

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TEKSTİL
SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

ALİCAN ÇAM

2501180477

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi SEMA YOLAÇ

İSTANBUL-2021

ÖZ

**GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

ALİCAN ÇAM

Yeni iş fikirlerinin mevcut risklerin göz önünde bulundurularak uygulamaya geçirilmesi olarak bilinen girişimcilik ve işletme çalışanlarının kendi talepleri doğrultusunda çalıştıkları işletmeden ayrılma kararı olarak bilinen işten ayrılma niyeti yönetim literatüründe oldukça önemli konulardır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyetinin konu edildiği az sayıda araştırmanın olduğu tespit edilmiştir. Bu tezde, planlanmış davranış teorisi ve nedensel eylem teorisi bağlamında tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaçla Ajzen ve Fishbein (1991) tarafından geliştirilmiş olan girişimcilik ölçeği ve Camman, Fichmann vd. (1979) tarafından geliştirilmiş olan işten ayrılma niyeti ölçeğinden yararlanarak, kolayda örneklem yoluyla 277 tekstil sektörü çalışanından veri toplanmıştır. Analiz sürecinde tanımlayıcı istatistiklere yönelik analizler, güvenilirlik analizleri, faktör analizi, korelasyon analizi, t-testi, Anova ve post-hoc testleri, çoklu doğrusal regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre girişimcilik eğilimi boyutlarının (davranışa yönelik tutum boyutu, varsayılan davranış kontrolü boyutu, kişisel norm boyutu) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü, anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik eğilimi, işten ayrılma niyeti, tekstil sektörü.

ABSTRACT

THE EFFECT OF ENTREPRENEURIAL TENDENCY ON THE INTENTION TO LEAVE: A RESEARCH IN THE TEXTILE INDUSTRY

ALİCAN ÇAM

Entrepreneurship, known as the implementation of new business ideas by taking into account the existing risks, and the intention to leave of employment, known as the decision of business employees, to leave the business where they work in line with their own demands, are the most important issues in the management literature. When the literature related to the subject is examined, it has been determined that there are few studies on entrepreneurial tendency and intention to leave. In this thesis, in the context of the planned behavior theory and reasoned action theory, it is aimed to determine whether the entrepreneurial tendency of textile sector employees have an effect on their intention to leave and to determine whether there is a significant difference between the entrepreneurial tendency and intention to leave according to the demographic characteristics of the employees. For this purpose, data were collected from 277 textile industry employees by using the entrepreneurial tendency scale developed by Ajzen and Fishbein (1991) and the scale of intention to leave developed by Camman, Fichmann etc. (1979). In the analysis process, descriptive statistics analysis, reliability analysis, factor analysis, correlation analysis, t-test, Anova and post-hoc tests, multiple linear regression analysis were used. According to the results of the analysis, it has been determined that the dimensions of entrepreneurial tendency (attitude towards behavior, perceived behavioral control, subjective norm) have a positive and significant effect on the intention to leave.

Key Words: Entrepreneurial tendency, intention to leave, textile industry.

ÖNSÖZ

Tez sürecimin her anında verdiği katkı ve desteklerinden dolayı değerli danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Sema YOLAÇ’a, eğitim hayatıma katkı veren tüm hocalarıma ve hayatımın her anında yanımda olan ve beni her zaman destekleyen sevgili anne ve babama teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL, 2021

ALİCAN ÇAM



İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ

1.1. Girişimcilik Kavramı	4
1.2. Girişimcilik ile İlgili Diğer Kavramlar	8
1.3. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi	9
1.3.1. Girişimciliğin Dünya'daki Gelişimi	9
1.3.2. Girişimciliğin Türkiye'deki Gelişimi	12
1.4. Girişimciliğin Önemi	15
1.5. Girişimcilik Süreci Avantajları ve Dezavantajları	17
1.6. Girişimcilik Eğilimi	18
1.7. Girişimcilik Eğilimine Etki Eden Faktörler	20
1.7.1. Kişilik Özellikleri	21
1.7.2. Demografik Faktörler	23
1.7.3. Ekonomik ve Sosyal Faktörler	24
1.8. Girişimcilik Eğilimini Açıklayan Teori ve Modeller.....	26
1.8.1. Shapero'nun Girişimcilik Faaliyeti Modeli	27
1.8.2. Robinson'un Girişimsel Tutum Oryantasyon Modeli	26

1.8.3. Krueger ve Carsrud'un Temel Eğilim Modeli.....	29
1.8.4. Davidsson'un Modeli	30
1.8.5. Krueger ve Brazeal'ın Girişimsel Potansiyel Modeli.....	31
1.8.6. Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi.....	32

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Tanımı	35
2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler	37
2.2.1. Kişisel Faktörler	37
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	39
2.2.3. Çevresel Faktörler.....	40
2.3. İşten Ayrılmanın Sonuçları	41
2.3.1. Örgütsel Sonuçlar	41
2.3.2. Çalışanlar Açısından Sonuçlar	42
2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi	44
2.5. İşten Ayrılma Niyetini Açıklayan Teori ve Modeller	45
2.5.1. March ve Simon Modeli (1958)	46
2.5.2. Mobley'in İşten Ayrılma Modeli (1977).....	47
2.5.3. Geleneksel İşten Ayrılma Modeli (2000)	49
2.5.4. Nedensel Eylem Teorisi.....	49
2.5.5. İşe Gömülmüşlük Teorisi	51
2.6. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Mevcut Araştırmalar	51
2.7. Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi	56
--	----

3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	56
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	58
3.4. Veri Toplama Araçları	58
3.5. Varsayımlar ve Sınırlılıklar	60

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

4.1. Çalışanların Demografik Dağılımı.....	61
4.2. Tanımlayıcı İstatistikler	64
4.3. Açıklayıcı Faktör Analizi.....	68
4.4. Güvenilirlik Analizi	71
4.5. Korelasyon Analizi.....	72
4.6. Fark Analizi.....	76
4.7. Regresyon Analizi.....	91
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	93
KAYNAKÇA	100
EKLER.....	122

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: İlk Çağ'dan Bilgi Toplumuna Kadar Girişimciliğin Gelişim Aşamaları.....	5
Tablo 1.2: Girişimciliği Tanımlamada Temel Olgular.....	7
Tablo 1.3: Girişimciliğin Önemi.....	15
Tablo 1.4: Girişimciliği Etkileyen Faktörler.....	25
Tablo 3.1: Ajzen ve Fishbein'in Girişimcilik Ölçeği Boyutları İle İlgili Maddeler.....	59
Tablo 4.1: Demografik Özellikler.....	62
Tablo 4.2: Girişimcilik Eğiliminin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları.....	64
Tablo 4.3: İşten Ayrılma Niyetinin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları.....	68
Tablo 4.4: Açıklayıcı Faktör Analizi.....	70
Tablo 4.5: Ölçeklerin Güvenilirlikleri.....	71
Tablo 4.6: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları.....	73
Tablo 4.7: Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması.....	76
Tablo 4.8: Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması.....	77
Tablo 4.9: Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğiliminin Varsayılan Davranış Kontrolü Boyutunun Karşılaştırılması.....	77
Tablo 4.10: Eğitim Düzeyine Göre Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyetinin Karşılaştırılması.....	78
Tablo 4.11: Eğitim düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyetine Göre Tukey Post-Hoc testi.....	79
Tablo 4.12: Eğitim Düzeyine Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması.....	81

Tablo 4.13: Eğitim Düzeyine Göre Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutunun Karşılaştırılması.....	82
Tablo 4.14: Eğitim düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutuna Göre Tukey Post-Hoc testi.....	83
Tablo 4.15: Yaşa Göre Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması.....	84
Tablo 4.16: Yaş düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimine Göre Tukey Post-Hoc testi.....	84
Tablo 4.17: Yaşa Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması.....	85
Tablo 4.18: Yaş düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimi Davranışa Yönelik Tutum Boyutuna Göre Tukey Post-Hoc testi.....	86
Tablo 4.19: Aylık Gelire Göre Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması.....	87
Tablo 4.20: Aylık Gelir düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimine Göre Tukey Post-Hoc testi.....	88
Tablo 4.21: Aylık Gelire Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması.....	89
Tablo 4.22: Aylık Gelire Göre Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutunun Karşılaştırılması.....	89
Tablo 4.23: Aylık Gelir düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutuna Göre Tukey Post-Hoc testi.....	90
Tablo 4.24: Girişimcilik Eğilimin Davranışa Yönelik Tutum, Varsayılan Davranış Kontrolü, Kişisel Norm Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	92

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Shapero'nun Girişimcilik Faaliyeti Modeli.....	27
Şekil 1.2: Girişimsel Tutum Oryantasyonu Modeli.....	28
Şekil 1.3: Temel Niyet Tabanlı Süreç Modeli.....	29
Şekil 1.4: Girişimci Niyetin Belirleyicilerinin Ekonomik-Psikolojik Modeli.....	30
Şekil 1.5: Girişimsel Potansiyel Modeli.....	31
Şekil 1.6: Planlanmış Davranış Teorisi Modeli.....	32
Şekil 2.1: March ve Simon Modeli.....	46
Şekil 2.2: Mobley'in İşten Ayrılma Modeli.....	48
Şekil 2.3: Nedensel Eylem Modeli.....	50
Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....	57

KISALTMALAR LİSTESİ

Akt	: aktaran
GEM	: Global Entrepreneurship Monitor (Küresel Girişimcilik Monitörü)
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
Vb	: Ve benzeri
Vd	: Ve diğerleri



GİRİŞ

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte ve küreselleşmenin giderek daha da yayıldığı Dünya’ımızda rekabet ortamının da etkisi yüksek düzeylere ulaşmıştır. Bu rekabet ortamına dahil olmak isteyen bireyler girişimcilik faaliyetinde bulunarak önemli bir riski de göze almaktadırlar. Girişimcilik kavramı, 18. yüzyıl başlarından itibaren kullanılmaya başlayan bir kavram olsa da girişimcilik faaliyetinin daha eski zamanlarda da görüldüğü bilinmektedir. Girişimcilik faaliyetinin gerçekleştirildiği bir ülkenin ekonomisi doğrudan etkilenmekte ve olumlu katkılar sağlayarak büyümesini sağlamaktadır. Girişimciler, toplumun ihtiyaç duyduğu bir alanı fark ederek o alana yönelik yeni fikirler ortaya koyar ve üretimi gerçekleştirir. Bu anlamda bir ülkedeki bireylerin girişimcilik eğiliminin tespit edilmesi, ortaya çıkarılması amacıyla araştırmaların yapılması önem taşımaktadır. Bu çalışmada tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ise günümüzde işletmelerin daha fazla nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyduğu bu rekabet ortamında işletme yöneticilerini zorlayan bir durum haline gelmektedir. Çalışanların işten ayrılmayı düşünmesi ve bunu gerçekleştirmesi işletmelerin insan gücü kaybına yol açmaktadır. Aynı zamanda işten ayrılan bireyin de işsiz kalması ve bu anlamda yeni iş arayışına girmesi bireyi zor bir sürece sokan bir durumdur. Ancak bireyin işten ayrılmayı gerçekleştirmesi işine duyduğu tatminsizlik dışında bireyin kendi işini kurma yani girişimcilik isteği duymasından da kaynaklanabildiği literatürdeki az sayıda çalışma ile ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda bu çalışmanın amacı planlanmış davranış teorisi bağlamında tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyetinin araştırılarak literatürdeki eksikliğin giderilmesidir.

Planlanmış davranış teorisi, belirli nedenlerle gerçekleşen insan davranışlarını açıklama veya tahmin etme amacıyla tasarlanmış bir davranış teorisidir. Teori, bireylerin davranışı gerçekleştirmelerinin ilk habercisinin niyet olduğunu ve niyetlerin ise tutum, kişisel normlar ve davranış kontrolü ile açıklanabildiğini ifade etmektedir (Küçük, 2011:146). Planlanmış davranış teorisi, sosyal psikoloji temelli bir kuram olmasının yanı sıra birçok farklı disiplin alanındaki davranışları açıklamak amacıyla

yaygın şekilde kullanılmaktadır (Çetinkaya, 2014:30). Ajzen'e göre bireyler bir davranışı gerçekleştirmeye kendi isteğiyle karar verebilmektedirler. Ancak bireyin bazı davranışları bu gereksinimi oldukça iyi bir şekilde karşılarsa da bazı bireylerin faaliyetleri fırsatların ve kaynakların varlığı gibi önemli dış faktörlerden etkilenmektedir (Ajzen, 1991:182). Buna göre, tekstil sektörü çalışanlarının gerçekleştirmek istedikleri girişimcilik faaliyetleri çalışanın davranışa yönelik tutumu, davranış kontrolü ve kişisel normlar doğrultusunda girişimcilik eğilimi ile açıklanabilmektedir. Girişimcilik eğilimine sahip çalışanların içerisinde bulundukları ücretli işlerine uyum gösteremeyecekleri düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde girişimci bireyler bağımsız olmak isteyen, kendini işe adayan, risk alıp ödül arayan ve başarı odaklı bireyler olarak tanımlanmaktadır (Böyükaslan, 2017:14). Leskinen'e göre (2011) girişimci birey, kaderini kontrol etmek için özerklik ve bağımsızlık arar (Cantner, Goethner ve Silbereisen, 2016: 188). Söz konusu çalışanların yeni bir girişim kurma amacıyla mevcut işlerinden ayrılmak isteyecekleri düşünülmektedir. Dolayısıyla, bireylerin işten ayrılma niyetinin Planlanmış Davranış Teorisi kapsamında girişimcilik eğilimi ile açıklanabileceği öngörülmektedir.

Bu tez çalışmasında girişimcilik eğiliminin boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki ele alınmaktadır. Bu ilişkiyi test etmek amacıyla literatür araştırılarak kavramsal çerçeve ve araştırma modeli geliştirilmiştir. Tekstil sektörü çalışanlarından anket yöntemi ile elde edilen veriler ile ilgili hipotez testleri yapılmıştır.

Tezin ilk bölümünde girişimci ve girişimcilik kavramlarının literatürdeki farklı tanımları anlatılmış, aynı zamanda girişimcilik kavramının ekonomik ve sosyal açıdan öneminden bahsedilmiştir. Bununla birlikte girişimcilik eğilimine etki eden faktörler kişilik özellikleri, demografik ve sosyal faktörler olarak ele alınmıştır. Girişimcilik eğiliminin boyutları davranışa yönelik tutum boyutu, varsayılan davranış kontrolü boyutu, kişisel norm boyutu olarak detaylandırılmıştır. Son olarak girişimcilik eğilimini açıklayan modellerden detaylı olarak bahsedilmiştir.

İkinci bölümde işten ayrılma niyeti kavramı anlatılmış, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler olarak incelenmiştir. Daha sonra işten ayrılma niyetinin örgütsel ve iş gören açısından sonuçlarından

bahsedilmiştir. İşten ayrılma niyeti önleme mekanizmaları anlatılmıştır. Son olarak girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyetinin ilişkisi üzerine yapılmış olan araştırmaları içeren literatür analizi yapılmıştır.

Tezin üçüncü bölümünde araştırmanın amacından bahsedilmiştir. Araştırmanın yöntemi, modeli ve araştırmada kullanılacak hipotezler bu bölümde açıklanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve ölçekler verilmiştir.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise analiz ve bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada kullanılmış olan ölçme araçlarının tanımlayıcı istatistikleri, güvenirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Ardından araştırmanın hipotezlerini test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimi boyutları ve işten ayrılma niyetleri arasında ilişki aranmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ

1.1. Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik kavramı, ekonomi, organizasyon, yönetim vb. birçok alanda olduğu gibi iktisadi ve işletme alanlarında da geçmişten beri kullanılan önemli kavramlardan birisidir. Ancak “girişimcilik” kavramını net bir tanımla açıklamak zordur. Literatürde araştırmacıların girişimcilik kavramı hakkında birçok farklı görüşüne rastlamak mümkündür.

Ortaçağ’da ilk kez kullanılan bu kavramın “entrepreneurs” kökünden geldiği ve üstlenmek, girişmek anlamlarını taşıdığı görülmektedir (Marangoz, 2018;40). Latince “intare” kökünden gelen girişimci kavramı, İngilizcede giriş anlamına gelen “enter” ve ilk anlamına gelen “pre” kelime köklerinden gelen “entrepreneur” yani ilk girişen, başlayan anlamında kullanılmaktadır (İraz, 2005;149). Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise “girişim” kavramı “bir işe girişme, teşebbüs” olarak açıklanmakta “girişimci” ise “Ticaret, endüstri vb. alanlarda sermaye koyarak girişimde bulunan kimse, müteşebbis.” şeklinde tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr).

İş dünyasında ise 1700’lü yıllarda ilk kez ekonomist, yazar Richard Cantillon tarafından “girişim riski” kavramı olarak kullanılmıştır (Ercan ve Gökdeniz, 2009;62). Girişimcilik kavramının günümüzdeki anlamına ulaşması ise Fransız yazar Jean Baptiste Say sayesinde olmuştur. Say, girişimci(lik) kavramını bütün üretim faktörlerini bir araya getirerek bir malın üretimini sağlama ve elde edeceği kar için bütün riskleri göze alan kişi şeklinde açıklamaktadır (Aytaç, 2006;141). Girişimcilik kavramı literatürde de birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda şöyle verilmiştir:

Schumpeter, çok disiplinli konularda çalışmalar yapmış önemli bir düşünürdür. Bu anlamda iktisadi alanda yapmış olduğu çalışmalardan birisi “iktisadi değişim ve gelişim süreçlerinde girişimcilik ve inovasyonun oynadığı role ilişkindir.” (Kitapçı, 2019:55). Schumpeter, iktisadın birçok alanında görüşlere sahip olsa da en iyi bilinen

teorisi “yaratıcı yıkım” teorisi olmuştur. Schumpeter’e göre girişimciler yenilikleri ortaya çıkararak iktisadi dengeyi bozmakta ve iktisadi değişimi teşvik ederek yaratıcı yıkımı gerçekleştirmektedirler. Schumpeter girişimcilik kavramını şu şekilde açıklamaktadır; Girişimcilik, iktisadi bir amaçla yeni kaynakları bir araya getirmek ve yeni fırsatlar oluşturmaktır (Kitapçı, 2019).

“Girişimcilik, yeni işletmeler kurmaktır” (Gartner, 1989: 62).

“Risk ve belirsizlikleri göze alarak kar elde etmek ve büyümek amacıyla yenilikçi yapılar oluşturmaktır” (Dollinger, 1995).

Girişimcilik, gereken zamanı ayırarak ve çabayı göstererek sosyal, finansal ve psikolojik riskleri bir araya getirerek, parasal ve kişisel tatmin karşılığında farklı olan bir şeyi yaratma sürecidir (Coulter, 2001:4).

Peter Drucker’e göre girişimcilik mevcut kaynakların değerlendirilmesiyle yeni iş ve zenginlik üretmek, kapasite yaratmak ve yenilikçi faaliyetlerde bulunmak olarak tanımlanmaktadır (Lee, vd., 2005: 28).

Girişimciye bakış zaman içerisinde de değişimler göstermiş ve girişimci ve girişimcilik kavramı ilk çağlardan 21.yüzyıla dek farklı tanımlar içerisine girmiştir. Bu anlamda girişimciliğin zaman içinde gelişimi şu şekilde verilmiştir (Çöğür, 2016: 77):

Tablo 1.1: İlk Çağ’dan Bilgi Toplumuna Kadar Girişimciliğin Gelişim Aşamaları

Tarihi Dönem	Bilim Adamı	Girişimcilik ile İlgili Görüş
İlk Çağ	-	Hayatını idame ettirmek için arayış içerisinde olan hür kimselerdir.
Orta Çağ	-	Büyük ölçekli üretim projelerinin yöneticisidir. Risk unsuru
17.yüzyıl	-	Girişimci, hükümetle yapılan sabit fiyatlı sözleşmelerin kar ya da zarar riskini üstlenen kişidir.

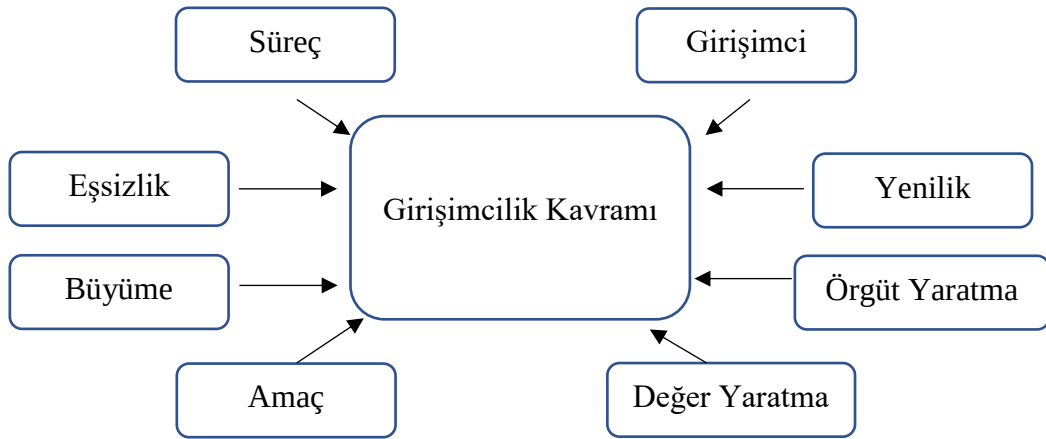
1725	Richard Cantillon	Girişimci, sermaye sahibinden ayrı risk üstlenen kişidir.
1803	Jean Baptiste Say	Girişimcinin kazancı, sermayenin getirisinden ayrılmıştır.
1876	Francis Walker	Fon sağlayıcı ile proje sahibi girişimcinin kazançları ayrılmıştır.
1934	Joseph Schumpeter	Girişimci, yenilik yapan ve yeni teknoloji geliştiren kimsedir.
1961	David McClelland	Girişimci, faal ve ılımlı riskleri alan kimsedir.
1964	Peter Drucker	Girişimci, fırsatları en üst düzeye çıkaran kişidir.
1975	Albert Shapero	Girişimci örgütün sosyal ve ekonomik işleyişinde inisiyatif kullanan ve muhtemel başarısızlık riskini üstlenen kişidir.
1980	Karl Vesper	Girişimci ekonomist, psikolog, iş adamı ve siyasetçiler tarafından farklı algılanmaya başlamıştır.
1983	Gifford Pinchot	İç girişimci, faaliyette olan bir örgüt içerisindeki çalışan girişimcidir.
1985	Robert Hisrich	Girişimci zaman ve gayret sarf ederek farklı değerler üreten, çeşitli riskleri üstlenen ve sonunda maddi ya da manevi karşılık alan kişidir.
1995	Peter Drucker	Girişimci elindeki kaynakları düşük verimlilik alanlarından, yüksek verimlilik alanlarına aktaran ve orada tutmayı başarabilen kişidir.
1999	Jeffrey Timmons	Girişimci çağdaş önderlikle dengelenmiş davranış ve düşünüş biçimine sahip, dürüstlük ve samimiyetle doğruların inşasını yapan kişidir.
2001	Philip A. Wickham	Girişimci belirli bir projeyi kendi girişimcilik anlayışı ile geliştiren kişidir.

2002	G. Brenkert	Girişimci piyasa ekonomisinin vazgeçilmez unsurudur.
2003	L. W. Busenitze	Ekonomik refahın oluşmasında başrol oynayan kişidir.
2005	Gerhard Raab, Y. Stedham, Micheal Neuner	Girişimci başarıya motivasyonu yüksek, risk alabilen, problem çözen, kendine güvenen ve savunan, kişisel gelişim sağlayan, rekabetçilik, belirsiz durumlar tolera eden, müşteri odaklılık, empati kuran, takım yeteneği yüksek kişidir.
2010	Zakaravicius ve Zuperka	Girişimci yeni bir özellik olarak duygusal zekâya sahiptir.

Kaynak: Çöğür, İ. “İktisadi Doktrinlerde Geçmişten Günümüze Girişimciliğin Önemi”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 35, 2016, 77.

Genel olarak girişimcilik kavramının, yeni iş fikirlerinin mevcut risklerin göz önünde bulundurularak uygulamaya geçirilmesi anlamına geldiği anlaşılmaktadır. Günümüzde girişimcilik, önemli bir kazanç kaynağı olarak görülmekte ancak içerisinde birçok risk barındırmaktadır. Girişimciliği tanımlamada kullanılan temel olgular aşağıdaki tabloda şu şekilde gösterilmektedir:

Tablo 1.2: Girişimciliği Tanımlamada Temel Olgular



Kaynak: Naktiyok, A. İç Girişimcilik, İstanbul: Beta Basım, 2004.

Girişimcilik kavramını tanımlamada kullanılan birçok olguya bakıldığında yaygın olarak kullanılan girişimcilik kavramı, riskleri ve başarısızlık ihtimalini göze

olarak yenilikçi faaliyet gösterme ve girişimcinin eşsiz bir değer yaratma sürecidir. Bu anlamda bir girişimcinin amaçları şu şekilde verilmiştir (Yıldırım, 2000:27 akt. Küçük, 2017:29):

- İşletme stratejilerini belirleme,
- Yönetim ve organizasyon politikalarını belirleme,
- Üretim faktörlerini elde ederek üretim faaliyetine geçme,
- Yeni mal ve hizmetler, üretim yöntemleri ve dağıtım kanalları bulma,
- Çevreyi takip etme,
- Teknolojideki değişim ve gelişmeleri işletmeye uygulayabilme, çeşitli riskleri karşılama.

Bu amaçları gerçekleştirmede girişimcinin kendisi süreci yönetebileceği gibi görevlerini başka bir profesyonel yöneticiye de devredebilir. Ancak girişimci görevlerini devretmiş olsa da işletme de yaşanacak risklere karşı sorumludur. Bu sebeple girişimci işletmenin faaliyetlerini takip etmelidir.

1.2. Girişimcilik İle İlgili Diğer Kavramlar

Girişimcilik faaliyetleri içerisinde sermayedar, işveren, lider, yönetici gibi kavramlardan bahsetmek mümkündür (Marangoz, 2018:43). Girişim ve girişimcilik faaliyetleri birçok kişiyi barındıran bir yapı olabileceği gibi yalnızca tek bir kişinin birden fazla role sahip de olabilmektedir. Girişimcilik ile ilişkili sermayedar, işveren, lider ve yönetici kavramları bu bölümde açıklanmaktadır.

Sermayedar: Sermayedar, ticaret işinin kurulması ve işletilmesi için gerekli olan para ve paraya çevrilebilir mallara sahip kişidir (sozluk.gov.tr). Sermaye sahibi kişi, toplumun bir ihtiyacını fark eder ve bunu karşılamak amacıyla gerekli yatırımı yapar. Sermayesi olan kişiler hiçbir girişimcilik özelliği taşımayan kişiler de olabilirler, bu kişiler sermayesini girişimcilik özelliklerine sahip, yetkin kişilere teslim ederek veya ortaklık kurarak girişim faaliyetini gerçekleştirebilirler (Marangoz, 2018:45).

İşveren: İşveren kelimesi, en temel anlamıyla ücretle işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişidir (sozluk.gov.tr). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2.maddesine göre ise "işçi

çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren” olarak tanımlanmaktadır (mevzuat.gov.tr). İşverenler, iş görenleri kendi işletmelerinde fikren yahut bedenen istihdam eden aynı zamanda bu istihdam ilişkisinden sorumlu olan kişilerdir (Güney, 2015:69).

Lider: Örgütlerde çalışanlara önderlik sağlayan, en önemlisi “ilham veren” kişidir. Lider, işini yaparken coşku duyan, işine adanmış, hedeflerine ulaşana dek yılmadan çalışan kişi olarak tanımlanabilmektedir (Sönmez, 2017:7).

Yönetici: Girişimci kavramıyla birbirine en çok benzetilen kavramdır. Yönetici, “başkaları vasıtasıyla amaca ulaşmaya çalışan kişi” olarak tanımlanmaktadır (Küçük, 2017:35). Yönetici, girişimcinin aldığı kararları, ileri sürdüğü fikirleri uygularken ortaya çıkabilecek kârı veya zararı üstlenmez. Oysa girişimci, işletmede doğabilecek her türlü soruna karşı sorumlu kişidir (Sözcan, 2019:28).

1.3. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik kavramı, yenilik ve yaratıcılık gibi insan özelliklerini içinde barındıran bir kavram olarak düşünüldüğünde, girişimciliğin tarihi çok eskilere dayandığı söylenebilmektedir (Doğan ve Aktan, 2018:10). İnsanların yaşamlarını devam ettirebilmek amacıyla her dönemde ortaya koyduğu değişim ve yenilikler, yeni gelişimlere imkân sağlamıştır. Bu değişim ve yeniliklerin, gelişimlerin evreleri incelendiğinde girişimciliğin gelişimini de anlamak mümkün olmaktadır (Aşkın vd. akt. Doğan vd., 2018:10).

1.3.1. Girişimciliğin Dünya’daki Gelişimi

İnsanların ilk çağlarda hayatta kalmak ve ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gerçekleştirdikleri tarım, avcılık, ticaret vb. faaliyetler tarihin ilk dönemlerinden itibaren girişimciliğin var olduğunu göstermektedir. Girişimciliğin tarihsel gelişimini anlamak için girişimcilik faaliyetlerinin geçirdiği evreleri incelemek gerekmektedir. Buna göre girişimciliğin geçirdiği evreler şu şekilde verilmiştir (Aşkın vd., 2011:56):

- İlkel Toplamlar,
- Tarıma dayalı köy ekonomisi,

- Küçük el sanatlarına dayalı kent ekonomisi,
- 15. – 19. Yüzyıllarda Avrupa’da ortaya çıkan girişimciliğin gelişimi,
- 20. Yüzyılda girişimcilik.

İlkel toplumlarda insanlar doğanın zenginliklerinden faydalanarak yaşamlarını devam ettirmeye çalışmışlardır. Toplayıcılık ve avcılık bu dönemde yaygın bir şekilde görülmüş, bunun yanı sıra hayvanların evcilleştirilmesi ve beslenmesi dönemin yeni bir girişimi olarak kabul edilmiştir. Aynı zamanda bu dönemin insanları toprağı el veya ahşap araçlar kullanarak toprakla ilgilenmeleri, topraktan basitçe çanak, çömlek vb. araç-gereçler üretmeleri insanlık tarihinde önemli bir gelişme ve girişim adımı olarak görülmüştür (Doğan ve Aktan, 2018:10). Her ne kadar bu faaliyetler basit bir girişim olarak nitelendirilse de Durkheim (1982:78), bu dönemde üreticilik olmadığı için gerçek anlamda girişimcilikten bahsetmenin mümkün olmadığını belirtmiştir.

Avcılık ve toplayıcılığın ardından yerleşik hayata geçiş ve tarım faaliyetleri insanlık tarihinin önemli ölçüde sosyal ve ekonomik olarak gelişim göstermesini sağlamıştır. “Tarıma dayanan köy ekonomisinde ekonomik birim, derebeylik ve çevresindeki toprakları içine alan çiftlik veya köydür.” (Aşkın vd., 2011:57). Bu dönemin insanları tarımla üreticiliğe başlamış ve ihtiyaçtan fazlasını üretmeleri sebebiyle takasa dayalı bir ticaret yöntemi ortaya çıkmıştır (Gümüšoğlu vd., 2014:101). Dönemin bu faaliyetleri girişimciliğin en önemli örneklerinden sayılmaktadır.

Küçük el sanatlarına dayanan kent ekonomisinin kurulmasında en belirgin özellik kentlilerin el emeğıyle ahşap, yün, deri vb. malzemeleri işleyerek ürettikleri ürünleri, tarım ürünü karşılığında köylülere satmasıdır. Kentliler el emeğı ürünlerini köylülere satmış ve köylülerden ihtiyaçları doğrultusunda tarım ürünü satın almışlardır. Bu anlamda köylüler ile kentliler arasında bir iş bölümü doğmuştur. Bu faaliyetler iş bölümünün genişlemesiyle zamanla gelişmiştir. Daha sonraki dönemlerde iş bölümü mesleklere ayrılmıştır (Aşkın vd., 2011:57).

15.-19. Yüzyıllar arasında ticarete sağlanan başarıların ardında işçiler ve köylüler bulunmaktadır. Bu dönemde toplumlar arasında ekonomik anlamda güç

farklılığı ortaya çıkmış ve birbirlerine yabancı sınıflar doğmuştur. Bu sistemde İngiltere ve Fransa’da ticaret ve sanayiye dayalı güçlü bir burjuva sınıfı, yoksullaşmakta olan çiftçi ve köylü sınıfını karşı karşıya getiren sınıf ayrımının en önemli örneğidir. Avrupa’da kendini hissettirmeye başlayan liberalizmin ardından rekabet üst düzeyde yaşanmaya başlamış ve ticaretin desteklenmesi özel sektörde girişimciliğin önemini artırmıştır (Çöğür, 2016:70). Ayrıca bu dönemin girişimcilik ile ilgili ilk gerçek örneği sayılan Marco Polo’nun faaliyetlerinden de bahsetmek gerekmektedir. Polo, Uzak Doğu ticaret yollarını geliştirmeyi amaçlamış ve “insanların mallarını satmak üzere anlaşmalar yapmıştır.” Bu faaliyetler günümüz “risk sermayesi”nin bir örneği olarak tarihe geçmektedir (Tosunoğlu, 2012: 25).

Avrupa’da girişimciler yaptıkları ticari faaliyetleri sayesinde güçlenmiş ve siyasi alanda kendilerine önemli bir yer bularak Avrupa’nın gelişmesinde rol sahibi olmuşlardır. Bu bağlamda belirlenen siyasi sınırlar içerisinde rekabet artmış, daha fazla kazanmak ve güçlenmek temel amaç edinilmiştir (Aşkın vd., 2011:59). Bu rekabet dolayısıyla Avrupa’da teknik açıdan birçok gelişme de yaşanmıştır.

Sanayi Devrimi’nin gerçekleşmesi ve sanayileşmenin hızla yayılmasıyla girişimci insan tipi de değişim ve gelişim göstermiştir. Bu gelişim ve değişime bağlı olarak girişimcinin ekonomik değeri ve toplumdaki önemi artış göstermiştir (Küçük, 2005:32). Girişimcilik konusunda sanayileşme ile ortaya çıkan bu olumlu süreç ilk kez 1929 ekonomik krizi ile zarar görmüştür. ABD ve çoğu batılı ülke, krizin atlatılabilmesi amacıyla ekonomik hayata devlet müdahalesini uygun görmüş ve sosyal devlet yapısına dönmüşlerdir. Bu dönemde ise kamu girişimciliği etkisini göstermiştir (Karakaş, 2013:4-5).

20. yüzyıla gelindiğinde ise serbest piyasa ekonomisi güçlü bir hale gelmiş ve girişimciler yeni ürün ve hizmetlerin üretilmesi, icat edilmesi olarak tanımlanan “yenilik” kavramını önemli bir güç olarak görmüşlerdir. Bu dönemde girişimciler yenilikler yapan ve ekonomiyi güçlendiren kişiler olarak tanımlanmıştır (Aydınlık Ülgen, 2016:6).

1.3.2. Girişimciliğin Türkiye’deki Gelişimi

Türklerin yerleşik düzene geğmesiyle ticari ve sanatkarlık konularıyla ilgilenmeye başladıkları görülmektedir. Ancak bu faaliyetler Osmanlı döneminde azalarak tarım, hayvancılık gibi konulara yönelmiştir. Daha sonraki dönemlerde ticaret gelişim göstermiş ve II. Meşrutiyet ile birlikte ekonomik faaliyetlerin hız kazandığı bir döneme girmiştir. Türkiye’de girişimciliğin gelişim gösterdiği evreler ana hatlarıyla şu şekilde verilmiştir (Marangoz, 2018:12):

- Osmanlı Dönemi,
- Cumhuriyet’in İlk Yılları,
- 1930-1940 arası,
- 1950-1970 arası,
- 1970-1980 arası,
- 1980 Yılı sonrası,
- 2000’li Yıllar.

Osmanlı’nın ilk dönemlerinde girişimcilik faaliyeti olarak esnaf ve sanatkr rgt olan Ahilik teşkilatı oldukęa etkili ve başarılı olmuştur. Bu anlamda önemli iş yerleri kurularak ticaret merkezleri oluşturulmuştur. Ahilik teşkilatı Osmanlı’nın askeri ve siyasi açıdan gelişimini de sağlamıştır. Bu girişimcilik faaliyetlerine padişahlar da öncülük etmiş ve bu sistemi benimsemişlerdir (Ercan ve Gökdeniz, 2009:65). Osmanlı’da ticari faaliyetleri azınlık gruplar yürütürken Türkler askerlik, ulemalık gibi konularla ilgilenmişlerdir. Dolayısıyla Türk toplumu uzun yıllar ticari faaliyetlerin dışında kalmışlardır (Marangoz, 2018:12-13).

Osmanlı İmparatorluğu’nun son dönemlerinde girişimciler Yahudi, Rum ve İtalyan asıllı Türklerden oluşmuştur. Bu kesim Sanayi Devrimi’yle birlikte batı ile iletişim kurabilen ve bilgi alışverişinde bulunabilen kesimdir. Ticari faaliyetler bu dönemde de yabancı uzmanlar eliyle yürütülmesi sebebiyle Osmanlı’nın yerli halkı ticaretin dışında kalmıştır (Aşkın vd., 2011:63). Ancak sonraki yıllarda İttihat ve Terakki Cemiyeti bu eksikliği fark ederek “Türk’ten iş adamı ve tüccar yapma”, “Müslüman ve Türk ticaret adamı oluşturma” konusunda önemli ęabalar göstermiştir.

Bu çabalar özellikle yeni rejimin ilan edilmesiyle Türkiye Cumhuriyeti'nde özel önem kazanarak iktidarın önde gelen stratejilerinde biri olmuştur (Durukan, 2006:27).

Nitekim Cumhuriyet'in daha ilk yıllarında yeni rejim siyasi bağımsızlığını kazandıktan sonra ekonomik bağımsızlık kazanmak için girişimciler için birtakım çalışmalar yapmışlardır. 17 Şubat 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresi'nde de buna yönelik kararlar alınmıştır. Alınan kararlar kısaca şöyle verilmiştir (Aşkın vd., 2011:65):

- Anonim Şirketlerin kurulmasının yolunun açılması,
- Milli Bankaların kurulması,
- Demiryollarının bir program dahilinde inşası,
- Sanayinin teşvik edilmesi,
- Yerli malı kullanımının yaygınlaştırılması.

Bu dönemde ekonomik bağımsızlığın elde edilmesi ve yabancıların ticari faaliyetlerdeki üstünlüğünün önüne geçilmesi için çalışılmıştır. Yeni sanayi kolları, yerli malları üretiminin hız kazanması ve milli bankaların kurulması gibi gelişmeler bu dönemde yaşanmaya başlamıştır. Ancak uzun yıllar girişimcilik faaliyeti göstermeyen Anadolu insanı bu gelişmeleri anlayamamıştır (Ercan ve Gökdeniz, 2009:65).

Cumhuriyet'in ilerleyen yıllarında özel sektördeki gelişmeler bazı alanlarda yetersiz kalmıştır. Bu süreçte devletin yatırım yapması amacıyla devletçilik politikası hayata geçirilmiştir. Devletçilik politikası, özel girişimde yetersizlik, sermaye yetersizliği ve 1930 ekonomik krizi sebebiyle uygulanmıştır. Devlet yatırımının yanında özel girişimlere verilen destek de sürmüştür. Ancak özel sektör girişimcileri aşırı devletçiliğin özel girişime engel olduğunu savunmuşlar ve devleti eleştirmişlerdir (Dansık, 2001 akt. Aşkın vd., 2011:66).

Daha sonraki yıllarda ise özel sektörde girişimcilik önemli derecede gelişme göstermiştir. 1960 ve 70'li yıllarda endüstriye geçiş artmış ve serbest mesleklerden iş yaşamına çok sayıda insan atılmıştır. Fakat bu dönemde profesyonel yönetim stratejileri gelişmemesi, sağlıklı ortaklıkların kurulamaması gibi nedenlerden ötürü

şirketler önemli sorunlarla karşılaşarak Dünya ekonomisinde yer bulamamışlardır (Aşkın vd., 2011:67).

Türkiye’de 1980 yılından sonra politika değişikliğine gidilerek serbest piyasa ekonomisinin uygulanmasına karar verilmiştir (Ercan ve Gökdeniz, 2009:66). Yeni ekonomik politikaların uygulandığı bu dönemde Türk insanının çok başarılı olabileceği düşünülmüş ve gençler arasında girişimcilik tercih edilen, prestij sağlayan bir meslek olarak görülmüştür. Serbest piyasa ekonomisi sistemine geçişe bağlı olarak sistemin en önemli aktörü olan girişimciliği destekleme politikası devreye sokulmuştur. Bu bağlamda hükümet piyasanın işleyişine karışmamış yalnızca düzenleyici rol oynamıştır (Marangoz, 2018:21). 1980’li yıllardan 2000’li yıllara kadar ekonomide yaşanan birtakım yenilikler şöyle verilmiştir (Aşkın vd., 2011:69-70):

- 1980’lerde sık sık, ani ve birbiriyle çelişen kararların hızla alınması girişimcilerde güvensizlik ortamı oluşturmuştur. Bu dönemde girişimcilerin plan yapmaları istikrarsızlık nedeniyle imkânsız hale geldi.
- Bu dönemde ihracat arttı ve gümrük vergisi dışında ithalatın önündeki engeller kaldırıldı. Menkul kıymetler borsası bu dönemde kuruldu.
- Belirsizlik ve güvensizlik ortamının devam ettiği 1990’lı yıllarda, girişimcilik faaliyetleri artış göstermiştir.
- Girişimciler, yabancı dil bilen, dış pazarlarda etkili bir şekilde mal satabilmek için gerek bilgiye sahip olması gerektiği bilen bir profil çizmişlerdir.

Bu hareketli dönemin ardından 2000’li yıllara gelindiğinde bilim ve teknoloji alanındaki gelişmelere bağlı olarak girişimciliğin ve girişimcilerin toplumda önemi ve değeri artmıştır. Bu anlamda bireysel yeteneğe dayalı girişimcilik faaliyetleri ön plana çıkmıştır (Aşkın vd., 2011:70).

1.4. Girişimciliğin nemi

Girişimci, sermaye, emek ve kaynak gibi üretim faktörlerini bir araya getirerek insanların ihtiyaı olan mal ve hizmetlerin üretilmesini sağlayan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında girişimcilik, işsizlik sorunun en önemli çözüm yollarından birisidir. Girişimci kurduğu işletme ile insanlara istihdam alanı sağlamaktadır. Girişimcilik, ülkenin ekonomik kalkınmasının lokomotifi ve yeniliğin kaynağıdır. Aynı zamanda ülkede refah seviyesinin artmasında rekabete dayalı özel sektör girişimciliğinin artırılmasının önemli bir rolü bulunmaktadır (ğrc, 2016:67).

Girişimcilerin toplum ihtiyaçlarını belirleyerek buna yatırım yapması ve bunun sonucu olarak toplumsal refahın artması girişimciliğin ne derece önemli olduğunu göstermektedir. Yapılan yatırım sonucunda istihdam artmakta ve gelir düzeyi yükselmektedir. Bu bağlamda ülkede girişimcilik faaliyetleri ve girişimci sayısı ne kadar fazla olursa toplum elde ettiği fayda aynı ölçüde fazla olmaktadır. Marangoz (2018)'un çalışmasında girişimciliğin önemini belirttiği maddeler tablo halinde şöyle verilmiştir:

Tablo 1.3: Girişimciliğin nemi

Girişimciliğin nemi	
İşsizlik Sorunu	İşsizlik, iş bulamama tüm Dünya'da önemli bir sorun haline gelmektedir. İşsizlikle mücadelede en önemli yöntem bireylerin kendi işlerini kurmalarının teşvik edilmesidir. Girişimcilik faaliyetlerin fazla olduğu ülkelerde ise yeni iş olanakları ve istihdam fazladır.
Ekonomik Büyüme	Yeni iş fikirlerinin hayata geçirilmesi, yeni işletmelerin kurulması bir ülkenin ekonomik düzeyini ve refah seviyesini artırmaktadır.

	Girişimcilik faaliyetleri bu gelişmeleri destekleyen en önemli araçtır.
Sermaye Birikimi	Girişimi başarılı olmuş girişimciler büyür ve ekonomik anlamda kârlarını artırırılar. Bu kârlar girişimcilerin sermaye birikimini sağlamaktadır.
Rekabet Ortamı	Rekabet ortamı, girişimcilerin sunduğu mal ve hizmetlerin sürekli olarak gelişmesini sağlar. Rekabet sayesinde çeşitlilik ve uygun fiyat ortaya çıkmaktadır.
Yeni Ürünler, Yeni Pazarlar ve Yeni Satış Yöntemleri Yaratma	Yenilik ve yaratıcılık sahibi girişimciler, geleneksel girişim ortamının gelişmesini sağlarlar.
Bilimsel ve Teknolojik Gelişmeyi Destekleme	Bilimsel ve teknolojik gelişmeleri destekleyerek uygulamaya geçirebilen girişimciler, yeni fırsat ve riskleri daha iyi görmektedirler.

Kaynak: Marangoz, M. Girişimcilik. Beta Yayınları; İstanbul, 2018, 62-64.

Sosyal açıdan bakıldığında ise girişimcilik, getirdiği yeniliklerle yaşamı kolaylaştıran hizmetleri insanlara sunmaktadırlar. Girişimciler, faaliyetleri ile insanların refah seviyesine artırmakta ve insanlara huzur sağlamaktadırlar. Girişimcilik faaliyetinin bir sonucu olarak ise insanlar tatmin olmakta ve gelir düzeylerini artırmaktadır (Marangoz, 2018:63). Sosyolojik girişimcilik araştırmaları incelendiğinde, sosyal ortam girişimciliğin temelini oluşturan önemli bir yapıdır. Bu anlamda girişimciler sahip oldukları özellikler dikkate alındığında toplum içerisinde farklı ve sıra dışı bir tip oluşturmaktadır. Aynı zamanda girişimciler sayıca çoğunluk oluşturmamaktadır (Aytaç, 2006:140).

Girişimcilik faaliyetlerinin artması ve yeni girişimcilerin yetişmesi amacıyla tüm ülkeler girişimciliği teşvik edici programlar ve eğitim programları ile girişimciliği teşvik etmektedir. Çünkü girişimcilik, bir ülkenin sosyal, ekonomik, politik, teknolojik, kültürel ve askeri anlamda geleceğini sağlam temeller üzerine inşa

etmektedir. Bu bağlamda girişimcilerin topluma karşı toplumsal ve ekonomik kalkınma anlamında önemli görevleri bulunmaktadır (Marangoz, 2018:63-64).

1.5. Girişimcilik Sürecinin Avantajları ve Dezavantajları

İnsanların kendi işini kurması, girişimcilik faaliyetini gerçekleştirmesi ve kişinin işinde kendi kendini yönetmesinin avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Girişimciler, girişimcilik faaliyetini gerçekleştirirken bu avantajların ve dezavantajların bilincinde olmalıdırlar. Girişimcilik, risk almak olarak tanımlanabilirken girişimciye sunduğu bazı avantajlar da bulunmaktadır. Bu avantajlar şöyle sıralanabilmektedir (Marangoz, 2018:58-59):

Bağımsızlık İsteği: Kişinin kendi işine sahip olma ve işinde kendi kendini yönetme isteği kişiyi girişimciliğe sevk eden unsurlardandır. Girişimcilik, bağımsızlık ve karar verme özgürlüğü sağlamaktadır. Bu bağlamda girişimciler, bu ihtiyaçlarını gidermek amacıyla girişimlerini gerçekleştirmektedirler.

Başarma Duygusu: Başarı elde etmek bireyler için keyif verici ve teşvik edici bir durumdur. Bu sebeple girişimciler kendi işini kurma ve kar elde etme faaliyeti kişiye başarı hissi verir. Girişimciler bu başarının kendilerine ait olduğunun bilincindedirler.

Saygınlık Elde Etme: Girişimci, girişim faaliyetinde bulunması ve bu girişimini başarı ile devam ettirebilmesi girişimciye toplum içerisinde saygınlık kazandırmaktadır.

Kişisel Gelişim: Girişimci, kendi işletmesini kurması ve işletmesinde yeni bilgi, beceriler kazanarak işletmesini ileriye taşımasını sağlamaktadır. Girişimci kendisini ne kadar geliştirirse işletmesini de o kadar geliştirmektedir.

Finansal Kontrol: Kendi işletmesini kuran girişimciler kendi finansal durumlarını da yönetebilmektedirler. Girişimcilerin sahip olduğu bu finansal kontrol toplum tarafından çok varlıklı oldukları düşüncesini uyandırır da girişimciler büyük bir servet istemezler, finansal bağımsızlığa sahip olmak istemektedirler.

Kişinin kendi işini kurması ve işletmesi her zaman avantajlı ve kolay bir durum değildir. Dolayısıyla girişimciler her türlü riski göze alarak bu faaliyeti gerçekleştirmektedir. Girişimciliğin avantajlarının yanı sıra dezavantajları da bulunmaktadır. Kuriloff vd. (1993) göre girişimciliğin dezavantajları şöyle verilmiştir (Doğan, 2015:124-125):

Girişimcilerin kendi işlerinin patronu olarak özgür oldukları düşünülmektedir ancak girişimciler yatırımcıların, müşterilerin ve kamu otoritelerinin baskısı altındadırlar. Aynı zamanda yasal düzenlemelere uyma ve vergi ödemelerini zamanında gerçekleştirme gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Girişimciler kurdukları işletmede o işletmenin gerektirdiği tüm bilgi ve becerilere sahip çalışanlar bulundurma gerektirmektedir. Bu bağlamda girişimciden işletmenin tüm fonksiyonların yönetimini doğru bir biçimde yapması beklenmektedir.

Girişimcilerin her zaman kar elde etme garantisi yoktur. Dolayısıyla girişimciler önemli bir riski göze alarak çalışmaktadırlar. Bir girişimcinin zarar ettiğinde bunu kaldırabilecek imkanlara sahip olması gerekmektedir. Bu durum girişimcide yüksek düzeyde bir iş stresine sebep olmaktadır.

Girişimcilik faaliyetinde bulunan ve kendi işletmesini kuran girişimciler tek başına işletmenin sorumluluğunu üstlenmektedir. Girişimci, yüksek tempoda çalışmakta ve kendisine ayıracak zaman bulamamaktadır. Bu anlamda bir işletmenin ilk yıllarında girişimciler büyük özveriler göstermektedir.

Girişimciler, çalışma temposu ve stres nedeniyle sağlık sorunları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu nedenle birçok girişimci şiddetli baş ağrıları, bel ve sırt ağrıları, uykusuzluk gibi rahatsızlıklar görülmektedir.

1.6. Girişimcilik Eğilimi

Eğilim kavramı, “bir şeyi sevmeye, istemeye veya yapmaya içten yönelme, meyil, temayül” anlamlarında gelmektedir (sozluk.gov.tr). Girişimcilik eğilimi ise kişinin girişim yapmaya yönelmesi, kişiyi kendi işini yapmaya karşı istekliliği olarak tanımlanabilmektedir. Ulama (2016) çalışmasında, girişimcilik eğilimini "Kişinin yeni

bir girişimde bulunma yönündeki yatkınlığı" şeklinde tanımlamıştır (Ulama, 2016:742).

Girişimcilik eğilimi, bireylerin girişim faaliyeti göstermeden önce onları girişim yapmaya sevk eden, hareket geçirici ve tetikleyici unsurları taşımaları anlamına gelmektedir. Bireylerin girişimci olmadan önce girişimci özelliklerini yansıtan davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Bu durum bireylerin girişimcilik eğilimi davranışları gösterdiklerini belirlemektedir (Arslan, Kendir ve Türkmen 2018, 658).

Girişimcilik eğilimi, bireyin çevresindeki kariyer fırsatlarını tercih etmeyerek potansiyel iş fırsatlarını değerlendirmesi ve kişinin kendi işletmesini kurma, girişim başlatma faaliyeti olarak anlaşılmaktadır (Karabey, 2013:147).

Girişimci bireyler, bir girişimde bulunmak için gerekli olan bilgiye, özelliklere ve yeteneğe sahip olduklarını düşünerek karşılına çıkan fırsatları değerlendirmeyi göze almaktadırlar (Aydın, 2020:37). Bireylerin sahip oldukları girişimci özelliklerini ortaya çıkararak girişimci olma, kendi işini kurma yönündeki istek ve arzuları, girişimcilik eğilimleriyle yakından ilgilidir. Girişimcilik eğiliminin doğuştan gelen bir yetenek olduğunu düşünenler bulunmaktadır. Ancak bunun yanı sıra kişinin küçük yaştan itibaren içinde bulunduğu sosyal, ekonomik ve psikolojik bazı etkenlerin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu da varsayılmaktadır (Akpınar, 2019:43).

Bireyleri etkileyen motive edici faktörler bireyleri girişimciliğe teşvik etmektedir. Bireyin, girişimcilik sürecini başarılı bir şekilde yöneteceğine duyduğu inancı kişinin girişimcilik eğilimine etki etmektedir (Hisrich vd., 2017:16). Bu bağlamda bireylerin içinde bulunduğu toplum, bireyin deneyimleri, yaşadıkları, zaman içinde oluşan tutumları girişimcilik eğilimlerini etkilemede rol oynamaktadır.

Fitzsimmons ve Douglas (2011)'ın çalışmasına göre girişimcilik eğiliminin oluşumunu anlamak için kişinin girişimci davranışlarının incelenmesi önemlidir. Krueger vd. (1994) yaptıkları çalışmalara göre girişimcilik eğilimi öncüllerinin, bireyin algılanan girişimcilik arzusu ve girişimcilik fırsatının algılanan yapılabirliği ile nasıl ifade edilebileceğini tespit etmişlerdir (Fitzsimmons ve Douglas, 2011:431).

Girişimcilik, birçok iş fırsatını ortaya çıkarması, tüketiciler ihtiyaçlarını belirlemesi, piyasayı hareketlendirmesi, refah ve rekabeti artırması nedeniyle oldukça önemsenmektedir (Lee ve Peterson, 2000:401). Bu nedenle girişimcilik faaliyetinde bulunmak isteyen her bir bireyin bu anlamda geliştirilmesi ve eğitilmesi konusu ülke politikalarında belirgin hale gelmiştir (Br, 2006:27).

1.7. Girişimcilik Eğilimini Etkileyen Faktörler

Bireylerin girişimcilik eğilimlerine kişisel, sosyal, demografik vb. birçok faktör etki etmektedir. Yapılan alışmalar incelendiğinde girişimcilik eğilimine etki eden faktörler ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır.

Koh (1996) alışmasında girişimciliği etkileyen faktörleri üç başlık altında incelemiştir. Bu başlıklar; bireysel, çevresel ve firma faktörleridir. Bireysel faktörlerde bireyin demografik ve psikolojik özellikleri incelenmiştir. Psikolojik faktörler ise, girişimci kişilik özelliklerinden oluşmaktadır (şen, 2019:41).

Chen, Grene ve Crick (1998) ise girişimcilik eğilimine etki eden faktörleri iki grupta incelemişlerdir. Bu faktörler temel olarak; durumsal ve bireysel faktörler olarak gruplandırılmıştır. Durumsal faktörler; iş değiştirme, işten çıkarılma ve iş tecrübelerini kapsamaktadır. Bireysel faktörler; başarı ihtiyacı ve kontrolü elde tutma vb. faktörleri içermektedir (Br, 2006:27).

Hisrich ve Peters (2002), girişimcilik eğilimine etki eden faktörleri altı grupta incelemiştir. Bu faktörler şu şekilde sıralanabilmektedir (Kurt, 2020:10):

- Aile,
- Eğitim,
- Bireysel Değerler,
- Yaş,
- İş Tecrübesi,
- Rol Model

Br (2006) alışmasında girişimcilik eğilimine etki eden faktörlerin bulunması ve ölçülmesinin oldukça zor olduğunu ifade etmiştir. Bu anlamda en ciddi çalışmaların

OECD ve GEM (Global Entrepreneurship Monitor) tarafından yapıldığı belirtilmiştir (Börü, 2006:19). Girişimcilik eğiliminde veya niyetinde etkili olan birçok unsur bulunmaktadır. Bunlar; aile, kültür, inanç, finansal kaynaklar, iş tecrübesi ve kişilik özellikleri olarak öne çıkmaktadır (Bozkurt ve Erdurur, 2013:59). Girişimciliği etkileyen faktörler farklı başlıklar altında gruplandırılmış ve açıklanmıştır. Bu başlıklar; kişilik özellikleri, demografik faktörler ve sosyal faktörler başlıkları altında verilmiştir.

1.7.1. Kişilik Özellikleri

Kişilik kavramının tanımına bakıldığında, Türk Dil Kurumu sözlüğünde “Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet.” ve “İnsanlara yakışacak durum ve davranış.” şeklinde tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr). Davranış bilimleri açısından incelendiğinde kişilik, bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal durumlarının bireyin davranışlarına ve yaşam biçimine yansımış halidir şeklinde tanımlanmaktadır (Wortman, 1988 akt. Tulunay, 2010:24).

Bireylerin girişimcilik eğilimlerinde etkili olan ve girişimciliğe eğilimin tespitine yönelik fikirler veren kişilik özellikleri bulunmaktadır. Bu kişilik özellikleri Koh (1996)’un çalışmasında şu şekilde maddelendirilmiştir (Bozkurt ve Erdurur, 2013:59):

- Başarma İhtiyacı,
- Risk Alma Eğilimi,
- Kendine Güven,
- Belirsizliğe Karşı Tolerans,
- Yenilik ve Yaratıcılık,
- İçsel Kontrol Odağı.

Başarma İhtiyacı: McClelland (1961) başarıya ihtiyaç duyma teorisinde başarma ihtiyacının bireylerin arkasındaki psikolojik itici güç olduğunu ve girişimci davranışlarını uzun süredir etkileyen bir faktör olduğunu ifade etmiştir. Literatür incelendiğinde yapılan bir araştırma girişimcilik tutkusu ve başarı ihtiyacının girişimci

davranış ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermektedir (Saif and Ghania, 2019:40).

Risk Alma Eğilimi: Davidsson (2010)'a göre risk kavramı, istenmeyen sonuçlarla karşılaşma ihtimali ve bu ihtimali kullanan sayısal bir olgu olarak tanımlanmaktadır (Özdemir vd., 2016:126). Başka bir tanıma göre risk alma, sonuçların ne olacağını tahmin edemeden, bilinmeyen koşullarda karar vermek anlamına gelmektedir (Wakkee vd., 2010 akt. Bozkurt, Erdurur, 2013:60). Girişimciler, girişimcilik süreci içerisinde ortaya çıkabilecek riskleri göze alan ve bu riski yönetebilen kişilerdir (Doğan, 2015:107).

Kendine Güven: Kendine güven düzeyleri yüksek olan bireyler, kendilerine güvendikleri için başkalarından onay almaya ihtiyaç duymamaktadırlar. Kendilerine güvenleri olan girişimciler ise belirlediği hedefleri gerçekleştireceğine inanan bireylerdir (Dündar ve Ağca, 2007:129). Kendisine güveni olan bireyler, sahip olduklarının ve yeteneklerinin kendi çabalarının bir parçası olduğunun farkında olduklarından girişimciliğe daha eğilimli bireylerdir (Şen ve Aslan, 2017:1849).

Belirsizliğe Karşı Tolerans: Bireylerin belirsiz bir durumu algılayarak mevcut bilgilerini belirsizliğe karşı organize etme biçimi, belirsizliğe karşı toleransını göstermektedir (Koh, 1996:15). Günümüzün değişken çevre koşullarında bütün girişimciler ani değişimlerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu ani değişimler, sahip olunan bilgiyi yetersizleştirmekte ve belirsiz bir ortam oluşturmaktadır. Bu belirsiz ortamda, girişimci bireyler belirsiz ortamda sahip olduğu yetenekleri ve stratejileri doğru kullanabildiği takdirde belirsizlik tolere ederek fırsatları daha iyi değerlendirebilmektedir (Marangoz, 2018:54).

Yenilik ve Yaratıcılık: Bireyin işinde alışılmamış yollara başvurması ve yeni yollar bulmaya karşı istekli olması yenilikçilik olarak anlaşılmaktadır. Bu özellik, girişimcileri firmalarındaki yenilikleri destekleme de yardımcı olmaktadır (Gürer vd., 2014:6). Yaratıcılık ise yeni fikirler yaratma kabiliyeti, yeniliklerin ortaya çıkarılmasını sağlayan “zihinsel bir faaliyettir” (Doğan, 2015:109).

İçsel Kontrol Odağı: Kontrol odağı, bireylerin yaşamında olayları kontrol edip edemeyeceğine olan inançlarını yansıtmaktadır. Kontrol odağına sahip bireyler, stresli

durumlarda sakin, yapıcı ve sorun çözücü davranışlar göstermektedirler. Girişimci bireylerin işlerindeki olayları kontrol edebilme kabiliyetine sahip olmaları gerekmektedir (Bozkurt, 2006:100).

1.7.2. Demografik Faktörler

Girişimcilik eğilimini oluşturan ve bireyin doğuştan getirdiği bazı kişilik özelliklerinin yanında bireyi etkileyen dış faktörler de bulunmaktadır. Bu dış faktörlerin girişimci bireyin ortaya çıkmasında etkili olduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda mevcut araştırmalarda girişimcilik eğiliminin, aile, eğitim, yaş, iş tecrübesi ve rol modellerden etkilendiği görülmektedir (Çelik ve Karababa, 2018:58).

Şeşen ve Basım'ın (2012) demografik faktörlerin girişimciliğe etkisi üzerine yaptıkları çalışmada yaş, cinsiyet, iş deneyimi ve ailenin aylık gelirinin girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda 22 yaşının üzerinde olan bireylerde girişimcilik eğiliminin daha fazla görüldüğü ve erkeklerin kadınlara göre; iş deneyimi olanların ise olmayanlara göre daha fazla girişimcilik eğilimine sahip oldukları görülmüştür (Şeşen ve Basım, 2012:25).

Aile, bireyin kişiliğinin oluşumunda ve toplum içerisinde bir yer kazanmasında belirleyici en temel kurumdur. Dolayısıyla aile, bireyi hayata hazırlar, toplumdaki sosyokültürel özellikleri bireye aktarır. Bireyler ise, yaşamları boyunca yapacakları işlerde güvendikleri, inandıkları kurum olan aileye başvurarak ailenin görüşlerini almak isterler. Bireylerin vereceği kararlarda ailenin görüşleri etkili olmaktadır (Çerik, 2002 akt. Bakır, 2020:24). Ailede girişim faaliyetinde bulunan ve girişimci özellikler taşıyan bireylerin olması, bireyin girişimcilik eğilimi göstermesi üzerinde önemli etkisi vardır (Naktiyok vd., 2009:92).

Bireyin aldığı eğitimin girişimcilik eğilimi üzerinde önemli bir etkisi vardır. Eğitimin, girişimcilik eğilimine etkisi araştırma konusu olmuştur. Bu anlamda girişimciliğin doğuştan gelen özelliklerle ilgisi olsa da eğitimin de girişimcilik üzerinde önemli bir rolü vardır. Birey, aldığı eğitimler sayesinde edindiği bilgilerle ve

kazandığı farklı bakış açılarıyla iyi bir girişimci olma imkanını kazanmaktadır (Börü, 2006:21).

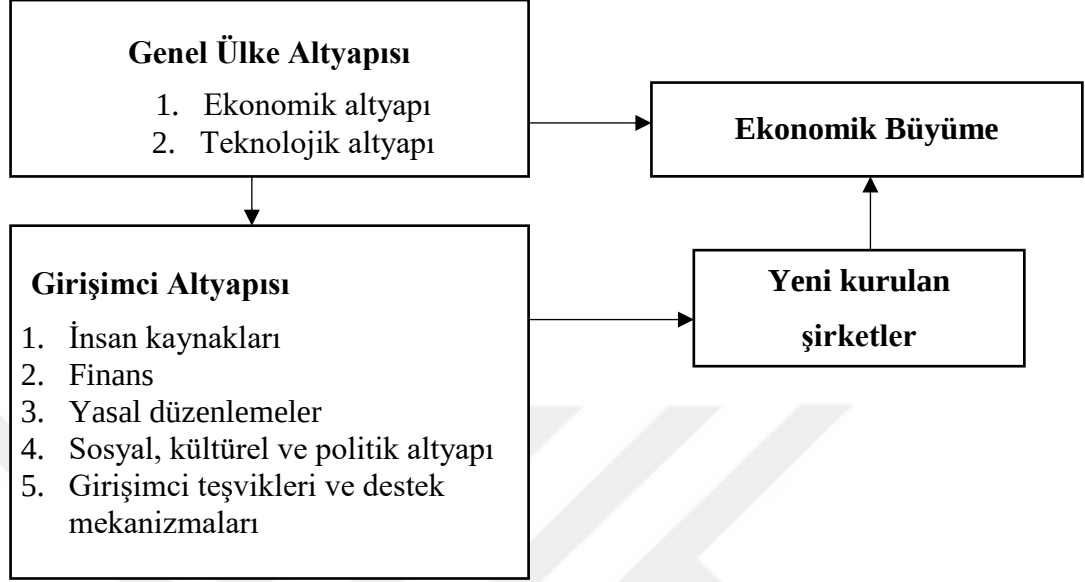
1.7.3. Ekonomik ve Sosyal Faktörler

Girişimcilik eğilimi, kişilik özelliklerinden ve demografik faktörlerden etkilendiği gibi sosyal ve ekonomik durumlardan ve olaylardan da etkilenmektedir. Bireylerin sosyal çevresi ve yaşadığı ülkenin ekonomik politikaları bireyin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olmaktadır. Bireyin sosyal çevresinde başarılı girişimcilerin bulunması da bireyi olumlu yönde etkilemektedir (Ayar, 2019:58).

Girişimcilik eğilimi ve gerçekleştirilen girişim faaliyetlerinde bireyin ekonomik ve sosyal çevresinin ne ölçüde etkili olduğunu ilk kez ölçtüklerini belirten Gianetti ve Simonov (2004), girişimciliğin teşvik edilmesi amacıyla uygulanan ekonomi politikaları ve girişimcilere sağlanacak finansmanın oldukça etkili ve yararlı olacağını savunmaktadırlar. Aynı zamanda bireyin içinde bulunduğu sosyal çevresinde başarılı rol modellerinin olması bireyi girişim faaliyetine yönlendirmede etkili bir faktör olmaktadır (Gianetti ve Simonov, 2004:2).

Yapılan çalışmalar doğrultusunda, istikrarlı ekonomik ortamın ve gelişkin rekabet ortamının bireyleri girişimciliğe teşvik ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Girişimciliğin gerçekleşmesi için fırsatların yaratılması da bireylerde girişimci olma ve risk alma isteği uyandırmaktadır (TÜSİAD, 2002:48-49). TÜSİAD'ın yaptığı araştırmaya göre, girişimciliği etkileyen faktörler ve girişimciliğin temel taşlarını oluşturan öğeler aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 1.4: Girişimciliği Etkileyen Faktörler



Kaynak: TÜSİAD, Türkiye'de Girişimcilik. TÜSİAD Yayınları, Yay. No:12/340, İstanbul, 2002, 48.

Girişimci bireylerin bir girişim faaliyetini başlatması için gerekli olan en temel girdilerden birisi de yeterli finansman kaynağıdır. GEM (2001) gerçekleştirdiği çalışmada finansal desteğin girişimci faaliyet düzeyi ile doğru orantılı olduğunu belirtmiştir. Bu anlamda bir ülkede finansal destek arttıkça girişim faaliyetleri de aynı düzeyde artış göstermektedir (TÜSİAD, 2002:50).

Bireyin içinde bulunduğu sosyal ortam ve girişimciliğin teşvik edildiği ortamlar bireyin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olmaktadır. Girişim davranışlarının bireyin sosyal çevresinde genel kabul görmesi, desteklenmesi ve bu davranışların onaylanması girişim faaliyetinin kolayca gerçekleşmesini sağlamaktadır. Bu anlamda risk almanın ödüllendirilmediği toplumlarda risk alma davranışı oldukça düşük düzeyde olmaktadır (Shane, 2002). Girişimci, girişim faaliyetleri sırasında alacağı destek ve moral sayesinde işletmenin kuruluş aşamasında doğabilecek sorunların çözümünü daha rahat bir şekilde sağlamaktadır.

1.8. Girişimcilik Eğilimini Açıklayan Teori ve Modeller

Girişimcilik Eğilimini açıklayabilmek için araştırmacılar birçok çalışma yürütmüşlerdir. Bu anlamda birçok model ortaya konulmuş, 1980 ve 1990'lı yıllarda girişimcilik eğilimini açıklayan 6 çeşit model kabul görmüşür. Modeller şöyle sıralanabilir (Ayar, 2019:41);

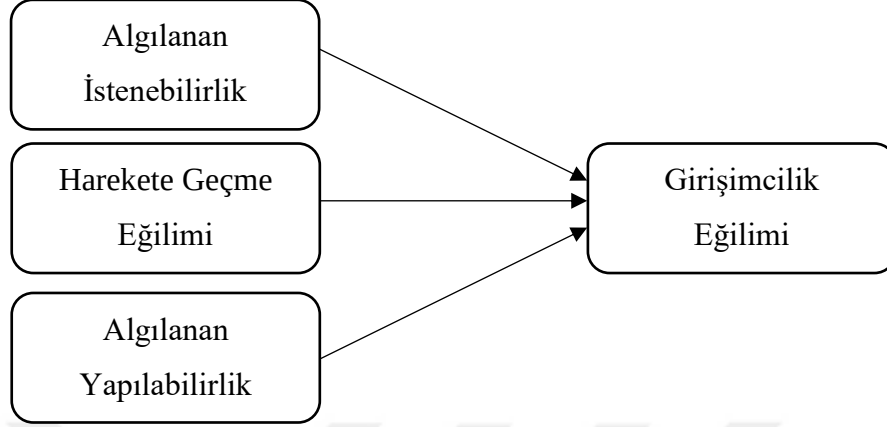
- Shapero'nun Girişimcilik Faaliyeti Modeli (1982),
- Robinson'un Girişimsel Tutum Oryantasyonu Modeli (1991),
- Krueger ve Carsrud'un Temel Eğilim Modeli (1993),
- Davidsson'un Modeli (1995),
- Krueger ve Brazeal'ın Girişimsel Potansiyel Modeli (1994),
- Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi (1991),

Girişimcilik eğilimi ile ilgili en çok kabul gören model Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi modelidir ve girişimcilik eğilimi ile ilgili geliştirilen diğeri modeller Ajzen'in modeli baz alınarak geliştirilmiştir (Ayar, 2019:42).

1.8.1. Shapero'nun Girişimcilik Faaliyeti Modeli

Shapero'nun Girişimcilik Faaliyeti Modeli, Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Modelinden sonra en çok kabul gören modellerden birisidir. Shapero, girişimci niyet oluşturma sürecinin çok yönlü olduğunu savunmuştur. Bu modelde, girişimci niyeti etkileyen faktörler olarak tanımlanan üç bileşen bulunmaktadır: algılanan istenilebilirlik, algılanan yapılabilirlik ve harekete geçme eğilimi (Uysal ve Güney, 2016:31). Shapero'nun geliştirdiğı girişimcilik faaliyeti modeline ilişkin tablo aşağıda verilmiştir:

Şekil 1.1: Shapero’nun Girişimcilik Faaliyeti Modeli



Kaynak: Riverola, C., Giones, F. “Analysing Nascent Entrepreneurs' Behaviour through Intention-Based Models” Santarem, Portugal, 2012, s. 4.

Bu modelde belirtilen üç bileşenin girişimcilik faaliyetinin gerçekleşmesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Bileşenler şöyle açıklanmaktadır (Ayar, 2019:43):

Algılanan İstenilebilirlik: Bir girişimcilik faaliyetinin çekiciliğini temsil etmektedir (Uysal ve Güney, 2016:31). Kişisel değer, duygu ve tutumlar sonucunda bireyin yeni bir iş kurma isteğinin düzeyini ifade etmektedir.

Hareket Geçme Eğilimi: Bireyin nihai girişimcilik eğilimini göstermektedir. Bireyin verdiği kararlar, girişimciliğe yönelik niyeti ve isteğine göre hareket etme eğilimini ifade etmektedir.

Algılanan Yapılabilirlik: Bireyin girişimde bulunmasına yönelik kaynakları algılama ve yeni bir iş kurma yeteneğine yönelik hissettiği duygulardır.

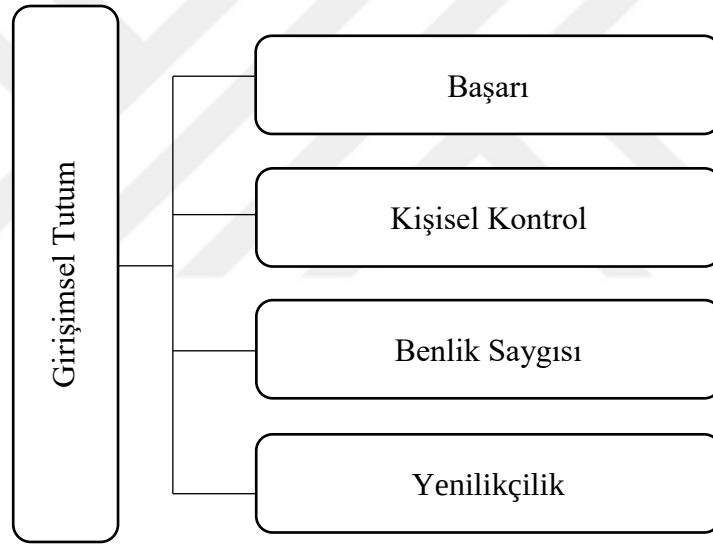
1.8.2. Robinson’un Girişimsel Tutum Oryantasyonu Modeli

Tutum, “tutulan yol, tavır” anlamıyla Türk Dil Kurumu sözlüğünde açıklanmıştır. Bu bağlamda girişimsel tutum, bireyin girişime yönelik izlediği yol ve aldığı tavırlar olarak açıklanabilir. Gibson ve arkadaşları (2011), tutumların çevre ile etkileşim içinde olduğunu, süreç ve zaman içerisinde değişme eğilimi

gösterebileceğini ve kişinin gelecekteki eylemleri hakkında bilgiler verebileceğini belirtmektedirler (Gibson vd., 2011:13).

Robinson'un Girişimsel Tutum Oryantasyonu modeli, Robinson ve arkadaşları tarafından 1991 yılında yaptıkları çalışmada geliştirilmiştir. Bu çalışma girişimcilik faaliyetini tahmin etmek için “tutum ölçeği” kullanılan ilk çalışmalardan biridir. Robinson vd. başarı, yenilikçilik, kişisel kontrol ve benlik saygısı boyutlarına dayanan girişimcilik tutumlarını ölçmek amacıyla Girişimci Tutum Yönelimi (EAO) ölçeğini geliştirmişlerdir (Gibson vd., 2011:13).

Şekil 1.2: Girişimsel Tutum Oryantasyonu Modeli



Kaynak: Norhazlin, I., Nahariah, J., ve Hooi, T. S., “Using EAO Model to Predict the Self-Employment Intentions among the Universities’ Undergraduates in Malaysia”. International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 4, No. 5, 2013, s. 283.

Başarı: İş dünyasında bir işin başlamasıyla ilgili somut sonuçları ifade eder.

Kişisel Kontrol: Kişinin kendi işi üzerindeki kontrol veya nüfuz algısıyla ilgilidir.

Benlik Saygısı: İş dünyasında algılanan öz saygı, kişinin iş ilişkilerine ilişkin kendine güveniyle ilgilidir.

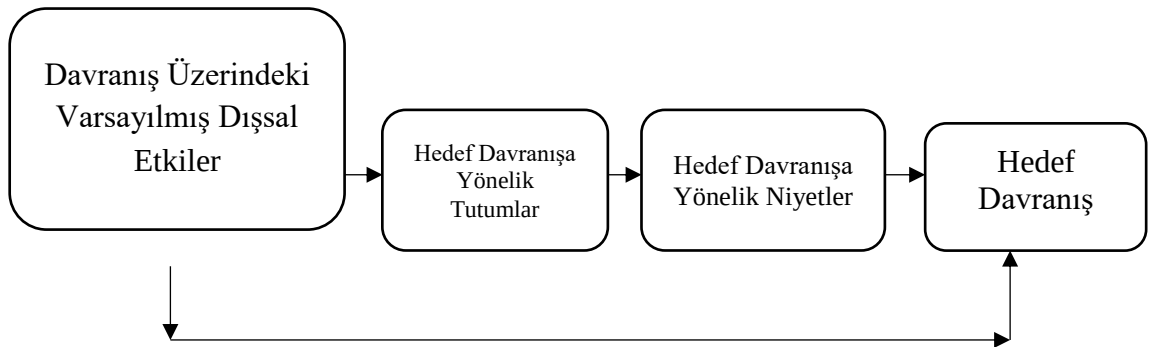
Yenilikçilik: İş dünyasında yenilik, iş faaliyetlerinde yeni şekillerde hareket etmekle ilgilidir (Gibson vd., 2011:13).

1.8.3. Krueger ve Carsrud'un Temel Eğilim Modeli

Krueger ve Carsrud (1993)'e göre tutumlar; inançlar, kişilik veya demografik özelliklerle değil, davranışa yönelik niyetlerle tahmin edilebilir. Buna karşı niyetlerde, tutumlarla tahmin edilebilmektedir. Ancak tutumlar davranışı açıklıyor gibi görünse de niyetler, tutumlar ve istenen davranış arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır. Bu anlamda inançlar ve tutumlar davranışı öngörülebilir yapmaktadır (Krueger ve Carsrud, 1993:315).

Girişimcilik faaliyeti planlanmış davranışı önemli ölçüde temsil etmektedir. Bu anlamda amaçlılık, gelişmekte olan örgütlerin önemli bir özelliğidir. Bu sebeple girişimcilik kararı vermek dahil olmak üzere, davranış öncesi olgular önemli ve ilginçtir. Çünkü davranışlar, tutumlar aracılığıyla en iyi şekilde tahmin edilebilir ve ölçülebilir. (Krueger ve Carsrud, 1993:315-316).

Şekil 1.4: Temel Niyet Tabanlı Süreç Modeli



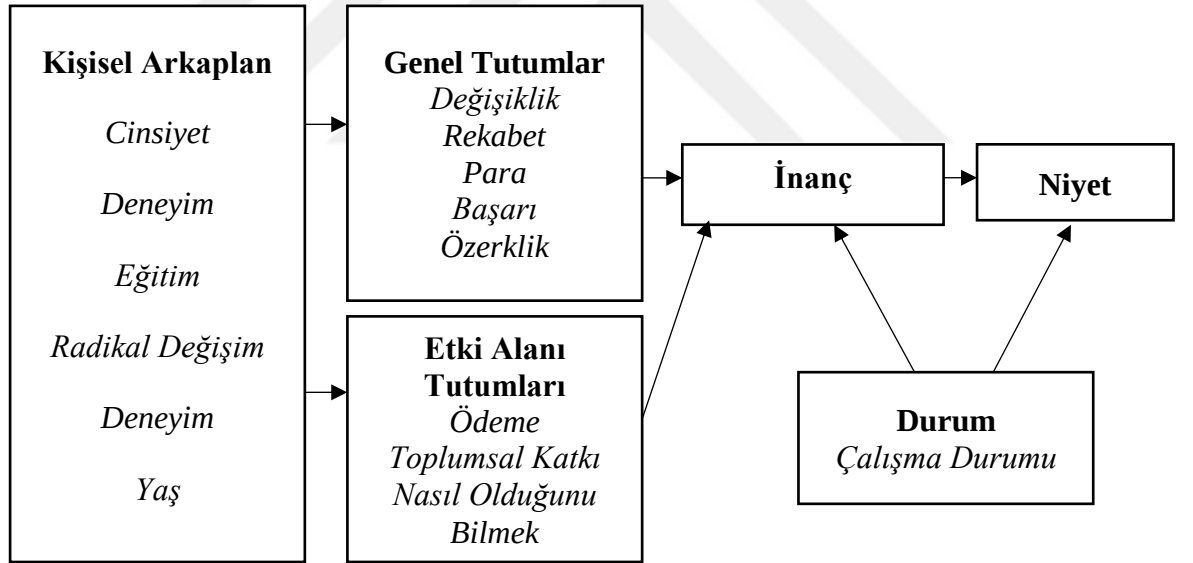
Kaynak: Krueger, N., ve Carsrud, A. L., “Entrepreneurial Intentions: Applying The Theory Of Planned Behaviour”, Entrepreneurship & Regional Development, Vol.5, 1993, s.317.

Temel eğilim modeline göre, niyetler davranışı doğrudan etkilerken tutumlar ise niyetler üzerinde etkilidir. Dışsal etkiler, tutumları yönlendirir veya niyet ve davranışlar arasındaki ilişki üzerinde etkilidir (Krueger ve Carsrud, 1993:316).

1.8.4. Davidsson'un Modeli

Davidsson (1995), yaptığı çalışmada önceki modelleri inceleyerek ve onlardan yararlanarak Davidsson Modelini geliştirmiştir. Bu model, 35-40 yaş aralığındaki İsveçli vatandaşlara uygulanmış ve modeldeki veriler açıklanmıştır. Davidsson (1995) tutumların, kişisel dış faktörlerin etkileri için aracı bir rol üstlendiğini belirtmektedir (Davidsson, 1995:1). Modele göre, inançlar ve niyetler girişimcilik eğilimini yüksek ölçüde açıklamaktadır. Dışsal faktörler ise etkin rol oynamaktadır.

Şekil 1.5: Girişimci Niyetin Belirleyicilerinin Ekonomik-Psikolojik Modeli



Kaynak: Davidsson, P., “Determinants of Entrepreneurial Intentions”. Jönköping International Business School (JIBS), Sweden, 1995, s. 5

Niyet: Bireyin yeni bir işletme kurma kararı bu süreçte alınır. Gerçek karardan önce oluşur ve bazı durumlarda gerçek davranış gerçekleşmez.

İnanç: Bu aşama, bireyin girişimcilik eğiliminin önemli bir belirleyicisidir. Birey kendisi için bu kariyerin uygun bir seçenek olduğunu düşünmektedir.

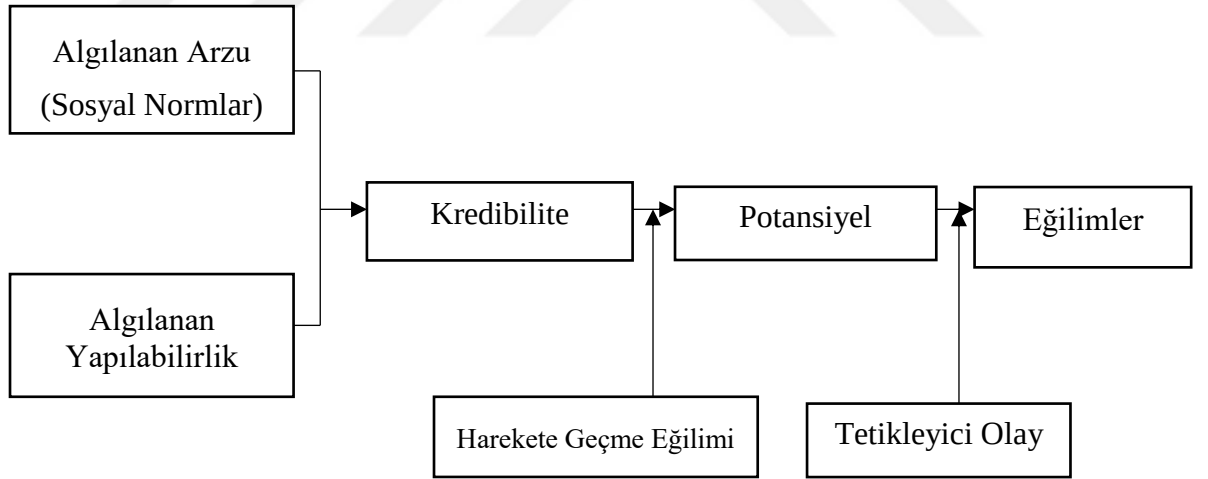
Durum: Bireyin mevcut istihdam durumu, girişimciliği etkileyen durumsal etkilere biridir. Yapılan araştırmalarda işsizlik ile girişimcilik arasında pozitif ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Davidsson vd., 1994 akt. Davidsson, 1995:6).

1.8.5. Krueger ve Brazeal'ın Girişimsel Potansiyel Modeli

Krueger ve Brazeal (1994)'ın geliştirdikleri model Shapero'nun Girişimcilik Faaliyeti Modeline dayanmaktadır. Modelde, potansiyel girişimcilerin demografik, kişilik veya diğer kriterlerle tahmin etmenin zor olacağı, potansiyel girişimcilerin inançları ve tutumları nesnel ölçülerden çok algılarla yönlendirilmektedir (Krueger ve Brazeal, 1994:95).

Shapero'nun modeli kullanılarak üç kritik unsurdan yararlanılmıştır: Algılanan arzu, algılanan yapılabirlik ve hareket geçme eğilimi.

Şekil 1.6: Girişimsel Potansiyel Modeli



Kaynak: Krueger, N. F., Brazeal, D. V. "Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs", Entrepreneurship: Theory and Practice, Vol.18, 1994, s. 95

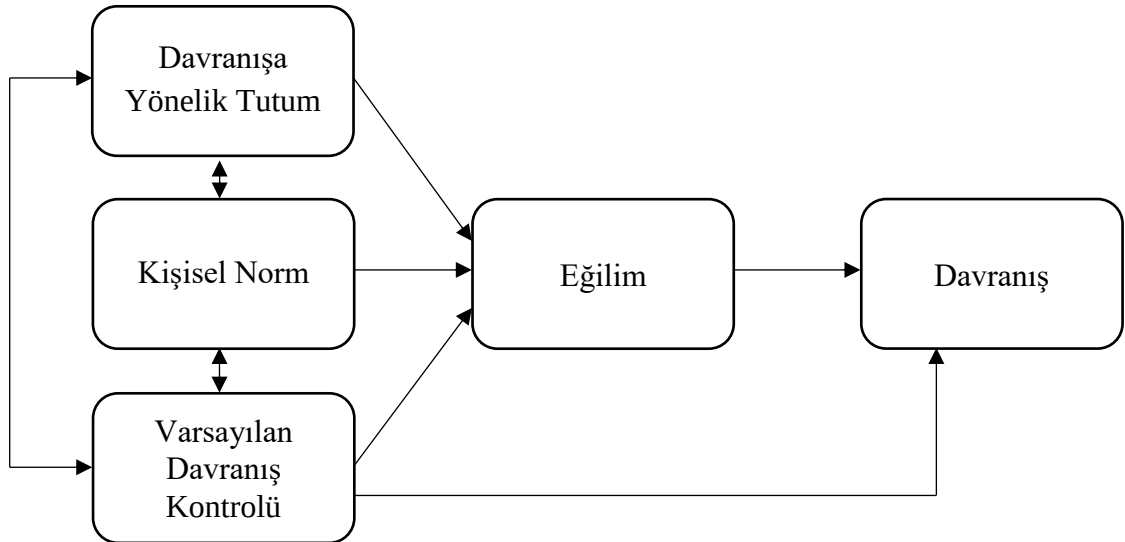
Krueger ve Brazeal (1994), Shapero'nun (1982) modelinden yararlanarak potansiyel girişimci oluşturmak için öncelikle uygun bir ortam sağlamanın gerekliliğine değinmiştir. Daha fazla potansiyel girişimci oluşturulmak isteniyorsa algılanan

yapılabilirlik ve algılanan arzuyu artırabilecek politikaların belirlenmesi gerekmektedir. (Krueger ve Brazeal, 1994:99).

1.8.6. Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi

Girişimcilik eğiliminin belirlenmesinde, inanç ve davranış yaklaşımlarından en çok bilinen ve kabul gören teori Ajzen'in planlanmış davranış teorisidir. Bu teoriye göre, insanların davranışlarını sahip olduğu niyetleri belirlemekte ve insanların davranışları onların motivasyon düzeylerini yansıtmaktadır (Özçoban, 2018:22). Planlanmış davranış teorisi, bir davranışın gerçekleşmesinde etkili olabilecek değişkenleri açıklayan oldukça geniş kapsamlı bir teoridir (Akçakanat ve Dinç, 2018:763). Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Modelinde eğilimi belirlemeye yönelik üç boyut bulunmaktadır. Ajzen (1991)'e göre birey, davranışı gerçekleştirmeye veya gerçekleştirmemeye kendi isteğiyle karar verebilir. Bireyin bazı davranışları, bu gereksinimi oldukça iyi karşılarsa da bazı bireylerin faaliyetleri fırsatların ve kaynakların varlığı gibi dış faktörlerden etkilenmektedir (Ajzen, 1991:182). Genel olarak bu faktörler, bireyin davranışı üzerindeki gerçek kontrolünü temsil eder.

Şekil 1.3: Planlanmış Davranış Teorisi Modeli



Kaynak: Ajzen, I. "The Theory of Planned Behavior", Organizational Behavior And Human Decision Processes, Vol.50, 1991, s. 182.

Davranışa Yönelik Tutum: Bireyin davranışa yönelik tutumu, davranışının olumlu veya olumsuz yönde değerlendirilmesi ile ilgilidir. İstenen davranışa karşı olumlu, istenmeyen davranışlara karşı ise olumsuz tutum sergilenmektedir.

Kişisel Normlar: Bireyin bir davranışı gerçekleştirme veya gerçekleştirilmeme davranışının arkasında bulunan sosyal baskıyı ifade eder. Kişisel normlar sosyal bir faktördür.

Varsayılan Davranış Kontrolü: Bireyin bir davranışı kolay veya zor olarak algılamasını, davranışa yönelik engelleri ve geçmiş tecrübeleri ifade eder (Ajzen, 1991:181-182).

Planlanmış davranış teorisi insan davranışının açıklanması amacıyla en sık kullanılan teoridir (Sussman vd., 2018:1). Ajzen (2002)'e göre, bir davranışın gerçekleşmesi için o davranışa karşı inancın olması gerekmektedir. Bu anlamda davranışa yönelik tutum, kişisel norm ve varsayılan davranış kontrolü birlikte rol alarak davranışsal niyeti şekillendirmektedir (Akçakanat ve Dinç, 2018:763). Davranışa yönelik tutum olumlu, kişisel normlar kabul edilebilir ve varsayılan davranış kontrolü güçlü ise davranışın gerçekleşmesi mümkündür (Ayar, 2019:45).

Planlanmış davranış teorisi bağlamında girişimcilik eğilimini açıklamaya çalışan birçok çalışma ilgili literatürde yer almaktadır (Ajzen, 1991; Linan ve Chen, 2009; Bozkurt Çetinkaya, 2014; Ekici ve Turan, 2017; Yeşilay ve Yavaş, 2017; Sussman vd., 2018; Akçakanat ve Dinç, 2018; Toklu, 2020). Yapılan araştırmalarda davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü ve kişisel normun girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmaların birçoğunda davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü ve kişisel normun girişimcilik eğilimini açıklamada olumlu etkileri olduğu söylenebilmektedir. Ekici ve Turan (2017)'in üniversite öğrencileriyle gerçekleştirdiği çalışmada varsayılan davranış kontrolünün en yüksek pozitif, davranışa yönelik tutumun ise pozitif anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Toklu (2020)'nin çalışmasında da davranışa yönelik tutum ve varsayılan davranış kontrolünün girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda girişimcilik eğilimi ile kişisel norm arasında anlamlı ilişki tespit edilemezken Kalkan (2011)'in üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada kişisel norm

ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Roy vd. (2017) yaptığı çalışmada bilim ve teknoloji öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini araştırmışlardır. Bu çalışmaya göre, kişisel tutum, öznel norm ve algılanan öz-yeterliliğin girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı ve pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Roy vd., 2017). Bahadır ve Çakmak (2018), Planlanmış davranış teorisi modeline girişimci öz-yeterlilik faktörünü dahil etmiş ve davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü, kişisel norm değişkenleri ile kuvvetli ve pozitif yönde anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Buna göre, girişimci davranışın belirleyicisi olarak kişinin girişimi gerçekleştirmeye yönelik kendine olan inancı, tutumu, davranış kontrolü ve kişisel normlar olarak görülmüştür. Yapılan çalışmada davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü, kişisel norm ve öz-yeterliliğin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Bahadır ve Çakmak, 2018).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

Günümüzde işletmelerin daha fazla nitelikli insan gücüne ihtiyaç duyduğu bilinmektedir. İşletmelerin rekabet ortamında duyduğu nitelikli insan gücü ihtiyacını elde etmesi gibi bu gücü kaybetmemesi de oldukça önemli bir konudur. Çalışanların işten ayrılmayı düşünmesi ve bu eylemi gerçekleştirmesi işletmeler açısından olumsuz bir durumdur (Yıldız, 2013:318). Bu anlamda işletmeler çalışanlarından işten ayrılma niyeti eğilimini görmeyi istememektedirler (Yıldız vd., 2018:156). Bu sebeple işletmeler işten ayrılma niyetini minimum düzeyde tutacak çalışmalarda bulunmalıdırlar. İşten ayrılma niyeti çeşitli kaynaklara göre şu şekilde açıklanmaktadır:

İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma koşulları ve çalışma ortamından memnun olmamaları halinde kendi istekleri doğrultusunda gösterdikleri işten ayrılma düşüncesi olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1977:237). İşten ayrılma niyeti, çalışanların işletmeden nasıl ayrılacakları hakkında bilinçli olarak aldığı kararları ifade etmektedir (Tett ve Meyer, 1993:262). Bartlett (1999:70) ise işten ayrılma niyetini çalışanların bilinçli ve temkinli olarak bulundukları örgütten kararlı bir şekilde ayrılma eğilimi olarak açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti, işletme çalışanlarının kendi talepleri doğrultusunda çalıştıkları işletmeden ayrılma kararı alması sürecidir (Appollis, 2010:23). Çalışanlar işe karşı ve çalıştığı iş ortamına karşı duyduğu rahatsızlık sonucu işten ayrılmayı düşünmekte ve daha avantajlı iş fırsatı yakaladığında ise işinden ayrılmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalıştığı işletmeden, çalışma ortamından veya işten duyulan tatminsizlik nedeniyle çalışanın işten ayrılma isteğine sahip olmasıdır (Çekmecelioglu, 2014:26).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın bilerek ve isteyerek belirli bir süre içerisinde bulunduğu işletmeden ayrılmayı istemesidir (Cho vd., 2009:374). Bu süre çalışanın durumu, yeni bir iş bulma gibi sebeplere bağlı olarak değişebilmektedir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların çalışma koşullarından tatminsiz olmaları nedeniyle göstermiş oldukları aktif ve yıkıcı eylemdir (Sarrafoğlu vd., 2020:87). Bu yıkıcı eylem işten ayrılan çalışan için veya işletme için etkili olmaktadır. İşletmeler için nitelikli çalışanını kaybetmek olumsuz bir durum olmasına rağmen çalışan için daha avantajlı ve daha üst kademe iş bulması olumlu bir durumdur (Hwang vd., 2014).

Çalışanlar yaptıkları işe karşı tatmin olmadıklarında, işe bağlılıkları azalmakta ve uygun bir fırsatta işlerini bırakma düşüncesi içine girmektedirler. Çalışanlar bu fırsatları bulamadıklarında işletmeden duygusal ve zihinsel olarak uzaklaşmakta ve verimli olamamaktadırlar (Shirbagi, 2007:17).

Bireylerin işten ayrılma niyeti demografik özelliklere (yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum vb.) göre farklılıklar göstermekle birlikte içinde bulunduğu çalışma ortamı, maaş, terfi ve yönetime bağlı olarak da değişebilmektedir. Bireylerin bu düşüncelerini içinde bulundukları çevre ve alternatif iş imkanları da etkileyebilmektedir (Kaya ve Abdioğlu, 2010:132).

İşten ayrılma oranlarının yüksek olması işletmelerin büyümesine ve karlılık oranlarına olumsuz etki etmektedir. Bu anlamda işletmeler sahip oldukları insan kaynağını korumalı, işten ayrılma niyetine sebep olacak olguları mümkün olduğunca ortadan kaldırmalıdır. İşten ayrılma, işletmelerin nitelikli insan gücü kaybına yol açan bir davranıştır ve işletmelerin etkinliğini olumsuz etkilediğinden bu durum işletme yöneticileri için önemli bir sorun haline gelmektedir. Bu sebeple işletmeler, çalışanlarının iş tatminin artırabilmek için yeni çalışmalar ve uygulamalar geliştirmelidirler (Seyfullahoğulları, 2018).

Çalışanların, işten ayrılma niyetine sahip olması her zaman işten ayrılmanın gerçekleşmesiyle sonuçlanmamaktadır. İşletme yöneticileri, çalışanların bu niyetini algıladığında gerekli önlemleri alabilmesine imkân sağlamaktadır (Lee ve Mowday, 1987:722). Ancak yetersiz özellikte bir çalışanın işten ayrılmayı düşünmesi ve bunu

gerçekleştirmesi işletme adına olumlu bir durum haline gelmektedir (Hwang vd., 2014:64).

2.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

Çalışanların işten ayrılmasına neden olan birçok sebep bulunmaktadır. Çalışanların kişisel özellikleri, piyasa şartları, işletmede geçen süre ve tazminat miktarları gibi faktörler, işten ayrılma nedeni olabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanların işletmeye duydukları bağlılık, işletmenin yönetimine duydukları memnuniyet, işletmedeki adalet algıları da işten ayrılma niyetini etkilemektedir.

İşten ayrılma niyetinde etkili olan faktörler; kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler olmak üzere üç başlıkta incelenmiştir.

2.2.1 Kişisel Faktörler

Çalışanların işten ayrılma niyetinde kişisel faktörler önemli etmenlerdir. Kişisel faktörler;

- Çalışanın yaşı,
- Cinsiyeti,
- Eğitim düzeyi,
- Medeni durumu ve
- Hizmet süresi olarak sıralanabilmektedir (Cotton ve Tuttle, 1986).

İşten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında bireyin yaşı etkili bir faktördür. Genç ve yaşlı çalışanlar arasında ölçülen işten ayrılma niyeti seviyeleri farklılık göstermektedir.

Çalışanların yaşları ilerledikçe çalıştıkları işletmeleri daha çok benimsediği ve işlerine daha sıkı bağlandıkları yapılan araştırmalarda görölmektedir. Genç çalışanların ise meslek seğıimlerini ve eğilimlerini tamamlayamadıklarından işten ayrılma niyetleri daha fazla olmaktadır (şimşek vd., 2005:322).

Genç çalışanların yaşlı çalışanlara oranla daha enerjik ve aktif olmaları, yöneticilerin genç çalışanlarından beklentilerinin fazla olması sebebiyle gençler yoğun çalışma temposuna girdiklerinde sosyal faaliyetlere vakit ayıramamaktadırlar. İçinde bulundukları durum genç çalışanların işe olan bağlılıklarını azaltmakta ve bunun sonucunda işten ayrılma niyeti doğmaktadır (Met ve Sarioğlu, 2010:204).

İleri yaşlardaki çalışanların ise üst kademe işlerde bulunma olasılıkları yüksektir ve bu durum iş tatminini artırmakta, işten ayrılma niyetini azaltabilmektedir (Joseph vd., 2007:553). Genç çalışanların daha fazla sosyal hayat ve farklı iş imkanları istedikleri, ileri yaşlardaki çalışanların ise işe bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Cho ve Lewis (2011) de araştırmalarında çalışanın yaşının ilerlemesiyle işten ayrılma niyetinin azaldığını söylemektedirler (Cho ve Lewis, 2011:12).

Literatürde yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyeti ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişki incelenmiş ve kadınların erkeklere göre daha fazla işten ayrılma niyetine sahip olduğu belirtilmiştir. Kadınların evlenerek çocuk sahibi olmaları, genellikle daha alt kademe iş pozisyonlarında bulunmaları ve esnek çalışma saatlerinin olması kadınlarda iş tatminsizliği oluşturmakta ve işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır (Şimşek vd., 2005:322).

Yapılan çalışmalara göre çalışma koşulları, düşük maaş, aile baskısı (Lyness ve Judiesch, 2001:1167) ve cinsiyet ayrımcılığının bir sonucu olarak kadınların daha fazla işten ayrılma niyetine sahip oldukları belirtilmektedir (Onay, 2009:1118). Yücel ve Koçak (2018) iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada cinsiyete göre işten ayrılma niyetinin anlamlı bir fark göstermediği sonucuna varmışlardır (Yücel ve Koçak, 2018:312).

Yapılan çalışmalarda eğitim faktörü ile işten ayrılma niyeti arasında ters yönlü ilişki bulunmaktadır. Eğitim düzeyinin artmasıyla iş imkanlarında artış olması çalışanlara farklı fırsatlar sunduğundan çalışanların mevcut işten ayrılma niyeti seviyesi artmaktadır (Lambert, 2006:74; Carayon vd., 2003:59). Ancak yapılan

araştırmaların bir kısmında ise eğitim faktörü ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Medeni durum, çalışanların evlilikle birlikte sorumluluğun artması, çalışanın daha fazla maaş kazanma beklentisiyle farklı iş imkanlarına yönelmesi işten ayrılma niyetinde etkili bir durumdur. Yapılan araştırmalara göre bekarların işten ayrılma niyeti düzeyi evlilere oranla daha yüksektir. Evli çalışanların bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin varlığı sebebiyle işten ayrılmayı daha az düşündüğü söylenebilir. Bu anlamda bekar çalışanlar işten ayrılma konusunda daha özgür davranışlar sergileyebilirler (Kaygın vd., 2018:214).

Yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, bir işletmede uzun süre çalışanlarda işe yeni girenlere oranla daha az işten ayrılma niyeti görülmektedir (Ucho vd., 2012:380).

İşletmelerde daha uzun süre çalışmış tecrübeli çalışanların maaş, kıdem, iş tatmini gibi daha iyi şartlara sahip olmaları nedeniyle işten ayrılmayı daha az düşünecekleri söylenebilir.

2.2.2. Örgütsel Faktörler

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden birisi de örgütsel faktörlerdir. Çalışanların işten ayrılmasında etkili olan örgütsel faktörler; iş tatmini, ücret, yönetim, çalışma ortamı, iletişim olarak sıralanabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Araştırmacılar, çalışanların işten ayrılma niyetinin başlıca unsurlarının işyeri koşullarına yönelik tutumlar olduğunu açıklamaktadırlar (Hom vd., 2017:531).

Örgütsel bağlılık da işten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir faktördür. Örgütsel bağlılık, “bireyin amaçları ve örgüt arasındaki uyumu” ifade etmektedir (Camp, 1994:280). Çalışanların örgütün değerleri ile kendi amaçları arasındaki uyum arttıkça örgütte kalma isteği artmaktadır. Ancak çalışanların çalıştıkları işletmede karşılaştıkları olumsuzluklar çalışanın işten ayrılma niyetine ve devamında işten ayrılmasına yol açmaktadır. Literatürde bulunan birçok araştırmaya göre işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık,

alışan ve işletmenin karşılıklı olarak anlaştığı bir süreç ve çalışanların psikolojik bağlantısı olarak ifade edilmektedir. Çalışanların işletme hedeflerine inanması ve işletmenin hedeflerine ulaşması için çaba sarf etmesi olarak açıklanmaktadır (elik, 2020: 279). İşten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde örgüte yüksek düzeyde duygusal bağ ile bağlı olanların işten ayrılma niyeti oldukça düşük seviyelerde olmaktadır. (Varol, 2017:206)

Örgütsel faktörler arasında işten ayrılma niyetini etkileyen en önemli faktörün iş tatmini olduğunu belirtilmektedir. İş tatmini “bir bireyin beklentilerinin karşılanma düzeyi” olarak tanımlanmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında orta düzeyde ters yönde ilişki tespit edilmiştir (Karavardar, 2015). Bir diğer çalışmada ise, sağlık çalışanlarının iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ters ve çok düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Tekingündüz vd., 2015). elik (2020) ise işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında ters yönde anlamlı ilişki tespit etmiştir (elik, 2020:288). Yapılan alışmalar göz önüne alındığında iş tatminin azalmasının işten ayrılma niyetinin artmasına yol açtığı söylenbilir.

İşten ayrılma niyetini etkileyen örgüte bağlı bir diğer faktör ise işletme yöneticileridir. İşletme yöneticilerinin çalışanlarına karşı davranış ve tutumları çalışanlarının işe bağlılıklarını veya işten ayrılma niyetlerini etkilemektedir. İşletme yöneticisinin çalışanların duygu ve düşüncelerine dikkat etmemesi, adaletli olmaması, çalışanlarına yardımcı olmaması çalışanların işe bağlılığını azaltmakta ve işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (Baltacı vd., 2014:358). Bothma ve Roodt (2013) işten ayrılma niyetine giden yolun, tükenmişliğe neden olan taleplerin sebep olduğunu açıklamaktadırlar (Bothma, Roodt, 2013:2).

2.2.3. Çevresel Faktörler

Çalışanları işten ayrılma niyetine yönlendiren kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra çevresel faktörler de bulunmaktadır. Çevresel faktörler, çalışanların, işletmenin ve işletme yöneticilerinin müdahale edemediği sorunlardır. Bu faktörler; ülkenin ekonomik durumu, refah seviyesi, farklı iş imkanları, teknolojik gelişmeler, sendika

varlığı, ailenin durumu olarak değerlendirilmektedir. Çevresel faktörler sebebiyle oluşan işten ayrılma niyetini önlemede işletmeler oldukça yetersiz kalmaktadır. Çünkü mevcut çevresel sorunlar işletmelerin sınırlarını aşan durumlardır (Arslan, 2014:24).

Çalışanların çevrelerindeki iş imkanlarını değerlendirerek çalıştıkları işten daha iyi olduğunu hissettiği işleri bulmasının sonucunda da işten ayrılma niyeti doğmaktadır (Hwang ve Kuo, 2006:255).

Teknolojik gelişmelerin yaşanması sebebiyle bazı iş kollarının daha çekici hale gelmesi, artan otomasyon ve yeni iş tasarımları gibi gelişmeler sonucunda da çalışanın çalışmakta olduğu işinden ayrılma niyeti doğmaktadır (Şimşek vd., 2008:400).

Çalışanların bakmakla yükümlü oldukları ailenin durumu da işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Çocukların yaşı, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısının fazla olması, medeni durum çalışanın çalıştığı işi ve maaşını önemli kılmaktadır. Sorumluluk bilincine sahip bireylerin daha iyi bir iş bulmak amacıyla işten ayrılma niyeti ortaya çıkmaktadır (Blegen vd., 1988:402; Harputluoğlu, 2015:43-44).

2.3. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin çalışanlar ve işletmeler açısından birçok önemli sonucu bulunmaktadır. Çalışanlar açısından gelir düzensizliği, psikolojik ve ailevi sorunlar, yeni işe uyum sağlama ve işe özel kazanımların boşa gitmesi gibi sonuçları bulunmaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009:42). Örgütler açısından ise, işletmede kalan çalışanlar üzerinde olumsuz etki, üretim kaybı, iş gücü kaybı ve işe alım maliyetleri gibi sonuçlarla karşılaşmaktadır (Polat ve Meydan, 2010:152) İşten ayrılma niyetinin sonuçları örgütsel sonuçlar ve çalışanlar açısından sonuçlar olmak üzere iki kategoride incelenebilmektedir.

1.3.1. Örgütsel Sonuçlar

İşten ayrılma niyetinin örgütsel açıdan birçok sonucu bulunmaktadır. Çalışanın çalıştığı kurumdan ayrılması işletmeleri önemli ölçüde olumsuz etkileyen bir durumdur. İş yoğunluğunun olduğu dönemlerde bir çalışanın işten ayrılması diğer çalışanların iş yükünü artırmakta, deneyimli bir çalışanın işletmeden ayrılması hizmet

ve üretim kalitesini düşürmekte ve işletmenin maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Harputluoğlu, 2015:48). Bu anlamda, işletmeye yüklenen maliyetler sebebiyle ayrılan çalışanın pozisyonunun boş kalması ve yönetim, çalışma süreçlerinin aksamasına ve işletmede kalan diğer çalışanların motivasyonlarının azalmasına yol açabilmektedir (Yener, 2018:171).

Çalışanların işten ayrılması “iş gücü devir oranı” ile ölçülmektedir. Örgütlerin iş gücü devir oranını sürekli takip ederek dengede tutmaları gerekmektedir. İş gücü devrini artıran nedenler arasında ücret, terfi politikaları, performans ve stres gibi faktörler sayılabilmektedir (Yılmaz ve Halıcı, 2010:95).

İşten ayrılmanın işletmeler açısından önemli bir sonucu da bilgi aşınmasına yol açmasıdır. Bilgi aşınması, işletmedeki bilginin kaybedilmesidir. Bu durum işletmenin performansını ve üretkenliğini olumsuz etkilemekte ve müşteri memnuniyetinin azalmasına yol açabilmektedir (Yang, 2008:432). İşten ayrılma sonucu boşalan pozisyonlara yeni bir çalışan seçimi, alımı ve eğitim verilmesi işletmeler için ekstra maliyetlere sebep olmaktadır ve bu durum işletmeler için olumsuz bir durumdur. (Alper, 2020:57).

İşten ayrılmanın olumsuz sonuçları olduğu gibi bazı olumlu sonuçları da bulunmaktadır. İşletmedeki zayıf performanslı bir çalışanın işten ayrılması işletmenin örgütsel etkinliğini olumlu yönde etkilemekte ve işletmenin verimliliğini artırmaktadır. Verim sağlayamayan çalışanların işten ayrılması işletmenin kalitesini artırmaktadır (Aksu vd., 2001:176).

1.3.2. Çalışanlar Açısından Sonuçlar

Ülkenin genel ekonomik durumu, belirli koşullarda geçimini sağlama sorumluluğu gibi nedenlerle çalışanların mevcut işlerini bırakarak yeni iş arayışına girdikleri görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek çalışanlar daha nitelikli kadrolarda çalışmak istemektedirler. Bu anlamda avantajlı iş tekliflerini değerlendirmektedirler. Daha yüksek ücret, terfi beklentisi, çalışma şartları gibi nedenlerle işten ayrılma gerçekleştirmektedir. Bu durum çalışanlar açısından birtakım riskleri barındırmaktadır. Kariyer kaybı, yeni yönetici, beklentiyle örtüşmeyen ücret, yeni işe

uyum, yeni iş süreçlerinin öğrenilmesi, çalışma arkadaşlarıyla anlaşma ve örgüt kültürünün benimsenmesi çalışanların karşılaşabileceği sonuçlar olarak görülmektedir (Şimşek vd., 2008:399).

Özetle işten ayrılma niyetinin gerçekleşmesi halinde örgütsel açıdan ve çalışanlar açısından ortaya çıkabilecek sonuçlar şu şekilde sıralanmaktadır (Adıgüzel, 2012:165):

- i. Çalışanın işten ayrılmaya niyeti olması ve iş aramaya başlaması bu sırada işletmedeki performansının düşmesi ve devamsızlıkların artması,
- ii. Çalışanın işten ayrılmasının diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olması,
- iii. Çalışanın işten ayrıldıktan sonra, işletme hakkındaki olumsuz düşüncelerini yayması, işletmeyi kötülemesi,
- iv. İşten ayrılan çalışanın yerine yeni bir çalışanın gelmesi arasındaki geçen sürede üretim veya hizmette aksama yaşanması,
- v. İşe yeni alınan çalışanlar için harcamalar yapılması,
- vi. İşe alınan yeni çalışanın kalifiye hale gelinceye kadar eğitiminin ve eğitim giderlerinin örgüt tarafından sağlanması,
- vii. İşine alışma sürecinde olan yeni çalışanın, eğitim süresince verimli çalışamaması,
- viii. Yeni çalışanın işe uyum süreci geçene kadar yapmış olduğu hataların maliyetleri,
- ix. Üretime veya hizmete yeterince katkısı olmayan çalışanın örgütten ücret alması,

x. Yeni çalışan, tam kapasiteyle işe başlayıncaya kadar var olan çalışana fazla mesailer yaptırılması ve çalışan, yönetici arasında hoşnutsuzlukların ortaya çıkmasıdır.

2.4. İşten Ayrılma Niyetinin Önlenmesi

İşten ayrılma niyeti oluştuğunda çalışanın işini bırakma olasılığı yüksektir. İşletmeler bu ihtimal doğrultusunda çalışanını kaybetmemek amacıyla birtakım önlemler almalıdırlar.

İşten ayrılma niyetini oluşturan faktörleri önleyebilmek için işletme içerisinde insan kaynağı planlaması ve iş analizi etkili bir şekilde yapılmalıdır. Çalışanların işe bağlılığının artırılması, çalışanın işletmeye güven duyması ve bağlılıklarının fazla olması işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Çelik, 2020:281).

İnsan kaynakları birimleri işe alım sürecinde temel aldığı işe alım politikaları ile işletmeye karşı sorumluluk sahibidir. İşletmeler, bu birimlere işten ayrılmayı önleyici yetki ve sorumluluklar vermektedir. Çünkü çalışanları elde tutmak işletmeler için stratejik öneme sahip bir konudur (Fabi vd., 2014:773-774).

Günümüz iş dünyasının önemli konularından birisi yetenekli çalışanı kaybetmeme konusudur. Yetenekli çalışanların kaybedilmemesi rekabet açısından önemli bir konudur. Bu nedenle işletmeler işten ayrılma niyetini önlemek için öncelikle çalışanların istek ve ihtiyaçlarını belirlemeli ve onların beklentilerini öğrenmelidir (Yılmaz, 2020:92) Ayrıca işletmeler; maaşlar, ikramiyeler ve ödüllere dikkat etmeli ve teşvik edici uygulamalar gerçekleştirmelidirler (Sabuncuoğlu, 2007:615).

Sanderson (2010)'a göre çalışanların işten ayrılma niyetinin en aza indirilmesi için yöneticilerin uygulaması gereken adımlar şu şekilde verilmiştir (Agin, 2010:32-33):

- Yetenekleri öncelik alan, davranış odaklı işe alım süreçleri geliştirerek doğru çalışanlar seçilmelidir.

- Bağılılığın artırılması için kritik olan ilk haftalarda çalışanları başarı için bütünleştirmek gerekmektedir.
- Terfi olanakları hisseden çalışanlar örgütte kalmaya daha fazla istekli oldukları zaman büyüme ve gelişme imkanları tanınmalıdır.
- Çalışanların ilgi ve yeteneklerini iş çevresi ile uyumlu hale getirmek gerekmektedir.
- Ücretlerin ötesinde motive edici faktörler tespit edilmelidir.
- Ödüllendirmeler kişiye özgü olmalıdır. Kişiye özgü ödüller, genel ödüllerden daha anlamlı olabilmektedir.
- Problem çözümünde yardımcı olunmalı, örgütlerin problem çözümünde tüm çalışanların katılımına imkân tanınması çalışanların örgüte aitlik hissini artırmaktadır.
- Söylenen ve öğütlenen sözlerin arkasında durulmalıdır.

Yöneticilerin yukarıda verilen adımları uygulaması ile çalışma koşulları ve çalışan niteliklerini iyileştirerek iş tatminini sağlayabilecek ve işten ayrılma niyetinin önüne geçebilecekleri düşünülmektedir.

2.5. İşten Ayrılma Niyetini Açıklayan Teori ve Modeller

İşten ayrılma niyeti – çalışanların örgütle bağlarını gönüllü olarak kesmesi – akademisyenlerin ve uygulayıcıların ilgisini çeken bir konu olmuştur. 20. yüzyılın başlarında gazeteciler işten ayrılmaların maaş zamları ile engellenebildiğini tespit etmiş ve danışmanlar işten ayrılmayı azaltma stratejileri tasarlamışlardır. Akademisyenler ise çalışanların neden işten ayrıldığına dair araştırmalar yapmıştır (Hom vd., 2017:530). Bu yüzyıldan itibaren işten ayrılma niyeti ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde işten ayrılma niyetini açıklayan teori ve modellerin geliştirildiği görülmüştür. Bu teori ve modeller şu şekildedir:

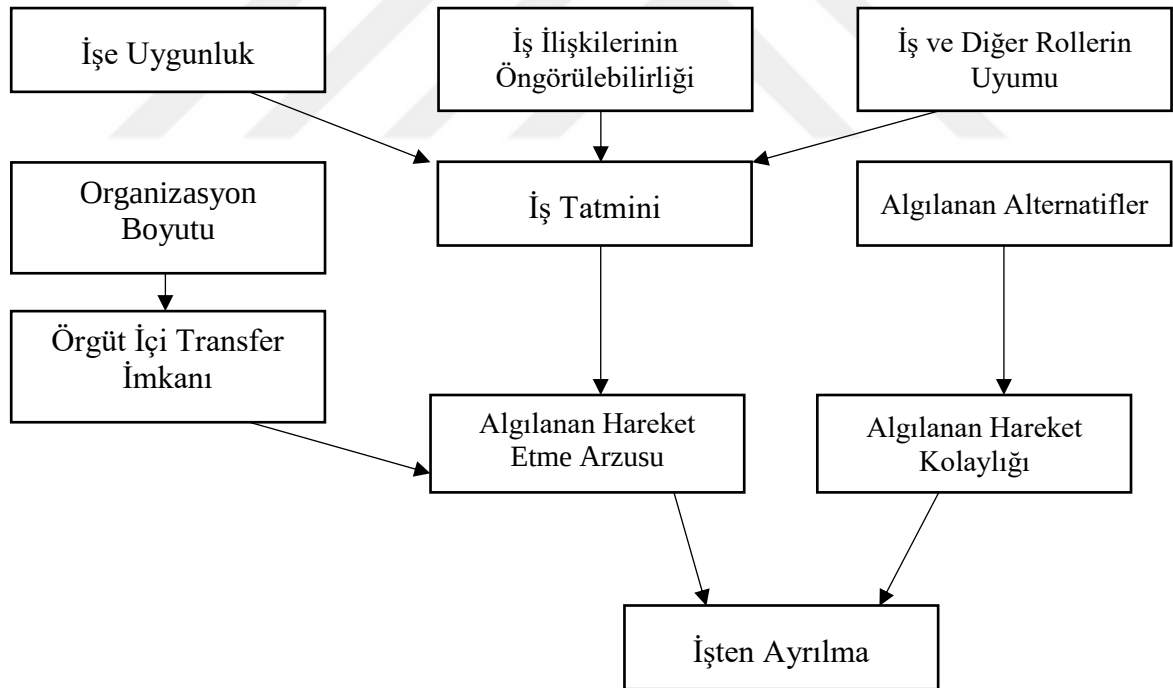
- March ve Simon Modeli (1958)
- Mobley'in İşten Ayrılma Modeli (1977)
- Geleneksel İşten Ayrılma Modeli (2000)
- Nedensel Eylem Teorisi

- İşe Gömülmüşlük Teorisi

2.5.1. March ve Simon Modeli (1958)

March ve Simon (1958), bir işletmede kalma veya işletmeden ayrılma kararının, işletme tarafından çalışanlara sunulan teşviklere ve çalışanların işletmeye olan katkılarına bağlı olduğunu iddia etmektedir (Anderson ve Milkovic, 1980:280). March ve Simon (1958)'un modeli Barnard (1938)'ın örgütsel denge teorisine dayanmaktadır. Bu teoriye göre çalışanların işten ayrılma durumlarını işletme içi ve dışı fırsatlar açısından iki karar etkilemektedir; iş tatmini ve “algılanan hareket kolaylığı” tarafından etkilenen “algılanan hareket etme arzusu” yani algılanan fırsatların veya alternatiflerin değerlendirilmesi (Morrel vd., 2001:233).

Şekil 2.1: March ve Simon Modeli



Kaynak: Morrel, K. Clarke, J.L, Wilkinson, A. “Unweaving Leaving: The Use Of Models In The Management Of Employee Turnover” *International Journal Of Management Reviews*, 3(3), 2001, s. 232.

March ve Simon'un modeli işten ayrılmaya ilişkin durağan bir görünüm verirken süreçsel boyut hakkında yeterli bilgi vermemektedir (Morrel vd., 2001:233).

2.5.2. Mobley'in İşten Ayrılma Modeli

Mobley (1977)'in modeli işten ayrılma sürecini ilk ve etkili modellerden biridir. Mobley, bu modelde işten ayrılma sürecini aşamalar halinde açıklamıştır. Modele göre, ilk aşamada çalışanlar çalıştıkları işletme hakkında olumlu ve olumsuz değerlendirmeler yapmaktadırlar. Daha sonra, çalışanlar değerlendirmeleri sonucunda ise iş tatmini veya tatminsizliği algısına kapılmaktadırlar. İşletmeye karşı tatminsizlik duygusu bulunuyorsa çalışan işten ayrılmayı düşünmektedir. Bu süreçte çalışan işten ayrılmanın fayda ve maliyetlerini değerlendirerek yeni bir iş arama düşüncesine sahip olmaktadır (Demirkıran vd., 2014:294). İşten ayrılma niyetine sahip çalışan mevcut iş alternatiflerini kendi işi ile kıyaslayarak işten ayrılma kararını vermektedir.

Şekil 2.2: Mobley'in İşten Ayrılma Modeli



Kaynak: Demirkıran, M., Erdem, R. “Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi” *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 2014, s. 294.

Mobley'in modeli yalnızca bireylerin niyetlerine göre işten ayrılma sürecinin bağlantılarını içermektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık faktörlerini içermez (Long vd., 2012:287).

2.5.3. Geleneksel İşten Ayrılma Modeli

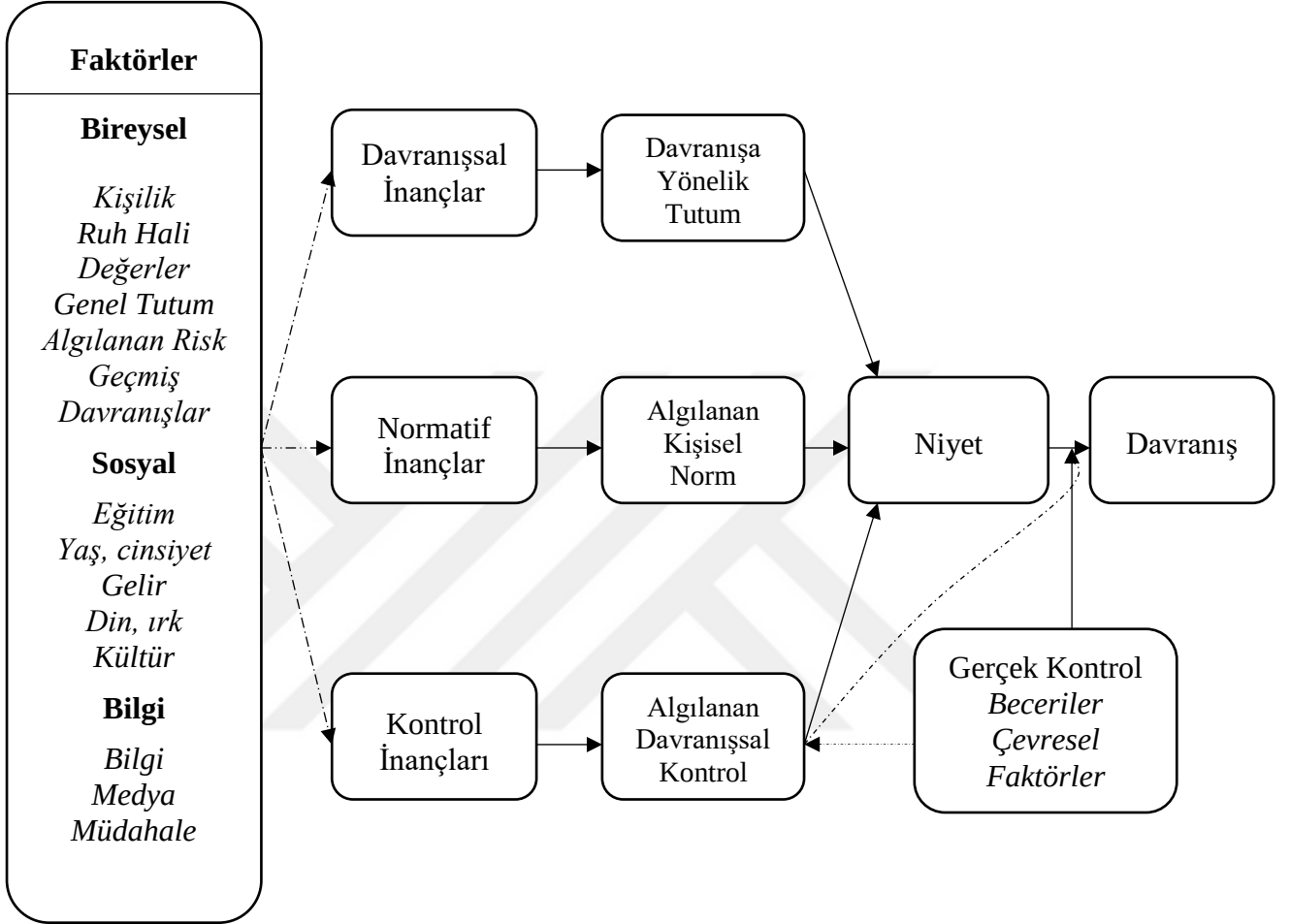
Gelecek milenyum için işten ayrılma ile ilgili meta-analiz çalışması yapan Griffeth vd. (2000) işten ayrılmanın öncüllerini güncellemiştir. Griffeth vd. (2000) 1990’larda yapılmış 42 çalışmadan elde edilen 500 korelasyon göz önüne alınmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre; işten ayrılmayı tahmin eden değişkenler iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak sayılmıştır. İşten ayrılmayı tahmin eden çalışmalarda çalışma süresi, ücretler, performans ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki incelenmiş ve ücretlerinden tatmin olmayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olacağını ifade etmişlerdir (Griffeth vd., 2000).

2.5.4. Nedensel Eylem Teorisi

Nedensel eylem teorisi, Fishbein ve Ajzen (1975) tarafından insan davranışını tahmin etmek ve değiştirmek için geliştirilmiş bir teoridir (Yzer, 2017:1). Buna göre insan davranışını etkileyen üç çeşit faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki, insanların davranışı gerçekleştirmeye yönelik olumlu veya olumsuz tutumdur. Çalışanlar davranışlarının olumsuz sonuçlardan daha olumlu sonuçlara neden olacağını algılandığı ölçüde davranışa yönelik tutumu da olumlu olacaktır. İkincisi, insanların bir davranışı gerçekleştirmeden önce yaşamlarındaki önemli bireylerin veya grupların bu davranışı onaylama ve onaylamama durumları yani “algılanan kişisel norm”lar önemlidir (Ajzen ve Fishbein, 2009:20).

Son olarak, insanlar bir davranışı gerçekleştirme girişimlerine yönelik kişisel ve çevresel faktörler hakkında da inançlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda, kontrol inançları, davranışla ilgili yüksek-düşük öz yeterlilik veya algılanan davranışsal kontrol duygusu önem arz etmektedir. Dolayısıyla kişinin kontrol inançları davranışı kolaylaştırıcı faktörler içeriyorsa algılanan davranışsal kontrol yüksek olarak tanımlanmaktadır (Ajzen ve Fishbein, 2009:21). Tutumlar, algılanan kişisel normlar ve algılanan davranışsal kontrol oluşturulduğunda niyet ve davranışlar gerçekleşebilmektedir. Nedensel eylem teorisinin şematik modeli aşağıda verilmiştir:

Şekil 2.3: Nedensel Eylem Modeli



Kaynak: Ajzen, I., Fishbein, M., Predicting and Changing Behavior. *Psychology Press*, 2009, s. 22.

Modele göre niyet, davranışın tek öngörücüsüdür. Ancak bunun yanında çevresel faktörleri ve yetenekleri hesaba katmanın önemli olduğu belirtilmektedir. Özetle, çalışanların davranışı gerçekleştirmeye yönelik olumlu tutumları varsa ve çalışanlar buna yönelik normatif baskı algıarlarsa davranış yapmaya niyetlenmektedirler (Ajzen ve Fishbein, 2009:22).

2.5.5. İşe Gömülmüşlük Teorisi

Holtom, Mitchell ve Lee (2006) çalışmasında çalışanların işte kalma ve işten ayrılma kararlarının nedenlerini açıklamak üzere işe gömülmüşlük teorisini (2001) geliştirdiklerini belirtmişlerdir (Holtom vd., 2006:319).

İşe gömülmüşlük teorisine göre çalışanların işte kalması üzerinde etkili olan 3 boyut şöyle tanımlanmaktadır (Mitchell vd., 2000:216)

Uyum: Çalışanın işi ve yaşam alanındaki diğer faktörler ile benzerliği veya uygunluğu,

Bağlantılar: Çalışanın işine, diğer kişi ve etkinliklerle olan bağlılık düzeyi,

Fedakârlık: Çalışan işten ayrıldığında örgütsel ve toplumsal yönden neleri feda edebileceğidir.

Geleneksel işten ayrılma teorisi, işinden memnun olmayan çalışanların ayrıldığını, memnun olanların ise işte kaldığını savunmaktadır. Mitchell vd. (2000), bu teorinin doğru ancak oldukça dar kapsamlı olduğunu ifade etmiştir. Bu anlamda, işte kalmanın işe gömülmüşlük hissi ile ilişki olduğu ve bir çalışanı işte tutan duygusal ve iş dışı birtakım faktörlerin varlığından söz edilmektedir (Mitchell vd., 2000:224).

2.6. İşten Ayrılma Niyeti ile İlgili Mevcut Araştırmalar

Yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesiyle ilgili yüksek maliyetler sebebiyle, işten ayrılma niyetinin nedenlerini anlamak amacıyla birçok araştırma yapılmıştır (Ajzen ve Fishbein, 2009:4). Bu anlamda işten ayrılma niyetinin örgütsel adalet, iş tatmini, sinizm vb. çeşitli değişkenlerle ilişkilendirilerek birçok araştırma yapıldığı literatürde gözlemlenmiştir. Bu araştırmalarda ise çeşitli sonuçlar elde edilmiştir.

Hastane hemşirelerinin mesleki stresi konusunda yapılan bir araştırmada hemşirelerin üçte birinin mesleki stresi yüksek olarak değerlendirilmiştir. Stresin işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı bir etkisi olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre hemşirelerin %35'inden fazlası yeni bir iş fırsatı bulduklarında işten ayrılmayı düşündükleri gözlenmiştir (Mosadeghrad, 2013:169).

Sarrafoğlu ve Günsay (2020), örgütsel adaletin alt boyutları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ve örgütsel sessizliğin alt boyutları ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada örgütsel adalet ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ancak örgütsel sessizliğin yalnızca uzlaşmacı ve savunmacı alt boyutu ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Sarrafoğlu ve Günsay, 2020:85).

Son yıllarda çalışanların işinden şikâyet etme sebepleri arasında psikolojik sorunlardan bahsedilmektedir. Bu nedenle iş yerinde psikolojik şiddet ile iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki araştırılmış ve iş yerinde uygulanan psikolojik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Ayaydın, 2021:144-145).

Koçak ve Yücel (2018) algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Ayrıca çalışmada duygusal bağlılığın aracı etkisi incelenmiştir. Örgütsel destek, çalışanın işletmeye ve işletmenin çalışana katkıları ile ilgilidir. Buna göre algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Koçak ve Yücel, 2018:697).

Örgütsel nostalji kavramı, literatürde araştırılan yeni kavramlardan biri olarak görülmektedir. Örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel nostaljinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisinin olduğu gözlenmiştir (Dinç vd., 2019:349).

Doğası gereği sosyal bir yapıya sahip olan insan için yalnızlık önemli bir sorun olarak değerlendirilmektedir. İş dünyasında da karşılaşılan yalnızlık durumunun son yıllarda giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Örgütsel yalnızlık ile işten ayrılma niyeti ilişkisini ve bu ilişkide örgütsel sessizliğin aracı etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel yalnızlığın işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir (Erdirençelebi vd., 2020:32).

Mobbingin örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi araştırılmış ve çalışma sonucunda mobbingin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Usta ve İrge, 2020:237).

Habip vd. (2020) tarafından örgütsel sessizlik ve çalışan dayanıklılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışan dayanıklılığının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir (Habip vd., 2020:188).

İşten ayrılma niyeti konusunda yapılan bir meta-analiz çalışmasında genel olarak iş tutumları, iş tatmini, bağlılık, işe gömülmürlük ve içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü etkileri olduğu tespit edilmiştir. İnsan kaynakları uygulamaları olan eğitim ve ödüllerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı negatif etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Lider davranışları konusunda yapılan çalışmalarda dönüşümcü liderlik ve etik liderlik ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve olumsuz ilişki; yetkilerini kötüye kullanan liderlik türü ile işten ayrılma niyeti arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Park and Hyounae, 2020:1).

2.7. Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Girişimcilik Eğilimi, girişimcilik faaliyetlerinin gerçekleşmesinde bireyin sahip olduğu duygu ve davranışlarının bir nedeni olarak görülmektedir. Girişimcilik Eğilimi araştırmacılar tarafından sıklıkla araştırmalara konu edilmiş ve birçok farklı tespite bulunulmuştur. Bu anlamda yapılan araştırmalar girişimciliğin temel sorunlarının giderilmesi, teşvik edilmesi ve geliştirilmesi açısından alana katkı sağlamıştır.

İşten ayrılma niyeti ise işletmeler, yöneticiler ve çalışanlar açısından oldukça olumsuz sonuçlar doğuran bir durumdur. İşten ayrılmanın faaliyete dönüşmesi sonucunda yöneticiler var olan iş gücü ve bilgi kaybı yaşamakta; çalışanlar ise yeni bir iş bulma ihtiyaı, alınan maaşın kaybedilmesi gibi olumsuzluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Ancak literatür incelendiğinde Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyeti değişkenlerinin ilişkisinin incelendiği az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu alışmalar yüksek lisans tez çalışmalarıdır. Yapılan diğer çalışmalarda işten ayrılma niyetinin genel anlamda olumsuz sonuçlarından bahsedilmekteyken bu niyetin bireyin girişimcilik eğilimine sahip olması gibi olumlu bir nedenden dolayı olabileceği konusunda yapılan araştırmaların az sayıda olması sebebiyle bu çalışmanın literatürdeki eksikliği gidereceği düşünülmektedir.

Bu alanda yapılan ilk çalışmaya 2012 yılında rastlanmıştır. Koçoğlu (2012), “alışanların örgütlerine Yönelik Girişimcilik Yönelimi Algıları,  rg t Desteği, Kariyer Tatminleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma” adlı doktora tezinde girişimcilik yönelimi ve işten ayrılma niyeti değişkenlerini konu edinmiştir. Ancak bu değişkenlerin yanı sıra örgüt desteği, kariyer tatmini değişkenleri de araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimi algıları ile kariyer tatminleri arasında düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışanların girişimcilik yönelimi ile algılamış oldukları örgüt desteği arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Son olarak, çalışanların girişimcilik yönelimi algıları ile işten ayrılma niyeti arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki

bulunmuştur. Bu anlamda çalışanların örgütlerine yönelik girişimcilik yönelimleri arttığında, işten ayrılma niyetleri azalmaktadır.

Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyetinin araştırıldığı ikinci çalışma ise 2018 yılında Kuzu (2018) tarafından yapılmıştır. Kuzu (2018), “Gemi İnşa Sektöründe İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde üç değişkeni araştırma kapsamına almıştır. Bu değişkenler; iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve girişimcilik eğilimi. Kuzu (2018), araştırmasında iş tatminini ölçmek amacıyla 1977 yılında geliştirilen “Minnesota İş Doyumu” ölçeğini, işten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Wasti’nin 2000 yılında geliştirdiği örgütsel bağlılık analizini ve girişimcilik eğilimini ölçmek amacıyla 1987-88 yıllarında Caird ve Johnson tarafından geliştirilen “Girişimcilik Eğiliminin Genel Ölçüsü” testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda gemi inşa sektöründe çalışanların iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında kısmen anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Gemi inşa sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyeti ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki kısmen anlamlıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

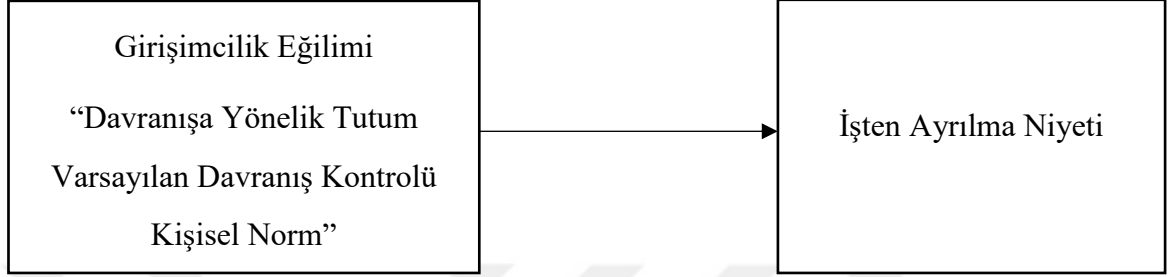
Çalışanların girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyeti üzerine literatürde kısıtlı çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırmaların örneklemelerini otomotiv sektörü ve gemi inşa sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Genel olarak tekstil sektörü çalışanları üzerine yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bölümde tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin onların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Davranışa yönelik tutumu ve kişisel normları olumlu, varsayılan davranış kontrolü güçlü olan bireylerin mevcut iş yerinde kurallar doğrultusunda çalışamayacağı düşünülmektedir. Bu anlamda çalışmanın amacı planlanmış davranış teorisi doğrultusunda çalışanlarının girişimcilik eğiliminin onların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bunun için öncelikle araştırmanın amacı, yöntemi ve modeli anlatılmış, daha sonra araştırma modeline uygun hipotezler geliştirilmiş, araştırmaya katılmış olan tekstil sektörü çalışanlarının demografik özellikleri irdelenmiştir. Araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlilik analizleri yapılmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılacak olan analizleri belirlemek için ölçeklerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığı incelenmiştir. Bunun için verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelemiş, verilerin normallik varsayımını karşıladığı tespit edilmiş ve parametrik testlerin uygulanması için herhangi bir engel görülmemiştir. Ardından araştırma hipotezlerini test etmek için öncelikle korelasyon, daha sonra regresyon analizi kullanılmıştır. Son olarak tekstil sektörü çalışanlarının demografik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri ve işten ayrılma niyetleri arasında farklılık olup olmadığını irdelemek için fark analizi yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmanın temel amacı tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin onların işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırmanın ikinci temel amacı ise tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin ve işten ayrılma niyetlerinin onların demografik özellikleri açısından

farklılık olup olmadığını incelemektir. Bu amaçlar doğrultusunda araştırma modeli ve soruları aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Şekil 3.1: Araştırma Modeli



Araştırma modelini test etmek amacıyla geliştirilmiş olan sorular aşağıda verilmiştir:

- 1) Tekstil sektörü çalışanlarının algılanan girişimcilik eğilimlerinin davranışa yönelik tutum boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?
- 2) Tekstil sektörü çalışanlarının algılanan girişimcilik eğilimlerinin varsayılan davranış kontrolü boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?
- 3) Tekstil sektörü çalışanlarının algılanan girişimcilik eğilimlerinin kişisel norm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi var mıdır?

Araştırmanın birinci sorusunu cevaplamak için **H₁**, ikinci sorusunu cevaplamak için **H₂**, üçüncü sorusunu cevaplamak için **H₃** hipotezi geliştirilmiştir. Araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H₁: Girişimcilik eğiliminin “davranışa yönelik tutum” boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan pozitif etkisi vardır.

H₂: Girişimcilik eğiliminin “varsayılan davranış kontrolü” boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan pozitif etkisi vardır.

H₃: Girişimcilik eğiliminin “kişisel norm” boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan pozitif etkisi vardır.

Araştırma analizleri ve bulguları detaylı olarak dördüncü bölümde anlatılacaktır.

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmada elde edilmiş olan veriler, Türkiye’de farklı pozisyonlarda çalışan 277 tekstil sektörü çalışanından kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye’deki tekstil sektörü çalışanlarıdır. Araştırmanın örneklemine ise 277 tekstil sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Hair vd. (2006) minimum örneklem sayısının, analiz edilecek değişken sayısının 5 katı olmasını önermektedir (Hair vd., 2006:101). Bu anlamda bu çalışmada değişken sayısı 33’tür. Örneklem sayısı minimum 165 olabileceğinden araştırmaya dahil olan 277 örneklemin yeterli olduğu söylenebilir. Araştırmada elde edilmiş olan anketlerin bir kısmı kâğıt yolu ile örneklemelerle yüz yüze konuşularak toplanmış, bir kısmı ise online form hazırlanarak (Google Form) tekstil sektörü çalışanlarına online olarak ulaştırılmıştır. Araştırmada toplam 350 kişiye anket ulaştırılmış ve 292 kişiden geri dönüş olmuştur. Verilerin normal dağılımını sağlamak ve daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek amacıyla 15 anket analiz dışında bırakılmıştır. Toplamda 277 anket formu analizlere dahil edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada elde edilmiş olan veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşturulmuştur. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin, ikinci bölümünde girişimcilik eğilimlerine ilişkin, üçüncü bölümünde ise işten ayrılma niyetlerine ilişkin toplamda 42 soru sorulmuştur. Katılımcılardan bu sorulara ne kadar katılım katılmadıklarına ilişkin yanıtlarını beşli Likert tipli ölçek ile belirtmeleri istenmiştir. Bunlar:

1. Kesinlikle katılmıyorum
2. Katılmıyorum
3. Kararsızım
4. Katılıyorum
5. Kesinlikle katılıyorum

Araştırmada katılımcıların girişimcilik eğilimlerini ölçmek için Ajzen ve Fishbein (1991) tarafından geliştirilmiş olan girişimcilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe diline uyarlamasına ise Serap Kalfaoğlu'nun (2017) tezinden ulaşılmıştır. Ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır ve boyutlar ve boyutlara ilişki maddeler aşağıda tanımlanmıştır:

Tablo 3.1: Ajzen ve Fishbein'in Girişimcilik Eğilimi Ölçeği Boyutları İle İlgili Maddeler

Boyutlar		Maddeler
Davranışa Yönelik Tutum Boyutu		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Varsayılan Davranış Kontrolü Boyutu		11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18
Kişisel Norm Boyutu		19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30

Davranışa Yönelik Tutum: Bireyin davranışa yönelik tutumu, davranışının olumlu veya olumsuz yönde değerlendirilmesi ile ilgilidir. Şöyle ki birey kendi isteklerini karşılayan davranışa karşı olumlu, isteklerini karşılamayan davranışlara karşı ise olumsuz tutum sergilenmektedir.

Varsayılan Davranış Kontrolü: Bireyin bir davranışı kolay veya zor olarak algılamasını, davranışa yönelik engelleri ve geçmiş tecrübeleri ifade eder (Ajzen, 1991:181-182).

Kişisel Norm: Bireyin bir davranışı gerçekleştirme veya gerçekleştirme davranışının arkasında bulunan sosyal baskıyı ifade eder. Kişisel normlar sosyal bir faktördür.

Araştırmada katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için ise Camman, Fichmann vd. (1979) tarafından geliştirilmiş olan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin Türkçe haline ise Gülşen Büşra Sarrafoğlu'nun (2019) tezinden ulaşılmıştır. Araştırmada çalışanların işten ayrılma niyeti aşağıdaki gibi tanımlanmıştır:

İşten Ayrılma Niyeti: Çalışanların çalışma ortamından ve koşullardan memnun olmamaları sonucu bilinçli olarak bulundukları örgütten ayrılma kararlarıdır.

3.5. Varsayımlar ve Sınırlılıklar

Bu araştırmaya katılan 277 tekstil sektörü çalışanının “Girişimcilik Eğilimi”, “İşten Ayrılma Niyeti” ölçeklerini içeren anket formunu hiçbir etki altında kalmadan dürüst ve objektif bir şekilde doldurdıkları varsayılmıştır.

Anketteki ifadelerin analize dahil edilecek değişkenleri belirlemek için gerekli bütün özelliklere sahip olduğu varsayılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri yapılmıştır. Bu nedenle katılımcıların ankette yer alan ifadelere verdikleri cevapların var olan mevcut durumu yansıttığı varsayılmıştır.

Bu araştırma 2019 yılında İstanbul’da tekstil sektöründe çalışan 277 bireyle gerçekleştirilmiştir dolayısıyla elde edilen sonuçlar bu örneklem ile sınırlıdır.

Araştırmada belirli sayıda tekstil sektörü çalışanı üzerinde anket çalışması gerçekleştirilmiş olup, tüm tekstil sektörü çalışanları araştırma kapsamında değerlendirilmemiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

4.1. Çalışanların Demografik Dağılımı

Katılımcıların demografik bilgilerine ulaşmak için katılımcılara cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı iş yerindeki görevi, toplam iş tecrübesi ve iş yerindeki deneyimi, aylık geliri, ailede kendi işini kuran birinci derecede yakınının olup olmadığına ilişkin bazı demografik sorular sorulmuştur. Araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının çoğunu 181 kişi ile %65,3'ünü erkekler, 96 kişi ile %34,7'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanlardan 142 kişi evli, 135 kişi ise bekar. Yaş durumun bakıldığı zaman katılımcıların çoğunluğunun %42,6'sının 26-35 yaş aralığında, %30'u 36-44 yaş aralığında, %19,5'i 18-25 yaş aralığında, %7,9'u ise 45 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Eğitim durumlarına göre tekstil sektörü çalışanlarının %34,7'si lise mezunlarıdır. Geri kalan katılımcıların %32,1'i lisans, %18,4'ü ön lisans, %7,9'u lisansüstü, %6,9'u ise lise mezunlarıdır. Katılımcılar iş yerindeki görevlerine göre daha çok %28,5'i satış danışmanı pozisyonunda, 18,4%-ü mağaza sorumlusu pozisyonunda, %12,27'si üretim sorumlusu pozisyonunda, %11,91'i depo personeli, %10,46'sı üretim personeli pozisyonunda, %5,1'i depo sorumlusu pozisyonunda, %13,36'sı ise diğer pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Katılımcıların %37,2'si iş yerindeki deneyim süreci 1-3 yıl aralığında, %29,6'sı 4-6 yıl aralığında, %13,4'ü 7-10 yıl aralığında, %12,6'sı 1 yıldan az, %7,2'si ise 10 yıl ve üzeri olmaktadır. Katılımcıların toplam iş tecrübelerine göre verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde ise onların çoğunluğunun %44,8'inin 10 yıl ve üzeri iş tecrübesinin olduğu görülmektedir. Geri kalan katılımcıların %29,2'sinin 1-5 yıl, %22,7'sinin 6-9 yıl, %3,2'sinin ise 1 yıldan az iş tecrübesinin olduğu belirlenmektedir. Aylık gelirlerine göre ise tekstil sektörü çalışanların %36,1'inin 3001-4000 TL geliri, %26'sının 2001-3000 TL geliri, %20,6'sının 4001-5000 TL geliri, %9'unun 5001-6000 TL geliri, %8,3'ünün 6001 TL ve üzeri geliri vardır. Ailede girişimcinin olup olmamasına göre katılımcıların yanıtları değerlendirildiği zaman %77,26'sının herhangi bir girişimci yakınının olmadığı, %22,74'ünün ise girişimci yakınının olduğu belirlenmiştir. Bu demografik göstergeler

sonucunda araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının çoğunluğunun erkek, evli ve 26-35 yaş aralığında olduğu, lise mezunu olduğu, iş yerindeki deneyim sürecinin 1-3 yıl aralığında olduğu, toplam iş tecrübelerinin 10 yıldan fazla olduğu, aylık gelirinin 3001-4000 TL olduğu, ailede girişimci yakının olmadığı saptanmıştır.

Tablo 4.1: Demografik Özellikler

Özellik	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	96	34.7%
Erkek	181	65.3%
Medeni Durum		
Evli	142	51.3%
Bekar	135	48.7%
Yaş		
18-25	54	19.5%
26-35	118	42.6%
36-44	83	30%
45 ve üzeri	22	7.9%
Eğitim Durumu		
İlköğretim	19	6.9%
Lise	96	34.7%
Ön lisans	89	18.4%
Lisans	51	32.1%
Lisansüstü	22	7.9%
Çalıştığı İş Yeriindeki Görevi		
Mağaza Sorumlusu	51	18.4%
Satış Danışmanı	79	28.5%
Depo Personeli	33	11.91%
Depo Sorumlusu	14	5.1%
Üretim Personeli	29	10.46%
Üretim Sorumlusu	34	12.27%
Diğer	37	13.36%
İş Yeriindeki Deneyim		
1 Yıldan Az	35	12.6%
1-3 Yıl	103	37.2%
4-6 Yıl	81	29.6%
7-10 Yıl	38	13.4%
10 Yıl ve Üzeri	20	7.2%
Toplam İş Tecrübesi		
1 Yıldan Az	9	3.2%
1-5 Yıl	81	29.2%
6-9 Yıl	63	22.7%
10 Yıl ve Üzeri	124	44.8%

Aylık Geliri		
2001-3000 TL	72	26%
3001-4000 TL	100	36.1%
4001-5000 TL	57	20.6%
5001-6000 TL	25	9%
6001 TL ve Üzeri	23	8.3%
Ailede Girişimcinin Olup Olmaması		
Baba	47	16.96%
Anne	13	4.69%
Çocuk	3	1.09%
Yok	214	77.26%



4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmada kullanılmış olan ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığını ölçmek ve daha sonraki aşamalarda hangi analiz türlerinin yapılacağını belirlemek için normallik analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için onların Skewness ve Kurtisios (çarpıklık ve basıklık) değerlerine bakılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ve +2 arasında değer aldığı zaman ölçme araçlarının normal dağıldığı ve normallik varsayımını karşıladığı ifade edilmektedir (George ve Mallery, 2010). Tablo 4.1’de ve 4.2’de araştırmada kullanılmış olan ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerleri verilmektedir.

Tablo 4.2’de araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının tanımlayıcı istatistik analiz sonuçları verilmektedir. Girişimcilik eğilimin 22 ve 23 numaralı ifadelerinden başka tüm ifadelerin ortalaması 3’ün üzerindedir. Bu duruma göre tekstil sektörü çalışanları girişimcilikle ilgili ifadelere katılım eğilimleri gösterdiklerini söylemek mümkündür. Tekstil sektörü çalışanların algılanan girişimcilik eğilimlerinin yüksek olduğu bir başka ifade ile girişimcilik eğilimi gösterdikleri ifade edilebilir. Tabloda girişimcilik eğilimine ilişkin tüm ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin göstergelerinin -2 ve +2 arasında dağıldığı gözükmemektedir. Bu durum sonucunda verilerin normallik varsayımını karşıladığı ve daha sonraki aşamalarda parametrik analizlerin uygulanmasında herhangi bir engel görülmemektedir.

Tablo 4.2: Girişimcilik Eğiliminin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
DAVRANIŞA YÖNELİK TUTUM				
İleride bir gün girişimci olmayı düşünüyorum.	3.7870	1.17095	-.724	-.401
Fırsatlar oluştuğunda girişimci olacağım.	3.7401	1.20278	-.847	-.183

Girişimci olmak cazip görünüyor.	3.8989	1.14710	-1.005	.243
İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum.	3.8773	1.19756	-.973	.005
Girişimcilerin kendi kendine yönetme alanları oldukça fazladır.	3.8736	1.08777	-0.938	.301
Girişimciler iyi bir hayat sürerler.	3.6895	.98042	-.506	-.156
Girişimci birisi özel hayatı ve iş hayatının dengesini daha iyi kurar.	3.3755	.97608	-.297	-.216
Gelecekteki mesleğimde kendi kendimi yönetmek isterim.	4.0469	.96382	-.901	.242
İşimde karşılaşacağım güçlüklerle uğraşabilirim.	4.0866	.95917	-1.217	1.423
İş ve özel hayat arasındaki denge nin önemli olduğunu düşünüyorum.	4.3285	.85784	-1.798	1.044
VARSAYILAN DAVRANIŞ KONTROLÜ				
Girişimci olurken karşılaştığım her zorluğu yeneceğime inanıyorum.	3.6426	1.00293	-.690	.228
Girişimci olabilmek için yeterli kapasitedeki özelliklere sahip olduğuma inanıyorum.	3.7834	.96497	-.651	.034
Girişimci olmak uygun bir seçenek görünüyor.	3.8592	.92765	-.676	.204

Girişimcilik pratik bilgi gerektirir.	4.2708	.87785	-1.399	1.972
Girişimci olmak iş fikirlerinde yaratıcı olmayı gerektirir.	4.4296	.85100	-1.981	1.473
Yeni bir iş kurmak finansal olarak çok destek gerektirir.	4.1300	.90754	-1.227	1.637
Girişimcilik için yeterli devlet desteği yoktur.	3.4477	.98997	.022	-.477
İş kurabilmek için uygun bir zemin gerekir.	4.4765	.72506	-1.756	1.331
KİŞİSEL NORM				
Girişimci olmak için bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.	3.7690	.96161	-.754	.370
Kendimi iyi iş fırsatlarını değerlendirebilecek biri olarak görüyorum.	3.8520	.91075	-.804	.768
Yeni iş fikirlerini planlamak için yeterince yaratıcıyım.	3.7040	.98121	-.629	.048
Finansal desteğin olmaması beni girişimcilikten alıkoyamaz.	2.9206	1.17992	.075	-.744
Girişimcilik fikirlerimi devlet desteği etkileyemez.	2.9350	1.03004	.071	-.217
Destek içermeyen bir ortam benim girişimciliğimi engelleyemez.	3.0253	1.06121	.004	-.482

Başkalarının fikirlerine girişimci olmadan önce önem veririm.	3.5921	1.06815	-.673	-.143
Girişimci olup olmama konusunda başkalarının fikirlerini dinlerim.	3.5632	1.13913	-.727	-.200
Girişimci olup olmamam konusunda çevremdekilerin etkisi vardır.	3.1227	1.10635	-.180	-.877
Girişimci olmak istemem tamamen kendi kararımdır.	3.7798	1.08275	-.639	-.418
Anne ve babam girişimci olmam konusunda olumlu düşünce içerisindedir.	3.4765	1.05826	-.437	-.544
Arkadaşlarım girişimciliğe mantıklı bir seçim olarak bakar.	3.6859	.95112	-.582	-.037

Tablo 4.3'te araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyetlerine ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları verilmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerine ilişkin üçüncü ifadesinin ortalaması 2'nin üzerindedir. Bu durum sonucunda çalışanların bu ifadeye katılmadıklarını söylemek mümkündür. Çalışanların birinci ve ikinci ifadelerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamasının 3'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Çalışanların bu ifadelere genelde katıldıkları ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Tablodan görüldüğü üzere çalışanların işten ayrılma niyetleri kavramının tüm alt boyutlarının Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin puanlarının -2 ve +2 arasında dağıldığı gözükmemektedir. Bu durum sonucunda verilerin normallik varsayımını karşıladığı ve sonraki aşamalarda parametrik analizlerin kullanılmasında herhangi bir sorun olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.3: İşten Ayrılma Niyetinin Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum.	3.1444	1.37291	-.237	-1.213
Gelecek yıl yeni iş aramayı düşünüyorum.	3.0542	1.37549	-.148	-1.261
Gelecek yıl bu işi bırakacağım.	2.6282	1.28636	.258	-.973

4.3. Açımlayıcı Faktör Analizi

Bu bölümde girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma kavramlarının yapı geçerliliği test edilecek ve bunun içinde açımlayıcı faktör analizi kullanılacaktır. Faktör analizi değişkenler arasındaki temel yapıyı tanımlamak, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen değişkenleri özetlemek ve yorumlayabilmek için kullanılan çok değişkenli analiz tekniğidir (Çolakoğlu ve Büyükekşi, 2014: 58). Başka bir ifade ile en az bilgi kaybıyla gözlenen pek çok değişkeni bir bileşen olarak daha az sayıda değişken ile ifade etmektir. Açımlayıcı faktör analizi değişkenlerin etkileyen faktörlerin sayını ve değişkenler arasında ilişkisini belirlemek adına yapılan analiz türüdür (Karaman vd., 2017:1174).

Açımlayıcı faktör analizinin yapılması için bazı ön koşulların sağlanması gerekmektedir. Öncelikle araştırmada kullanılan ölçeklerin normallik varsayımını karşılaması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:317). Bu araştırmada değişkenlerin normallik analizi yapılmış ve gerekli normallik varsayımını karşıladığı gözlenmiştir. Faktör analizinin yapılması için diğer bir ön koşul ise araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün 50'nin altında olmamasıdır (Hair ve d., 2009). Bu araştırmada kullanılan toplam örneklem sayısını 277 kişi oluşturmaktadır. Açımlayıcı faktör analizinin yapılması için her bir faktör altında en az üç değişken olması gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017:317). Bu araştırmada da en az ifadeye sahip olan faktör üç ifade ile işten ayrılma niyeti faktörüdür. Bu açıdan açımlayıcı faktör analizinin yapılması için herhangi bir engel bulunmamaktadır.

Tablo 4.4'te araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısını belirlemek için yapılmış olan açımlayıcı faktör analizinin değerleri gösterilmektedir. Ölçeklerin geçerliliğinin sağlanması için onların KMO değerinin 0.5'den yüksek olması gerekmektedir (Kaiser 1974 akt. olakoğlu ve Büyükekşi, 2014: 60). Bu açıdan araştırmada kullanılmış olan leklerin KMO değeri istenilen şartı (.863) karşılamaktadır. Ölçekler için her bir boyutun altında yer alan değişkenlerin faktör yüklerinin en az 0.32'nin üzerinde olması kabul edilebilmektedir (Gürbüz ve şahin, 2017: 318). Analiz sonuçlarında her bir boyut altında değişkenlerin faktör yüklerinin “.951” ve “.507” aralığında değiştiği görülmektedir. Araştırmadaki tüm faktörlerin varyansın %68.118'lik kısmını açıkladığı gözlenmektedir. Açıklanan toplam varyansın %28.888'ini davranışa yönelik tutum boyutu, %17.415'ini varsayılan davranış kontrolü boyutu, %11.887'ini işten ayrılma niyeti oluştırmaktadır.

Tablo 4.4: Açıklayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Sorular	Faktör Yükleri			
		DYT	VDK	KN	İAN
DAVRANIŞA YÖNELİK TUTUM BOYUTU	DYT1	.810			
	DYT2	.812			
	DYT3	.753			
	DYT4	.775			
	DYT5	.507			
	DYT6	.618			
	DYT7	.551			
	DYT8	.708			
	DYT9	.734			
	DYT10	.681			
VARSAYILAN DAVRANIŞ KONTROLÜ BOYUTU	VDK1		.652		
	VDK2		.616		
	VDK3		.593		
	VDK4		.683		
	VDK5		.660		
	VDK6		.620		
	VDK7		.785		
	VDK8		.563		
KİŞİSEL NORM BOYUTU	KN1			.749	
	KN2			.764	
	KN3			.710	
	KN4			.737	
	KN5			.774	
	KN6			.745	
	KN7			.652	
	KN8			.748	
	KN9			.762	
	KN10			.586	
	KN11			.691	
	KN12			.710	
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	İAN1				.921
	İAN2				.951
	İAN3				.917
Güvenilirlik (Cronbach's Alpha)		$\alpha=.90$	$\alpha=.75$	$\alpha=.79$	$\alpha=.96$
Açıklanan Varyans		%26.888	%17.415	%11.887	%11.928
Açıklanan Toplam Varyans		%68.118			
KMO örneklem uygunluk ölçüsü =.863 Bartlett küresellik testi (anlamlılık düzeyi) =.000 Approx. χ^2 (351): 5366.213 Rotasyon Metodu: Varimax Rotasyona 6 iterasyonda ulaşılmıştır.					

Not: DYT: Davranışa Yönelik Tutum, VDK: Varsayılan Davranış Kontrolü, KN: Kişisel Norm, İAN: İşten Ayrılma Niyeti

4.4. Güvenirlilik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek için güvenilirlik analizinin yapılması gerekmektedir. Güvenirlilik analizi yapılırken genelde ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerine bakılmaktadır (Kartal ve Dirlik: 2016). Cronbach Alpha katsayısının alt sınırı 0.60 ve 0.70 arasında değerler olarak kabul edilebilir. Ölçeklerin güvenirliliğini sağlamak için Cronbach Alpha katsayısının 0.70'den büyük olduğu söylenebilmektedir (Kılıç, 2016: 47).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlilikleri Tablo 4.5'te gösterilmektedir. Ölçeklerin güvenirliliklerini sağlamak adına her bir ölçeğin ayrıca Cronbach Alpha değerine bakılmıştır.

Tablo 4.5: Ölçeklerin Güvenirlilikleri

Ölçek	İfade Sayısı	Güvenirlilik Düzeyi (α)
Girişimcilik Eğilimi	30	$\alpha=.91$
Girişimcilik Eğilimi (Davranışa Yönelik Tutum Boyutu)	10	$\alpha=.90$
Girişimcilik Eğilimi (Varsayılan Davranış Kontrolü Boyutu)	8	$\alpha=.75$
Girişimcilik Eğilimi (Kişisel Norm Boyutu)	12	$\alpha=.79$
İşten Ayrılma Niyeti	3	$\alpha=.96$

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha değerinin girişimcilik eğilimi ölçeği için “0.913”, Davranışa yönelik tutum boyutu için “0.902”, Varsayılan Davranış Kontrolü Boyutu için “0.755”, Kişisel norm boyutu için “0.798” ve işten ayrılma niyeti ölçeği için ise “0.962” olduğunu saptanmış ve ölçme araçlarının geçerliliği sağlanmıştır.

4.5. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olduğunu dikkate almadan, onlar arasında ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek adına yapılan analiz yöntemidir. Bu araştırmada değişkenler arasında ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek adına literatürde sıkça kullanılan Pearson analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır (Gürbüz ve Şahin, 2017:260). Bu katsayı -1 değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü, +1 değerine yakın ise iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki var demektir. Sosyal bilimlerde katsayı değerinin $r=.10-.29$ arasında olduğu zaman değişkenler arasında ilişkinin zayıf, $r=.30-.49$ arasında olduğu zaman orta ve $r=.50-1.0$ arasında olduğu zaman ise değerler arasında ilişkinin kuvvetli olduğu yorumu yapılmaktadır (Balcı ve Ahi, 2016:144).

Tablo 4.6.: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

	Ort.	S.S.	Cinsiyet	Eğitim	M.D.	Yaş	A.G	T.T.	Ç.P.	DNY	G.Y.O	G.E.	DYT	VDK	KN	İAN
Cinsiyet	-	-	1													
Eğitim	-	-	-.212**	1												
M.D.	-	-	.276**	-.145*	1											
Yaş	-	-	.408**	-.204**	.524**	1										
A.G	-	-	.298**	.283**	.288**	.418**	1									
T.T.	-	-	.471**	-.239**	.538**	.755**	.473**	1								
Ç.P.	-	-	-.144*	-.121*	-.032	-.008	-.172**	-.053	1							
DNY	-	-	.363**	-.110	.396**	.604**	.423**	.673**	-.045	1						
G.Y.O.	-	-	-.093	.132*	-.091	-.186**	.046	-.192**	-.004	-.090	1					
G.E.	3.73	.54	.143*	.141*	-.032	-.127*	.161**	-.029	-.054	-.012	.080	1				
DYT	3.87	.73	.123*	.152*	.056	.184**	.124*	-.099	-.059	-.033	-.089	.893*	1			
VDK	4.00	.55	.142*	.053	.025	-.116	.094	-.023	-.022	.001	.062	.851*	.717**	1		
KN	3.45	.58	.115	.134*	-.033	-.029	.186**	.051	-.049	.007	.054	.851*	.574**	.596**	1	
İAN	2.94	1.29	-.025	.210**	-.079	-.087	.106	-.050	-.104	-.009	.013	.252*	.234**	.217**	.204**	1

Not: **: Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı. *: Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı. M.D. : Medeni durum, A.G: Aylık Gelir, T.T.: Toplam tecrübe, Ç.P.: Çalıştığı pozisyon, DNY: Deneyim, G.Y.O: Girişimci yakını olması, G.E.:Girişimcilik Eğilimi, DYT: Davranışa yönelik tutum, VDK: Varsayılan davranış kontrolü, KN: Kişisel norm, İAN: İşten ayrılma niyeti, Ort.: Ortalama, S.S.: Standart sapma

Korelasyon tablosu incelendiğinde cinsiyet ile eğitim ($r=-.212$, $p<0.01$), çalıştıkları pozisyon ($r=-.144$, $p<0.05$) arasında negatif, medeni durum ($r=.276$, $p<0.01$), yaş ($r=.408$, $p<0.01$), aylık gelir ($r=.298$, $p<0.01$), toplam iş tecrübesi ($r=.471$, $p<0.01$), deneyim ($r=.363$, $p<0.01$), girişimcilik eğilimi ($r=.143$, $p<0.05$) davranışa yönelik tutum boyutu ($r=.123$, $p<0.05$), varsayılan davranış kontrolü boyutu ($r=.142$, $p<0.05$), arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Eğitim ile medeni durum ($r=-.145$, $p<0.05$), yaş ($r=-.204$, $p<0.01$), toplam iş tecrübesi ($r=-.239$, $p<0.01$), çalıştıkları pozisyon ($r=-.121$, $p<0.05$) arasında negatif, girişimci yakınının olup olmaması ($r=.132$, $p<0.01$), girişimcilik eğilimi ($r=.141$, $p<0.05$), davranışa yönelik tutum boyutu ($r=.152$, $p<0.05$), kişisel norm boyutu ($r=.134$, $p<0.05$), işten ayrılma ($r=.210$, $p<0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Medeni durum yaş ($r=.524$, $p<0.01$), aylık gelir ($r=.288$, $p<0.01$), toplam iş tecrübesi ($r=.538$, $p<0.01$), deneyim ($r=.396$, $p<0.01$) arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Yaş ile girişimci yakınının olup olmaması ($r=-.185$, $p<0.01$), girişimcilik eğilimi ($r=-.127$, $p<0.05$) arasında negatif, aylık gelir ($r=.418$, $p<0.01$), toplam iş tecrübesi ($r=.755$, $p<0.01$), deneyim ($r=.604$, $p<0.01$), davranışa yönelik tutum boyutu ($r=.184$, $p<0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Aylık gelir ile çalıştıkları pozisyon ($r=-.172$, $p<0.01$) arasında negatif, toplam iş tecrübesi ($r=.473$, $p<0.01$), deneyim ($r=.423$, $p<0.01$), girişimcilik eğilimi ($r=.161$, $p<0.01$), davranışa yönelik tutum boyutu ($r=.124$, $p<0.05$), kişisel norm boyutu ($r=.186$, $p<0.01$), arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Toplam iş tecrübesi ile girişimci yakınının olup olmaması ($r=-.192$, $p<0.01$) arasında negatif, deneyim ($r=.673$, $p<0.01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Davranışa yönelik tutum boyutu ile varsayılan davranış kontrolü boyutu ($r=.717$, $p<0.01$), kişisel norm boyutu ($r=.574$, $p<0.01$) arasında pozitif, varsayılan davranış kontrolü boyutu ile kişisel norm boyutu ($r=.596$, $p<0.01$) arasında pozitif ve anlamlı ilişki vardır.

Hipotezler açısından bakıldığında girişimcilik eğilimin davranışa yönelik tutum boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında “anlamlı, pozitif yönde bir ilişki vardır” ($r=0.234$, $p < 0,01$). Bu ilişki zayıf kuvvettedir ($r=0.234$). Girişimcilik eğiliminin varsayılan davranış kontrolü boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında “anlamlı, pozitif yönde bir ilişki vardır” ($r=0.217$, $p < 0,01$). Bu ilişki zayıf kuvvettedir ($r=0.217$). Girişimcilik eğiliminin kişisel norm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında “anlamlı, pozitif yönde bir ilişki vardır” ($r=0.204$, $p < 0,01$). Bu ilişki zayıf kuvvettedir ($r=0.204$).

Korelasyon analizleri sonucunda değişkenler arasında ilişki tespit edildiğinden H_1 , H_2 ve H_3 hipotezleri test edilmek üzere regresyon analizine tabi tutulmuş ve analiz sonuçları tablo 4.24’te verilmiştir.

4.7. Fark Analizi

Bu bölümde araştırmaya katılmış olan tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin ve işten ayrılma niyetlerinin korelasyon analizinde ilişkili çıkan demografik özellikleri çerçevesinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını test etmek için gerekli fark analizleri yapılmıştır.

Tablo 4.7’de tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.7: Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	p
Kadın	96	3.63	.06	-2.328	.021*
Erkek	181	3.79	.03		

*p<0.05

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri onların cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir (p<0.05). Erkeklerin iş hayatında daha fazla sorumluluk alabilmelerinden dolayı girişimcilik eğilimlerinin kadınlardan daha fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 4.8’de tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutunun cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.8: Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	p
Kadın	96	3.74	.07	-2.037	.042*
Erkek	181	3.93	.05		

*p<0.05

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutu onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<0.05). Erkeklerin girişimcilik eğilimine yönelik, davranışa yönelik tutumlarının kadınlardan daha fazla olduğu söylenebilir. Erkeklerin girişimciliğe yönelik daha olumlu tutumlar sergilediği düşünülmektedir. Buna erkeklerin iş hayatında daha çok bulunması ve daha fazla sorumluluk alabilmesinin neden olduğu düşünülebilir.

Tablo 4.9'da tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan varsayılan davranış kontrol boyutunun cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.9: Cinsiyete Göre Girişimcilik Eğiliminin Varsayılan Davranış Kontrolü Boyutunun Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	p
Kadın	96	3.89	.06	-2.280	.024*
Erkek	181	4.062	.03		

*p<0.05

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan varsayılan davranış kontrol boyutu onların cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<0.05). Erkeklerin girişimcilik eğilimine

yönelik varsayılan davranış kontrolünün kadınlara göre daha fazla olduğu söylenebilir. Erkeklerin iş hayatlarında bağımsız ve kendi kararlarını verebilen bireyler oldukları düşünüldüğünde elde edilen sonuç anlamlı görülmektedir.

Tablo 4.10'da tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri ve işten ayrılma niyetlerinin eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.10: Eğitim Düzeyine Göre Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyetinin Karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	SS	F	P
Girişimcilik Eğilimi					
İlk Öğretim	19	3.77	.12	2.884	.023*
Lise #	96	3.59	.06		
Ön Lisans #	51	3.84	.06		
Lisans	89	3.78	.05		
Lisansüstü	22	3.89	.13		
İşten Ayrılma Niyeti					
İlk Öğretim #	19	2.64	.26	4.268	.002**
Lise #	96	2.71	.13		
Ön Lisans #	51	2.85	.18		
Lisans #	89	3.06	.13		
Lisansüstü #	22	3.87	.21		

*p<0.05; **p<0.01; #: puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan fark olan gruplar

Analiz sonuçlarına göre tekstil sektörü çalışanlarının hem girişimcilik eğilimleri hem de işten ayrılma niyetleri onların eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir (p<0.05). Bu farklılaşmanın eğitim durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında

olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11: Eğitim düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyetine Göre Tukey Post-Hoc testi

	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ	İlk Öğretim	Lise	.17644	.13538	.691
		Ön Lisans	-.07251	.13586	.983
		Lisans	-.01609	.13025	1.000
		Lisansüstü	-.12201	.17775	.958
	Lise	İlk Öğretim	-.12664	.13538	.691
		Ön Lisans	-.24896*	.08870	.045
		Lisans	-.19253	.07984	.117
		Lisansüstü	-.29845	.14493	.263
	Ön Lisans	İlk Öğretim	.07251	.13586	.983
		Lise	.24896*	.08870	.045
		Lisans	.05643	.08065	.956
		Lisansüstü	-.04949	.14538	.997
	Lisans	İlk Öğretim	-.01609	.13025	1.000
		Lise	.19253	.07984	.117
		Ön Lisans	-.05643	.08065	.956
		Lisansüstü	-.10592	.14015	.941
	Lisansüstü	İlk Öğretim	.12201	.17775	.958
		Lise	.29845	.14493	.263
		Ön Lisans	.04949	.14538	.997
		Lisans	.10592	.14015	.941
İŞTEN AYRILMA NİYETİ	İlk Öğretim	Lise	-.06963	.29379	.999
		Ön Lisans	-.20709	.31907	.966
		Lisans	-.41455	.29226	.621
		Lisansüstü	-1.22967*	.33883	.007
		İlk Öğretim	.06963	.29379	.999

	Lise	Ön Lisans	-.13746	.22880	.975
		Lisans	-.34492	.18963	.366
		Lisansüstü	-1.16004*	.25563	.000
	Ön Lisans	İlk Öğretim	.20709	.31907	.966
		Lise	.13746	.22880	.975
		Lisans	-.20746	.22683	.891
		Lisansüstü	-1.02258*	.28433	.006
	Lisans	İlk Öğretim	.41455	.29226	.621
		Lise	.34492	.18963	.366
		Ön Lisans	.20746	.22683	.891
		Lisansüstü	-.81512*	.25387	.021
	Lisansüstü	İlk Öğretim	1.22967*	.33883	.007
		Lise	1.16004*	.25563	.000
		Ön Lisans	1.02258*	.28433	.006
		Lisans	.81512*	.25387	.021

Tablodaki değerler incelendiğinde tekstil sektörü çalışanlarının eğitim durumları;

Lise (3.59) – Ön Lisans (3.84) ($p=.045$)

olan alt grupları arasında girişimcilik eğilimi düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Buna göre, Ön Lisans ($\bar{x}=3.84$) mezunu çalışanların girişimcilik eğilimleri lise ($\bar{x}=3.59$) mezunu çalışanlara oranla daha fazladır ($p<0.05$). Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların kendi işini kurma, yönetme, sorumluluk alma konusunda daha bilinçli kişiler oldukları düşünülebilir. Yine aynı şekilde tekstil sektörü çalışanlarının eğitim durumları;

- i. İlköğretim (2.64) – Lisansüstü (3.87) ($p=.007$)
- ii. Lise (3.59)- Lisansüstü (3.87) ($p=.000$)
- iii. Ön lisans (3.84)- Lisansüstü (3.87) ($p=.006$)
- iv. Lisans (3.06)- Lisansüstü (3.87) ($p=.021$)

olan alt grupları arasında işten ayrılma niyeti düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Buna göre, Lisansüstü ($\bar{x}=3.87$) mezunu çalışanların işten ayrılma

niyetleri ilköğretim ($\bar{x}=2.64$), lise ($\bar{x}=3.59$), ön lisans ($\bar{x}=3.84$) ve lisans ($\bar{x}=3.06$) mezunu çalışanlara göre daha yüksek tespit edilmiştir ($p<0.05$). Eğitim düzeyi arttıkça bireylerin alternatif iş imkanlarında da artış olmasının işten ayrılma niyetlerini de arttırdığı düşünülmektedir.

Tablo 4.12’de tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutunun eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.12: Eğitim Düzeyine Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	SS	F	P
İlk Öğretim	19	3.72	.17	2.295	.060
Lise	96	3.71	.08		
Ön Lisans	51	4.01	.08		
Lisans	89	3.93	.07		
Lisansüstü	22	4.06	.15		

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutu onların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.13'te tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan kişisel norm boyutunun eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.13: Eğitim Düzeyine Göre Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutunun Karşılaştırılması

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	SS	F	P
İlk Öğretim	19	3.60	.11	3.467	.009**
Lise #	96	3.29	.06		
Ön Lisans	51	3.50	.07		
Lisans	89	3.50	.06		
Lisansüstü #	22	3.68	.10		

**p<0.01; #: puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan fark olan gruplar

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan kişisel norm boyutu onların eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.01$). Bu farklılaşmanın eğitim durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.14'te verilmiştir.

Tablo 4.14: Eğitim düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutuna Göre Tukey Post-Hoc testi

	(I) Eğitim	(J) Eğitim	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN KİŞİSEL NORM BOYUTU	İlk Öğretim	Lise	.31798	.12898	.126
		Ön Lisans	.10311	.13859	.945
		Lisans	.10778	.12864	.917
		Lisansüstü	-.07974	.15314	.985
	Lise	İlk Öğretim	-.31798	.12898	.126
		Ön Lisans	-.21487	.10086	.215
		Lisans	-.21021	.08669	.113
		Lisansüstü	-.39773*	.12008	.016
	Ön Lisans	İlk Öğretim	-.20311	.13859	.945
		Lise	.21487	.10086	.215
		Lisans	.00466	.10042	1.000
		Lisansüstü	-1.8286	.13034	.629
	Lisans	İlk Öğretim	-.10778	.12864	.917
		Lise	.21021	.08669	.113
		Ön Lisans	-.00466	.10042	1.000
		Lisansüstü	-.18752	.11971	.527
	Lisansüstü	İlk Öğretim	.07974	.15314	.985
		Lise	.39773*	.12008	.016
		Ön Lisans	.18286	.13034	.629
		Lisans	.18752	.11971	.527

Tablodaki değerler incelendiğinde tekstil sektörü çalışanlarının eğitim durumları;

i. Lise (3.29)- Lisansüstü (3.68) (p=.012)

olan alt grupları arasında girişimcilik eğilimi kişisel norm alt boyutu düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Post-hoc testi sonuçlarına göre lisansüstü ($\bar{x}$ =3.68) mezunu çalışanların kişisel normları lise ($\bar{x}$ =3.29) mezunu

çalışanlara göre daha yüksektir ($p<0.05$). Eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların yeni bir girişimde bulunma konusunda sosyal çevresindeki kişilerin fikirlerine daha çok önem verdiği görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kişilerde fikir alışverişi farkındalığının daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Tablo 4.15'te tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.15: Yaşa Göre Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması

Yaş	N	Ortalama	SS	F	P
18-25 Yaş	54	3.69	.06	5.020	.002**
26-35 Yaş #	118	3.85	.04		
36-44 Yaş	83	3.69	.06		
45 Yaş ve Üzeri #	22	3.40	.12		

** $p<0.01$; #: puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan fark olan gruplar

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri onların yaşlarına göre farklılık göstermektedir ($p<0.01$). Bu farklılaşmanın yaş durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.16'da verilmiştir.

Tablo 4.16: Yaş düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimine Göre Tukey Post-Hoc testi

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ	18-25 Yaş	26-35 Yaş	-.15259	.08003	.232
		36-44 Yaş	.00621	.09657	1.000
		45 Yaş ve Üzeri	.29635	.13979	.167
	26-35 Yaş	18-25 Yaş	.15259	.08003	.232

		36-44 Yaş	.15889.	.08073	.205
		45 Yaş ve Üzeri	.44895*	.12935	.009
	36-44 Yaş	18-25 Yaş	-.00621	.09657	1.000
		26-35 Yaş	-.15880	.08073	.205
		45 Yaş ve Üzeri	.29014	.14019	.183
	45 Yaş ve Üzeri	18-25 Yaş	-.29635	.13979	.167
		26-35 Yaş	-.44895*	.12935	.009
		36-44 Yaş	-.29014	.14019	.183

Tablodaki değerler incelendiğinde tekstil sektörü çalışanlarının yaş aralıkları;

- i. 26-35 Yaş (3.85) – 45 yaş ve üzeri (3.40) ($p=.009$)

olan alt grupları arasında girişimcilik eğilimi düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Buna göre, 26-35 yaş grubunda ($\bar{x}=3.85$) olan tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri 45 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.40$) çalışanlara göre daha yüksektir ($p<0.01$). Bu anlamda, yaşı daha genç olan çalışanların bir girişimde bulunma konusunda daha cesur ve enerjik oldukları düşünülebilir.

Tablo 4.17’de tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutunun yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.17: Yaşa Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması

Yaş	N	Ortalama	SS	F	P
18-25 Yaş #	54	3.85	.08	8.101	.000***
26-35 Yaş #	118	4.04	.05		
36-44 Yaş	83	3.79	.09		
45 Yaş ve Üzeri #	22	3.26	.19		

*** $p<0.001$; #: puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan fark olan gruplar

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutu onların yaş durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.001$). Bu farklılaşmanın yaş durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18: Yaş düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimi Davranışa Yönelik Tutum Boyutuna Göre Tukey Post-Hoc testi

	(I) Yaş	(J) Yaş	Ortalama Farkı	Standart Hata	P
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ DAVRANIŞA YÖNELİK TUTUM BOYUTU	18-25 Yaş	26-35 Yaş	-.19291	.09759	.203
		36-44 Yaş	.06334	.12281	.955
		45 Yaş ve Üzeri	.58552*	.20860	.042
	26-35 Yaş	18-25 Yaş	.19291	.09759	.203
		36-44 Yaş	.26625	.10828	.088
		45 Yaş ve Üzeri	.77843*	.20039	.004
	36-44 Yaş	18-25 Yaş	-.06334	.12281	.955
		26-35 Yaş	-.25625	.10828	.088
		45 Yaş ve Üzeri	.52218	.21381	.090
	45 Yaş ve Üzeri	18-25 Yaş	-.58552*	.20860	.042
		26-35 Yaş	-.77843*	.20039	.004
		36-44 Yaş	-.52218	.21381	.090

Tablodaki değerler incelendiğinde tekstil sektörü çalışanlarının yaş durumları

- i. 18-25 Yaş (3.69)- 45 Yaş ve üzeri (3.40) ($p=.042$)
- ii. 26-35 Yaş (3.85) – 45 Yaş ve üzeri (3.40) ($p=.004$)

olan alt grupları arasında girişimcilik eğilimi alt boyutu davranışa yönelik tutum boyutu düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Buna göre, 45 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.40$) çalışanların davranışa yönelik tutumlarının 18-25 yaş ($\bar{x}=3.69$) ve

26-35 yaş ($\bar{x}=3.85$) arasındaki çalışanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yaşı genç olan çalışanların daha ileri yaşlardaki çalışanlara göre bir girişimde bulunma konusunda daha istekli davrandıkları ve bu anlamda olumlu tutumlar sergiledikleri düşünülebilir.

Tablo 4.19’da tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin aylık gelir durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.19: Aylık Gelire Göre Girişimcilik Eğiliminin Karşılaştırılması

Aylık Gelir	N	Ortalama	SS	F	P
2001-3000 TL #	72	3.61	.06	2.535	.041*
3001-4000 TL	100	3.70	.05		
4001-5000 TL	57	3.84	.06		
5001-6000 TL #	25	3.93	.07		
6001 TL ve üzeri	23	3.79	.15		

* $p<0.05$; #: puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan fark olan gruplar

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri onların aylık gelir durumlarına göre farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bu farklılaşmanın aylık gelir durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.20’de verilmiştir.

Tablo 4.20: Aylık Gelir düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğilimine Göre Tukey Post-Hoc testi

	(I) Aylık Gelir	(J) Aylık Gelir	Ortalama Farkı	Standart Hata	P
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ	2001-3000 TL	3001-4000 TL	-.09641	.08378	.779
		4001-5000 TL	-.23462	.08814	.066
		5001-6000 TL	-.31909*	.09731	.014
		6001 TL ve üzeri	-.18698	.17014	.806
	3001-4000 TL	2001-3000 TL	.09643	.08378	.779
		4001-5000 TL	-.13820	.08250	.453
		5001-6000 TL	-.22267	.09222	.127
		6001 TL ve üzeri	.09055	.16728	.982
	4001-5000 TL	2001-3000 TL	.23462	.08814	.066
		3001-4000 TL	.13820	.08250	.453
		5001-6000 TL	-.08447	.09621	.904
		6001 TL ve üzeri	.04765	.16951	.999
	5001-6000 TL	2001-3000 TL	.31909*	.09731	.014
		3001-4000 TL	.22267	.09222	.127
		4001-5000 TL	.08447	.09621	.904
		6001 TL ve üzeri	.13212	.17445	.941
	6001 TL ve üzeri	2001-3000 TL	.18698	.17014	.806
		3001-4000 TL	.09055	.16728	.982
		4001-5000 TL	-.04765	.16951	.999
		5001-6000 TL	-.13212	.17445	.941

Tablodaki değerler incelendiğinde tekstil sektörü çalışanlarının aylık gelir durumları

- i. 2001-3000 TL (3.61) – 5001-6000TL (3.93) (p=.014)

olan alt grupları arasında girişimcilik eğilimi düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Test sonuçlarına göre, aylık geliri 5001-6000 TL ($\bar{x}$ =3.93) olan çalışanların girişimciliğe yönelik eğilimleri aylık geliri 2001-3000 TL ($\bar{x}$ =3.61) olan çalışanlara göre daha yüksektir (p<0.05). Bu durumun, geliri yüksek çalışanların girişimcilik faaliyeti için gerekli olan finansal kaynağı elde edebilmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Tablo 4.21’de tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutunun aylık gelir durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.21: Aylık Gelire Göre Girişimcilik Eğiliminin Davranışa Yönelik Tutum Boyutunun Karşılaştırılması

Aylık Gelir	N	Ortalama	SS	F	P
2001-3000 TL	72	3.70	.08	1.182	.116
3001-4000 TL	100	3.86	.07		
4001-5000 TL	57	3.99	.08		
5001-6000 TL	25	4.08	.12		
6001 TL ve üzeri	23	3.87	.27		

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan davranışa yönelik tutum boyutu onların aylık gelir durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Tablo 4.22’de tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan kişisel normlar boyutunun eğitim durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılmış olan analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 4.22: Aylık Gelire Göre Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutunun Karşılaştırılması

Aylık Gelir	N	Ortalama	SS	F	P
2001-3000 TL #	72	3.33	.07	3.062	.017*
3001-4000 TL	100	3.37	.05		
4001-5000 TL #	57	3.57	.06		
5001-6000 TL #	25	3.64	.08		

6001 TL ve üzeri	23	3.60	.13		
------------------	----	------	-----	--	--

*p<0.05; #: puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan fark olan gruplar

Tablodan da görüldüğü üzere tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğiliminin alt boyutu olan kişisel normlar boyutu onların aylık gelir durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Bu farklılaşmanın aylık gelir durumu değişkeninin hangi alt grupları arasında olduğunu tespit edebilmek için Tukey Post Hoc testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.23'te verilmiştir.

Tablo 4.23: Aylık Gelir düzeyi değişkeninin Girişimcilik Eğiliminin Kişisel Norm Boyutuna Göre Tukey Post-Hoc testi

	(I) Aylık Gelir	(J) Aylık Gelir	Ortalama Farkı	Standart Hata	p
GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ KİŞİSEL NORM BOYUTU	2001-3000 TL	3001-4000 TL	-.03620	.09698	.996
		4001-5000 TL	.25122	.09880	.008
		5001-6000 TL	-.30537	.11398	.004
		6001 TL ve üzeri	-.26349	.15630	.455
	3001-4000 TL	2001-3000 TL	.03620	.09698	.996
		4001-5000 TL	-.21501	.08452	.087
		5001-6000 TL	-.26917	.10185	.078
		6001 TL ve üzeri	-.22728	.14768	.546
	4001-5000 TL	2001-3000 TL	.25122	.09880	.008
		3001-4000 TL	.21501	.08452	.087
		5001-6000 TL	-.05415	.10358	.985
		6001 TL ve üzeri	-.01227	.14889	1.000
	5001-6000 TL	2001-3000 TL	.30537	.11398	.004
		3001-4000 TL	.26917	.10185	.078
		4001-5000 TL	.05415	.10358	.985
		6001 TL ve üzeri	.04188	.15936	.999
	6001 TL ve üzeri	2001-3000 TL	.26349	.15630	.455
		3001-4000 TL	.22728	.14768	.546
		4001-5000 TL	.01227	.14889	1.000
		5001-6000 TL	-.04188	.15936	.999

Tablodaki değerler incelendiğinde tekstil sektöru çalışanlarının aylık gelir durumları;

- i. 2001-3000 TL (3.33) – 4001-5000 TL (3.57) ($p=.008$)
- ii. 2001-3000 TL (3.33) – 5001-6000TL (3.64) ($p=.004$)

olan alt grupları arasında girişimcilik eğilimi alt boyutu kişisel normlar düzeyleri bakımından istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır. Buna göre, aylık geliri 4001-5000 TL ($\bar{x}=3.57$) arasında olan çalışanların kişisel normları aylık geliri 2001-3000 TL ($\bar{x}=3.33$) arasında olan çalışanlara göre; aylık geliri 5001-6000 TL ($\bar{x}=3.64$) arasında olan çalışanların kişisel normları ise aylık geliri 2001-3000 TL ($\bar{x}=3.33$) arasında olan çalışanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Girişimcilik konusunda gerekli finansal kaynağı elde edebilen çalışanların kişisel normlarının daha yüksek olduğu düşünölmektedir.

4.7. Regresyon Analizi

İki değişken arasında ilişkinin varlığını gösteren korelasyon analizi, bu değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini göstermemektedir. Değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini belirlemek adına genel olarak regresyon analizi kullanılmaktadır. Regresyon analizi bağımlı değişken ile bu bağımlı değişkenin üzerinde etkisi olduğu düşünölen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin test edildiği analiz türüdür (Gürbüz ve şahin, 2017: 266).

Bu bölümde araştırmanın hipotezlerini test etmek için bağımsız değişken olan girişimcilik eğilimin alt boyutlarının bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo 4.24'te girişimcilik eğiliminin davranışa yönelik tutum boyutunun, varsayılan davranış kontrol boyutunun, kişisel normlar boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi gösterilmektedir.

Tablo 4.24: Girişimcilik Eğilimin Davranışa Yönelik Tutum, Varsayılan Davranış Kontrolü, Kişisel Norm Boyutlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
Sabit	.716	.577	1.241	.000***
Davranışa Yönelik Tutum	.239	.154	1.556	.000***
Varsayılan Davranış Kontrolü	.162	.208	.776	.000***
Kişisel Norm	.189	.168	1.126	.000***

$R^2 = .054$; $F = 6.216$; $P < .001$

a. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$ *** $p < .001$

b. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

c. Bağımsız Değişken: Girişimcilik Eğilimin Davranışa Yönelik Tutum Boyutu, Varsayılan Davranış Kontrolü Boyutu, Kişisel Norm Boyutu

Tablo 4.24'ten görüldüğü üzere H_1 , H_2 ve H_3 hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($F = 6.216$; $P < 0.01$). Girişimcilik eğiliminin davranışa yönelik tutum boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan pozitif ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = .239$; $t = 1.556$; $p < 0.01$). Bu durumda, H_1 hipotezi desteklenmiştir. Girişimcilik eğiliminin varsayılan davranış kontrolü boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan pozitif ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = .162$; $t = .776$; $p < 0.01$). Bu durumda, H_2 hipotezi desteklenmiştir. Girişimcilik eğiliminin kişisel norm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan pozitif ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = .189$; $t = 1.126$; $p < 0.01$). Bu durumda, H_3 hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca, modelin açıklama gücü $R^2 = .054$ olarak bulunmuştur. Buna göre algılanan girişimcilik eğilimin bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimi açıklama oranı %5.4 olarak belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın temel amacı tekstil sektörü çalışanlarının planlanmış davranış teorisi bağlamında girişimcilik eğiliminin işten ayrılma niyetine etkisinin tespit edilmesidir. Çalışmanın odak noktası tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimi boyutlarının işten ayrılma niyetine sebep olup olmadığının belirlenmesidir. Planlanmış davranış teorisine göre, davranışa yönelik tutumu ve kişisel normları olumlu, varsayılan davranış kontrolü güçlü olan bireylerin girişimcilik eğilimi düzeyleri yüksektir. Girişimci eğilime sahip tekstil sektörü çalışanlarının kendi işini kurma, başarıma ihtiyacı, risk alma eğilimi gibi nedenlerle mevcut iş koşulları altında çalışmak yerine kendi işlerini kurmak ve bu nedenle mevcut işlerinden ayrılmak isteyecekleri düşünülmektedir. Bu anlamda ilgili literatür incelendiğinde gemi inşa ve otomotiv sektörlerinde yapılan çalışmaların sonuçlarının yetersiz kaldığı ve her kesimi temsil edemeyeceği açıktır. Dolayısıyla tekstil sektöründe yapılan bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Girişimcilik, toplumun ihtiyaçlarına yönelik ürünlerin üretilmesinde ve bu faaliyetin bir sonucu olarak ülke ekonomisine ciddi katkılar sağlaması açısından önemli bir faaliyet olarak görülmektedir. Çalışmanın ilk bölümünde girişimcilik ve girişimcilik eğilimi kavramları birçok yönden ele alınarak ve ilgili literatürden yararlanarak kavramsal çerçevesinden bahsedilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde açıklanan işten ayrılma niyeti kavramı ise çalışanlar ve işletme yöneticileri açısından olumsuz bir durum olarak karşılanmaktadır. Ancak bu çalışmada işten ayrılma niyetinin çalışanın girişimcilik eğilimi ile ilişkisinin tespit edilmesi amaçlanarak işten ayrılma niyeti kavramının ülke, toplum ve bireyin kendisi açısından olumlu sonuçları olabilecek bir faaliyete dönüşme olasılığı ölçülmektedir.

Araştırma literatürdeki bu açığı kapatmaya katkıda bulunmayı ve tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin işten ayrılma niyetleri ile ilişkisinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada belirli bir örneklem üzerine araştırma yapılmıştır. Analiz sonuçları tekstil sektörü çalışanları dışında

genellenememektedir. Araştırmaya katılmış olan tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerine ilişkin verdikleri cevapların tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde katılımcıların girişimcilik eğilimine ilişkin ifadelerle genellikle katıldıkları saptanmıştır. Bu durum tekstil sektörü çalışanlarının algılanan girişimcilik eğilimlerinin yüksek olduğu ve girişimcilik eğilimine sahip olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların işten ayrılma niyetine ilişkin verdikleri cevaplar incelendiğinde çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin ifadelerin çoğunluğuna katıldıkları saptanmıştır. Bu durum da çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmada hipotezlerin test edilmesi amacıyla gerekli analizlere geçmeden önce verilerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını ve yapılacak analiz türlerini belirlemek adına onların Skewness ve Kurtisosis değerlerine bakılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında verilerin normallik varsayımını karşıladığı ve parametrik testlerin yapılması için herhangi bir engelin olmadığı saptanmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenirliklerini test etmek için Cronbach Alpha değerlerine bakılmış ve açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Sonuç olarak ölçeklerin güvenirliliği ve geçerliliği sağlanmıştır.

Yapılan fark testlerine göre araştırmada tekstil sektörü çalışanlarının algılanan işten ayrılma niyetlerinin, girişimcilik eğilimlerinin ve alt boyutlarının demografik özellikleri açısından kısmen farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri ve işten ayrılma niyetleri demografik özellikleri açısından farklılık göstermektedir. Buna göre demografik faktörlere ilişkin t-testi, ANOVA ve Post-hoc analizlerinin sonuçlarına göre birtakım bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulgulardan birisi cinsiyet değişkenine ilişkindir. Erkeklerin girişimcilik eğilimlerinin kadınların girişimcilik eğiliminin daha fazla olduğu bulgusudur. Kourilsky ve Walstad'ın (1998) 1000 Amerikalı genç ile yaptıkları çalışmada erkeklerin girişimcilik eğiliminin kadınlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Doğaner ve Altunoğlu, 2010: 106). Sözcan ve Yılmaz da girişimcilik

eğiliminin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiğini tespit etmiş ve erkeklerin girişimcilik eğiliminin kadınlara göre daha yüksek olduğu bulgulamışlardır (Sözcan ve Yılmaz, 2019:102). Bunun sebebinin erkeklerin iş hayatında daha fazla sorumluluk alabildiği kadınların ise aile içindeki konumu ve ailevi sorumluluklarından (evlilik, çocuk vb.) ötürü girişimciliğe eğilim gösteremedikleri düşünülebilir. Erkeklerin girişimcilik eğilimi açısından davranışa yönelik tutumları kadınların tutumlarından daha yüksek olduğu da bulgulanmıştır. Tutum insanların davranışlarının öncüsü sayılır; çünkü davranıştan önce oluşur ve davranışın ortaya çıkmasına öncülük eder. Buna göre erkek çalışanların girişimciliğe yönelik daha olumlu tutumlar içerisinde oldukları söylenebilmektedir. Fakat buna karşılık olarak Taysı ve Canbaz (2014) yaptıkları çalışmada cinsiyet faktörünün girişimcilik eğilimi üzerinde farklılaşmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Demografik özelliklere ilişkin elde edilen bulgulardan birisi de eğitim düzeyi ile ilişkilidir. Bu anlamda eğitim düzeyleri açısından girişimcilik eğilimi karşılaştırıldığında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezunu (3.84) çalışanların girişimcilik eğilimlerinin lise (3.59) mezunu çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Aynı zamanda lisansüstü mezunu (3.87) çalışanların girişimcilik eğiliminin kişisel norm boyutu lise (3.59) mezunu çalışanlara göre daha yüksektir. Lisansüstü mezunu (3.87) çalışanların ilköğretim (2.64), lise (3.59), lisans (3.06) ve ön lisans mezunu (3.84) çalışanlara göre işten ayrılma niyetleri daha yüksektir. Bu sonuçlara göre eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların girişimcilik eğilimlerinin yüksek olması belli bir eğitim düzeyine sahip çalışanların kendi işini kurma, yönetme ve başarıya götürme konusunda daha bilinçli, beceriye sahip kişiler oldukları düşünülmektedir. Türkiye’de girişimci profilleri konusunda Sönmez ve Toksoy’un (2014) yaptığı çalışmada KOSGEB Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi’ni tamamlayan 400 girişimci adayı ile yaptıkları bir çalışmada girişimcilerin eğitim seviyelerinin önceki yıllara göre yükseldiği görülmüştür (Sönmez ve Toksoy, 2014:57). Birey, aldığı eğitimler doğrultusunda edindiği bilgiler ve kazandığı farklı bakış açıları sayesinde daha iyi bir girişimci olma imkanını elde etmektedir (Börü, 2006:21). Bu anlamda da bireylerin eğitim almış olması, eğitimin girişimciliğe yönelme konusunda teşvik edici olduğu ifade edilebilir.

Demografik özelliklere ilişkin elde edilen bulgulara göre tekstil sektörü çalışanlarının eğitim düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, lisansüstü ($\bar{x}=3.87$) mezunu çalışanların işten ayrılma niyetleri ilköğretim ($\bar{x}=2.64$), lise ($\bar{x}=3.59$), ön lisans ($\bar{x}=3.84$) ve lisans ($\bar{x}=3.06$) mezunu çalışanlara göre daha yüksek tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim düzeylerinin artması çalışanlara daha fazla bilgi, beceri ve donanım kazandırdığı ve bu nedenle önemli iş imkanları elde etme olasılıklarının arttığı düşünülebilir. Farklı iş imkanlarını değerlendirmek isteyen çalışanların mevcut işten ayrılmayı düşünecekleri söylenebilir. Alanyazın incelendiğinde, eğitim faktörünün işten ayrılma niyeti ile ilişkisi açıklanmıştır. Eğitim düzeyinin artmasıyla alternatif iş imkanlarının fazla olması çalışanlara farklı fırsatlar sunması çalışanların işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Carayon vd., 2003:59; Lambert, 2006:74). Ancak buna karşın yapılan araştırmaların bir kısmında eğitim düzeyi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin azaldığı tespit edilmiştir (Şahin, 2011:282).

Araştırmada elde edilen bir diğer bulgu ise tekstil sektörü çalışanlarının yaşlarına göre girişimcilik eğiliminin anlamlı farklılık gösterdiği bulgusudur. Buna göre, 26-35 yaş grubunda ($\bar{x}=3.85$) olan tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri 45 yaş ve üzeri ($\bar{x}=3.40$) çalışanlara göre daha yüksektir. Bu bağlamda tekstil sektörü çalışanlarının yaşı yükseldikçe girişimcilik eğiliminin azalış gösterdiği söylenebilmektedir. Yaş faktörünün girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini araştıran çalışmaların bulguları, genç yaştaki bireylerin girişimci olma konusundaki isteklerinin yaşlılardan daha fazla olduğu şeklindedir (Reynolds vd., 2000, Sinha, 1996). ABD’de yapılan birçok araştırmada kişilerin girişim yaşı 25-40 olarak ifade edilirken; Türkiye’de yapılan araştırmalarda da 25-42 olarak bulunmuştur (İrmiş vd., 2010). Bir başka çalışmada ise erkek girişimcilerin 25-35 yaş arasında, kadın girişimcilerin ise 35-45 yaş arasında ilk kez bir girişimde bulunduğu tespit edilmiştir (Kaygın ve Karadal, 2013:250). Bunun nedeninin genç yaşlarda olan bireylerin bir girişimde bulunma konusunda yaşı ilerlemiş bireylerden daha cesur ve enerjik davrandıkları tahmin edilmektedir.

Demografik özelliklere ilişkin son bulgu ise aylık gelir ile girişimcilik eğilimi ile ilgilidir. Buna göre, tekstil sektörü çalışanlarının aylık gelirleri ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Aylık geliri 5001-6000 TL ($\bar{x}=3.93$) olan çalışanların girişimciliğe yönelik eğilimleri aylık geliri 2001-3000 TL ($\bar{x}=3.61$) olan çalışanlara göre daha yüksektir. Çalışanların aylık geliri arttıkça girişimcilik eğilimlerinin de arttığı söylenebilir. Bunun sebebinin gelir düzeyi yükselen çalışanların girişimcilik için gerekli olan finansal kaynağı elde edebildikleri bu anlamda girişimcilik fikrine karşı daha olumlu tutum sergiledikleri düşünülmüştür. Ancak, Boz vd. yaptıkları çalışmada düşük gelir elde eden çalışanların girişimcilik eğilimlerinin yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (Boz vd., 2020). Bu anlamda çalışmanın bu bulgusu alanyazınla uyuşmamaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için korelasyon ve regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmanın bulguları incelendiğinde girişimcilik eğiliminin davranışa yönelik tutum boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde %23 etki derecesi olduğu belirlenmiştir. Buna göre girişimcilik konusunda davranışa yönelik tutumları olumlu olan tekstil sektörü çalışanları işten ayrılmayı planlamaktadır. Teorik açıdan bakıldığında tutumların istenilen davranışa karşı olumlu, istenmeyen davranışa karşı ise olumsuz olduğu belirtilmektedir (Ajzen, 1991:181). Dolayısıyla davranışın en önemli öncülü olan niyetlerin incelendiği bu çalışmada girişimci olmayı düşünen tekstil sektörü çalışanlarının aynı zamanda işten ayrılma niyetine sahip oldukları bu çalışmanın önemli bir bulgusudur.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da varsayılan davranış kontrolü boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde %21 etki derecesinin olduğu tespit edilmiştir. Varsayılan davranış kontrolü bir işi yapabilme, başarabilme ve kontrol edebilme inancıdır (Linan ve Chen, 2009:596). Bu anlamda girişimcilik davranışı üzerindeki kontrolleri algılayan tekstil sektörü çalışanlarının işten ayrılma niyetine sahip oldukları söylenebilir. Bu konuda tekstil sektörü çalışanları girişimcilik faaliyetini gerçekleştirebileceklerini düşündüklerinde mevcut işlerinde kalmamayı planlamaktadırlar.

Bu araştırmanın son bulgusu ise kişisel norm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde %20 etki derecesinin olduğu bulgusudur. Kişisel norm, girişimci adayının sosyal çevresindeki önemli insanların girişimcilik davranışa karşı desteği ve etkisidir (Lee Ross, 2017:1182). Buna göre, tekstil sektörü çalışanlarının hayatındaki önemli bireylerin davranış konusundaki düşünceleri onları önemli ölçüde etkilemektedir.

Özetle analizler sonucunda girişimcilik eğiliminin boyutlarının (davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü, kişisel norm) işten ayrılma niyeti üzerinde “pozitif ve anlamlı etkisi” olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın elde edilen sonuçları planlanmış davranış teorisine göre davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü ve kişisel normların niyeti etkilediği konusundaki bulgularla örtüşmektedir (Ajzen, 1991; Linan ve Chen, 2009; Bozkurt Çetinkaya, 2014; Ekici ve Turan, 2017; Yeşilay ve Yavaş, 2017; Sussman vd., 2018; Akçakanat ve Dinç, 2018; Toklu, 2020). Ancak buna karşın Kuzu (2018) çalışmasında girişimcilik eğilimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Alanyazında konuyla ilgili az sayıda çalışma olması nedeniyle konunun daha fazla araştırılmasına da ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca bu çalışma tekstil sektörü çalışanlarının niyetlerini belirlemiş olup davranışları konusunda bir bulgu elde etmemiştir.

Birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da çeşitli kısıtları vardır. Araştırma örneklemini yalnızca tekstil sektörü çalışanları ile sınırlı 277 kişi oluşturmaktadır. Gelecekte araştırmacılar girişimcilik eğiliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini daha geniş örneklem ile farklı sektörlerde araştırarak sektörler arasındaki çıkan sonuçların farkını ortaya koyabilirler. Ayrıca bu araştırma sadece İstanbul ilindeki çalışanların katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Gelecekte araştırmacıların bölgesel farklılıkları tespit edebilmesi ve sonuçların genellenebilmesi yönünde yapabilecekleri çalışmalar alanyazına katkı sağlayabilecektir. Bu araştırmada sadece bağımsız değişkenin (girişimcilik eğilimi) bağımlı değişken (işten ayrılma niyeti) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmada kurulan modele farklı değişkenler dahil edilerek (girişimci kişilik özellikleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık) değişkenlerin etkileri test edilebilir. Bu araştırma belli bir zamanda yapıldığından kesitsel bir araştırmadır. Gelecekteki araştırmacılar tekstil sektöründe yapacakları araştırmada mevcut sektördeki girişimcilik eğiliminin dönem bazlı sosyal ve ekonomik gelişmelerden

doğrudan etkilendiği düşünöldüğönden aynı verilerin farklı zamanlarda yeniden toplanması daha sağlıklı sonuçlar verecektir. Bir başka ifadeyle gelecekteki araştırmacılara araştırmalarını boylamsal araştırma tasarımına göre yürötmeleri önerilmektedir. Ayrıca bu çalışmada tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimleri ve işten ayrılma niyetleri ölçölmüşür. Gelecek araştırmalarda niyetlerin davranışa dönüşöp dönüşmediği araştırılabilir.



KAYNAKÇA

- ADIGÜZEL, O: İşle ilgili Stres, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Beklenen Personel Devri Üzerine Etkisi: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2012, 4(3), s. 163-169.
- AGİN, Ö: “İşe Bağlanma Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri”. Kocaeli: KOÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2010.
- AJZEN, I.: “The Theory of Planned Behavior”, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, Vol.50, 1991, 188-191
- AJZEN, I., FISHBEIN, M.: Predicting and Changing Behavior. *Psychology Press*, New York, 2009
- AKÇAKANAT, T., DİNÇ, M.: “Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Girişimcilik Niyeti Üzerinde Makyavelist Kişiliğin Etkisi” *International Journal of Economic and Administrative Studies*, Özel, 2018, 761-780.
- AKSU, A. A., TARCAN, E., ATILGAN, E.: “İşgören Devrinin Otel İşletmelerinde olan Maliyetinin Hesaplanması: Antalya Yöresinde Bir Araştırma”, *Turizm İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Hafta Sonu Semineri VII*, Nevşehir, 2001.
- ANDERSON, J. C., MİLKOVIČ, G. T.: "Propensity to Leave: A Preliminary Examination of March and Simon's Model" *Relations*

industrielles / Industrial Relations, 35(2), 1980, 279-294.

APPOLIS, V. P.:

“The Relationship Between Intention To Quit, Pyschological Capital And Job Satisfaction In The Tourism Industry In The Western Cape”. Doctoral Dissertation, University Of The Western Cape, Western Cape, 2010.

ARSLAN, E., KENDİR, H.,
TÜRKMEN, F.:

“Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimi: Kazakistan-Kırgızistan-Türkiye Karşılaştırması”, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:7, Sayı:4, 2018, 255-269.

ASLAN, Z.:

“İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: İstanbul’daki Seyahat Acentalarında Bir Araştırma”. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:3, 2014, 19-40.

AŞKIN, A., NEHİR, S.,
VURAL, S. Ö.:

“Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Sayı: 2, 2011, 55-72.

AVCI, N., KÜÇÜKUSTA,
D.:

“Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Örenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 2009, 33-44.

AYAR, U.:

“Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma”. İÜ Sosyal

Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

AYAYDIN, Ç.: “İşyerinde Psikolojik Şiddetin İş Tatmini, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi” **IBAD Sosyal Bilimler Dergisi**, 9, 2021, 143-176.

AYDIN, E.: “Türkiye ve Avrupa’da Girişimcilik Eğilimi, Karşılaştırmalı Analiz”. **International Journal of Social Science**, Sayı: 3(1), 2020, 35-46.

AYDINLIK ÜLGEN, A.: **Girişimcilik**, 1. bs., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş., 2016.

AYTAÇ, Ö.: “Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif”. **Sosyal Bilimler Dergisi**, 2006, 139-160.

BAHADIR, Ö., ÇAKMAK, A. F.: “Planlı Davranış Teorisi Çerçevesinde Girişimcilik Niyetini Etkileyen Faktörler” **Business & Management Studies: An International Journal**, 6(1), 2018, 166-192.

BAKIR, Y.: “Z Kuşağı Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesinde Girişimcilik Eğitiminin Rolü: Nizip İlçesindeki Lise Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma”. HÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020.

BALCI, S., AHİ, B.: **SPSS ile Adım Adım Veri Analizi**, Ankara: Anı Yayıncılık, 2016.

BALTACI, F., GÜÇLÜ, C., ÇELİKER, N.: “Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Konaklama

İşletmelerinde Bir Uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, 19(3), 2014, 353-370.

BARTLETT, K.R.: “The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field” The Degree of Doctor of Philosophy, Urbana, The University of Illinois, 1999.

BLEGEN, M. A., “Measurement of Kinship Responsibility for Organizational Research”, **Journal of Applied Psychology**, 73(3), 1988, 402.

BOTHMA, C. F., ROODT, G.: “The Validation Of The Turnover Intention Scale” **Original Research**, 11(1), 2013, 1-12.

BOZKURT, Ö.: “Girişimcilik Eğiliminde Kişilik Özelliklerinin Önemi”, **Araştırma Makaleleri**, 2006, 93-111.

BOZKURT ÇETİNKAYA, Ö: “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi” **Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 3(1), 2014, 27-47.

BOZKURT, Ö., ERDURUR, K.: “Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma”. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, (8:2), 2013, 57-78.

BÖRÜ, D.: **Girişimcilik Eğilimi**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, 2006.

BÖYÜKASLAN, H. D.: “Girişimcilik”. E. Kaygın (Ed.) içinde, **Girişimcilik; Temel Kavramlar**, Girişimcilik

Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular. İstanbul: Cinius Yayınları, 2017.

CAMP SCOTT, D.: “Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An event History Approach”, *The Prison Journal*, 74(3), 1994, 279-305.

CANTNER, U., “Schumpeter’s Entrepreneur-A Rare Case”.
GOETHNER, M., AND *Journal of Evolutionary Economics*, 27(1), 2016,
SILBEREISEN, R. K.: 187-214.

CARAYON, P., GÜRSES, “A Human Factors Engineering Conceptual
A. P.: Framework of Nursing Workload And Patient Safety in Intensive Care Units”. *Intensive and Critical Care Nursing*, 21(5), 2005, 284-301.

CHO, S., JOHANSON, M. “Employees Intent to Leave: A Comparison of
M., GUCHAÏT, P.: Determinants of Intent to Leave Versus Intent to Stay” *International Journal of Hospitality Management*, 28(3): 2009, 374-381.

CHO, Y. J., LEWIS, G. B.: “Turnover Intention and Turnover Behavior”.
Review of Public Personnel Administration, 32(1), 2011, 4-23.

COTTON, J. L., TUTTLE, J. “Employee Turnover: A Meta-Analysis and
M.: Review with Implications for Research”. *Academy of Management Review*, 11 (1), 1986, 55-70.

COULTER, M.: “Entrepreneurship in Action”, New Jersey: Prentice Hall Inc. 2001.

- ÇARIKÇI, İ. H., “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (9), 2009, 153-170.
- ÇEKMECELİOĞLU, H.: “Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (28), 2014, 21-34.
- ÇELİK, G. G.: “Öğretmenlerin İşten Ayrılma Niyetlerinde İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişliğin Rolü” *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, C. 7, S. 7, 2020, 276-294.
- ÇELİK, M., KARABABA, A.: “Girişimcilik Niyetlerinin Demografik Faktörlere Göre İncelenmesi”. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, c.13, S.1, 2018, 57-67.
- ÇETİNKAYA BOZKURT, Ö.: “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi” *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, c. 3, s. 1, 2014, 27-47.
- ÇEVİK, E.: “Girişimcilerin, Girişimcilik Tipleri ile Çalışma Amaçları Arasındaki İlişki”. Marmara Ü. SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006
- ÇOLAKOĞLU, Ö. M., BÜYÜKEKŞİ, C.: “Evaluation of Factors Effecting Exploratory Factor Analysis Process” *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 2, 2014, 58-64.

- ÇÖĞÜRCÜ, İ.: “İktisadi Doktrinlerde Geçmişten Günümüze Girişimciliğin Önemi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 35, 2016, 65-80.
- DAVIDSSON, P.: “Determinants of Entrepreneurial Intentions”. Jönköping International Business School (JIBS), Sweden, 1995.
- DEMİRKIRAN, M., ERDEM, R.: “Personel Devrinin Nedenlerine İlişkin Geliştirilen Modellerin İncelenmesi” *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 2014, 289-311.
- DİNÇ, M., UZUNBACAK, H. H., AKÇAKANAT, T.: “Örgütsel Nostaljinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İşin Anlamlılığının Aracılık Rolü”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 2019, 349-369.
- DOĞAN, H., AKTAN, V.: “Girişimcilikle İlgili Temel Kavramlar ve Tarihi Gelişimi”, *Yenilikçilik ve Girişimcilik*, ed. Hulusi Doğan, Doğan Kutukız, Işıl Arıkan Saltık, Gazi Kitabevi: Ankara, 2018
- DOĞAN, S. *Girişimcilik*, 2015.
- DOĞANER, M., A. E. ALTUNOĞLU: “Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 2010, 103-110.
- DOLLINGER, M. J.: *Entrepreneurship: Strategies and Resources*. Marsh Publications, 4.bs., 1995.

- DURKHEIM, E.: **Rules of Sociological Method.** Simon and Schuster, 1982.
- DURUKAN, T.: “Dünden Bugüne Girişimcilik ve 21. Yüzyılda Girişimciliğin Önemi”. **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, S. 2, 2006, 25-37.
- DÜNDAR, S., AĞCA, V.: “Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesine İlişkin Ampirik Bir Çalışma” **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 25: 1, 2007, 121-142.
- ERCAN, S., GÖKDENİZ, İ.: “Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan”. **Biliş Dergisi**, S. 49, 2009, 59-82.
- ERDİRENÇLEBİ, M., ERTÜRK, E., ÇİNİ, M. A.: “Örgütsel Yalnızlık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sessizliğin Aracılık Etkisi” **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 39, 2020, 32-52.
- EKİCİ, E., TURAN, M.: “Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimi: Planlanmış Davranış Teorisi ve Girişimcilik Eğitiminin Rolü” **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 26(1), 2017, 201-215.
- FABİ, B., LACOURSIERE, R., RAYMOND, L.: “Impact of High-Performance Work Systems on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Quit in Canadian Organizations”, **International Journal of Manpower**, 36 (5), 2014, 772-790.

- FITZSIMMONS, J. R., DOUGLAS, E. J.: “Interaction Between Feasibility and Desirability in the Formation of Entrepreneurial Intentions”, *Journal of Business Venturing*, Vol.26, 2011, 431-440.
- GARTNER, W. G.: “Who is an Entrepreneur? is the Wrong Question”, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 1989, 47-68.
- GEORGE, D., MALLERY, M.: **SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference**. Pearson:Boston, 2010.
- GIANETTI, M., SIMONOV, A.: “On the Determinants of Entrepreneurial Activity: Individual Characteristics, Economic Environment, and Social Norms”. June 2004.
- GRIFFETH, R. W., HOM, P. W., GAERTNER, S.: “A Meta-Analysis of Antecedents Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests and Research Implications for the Next Millennium” *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- GÜNEY, S.: **Girişimcilik Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular**. 4. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2015.
- GÜRER, A., SEZEN, S., SOLMAZTÜRK, A. B.: “Üniversite Öğrencilerinin Girişimci Kişilik Özelliklerini Ölçmeye Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49, 2014, 1-19
- GÜRBÜZ, S., ŞAHİN, F.: **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. Seçkin Yayıncılık:Ankara, 2017.

HABİP, E., TANYILDIZI, H., KAZAN, H.: “Örgütsel Sessizlik Ve Çalışan Dayanıklılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Desteğin Moderatör Rolü” *İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 2020, 188-204.

HARPUTLUOĞLU, D. D.: “İşe Tutkunluk ve İş-Aile-İş Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2015.

HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., TATHAM, R. L., BLACK, W. C.: **Multivariate Data Analysis**. 7.bs., 2006.

-----, **Multivariate Data Analysis**. 2009.

HISRICH, R. D., PETERS, M. P., SHEPHERD, D. A.: **Entrepreneurship**, Mc Graw-Hill New York, USA, 13. Bs., 2017,

HOM, P. W., LEE, T. W., SHAW, J. D., & HAUSKNECHT, J. P. “One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research”. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 2017, 530-545.

HWANG, I., KUO, J.: “Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations” *Journal of American Academy of Business*, 8(2), 2006.

HWANG, J. L., LEE, J. J., PARK, S., CHANG, H., KIM, S. S.: “The Impact of Occupational Stress on Employee’s Turnover Intention in the Luxury Hotel Segment”

International Journal of Hospitality & Tourism Administration, 15(1), 2014, 60-77.

İRAZ, R.: **Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ'ler**. Çizgi Kitabevi; Konya, 2005.

İRMIŞ, A., DURAK, İ., ÖZDEMİR, L. Girişimcilik Kültürü Anadolu Girişimciliğinden Örnekler. Ekin Yayınevi, Bursa, 2010.

JOSEPH, D., KOK-YEE, N., CHRISINE, K., SOON, A.: “Turnover of Information Technology of Information Technology Professionals: A Narrative Review, Meta-Analytic Structural Equation Modeling And Model Development”, *MIS Quarterly*, c.31, Vol. 3, 2007, 547-577.

KALKAN, A.: “Kişisel Tutum, Öznel Norm Ve Algılanan Davranış Kontrolünün Girişimcilik Niyeti Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama” *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(14), 2011, 189-206.

KARABEY, C. N.: “Girişimsel Düşünceyi Anlamak: Düşünce Tarzı ve Risk Tercihinin Girişimsel Özyetkinlik ve Girişimcilik Niyeti ile İlişkisi”. *SDÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 18, 2013, 143-159.

KARAKAŞ, A. F.: **Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi**, Nazan YELKİKALAN (Ed.) Girişimcilik, 1. Basım, Beta Yayınevi, İstanbul, 2013.

- KARAMAN, H., ATAR, B., “Açımlayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Faktör ÇOBANOĞLU AKTAN, Çıkartma Yöntemlerinin Karşılaştırılması” *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(3), 2017, 1173-1193.
- KARAVARDAR, G.: “Örgütsel Adaletin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 2015, 139-150.
- KARTAL, S. K., DİRLİK, “Geçerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve E. M.: Güvenirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı” *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 2016, 1865-1879.
- KAYA, H., ABDİOĞLU, “Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine H.: Bir Araştırma”. *Amme İdaresi Dergisi*, C. 43, Sayı 4, 2010, 129-165.
- KAYGIN, E., GÜLLÜCE, “Otantik Liderlik Davranışının Duygusal Emek Ve A. Ç., ZENGİN, Y., İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi: Enerji Sektörü BAĞCIOĞLU, D.: Örneği” *ETÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.3, S.7, 2018, 197-224.
- KAYGIN, E. VE Kadın girişimciliği. H. Karadal (Ed.), Girişimcilik KARADAL, H.: (ss.245-258). İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- KILIÇ, S.: “Cronbach’ın Alfa Güvenirlik Katsayısı” *Journal of Mood Disorders*. Volume: 6(1), 2016, 47-48.
- KİTAPCI, İ.: “Joseph Schumpeter’in Girişimcilik Ve İnovasyon Anlayışı: Yaratıcı Yıkım Kavramı Ve Geçmişten Günümüze Yansımaları”. *Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 1, S. 2, 2019, 54-74.

- KOÇAK, D., YÜCEL, İ.: “Algılanan Örgütsel Destek İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi” *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 2018, 683-704.
- KOH, H. C.: “Testing Hypotheses Of Entrepreneurial Characteristics” *Journal of Managerial Psychology*, 11:3, 1996.
- KRUEGER, N. F., CARSRUD, A. L.: “Entrepreneurial Intentions: Applying The Theory Of Planned Behaviour”, *Entrepreneurship & Regional Development*, Vol.5, 1993, 315-330.
- KRUEGER, N. F., BRAZEAL, D. V.: “Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs”, *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol.18, 1994, 91-104.
- KURT, B.: “Kariyerli İnsanların Girişimcilik Eğilimi”. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2020
- KÜÇÜK, E.: “Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyetinin Altında Yatan Faktörlerin Analizi” *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 7, S. 14, 2011, 145-162.
- KÜÇÜK, O.: **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi**. Seçkin Yayıncılık: Ankara, 9. Baskı. 2017.
- LAMBERT, E. G.: “I Want to Leave: A Test of A Model of Turnover Intent Among Correctional Staff”, *Applied Psychology in Criminal Justice*, c.2, S.1, 2006, 57-83.

- LEE-ROSS, D.: "An Examination of the Entrepreneurial Intent of MBA Students in Australia". *Journal of Management Development*, 36(9), 2017, 1180-1190.
- LEE, S., CHANG, D., LIM, S.: "Impact of Entrepreneurship Education: A comparative study of the U.S. and Korea". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 1 (1), 2005, 27-43.
- LEE, S. M., PETERSON, S. J.: "Culture, Entrepreneurial Orientation, and Global Competitiveness". *Journal of World Business*, 35(4), 2000, 401-416.
- LEE, T. W., MOWDAY, R. T.: "Voluntarily Leaving An Organization: An Empirical Investigation Of Steers And Mowday's Model Of Turnover". *Academy of Management Journal*. 30 (4), 1987, 721-743.
- LONG, C. S., AJAGBE, M. A., NOR, K., SULEIMAN, E. S.: "The Approaches To Increase Employees' Loyalty: A Reviews On Employees' Turnover Models". *Australian Journal Of Basic And Applied Search*, 6(10), 2012, 282-291.
- LYNESS, K.S., JUDİESCH, M.K.: "Are Female Managers Quitters? The Relationships of Gender, Promotion, and Family Leaves of Absence to Voluntary Turnover". *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 2001, 1167-1178.
- MARANGOZ, M.: *Girişimcilik*. Beta Yayınları; İstanbul, 2018.

- MET, Ö., SARIOĞLAN, “Otel İşletmeleri Yiyecek-İçecek Ünitelerinde İşgören Devri Üzerine Görgül Bir Araştırma”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, c.3, S.5, 2010, 200-213.
- MITCHELL, T. R., LEE, T. W.: “The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness: Foundations for a Comprehensive Theory of Attachment” *Research in Organizational Behavior*, 23, 2001, 189-246.
- MOBLEY, W. H.: “Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover”, *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 1977, 237- 240.
- MORREL, K., CLARKE, J. L., WILKINSON, A.: “Unweaving Leaving: The Use Of Models In The Management Of Employee Turnover” *International Journal Of Management Reviews*, 3(3), 2001, 219-244.
- MOSADEGHRAD, A. M.: “Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management” *International Journal Of Health Policy And Management*, 1(2), 2013, 169-176.
- NAKTİYOK, A.: **İç Girişimcilik**, İstanbul: Beta Basım, 2004.
- NAKTİYOK, A., TİMURÖĞLU, M. K.: “Öğrencilerin Motivasyonel Değerlerinin Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 2009, 85-103.

- NORHAZLİN, İ., “Using EAO Model to Predict the Self-Employment Intentions among the Universities’ Undergraduates in Malaysia”. **International Journal of Trade, Economics and Finance**, Vol. 4, No. 5, 2013, 282-287
- ONAY, M.: “Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Sonuçları ve Konuyla İlgili Ampirik Bir Araştırma” **Ege Akademik Bakış**, 9(4), 2009, 1101-1125.
- ÖZÇOBAN, E.: “Temel Motivasyon Kaynaklarının Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- ÖZDEMİR, A., SAYGILI, M., YILDIRIM, K.: “Risk Alma Eğilimi ve Başarma İhtiyacının Girişimcilik Potansiyeline Etkisi Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. **İşletme Bilimi Dergisi**, 4(2), 2016, 121-140.
- PARK, J., HYOUNAE, M.: “Turnover Intention In The Hospitality Industry: A Meta-Analysis” **International Journal Of Hospitality Management**, 90, 2020, 1-11.
- POLAT, M., MEYDAN, C. H.: “Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. **Savunma Bilimleri Dergisi**, S. 91, 2010, 145-172.
- REYNOLDS P. D., MİCHAEL H., WILLİAM D. BYGRAVE, S. M. CAMP, E. AUTİO: Global Entrepreneurship Monitor 2000, Executive Report, Babson College, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership and London Business School, 2000.

- ROY, R., AKHTAR, F., & DAS, N. "Entrepreneurial Intention Among Science & Technology Students In India: Extending The Theory Of Planned Behavior". *International Entrepreneurship and Management Journal*, 13(4), 2017, 1013-1041.
- SABUNCUOĞLU, E.: "Analysing Of The Relationships Between Training, Organizational Commitment And Intend To Leave". *Ege Academic Review*, 7 (2), 2007, 613-628.
- SAIF, H. A. A., GHANIA, U.: "Need for Achievement as a Predictor of Entrepreneurial Behavior: The Mediating Role of Entrepreneurial Passion for Founding and Entrepreneurial Interest" *International Review Of Management and Marketing*, 10(1), 2020, 40-53.
- SARRAFOĞLU, G. B., GÜNSAY, M. M.: "The Effects Of Organizational Justice And Organizational Silence On Job Satisfaction And Employees' Intention To Leave" *BEYDER*, 15:2, 2020, 85-97.
- SCHUMPETER, J. A., URSULA, B.: "Theory of Economic Development", *Germany*, 2003.
- SHANAN, G. G., HARRIS, M. L., MICK, T. D., BURKHALTER, T. M.: "Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students", *Journal of Higher Education Theory and Practice*, Vol.11, 2011, 11-18
- SHANE, S.: "The Foundations of Entrepreneurship", Edward Elgar: Aldershot, İngiltere, 2002.

- SHIRBAGI, N.: “Exploring Organizational Commitment and Leadership Frames within Indian and Iranian Higher Education Institutions”, ***Bulletin of Education & Research***, S. 29, 2007.
- Sinha, T. N.: “Human Factors in Entrepreneurship Effectiveness”, ***The Journal of Entrepreneurship***, Cilt 5, Sayı 1, 1996, s. 23-39
- SÖNMEZ, K.: **Türkiye’de Yönetim Becerileri ve Liderlik**. Anı Yayıncılık:Ankara, 2.bs, 2017.
- SÖNMEZ A., TOKSOY, A.: “Türkiye’de Girişimcilik ve Türk Girişimci Profili Üzerine Bir Analiz”. ***Yönetim ve Ekonomi Dergisi***, 21 (2), 2015, 41-58.
- SÖZCAN, Z.: “Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği”. SÜ İşletme Enstitüsü. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya, 2019.
- SÖZCAN, Z., YILMAZ, T.: “Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği” ***Bilgi***, 2019, 21 [1]: 78-107.
- SUSSMAN, R., GIFFORD, R.: “Casuality In The Theory Of Planned Behaviour” ***Personality And Social Psychology Bulletin***, 2018, 1-14.
- ŞEN, B.: “Gençlerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması”. AHBVÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- ŞEŞEN, H., BASIM, N.: “Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim

Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. C.12, 2012, 21-28

ŞİMŞEK, Ş., AKGEMCİ, T., ÇELİK, A.: **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**. Gazi Kitapevi: Ankara, 6. bs, 2008.

-----, **Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış**, Adım Matbaacılık: Konya, 4. bs, 2005.

TAYSI, K., S. CANBAZ: “Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerini ve Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4 (1), 2014, 59-67

TEKİNGÜNDÜZ, S., TOP, M., SEÇKİN, M.: “İş Tatmini, Performans, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği”. *Verimlilik Dergisi*, 4, 2015, 39-64.

TETT, R. P., MEYER, J. P.: “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings”, *Personnel Psychology*, 46, 1993, 259-293.

TOKLU, A. T.: “Genç Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Niyeti Üzerinde Planlı Davranış Teorisi ile Birlikte Fırsatları Görme ve Teşvik Desteğinin Etkisi” *AMAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(3), 2020, 753-762.

TOSUNOĞLU, B. T.: “Girişimciliğin Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Temelleri” *Girişimcilik ve İş Kurma*, Ed. Yılmaz Ürper, Anadolu Üniversitesi Yayını, 2012, 22-35.

- TÜSİAD: **Türkiye'de Girişimcilik.** TÜSİAD Yayınları, Yay. No:12/340, İstanbul, 2002.
- UCHO, A., MKAVGA, T. “Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions among Civil Servants in Benue State”, ***Institute of Interdisciplinary Business Research***, c.3, S.11, 2012.
- ULAMA, S.: “Turizm Lisans Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma: Sakarya Üniversitesi Örneği”. ***International Conference On Eurasian Economies. Session 5D: Turizm***, 2016, 741-751.
- USTA, F. N., İRGE, N. T.: “Mobbingin Örgütsel Adalet Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Emlak Konut Şirketi Örneği”, ***R&S-Research Studies Anatolia Journal***, 3(3), 2020, 237-249.
- UYSAL, B., GÜNEY, S.: “Entrepreneurial Intentions of Turkish Business Students: An Exploration Using Shapero’s Model”. ***Journal of Administrative Sciences***. 14:28, 2016, 27-47.
- VAROL, F.: “Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Olan Etkisi: İlaç Sektörü Örneği”, ***Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi***, S. 38, 2017, 200-208.
- YANG, J.: “Effect of Newcomer Socialisation on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention in the Hotel Industry”, ***The Service Industries Journal***, 28 (4), 2008, 429-443.

- YENER, S.: “İşten Ayrılma Niyeti Belirleyeni Olarak Psikolojik Rahatlık” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(3), 2018, 169-192.
- YEŞİLAY, R. B., YAVAŞ, V.: “Öğrencilerin Girişimcilik Niyetinin Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde İncelenmesi: Sivil Havacılık Alanında Öğrenim Gören Önlisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 6(1), 2017, 145-172.
- YILDIZ, B., AYAZ ARDA, Ö.: “İyi Bir Asker Mi? İyi Bir İllüzyonist Mi? Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü” *Business and Economics Research Journal*, 9, 2018, 151-167.
- YILDIZ, S. M: “Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” *Ege Akademik Bakış*, 13(3), 2013, 317-324.
- YILMAZ, B., HALICI, A.: “İşgücü Devir Hızını Etkileyen Etmenler: Sekreterlik Mesleğinde Bir Araştırma” *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, S. 4, 2010, 93-108.
- YÜCEL, İ., KOÇAK, D.: “İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Tükenmişliğin Aracılık Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Çalışma” *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, c.7, S. 2, 2018, 297-321.

YZER, M.:

“Theory of Reasoned Action and Theory of
Planned Behavior” *University of Minnesota*, USA,
2017.



EKLER



Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, “Girişimcilik Eğilimi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Anketin amacı tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemeye yöneliktir. Anket sorularını cevaplamak yalnızca 5 dakikanızı alacaktır. Bu çalışmanın başarıya ulaşması vereceğiniz cevapların doğruluğuna bağlıdır. Anketten elde edilecek veriler gizli tutulacak olup tamamen bilimsel amaçla kullanılacak ve üçüncü kişiler ile paylaşılmayacaktır. Anket formunu doldurarak vermiş olduğunuz katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

Alican ÇAM - Yüksek Lisans Öğrencisi (İstanbul Üniversitesi-İşletme Bölümü)

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sema YOLAÇ

I. Demografik Bilgiler

Lütfen sizin için en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:(☐ Erkek(☐ Kadın
2. Medeni Haliniz:(☐ Evli(☐ Bekâr
3. Yaşınız:
(☐ 18-25 (☐ 26-35
(☐ 36-44 (☐ 45 ve üzeri
4. Eğitim Durumunuz:
(☐ İlköğretim (☐ Lise (☐ Ön Lisans
(☐ Lisans (☐ Lisansüstü
5. Çalıştığınız İş Yeriindeki Göreviniz:
(☐ Mağaza Sorumlusu (☐ Satış Danışmanı (☐ Depo Personeli (☐ Depo Sorumlusu
(☐ Üretim Personeli (☐ Üretim Sorumlusu (☐ Diğer
6. Bu İş Yeriinde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?
(☐ 1 Yıldan Az (☐ 1-3 Yıl (☐ 4-6 Yıl
(☐ 7-10 Yıl (☐ 10 Yıl Üzeri
7. Toplam İş Tecrübeniz:

() 1 Yıdan Az () 1-5 Yıl

() 6-9 Yıl () 10 Yıl Üzeri

8. Aylık Geliriniz:

() 2001-3000 TL () 3001-4000 TL () 4001-5000 TL

() 5001-6000 TL () 6001 TL ve Üzeri

9. Ailenizde Kendi İşini Kuran 1.Derece (Anne, Baba, Çocuk) Yakınınız Var Mı?

() Var () Yok

GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ

“Girişimci, üretim elemanlarını (doğa, emek, sermaye) sistemli ve bilinçli bir şekilde bir araya getirerek mal ve hizmet üretimini sağlayan kişidir.”

Davranışa Yönelik Tutum Aşağıdaki cümlelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İleride bir gün girişimci olmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Fırsatlar oluştuğunda girişimci olacağım.	1	2	3	4	5
Girişimci olmak cazip görünüyor.	1	2	3	4	5
İleride bir gün girişimci olmayı hayal ediyorum.	1	2	3	4	5
Girişimcilerin kendi kendine yönetme alanları oldukça fazladır.	1	2	3	4	5
Girişimciler iyi bir hayat sürerler.	1	2	3	4	5
Girişimci birisi özel hayatı ve iş hayatının dengesini daha iyi kurar.	1	2	3	4	5
Gelecekteki mesleğimde kendi kendimi yönetmek isterim.	1	2	3	4	5
İşimde karşılaştığım güçlüklerle uğraşabilirim.	1	2	3	4	5
İş ve özel hayat arasındaki dengenin önemli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Varsayılan Davranış Kontrolü Aşağıdaki cümlelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Girişimci olurken karşılaştığım her zorluğu yeneceğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
Girişimci olabilmek için yeterli kapasitedeki özelliklere sahip olduğuma inanıyorum.	1	2	3	4	5

Girişimci olmak uygun bir seçenek görünüyor.	1	2	3	4	5
Girişimcilik pratik bilgi gerektirir.	1	2	3	4	5
Girişimci olmak iş fikirlerinde yaratıcı olmayı gerektirir.	1	2	3	4	5
Yeni bir iş kurmak finansal olarak çok destek gerektirir.	1	2	3	4	5
Girişimcilik için yeterli devlet desteği yoktur.	1	2	3	4	5
İş kurabilmek için uygun bir zemin gerekir.	1	2	3	4	5

Kişisel Norm Aşağıdaki cümlelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Girişimci olmak için bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Kendimi iyi iş fırsatlarını değerlendirebilecek biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
Yeni iş fikirlerini planlamak için yeterince yaratıcıyım.	1	2	3	4	5
Finansal desteğin olmaması beni girişimcilikten alıkoyamaz.	1	2	3	4	5
Girişimcilik fikirlerimi devlet desteği etkileyemez.	1	2	3	4	5
Destek içermeyen bir ortam benim girişimciliğimi engelleyemez.	1	2	3	4	5
Başkalarının fikirlerine girişimci olmadan önce önem veririm.	1	2	3	4	5
Girişimci olup olmama konusunda başkalarının fikirlerini dinlerim.	1	2	3	4	5
Girişimci olup olmamam konusunda çevremdekilerin etkisi vardır.	1	2	3	4	5
Girişimci olmak istemem tamamen kendi kararımdır.	1	2	3	4	5
Anne ve babam girişimci olmam konusunda olumlu düşünce içerisindedir.	1	2	3	4	5
Arkadaşlarım girişimciliğe mantıklı bir seçim olarak bakar.	1	2	3	4	5

İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten Ayrılma Niyeti Aşağıdaki cümlelere katılım düzeyinizi belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sıklıkla işimi bırakmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Gelecek yıl yeni iş aramayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
Gelecek yıl bu işi bırakacağım.	1	2	3	4	5

Teşekkür Ederiz.

