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 472-477. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.04.019>
- Koolman, G. (1971). Say's conception of the role of the entrepreneur. *Economica*, 38(151), 269-286. <https://doi.org/10.2307/2552843>
- Korankye, B., Ahakwa, I., Anaman, E. A., ve Samuel, D. (2021). The influence of personality traits on organizational commitment: Evidence from GCB Bank in Ghana. *Journal of Research in Business and Management*, 9(1), 1-15.
- Korzilius, H., Bücker, J. J. L. E., ve Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 13-24. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.11.001>
- Kozako, I. N., Safin, S. Z., ve Rahim, A. R. (2013). The relationship of big five personality traits on counterproductive work behaviour among hotel employees:

- An exploratory study. *Procedia Economics and Finance*, 7, 181-187.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00233-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00233-5)
- Kozubíková, L., Dvorský, J., Cepel, M., ve Balcerzak, A. P. (2017). Important characteristics of an entrepreneur in relation to risk taking: Czech Republic case study. *Journal of International Studies*, 10(3), 220-233. DOI:10.14254/2071-8330.2017/10-3/16
- Knight, F. (1921). *Risk, Uncertainty, and Profit*. Houghton-Migfflin: Boston.
- Kraus, S., Breier, M., Jones, P., ve Hughes, M. (2019). Individual entrepreneurial orientation and intrapreneurship in the public sector. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 15(4), 1247-1268.
<https://doi.org/10.1007/s11365-019-00593-6>
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Kromidha, E., Altinay, L., Kinali Madanoglu, G., Nurmagambetova, A., ve Madanoglu, M. (2022). Cultural Intelligence, entrepreneurial intentions and the moderating role of the institutional environment. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 28(6), 1581-1608. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-02-2022-0109>
- Kropp, F., Lindsay, N. J., ve Shoham, A. (2008). Entrepreneurial orientation and international entrepreneurial business venture startup. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 14(2), 102-117.
<https://doi.org/10.1108/13552550810863080>
- Kumar, N., Rose, R. C., ve Sri Ramalu, S. (2008). The effects of personality and cultural intelligence on international assignment effectiveness: A review. *Journal of Social Sciences*, 4(4), 320-328. <https://doi.org/10.3844/jssp.2008.320.328>
- Kyal, H., Mandal, A., Kujur, F., ve Guha, S. (2022). Individual entrepreneurial orientation on MSME's performance: The mediating effect of employee motivation and the moderating effect of government intervention. *IIM Ranchi*

Journal of Management Studies, 1(1), 21-37. <https://doi.org/10.1108/IRJMS-07-2021-0041>

- Landstrom, H. (2014). A history of entrepreneurship research. A. Fayolle (Ed.), *Handbook of research on entrepreneurship: What we know and what we need to know* içinde. (23-62). Edward Elgar.
- Laouiti, R., Haddoud, M. Y., Nakara, W. A., ve Onjewu, A-K. E. (2022). A gender-based approach to the influence of personality traits on entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 142, 819-829.
- Lechner, C. ve Gudmundsson, S. V. (2014). Entrepreneurial orientation, firm strategy and small firm performance. *International Small Business Journal*, 32(1), 36-60. DOI: 10.1177/0266242612455034
- Lee, S. M. ve Peterson, S. J. (2000). Culture, entrepreneurial orientation, and global competitiveness. *Journal of World Business*, 35(4), 401-416. [https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(00\)00045-6](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(00)00045-6)
- Lee, S. M., Lim, Sb., ve Pathak, R. D. (2011). Culture and entrepreneurial orientation: A multi-country study. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s11365-009-0117-4>
- Leechaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37, 104-111. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2015.03.002>
- Leo, O. O., Promise, N. M. ve Abdullahi, B. U. (2021). Technology innovation for sustainable military entrepreneurship development in Nigeria. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 9(2), 340-349.
- Leonelli, S., Ceci, F., ve Masciarelli, F. (2016). The importance of entrepreneurs' traits in explaining start-ups' innovativeness. *Sinergie Italian Journal of Management*, 34, 71-85. <http://dx.doi.org/10.7433/s101.2016.05>
- Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., ve Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the big five personality

- traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.01.042>
- Lévesque, M., Obschonka, M., ve Nambisan, S. (2022). Pursuing impactful entrepreneurship research using artificial intelligence. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(4), 803-832. <https://doi.org/10.1177/1042258720927369>
- Li, J., Wu, N., ve Xiong, S. (2021). Sustainable innovation in the context of organizational cultural diversity: The role of cultural intelligence and knowledge sharing. *PLoS ONE*, 16(5), 1-22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250878>
- Li, M., Mobley, W. H., ve Kelly, A. (2016). Linking personality to cultural intelligence: An interactive effect of openness and agreeableness. *Personality and Individual Differences*, 89, 105-110. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.09.050>
- Li, M., Mobley, W.H., ve Kelly, A. (2013). When do global leaders learn best to develop cultural intelligence? An investigation of the moderating role of experiential learning style. *Academy of Management Learning & Education*, 12(1), 32-50. <https://doi.org/10.5465/amle.2011.0014>
- Li, Y., Rau, P.-L. P., Li, H., ve Maedche, A. (2017). Effects of a dyad's cultural intelligence on global virtual collaboration. *IEEE Transactions on Professional Communication*, 60(1), 56-75. DOI: 10.1109/TPC.2016.2632842
- Lin, Y., Chen, A. S., ve Song, Y. (2012). Does your intelligence help to survive in a foreign jungle? The effects of cultural intelligence and emotional intelligence on cross-cultural adjustment. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(4), 541-552. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.03.001>
- Lindes, P. (2020). Intelligence and agency. *Journal of Artificial General Intelligence*, 11(1), 1-3.
- Lorenz, M. P., Ramsey, J. R., ve Richey, R. G. (2018). Expatriates' international opportunity recognition and innovativeness: The role of metacognitive and cognitive cultural intelligence. *Journal of World Business*, 53(2), 222-236. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.11.004>

- Lovvorn, A. S. ve Chen, J-S. (2011). Developing a global mindset: The relationship between an international assignment and cultural intelligence. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 275-283.
- Lowry, S. T. (1987). *Pre-classical economic thought: From the Greeks to the Scottish Enlightenment*. Springer.
- Luc, P. T. (2022). The relationships between big-five personality traits and social entrepreneurship intention. *Cogent Business & Management*, 9(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2137950>
- Lumpkin, G. T. ve Dess, G. G. (2001). Linking two dimensions of entrepreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 429-451. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(00\)00048-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(00)00048-3)
- Lumpkin, G. T., Coglisier, C., ve Schneider, D. (2009). Understanding and measuring autonomy: An entrepreneurial orientation perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 47-69. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00280.x>
- Lumpkin, G.T. ve Dess, G.G. (1996). Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135-172. <https://doi.org/10.2307/258632>
- Lundy, A. (1985). The reliability of the thematic apperception test. *Journal of Personality Assessment*, 49(2), 141-145. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4902_6
- Lunenburg, F. C. ve Lunenburg, M. R. (2014). Applying multiple intelligences in the classroom: A fresh look at teaching writing. *International Journal of Scholarly Academic Intellectual Diversity*, 16(1), 1-14.
- MacCallum, R. C., Browne, M.W., ve Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1(2), 130-49. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.2.130>
- Maciariello, J. (2005). Peter F. Drucker on a functioning society. *Leader to Leader*, 2005(37), 26-34. DOI: 10.1002/ltl.137

- Macko, A. ve Tyszka, T. (2009). Entrepreneurship and risk taking. *Applied Psychology*, 58(3), 363-507. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00402.x>
- MacNab, B. R. ve Worthley, R. (2012). Individual characteristics as predictors of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(1), 62-71. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2010.12.001>
- Major, D. A., Turner, J. E., ve Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.927>
- Mallon, E. J. (1976). Cognitive development and processes: Review of the philosophy of Jean Piaget. *The American Biology Teacher*, 38(1), 28-47. <https://doi.org/10.2307/4445437>
- Marsh, H. W. ve Grayson, D. (1995). Latent variable models of multitrait-multimethod data. R. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues and Applications* içinde (177-198). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Marzuki, N. A. (2013). The impact of personality on employee well-being. *European Scientific Journal*, 9(20), 43-52.
- Masaroğulları, G. ve Koçakgöl, M. (2011). *Psikoloji Sözlüğü*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Masci, P. (2011). The history of insurance: Risk, uncertainty and entrepreneurship. *Journal of the Washington Institute of China Studies*, 5(3), 25-68.
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*, 5, 85-92.
- Mayer, J. D., Salovey, P., ve Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of Intelligence* içinde (396-420). Cambridge University Press.
- McClelland, D. C. (1965). N achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389-392.

- McClelland, D. C. (1987). Characteristics of successful entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 21(3), 219-233. <https://doi.org/10.1002/j.2162-6057.1987.tb00479.x>
- McClelland, D. C., ve Burnham, D. H. (1976). Power is the great motivator. *Harvard Business Review*, 54(2), 100-110.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1983). Joint factors in self-reports and ratings: Neuroticism, extraversion and openness to experience. *Personality and Individual Differences*, 4(3), 245-255. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(83\)90146-0](https://doi.org/10.1016/0191-8869(83)90146-0)
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Menudo, J. M. ve O'kean, J. M. (2006). A.-R.-J. Turgot and the Construction of an Economic Agent called Entrepreneur, Working Papers 06.25, *Universidad Pablo de Olavide, Department of Economics*, 1-18.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık.
- Michael, S. C. (2007). Entrepreneurship, growth, and Adam Smith. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1, 287-289. <https://doi.org/10.1002/sej.31>
- Michell, J. (2012). Alfred Binet and the concept of heterogeneous orders. *Frontiers in Psychology*, 3, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00261>
- Mieg, H. A., Bedenk, S. J., Braun, A., ve Neyer, F. J. (2015). How emotional stability and openness to experience supportI invention: A study with German independent inventors. *Creativity Research Journal*, 24(2-3), 200-207.

- Milanovic, B. (2015). The level and distribution of income in mid-eighteenth-century France according to François Quesnay. *Journal of the History of Economic Thought*, 37(1), 17-37. DOI: 10.1017/S1053837214000728
- Miller, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science*, 29(7), 770-791.
- Mitchell, R. K., Smith, B., Seawright, K. W., ve Morse, E. A. (2000). Cross-cultural cognitions and the venture creation decision. *Academy of Management Journal*, 43(5), 974-993. <https://doi.org/10.2307/1556422>
- Moreno, A. ve Casillas, J. (2008) Entrepreneurial orientation and growths of SMEs: A causal model. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(3), 507-528. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00238.x>
- Morgado, F. F. R., Meireles, J. F. F., Neves, C.M., Amaral, A. C. S. ve Ferreira, M. E. C. (2017). Scale development: Ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psicologia Reflexao e Critica*, 30(3), 1-20. DOI: 10.1186/s41155-016-0057-1
- Morrison, A. (2000). Entrepreneurship: What triggers it? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 6(2), 59-71. <https://doi.org/10.1108/13552550010335976>
- Moës, N. (1962). Y a-t-il une théorie de la croissance économique chez François Quesnay? *Revue d'histoire économique et sociale*, 40(3), 363-376.
- Mumcu, A. ve Günay, M. (2016). Duygusal zekânın dışadönüklük üzerine etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 77-97.
- Munro, J. (2010). Munro, J. Tawney's century, 1540-1640: The roots of modern capitalist entrepreneurship. D. S. Landes, J. Mokyr ve W. J. Baumol (Ed.), *The invention of enterprise* içinde (107-156). Princeton University Press.
- Murphy, A. E. (1985). Richard Cantillon - Banker and economist. *The Journal of Libertarian Studies*, 7(2), 185-215.

- Murphy, P. J. (2023). Editorial: Entrepreneurship and the culture of measurement. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 30(3), 425-426. <https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2023-478>
- Murray, J. M. (2010). Entrepreneurs and entrepreneurship in medieval Europe. D. S. Landes, J. Mokyr ve W. J. Baumol (Ed.), *The Invention of Enterprise* içinde (88-107). Princeton University Press.
- Murray, H. A. (1936). Basic concepts for a psychology of personality. *The Journal of General Psychology*, 15(2), 241-268.
- Murphy, P. J., Liao, J., ve Welsch, H. P. (2006). A conceptual history of entrepreneurial thought. *Journal of Management History*, 12(1), 12-35.
- Musara, M. ve Nieuwenhuizen, C. (2020). Informal sector entrepreneurship, individual entrepreneurial orientation and the emergence of entrepreneurial leadership. *Africa Journal of Management*, 6(3), 194-213. <https://doi.org/10.1080/23322373.2020.1777817>
- Myrvang, N. A. (2021). Kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine etkisi: Akademisyenler örneği. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 2(1), 57-67.
- Nakashima, H. (1999). AI as complex information processing. *Minds and Machines*, 9, 57-80. <https://doi.org/10.1023/A:1008322730047>
- Nakiboğlu, A. (2023). Girişimcilik düşüncesinin evrimi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(3), 113-148.
- Nasar, S. (2013). The grand pursuit of Alfred Marshall and Joseph Schumpeter: The firm, the entrepreneur, and economic growth. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 157(1), 58-66.
- Neill, T. P. (1948). Quesnay and Physiocracy. *Journal of the History of Ideas*, 9(2), 153-173. <https://doi.org/10.2307/2707226>
- Newbert, S. L. (2003). Realizing the spirit and impact of Adam Smith's capitalism through entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*, 46, 251-258. <https://doi.org/10.1023/A:1025564030922>

- Ng, K.Y., Van Dyne, L., ve Ang, S., (2012). Cultural intelligence: A review, reflections, and recommendations for future research. A. M. Ryan, F. T. L. Leong ve F. L. Oswald (Eds.), *Conducting Multinational Research: Applying Organizational Psychology in the Workplace* içinde (29-58). American Psychological Association.
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creevy, M., ve Willman, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176. <https://doi.org/10.1080/1366987032000123856>
- Nicolas, S., Coubart, A., ve Lubart, T. (2014). The program of individual psychology (1895-1896) by Alfred Binet and Victor Henri. *L'année psychologique/Topics in Cognitive Psychology*, 114, 5-60. <https://doi.org/10.4074/S000350331400102x>
- Nicolas, S., Segui, J., ve Ferrand, L. (2000). Les premières revues de psychologie: La place de "L'Année Psychologique". *L'Année Psychologique*, 100, 71-110.
- Nisbet, R. (1975). Turgot and the contexts of progress. *Proceedings of the American Philosophical Society*, 119(3), 214-222.
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583. <https://doi.org/10.1037/h0040291>
- Nunes, A., Limpo, T., César, F. L., ve Castro, S. L. (2018). Short scales for the assessment of personality traits: Development and validation of the Portuguese Ten-Item Personality Inventory (TIPI). *Frontiers in Psychology*, 9, 1-5. DOI: 10.3389/fpsyg.2018.00461
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Mahony, D. (1985). Richard Cantillon – A man of his time: A comment on Tarascio. *The Journal of Libertarian Studies*, 7(2), 259-267.
- Oğuz-Duran, N. (2017). Psikososyal kuram: E. Erikson. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle* içinde (120-230). PEGEM Akademi.

- Oshio, A., Abe, S., Cutrone, P., ve Gosling, S. D. (2014). Further validity of the Japanese version of the Ten Item Personality Inventory (TIPI-J). *Journal of Individual Differences*, 35(4), 236-244.
- Oliver, A., Schneider, B. H., Galiana, L., Puricelli, D. A., Schwendemann, M., ve Tomás, J. M. (2022). Entrepreneurship attitudes and the big five: A cross-cultural comparison between Spain and the United States. *Annals of Psychology*, 38(1), 119-127. <https://doi.org/10.6018/analesps.459511>
- Oviatt, B. ve McDougall, P. (2005). Defining international entrepreneurship and modeling the speed of internationalization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 29(5), 537-553. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2005.00097.x>
- Özalp, S. S. (2011). Peter Ferdinand Drucker'ın yönetsel açıdan değerlendirilmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(2), 155-168.
- Özkan, G. ve Acar Güvendir, M. (2015). Uluslararası öğrencilerin yaşam durumları: Kırklareli ve Trakya Üniversiteleri örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 174-190. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.1-5000128601>
- Özyer, K. ve Alici, İ. (2015). Duygusal zeka ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi üzerine ampirik bir araştırma. *Journal of World of Turks*, 7(1), 69-85.
- Öngider, N. (2013). Anne-baba ile okul öncesi çocuk arasındaki ilişki. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 5(4), 420-440. <https://doi.org/10.5455/cap.20130527>
- Özbek, M. (2005). İnsan ilişkilerinde empatinin yeri ve önemi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 567-587.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Kadak, M. T., ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589. <https://doi.org/10.5455/cap.20120433>
- Özgülük, B. ve Öztemür, G. (2017). Psikanalitik kuram: S. Freud. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle* içinde (65-101). PEGEM Akademi.

- Özmen, H. İ. (2016). Girişimcilik kavramı ve girişimciliğin gelişimi. K. Çatı (Ed.), *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi* içinde (3-30). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Panaccio, A. ve Vandenberghe, C. (2012). Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 647-658. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.002>
- Peneder, M. (2009). The meaning of entrepreneurship: A modular concept. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 9(2), 77-99. <https://doi.org/10.1007/s10842-009-0052-7>
- Petruzzello, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., ve Guglielmi, D. (2021). Self-efficacy and job search success for new graduates. *Personnel Review*, 50(1), 225-243. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0009>
- Piaget, J. (2005). *The Psychology of Intelligence*. Routledge.
- Piva, E. (2018). Time allocation behaviours of entrepreneurs: The impact of individual entrepreneurial orientation. *Economia e Politica Industriale*, 45, 493-518. <https://doi.org/10.1007/s40812-018-0105-1>
- Pletzer, J. L., Bentvelzen, M., Oostrom, J. K., ve de Vries, R. E. (2019). A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big five versus Hexaco. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 369-383. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.004>
- Polatçı, S. ve Tınaz, Z. D. (2021). Kişilik özelliklerinin psikolojik dayanıklılık üzerindeki etkisi. *OPUS - Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(36), 2890-2917. DOI: 10.26466/opus.827411
- Polatçı, S., Sobacı, F., ve Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: Taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Popov, B., Varga, S., Jelić, D., ve Dinić, B. (2019). Psychometric evaluation of the Serbian adaptation of the individual entrepreneurial orientation scale. *Education and Training*, 61(1), 65-78. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2018-0058>

- Presbitero, A. (2017). Religious expatriates' cultural intelligence and adaptation: The role of intrinsic motivation for successful expatriation. *Journal of Global Mobility*, 5(2), 146-157. <https://doi.org/10.1108/JGM-09-2016-0041>
- Presbitero, A. (2020). Foreign language skill, anxiety, cultural intelligence and individual task performance in global virtual teams: A cognitive perspective. *Journal of International Management*, 26, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100729>
- Presbitero, A. (2020). Task performance in global virtual team: Examining the roles of perceived cultural dissimilarity and cultural intelligence of member and leader. *Personnel Review*, 49(5), 1091-1105. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0415>
- Presbitero, A. ve Teng-Calleja, M. (2019). Ethical leadership, team leader's cultural intelligence and ethical behavior of team members: Implications for managing human resources in global teams. *Personnel Review*, 48(5), 1381-1392. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0016>
- Presenza, A., Abbate, T., Meleddu, M., ve Sheehan, L. (2020). Start-up entrepreneurs' personality traits: An exploratory analysis of the Italian tourism industry. *Current Issues in Tourism*, 23(17), 2146-2164. <https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1677572>
- Prince, S., Chapman, S., ve Cassey, P. (2021). The definition of entrepreneurship: Is it less complex than we think? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(9), 26-47. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-11-2019-0634>
- Pulat, F. (2019). Tek kişilik terapilerden iki kişilik terapilere geçiş: İlişkisel psikoterapi. *Türkiye Bütüncül Psikoterapi Dergisi*, 2(4), 17-27.
- Racicot, B. ve Ferry, D. (2016). The impact of motivational and metacognitive cultural intelligence on the study abroad experience. *Journal of Educational Issues*, 2(1), 115-129. <http://dx.doi.org/10.5296/jei.v2i1.9021>
- Rai, A. ve Agarwal, U. A. (2019). Examining the relationship between personality traits and exposure to workplace bullying. *Global Business Review*, 20(4), 1-19. <https://doi.org/10.1177/0972150919844883>

- Ramirez, A. R. (2010). Impact of cultural intelligence level on conflict resolution ability: A conceptual model and research proposal. *Emerging Leadership Journeys*, 3(1), 42-56.
- Ramsey, J. R. ve Lorenz, M. P. (2016). Exploring the impact of cross-cultural management education on cultural intelligence, student satisfaction, and commitment. *Academy of Management Learning & Education*, 15(1), 79-99. <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0124>
- Rao, M. S. (2021). Peter Drucker's principles, philosophies, and practices. *The Journal of Values-Based Leadership*, 14(12), 1-11. <https://doi.org/10.22543/0733.142.1375>
- Ratasuk, A. (2022). The role of cultural intelligence in the trust and turnover of frontline hotel employees in Thailand. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies*, 22(2), 348-358. <https://doi.org/10.14456/hasss.2022.32>
- Ratasuk, A. ve Charoensukmongkol, P. (2020). Does cultural intelligence promote cross-cultural teams' knowledge sharing and innovation in the restaurant business? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 12(2), 183-203. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2019-0109>
- Ratten, V. (2010). Sport-based entrepreneurship: Towards a new theory of entrepreneurship and sport management. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(1), 57-69. <https://doi.org/10.1007/s11365-010-0138-z>
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., ve Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 761-787. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00308.x>
- Reichard, R. J., Dollwet, M., ve Louw-Potgieter, J. (2014). Development of cross-cultural psychological capital and its relationship with cultural intelligence and ethnocentrism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 150-164. <https://doi.org/10.1177/1548051813515517>

- Renau, V., Oberst, U., Gosling, S. D., Rusiñol, J., ve Chamarro, A. (2013). Translation and validation of the Ten Item Personality Inventory into Spanish and Catalan. *Aloma*, 31(2), 85-97.
- Repke, L., Birkenmaier, L. ve Lechner, C. M. (2024). Validity in Survey Research -From Research Design to Measurement Instruments. *Mannheim, GESIS – Leibniz-Institute for the Social Sciences (GESIS – Survey Guidelines)*, 1-22. DOI: 10.15465/gesis-sg_en_048
- Revelle, W. (2016). Hans Eysenck: Personality theorist. *Personality and Individual Differences*, 103, 32-39. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.007>
- Ripsas, S. (1998). Towards an interdisciplinary theory of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 10, 103-115. <https://doi.org/10.1023/A:1007975330428>
- Ritala, P., Baiyere, A., Hughes, M., ve Kraus, S. (2021). Digital strategy implementation: The role of individual entrepreneurial orientation and relational capital. *Technological Forecasting and Social Change*, 171, 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120961>
- Robins, T. G., Roberts, R. M., ve Sarris, A. (2018). Understanding how personality impacts exhaustion and engagement: The role of job demands, and job and personal resources as mediators. *Australian Psychologist*, 53(3), 1-10. <https://doi.org/10.1111/ap.12310>
- Rockstuhl, T. ve Van Dyne, L. (2018). A bi-factor theory of the four-factor model of cultural intelligence: meta-analysis and theoretical extensions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 148, 124-44. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2018.07.005>
- Rogers, Carl. (1959). A theory of therapy, personality relationships as developed in the client-centered framework. S. Koch (Ed.), *Psychology: A Study of A Science. Vol. 3: Formulations of the Person and The Social Context* içinde (184-256). McGraw Hill.
- Rosenstein, B. (2008). Living and working in the spirit of Peter Drucker. *Leader to Leader*, 2008(49), 49-54. DOI: 10.1002/ltl.294

- Ruzzier, M., Douglas, E., Ruzzier, M. K., ve Hojnik, J. (2020). International entrepreneurial orientation and the intention to internationalize. *Sustainability*, 12, 1-20. <https://doi.org/10.3390/su12145647>
- Saberi, M., DiPaola, S., ve Bernardet, U. (2021). Expressing personality through non-verbal behaviour in real-time interaction. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660895>
- Sackett, P. R. ve Walmsley, P. T. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Perspectives on Psychological Science*, 9(5), 538-551. <https://doi.org/10.1177/1745691614543972>
- Sağlık, G. N. (2021). Psikanalitik kuram ve sosyal hizmet. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 31, 435-455.
- Sahoo, S. ve Panda, R. K. (2019). Exploring entrepreneurial orientation and intentions among technical university students: Role of contextual antecedents. *Education + Training*, 61(6), 718-736. <https://doi.org/10.1108/ET-11-2018-0247>
- Sanghvi, P. (2020). Piaget's theory of cognitive development: A review. *Indian Journal of Mental Health*, 7(2), 90-96. <http://dx.doi.org/10.30877/IJMH.7.2.2020.90-96>
- Santos, G., Marques, C., ve Ferreira, J. J. (2020). Passion and perseverance as two new dimensions of an individual entrepreneurial orientation scale. *Journal of Business Research*, 112, 190-199. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.016>
- Satar, M. S. ve Natasha, S. (2019). Individual social entrepreneurship orientation: Towards development of a measurement scale. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 13(1), 49-72. <https://doi.org/10.1108/APJIE-09-2018-0052>
- Sayar, K. ve Dinç, M. (2013). *Psikolojiye Giriş*. Dem Yayınları.
- Scheier, I. H., Cattell, R. B., ve Horn, J. L. (1960). Objective test factor U.I. 23: Its measurement and its relation to clinically-judged neuroticism. *Journal of Clinical Psychology*, 16(2), 135-145.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schober, P., Boer, C., ve Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2007). Modern Psikoloji Tarihi (Y. Aslay, Çev.). Kaknüs Yayınları. (Orijinal çalışma 2004 yılında yayımlanmıştır).
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2013). *Theories of Personality* (10. Baskı). Cengage Learning.
- Schumpeter, J. A. (1912). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest, and the Business Cycle*. Harvard University Press.
- Schumpeter, J. A. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Harper and Brothers.
- Scott, C. ve Medeiros, M. (2020). Personality and political careers: What personality types are likely to run for office and get elected? *Personality and Individual Differences*, 152, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109600>
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., ve Spector, T. D. (2010). Genetics, the big five, and the tendency to be self-employed. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1154-1162. <https://doi.org/10.1037/a0020294>
- Sharma, N. ve Hussain, D. (2017). Current status and future directions for cultural intelligence. *Journal of Intercultural Communication Research*, 46(1), 96-110. <https://doi.org/10.1080/17475759.2016.1264444>
- Shepherd, A. ve Toms, S. (2019). Entrepreneurship, strategy, and business philanthropy: Cotton textiles in the British Industrial Revolution. *Business History Review*, 93(3), 503-527. DOI: 10.1017/S0007680519000692
- Shepherd, D. A., Wennberg, K., Suddaby, R., ve Wiklund, J. (2019). What are we explaining? A review and agenda on initiating, engaging, performing, and

- contextualizing entrepreneurship. *Journal of Management*, 45(1), 159-196.
<https://doi.org/10.1177/0149206318799443>
- Siegler, R. S. (1992). The other Alfred Binet. *Developmental Psychology*, 28(2), 179-190.
<https://doi.org/10.1037/0012-1649.28.2.179>
- Silvera, D., Martinussen, M., ve Dahl, T. I. (2001). The Tromsø Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence. *Scandinavian Journal of Psychology*, 42, 313-319. <https://doi.org/10.1111/1467-9450.00242>
- Singh, L. B. ve Mehdi, S. A. (2022). Entrepreneurial orientation & entrepreneurial intention: Role of openness to experience as a moderator. *The International Journal of Management Education*, 20, 100691.
- Sletvold, J. (2013). The ego and the id revisited Freud and Damasio on the body ego/self. *The International Journal of Psychoanalysis*, 94(5), 1019-1032.
<https://doi.org/10.1111/1745-8315.12097>
- Slevin, D. P. ve Terjesen, S. A. (2011). Entrepreneurial orientation: Reviewing three papers and implications for further theoretical and methodological development. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(5), 973-987.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2011.00483.x>
- Smith, C. A. (1973). David C. McClelland and David G. Winter. Motivating Economic Achievement. New York: Free Press, 1969. pp. 409. *Behavioral Science*, 18(1), 64-67. DOI: 10.1002/bs.3830180110
- Smith, M. A. ve Canger, J. M. (2004). Effects of supervisor big five personality on subordinate attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 18(4), 465-481.
<https://doi.org/10.1023/B:JOB.0000028447.00089.12>
- Smith, W. B. (2006). Karen Horney and psychotherapy in the 21st century. *Clinical Social Work Journal*, 35(1), 57-66. <https://doi.org/10.1007/s10615-006-0060-6>
- Somoray, K., Shakespeare-finch, J., ve Armstrong, D. (2017). The impact of personality and workplace belongingness on mental health workers' professional quality of life. *Australian Psychologist*, 52(1), 1-9. <http://dx.doi.org/10.1111/ap.12182>

- Sood, S. ve Puri, D. (2016). Big five personality factors: Its role in determining organizational commitment. *International Journal of Education ve Management Studies*, 6(4), 425-431.
- Srivastava, S. ve Bajpai, L. (2020). Linking conservation of resource perspective to personal growth initiative and intention to leave: Role of mediating variables. *Personnel Review*, 50(2), 686-708. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2019-0548>
- Stam, W. ve Elfring, T. (2008). Entrepreneurial orientation and new venture performance: The moderating role of intra- and extra-industry social capital. *Academy of Management Journal*, 51(1), 97-111. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.30744031>
- Staude, J. R. (1976). From depth psychology to depth sociology: Freud, Jung, and Lévi-Strauss. *Theory and Society*, 3(3), 303-338. <https://doi.org/10.1007/BF00159490>
- Sternberg, R. J. (1985). *Beyond IQ: A Triarchic Theory of Intelligence*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J. (1997). The concept of intelligence and its role in lifelong learning and success. *American Psychologist*, 52(10), 1030-1037. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.10.1030>
- Sternberg, R. J. (1999). A triarchic approach to the understanding and assessment of intelligence in multicultural populations. *Journal of School Psychology*, 37(2), 145-159. [https://doi.org/10.1016/S0022-4405\(98\)00029-6](https://doi.org/10.1016/S0022-4405(98)00029-6)
- Sternberg, R. J. (1999). Patterns of giftedness: A triarchic analysis. *Roeper Review*, 22(4), 231-235. <https://doi.org/10.1080/02783190009554044>
- Sternberg, R. J. ve Kaufman, J. C. (1998). Human Abilities. *Annual Review of Psychology*, 49, 479-502. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.479>
- Stevenson, H. H. ve Jarillo, J. C. (1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial management. *Strategic Management Journal*, 11, 17-27.
- Storme, M., Tavani, J-L., ve Myszkowski, N. (2016). Psychometric properties of the French Ten-Item Personality Inventory (TIPI). *Journal of Individual Differences*, 37(2), 81-87. DOI: 10.1027/1614-0001/a000204

- Swami, V., Tran, V. S., Hoffmann Brooks, L., Kanaan, L., Luesse, E.-M., Nader, I. W., Pietschnig, J., Stieger, S., ve Voracek, M. (2013). Body image and personality: Associations between the Big Five Personality Factors, actual-ideal weight discrepancy, and body appreciation. *Scandinavian Journal of Psychology*, 54, 146-151.
- Sugarman, S. (2016). *What Freud Really Meant: A Chronological Reconstruction of His Theory of the Mind*. Cambridge University Press.
- Süygün, M. S. ve Kaplan, F. (2021). Uluslararası öğrencilerle uluslararası ticaret. *Gümrük ve Ticaret Dergisi*, 8(25), 25-35.
- Şahin, E. S. (2017). Ayırıcı özellik kuramı: G. Allport, R. Cattell, P. T. Costa ve R. R. McCrae. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle içinde* (479-526). PEGEM Akademi.
- Şengöz, M. (2022). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinin bütünlük bir süreç olarak yeniden yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173. <https://doi.org/10.51725/etad.977931>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics (5th ed.)*. Allyn & Bacon/Pearson Education.
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48, 1273-1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Taşgit, Y. E. (2016). Kurumsal girişimcilik. K. Çatı (Ed.), *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi içinde* (275-297). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Taylor, S., Paluszek, M. M., Landry, C. A., Rachor, G. S., ve Asmundson, G. J. G. (2021). Predictors of distress and coping during pandemic-related self isolation: The relative importance of personality traits and beliefs about personal threat. *Personality and Individual Differences*, 176, 110779. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110779>

- Taymur, İ. ve Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154-177. <https://doi.org/10.5455/cap.20120410>
- Tekkeli, H. S. ve Akto, A. (2022). Sigmund Freud'un görüşlerinin eğitime yansımaları. *Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 14(3), 965-982. <https://doi.org/10.26791/sarkiat.1079120>
- Teles, D., Nieuwenhuizen, C., ve Schachtebeck, C. (2021). Entrepreneurial education and individual entrepreneurial orientation: An experts' perspective. *EUREKA Social and Humanities*, 4(1), 46-56. <http://dx.doi.org/10.21303/2504-5571.2021.001943>
- Thao, T. P. (2023). Social Entrepreneurship: Definitional Issues. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 5(6), 458-463. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v5i6.506>
- Therasa, C. ve Vijayabanu, C. (2015). The impact of big five personality traits and positive psychological strengths towards job satisfaction: A review. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142-150. <http://dx.doi.org/10.3311/PPso.7620>
- Thomas, D. C. (2006). Domain and development of cultural intelligence: The importance of mindfulness. *Group & Organization Management*, 31(1), 78-99. <https://doi.org/10.1177/1059601105275266>
- Thomas, D. C. ve Inkson, K. (2004). *Cultural Intelligence: People Skills for Global Business*. Berrett-Koehler.
- Thoms, P., Moore, K. S., ve Scott, K. S. (1996). The relationship between self-efficacy for participating in self-managed work groups and the big five personality dimensions. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), 349-362.
- Thørrisen, M. M., Sadeghi, T., ve Wiers-Jenssen, J. (2021). Internal consistency and structural validity of the Norwegian translation of the Ten-Item Personality Inventory. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-9. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.723852
- Thurstone, L. L. (1934). The vectors of the mind. *Psychological Review*, 41, 1-32.

- Thurstone, L. L. (1946). Theories of intelligence. *The Scientific Monthly*, 62(2), 101-112.
- Thurstone, L. L. (1973). *The nature of intelligence*. Routledge.
- Topal, F. ve Tauscher, S. (2020). Uluslararası öğrencilerin akademik ve sosyal yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine inceleme. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 15(1), 309-344. <https://doi.org/10.17550/akademikincelemeler.624380>
- Topkaya, Ö. (2013). Tarihsel süreçte girişimcilik teorisi: Girişimciliğin ekonomik büyüme ve istihdam boyutu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8(1), 29-53.
- Toplu-Demirtaş, E. (2017). Kişilik ve kişiliğin temel kavramları. D. Gençtanırım-Kurt ve E. Çetinkaya-Yıldız (Ed.), *Kişilik Kuramları: Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle içinde* (1-32). PEGEM Akademi.
- Triandis, H. C. (2006). Cultural intelligence in organizations. *Group & Organization Management*, 31(1), 20-26. <https://doi.org/10.1177/1059601105275253>
- Tuan, L. T. (2015). Entrepreneurial orientation and competitive intelligence: Cultural intelligence as a moderator. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 17(2), 212-228. <https://doi.org/10.1108/JRME-07-2015-0038>
- Tuzcuoğlu, N. (1995). Psikanaliz kuramı ve özellikleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7, 275-285.
- Türel, M. T. (2021). Uluslararası öğrencilerin sosyokültürel uyumu. *Avrasya Beşeri Bilim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 73-89. <https://doi.org/10.7596/abbad.31122021.003>
- Tychmanowicz, A., Filipiak, S., ve Sprynska, Z. (2021). Extravert individualists or introvert collectivists? Personality traits and individualism and collectivism in students in Poland and Ukraine. *Current Psychology*, 40, 5947-5957. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00480-x>
- Udayanganie, W. M. I., Jusoh, M., ve Chinna, K. (2019). Impact of big five personality traits on entrepreneurial intention of engineering undergraduates. *Research in Business and Management*, 6(2), 35-44. <http://dx.doi.org/10.5296/rbm.v6i2.15147>
- Urban, B. (2012). Applying a metacognitive perspective to entrepreneurship: Empirical evidence on the influence of metacognitive dimensions on entrepreneurial

- intentions. *Journal of Enterprising Culture*, 20(2), 203-225.
<https://doi.org/10.1142/S0218495812500094>
- Uzunidis, D., Boutillier, S., ve Laperche, B. (2014). The entrepreneur's 'resource potential' and the organic square of entrepreneurship: Definition and application to the French case. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(1), 1-17.
<https://doi.org/10.1186/2192-5372-3-1>
- Üstün, F., Ersoy, E., ve Ünlü, U. (2018). Agresif rekabetçiliğin finansal performansa etkisi: Türkiye'deki öncü sanayi firmaları üzerine araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 67-76.
<https://doi.org/10.33707/akuiibfd.484602>
- Van Dyne, L., Ang, S., Ng, K., Rockstuhl, T., Tan, M., ve Koh, C. (2012). Sub-dimensions of the four factor model of cultural intelligence: Expanding the conceptualization and measurement of cultural intelligence. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(4), 295-313. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2012.00429.x>
- Vantilborgh, T., Joly, J., ve Pepermans, R. (2015). Explaining entrepreneurial status and success from personality: An individual-level application of the entrepreneurial orientation framework. *Psychologica Belgica*, 55 (1), 32-56. DOI: 10.5334/pb.be
- Venkatraman, N. (1989). Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement. *Management Science*, 35, 942-962.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.35.8.942>
- Vereshchagina, G., ve Hugo, A. (2009). Risk Taking by Entrepreneurs. *American Economic Review*, 99(5), 1808-1830. DOI: 10.1257/aer.99.5.1808
- Wang, L., Ali, M., Kim, H. J., Lee, S., ve Hernández Perlines, F. (2021). Individual entrepreneurial orientation, value congruence, and individual outcomes: Does the institutional entrepreneurial environment matter? *Business Strategy and the Environment*, 30, 2293-2312. <https://doi.org/10.1002/bse.2747>
- Wang, Y., Ang, C., Jiang, Z., ve Wu, C. (2019). The role of trait extraversion in shaping proactive behavior: A multilevel examination of the impact of high-activated

- positive affect. *Personality and Individual Differences*, 136(1), 107-112.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.01.035>
- Weber, M., Beutter, M., Weking, J. Böhm, M., ve Krcmar, H. (2022). AI startup business models. *Business & Information Systems Engineering*, 64, 91-109.
<https://doi.org/10.1007/s12599-021-00732-w>
- Weiß, M., Paelecke, M., ve Hewig, J. (2021). In your face(t) - Personality traits interact with prototypical personality faces in economic decision making. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-10. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.652506
- Wennekers, S. ve Thurik, R.A. (1999). Linking entrepreneurship and economic growth. *Small Business Economics*, 13, 27-55. <https://doi.org/10.1023/A:1008063200484>
- Wennekers, S., Uhlaner, L. M., ve Thurik, R. (2002). Entrepreneurship and its conditions: A macro perspective. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 1(1), 25-65.
- Wesley, F. (1989). Developmental cognition before piaget: Alfred Binet's pioneering experiments. *Developmental Review*, 9(1), 58-63. [https://doi.org/10.1016/0273-2297\(89\)90023-3](https://doi.org/10.1016/0273-2297(89)90023-3)
- Wheaton, B., Muthen, B., Alwin, D. F., ve Summers, G. (1977). Assessing reliability and stability in panel models. *Sociological Methodology*, 8(1), 84-136.
<https://doi.org/10.2307/270754>
- White, S. H. (2000). Conceptual foundations of IQ testing. *Psychology, Public Policy, and Law*, 6(1), 33-43. <https://doi.org/10.1037/1076-8971.6.1.33>
- Williams, R. H., Zimmerman, D. W., Zumbo, B. D., ve Ross, D. (2003). Charles Spearman: British behavioral scientist. *Human Nature Review*, 3, 114-118.
- Wilmot, M. P., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., ve Ones, D. S. (2019). Extraversion advantages at work: A quantitative review and synthesis of the meta-analytic evidence. *Journal of Applied Psychology*, 104(12), 1-24.
<https://doi.org/10.1037/apl0000415>

- Visser, J. D. ve Jenks, M. R. (1979). Contribution of Louis L. Thurstone towards current theories of cognitive structure. *South African Journal of Psychology*, 9(3-4), 108-113. <https://doi.org/10.1177/008124637900900306>
- Wolff, H-G. ve Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the big five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66. <https://doi.org/10.1108/13620431211201328>
- Wolfe, D. (1956). Louis Leon Thurstone: 1887-1955. *The American Journal of Psychology*, 69(1), 131-134.
- Wood, E. D. ve St. Peters, H. Y. Z. (2014). Short-term cross-cultural study tours: Impact on cultural intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(4), 558-570. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.796315>
- Wright, A. G. C. ve Hopwood, C. J. (2022). Integrating and distinguishing personality and psychopathology. *Journal of Personality*, 90, 5-19. <https://doi.org/10.1111/jopy.12671>
- Wright, T. A. (2003). What every manager should know: Does personality help drive employee motivation? *Academy of Management Perspectives*, 17(2), 131-133. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.17541768>
- Yacub, R., Herlina, ve Himawan, I. S. (2022). How cultural intelligence develop students' social entrepreneurship in Indonesia? *Jurnal Economia*, 14(1), 256-273. [10.21831/economia.v18i2.44488](https://doi.org/10.21831/economia.v18i2.44488)
- Yang, J. ve Ai, D. (2019). Effect of the big five personality traits on entrepreneurial probability: Influence of China's household registration system. *Journal of Labor Research*, 40, 487-503. <https://doi.org/10.1007/s12122-019-09294-z>
- Yang, J., Yu, M., Tang, J., ve Ma, J. (2022). Cognitive cultural intelligence and entrepreneurial alertness: evidence from highly educated, employed immigrants in the USA. *Cross Cultural & Strategic Management*, 29(2), 427-447. <https://doi.org/10.1108/CCSM-03-2021-0048>

- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yelpaze, İ. (2021). Uluslararası üniversite öğrencilerinin yalnızlık düzeylerinin yordayıcısı olarak bilişsel esneklik ve psikolojik sağlamlık. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(1), 105-131. <https://doi.org/10.29299/kefad.886199>
- Yıldırım, O. ve Kumcağız, H. (2022). Psikodinamik yaklaşıma göre insan davranışının incelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 103-132. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1052683>
- Yılmaz, G. ve Güçlü, N. (2021). Türkiye’de uluslararası öğrenci hareketliliğinin görünümü. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(1), 244-256.
- Yüceol, N. (2020). Maslow’un gözünden “kendini gerçekleştiren insan”. *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 84-91.
- Yükseköğretim Kurulu. “Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi.” Kasım, 10, 2023. istatistik.yok.gov.tr.
- Zaratiegui, J. M. (2002). What does profit mean for Alfred Marshall? *International Journal of Applied Economics and Econometrics*, 10(3), 381-402.
- Zare, M. ve Flinchbaugh, C. (2019). Voice, creativity, and big five personality traits: A meta-analysis. *Human Performance*, 32(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/08959285.2018.1550782>
- Zhai, Q., Willis, M., O’Shea, B., Zhai, Y., ve Yang, Y. (2013). Big five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.732700>
- Zhao, S., Liu, Y., ve Zhou, L. (2020). How does a boundaryless mindset enhance expatriate job performance? The mediating role of proactive resource acquisition tactics and the moderating role of behavioural cultural intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1333-1357. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1253033>

EK 1: ARAŞTIRMA ANKETİ

ARAŞTIRMA ANKETİ

Değerli Katılımcı,

Bu anket bir doktora tezine veri toplamak için hazırlanmıştır. Ankete verilen cevaplar ve elde edilen verilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Anket sorularına eksiksiz cevap verilmesi araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Verilen cevaplar kesinlikle üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Katkılarınız için çok teşekkür ederim.

Murat Topaloğlu

Kendinizi nasıl biri olarak gördüğünüzü aşağıdaki ifadelere **1 (Kesinlikle Katılmıyorum)** ve **7 (Kesinlikle Katılıyorum)** arasında bir puan vererek değerlendiriniz.

- _____ Dışa dönük, meraklı.
- _____ Eleştirici, kavgacı.
- _____ Güvenilir, disiplinli.
- _____ Endişeli, kolayca üzülen.
- _____ Yeni deneyimlere açık.
- _____ Çekingen, sessiz.
- _____ Sempatik, cana yakın.
- _____ Dağınık, dikkatsiz.
- _____ Sakin, duygusal olarak dengeli.
- _____ Geleneksel, yaratıcı olmayan.

Aşağıdaki ifadelere **1 (Kesinlikle Katılmıyorum)** ve **7 (Kesinlikle Katılıyorum)** arasında bir puan veriniz.

Farklı kültürel geçmişe sahip insanlarla etkileşim kurarken kullandığım kültürel bilgilerin farkındayım.	1	2	3	4	5	6	7
Bana yabancı bir kültürden gelen insanlarla etkileşim kurarken kültürel bilgimi ayarlarım.	1	2	3	4	5	6	7
Kültürlerarası etkileşimlerde kullandığım kültürel bilgimin farkındayım.	1	2	3	4	5	6	7
Farklı kültürlere sahip insanlarla etkileşim halindeyken, kültürel bilgilerimin doğruluğunu kontrol ederim.	1	2	3	4	5	6	7
Diğer kültürlerin yasal ve ekonomik sistemlerini bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Diğer dillerin kurallarını (örneğin; kelime bilgisi, dil bilgisi) bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Diğer kültürlerin dini inançlarını ve kültürel değerlerini bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Diğer kültürlerin evlilik yapılarını bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Diğer kültürlerin sanat ve zanaatlarını bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Diğer kültürlerin sözel olmayan davranışları (jest ve mimik) ifade etme şekillerini bilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Farklı kültürden insanlarla etkileşim kurmaktan zevk alırım.	1	2	3	4	5	6	7
Bana yabancı bir kültürün halkı ile karşılaştığımda onlarla kaynaşabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6	7
Yeni bir kültüre uyum sağlama sürecinde yaşayacağım stres ile başa çıkabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6	7
Yabancıysa olduğum bir kültürde yaşamaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5	6	7
Farklı bir kültürdeki alışveriş koşullarına alışabilme konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6	7
Konuşma davranışlarımı (örneğin; ses tonu, aksan vb.) kültürlerarası iletişimin gereklerine göre ayarlarım.	1	2	3	4	5	6	7
Farklı kültürlerarası durumlara uyum sağlamak için duruma göre duraksar ya da sessiz kalırım.	1	2	3	4	5	6	7
Konuşma hızımı kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Sözel olmayan davranışlarımı kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Yüz ifadelerimi kültürlerarası etkileşimin gereklerine göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5	6	7

Aşağıdaki ifadelere **1 (Kesinlikle Katılmıyorum)** ve **5 (Kesinlikle Katılıyorum)** arasında bir puan veriniz.

Ben bilinmeyene girerek cesur adımlar atmayı severim.	1	2	3	4	5
Yüksek getiri sağlayabilecek bir şeye çok fazla zaman ve/veya para yatırmaya istekliyim.	1	2	3	4	5
Riskin söz konusu olduğu durumlarda “cesur” davranma eğilimindeyim.	1	2	3	4	5
Ben sıklıkla tipik olmayan ama çok da riskli olmayan yeni ve sıra dışı aktiviteleri denemeyi severim.	1	2	3	4	5
Ben daha önce kullanılan denenmiş ve doğru yaklaşımları tekrar gözden geçirmek yerine, genellikle benzersiz, türünün tek örneği yaklaşımlara yönelik projelerde güçlü bir vurgu yapmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
Yeni şeyler öğrenirken herkesin yaptığı gibi yapmaktansa kendi benzersiz yolumu denemeyi tercih ederim.	1	2	3	4	5
Başkalarının genellikle kendi problemlerini çözmek için kullandıkları yöntemleri kullanmaktansa, problem çözmede deneysel ve özgün yaklaşımları tercih ederim.	1	2	3	4	5
Genellikle gelecekteki problemler, ihtiyaçlar veya değişiklikler beklentisiyle hareket ederim.	1	2	3	4	5
Projeleri önceden planlama eğilimindeyim.	1	2	3	4	5
Oturup bir başkasının yapmasını beklemektense, projelerde "adım atmayı" ve işleri yoluna koymayı tercih ederim.	1	2	3	4	5

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ SORULARI CEVAPLAYINIZ.

Kaçıncı sınıfta okuyorsunuz?

___ 1.Sınıfta ___ 2. Sınıfta ___ 3. Sınıfta ___ 4. Sınıfta

Okuduğunuz Bölüm: _____

Uyruğunuz: _____

Yaşınız: _____

Cinsiyetiniz: ___ Erkek ___ Kadın

Hiç girişimcilik dersi aldınız mı? ___ Evet ___ Hayır

Ailenizde girişimci biri var mı? ___ Evet ___ Hayır

İş deneyiminiz var mı? ___ Evet ___ Hayır

Konuştuğunuz dil sayısı: _____