PROAKTİF KİŞİLİK VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİNDE BİR UYGULAMA

Nihal ÖZKAYA

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı
TEZ YÖNETİCİSİ
Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

AĞRI-2019

(Her hakkı saklıdır)

PROAKTİF KİŞİLİK VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNE ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİNDE BİR UYGULAMA

Nihal ÖZKAYA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETME ANABİLİM DALI

Dr. Öğr. Üyesi ERCAN KESER

2019

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER danışmanlığında, Nihal ÖZKAYA tarafından hazırlanan bu çalışma **24.07.2019** tarihinde aşağıdaki jüri tarafından. **İşletme** Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Adnan KARA İmza: .....

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Fatma TEMELLİ İmza: .....

Jüri Üyesi : Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER İmza: .....

Yukarıdaki imzalar adı geçen öğretim üyelerine ait olup;

Enstitü Yönetim Kurulunun .../.../201.. tarih ve .... / ..... nolu kararı ile onaylanmıştır.

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

Doç. Dr. Alperen KAYSERİLİ
Enstitü Müdürü

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum "Proaktif Kişilik ve Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde Bir Uygulama" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Δ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

24.07.2019

Nihal ÖZKAYA

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Nihal ÖZKAYA

PROAKTİF KİŞİLİK VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİNDE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

AĞRI-2019

İÇİNDEKİLER

ÖZET v

ABSTRACT vii

TEŞEKKÜR viii

TABLOLAR DİZİNİ ix

ŞEKİLLER DİZİNİ x

BİRİNCİ BÖLÜM 5

1. PROAKTİF KİŞİLİK 5

1.1. Kişilik 5

1.2. Proaktif Kişilik Kavramı, Tanım ve Özellikleri 7

1.3. Proaktif Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları 11

1.4. Proaktif Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Öğelere Etkileri 12

1.4.1. İş performansı 12

1.4.2. Örgütsel etkililik 13

1.4.3. Kariyer 14

1.4.4. Liderlik 15

1.4.5. Girişimcilik 16

1.4.6. İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık 17

1.4.7. Diğer etkiler 18

1.5. Proaktif Kişilik ve Performans İlişkisi 19

1.6. Proaktif Davranış Tanımı ve Kavramı 20

İKİNCİ BÖLÜM 23

2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK 23

2.1. Yenilik/Yenilikçilik Kavramları ve Tanımlaması 23

2.2. Yenilikçiliğin Amacı ve Önemi 25

2.3. Yenilikçilikle Benzer Kavramlar 26

2.3.1. Değişim 27

2.3.2. Teknoloji/Ar Ge 28

2.3.3. Buluş 29

2.3.4. Yaratıcılık 29
2.3.5. Girişimcilik 30
2.4. Yenilikçi Davranış Kavramı ve Süreci 31
2.5. Yenilikçi Davranışın Boyutları ve Yenilikçi Davranış Üzerinde Etkili Olan 32
2.6. Bireysel Yenilikçilik ve Kategorileri 35
2.6.1. Bireysel yenilikçilik kategorileri 36
2.6.1.1. Öncüler 36
2.6.1.2. Yenilikçiler 36
2.6.1.3. Sorgulayıcılar 37
2.6.1.4. Kuşkucular 37
2.6.1.5. Gelenekçiler 37
2.7. Bireysel Yenilikçiğin Önündeki Bireysel Engeller 38
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 39
3. GİRİŞİMCİLİK 39
3.1. Girişimcilik Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Tanımı 39
3.2. Girişimciliğin Önemi 45
3.3. Girişimci Birey ve Özellikleri 46
3.4. Girişimciliği Etkileyen Unsurlar 48
3.5. Girişimcilik Eğilimi 50
3.6. Girişimcilik Eğilimini Etkileyen Etmenler 52
3.6.1. Ailevi Etmenler 54
3.6.2. Psikolojik/Bireysel Etmenler 55
3.6.3. Toplumsal Etmenler 57
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM 59
4.1. Araştırmanın Amacı 59
4.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırları ve Kısıtları 59
4.3. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri 59
4.4. Araştırmanın Hipotezleri 61
4.5. Araştırmanın Metedolojisi 62
4.5.1. Örnekleme Süreci 62

4.5.2 Veri Toplama Yöntem ve Aracı 62
4.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi 63
4.6.1. Demografik Bulgular 63
4.6.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri 64
4.6.3. Proaktif Kişilik Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi 65
4.6.4. Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi 66
4.6.5. Girişimcilik Eğilimi Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi 68
4.6.6. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 71
4.6.6.1. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kendine Güven Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 71
4.6.6.2. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Yenilik Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 72
4.6.6.3. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Başarma İhtiyacı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 74
4.6.6.4. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kontrol Odağı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 75
4.6.6.5. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Risk Alma Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 76
4.6.6.6. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Belirsizliğe Karşı Tolerans Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 77
4.6.7. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 78
4.6.7.1. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kendine Güven Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 79
4.6.7.2. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Yenilik Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 80
4.6.7.3. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Başarma İhtiyacı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 81
4.6.7.4. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kontrol Odağı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 83
4.6.7.5. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Risk Alma Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 84
4.6.7.6. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Belirsizliğe Karşı Tolerans Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi 85

4.6.8. Proaktf Kişiliğin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi..... 87
SONUÇ VE ÖNERİLER 89
KAYNAKÇA 92
EKLER 102
EK :1-ANKET FORMU 102
EK:2 ÖZGEÇMİŞ 106

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

PROAKTİF KİŞİLİK VE BİREYSEL YENİLİKÇİLİĞİN GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİNDE BİR UYGULAMA

Nihal ÖZKAYA

Tez Yöneticisi: Dr. Öğretim Üyesi Ercan KESER

2019, 118 sayfa

Jüri: Dr. Öğr. Üyesi Adnan KARA

Dr. Öğr. Üyesi Fatma TEMELLİ

Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER

Bu araştırmanın amacı, proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın kapsamını, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Meslek Yüksek Okulunda öğrenim gören ve girişimcilik dersi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanılarak toplam 357 öğrenciden veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans dağılımı, güvenilirlik analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken SPSS 22.0 paket istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada gerçekleştirilen regresyon analizleri sonucunda proaktif kişiliğin, girişimcilik eğilimini oluşturan kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı ve risk alma boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Girişimcilik eğiliminin diğer bir boyutu olan belirsizliğe karşı tolerans üzerinde ise proaktif kişiliğin herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Araştırmanın diğer bir bağımsız değişkeni olan bireysel yenilikçiliğin ise girişimcilik eğilimini oluşturan kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı ve risk alma boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu sonucuna varılırken belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisinin bulunduğu görülmüştür.

Anahtar Kavramlar: Proaktif Kişilik, Bireysel Yenilikçilik, Girişimcilik Eğilimi

ABSTRACT

MASTER'S THESİS

THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY AND INDIVIDUAL INNOVATION ON ENTREPRENEURIAL TENDENCY: AN APPLICATION IN AGRI IBRAHIM CECEN UNIVERSITY

Nihal OZKAYA

Thesis Supervisor: Assist. Prof. Ercan KESER

2019, 118 pages

Jury: Assist. Assoc. Dr. Adnan KARA

Assist. Assoc. Dr. Fatma TEMELLİ

Assist. Assoc. Dr. Ercan KESER

The aim of this research is to investigate the effect of proactive personality and individual innovation on entrepreneurship tendency. The sampling of the research consists of the students who study at the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Faculty of Pharmacy, School of Physical Education and Sports, and Vocational High School of the Agri Ibrahim Cecen University and taking entrepreneurial course. Data were collected from a total of 357 students using the face to face survey method in the study. The data were analyzed by using SPSS 22.0 Package Program. As a result of the regression analysis, it was concluded that proactive personality had a significant and positive effect on self-confidence, innovation, the need of success, locus of control and risk-taking dimensions that constitute entrepreneurial tendency. On the other hand, on tolerance against uncertainty, which is another dimension of entrepreneurial tendency, no effect of proactive personality has been detected. It was concluded that individual innovation, another independent variable of the research, had a significant and positive effect on self-confidence, innovation, the need of success, locus of control and risk-taking dimensions, while there was a significant and negative effect on uncertainty tolerance dimension.

Keywords: Proactive Personality, Individual Innovation, Entrepreneurship Tendency.

TEŞEKKÜR

Bu araştırmada, yoğun çalışma programı arasında bana zaman ayırarak yardımlarını ve desteğini esirgemeyen, tez çalışmama yön veren, akademik bilgi ve tecrübesiyle yardımcı olan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Ercan KESER'e ve diğer hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Hayatımın her aşamasında yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen kıymetli aileme ve arkadaşlarıma da teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca bugünlere gelmemde emeği olan annemi ve babamı da rahmetle yad ediyorum.

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 4. 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri 63

Tablo 4. 2. Araştırma Modelinde Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları 64

Tablo 4. 3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Proaktif Kişilik Düzeyleri 65

Tablo 4. 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri 67

Tablo 4. 5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimi Düzeyleri 69

Tablo 4. 6. Proaktif Kişiliğin Kendine Güven Üzerindeki Etkisinin Tespiti 71

Tablo 4. 7. Proaktif Kişiliğin Yenilik Üzerindeki Etkisinin Tespiti 73

Tablo 4. 8. Proaktif Kişiliğin Başarma İhtiyacı Üzerindeki Etkisinin Tespiti 74

Tablo 4. 9. Proaktif Kişiliğin Kontrol Odağı Üzerindeki Etkisinin Tespiti 75

Tablo 4. 10. Proaktif Kişiliğin Risk Alma Üzerindeki Etkisinin Tespiti 76

Tablo 4. 11. Proaktif Kişiliğin Belirsizliğe Karşı Tolerans Üzerindeki Etkisinin Tespiti 78

Tablo 4. 12. Bireysel Yenilikçiliğin Kendine Güven Üzerindeki Etkisinin Tespiti.. 79

Tablo 4. 13. Bireysel Yenilikçiliğin Yenilik Üzerindeki Etkisinin Tespiti 80

Tablo 4. 14. Bireysel Yenilikçiliğin Başarma İhtiyacı Üzerindeki Etkisinin Tespiti 82

Tablo 4. 15. Bireysel Yenilikçiliğin Kontrol Odağı Üzerindeki Etkisinin Tespiti.... 83

Tablo 4. 16. Bireysel Yenilikçiliğin Risk Alma Üzerindeki Etkisinin Tespiti 84

Tablo 4. 17. Bireysel Yenilikçiliğin Belirsizliğe Karşı Tolerans Üzerindeki Etkisinin Tespiti 86

Tablo 4. 18. Proaktif Kişiliğin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisinin Tespiti.. 87

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. 1. Proaktif Davranış Özellikleri 22

Şekil 2. 1. Yenilikçi Davranışı Etkileyen Bireysel, İşe İlişkin/Mesleki Faktörler ve Organizasyonel Faktörler 34

Şekil 3. 1. Girişimci Kişilerin Kişilik Özellikleri 47

Şekil 3. 2. Girişimcilik Eğilimini Etkileyen Etmenler 54

Şekil 4. 1. Araştırmanın Modeli 60

GİRİŞ

Girişimcilik, kavram olarak ekonomik bir yaklaşımla ele alınsa da esas itibariyle bireyin ya da toplumların karakteristik bir özelliğidir. Girişimcinin temel özellikleri arasında sayılan yenilikçi ve vizyoner düşünebilme, sorunlar karşısında çözüm üretebilme ve fırsatları görebilme gibi özelliklerden bazılarının sonradan kazanılabileceği düşünülse dahi bu özelliklerin genel olarak karakteristik özellikler olması sebebiyle bireyde doğuştan var olan özellikler olduğu söylenebilir. Kişinin girişimci olabilmesi anlamında kendi özelliklerini, potansiyelini ve girişimcilik yönündeki eğilimlerini bilmesi önemlidir (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017: 342).

İnsan tarihsel bir varlıktır. Onun temel yetileri evrende var olabilme mücadelesi verme ve varlığını ortaya koyabilecek yaklaşımları sergilemek bağlamında ortaya çıkmaktadır. Kişisel özellik ve becerileri ile bireysel kabiliyetlerinin birbirine koşut olarak eklemlendiği varlık bilinci ise insanın özgül hayatının ilk adımı olmaktadır. Bu özgül yaşam, onun ailede başlayan ilk toplumsallaşma deneyimi ardından daha sonra dahil olacağı toplumsal gruplarda da edineceği roller bağlamında önem ihtiva edecektir.

Bir yaşam tarzı olan kişilik, insanı diğer fertlerden ayıran özelliklerin ve yeteneklerinin, yaklaşımlarının, bakış açılarının, tutumlarının, içinde yaşadığı çevreye uyum sağlama biçimini de kapsayan özellikler bütünüdür. Yine buna bağlı olarak kişilik, insanın hayat boyu göstermiş olduğu davranışların da kaynağıdır (Yolcu ve Çakmak, 2017: 427). Kişilik, kişiye özgü olan ve ona bireyselliğini kazandıran özelliklerin tamamıdır. Bireyin sahip olduğu özelliklerin belirgin ve tutarlı olması ve kolay kolay değişmemesi ona ölçülebilirlik niteliği kazandırır. Bu durum bireyin hakkında fikir sahibi olabilmek adına somut veriler elde etme imkanı sağlamaktadır (Tanoğlu, 2008: 51).

Tüm bireylerde bulunmayan proaktif kişilik ise proaktiviteye yönelik bir eğilim ve bir kişilik özelliği olarak ifade edilebilir (Bolino, 2010: 327). Bu bağlamda proaktif kişilik, fırsatları imkana dönüştüren, inisiyatif ve risk alarak en zor şartlarda eyleme geçebilen ve zorluklarla mücadele edecek yetkinlikler sergileyen kişilik örneği olarak ön plana çıkmaktadır. Delle ve Amadu'nun 2015 yılında Gana'da 270 üniversite öğrencisi arasında yaptıkları araştırmada, proaktif kişilik ve girişimcilik

eğilimi arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırmacılar, yaptıkları çalışmada proaktif kişiliğin girişimcilik niyetini arttırdığını ayrıca proaktif kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimini de arttırdığını ortaya koymuşlardır. Karslı'nın 2018 yılında üniversite öğrencilerine yönelik olarak yaptığı ve kişilik özellikleri ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkiyi proaktif kişilik boyutu açısından ele aldığı inceleme sonucunda, proaktif kişiliğin girişimcilik niyetini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Konaklıoğlu ve Kızanlıklı'nın 2011 yılında üniversite öğrencilerinin proaktif kişilik özellikleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmada ise proaktif kişilik yaklaşımı ile girişimcilik eğilimi arasında doğru yönlü bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Yine Duygulu tarafından 2008'de yapılan bir araştırmada kurumsal girişimcilik algısı, kişiliğin proaktif boyutu ile iş kurma gişimciliği arasındaki yaklaşımlar incelendiğinde, iş kurma eğiliminin proaktif özellikler ile pozitif bir ilişki ekseninde belirginleştiği tespit edilmiştir. Proaktif kişilik özelliği ve girişimcilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, bahse konu kişilik özelliği için söylenenleri destekler niteliktedir.

Bireysel yenilikçilik ise bir insanın genel olarak kendine ve başkalarına faydalı olacak ayrıca toplumsal gelişmelere katkı sağlayacak bir yaklaşımı yapmaya yönelme ve bunu yaşama geçirme eğilimi olarak kaydedilmektedir (Genç vd., 2017: 323). Dolayısıyla bireysel yenilikçilik çok yönlü yaşam koşullarına göre insanın her daim en yeni ve farklı olan yaklaşımı sergileyebilme durumudur. Ensari ve Alay tarafından 2017 yılında, yenilikçilik eğilimi ile girişimcilik potansiyeli arasındaki ilişkiyi incelemek için üniversite öğrencilerine yönelik olarak yapılmış araştırma sonucunda, iki değişken arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu ve yenilikçilik eğiliminin girişimcilik potansiyeline etki ettiği tespit edilmiştir.

Girişimcilik bir bakış açısı olarak da görülebilir. Yenilikleri çeşitli gelişmelerle birleştirerek farklı yaklaşımlar ortaya koymak, yeni stratejiler ortaya koymak, yeni yönetim anlayışları geliştirmek, yenilikçiliği işletmenin kurumsal bir parçası haline getirebilmek, rekabet edebilirliği artırmak için farklılık oluşturabilmek, sorun odaklı olmak yerine çözüm odaklı bir yönetim anlayışına sahip olabilmek, teknolojideki değişim hızını yakalayıp eşgüdümlü yeni ürün, yeni hizmet ve yeni bakış açıları geliştirmek günümüz girişimciliğinin önemli parametreleri olarak ifade edilebilir (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017: 342). Dolayısıyla girişimcilik ve

buna bağlı olarak ortaya çıkan girişimcilik eğilimi çok yönlü insan kişiliğinin aynı zamanda etken faktörlerle ortaya çıkan başat bir özelliğidir. Girişimcilik ile ilgili olarak Schumpeter, ortaya koyduğu yaklaşımıyla girişimciliği, çeşitli etkenlerin bir araya getirilmesiyle beraber farklı şeyler meydana getirmek olarak görürken bu durumun aynı zamanda ekonomik kalkınmanın temelini oluşturan bir faaliyet olduğunu da söylemektedir. Ona göre yeni şeylerin oluşturulması sadece girişimcilerin başarabileceği bir şeydir (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017: 343). Kartal (2018b) tarafından kişilik özellikleri ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda, iki değişken arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Dolayısıyla bu bilgiler ışığında, bu çalışmada, proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkileri, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde eğitim gören ve girişimcilik dersi alan öğrenciler kapsamında ele alınmıştır.

Proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik olarak yapılan bu araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Buna göre; birinci bölümde proaktif kişilik kavramına dair kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Proaktif kişiliğin kavramsal incelenmesi yapılırken aynı zamanda kavramın analitik olarak kişilikle ilişkisi de ele alınmış ve performans ile hedef belirleme yönündeki tesirleri de tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümde öncelikle yenilikçilik kavramı üzerinde durulup bireysel yenilikçiliğin temel amaçları ve önemi incelenmiştir. Yine yenilikçi davranış kavramının tanımlanması süreci ve boyutları ele alınarak söz konusu davranışın etkilendiği faktörler de ortaya konularak incelenmesi sağlanmıştır. Yenilikçi davranışın boyutlarıyla ilgili olarak ise yenilikçi davranışı etkileyen unsurlar ve bireysel yenilikçiliğin kategorileri ele alınmıştır. Bu çerçevede son olarak, yenilikçiliğin önündeki engeller ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise girişimcilik kavramının tanımlanması yapılarak girişimciliğin tarihsel gelişimi, girişimcilik potansiyeli taşıyan bireylerin belli başlı özellikleri ele alınmıştır. Bu bölümde, bireylerin girişimcilik eğilimi üzerinde etkili olan faktörler de incelenmiş olup, proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin

girişimcilik eğilimi üzerindeki etkileri araştırmanın kavramsal çerçevesine uygun olarak ortaya konulmuştur.

Dördüncü bölümde ise gerçekleştirilen saha araştırmasına yönelik bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın amaç, yöntem ve bulgularının sunulduğu bölüm olup bu bölümde yine örneklem, kullanılan anketler ve analiz yöntemiyle varılan bilgi ve yorumlara yer verilmiştir. Bu bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın kapsamı, sınırları, kısıtları, araştırmanın modeli ve hipotezleri ve araştırmanın metodolojisi hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra araştıma hipotezlerinin test edilebilmesi için gerekli analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuç bölümünde ise ulaşılan bulgular yorumlanmış, araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. PROAKTİF KİŞİLİK

1.1. Kişilik

Kavram olarak kişilik, toplumsal hayatta insan yaşamının bir parçası olarak dikkat çekmesine karşın kavramın bilimsel olarak ele alınması 1930'lu yıllardan itibaren kişilik psikolojisinin bir yaklaşım olarak ön plana çıkmasıyla olmuştur (Yelboğa, 2006: 198). Bu bağlamda kişilik denildiğinde ilk önce bireysel farklılıkların akla gelmesi olasıdır. Bundan dolayı psikologlar ve yazarlar kişilik kavramını insanın dışarıya karşı uyum sağlama sistemlerinin araştırılmasını öneren bir tutumla konuya yaklaşmışlardır (Sarıtaş, 1997: 528).

Toplumbilim Terimleri Sözlüğünde kişilik kavramı, bireyin sosyal yaşam içinde elde ettiği ya da edindiği alışkanlık ve davranışlar biçiminde ifade edilmektedir. Bu bağlamda genel olarak kişilik, insanların genetik olarak taşıdıkları özellikler ile içinde yaşadıkları sosyal hayattan kazandıkları yaklaşımların bütünü şeklinde ifade edilebilir (Kartal, 2018b: 3).

Etimolojik ve terminolojik olarak kişilik sözcüğünün Latince'de, dolayısıyla eski Roma'da tiyatroda oyuncuların canlandırdıkları karakteri en güzel ortaya koyacak biçimde, suratlarına taktıkları "persona" denilen maskelerden ortaya çıktığı düşünülmektedir. Söz konusu dönemde persona ile kişilerin karakterlerine dair ifadeler anlatılmaya çalışılıyordu (Ünsar, 2011: 256).

Kişilik kavramı ayrıca insana ait farklılıkları ve genellenebilen yaklaşımları da ifade etmektedir. Dolayısıyla kişiliğin iki yönü olduğu söylenebilir. Bunlardan biri bireylerdeki ayırt edici özelliklere öteki ise bireylerdeki genellenebilen özelliklere işaret etmektedir. Yine bu duruma eş bir deyişle kişilik kavramının, insanın psikolojik olarak tüm özelliğinin ifadesi olduğu söylenebilir (Sarıtaş, 1997: 528). Bu açıdan düşünüldüğünde kişiliğin sosyal bir hayat içinde kişinin ötekilere göre değerlendirilmesi ve tanımlanması olduğu ifade edilebilir.

Bireylerin sosyal becerilerinin bütünü diyebileceğimiz kişilik; başka bireylerle kurulan etkileşim sonucunda sergilenen ilgi, tutum, konuşma gibi davranışlardan oluşur. İmaj olarak da nitelendirebilecek olan kişiliğin, kişinin

kendine has özellikleri doğrultusunda çevreyle kurduğu etkileşim neticesinde geliştirdiği davranışların tamamı olarak da ifade edilmesi mümkündür (Eryılmaz, 2009: 62).

Kavram olarak kişilik söz konusu olduğunda onunla eş anlamlı bir biçimde mizaç ve huy gibi sözcükler de kullanılmaktadır. Köknel tarafından mizaç veya huy kavramlarıyla ilgili olarak, insanların duygusal denge durumlarını anlatan sözcükler ifadesi kullanılmaktadır. Buna göre çabucak kızmak, hemen sıkılmak, herhangi bir durum karşısında öfkelenmek, hareketlilik ya da hareketsizlik vb. gibi insandan insana göre değişen haller huy veya mizaç olarak değerlendirilebilir (Karslı, 2018: 27-28).

Konuyla ilgili olarak Eroğlu tarafından ise kişiliğe bağlı mizaç çeşitleri; sevimli, neşeli, sert, donuk, melankolik, duygusal, heyecanlı, saldırgan vs. tipler olarak ifade edilmektedir (Soysal, 2008: 6).

Kişilikle eş anlamlı olarak kullanılan kavramlardan olan karakter sözcüğü ise bir insana münhasır davranışların tümü olarak onun zihin, beden ve duygu yaklaşımlarına toplumun biçtiği değer olarak bakılabilir. Karakter gibi kişilikle eş anlamda kullanılan sözcüklerden olan benlik kavramı ise insanın kendi kişiliğine dair kanıları ve görüş biçimlerini karşılayan bir ifadedir (Sarıtaş, 1997:534). Bu yönüyle benlik kavramı, insanların tahayyüllerini, hadiselere karşı değer yargılarını, yaklaşımlarını ve imgelerini de ifade eder. Buna göre kişilik, bireylerin belli bir zamanda herhangi bir şeye ya da duruma karşı gösterdiği bir tavır veya yaklaşım olmayıp onun tüm zamanlarında dışsala karşı takındığı tavırları, yaklaşımları ve davranış imgelerini kapsayan bir yapıdır.

Kişiliğin oluşumu ise çeşitli faktörlerin ortak tesirine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu faktörlerden ilki kalıtımsal özelliklerdir. Kalıtım gibi değişmeyen özellikler anne ve baba kromozomları ile bireylere taşınarak onun yaşamına etki etkide bulunurlar (Soysal, 2008: 6). Dolayısıyla her insan hem türünün genel kalıtım özelliklerini hem de kendi ailesinin ona aktardığı genetik özellikler bağlamında yapılar taşımaktadır. Bu bağlamda İngiltere'de 114 çocuk üzerinde bir çalışmada işaret parmağı yüzük parmağından kısa olan erkek çocukların daha kavgacı oldukları tespit edilmiştir (Sabah Gazetesi, 2006). Ayrıca 1999'da yapılan bir araştırmada,

çocuklar üzerinde etkili genetik ve dışsal unsurlar incelenmiş olup babaların çocuğun boyunda; annelerin ise kilonun belirlenmesinde etkili olan genleri onlara aktardıkları tespit edilmiştir (Milliyet Gazetesi, 2006).

Kişiliğin oluşumunda başat etki uyandıran etmenlerden biri de sosyo-kültürel faktörlerdir. İnsanın ilk tanıştığı ve kişiliğinin ilk oluşumlarında etkilendiği sosyal grup olan aileden başlamak üzere içinde yaşadığı toplumsal hayat da ilerleyen zamanlarda onun kişiliğini etkileyen koşullardandır. Bireyin içinde yer aldığı sosyal hayata uyumlu hale gelmesine ve sosyal yaşamın bir üyesi haline evrilmesine toplumsallaşma adı verilir. Bu durum bireylerin kişilikleri bağlamında belirginleşir ve onların ideallerine, ilgilerine vs. yönlerine de etkide bulunur ve söz konusu bu etkiler de kişiliğin şekillenmesinde önemli bir rol oynar (Soysal, 2008: 7; Sözcan, 2019: 9).

Yukarıda da ifade edildiği gibi kişiliğin oluşumunda en önemli faktörlerden biri ailedir. Esasen ailenin birey üzerindeki kişilik tesirleri onun ilk toplumsallaşması bağlamında ortaya çıkmakta ve insanların sosyo-kültürel değerleri ilk öğrendikleri yer olarak aileyi önemli kılmaktadır. Yine anne, baba ve aile fertlerinin birey üzerindeki tesirlerinden olan rol modellik bireyde kişiliğin gelişiminde etki sağlamaktadır. İnsanın çok yönlü bir varlık olması ve kişiliğinin de belirginleşmesinde çok farklı koşulların tesirlerinin varlığı düşünüldüğünde çeşitli hayat şartlarının, coğrafi koşulların ve iklimin de kişilik üzerinde etkiler uyandıran unsurlar arasında olduğu söylenebilir (Soysal, 2008: 8).

1.2. Proaktif Kişilik Kavramı, Tanım ve Özellikleri

Proaktif kavramı, "pro (önce, ileriye yönelik)" ve "activus (etkin, aktif)" ifadelerinin ortak kullanımından doğmuştur. Bu bağlamda ilgili kavram Cambridge sözlüğüne göre; "proactive" sıfat olarak "zamanından önce önlem alınan; önden davranılan" anlamlarını taşımaktadır (Tunca vd., 2018: 326).

Proaktivite kavramı genel olarak bireylerin karşılaşacakları bir durumu ya da gelişmeyi önceden sezerek onu kontrol altına alma çabaları veya yaklaşımları olarak düşünüldüğünde kavram için sözlükte, bir kişi veya durumla alakalı bir gelişmenin öncesinde bunun kontrol edilip yönünün değiştirilmesi olarak ifade edilmesi anlamlı olmaktadır. Söz konusu kavramın, hadiselere karşılık değişim veya hareketliliğe

yönelik bir eğilim olarak da görülmesi mümkündür (Tosun, 2012: 15).

Yolcu ve Çakmak'a göre ise proaktif kişilik bir bireyin dışarıdan bir uyarı almadan uygun gördüğü eylemi yapma ya da harekete geçme halidir. Bu bağlamda proaktif kişilik özelliği sergileyen bireyler, yaşadıkları çevreyi mensubu bulundukları örgüt için yararlı hale getirecek değişimleri oluştururlar (Yolcu ve Çakmak, 2017: 427).

Proaktif kişilik ile ilgili olarak yazarlar çeşitli tanımlamalar yapmışlardır. Bateman ve Crant, proaktif kişilik özeliği sergileyen bireyleri etraflarını değiştirecek sabırları ve dirayeti gösteren kimseler olarak ifade etmişlerdir. Yine bu kişiler sahip oldukları özellikleri bağlamında fırsatları yakalamaya çalışan, gerektiğinde insiyatif alan, değişimleri takip eden öncülerdir (Tunca vd., 2018: 326).

Proaktivite kavramının yine analitik bir yaklaşımla, yaşanılan bir sosyal çevrede insanlar arasındaki ruhsal yapı farklılığı olarak görülmesi de söz konusudur (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1224). Crant, proaktivite kavramının iş performansı ekseninde düşünülmesinin daha anlamlı olacağını ve bu anlamda bireylerin yaşadıkları sosyal çevrenin farkında olarak gelişmelere müdahale edeceklerini ifade etmekte ve bu durumun sonucunda bireylerin daha verimli iş performansı sergileyeceklerini ortaya koymaktadır (Tosun, 2012: 15). Proaktivite kavramını insanın özgül yaşamına doğru ilerleyerek değerlendiren Covey ise ilgili kavramı, insanın kendi hayatının kahramanı oluşu bağlamında bireylerin davranışlarını çevresel faktörlerin değil insanların özgül kararlarının bir uzantısı olarak tespit etmekte ve gelişmelerde insanın inisiyatif ve sorumluluğunu vurgulamaktadır (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1224).

Proaktivite ifadesi çalışma hayatında girişimcilikle birlikte ortak kullanım alanına sahip bir kavramdır (Karasu: 2013: 39). Bu bağlamda proaksiyon sadece planlamakla ilgili olmayıp bir değişimi hayata geçirmeyle de ilgili bir yaklaşımdır. Dolayısıyla proaktif olmak aynı zamanda inisiyatif almaktır. Buna karşın proaktif olmayan davranış ise tembellik etmeyi, yapılacakları başkasından beklemeyi ve pasif bir halde dayatılan değişimin "işe yaramasını" temenni etmeyi karşılamaktadır (Tosun, 2012:43). Proaktif bireyler çevre şartlarından çok etkilenmeden davranışlarında tutarlılık olan ve doğal olarak duygusal iniş çıkışlar yaşamayan

bireylerdir. Bu açıdan düşünüldüğünde çevrelerinde aktif roller üstlenen proaktif bireyler, diğer bireylerden farklı olarak her halükarda aktif bir yaklaşım sergilerler (Uslu ve Mansur, 2017: 58). Buna göre proaktif kişilik özelliğine sahip insanlar karşılaştıkları durumların daima olumlu taraflarını görmeye ve zorluklar karşısında genel olarak çözüm üretmeye çaba gösterirler. Olaylara ne olursa olsun olumlu yaklaşmak onların temel özelliklerindendir.

Kuramsal olarak ortaya konulan proaktif kişilik kavramı, yaşanılan çevreyi değiştiren ve bu yaklaşımları istikrarlı olarak devam ettiren bir kişilik özelliği olarak ifade edilmiştir. Yine bu kişilik özelliğine sahip bireyler, içinde bulundukları durumlara göre şartları zorlayan yaklaşımlar belirleme çabası gösterirler (Bozbayındır ve Alev, 2018: 297).

Bateman ve Crant'a göre proaktif kişiler, istedikleri değişiklikleri yapıncaya kadar olaylar karşısında sabırlı davranan bireylerdir. Yine bu türden kişilik özelliğine sahip bireyler, fırsatları iyi değerlendiren, gerektiğinde harekete geçmekte gecikmeyen ve inisiyatif almaktan çekinmeyen bireylerdir. Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler ayrıca maruz kalınan durumları aşmada, zor koşulları iyileştirmede ve inisiyatif kullanmada yetkin kişilik örneği sergilerler (Tunca vd., 2018: 326). Bireylerde mevcut olan proaktif kişilik, çalışanların tamamında olmayan bir kişilik özelliği olup proaktiviteye bağlı bir yönelme eğilimine de işaret etmektedir (Yazıcı ve Esen, 2018: 76). Buna göre proaktif kişilik özelliğine sahip insanlar karşılaştıkları durumların daima olumlu taraflarını görmeye ve zorluklar karşısında genel olarak çözüm üretmeye çaba gösterirler. Olaylara ne olursa olsun olumlu yaklaşmak onların temel özelliklerindendir.

Proaktif kişiler çevre için yararlı gördükleri şeyleri hiç bir ikaz almadan yaptıkları gibi olası olarak karşılaşacakları sorunların da üstesinden gelecek yaklaşımları önceden ortaya koyabilirler. Yapılanlar karşısında çevresinden gelebilecek tepkilerden çekinen reaktif kişilerin aksine inisiyatif almaktan korkmayan proaktif kişiler, çalışma standartları ve koşullarını değiştirebildikleri gibi çalışma ortamlarında da olayların gelişmesi ile ilgili başat bir tutum sergilerler (Yazıcı, 2018:14).

Reaktif kişilik özelliğindeki bireyler karşılaştıkları bir gelişme karşısında ani ve düşünmeden tepkiler verirken proaktif bireyler gelişmeleri soğukkanlılıkla izleyip planlı bir şekilde harekete geçerler. Harekete geçtikten sonra ise planlı sonuçlara varıncaya değin uğraşırlar. Bilhassa hedefe odaklanan proaktif kişiler girişimleri sırasında motivasyona da ihtiyaç duymazlar. Onlar planladıkları davranışları hususunda daima kararlılık örneği sergilerler. Proaktif kişiler kendilerini motive edecek gücü benliklerinden alıp hadiseler karşısında ani tepkiler vermezler. Onların daima bir planları bulunmaktadır (Tosun, 2012: 42-43).

Proaktif kişilik kavramını sistemleştiren yazarlardan olan Crant, ilgili kavramı yine iş sahası ve girişimcilik bağlamında da değerlendirmiş ve proaktif kişinin aynı zamanda girişimci, gerektiğinde harekete geçmekten çekinmeyen ve amacına ulaşmak için asla yılmayan kişilik örneği olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda proaktif kişiler aynı zamanda değişimin tasarlanması, başlatılması ve nihayete erdirilmesi konusunda da başarılı kişilerdir (Şahin, 2006: 22).

Proaktif kişiler, fırsatları belirlerler, inisiyatif gösterirler, eyleme geçerler ve anlamlı bir değişim meydana gelene kadar uğraşırlar. Proaktif kişiliğin, öğrenme motivasyonu, iş performansı, iş memnuniyeti, meslek başarısı, strese dayanıklılık, etkili liderlik, kurumsal inisiyatiflere katılma, ekip performansı, yenilikçilik ve girişimcilik gibi pek çok önemli bireysel ve kurumsal sonuçla olumlu bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır (Karabatak, 2018: 51). Bu bağlamda konuyla ilgili olarak yapılan birçok araştırmada, proaktif kişilik ile örgütsel etkililik, iş performansı, örgütsel yenilik, liderlik, kariyer başarısı, girişimcilik gibi pek çok kavram arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya koyulmuştur (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017: 790). Yine proaktif kişilik yapısındaki insanların ötekilere göre en önemli farklılıkları, sahip oldukları imkanı sermayeye ve kazanca dönüştürebilme bakış açısına sahip olmaları ve girişimleri sırasında çevrelerini doğru anlayarak onu kontrol ve idare etme yetkinliği ortaya koyabilmeleridir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017: 788).

Konuyla ilgili olarak bilhassa proaktif kişilik ve vicdanlı olmanın çalışanların yeteneklerini geliştirme ve sorunlar karşısında çözüm önerileri sunmada önemli olduğu ortaya konulmuştur. Bundan dolayı işletmelerde gerçekleştirilecek çalışanlara

yönelik eğitimlerde personelin proaktif kişiliklerini de göz önünde bulundurmanın faydalı olacağı belirtilmiştir (Yazıcı, 2018: 16).

Girişimcilik bağlamında da yine proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin başat karakter özelliği sergiledikleri ve bu özelliğin çevreyle etkileşime girmek için kullanılabilecek bir araç olabileceği anlaşılmaktadır (Duygulu, 2008: 104).

1.3. Proaktif Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları

Proaktif kişilik özelliği çeşitli kriterlerde değerlendirilen ve bilhassa üstünde beş büyük kişilik faktörü açıklanan kişilik özelliği olarak yakın zamanlarda yapılan çalışmalarda ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda Campbell, proaktif kişiliği bazı örgütlerin çalışma koşullarında kişisel bir gereklilik gibi öne çıkardıklarını ve personellerini de bu yaklaşımla işe aldıklarını ifade etmektedir (Çini, 2014: 9).

Proaktif kişilik kavramı çerçevesinde değerlendirilebilecek en önemli iki kavram inisiyatif alma ve özgüven yaklaşımıdır. Proaktif kişilik özelliği sergileyen bireylerin kararlı oluşları, özgüvene sahip oluşları ve gerektiğinde insiyatif alarak cesurca davranışları onların temel özelliklerindendir (Çini, 2014: 9).

Yapılan araştırmalara göre özgüven açısından yüksek seviyeye sahip olan proaktif bireylerde özgüvenin genellikle çocukluk dönemlerinden itibaren gelişme gösterdiği ancak bazı kişilerde ise bu özelliğin sonradan gelişebildiği ifade edilmektedir (Karslı, 2018: 54).

Proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel öğelere etkileri bağlamında da ön plana çıkan liderlik özelliği de yine proaktif kişilik özelliklerinin alt boyutlarından biri olup özellik olarak bir grup ya da örgüt içerisindeki liderlik yaklaşımıyla da örtüşmektedir. Bu bağlamda yine özgüvenin de liderlik ile birbirine koşut özellikler sergileyen kavramlar oluşu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla liderlikte genellikle özgüven sahibi bireylerin ön plana çıktıklarını bu durumun da yine proaktif kişilik özelliklerinin bir alt varyantı olduğu anlaşılabilir ki bu bağlamda proaktif kişilik özelliği gösteren kişilerin aynı zamanda özgüven sahibi bireyler olduğu ve yine bunların en güçlü lider adayları olduğu da söylenebilir (Çini, 2014: 9).

Proaktif kişilik özelliklerinin bir diğer alt boyutu sayılan inisiyatif almak ise ilgili bireylerin hem sorumluluk hem de kararlı bir yaklaşımla sergiledikleri

cesaretlerinin bir sonucudur. Esasen bu kişiler, inisiyatif alarak proaktif kişilik özelliklerini de somut bir davranışa dönüştürürler.

Bir olayın gelişimi haricinde, devamında ve nasıl sonuçlanacağı hususunda da inisiyatif alma kavramı büyük önem taşımaktadır. Çünkü proaktif birey inisiyatif alarak herhangi bir problem oluşmadan önce önlem alabilir ya da sorumluluğunda olmasa dahi görevden kaçmaz. Reaktif bireylerin aksine harekete geçmek için kimseden uyarı beklemezler ve sonuç alınıncaya kadar ısrarcıdırlar (Karslı, 2018: 54-56).

1.4. Proaktif Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Öğelere Etkileri

Hayat şartlarının zorlaştığı ve buna bağlı olarak rekabet ortamının arttığı günümüzde, işletmeler, rakiplerine karşı üstünlük elde etmek için çeşitli faaliyetler içine girmektedirler. En önemli kaynaklarının insan sermayesi olduğu mevcut işletmeler çalışanlarının nitelikleri ve ortaya koyacakları performanslarla da ön plana çıkma eğilimindedirler. Bu bağlamda işletmelerin proaktif kişilik özelliği gösteren bireylere sahip olması onlara büyük avantajlar sağlayacaktır.

1.4.1. İş performansı

Literatürde iş performansına ilişkin çok sayıda tanım bulunmaktadır. Akal, söz konusu kavramı bir etkinlik sonucunda meydana gelen çıktıyı nitel veya nicel olarak belirleyen bir kavram olarak değerlendirmektedir. Ayrıca çalışanların belli bir ücret karşılığında sarf etmeleri icap eden gayret olarak da nitelenmektedir. İş performansı, Kohli'ye göre eşdeğer çalışanların birbirlerine kıyasla işe ilişkin davranış ve çıktılarının verimlilik düzeyi, Borman ve Motowidlo'ya göre ise çalışanlar tarafından yapılan işe yönelik faaliyetler olarak ifade edilmiştir (Akkoç vd, 2011: 88).

İşletmelerde proaktif kişiliğe sahip çalışanların ortaya koydukları performansla ilgili yapılan çalışmalar, onların diğer çalışanlara nazaran daha yüksek verimlilik sağladıklarını teyit etmiştir. Crant'ın yapmış olduğu bir araştırma gayrimenkul sahasında çalışan proaktif kişiliğe sahip bireylerin işlerinde çok daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur (Şahin, 2006: 62). Yine otomotiv sanayide aynı bağlamda yapılan çalışmalarda diğer çalışanlara oranla proaktif kişiliğe sahip bireylerin daha yüksek iş performansı ortaya koyduklarını belirlenmiştir.

İşletmelerde gerek satış performanslarının artması, gerek girişimci yapılanma gerekse de müşterilere ulaşma ve ikna etme başarıları söz konusu olduğunda proaktif kişilik özelliği sergileyen bireyler önemli segmentler yakalamaktadırlar. Proaktif kişilik yapısındaki bireylerin çalışma azimleri, zamanı doğru ve etkili kullanma başarıları, inisiyatif alma özellikleri onları çalışanlar arasında daha öncelikli kılmaktadır (Tosun, 2011: 50).

Takım çalışmalarında da proaktif kişilerin yer aldığı takımların daha başarılı oldukları anlaşılmıştır (Yazıcı, 2018: 16). Proaktif kişiliğe sahip bireyler sadece kendilerine değil çevrelerinde de olumlu değişimleri gerçekleştiren davranışlar eğilimi içerisindedirler. Bu kişilerin hayata olumlu yaklaşan ruh halleri, kişiliklerinde bulunan proaktif davranışların başat gücü sayılan motivasyonun artmasına yol açmakta dolayısıyla bu durum onların iş başarılarını ve verimlerini de arttırmaktadır. Bu konuda Ashford ve Black'in işyerlerindeki proaktif kişilerin performanslarına yönelik yaptıkları bir araştırmada bu kişilik özelliğindeki bireylerin diğer çalışanlara göre daha yüksek performans gösterdikleri anlaşılmıştır (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1225). İşletmelerde iş performansı söz konusu olduğunda proaktif bireyler, yüksek performans gösterecek olanakları oluşturmada da büyük başarı sağlarlar. Yine bu özellikli kişiler ileride doğması muhtemel problemleri de önceden tahmin ederek buna göre gerekli tedbirleri de alırlar (Yazıcı ve Esen, 2018: 77).

Örgütsel ortamlarda proaktif kişiliğe sahip çalışanların fırsatları yakalayarak örgütsel faaliyetlere yönelik atılımda bulunmaları önemlidir. Ayrıca proaktif kişilerin işletmelerde diğerlerine göre öğrenmeye daha istekli oldukları ve kendilerini daha da geliştirdikleri de bir gerçektir. Yine proaktif kişilik özelliği gösteren bireyler çalışma ortamlarında arkadaşlarına yardım etmekte, onlarla bilgilerini paylaşmakta ve çalıştıkları kurumun kaynaklarını verimli bir biçimde kullanmaktadırlar (Çelik ve Topçuoğlu, 2017: 1225). Dolayısıyla bu durum işletmelerin proaktif kişilik özelliği gösteren bireylere daha çok ilgi duymasının bir nedeni olarak da ön plana çıkmaktadır.

1.4.2. Örgütsel etkililik

Örgütsel etkililik kavramı, geçmişten günümüze değin çeşitli bakış açılarıyla ele alınmıştır. Bu bağlamda konu ile ilgili olarak kimi yazarlar bununla içsel

devinimlerin ve güçlerin örgütler üzerindeki etkisini vurgularken, kimi yazarlar ise söz konusu kavramı, örgütün dışarıdan kendisine gelen talepleri hangi ölçüde iyi karşıladığının dışsal bir yaklaşımı olarak görmüşlerdir. Yine bu yazarlar, örgütün yaptığı faaliyetlerin yararlılığını, bu faaliyetler sırasında kullanılan kaynakların nasıl değerlendirildiğini de bu hususta incelemişlerdir. Örgütsel etkililik ile ilgili olarak yazarlardaki ortak kanaate göre, bir örgütün faaliyetleriyle amaçladığı nihai hedefi ifade ettiği anlaşılmaktadır. (Sezer ve Ak, 2017: 167).

Bu bağlamda proaktif kişiliğe sahip bireyleri bünyesinde bulunduran işletmelerin bu bireyleri destekleyip onlara daha uyumlu çalışma ortamları sağlamaları karşılığında iş veriminin daha çok artacağı muhakkaktır. Proaktif kişilik sahibi bireyler gerçekleştirdikleri proaktif davranışlarla kendilerine uygulama alanı oluşturup yeni fikir ve stratejilerin ortaya çıkmasına olanak sağlarlar. İnisiyatif alan bu bireyler aynı zamanda örgütün zamanla değişip farklılaşan çevre şartlarına daha çabuk cevaplar vermesine de imkan sağlamaktadırlar (Tosun, 2011: 51).

Bundan dolayı proaktif kişilik sahibi bireyleri destekleyen örgütler, diğer örgütlere göre gerek rekabet gerekse de hizmet kalitesi bakımından daha ön plana geçerler (Tosun, 2011: 51). Yine örgütsel etkililik açısından mezkur bireyler örgütlerde meydana gelecek sorunları önceden fark ederek bunlara karşı gerekli önlemleri alırlar. Bu durum ilgili örgütün olası zararlardan korunmasına ve üretim faaliyetlerinin kesintiye uğramamasına olanak sağlar (Yazıcı, 2018: 17). Dolayısıyla işletmelerde örgütsel etkililik proaktif kişiliğe sahip bireylerin varlığı ile daha çok artma potansiyeli göstermektedir.

1.4.3. Kariyer

Kariyer sözcüğü Türkçe'ye Fransızca'dan geçmiş olup "carriera" yani araba yolu anlamına gelmektedir. İlgili kavram yine Fransızca'da meslek, meslekte ilerleme vs. anlamlarına da gelmektedir (Aydın, 2007: 3).

İşletme ya da örgütlerde kariyer başarısı bireylerin iş tecrübeleri ve gösterdikleri başarılara bağlı olarak ortaya çıkan bir durumdur. Yapılan araştırmalar örgütlerde kariyer başarısı ile proaktif kişilik arasında doğru orantılı bir ilişkiyi ortaya koymaktadır. Konuyla ilgili olarak Seibert ve arkadaşlarına göre proaktif kişilik özelliğine sahip bireylerin iş ortamlarını seçmeleri, koşularını belirlemeleri ve

bunları gerektiğinde değiştirme cesareti göstermeleri işletmelerdeki kariyer başarılarının temel faktörlerindendir (Tosun, 2011: 51).

Proaktif kişilik özelliği taşıyan bireyler, istediklerini elde edene kadar kararlılık gösteren, bireysel sorumluluk alabilen, sorunları ortadan kaldıran ve çevrelerinde etkili olabilen kişilerdir. Bundan dolayı diğer bireylere göre kariyerlerinde ve iş yaşamlarında daha özgür karar verebilme yetilerine sahiptirler (Konaklıoğlu ve Kızanlıklı, 2011: 76).

Bireysel açıdan kişilik özelliklerinin kariyer etkisi üzerine yapılan çalışmalarda proaktif kişiliğin kariyer memnuniyeti üzerinde olumlu etkilerinin bulunduğu anlaşılmıştır. Proaktif kişilerin kariyerlerine ve iş yaşamlarına bakışları, proaktif olmayan bireylerden farklıdır. Proaktif bireylerin, kariyer yönetimiyle ilgili faaliyetlerinde aktif ve ısrarcı olmaları, kariyer desteği bulmaları açısından olasılıkları artırmaktadır. Bu kişiler beklenmedik çevresel faktörleri sezinleyerek duruma olumlu etkide bulunabilirler (Boyar ve Güngörmüş, 2016: 56-57).

Bu bağlamda yine işletmelerde kariyer başarılarını tetikleyen en önemli faktörlerden biri de ilgili planlamaların yapılmasına dayalı olarak çalışanların motivasyonlarının yükselmesidir. Bu hususta ayrıca maaş ve terfi gibi faktörlerin de çalışanlardaki proaktif kişilik özelliği ile paralel ilerlemesi de kariyer başarısında etkilidir (Yazıcı, 2018: 17). İşletmelerde kariyer başarısı ile proaktif kişilik özelliği arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu yine Seibert ve arkadaşlarının çeşitli örgüt ve işletmelerde ve çeşitli meslek grupları arasında 496 çalışan personel üzerinde yaptıkları araştırmalar da ortaya koymuştur (Tosun, 2012: 51). Bu durum da yine örgütlerde proaktif kişilik özelliğinin önemini ortaya koymaktadır.

1.4.4. Liderlik

Liderlik belli esaslara bağlı olarak ve belli şartlarda grup ya da örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmek yolunda bir kişinin diğer bireylerin eylemlerini etkilemesi olgusu olarak görülmektedir (Alkın, 2006: 6).

Liderin, bir grup içerisinde bulunan diğer bireyleri; tavır, davranış, söz ve ifadeleriyle en fazla etkileyen unsur olduğu söylenebilir. Kişi, bazen bir gruba lider olarak atanabilir ya da düzeni belli olmayan gruplarda, kendi nitelik ve çabalarıyla göz önüne gelerek ortaya çıkar ve lider olur (Kireççioğlu, 2018: 18).

Örgütlerde liderlik ile proaktif kişilik özelliğinin birbiri ile ilişkisi araştırmalarda netlik kazanmıştır. Deluga, Bateman ve diğer araştırmacıların bu konuda yaptıkları çalışmalar konunun netlik kazanması bağlamında literatüre kayda değer veriler kazandırmıştır. Söz konusu yazarların araştırmalarında karizmatik liderlik kavramı ortaya atılmış ve bu kavramın da analitik ve kuramsal olarak proaktif kişilik özellikleriyle aralarında pozitif bir ilişki ağı olduğu anlaşılmıştır. Örgütlerde ya da gruplarda üstün öngörüleriyle liderlik koltuğuna oturan bireylerin aynı zamanda birer karizmatik lider olarak büyük oranda proaktif kişilik özelliği gösterdikleri de belirtilmiştir (Tosun, 2011: 52). Karizmatik liderler gerek öngörüleri gerekse de kişilik özellikleriyle diğer liderlerden ayrılırlar. Liderlerle yöneticileri birbirinden ayırmak gereklidir. Zira lider, etkin olduğu örgütün nasıl faaliyet gösterdiğini bilemeyebilir fakat buradaki ilgili yöneticiden farklı olarak yönettiği işletme ya da örgütün vizyonunu ve çalışma misyonunu yöneticilerden daha iyi bilirler (Yazıcı, 2018: 18). Proaktif kişilik ile liderlik arasındaki ilişkiyi araştıran yazarlardan olan Deluga ve College (1998)'nin ABD başkanlarının proaktif kişilik özelliğine ne denli sahip olduklarını ortaya koymaya dair yaptığı araştırmada karizmatik liderlik ile proaktif kişilik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Yine bu türden bir ilişki Crant ve Bateman tarafından finans sektöründeki çeşitli işletmelerde görevli yöneticiler arasında gerçekleştirilen araştırmada da tespit edilmiştir (Tosun, 2011: 52; Yazıcı, 2018: 18; Arıcı, 94-95).

Liderliğin proaktif kişilik ile ilişkisi ise liderlerin aynı zamanda birer rol model olmalarından dolayı ortaya çıkmakta olup proaktif kişilerin liderliğe daha yatkın kişiler oldukları da söylenebilir. Buna göre liderlik ile proaktif kişilik özelliğinin birbiriyle ilişkili olduğu anlaşılmış olup, proaktif kişilik özelliği sergileyen bireylerin liderlikte diğer bireylere oranla daha baskın karakter özelliği gösterdikleri anlaşılmaktadır.

1.4.5. Girişimcilik

Girişimcilik kavramsal olarak, yenilikçi düşünen, yeni iş faaliyetlerinde bulunmayı temin eden, karşılaşılan fırsatların fark edilmesini sağlayan, yaklaşımların tümünü ifade eden özellikler olarak görülmektedir. Girişimcilik, aynı zamanda bir kişilik özelliği de olarak; yenilikçi, risk alan, değişim odaklı olarak düşünebilen,

fırsatlara odaklı, yaratıcı, iletişim becerisi yüksek, proaktiflik özelliğine sahip, başarma ihtiyacı olan ve kararlılık özellikleri de sergileyen kimseleri ifade etmektedir (Bozkurt vd., 2012: 232-233).

Yukarıda da ifade edildiği gibi işletme ya da örgütlerde girişimci kişilik özelliği gösteren bireyler risk alma, fırsatları değerlendirme, yenilikçilik yaklaşımında bulunma gibi kişilik özelliklerine sahiptirler. Dolayısıyla girişimci kişilik özelliklerine sahip bireyler ile proaktif kişilik özelliği sergileyen bireyler arasında fırsatları değerlendirme, harekete geçme, inisiyatif alma ve girişilen faaliyetin sonucuna odaklanma gibi özellikler benzerdir. Proaktif kişilik özelliği sergileyen bireyler inisiyatif kullandıklarında girişimci bireyler olabilmektedirler. Bu bağlamda girişimcilik kavramı, sosyal psikoloji ve psikodinamik bakımından değerlendirildiğinde girişimci yetenekleri ön plana çıkan kişileri ifade etmektedir. (Karasu, 2013: 39).

Girişimcilik ile proaktif kişilik özelliği arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik araştırmalar yapan Becherer ile Maurer tarafından, 215 işletmede gerçekleştirilen incelemede girişimci davranış özelliği ile proaktif kişilik arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığı belirlenmiştir. Yine başarılı girişimcilerin özelliklerinden olan fırsatları görme, önden tedbir alma ve ısrarcı olma özelliklerinin aynı zamanda proaktif kişilik özelikleri ile de örtüştüğü görülmektedir (Tosun, 2011: 52).

Dolayısıyla proaktif kişilik özelliği gösteren bireyler ile girişimci kişilik yapısına sahip bireylerin birçok noktada eş kişilik özelliği gösterdikleri anlaşılmaktadır.

1.4.6. İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık

Kavramsal olarak iş tatmini sözcüğü iş dünyasındaki performans, güdülünme, süreklilik, gibi etmenlerle ilgili olduğu için araştırmacılar tarafından bu kavramla hakkında çok fazla sayıda araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda Smith ve Kendall gibi yazarların da belirttiği gibi iş tatmini ve niteliğini etkileyen beş farklı iş boyutu söz konusudur. Bunlar: İş, ücret, yükselme fırsatı, yönetim ve çalışma arkadaşlarıdır (Mahalakshmi ve Arumugam'den aktaran, Tokel, 2017: 148).

İş tatmini, çalışanların yaptıkları işten mutlu olma derecelerini; örgütsel vatandaşlık ise bir çalışma sistemi içinde çalışanların isteğe bağlı davranışlarını

anlatır. Proaktif kişilik sahibi bireylerin, yaptıkları işte diğer çalışanlara oranla daha başarılı oldukları ve yönelim hedeflerini belirlemede işlerinin aynı zamanda öznesi oldukları için tatmin düzeyleri daha yüksektir. Dolayısıyla proaktif kişilikli bireyler çalışma ortamlarına da daha aktif olarak katılırlar ve dolayısıyla çalışma ortamı içerisinde örgütsel vatandaşlık tutumu gösterirler (Tosun, 2011: 53).

Örgütsel davranış kapsamında proaktif davranış, yaklaşık on beş yıldır kayda değer bir kavram olarak görülmektedir. İlgili araştırmalarda proaktif kişilik ve davranışların örgütsel vatandaşlığa etkisi incelenmektedir (Kanten, 20012: 48). Bu bağlamda örgütsel vatandaşlık, çalışanların zorunlu görev tanımları arasında yer alamayan ve isteğe bağlı olarak sergiledikleri davranışlar bütünüdür (Yazıcı: 2018: 20). Buna göre proaktif kişilik sahibi bireyler, serbestçe ve inisiyatif alarak iş yerlerinde yapmaları gerekenden daha fazlasını yaparlar.

Bireyler, örgütlerine bağlılıkları nispetinde işlerinde performans gösterir ve işyerinde başarılı olurlar (Özdevecioğlu, 2003: 113). Çalışma ortamında bulunan çeşitli değişkenlerden etkilenen tüm çalışanlar, çalıştıkları işyeri veya örgütçe desteklendiklerini hissettiklerinde, kendilerini oraya daha fazla ait kabul edip bağlılıkları artar. Dolayısıyla bu durum da onların kuşkusuz iş verimliliğini artırmaktadır (İplik vd., 2014: 110) Bu anlamda, proaktif bireylerde yüksek seviyede bulunan örgütsel vatandaşlık ve iş tatmininin, iş verimliliğini arttıran önemli faktörlerden biri olduğu ifade edilebilir.

1.4.7. Diğer etkiler

Proaktif kişilik sahibi bireyler bulundukları örgütlerde gördükleri aksaklık ve olumsuz gelişmeleri fark edip yetkililer ile paylaşırlar. Bu kişiler aynı zamanda örgüt işleyişinde yönetimi fikirleriyle de etkileyecek cesareti gösterirler ve risk almaktan çekinmezler. Kuşkusuz bu durum, örgütün işleyişine değer katar. Yine proaktif kişilik sahibi bireyler çalıştıkları örgütün başarısını ortak başarıda gördükleri için diğer çalışanlara kendilerinden talep edilmeden yardımcı olacak eğilimi gösterdikleri gibi kendilerine özgü farklılıklarını da ortaya koyarlar (Tosun, 2012: 54).

Bahsedilen bu durum örgütlerde bireyler arası yardımlaşma duygusunu geliştirdiği gibi örgütsel dayanışma ruhunu da tetikleyen bir etmen olarak ön plana çıkar. Proaktif kişilik özelliği sergileyen bireyler için mesai kavramı çok önemli

değildir. Bunlar belirledikleri hedefe ulaşmada gerektiğinde çok fazla fedakarlıkta bulunarak kendilerine ait zamanı da feda etmekten çekinmezler.

Genel olarak proaktif kişilik özelliklerinin örgütsel ögelere etkileri olduğu gibi örgütlerin çalışma veriminin de artmasında etkilidirler.

1.5. Proaktif Kişilik ve Performans İlişkisi

Performans, bireylerin çalışma ortamında yapmaları gereken iş tanımlarına bağlı olarak gerekli olan bilişsel ve bedensel yeterliliklerine, tecrübe ve birikimlerini kullanarak gösterdikleri yetkinlik başarısı olarak bilinmektedir.

Buna göre performans; belli bir zaman diliminde grup ya da bireylerin sergiledikleri, faaliyet ya da fiillerin, nitel ya da nicel sonuçlarıdır. Bu sözcüğün kapsamında birey ve grup olduğunu belli bir süre zarfında bunların kendilerinden belli işlerin beklendiğini ve nihayette ortaya konulan sonuç ile beklentilerin kıyaslandığı görülmektedir. Bu kıyaslama neticesinde elde edilen veriler, performans değerleri olarak ortaya çıkmaktadır (Uysal, 2015: 33).

Bu bağlamda bireylerin gösterdikleri performansların çeşitli boyutlarından söz edilebilir. Bunlar içinde, bilhassa ikisi oldukça ön plana çıkmaktadır. Bu boyutlardan biri görev, öteki ise bağlamsal performanstır. Görev performansı, bir çalışma grubu ya da örgütte söz konusu olan dönüşüm ile çeşitli etkinliklere imkan sağlayan davranışları içerirken, bağlamsal performans ise mevcut etkinlik ya da faaliyetlerin meydana geldiği grup ya da örgüt kültürüne katkı sağlayan eylemleri belirtmektedir. Örgüt içerisinde ürün imal etmek, çeşitli satışlar yapmak, görev ifa etmek, hizmet sunmak görev performansı sayılırken, normal görevler dışında diğer görevlerde gönüllü olmak, diğer çalışanlara yardım etmek, genel olarak kurallara uymak, sebat göstermek, icap ettiğinde örgütü desteklemek ise bağlamsal performans olarak kabul edilir. Buna göre görev performansı, örgüt içindeki tanımlanmış rollerle, bağlamsal performans ise söz konusu rollerin sağlanması için bunları destekleme ya da harekete geçirme davranışlarıyla alakalı eylemlerdir (Tosun, 2012: 55).

Birinci Dünya Savaşından sonra çalışanlara yönelik olarak kişilik özelliklerine dayalı farklı performans değerlendirme teknikleri kullanılmıştır. 1950'li yıllardan sonra ise mavi yakalılara göre beyaz yakalıların performans ölçümüne öncelik verilmiş ve çalışanın yapmış olduğu işe yönelik kriterleri esas kabul eden

tekniklere önem verilmiştir. Ancak 1980'li yıllardan itibaren yine performansa ilişkin yapılan değerlendirmelerde bireysel özellikler ve bilgiye yönelme durumu söz konusu olmuştur (Uysal, 2015: 36). Önceleri Guion ve Gottier gibi araştırmacılar performans sistematiğinde kişiliği ve kişiliğe dair testleri ön plana çıkarmak istememekle birlikte yakın zamanlarda işletme veya örgütler personellerinin gerek işe alım gerekse de normal çalışma periyotlarında performanslarını ölçmek için çeşitli kişilik testlerine müracaat etmektedirler (Tosun, 2012: 59). Nitekim yüksek performans gösteren çalışanlar, örgütler için büyük önem arz eden rekabet gücünü artırmakta olup vazgeçilmez değer taşımaktadırlar (Akkoç vd., 2011: 88).

Bu bağlamda değişen kanaatler doğrultusunda kişilik özelliklerinin bireysel performansa etki ettiği düşünülmeye başlanmıştır. Bu doğrultuda ilgili kanaatlerini ortaya koyan McCloy ve Cudeck gibi araştırmacılar kişiliğin bireysel performansı her alanda etkilediğini iddia etmişlerdir. Motowidlo ve arkadaşları ise bilhassa görev performansı bağlamında bireysel becerilerin kişilikten daha etkili olduğunu, buna karşın kişiliğin ise salt bağlamsal performans üzerinde büyük tesirler gösterdiğini ifade etmişlerdir. Proaktif kişilik ve performans ilişkisi düşünüldüğünde bilhassa insanlarla daha yoğun bir biçimde iletişim halinde olunması icap eden çalışma koşullarında girişkenlik, kendine güvenmek, kararlı olmak, cesur olmak vb. gibi kişilik özelliklerinin bireysel iş performansını diğer etkenlere göre daha çok etkilediği görülmektedir (Tosun, 2012: 59).

1.6. Proaktif Davranış Tanımı ve Kavramı

Proaktif davranış ifadesi, proaktif kavramıyla birbirine koşut olarak gelişme göstermiştir. Dolayısıyla bu ifade çeşitli araştırmaların neticesinde ortaya konulmuş olup, farklı yaklaşımlarla açıklanmıştır. Proaktif davranışın ortaya konulması Crant (2000: 438-440)'a göre proaktif kişiliğin örgütsel ögeleriyle ilişkili olarak açıklanabilecek bir gerçekliktir. Buna göre örgütlerde iş performansı, örgütsel etkililik, kariyer, girişimcilik, liderlik, örgüt vatandaşlığı gibi ögeler proaktif davranışın gerçekleştiği ve sergilendiği alanlardır. Zaten proaktif davranışlar da bu öğeler dahilinde hayata geçen yaklaşımlar olarak belirirler.

Bu bağlamda konuya yine Crant'ın ifadeleriyle devam edilecek olursa "proaktivitenin örgütlerin iş sahalarında ortaya çıkan bir yaklaşım olduğu"

söylenebilir. Buna göre proaktif kişilik sahibi bireyler iş kollarında kayda değer performanslar sergileyerek çalışma ortamını etkilerler (Tosun, 2012: 15).

Konuyla ilgili olarak yine proaktif davranış bağlamında insiyatif almanın önemine değinen Crant, bu bağlamda proaktif davranışı, bireylerin inisiyatif alarak çalıştıkları koşulları daha iyi hale getirmek için uğraşmak veyahut ortama pasif bir biçimde uyum sağlamak yerine meydan okuyarak harekete geçme durumu olarak ifade etmektedir. Covey ise proaktiviteyi, kişinin sadece davranışlarla ilgili olarak değil, aldığı sorumluluk ve kararlarda, hedef odaklı davranışlarında yani tüm yaşamında inisiyatif ve sorumluluğun birlikte olması şeklinde değerlendirmiştir. (Akçakanat ve Uzunbacak, 2017: 787).

Parker ve Collins'e göre proaktif çalışma davranışını en iyi açıklayan davranışlar; (Morrison ve Phelps) sorumluluk alma, (LePine ve Van Dyne), dile getirme, (Frese ve Fay) sorunlara mukabil tedbir alma ve yenilikçilik eğilimi gösteren davranışlardır (Yolcu ve Çakmak, 2017: 428). Bundan dolayı proaktif davranışlar, aynı zamanda bireylerin örgüt içindeki etkililiğini, ister örgütsel ister bireysel olsun desteklemek bağlamındaki fiiller olarak da görülebilirler (Karabatak, 2018: 51).

Bu bağlamda proaktif davranış, herhangi bir konuda değişim eksenli örgütsel ya da tikel davranışlardır. Çevre şartlarının günden güne zorlaşması ve buna bağlı olarak örgütlerde farklı koşulların doğması, iş yerlerinde çalışanların birbirine mukabil bağımlılık eğilimlerinin ön plana çıkması gibi durumlar proaktif davranışları kayda değer bir konuma yükseltmiştir. Bu duruma bağlı olarak örgütler ise rakiplerine karşı üstün durumda olabilmek adına personellerinin proaktif davranış göstermelerini gerekli görmektedirler. Bundan dolayı proaktif davranış gösteren çalışanlar, örgütsel süreçlere aktif olarak katılan, öz gelişimlerine katkı sunan, girişken ruhlu ve inisiyatif alan bireyler olarak addedilmektedirler (Kanten, 2012: 47).

Proaktif davranış sergileyen kişiler, örgüt içerisinde herhangi bir talimat veya başka bir şey beklemeden, kendi kendilerine harekete geçer; işletmeye fayda sağlayacak işler yapar ve işyerine ilişkin çevredeki değişime de etki ederler (Yazıcı, 2018: 25).

Buraya kadar yazılanlardan yola çıkarak bir davranışın proaktif sayılabilmesi için üç temel özelliği göstermesi gerekli olduğu ifade edilebilir. Bunlar; davranışı bireyin kendisinin başlatması başka bir ifadeyle herhangi bir dış etki olmadan bireyin kendi kendine bu davranışı göstermesi, davranışı sergileyen bireyin öngörü sahibi olması ve davranışın değişim amaçlı olması şeklinde sıralanabilir.

Şekil 1.1. *Proaktif Davranış Özellikleri*

Bu bağlamda genel olarak proaktif davranışlar, bireylerin bulundukları durumlar karşısında anlık tepkiler vermek yerine olası gelişmelere karşı tedbirli olup gerekli önlemleri almayı ve başlatılan değişim doğrultusunda gelecekte edilgen değil etkin olmayı sağlayan davranışlardır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

İnsan doğası gereği topluluk halinde yaşar. Bu yaşam tarzı ona zaman içinde davranış değişikliği başta olmak üzere çağının değişimlerine uymayı zorunlu hale getirir. Bu zorunluluk esasen insanın hedeflerine odaklanması ve yaşadığı hayat şartlarını daha iyiye yöneltmesi açısından gerekli olan dinamizmi oluşturur. İşte bu dinamizmin kaynağı insanların yenilikçi fikirleri ve çabalarıdır.

Buijs tarafından, yenilik bir birey ya da grubun günübirlik yani rutin işlerden kendini uzaklaştırarak ve buna bağlı olarak risk alıp daha önce ortaya konulmamış bir şeyi yapma ve ortaya yeni bir şey koyma olarak görülmektedir (Kavas, 2017: 138-139). Buna bağlı olarak Heunks ise bireysel yenilikçiliği, bir organizasyon çalışanlarının daha çok risk ve sorumluluk alarak düşüncelerini paraya dönüştürme emeli bağlamında ortaya koymaktadır. Hurt'a göre ise yenilikçi özelliğe sahip olan birey, diğerlerine göre yeni fikri ilk önce kabullenen kişi olarak aynı zamanda bir fikir önderi de olmaktadır (Pelenk, 2017: 3-4).

Yuan and Woodman açısından ise bireysel yenilikçilik, yeni olan bir şeyi geliştirme, ortaya koyma, benimseme veyahut onu hayat geçirme yaklaşımıdır (Oktuğ ve Özden, 2013: 4). Bir davranış veya yaklaşım olarak bireysel yenilikçiliği ön plana çıkarmak isteyen Rogers tarafından ise bu tutumun aynı zamanda bir öğrenme yeteneği olarak da görülebileceği ileri sürülmektedir (Pelenk, 2017:4).

2.1. Yenilik/Yenilikçilik Kavramları ve Tanımlaması

Geçmişten günümüze toplumları etkileyen ve ihtiyaçları nispetinde değişime zorlayan ve kaynağını Latince innovare ya da innovatus kelimesinden almış olan yenilik kavramı; eğitim, işletme, teknoloji gibi birçok alanda kullanılmaktadır (Başaran ve Keleş: 2015: 106).

Yenilikçilik kelimesi ise Latince "innovatus" sözcüğünden ortaya çıkmış ve "Toplumsal, kültürel ve idari alanda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması" olarak ifade edilmektedir. İlgili kavram için Türkçe'de yeni, ya da yenilikçi, gibi ifadeler yaygın olarak kullanılmaktadır. Söz konusu kavramın, İngilizce'de karşılığı olan "innovation" sözcüğüyle tam olarak örtüşmediği düşünülmekle (Biçer, 2017:

75) birlikte uluslararası literatürde bu şekilde kullanıldığı görülmektedir.

Yenilik kavramıyla ilgili olarak literatürde iki farklı yaklaşım ortaya konulmuştur. İlgili sözcük kimi zaman bir şeyin, hizmetin ya da bir ürünün bir bölgede ilk defa tanınması veya ortaya konulması olarak ifade edilirken; kimi zaman da bir süreç olarak ön plana çıkmaktadır. Burada süreç olarak kulanılması bir ürün ya da gelişmenin ortaya çıkış süresi ya da süreci olarak kullanılmaktadır. Kavram olarak yenilik, Rogers tarafından herhangi bir şey ya da durumun başlangıcı olarak algılanan bir fikir veya nesne ya da uygulama olarak ortaya konulmuştur (Oğuztürk, 2003: 254).

Literatürde yenilik hususunda temel kaynak bağlamında değerlendirilen, yenilik ve türleriyle ilgili geniş ölçüde yer veren Manuel'e göre ise yenilik; gruplarda, işletmelerde ya da örgütlerde, kayda değer derecede ortaya konulmuş ürün ya da hizmetler, süreçler veya organizasyonlarda farklı bir yaklaşım olarak değerlendirilmiştir (Özgül ve Yücel, 2018: 336).

Schumpeter tarafından ise, yenilik, piyasaya yeni bir ürün sunma ya da bir ürünün yeni sunumu olarak ifade edilmektedir (Pelenk, 2017: 3). Yenilik ve yenilikçilik üzerine yaptığı çalışmalarla bilinen Rogers, yenilikçiliği ayrıca birey ya da grupların yenilik ya da yeni olan şeyleri benimseme derecesi olarak da ifade etmektedir (Aslan ve Kesik, 2018: 2216).

Kavramların gelişimine bakıldığında yeniliğin ancak bir fikir modeli taşıyan bireysel yenilikçiler tarafından ortaya konulduğu kanaati oluşmaktadır. Midgley ve Dowling'in yaptıkları yenilikçilik tanımı ise ilgili kavramı, bireylerin yeni ve farklı fikirlere açık olması veyahut yenilik içeren düşüncelerini herhangi bir kimseye bağlı olmadan ortaya koymaları olarak açıklamaktadırlar (Akdoğan ve Karaarslan:2013: 4). Bu bağlamda yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere Rogers tanımsal olarak yeniliği ve yenilikçiliği davranış ekseninde ele alıp tanımlarken; Midgley ve Dowling ise kişilik imgeleminde değerlendirmektedir.

Yenilik kavramıyla ilgili olarak tanımlanması ve oluşumunu bir imge bağlamında ele alan Hashem ve Tann ise sanayinin gelişmesiyle beraber tüketim olgusunun artmasını bunun da ister istemez üretimi arttıran bir etki yapmasını ve dolayısıyla uzaklığın da gittikçe ortadan kalkarak küreselleşme olgusunun

doğmasını, yeniliğin temel itekleyicisi olarak ele almaktadırlar. Dolayısıyla bu durum farklı yapılarda üretim güçleri ortaya çıkarmış ve işletme veya örgütler de hayata tutunabilmek için hem performanslarını arttırıcı önlemler alma yoluna gitmiş hem de kendilerini daima yenilemek ihtiyacı hissetmişlerdir ki bu durum üretimde yenilik kavramının gelişimine hız kazandırmıştır (Kavas, 2017: 141).

2.2. Yenilikçiliğin Amacı ve Önemi

Günümüzün çalışma koşullarında yoğun olarak hissedilen rekabet ortamı gerek ulusal gerekse uluslararası alan faaliyette bulunan işletmelerin, yeniliklere ve değişimlere yönelik proaktif yaklaşımlar göstermelerini zorunlu hale getirmektedir. Nitekim yenilikçilik; örgütlerin verimlilik ve rekabet avantajı sağlamasında kilit role sahip bir faktördür (Akkoç vd., 2011: 86).

Bu yönüyle yenilikçilik, girişim faaliyetlerinin odağında yer alan dinamik bir olgudur. Rahman ve Lian'in tespitlerine göre Schumpeter'in de ifade ettiği gibi yenilik fikri ve yenilikçiliğin amaçları arasında; eskiye göre daha avantajlı fikirler üretme, örgütlerdeki kaynakları ve olanakları arttırma ve buna bağlı olarak daha fazla istihdam imkanı oluşturma bulunmaktadır (Erdurur vd., 2019: 3).

Ülkede var olan yenilikçilik potansiyeli, toplumun refah seviyesini ve bireylerin yaşam standartını yükseltmektedir. Bu anlamda her aşaması yarar ve üretkenlik sağlaması açısından örgütlerin, klasik yönetim anlayışlarının dışına çıkarak çalışanlarının yenilikçi yönlerinin geliştirilmesi konusunda düzenlemeler yapmaları gerekmektedir (Çetin, 2017: 7).

Yenilikçiliğin bir diğer amacı ise koşullar çerçevesinde fırsatların iyi değerlendirilmesi ve ortaya konulan yeni fikirlerin süreçlere uygulanmasının sağlanmasıdır. Wonglimpiyarat tarafından da bu bağlamda fırsatların değerlendirilmesi ve teknolojinin olabildiğince iyi kullanma yetisi, yenilikçilik kapsamında değerlendirilmekte ve bu durum atılımın başat gücü olarak kabul edilmektedir (Erdurur vd., 2019:3). Buna göre yenilikçiliğin amaçları değerlendirilecek olursa bunların gelişen ve değişen zaman şartlarına göre rekabet ortamına ve taraflara avantaj sağlayacak, örgütlerin hayatta kalabilmelerine ve kendilerini yenileyecek imgelere yönelmelerine yol açacak fikirleri besleyen yaklaşımlar olduğu görülmektedir. Yenilikçiliğin önemi ise amacıyla koordineli bir

olgudur. Önem, amacın gücünü arttıran ve onun yerine getirilmesinde bireyleri güdüleyen imgedir.

Schumpeter'in tespitlerine göre örgütler, fikir ya da ürün olsun üretim yaparak avantajlı konuma geçerler. Bu anlamda üretimi yapamayan diğer örgütler ise söz konusu üretim yapan örgütleri taklit etmeye başlarlar. Bu noktada girişimci olarak da kabul edilen ve yeni fikirler üreten örgütler yaşanacak gelişmelerin de sistematiğini belirlerler (Tidd vd., 2011: 8-9).

Demirel ve Seçkin (2008: 190)'in Drucker'e atfen ortaya koydukları tespite göre ise yenilikçilik, bireylerin ve örgütlerin devamlı rekabet avantajı elde edebilmeleri için gerekli bir faktördür. Bu durum, işletme ya da örgütlerin rekabet üstünlüklerini yenilikçi fikirler ile sağladıklarını ortaya koymaktadır.

OECD'nin 2014 yılındaki raporunda ise yenilikçiliğin sadece örgütler ve işletmeler için değil aynı zamanda ulusal ekonomilerin büyüyüp sistemleşmesinin de dinamik gücü olduğu ifade edilmektedir. Bu durum ise yenilik ve yenilikçiliğin vazgeçilmez bir unsur olduğunu ve önemini ortaya koymaktadır (OECD, 2014: 1-25).

2.3. Yenilikçilikle Benzer Kavramlar

İnsan ve ona bağlı olarak gelişen toplumsal hayat çok yönlü bir boyuta sahiptir. İnsanla ilgili olan yenilik ve yenilikçilik ise şu ana kadar yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı gibi oldukça farklı yaklaşımlar içermektedir. Yapılan tanımlamalarda dahi yenilikçilik kavramının ne kadar farklı yönleri olduğu görülmektedir. Söz konusu bu durum kuşkusuz insanın farklı hayat ve davranış sistemlerinin bir ürünüdür.

Yenilik ve yenilikçilik kavramları tanımlanırken bu kavramların anlamsal olarak bazı kavramlar ile birbirine koşut olduğu görülmektedir. Hatta zaman zaman bunların karıştırılması bile mümkün olmaktadır. İfade ettiği anlam bakımından yenilikçilik kavramına yakın manalar taşısalar dahi değişim, teknoloji/Ar-Ge, buluş, yaratıcılık ve girişimcilik gibi sözcükler yenilikçilik kavramından farklı olup esasen onu oluşturan kaynakları ifade etmektedirler (Zerenler vd., 2007: 660).

2.3.1. Değişim

Yenilik veya yenilikçilik ile irtibatlandırılan kavramlardan birisi, değişim kavramıdır. Örgüt ya da işletmelerin zaman içinde yaşanan gelişmelere ayak uydurmak bağlamında bünyelerinde yaptıkları sistemli ya da sistemsiz değişimler söz konusudur. İşte bu noktada değişimin yenilik ile ilişkilendirildiği görülmekte ve yapılan faaliyetlere zaman zaman yenilik de denilmektedir (Sönmez, 2016: 7, Kireççioğlu, 2018: 23).

Bir düşüncenin ya da uygulamanın yenilik olarak algılanması için, yeniliğe karşı verilen tepkinin ve gösterilen direncin derecesi de önemlidir. Yeniliği engelleme, şüpheci olma, işe zamanında gelmeme ve güvensizlik duygusu şeklinde beliren değişime direnç davranışında bulunan çalışanların değişime karşı endişeleri söz konusudur (Pelenk, 2017: 4).

Oysa değişim, kavram olarak bir sistemin kendi içinde bir tutarlılık göstererek var olandan başka bir duruma dönüşmesi biçiminde ifade edilmektedir. Bu bağlamda düşünüldüğünde, yeniliğin bir değişim biçimi olduğu düşünülebilir. Fakat yaşanan değişimlerin bazen mevcut durumun kötüleşmesi de olabileceğinden hareketle, değişimin her zaman bir yenilik olmayacağı sonucuna da varılabilir (Kireççioğlu, 2018: 23).

Yenilikçilik kavramı bu bakış açısıyla ele alındığında, söz konusu kavramın bir süreç olarak değişimi içerdiğini ve örgütlerin süreç sonunda ortaya çıkardığı yeniliklerin değişimi gösterdiği söylenebilir. Ancak yukarıda da ifade edildiği gibi her değişimin yenilik olduğu söylenemez. Değişim; özgünse, istenilen amaca ulaşmada etkili olmuşsa ve ekonomik olarak fayda sağlıyorsa bu duruma yenilik denilebilir. Netice olarak; değişim ve yenilikçilik arasındaki bağlantı değerlendirildiğinde, değişimin yenilikçiliği kapsadığı anlaşılmaktadır (Biçer, 2017: 78). Konuya bu açıdan bakıldığında anlamsal ve gelişim ekseninde bir değişim, herhangi bir şeyin gelişmesine katkı sağlamışsa, onda olumlu ve etkili dönüşümler meydana getirmişse bu durumda bir yenilikten bahsedilebileceği söylenebilir (Kireççioğlu, 2018:23).

2.3.2. Teknoloji/Ar Ge

Teknoloji ile yenilikçilik kavramlarını aynı minvalde kullanmak zaman zaman hatalı olabilmektedir. Çünkü teknoloji OECD'nin araştırmalarında üretim ya da hizmet sektörlerinde söz konusu olan bilimsel gelişmeleri karşılamaktadır. Teknoloji, üretimden tüketiciye bu bağlamda tüm yenilik ve değişiklik faaliyetlerini içermektedir (Kireççioğlu, 2018: 24).

Teknolojinin insan hayatında kapsadığı yerle ilgili olarak Durna, onu insan bilgisinden kaynaklanan ve beşeri maksatlar gayesiyle kullanılan araçlar bütünü olarak ifade etmektedir. Bu durum, teknolojinin insan kaynaklı oluşunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde teknoloji ile yenilikçilik kavramlarının ifade ettiği anlamlar daha net olarak ortaya çıkmakta olup iki kavram arasındaki muhtelif anlamsal ayrım yine yenilik yaklaşımının yeni fikirlerden kaynakladığını, teknolojinin ise ancak söz konusu yeniliklerin ele alınması ve sistemlere uygulanması görüşleriyle ortaya konulmaktadır (Kireççioğlu, 2018: 25).

Yenilikçiliği çağrıştıran diğer bir kavram olan Ar-Ge ise araştırma ve geliştirme sözcüklerinin kısaltılmışı olarak örgüt ya da işletmelerde istihsal aşamalarına yönelik faaliyetlerde araştırmacı ve yaratıcı uğraşlar olarak görülmektedir.

Yenilikçi olma ve rakiplerle mücadele için bilgi ve teknoloji donanımı olan yetenekli insan kaynakları ile ön plana çıkan ve işletmelerin kaynakları arasında bulunan Ar-Ge faaliyetleri; ekonomik gelişme, verimlilik, yenilik ve rekabet için genel olarak kabul gören anahtar kavramdır. Hergün hızla yeni gelişmelerin yaşandığı günümüzde faaliyet gösteren işletmeler, faaliyetlerine devam edebilmek ve hayatta kalabilmek için üretim tekniklerini geliştirerek yeni ürün ve kullanım alanları bulmak zorundadırlar (Bakan vd., 2013: 2).

Ar-Ge'nin teknoloji ve yenilikçi faaliyetlerle bir ilişki içinde olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda aslında Ar-Ge'nin biraz da araştırma faaliyetlerinin en sonunda ortaya konulan buluşları da kapsadığı görülmektedir. Bununla birlikte araştırma geliştirme faaliyetleri, mevcut buluşların yeniliğe dönüşmesini de kapsayarak örgütlerde bunu uygulayanlara üstünlük sağlayan gelişmeler olarak da ifade edilmektedir (Tokmak, 2008: 63). Dolayısıyla Ar-Ge, teknoloji ve yenilikçilik

kavramları birbirlerini çağrıştırsalar bile aralarında anlamsal farklılıklar olan ifadeler olup devam eden süreçlerin ve ürünlerin farklı boyutlardaki durumlarını ifade etmektedirler.

2.3.3. Buluş

Buluş kavramı da anlamsal olarak yenilikçilik ile bağdaştırılmakta olup zaman zaman aynı anlam kalıpları içinde kullanılmaktadır. Buna karşın dikkatle incelendiğinde buluşun yenilik ya da yenilikçilik kavramından farklı yaklaşımları ifade ettiği görülebilir. Bu bağlamda buluş, bir düşüncenin ortaya konulmasını sağlarken yenilik ya da yenilikçilik bir düşünce ya da bilgiyi, ürün ya da istihsale dönüştürecek faktörlerdir (Kireççioğlu, 2018: 22).

Yenilik yapabilmek için öncelikle bir şeyi icat etmek gerekir ancak yapılana yenilik demek için bu yeterli değildir. Örneğin, Singer dikiş makinesinin muciti Elias Howe; elektrik süpürgesinin muciti ise J. Murray Spengler'dir. Ancak icat edilen makineleri geliştiren, inovasyona dönüştüren ve ticari boyut kazandırarak yenilikçiliği gerçekleştiren kişiler William H. Hoover ya da Isaac Singer'dir. Dolayısıyla söz konusu ürünlerin isim haklarını almaları sebebiyle bahse konu ürünler yenilikçiliği yapan ve ticarileştiren kişilerin isimleriyle anılmaktadır. Nitekim tüm buluşların yenilik; tüm yeniliklerin de buluş olmadığı söylenebilir (Aksay, 2011: 9; Sönmez, 2016: 9).

2.3.4. Yaratıcılık

Yenilikçilikle ilişkilendirilen kavramlardan biri de yaratıcılıktır. Oysa yaratıcılık kavram olarak yenilikçilikten farklı anlam imgeleri taşımaktadır. Bu anlamda yaratıcılık var olan düşünce ve idelere karşı farklı bir yaklaşım ortaya koymaktır (Kireççioğlu, 2018: 23).

Yenilikçiliğin ilk adımı olan yaratıcılık için yenilikçiliğin başlangıç noktası denilebilir. Örneğin, işletme çalışanın ürettiği fikir yaratıcılıktır ancak fikrin uygulanmasıyla beraber ortaya çıkan olumlu gelişmeler yenilikçiliktir (Tokmak, 2008: 59). Goodman'a (1995) göre yaratıcılık, sorunların çözümüne ilişkin olarak üretilen fikir ve düşüncelerin yeniliklere dönüşmek üzere sergilenmesidir (Ensari ve Alay, 2017: 236).

Yaratıcılık için ne olursa olsun farkındalık gerekmektedir. Kişi, gerek kendisinin gerekse çevresinin farkında olmalıdır. Yaratıcılığın ortaya çıkması için ihtiyacın hasıl olması ve geniş bir bilinç alanı gerekmektedir. Genellikle karıştırılan yenilikçilik ve yaratıcılık aslında birbiriyle yakından ilişkilidir. Yaratıcılık, fikrin oluşturulması ve görünür hale gelmesidir. Yenilikçilik ise fikrin hizmete geçmesidir. (Çam ve Turgut, 2015: 81).

Yenilikçilikle yaratıcılık arasında Özçer'e (2005) göre belirgin farklılıklar mevcuttur. Bu farklılıklar analiz edildiğinde şu tespitlerde bulunulabilir: Genel olarak yaratıcılık düşünce ile ilgili iken yenilikçilik kurgulanan düşünce ya da fikirlerin ticarileşmesini öngörür. Yaratıcılık, yenilikçiliğin hareket noktasıdır. Bu anlamda yaratıcılık ile yenilikçilik arasında bir süreç ilişkisinden söz edilebilir. Dolayısıyla yaratıcılık bir imge iken yenilikçilik bunların bir sonuca dönüşmüş hali olarak ifade edilebilir. Yine yaratıcılık bir süreç olarak öne çıkarken yenilikçilik bu sürecin doğru kontrolü ve denetimi gibi yaklaşımları öngörür. İşte bu anlamda yaratıcılık ile yenilikçilik birbirlerinden farklı kavramlar olup birbirlerinin yerine kullanılmamalıdırlar (Kireççioğlu, 2018: 24).

2.3.5. Girişimcilik

Girişimci (müteşebbis) kavramı köken olarak teşebbüs kelimesinden gelmektedir (Durak, 2011: 195). Girişimcilik kavramı da yenilikçilik ile aynı yaklaşımı içeren kavramlar kategorisinde görülse bile aralarında farklılıkların olduğu bir gerçektir. Girişimcilik çoklu nedenlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan bir faaliyet olup en belirgin olarak proaktif kişilik ekseninde ve bireysel yenilikçilik bağlamında hayata geçen dinamik bir yaklaşımdır.

Yeniliği "yeni, gelişken yetenekler veya artan kullanışlılıkla donatılma süreci" olarak tanımlayan Drucker, yenilikçiliği ise girişimcilerin özel aracı olarak belirtmiştir. Bu araç vasıtasıyla girişimcilerin herhangi bir iş ya da hizmet için değişim fırsatını yakaladıklarını ifade etmiştir. Yenilikçiliğin sunulma, öğrenilme ve uygulanma özelliklerine değinen Drucker, birey ve işletmelerin girişimci olmayı öğrenmeleri halinde zenginleşeceklerini söylemiştir (Işık ve Meriç, 2015: 4).

Bu açıdan bakıldığında araştırmanın kavramsal çerçevesine de uygun olacak tarzda girişimcilik ile yenilikçilik hatta bireysel yenilikçilik kavramlarının bir diyalog

içinde olduğu söylenebilir. Bu anlamsal ilişki onların birbirlerinin yerine kullanılmasından çok yenilikçiliğin girişimcilikte etkili olan bir bağlam olduğunu ortaya koymaktadır.

2.4. Yenilikçi Davranış Kavramı ve Süreci

Yenilik, ortaya konulan öncekinden farklı fikir ya da yaklaşımların, örgüt ya da işletmeler tarafından benimsenerek hayata geçirilmesidir. Bu durum aynı zamanda bir değişimin söz konusu olduğunu da göstermektedir. Bu bağlamda değişimin çok yönlü bir yapısı olup Damanpour'a göre muhtelif türlere ayrıldığı söylenebilir. Örneğin ürün ve hizmetler, idari sistemler, teknolojik gelişmeler gibi farklı alanlarda ve yapılarda görülen anlayışlarda bu türdendir (Kavas, 2017:139, Eryılmaz, 2003).

İşletme ya da örgütlerde yenilik, bu kurumların hayatlarını devam ettirebilmelerinin temel gereklerindendir. Nitekim Janssen'e göre ilgili kuruluşun hayatta kalması ve istihsalin devam etmesi için yenilik çok önemlidir. Örgütlerde yenilikçi davranış insan kaynakları ve yöneticiler tarafından mutlak surette vurgulanan bir yaklaşım olarak ön plana çıkmaktadır (Turgut ve Beğenirbaş, 2013:108).

Buna göre yenilikçi davranış; genel olarak bireylerin çalışırken kendilerinden beklenenden daha başarılı olma çabası ve buna bağlı olarak çalışırken yeni yaklaşımların ortaya konulması ve bunların uygulanması gibi davranışlar olarak belirtilmektedir (Kavas, 2017: 140).

Örgütlerin veya işletmelerin belli amaçları vardır. Bu amaçlara ulaşmak bir noktada burada çalışanların becerileri, inisiyatifleri, yeterlilikleri ve ilgili yolları önerme ve uygulayabilme yaklaşımları da yenilikçi davranışlar bağlamında değerlendirilebilir.

Yenilikçi davranış, bir süreç olarak gerçekleşmesi öngörülen, işletme ya da örgütlerde ortaya konulan, yeni ve değişim eksenli yaklaşımlarla ortaya çıkar ve uygulanır. Bu bağlamda bazen uygulamaya konulan değişimler gerçekleştirilemeyebilir. Bu durumda, söz konusu çalışanların inisiyatif alarak, yeni metotlar ve yaklaşımlarla farklı faaliyetler içinde olmaları gerekebilir (Eroğlu vd., 2018: 124).

Örgütlerde ve işletmelerde yenilikçi davranış yeni fikirlerden doğar ve gelişir. Yenilikçi bireyler ya da bireysel yenilikçiler ortaya koydukları yenilik yaklaşımlarından dolayı zaman zaman çalışma ortamlarında diğer çalışanlarla sorunlar yaşayabilirler. Hatta bu durum Kanter'e göre onların örgüt içinde statülerini dahi riske atacak yaklaşımlar doğurabilir ki bu, yenilikçi davranış süreçlerinde aynı zamanda bir risk faktörünün söz konusu olduğunu da ortaya koymaktadır (Eroğlu vd., 2018: 125).

Yenilikçi davranış ve ilgili süreci Janssen, işletme ya da örgütlerin yararına olacak davranışların ortaya konulması ve uygulanması olarak ifade ederken; ilgili durumu Ardts, organizasyonlarda karşılaşılan sorun ya da problemlere yönelik yeni çözüm uygulamaları bağlamında değerlendirmektedir (Turgut ve Beğenirbaş 2013: 108).

Bu bağlamda düşünüldüğünde yenilikçi davranışın aynı zamanda farklı yenilik yaklaşımlarının bir toplamı olduğu ve bütünsel olarak bir süreci de anlattığı görülmektedir. Farklı bireysel davranışların katkıları ile ortaya çıkan yenilikçi davranış, aynı zamanda farklı yeniliklerdeki yaklaşımların da evrilmesidir. Dolayısıyla bireysel yenilikçilik, yenilikçilik davranışlarına katkı sunan dinamik unsurlardan olup aynı zamanda bu sürecin gelişiminde de önemli rol oynar.

2.5. Yenilikçi Davranışın Boyutları ve Yenilikçi Davranış Üzerinde Etkili Olan Faktörler

Yenilikçi davranışın boyutları ve modellerine bakıldığında ilgili davranışın bir süreç olduğu ve farklı yapılardan oluşan boyutlar içerdiği görülmektedir. Yenilikçi davranışın boyut ve modellerini analiz ederek ortaya koyan yazarlar farklı yaklaşımlar sergilemişlerdir.

Yenilikçi davranışın modelleriyle ilgili çalışma yapan yazarların yaklaşımları incelendiğinde ortaya konulan yaklaşımların birbirlerine yakın oldukları görülmekte ve esasen yenilikçi davranışların bireysel yaklaşımlardan doğduğu ve bir süreç biçiminde geliştiği anlaşılmaktadır.

Yenilikçi davranışın boyutları denildiğinde bireysel yenilik ve farklılıkların önemli bir etken olduğu dolayısıyla da bireysel yenilikçiliğin yenilikçi davranışların gelişiminde kayda değer unsurlar olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın kavramsal

çerçevesine de uygun olarak proaktif kişiliğin proaktif davranışlarda etken olduğu, bunun da bireysel yenilikçilik açısından önem taşıdığı söylenebilir.

Yenilikçi davranışların üzerinde etkili olan faktörler ise ilgili boyutların yapılarından ve bunların oluşumunda etkili olan etmenlerden kaynaklanmaktadır. Yenilikçi davranış üzerinde etkili olan en önemli faktörlerden biri bireysel etmenlerdir. Bireysel etmenler esasen bireysel faktörler olarak örgütlerin insan kaynakları tarafından en çok dikkat edilen hususlar olup bireylerdeki kişilik özellikleri, eğitim, yetişme çevresi gibi bireysel gelişmelerin tüm süreçleriyle ilgili hususlardır. Bireysel özelliklerin değişkenliği ve farklılığı ekseninde ortaya çıkan yenilikçi fikirler, yenilikçi davranışların doğma ve gelişiminde başat etkilere sahiptirler.

Bu bağlamda Tabak ve arkadaşlarına göre yenilikçi davranışların temelinde bireysel etkilerin önemli bir yer tuttuğu görülmekte ve bireylerin teknolojiyi takip etmelerinin, risk almalarının, yeni yollar ve yaklaşımlar geliştirmelerinin yenilikçilik davranışlarında etkileri oldukça önemlidir (Tabak vd., 2010: 160).

Yenilikçi davranışları etkileyen etmenlerden olan mesleki faktörler ise yine farklı biçimlerde ortaya çıkmakta ve gelişme göstermektedir. Mesleki beceriler ve mesleğin sevilerek yapılması bireysel yaratıcılıkları etkileyen kayda değer unsurlardan olup bu durum yine bireysel yeterliliklerin ve farklılıklarında ortaya çıkmasının temelinde yer alır. Proaktif kişilik ve davranış konusunda da ifade edildiği gibi mesleki beceri sahibi bireylerin inisiyatif almaları, fikir üretmeleri ve yenilikçi davranışa yol açacak fikirler üretmeleri mesleki faktörlerin yenilikçi davranış üzerindeki etkilerini arttıran unsurlardır.

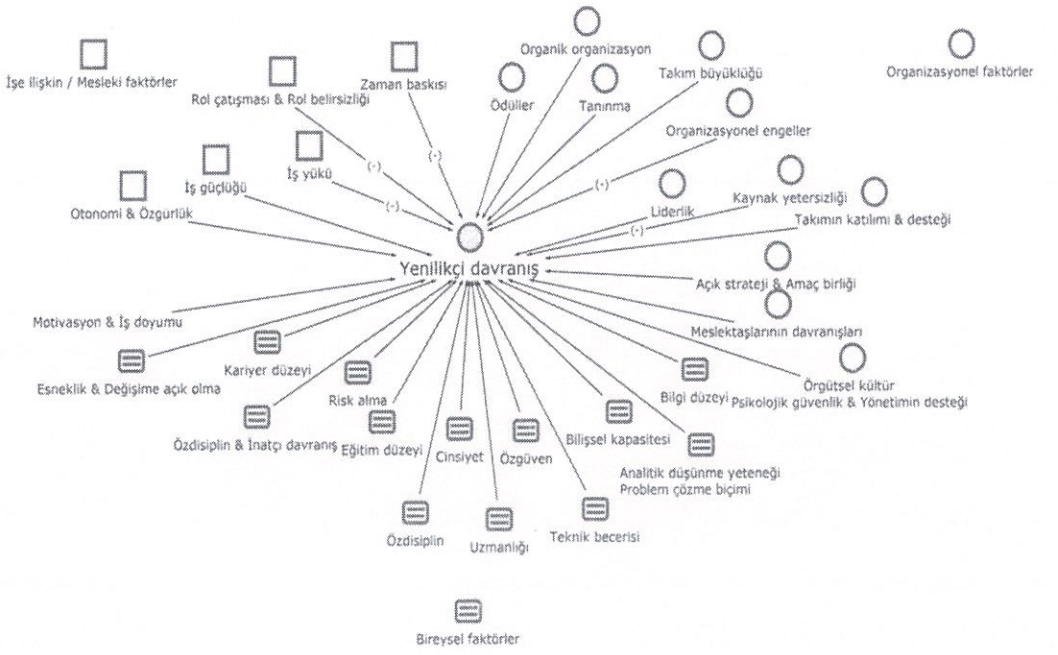
Yenilikçi davranışların gelişimi üzerinde etkili etmenlerden olan iş tatmini de bu davranışlar üzerindeki mesleki faktörler olarak öne çıkmaktadır.

Örgütlerde iş tatmininin değişim ve gelişmeye bağlı önemi hakkındaki çalışmalar 20. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren Hawthorne'un çalışmalarıyla belirginlik kazanmaya başlamıştır. İşletme veya örgütlerde bilhassa son yıllarda iş tatmininin önemi artmaya başlamıştır (Güngören, 2017: 59-60). İş tatmini bireylerde mesleki beceri bağlamında gelişme göstermekte ve severek yaptıkları işlerde bireylerin daha başarılı olmaları ve buna bağlı olarak da meslekleriyle ilgili yenilikçi

fikirler ortaya koymaları söz konusu olmaktadır.

Yenilikçi davranışlar üzerinde etkili olan etmenlerden biri de ilgili davranışların sergilenmesine olanak tanıyabilen organizasyonlar ya da örgütlerdir. Bireysel ve mesleki etmenlere bağlı olarak doğup gelişen ve uygun ortam sağlayan örgütlerin bünyelerinde yenilikçi davranışların gelişmesi daha kolay olmaktadır.

Bu bağlamda çalışanlar, çalışma koşullarında ne kadar rahat olurlarsa o oranda mesleki becerilerini sergileyeceklerini göstermektedirler. Kötü çalışma koşulları, fiziksel ve ruhsal olarak çalışanları olumsuz yönde etkilediği için çalışma ortamının koşulları önemlidir (Kesen,2014: 60). Buna sebeple baskıcı tutum ve kötü çalışma koşullarına sahip ortamların bireysel yenilikleri yok ettiği ve yeni yaklaşımların sergilenemediği yerler olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla organizasyonlar ve örgütlerde var olan yönetimden aydınlatmaya, lider denetiminden temizliğe, çalışma koşullarından mesai kavramına kadar birçok etmen yenilikçi davranışlarda örgüt veya organizasyon etkisini sağlamaktadır.



Şekil 2. 1. Yenilikçi davranışı etkileyen bireysel, işe ilişkin/mesleki faktörler ve organizasyonel faktörler (Olumsuz etkileyen faktörler (-) ile gösterilmiştir.) Kaynak : (Sönmez, 2011:9)

2.6. Bireysel Yenilikçilik ve Kategorileri

Rekabet avantajının sağlanabilmesi için yeniliklerin izlenmesi ve başarıyla uygulanması, örgütlerin elde etmeye çalıştıkları bir yetenek olarak önem arz etmektedir. Örgütler, çalışanlarını yenilikçi davranış göstermeleri hususunda cesaretlendirmeleri halinde daha çok yenilikçi olabilirler. Sonuç olarak yeniliğin temeli olarak, fikirleri düşünen, uygulayan ve üzerinde değişiklikler yaparak geliştirenin bireyin kendisi olduğu diyebiliriz (Eroğlu vd., 2018: 124).

Bireysel yenilikçilik, duyusal ve bilişsel olmak üzere iki farklı yaklaşımla ele alınarak incelenmektedir. Bireysel yenilikçiliği, bilişsel yaklaşımla inceleyen yazarlar bilişsel yenilikçiler olarak akılcı düşünmeyi ön planda tutarken; konuyu duyusal yaklaşımla inceleyen yazarlar ise duyusal yenilikçiler olarak duyular açısından yenilikleri göz önünde bulundurmaktadırlar. Bu bağlamda, bilişsel yenilikçiler konu ile ilgili olarak amaç ve sonuç bağlantısı kurarken; duyusal yenilikçiler ise risk almayı ve salt meydana gelen yenilikleri esas kabul ederler (Pelenk, 2017: 5). Bireysel yenilikçilik aslında farklı etmenlerin bileşkesidir. Bu etmenler aynı zamanda bireysel yenilikçiliği etkileyen faktörler de olup Kılıçer ve Odabaşı (2010: 151) bu faktörleri; inisiyatif alabilme, fikirsel önderlik, deneyime açık olma ve değişime dayanıklılık olarak ortaya koymaktadırlar.

Yuan ve Woodman'a göre bireysel yenilikçilik, herhangi bir yeniliğin ortaya konulması, kabul edilmesi ya da bunların hayata geçirilerek uygulanmasıdır (Oktuğ ve Özden, 2013: 4). Bununla birlikte kurumsal yenilikçilik ise, yeniliklerin kurumsal bağlamda uygulanması olarak ifade edilebilir. Uzkurt'a göre bireysel yenilikçilik bireyin yenilik isteği taşıyarak yeniliklere açık bir biçimde farkını ortaya koyması iken; kurumsal yenilikçilik kurumla ilgili olarak hizmet, istihsal, süreç ve rekabet olgularıyla ilgilidir (Kartal, 2018a: 9).

Rogers'e göre toplumsal ve örgütsel hayatın olağan işleyişi içinde ortaya konulan yeni bilgi, onu kabul edenler vasıtasıyla hayata geçirilmektedir. Bu bağlamda bireysel yenilikçilik, kişilerin yeni olana mukabil risk ve inisiyatif almaları, konsantre olmaları ve yeniliklere açık olmaları gibi yaklaşımlardır (Kartal 2018a: 9).

2.6.1. Bireysel yenilikçilik kategorileri

Rogers'a göre bireyler taşıdıkları özelliklere göre kategorilere ayrılmaktadır. Bireysel yenilikçilik ile ilgili kategoriler incelendiğinde beş kategori olduğu görülmektedir. Bunlar; öncüler, yenilikçiler, sorgulayıcılar, kuşkucular ve gelenekçiler şeklinde sıralanabilir (Uslu ve Mansur, 2017: 56).

2.6.1.1. Öncüler

Bireysel yenilikçilik sisteminde öncüler, toplumsal yaşam içinde kitleleri etkileyebilmekte ve belli bir saygınlık görmektedirler. Özellikle kuşkucular ve gelenekçiler gibi yenilikleri geç benimseyenler, öncüleri kendilerine örnek alarak onların yenilikler karşısında aldığı tutumu incelemekte ve yenilikle ilgili olarak bu duruma göre karar vermektedirler. Dolayısıyla öncüler teknoloji eksenli kişiler olup grubun diğer fertlerine yol gösteren ileri görüşlü kişilerdir (Kılıçer, 2011: 30; Tuğrul ve Korucu, 2015: 115).

2.6.1.2. Yenilikçiler

Yenilikçiler toplumsal hayat içinde yaşanan değişim ve gelişmeleri ilk yakalayan ve bunları ilk uygulayanlardır. Yenilikleri ilk benimseyen bu bireyleri diğer kişilerden ayıran en önemli özellikleri bunların aykırı olmalarıdır. Bunlar başkaları tarafından hayalperest olmayan şeyler peşinde koşan insanlar olarak da bilinirler (Kireççioğlu, 2018: 37).

Yenilikçiler olarak nitelendirilen bireyler, medyadan ve sosyal ağlardan yararlanarak içinde bulunduğu çevre dışındaki yeniliklere ilişkin sürekli bilgi sahibi olmak istemektedirler. Söz konusu bireyler, ait oldukları çevrenin dışındaki yenilikleri alarak içinde bulundukları sosyal sisteme aktarırlar. Dolayısıyla bu durum onların bulundukları toplum içerisinde yenilik yaratan ve yenilikçi bireyler olarak değerlendirilmesini sağlamaktadır (Uslu ve Mansur, 2017: 56).

Yenilikçi bireyler, atak ve cesur kişiler olduklarından tehlikeden çekinmezler. Bundan dolayı yeniliklerden kaynaklanacak belirsizlikler onları rahatsız etmez. Genel olarak toplumda saygı görmeseler dahi yeniliklerin kabul görmesinde ve yayılmasındaki rolleri inkar edilemez (Başaran ve Keleş, 2015: 107). Bu bağlamda yine yenilikçiler yaşam standardı ve geliri yüksek, statü sahibi bulunan bireylerdir.

İlgili bireylerin gerektiğinde resmin tamamını okuyarak hadiseler arasındaki ilişkileri ortaya koymaları ve analitik düşünerek ve sentez yapabildikleri de görülmektedir (Kılıçer, 2011: 29).

2.6.1.3. Sorgulayıcılar

Kategorik olarak sorgulayıcılar yenilikleri yakalama ve benimseme bağlamında öncüler ve yenilikçilerden daha sonra gelmektedirler. Toplumsal mekanizmanın üçte birini oluşturacak çoğunluğa sahip olan sorgulayıcılar yenilik ve değişim söz konusu olduğunda yenilikçiler ve öncülere göre daha tedbirli davranırlar. Bu yaklaşım, onların temel özelliklerinden olup yeni fikirleri benimsemede oldukça ihtiyatlı davranırlar (Uslu ve Mansur, 2017: 57; Kılıçer, 2011: 30; Tırpan, 2016: 25-27). Buna göre sorgulayıcılar eğitim, yaş ve gelir seviyesinde ortalama düzeyde olup okuma yazma bakımından da ortalama seviyede yer alırlar. Bulundukları çevrede kendilerini olaylara yaklaşımları bakımından tedbirli bireyler olarak gösteren sorgulayıcılar kitle iletişim araçlarını da orta düzeyde kullanırlar.

2.6.1.4. Kuşkucular

Kuşkucular, aynı sorgulayıcılar gibi ortalama özelikli bir kategorik sınıf olup oldukça şüpheci ve çekingen tavır sergilerler. Yeniliklere ve değişime karşı kuşkucu oldukları için toplumsal yeniliklerin onlar tarafından benimsenmesi çok zordur. Toplumun ortalama kesiminin yenilikleri kabul etmesinin ardından bunlar yenilikleri kabul eder ve benimserler. Kuşkucuların yeniliği güvenilir bulmaları halinde onu benimsemeleri de kolaylaşır (Uslu ve Mansur, 2017: 57; Tırpan, 2016: 17, 27). Kuşkucu bireylerde, yenilikler karşısında başkalarına danışma ve gelişmeye karşı takınılacak tavırlara göre yaklaşım belirleme de söz konusudur. Dolayısıyla kuşkucular yeniliği son benimseyen kesimler arasında yer alırlar.

2.6.1.5. Gelenekçiler

Rogers'a göre gelenekçiler toplumsal hayatın %16 gibi bir bölümünü oluşturup yenilikleri en son benimseyen bireylerden teşekkül etmektedirler. Gelenekçiler statükocu bireyler olarak mevcut kurulu yapı içerisinde herhangi bir değişim ve yenilik fikrine sıkı sıkıya kapalı olup baskın olarak geleneklere bağlı bireyler şeklinde öne çıkmaktadırlar. Yenilikleri oldukça geç benimseyen

gelenekçiler ile yenilikçiler ve öncüler arasında oldukça büyük yaklaşım farkı bulunmaktadır (Uslu ve Mansur, 2017: 57; Başaran ve Keleş, 2015:107; Bitkin, 2012: 18; Tırpan, 2016: 17, 27-28).

2.7. Bireysel Yenilikçiğin Önündeki Bireysel Engeller

Bireysel yenilikçiliğin ortaya çıkmasında baskın tesir gösteren bireysel yaklaşımlardır. Bunlar arasında yenilik merakı, sorunlara çözüm odaklı yaklaşma, risk alma gibi tutumlar ve inisiyatif alabilme gibi yaklaşımlar oldukça önemlidir. Bu etmenler bireysel yenilikçiliği doğururken bu noktada ilgili yaklaşım ve özelliklerin karşısında yer alan bireyler ise yeniliklere karşı gelerek bunları sonlandırmaya çalışırlar (Kireççioğlu, 2018: 41).

Bireysel yenilikçilik karşısındaki engeller sorgulandığında, bireylerin eğitim seviyeleri, maddi ve manevi etmenler, ekonomik yapı, toplumsal yaşam kalıpları, yaş gibi faktörler ortaya çıkmaktadır (Kılıçer, 2011: 41).

Bireysel yenilikçiliğe karşı bireysel engeller arasında fertlerin toplumsal yaşam olanaklarının az olması ve buna bağlı olarak kendilerini geliştirememiş olmaları da sayılabilir. Risk karşısında cesur olabilen bireylerin yaygın olduğu ortamlarda yeniliklerin daha güçlü ilerlediği buna karşın yenilikten çekinen bireylerin çoğunlukta oluşunun ise yenilikleri engelleyen etmenler olarak öne çıktıkları araştırmalarda görülmektedir (Kireççioğlu, 2018: 41).

Yenilikçi davranış göstermek; performans artışı, iş ve yaşam tatmini, kişisel ve sosyal ilişkilerin gelişimi yönünde faydalar sağlayabilmektedir. Ancak bazen bireyin özellikle değişim odaklı bir yenilikçi fikir ortaya koyması halinde normları zorlayabilir ve çalışma arkadaşlarının beklentilerini karşılamayabilir (Eroğlu vd., 2018: 125). Grup içerisinde kişiler arasında yaşanacak uyumsuzluk neticesinde yenilikçilik özelliği taşıyan bireyin sabrı ve kararlılığı yüksek değilse yaşanan gelişmelerin yenilik yönündeki gelişmeleri olumsuz etkileyeceği anlaşılmaktadır.

Bireysel yenilikçiliğin önündeki bireysel engellerin direnci, yeniliklerin seyrini etkilerken, çok yönlü ve toplumsal yaşamın kodlarına yönelik aydınlatma, ikna ve yeniliğin sağlayacağı olumlu gelişmelere yönelik bireylerin inanma olgusu ise ilgili engellerin tesirini bu bağlamda zayıflatacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GİRİŞİMCİLİK

Girişimcilik, üretim faaliyetleri bağlamında belli yaklaşımlar geliştirerek ve bu bağlamda insiyatif ve riskler de alarak fırsatları avantaja çevirme ve ortaya konulan yenilik imgelerini hizmet veyahut ürünlere dönüştürme sürecidir. Girişimci ise bahsi geçen eylemlerin yapıcısı ve ilgili faaliyetlerin de dinamik yürütücüsü olan bireylerdir. Yine girişimcilik insanın tarihsel gelişim süreci içinde yaşadığı koşullara ve gelişmelere koşut olarak ortaya çıkmış bir durumdur. Bu bağlamda girişimciliği insanın kendi kendini aşma çabası ve varlık mücadelesi olarak da görmek mümkündür.

3.1. Girişimcilik Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Tanımı

Etimolojik ve terminolojik olarak girişimcilik kavramı 'entre' / 'prendre' sözcüklerinin birleşmesinden oluşup, anlam olarak 'herhangi bir şey yapmak' anlamında kullanılmaktadır (Aracıoğlu vd., 2016: 11). Yine gişimcilik kavramının ortaya çıkmasında etken bir sözcük olarak ön plana çıkan girişim kelimesi ise Latince kökenli bir sözcüktür. Buna göre girişim sözcüğü Fransızca "entreprendre" kavramının karşılığıdır. Yeniçağlar dünyasına özgü kullanılan bir kavram olarak entreprendre sözcüğü, devrin burjuvasını da çağrıştıracak biçimde fırsatları takip edebilen, tedbirli, gözü kara, risk alabilen ve hadiseler karşısında tereddüt etmeyen anlamlarını taşımaktadır (Bayram, 2014: 2).

Söz konusu kavramla ilgili olarak yine Almanca "unternehmen" sözcüğüyle ilişkili olduğu ve Türkçe'de "üstlenmek" anlamında kullanılan sözcükle de irtibatlı olduğu ifade edilebilir. Bu bağlamda entreprendre sözcüğünden ortaya çıkan entrepreneurial kavramı, girişimsel, entrepreneurial process sözcüğü ise girişimsel süreç manalarını ifade etmektedir (Kaya vd., 2011: 77). Söz konusu kavramlar, birbirleriyle anlamsal ilişki içinde bulunmaktadırlar. Yukarıda da ifade edildiği gibi girişimci, girişim eylemini yapan birey, girişimsel sözcüğü ise ilgili faaliyette bulunan bireyin yaklaşımını ifade etmektedir.

Günlük kullanımda girişimci kavramı, bir iş kurma, iş yeri açma, insanları çalıştıran kişi olan atılımcı gibi kullanılmakla birlikte söz konusu kavram Elektronik Türk Dil Kurumu (2019) sözlüğünde;

a) Bir üretim için işe girişen kişi;

b) Ticaret, endüstri vb. sahalarda sermaye koyarak herhangi bir işe girişen kimse olarak ifade edilmektedir.

Girişimci, üretimin ekseninde yer alan kişidir. Doğa, sermaye ve iş gücü ekonomide geleneksel olarak temel kabul edilir. Girişimci denilen gerçek kişi bu temel öğeleri her koşulda bir araya getirerek birleştiren ve harekete geçen kimsedir (Kurt, 2009: 69).

Araştırmanın kavramsal çerçevesine uygun olarak girişimcinin ekonomi literatüründeki anlamlarına bakıldığında; kaynak vs. tüm koşulları bir araya toplamayı başaran ve bu bağlamda bir değer yaratan kimse anlamında olduğu görülmektedir. Psikologlara göre ise girişimci bir değer elde etmeyi başarabilmek için çaba sarf eden, bu uğurda yılmadan denemeler yapan ve motive olan kişidir. Bununla birlikte iş adamları açısından ise girişimci bazen bir rakip anlamına dahi gelebilen, bazen müşteri veya ortak iş yapma uğraşı veren ve dolayısıyla başkalarının icabında refahı için koşturan kimsedir (Güner, 2013: 6-7).

Girişimciliğin esasen tarihsel gelişimi toplumsal atılımların artması ve buna dayalı olarak ekonomik koşulların da değişmesiyle olmaya başlamıştır. 15. asırda coğrafi keşifler ve yeni kıtaların bulunmasına bağlı olarak başlayan maden ekononomisinin hız kazandırdığı merkantilizm, ekonomik yaklaşımlara farklı bir yenilik kazandırmış ve bu düşünceyi ortaya çıkaracak olan rönesans ve reform hareketleri ise batılı toplumlara ilginç bir devinim kazandırmıştır. Ekonomik koşulların artmasına bağlı olarak gelişme gösteren özgür düşünce iklimi ileride gelişecek olan girişim ruhunun da temellerini oluşturmaya başlamıştır. Bilhassa 17. yy'da gelişmeye başlayan sanayi devrimi ise oluşturduğu dinamizm ile girişimcilikte serbest piyasa anlayışını ortaya çıkarmıştır (Aracıoğlu vd., 2016: 11).

Girişimcilik kavramı 17. asrın erken dönemlerinde Fransa'da krallık ile fiyat sabitlemesi amacıyla protokol imzalayan fertleri ifade edecek bir kullanım alanı

olarak literatürde yer almaya başlamıştır. Yine aynı zamanda John Law adlı bir girişimci, Fransız devletine ait yapıları ilgili sözleşme bağlamında inşa ederek tamamlamıştır. Tüm bu tarihsel gelişmeler ışığında Richard Cantillon, John Law'ın ilgili faaliyetleri ekseninde girişimci ya da girişimcilik ifadesini 1734 yılında kullanmıştır. Bu bağlamda kavram olarak girişimcilik 16. asra kadar savaşla ilgili atılım ve askeri seferleri ifade eden bir sözcük iken, 17. yüzyılda yukarıda da ifade edilen gelişmeler ışığında inşaatçılık ekseninde kullanılan bir sözcük olarak ön plana çıkmaya başlamıştır. 18. yüzyıl ile girişimcilik, ekonomik faaliyetler bağlamında gündeme taşınmıştır (Yüceol, 2018: 5).

Girişimcilik kavramının günümüzde kullanıldığı anlamı 1980'lerde evrilmeye başlanmış ve özellikle sosyal bilimlerin inceleme alanında ön plana çıkmıştır. Modern zamanlarda ve hatta postmodern gelişmelerin yaşandığı son yıllarda girişimciliğin ülke kalkınması ve modernleşmesinde önemli bir etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda girişimciliğin bilgi birikimi ve sermaye, yenilik ve kabiliyet ile yaratıcılık unsurlarının bir uzamı hatta birleşimi olarak ortaya çıktığı söylenmektedir. Mevcut unsurların birleşimi olan girişimciliğin aynı zamanda toplumsal kaliteyi arttırdığı da bir gerçektir.

Girişimcilik, 20. yüzyıla girerken daha çok farklılaşan hayat koşulları ve gelişmelere bağlı olarak anlam genişlemesine uğramış ve günümüzde kullanıldığı anlamına yakın manalar kazanmıştır. Risk alma, yenilikleri yakalama ve bunları hayata geçirme anlamları kavramın 20. asırda kazanmaya başladığı bakış açılarıyla belirlenmiştir.

Dinamik bir kavram olarak girişimciliği sanayi toplumlarında kullanılan sermaye, kapitalist, sermayedar ve işadamı gibi sözcüklerden ayrı tutmak gerekmektedir. Çünkü girişimcilik diğer kavramlara göre daha yönlü bir anlam sistemi taşımaktadır. Öyleki girişimciliğe ilişkin gelişmeler; insan unsurunu, insiyatif almayı, risk üstlenmeyi, piyasalandırmayı hatta ürün ya da hizmetlerde ekonomik değer oluşturma yaklaşımlarını kapsamaktadır (Güner, 2013: 9).

Girişimcilik kavramının ekonomi eksenli kullanılması onun ekonomik gelişmelere yönelik buluş ve yenilikler anlamında kullanılmasını sağlamaktadır (Özkul ve Örün, 2016: 20-21). Bu bağlamda kavramın ekonomi ilmi ekseninde ele

alınması yukarıda da belirtildiği gibi Cantillon ile başlamıştır. Cantillon ile Say'ın çabaları girişimcilik kavramının bugün kullanılan manasına ulaşmasında temel etken olmuştur. Say, girişimciyi; farklı koşulları oluşturup bir ürünü meydana getiren ve bundan ticari anlamda kar elde edebilmek umuduyla gerektiğinde tüm riskleri göze alabilen birey şeklinde tanımlamıştır (Aracıoğlu vd., 2016: 12).

Bu anlam doğrultusunda Gast ve Gundolf, girişimciliği koşul ya da fırsatları fark ederek kaynaklara el koyma ve bu eksende yenilikler yaratma faaliyeti olarak ifade etmektedir. Bu bağlamda yine Richard Cantillon'a göre girişimcilik; belli riskler de alarak en üst seviyede satış yapmak ve gerektiğinde kar ya da zararı da kabul edecek tarzda yaklaşımlar geliştirmektir. Cantillon ayrıca normal çalışanlar ile girişimcilik ruhu taşıyan bireyler arasındaki farkı, sabit gelirlilik ve bazen sonucu bilinmeden risk alarak yapılan çalışmalar olarak ön görmektedir (Yüceol, 2018: 5).

Girişimcilik hakkında yapılan araştırmalarda Avusturya iktisat ekolü önemlidir. İnsan eylemlerini piyasa sürecinin temeli bağlamında ele alan okul, bu anlamda literatüre katkıyı I. Kirzner ile yapmıştır. Girişimciliği piyasa süreci bağlamında ele alan Kirzner, girişimcilikle ilgili eskiden yapılan hataların ve gelişmelerle ortaya çıkan değişikliklerin piyasalarda yeni girişimcilik veya girişimcilik karları için yeni fırsatlar sunduğunu söyler. Bu bağlamda girişimciliğin anlamı zenginleşir. Dolayısıyla girişimcilikle ilgili olarak karşılaşılan yeni fırsatlara karşı farkında olmak veya uyanık olmak anlamı söz konusuyken fırsatları keşfetmek uyanıklılığı da düşünülür olmuştur. Burada esasen yakalanan fırsatları değerlendirmek için uyanık olmak yanında uyanıklılığı takiben arbitraj elde etmek söz konusudur (Er, 2013: 78).

Erken dönem iktisatçılar, girişimciliğe gerekli önemi vermemiş ve iktisadi sistemlerde yapısal değişim ve verimliliğin başat gücü olarak girişimciliği görmemişlerdir. Bu teorik ve kuramsal yaklaşım Schumpeter'in 20. yüzyıldaki çalışmalarında ortaya çıkmıştır. Kapitalist endüstri toplumunun değişme ve gelişimi problemi Schumpeter'in esasen asıl uğraştığı konudur. O bu hususta çalışmalar yürütürken kendi kendini yenileyen bir akım yerine gelişimsel bir modeli esas alır. Schumpeter'in bu modeli dinamik olarak gelişmeyi ön görmektedir (Er, 2013: 78). Bu bağlamda Schumpeter'in Ekonomik Gelişim Modeli kapsamında ön plana çıkan

girişimci, değişimi oluşturacak yolları arayan kişi olarak ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda Schumpeter iktisadi gelişmelere yeni yollar kazandıracak devinimler üzerinde durur.

Schumpeter girişimcilik kavramını ifade ederken ortaya attığı "yaratıcı yıkım" ile ilgili kavrama farklı yaklaşımlar kazandırmıştır. Bu bağlamda yazar, girişimcileri sıradan iş yeri sahipleri ya da bunun gibi kişilerden ayrı düşünerek haklarında araştırmalar yapılabilecek kimseler olarak değerlendirmiştir (Formaini, 2001: 5; Carland vd., 1984: 354). Schumpeter'in bu yaklaşımı girişimcilerin, yenilik yaparak ortaya koydukları yeni şeyler ile eskiyi yıktıkları anlamlarına gelmektedir. Schumpeter'in bu eklektiği bilhassa 1980'li yıllardan itibaren yine ivme kazanmaya başlamış ve dolayısıyla ekonomik büyümede teknolojik gelişmelerin önemini benimseyen yaklaşımlara da etkide bulunmuştur (Avşar, 2007: 11; Yıldız, 2018: 42).

Oosterbeek'e göre ise girişimci bireyler; fırsatları yakalamayı bilen, ortaya yeni şeyler koyan ve mevcut yenilikler ile insanları tanıştıran kimselerdir (Yüceol, 2018: 5). Girişimciliğin ekonomik literatürde kavramsal olarak kullanılması çok yönlü yaklaşımları da beraberinde getirmiş ve araştırmalarda girişimciliğin ve dolayısıyla girişimcinin bireylerdeki kişilik özellikleriyle ilişkileri de merak konusu olmuştur.

Bu kapsamda Runyan'a göre girişimci kişilerin kişilik özelikleriyle ilgili ortaya koydukları önemlidir. Yazar, söz konusu bireylerin yaratıcı kişilik özeliklerine sahip, gerektiğinde insiyatif ve risk alabilen kişiler olduklarına değinmekte ve yine ilgili kimselerin proaktif kişilik özelliklerine sahip bireyler olduklarını da kaydetmektedir (Yüceol, 2018: 6).

Avrupa Komisyonu'nun hazırladığı ve girişimciliğin incelendiği Yeşil Kitap'da girişimciliğin öncelikle bir zihniyet olgusu olduğu üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla girişimcilik, bireyin ya tek olarak ya da örgüt içinde fırsatı yakalama, yeni değerler oluşturma ve başarı elde edebilmek amacıyla koşulları doğru okuma motivasyonu biçiminde tanımlanmaktadır. Girişimciliğin temelinde olan girişimci bireydir ve o birey, söz konusu üretim ve hizmet sektöründe bulunmak ve rekabet etmek, şartları zorlamak, yeni pazarları hayata geçirmek ve yaratıcılık faaliyetlerinde

bulunmak gibi yaklaşımlar sergiler. Bu durum ise işletme ve örgütler için hedefler ve stratejiler belirlemeyi gerektiren önemli durumlardır (Meydan, 2013: 13).

Girişimciliğin kapsadığı tüm anlamlara bağlı olarak aynı zamanda onun bir süreci ifade ettiğini düşünen yazarlar da vardır. Dolayısıyla bu yazarlara göre girişimcilik, toplum veya kişiler için değerler oluşturan, ekonomik imkanlar yaratan kimseler tarafından hayata geçirilen ve elde edilen yenilikler ile ekonomik hayatta değişme ve gelişmeler meydana getiren dinamik bir süreçtir (Meydan, 2013: 13).

Girişimcilik, girişimciler tarafından ifa edilen yaklaşımlardır. Hisrich ve Peters, girişimcileri tanımlarken sosyal, mali, psikolojik insiyatif ve risk alabilen kişiler olarak ifade etmektedirler (Hancıoğlu ve Tekin, 2018: 215).

Girişimcilik ile ilgili ortaya konulan yaklaşımlardan birine göre girişimcilik, zor koşullar altında kazanç sağlayabilmek veya büyüme trendi yakalayabilmek bağlamında yenilikçi faaliyetlere girişme süreci olarak da görülmektedir (Hancıoğlu ve Tekin, 2018: 215). Başka bir görüşe göre ise girişimcilik, tüm koşulların değerlendirilerek kullanıldığı ve ürün ve hizmetlerin sunulmasını hedefleyen dinamik bir süreçtir. (Komisyon, 2015: 15). Konuyla ilgili başka bir görüşe göre ise girişimcilik, yeni bir örgüt ya da işletme kurma bağlamında kaynak ve imkanların değerlendirilmesi süreci olarak ifade edilmektedir (Tanrısever, 2004: 2).

Bu açıdan girişimcilik farklı yaklaşımlarla ele alınsa bile genel olarak imkanların en sağlıklı biçimde değerlendirilerek gerekli koşulları oluşturma ve ilgili alanda yeniliklerin ortaya konulması ile birlikte bunu da ürün veya hizmetlerde hayata geçirme çabası olarak ifade edilebilir. Günümüzde girişimcilikle ilgili ortaya konulan yaklaşımlar Morris tarafından bir araya toplamış ve sunulmuştur. Morris'e göre girişimcilik, refah, teşebbüs, yenilik, değişim, istihdam, değer ve büyüme alanlarında bir yükseliş ve kırılma yaratarak ortaya çıkmayı öngörür. Dolayısıyla girişimcilik, oluşması muhtemel riskleri göze almayı, daha önce yapılmamış olanı yapmayı, tüm koşullara göre değişim trendlerine uymayı, iş kolunda istihdam yaratabilmeyi, bir değer imgesi oluşturmayı, büyümeye ve gelişmeye yönelik bir olguyu kurgulamayı sağlayacak dinamik faaliyetlerdir (Komisyon, 2015: 15-16).

3.2. Girişimciliğin Önemi

Girişimcilik, ülke ekonomilerinin gelişmesi ve yükselmesi için oldukça önemli unsurdur. Üretimin artması ve yeni iş kollarının ortaya çıkmasının dahi temellerinde yer alan girişimcilik aynı zamanda ülke ekonomilerinin birbirleriyle rekabet koşullarında da etkilidir. Girişimciliğin yüksek olduğu ekonomiler rakiplerine göre daha avantajlı konuma sahiptirler.

Bu bağlamda girişimciliğin önemine dair İşcan ve Kaygın'ın (2011: 277) yaklaşımları, ilgili kavramın ülke ekonomisinin canlanmasında, dinamik bir hal almasında ve toplumsal refahın artmasında kayda değer katkılar sunduğunu ortaya koymaktadır.

Ekonomik ve sosyal bakımlardan ülkelerin daha iyi koşullara ve imkanlara kavuşmasında girişimcilik faaliyetleri önemlidir. Girişimcilik faaliyetlerinin ülke ekonomilerine katkısı Koe'ye (2012: 197) göre Baron ve Shane tarafından, "ekonomik gelişme ve büyümenin motoru" ifadesiyle ortaya koyulmuştur. Ekonomik gelişme ve büyümenin motoru olarak görülen girişimcilik, üretimin artması ve sosyal refahın yükselmesinin de temel dinamiğidir.

Girişimcilik, ekonomik ve toplumsal yararlar sağlayacak atılımlar da içermektedir. Bu atılımlar, hem hayat seviyesini arttıracak olanaklar taşır hem de yeni girişim hamlelerine ortam hazırlar. Bu bağlamda girişimciliğin; daimi rekabet üstünlüğü oluşturmada, yeni iş kapılarının doğmasında ve dolayısıyla ekonomik ve toplumsal yaşam standartlarının artmasında üstün katkılar sağladığı göz ardı edilemez (Ekici, 2016: 12).

İnsan hayatı çok yönlü bileşkeler taşıdığı ve kompleks yapılar arz ettiği için buna dayalı olarak insan faaliyetleri de çeşitlilik göstermektedir. İnsan hayatının içinde bulunulan zamana entegre olmasında ve yüksek olanakların doğmasında atılımlar öngören girişimcilik faaliyetleri sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru evrildikçe artmış ve bu durum esasen girişimcilik kavramının içeriğinde de anlamsal zenginleşmelere yol açmıştır. Günümüzde toplumsal değişim ve gelişimler oldukça hızlı seyretmektedir. Bilgi tekonolojisinin artması ve bilişimin baş döndürürücü hızla gelişimi bilhassa söz konusu alanlarda ekonomik rekabeti de beraberinde getirmiş ve bu durum üretim sektöründe daha kaygan bir zemin oluşturmuştur. Bu bağlamda

günümüz yapılarında ekonomik değişim ve gelişimin başat güçlerini de yenilik ekseninde imgeler orataya koyan girişimciler oluşturmaktadır (Özkul ve Dulupçu, 2007: 74).

Girişimciliğin önemi söz konusu olduğunda, genel olarak ekonomik ve toplumsal kalkınmaya yönelik faydalar sağladığını söyleyebiliriz. Girişimci bireyler tarafından ortaya konulan yenilikçi ve girişimci faaliyetler ekonomiye bir dinamizm kazandıracak ve onu güçlendirecektir. Girişim faaliyetlerinin oluşturacağı iş kolları ise toplumsal hayata bir hareketlilik katacak ve bu durumda toplumsal kalkınmaya etkide bulunacaktır.

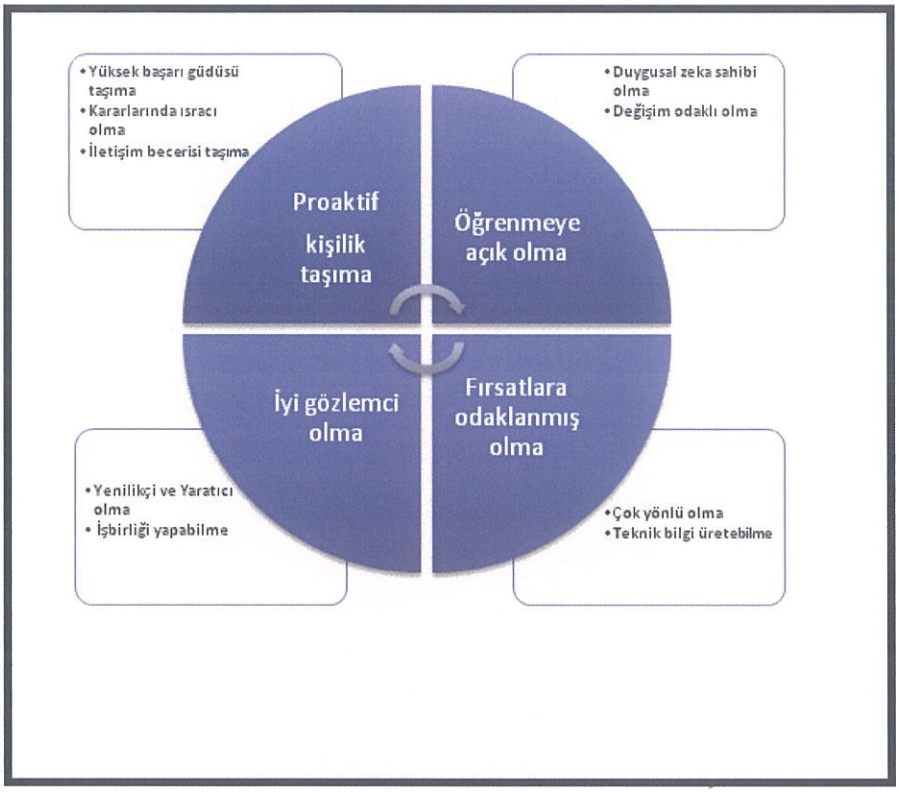
Girişimciliğin ekonomik hayata katkısı ile ilgili olarak Üzülmez (2008, 21-22) tarafından girişimci bireylerin atılımcı ve ileri düşünceli kişiler oldukları, onların mevcut girişim faaliyetlerinin toplumu yeni imge ve teknolojik tasarımlarla buluşturduğu belirtilmektedir. Bununla birlikte bu yaklaşımların ise ekonomiyi yeni teknoloji ve istihsal yöntemleriyle karşılaştıran faaliyetler olduğunu, dolayısıyla bu durumun da kullanılmayan ya da az kullanılan kaynakları harekete geçirerek ekonominin ileri atılmasında fayda sağladığını ifade etmektedir.

Yukarıda ifade edilen kaynaklar sadece ekonomik kaynaklar olmayıp bunlar İlhan (2004: 72-73) tarafından da ifade edildiği gibi bir ülkenin insan kaynaklarını da kapsamaktadır. Dolayısıyla girişimci bireyler sergiledikleri girişim faaliyetleriyle insan kaynaklarının da daha koordineli kullanılmasında fayda temin ederler.

3.3. Girişimci Birey ve Özellikleri

Girişimcilik faaliyetlerini yürüten ve buna dair yaklaşımlarda bulunan kişiler, girişimci ya da girişimci bireyler olup araştırmacılar tarafından bu kişilerin farklı özellikleri üzerinde durulmuştur. Girişimciliğin ekonomik, sosyal ve kültürel açılardan etkilerinin olması, bu yönleriyle girişimci bireylerin farklı özellikler taşıdığını araştırmacılara düşündürtmektedir. Bu bağlamda Bozkurt ve Alparslan (2013: 10), girişimcilerde bulunan veya bulunması gereken özelliklerle ilgili olarak girişimcilerin psikolojik özelliklerinin yanında onların yaşadıkları sosyo-ekonomik çevrenin de ürünü olduklarını ifade etmektedirler. Dolayısıyla girişimci kişilerin yetiştikleri ortam haricinde hayatlarını sürdürdükleri çevre dahi onların kişilikleri üzerinde etkiler bırakan etmenlerdir.

Ulucan (2015: 18), girişimci bireylerin taşıdıkları özellikleri ortaya koyarken mevcut özellikler ile ilgili tespitlerde de bulunmaktadır. Bu kapsamda girişimci bireylerin kişilik özellikleri Şekil 3.1.'de gösterildiği gibidir.



Şekil 3.1. *Girişimci Kişilerin Kişilik Özellikleri* Kaynak: (Ulucan 2015:18)

Yukarıdaki şekil incelendiğinde girişimci kişilerin özelliklerinin çok yönlü oldukları ve kompleks bir yaklaşım gösterdikleri ifade edilebilir. Kuşkuz bu özellikler içinde en dikkat çeken özellik girişimci bireylerin aynı zamanda birer proaktif kişilik özeliği taşıyan bireyler olmalarıdır.

Proaktif kişilik özelliğinin bireylerde yeniliklere açık olmayı, çok yönlü olmayı, risk alabilmeyi vs. kişilik özelikleri de taşımayı gerektirdiğinden dolayı bu özellikli bireylerin aynı zamanda birer girişimci bireyler olabilmelerinin bir tesadüf olmadığı ifade edilebilir. Söz konusu farklı özellikleri kişiliklerinde toplamış bireylerin birer girişimci olarak ön plana çıkmaları ekonomik ve toplumsal atılımların dinamizmini oluşturmaktadır.

3.4. Girişimciliği Etkileyen Unsurlar

Araştırmacılar girişimciliği etkileyen unsurları genelde kişilik özellikleri ekseninde açıklamaya çalışmaktadırlar. Bunlar kişilik özellikleri bağlamında çocukluk yaşantıları ya da yaşam tarzı gibi bireysel etkenlerle temellendirilerek ele alınırlar. Girişimcilik faaliyetlerinde iş tatminsizliği, çeşitli baskılar, işini kaybetme korkusu, çeşitli eğitim sorunları, maddi ve manevi etmenler ile ailevi nedenler bazen bireyler üzerinde olumsuz etkiler uyandırırken; iyi seviyede alınan eğitim ya da fırsatları görebilme gibi olumlu özelliklerden dolayı ise bireyler girişimciliğe yönelmektedirler (Ulucan, 2015: 19).

Girişimcilik genel olarak ekonomik, toplumsal ve psikolojik gibi etmenlerden etkilenmektedir. Bu etkiler, girişimciliğin gelişmesi yönünde ise olumlu; gerilemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik tesirler uyandırıyorsa olumsuz durum yaratırlar. Girişimci bireyler, genel olarak girişimde bulundukları faaliyetlerde ekonomik yaklaşımı değerli görüp üretim ve ortaya konulan hizmetin hayatlarına yansımasını isterler. Girişimde bulundukları faaliyetlerin ve aldıkları risklerin karşılığını bulamamaları, gelirin belirsiz olması, çalışma saatlerinin uzun ve yorucu olması onların girişimlerini olumsuz etkileyecek etmenlere dönüşebilir.

Girşimcilik söz konusu olduğunda, girişimciliğe yönelik olumlu ya da olumsuz etkilerde bulunan koşulları inceleyerek önemli tespitlerde bulunan kurumlar GEM ve OECD'dir. Girişimciliğe yönelik OECD tarafından yürütülen araştırmalar, konuyu bilhassa devlet programı, kültürel etmenler ve yaklaşımlar bağlamında ortaya koymaktadır. GEM yani Global Entrepreneurship Monitor'a göre ise girişimcilik; ülke alt yapısı dolayısıyla bir ülkenin tüm ekonomik politiği ve kültürel coğrafyasından dahi etkilenmektedir. Girişimciliğin etkilendiği koşullarla ilgili olarak TÜSİAD basın bülteninde ise dengeli seyreden ekonomilerde rekabetlerin gelişme gösterdiği ve bu ortamların ise girişimciliği olumlu etklediği belirtilmektedir (Bozkurt vd., 2012: 234; Ekici, 2016: 15).

Girişimciliğin etkilenmesine yol açan faktörler arasında yer alan sosyal unsurlar her şeyden önce insan ile ilgilidir. İnsan, toplumu oluşturan temel unsurdur ve toplumlar insanlardan izler taşırlar. Bu bağlamda girişimciliğin sosyal bir olgu olarak kabul edilmesi ve sosyal olgulardan ortaya çıkan hadise ve vakaların onu tesiri

altına alması da kaçınılmaz bir gerçekliktir. Konuyu bu bağlamda ele alarak açıklayan Roper, sosyal yaklaşımların girişimcileri etkilediğini ve bir toplumda girişimciliğin olumlu ya da olumsuz görülmesinin ilgili faaliyetleri etkileyeceğinin söz konusu olduğunu ortaya koymaktadır (Ulucan, 2015: 20).

Girişimciliği etkileyen en önemli toplumsal unsurlardan biri de aile faktörü olup bireylerin yetiştiği aileler ve gelişim düzeyleri onların girişimcilik parametrelerinde oldukça önemli tesirler bırakmaktadır (İraz, 2002: 941).

Bireylerde girişimciliği etkileyen faktörlerden biri de pskilojik etmenlerdir. Ekonomik ve sosyal faktörler gibi bu etmende girişimcilikte önemli tesirler uyandırmaktadır. Girişimcilik üzerinde psikolojik tesirlerin etkilerini inceleyen Rotter, konu ile ilgili olarak kontrol odaklılığı kavramını ortaya atmış ve bu hususta bireylerin farklı ortam ve durumlarda davranışlarına nasıl yön verdiklerini incelemiştir. Bu bağlamda kontrol odaklılık, bireylerin karşılaştıkları durumlara dair geliştirdikleri yaklaşımları olup bu yaklaşımların da girişimcilik üzerinde etkiler uyandırdığı görülmüştür (Ulucan, 2015: 21-22).

Psikolojik etmenlerden sayılan risk alma faktörü de girişimcilik üzerinde etkilidir. Risk alabilme ve bu bağlamda cesur davranış sergileyen bireylerin diğerlerine oranla daha girişimci oldukları görülmektedir. Riske karşı duyarlılığın girişimcilik eğiliminde etkili olduğuna dair tespitler söz konusudur. Bu bağlamda Mc Clelland, başarı güdüsü ile risk alabilme yetisi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum psikolojik olarak motive olmanın girişimci kişiliği olumlu etkilediğini ortaya koymaya dair önemli bir yaklaşımdır. Bireylerde yine başarılı olma güdü ve isteğinin de girişimcilik üzerinde etkiler uyandırdığı bir gerçektir. Başarılı olma isteği ve başarma ihtiyacı bireylerin girişimcilik kararlarını etkileyen önemli hususlardandır (Ulucan, 2015: 23-24: Yüceol, 2018: 27).

Belirsizliğe karşı tolerans hususu da girişimcilikte psikolojik etmenlerdendir. Maruz kalınan bir durum karşısında paniğe kapılmak yerine gelişme karşısında hiç fikir sahibi olunmasa dahi ona tolerans göstererek makul bir çıkış yolu aramak veyahut bir belirsizlik karşısında strateji üretmek de kayda değer bir durumdur. Liderlik, yenilikçilik ve yaratıcılık gibi psikolojik ve kişilik yönlerinin de girişimcilik üzerinde etkileri vardır. Bu kişilik özelliğindeki bireylerin daha fazla girişimcilik

eğilimi sergilemeleri söz konusudur (Saygın, 2018: 12).

Bulunduğu konum gereğince zamanını iyi değerlendiren, geleceği sezmeye çalışan ve hayaleri ile gerçekler arasında denge kurabilen liderler gerektiğinde risk alıp bu riski de yönetebilen bireylerdir. Örgüt veya toplumlarda girişimcilik kültürü esasen liderlere bağlı olarak gelişme göstermektedir. Bu bağlamda liderin girişimci ruh taşıması bir rol model olarak başkalarına da örnek teşkil edecektir.

Girişimciliğin en önemli psikolojik etkileyicileri arasında yer alan yaratıcılık ise bilginin yeniden kodlanması ve sergilenmesine dayalıdır. Yaratıcı kişilik özelliği sergileyen bireyler olaylar karşısında farklı bakış açısı geliştirmiş bireyler olup uyum dereceleri de yüksek kimselerdir. Bu bağlamda girişimciliğin yaratıcı kişilikle ilgisi ise İkiz ve arkadaşlarına (2015: 48-49) göre bilinmeyenin ortaya konulması bağlamında söz konusu olup, yaratıcı kişilerin aynı zamanda girişimciliğe yatkın bireyler olmalarından hareketle girişimciliği ekonomik, psikolojik ve sosyal riskler üstlenmeyi göze alarak zaman ve gayret harcayarak farklı bir değer yaratma süreci olarak görmektedirler. Bu durum ise yaratıcı kişilik özelliğindeki bireylerin girişimcilik eğilimlerinin üst seviyede olduğunun açık bir göstergesidir.

Yapılan araştımalara göre girişimciliğin kişilikle de ilgisinin olduğu söylenebilir. Araştırmacıların yaklaşımlarına göre farklı kişilik tiplerinin girişimcilik yaklaşımlarında farklı etkiler ortaya koyması bir gerçektir. Bu bağlamda Özgüner'in (2015: 153-157) kişilik tipolojileriyle girişimcilik yaklaşımları hakkındaki tespitleri, bunlar arasında doğrusal ilişkilerin olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla gelişmeye kapalı olmayan kişilerin taşıdıkları özellikler, merak, estetik, anlayış gibi yaklaşımların idealist girişimcilik tipi ile uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Yine bu kişilik özelliğindeki bireylerin aynı zamanda girişimcilik eğilimi gösteren bireyler oldukları da söylenebilir.

3.5. Girişimcilik Eğilimi

Kişinin talep ve isteği doğrultusunda oluşan girişimcilik faaliyeti, niyete bağlı olarak yapılan planlı bir eylemdir (Naktiyok ve Timuroğlu, 2009: 85). Girişimcilik eğilimi veya girişimcilik niyeti bireyin bir şeyi yapmak maksadıyla uğraşması veyahut yapacağı fiillere yakınlık ile bağlılığı ifade eder. Girişimcilik yaklaşımı ilgili kişilerin isteğiyle orantılı olarak gelişme gösterir. Bu bağlamda girişimcilik eğilimi,

niyet edilerek ve bilinçli olarak ifa edilen bilişsel bir yaklaşımdır (Timuroğlu ve Çakır, 2014: 121).

Girişimciliğin ekonomik ve toplumsal öneminin artması böyle yaklaşım taşıyan bireylerin söz konusu niyet ve eğilimlerinin desteklenmesinin ön koşullarını hazırlamaya başlamıştır. Bu ön koşullar ise toplumların ekonomik-politiğinin atılım ve dinamik noktalarıdır. Bu bağlamda girişimcilik niyeti taşıyan bireylerin desteklenmesi ve fikirlerinin geliştirilmesi son yıllarda planlı bir uğraş olmuş ve ülke ekonomi-politiği içinde yerini almıştır. Ekonomiye dinamizm kazandıran, ulusal refaha katkı sağlayan, farklı ürün ve hizmetlerin ortaya konulmasını temin ederek bireylere iş fırsatı sunan girişimcilik gelecekte de önemsenen bir güç olacaktır. Bu cümleden olarak girişimcilik ruhu taşıyan kişilerin desteklenmesi, sayılarının arttırılması, bu bağlamda talep oluşturulması, girişimcilik niyet ve eğiliminin arttırılması oldukça önemli bir yaklaşımdır. Bu anlamda girişimcilik kararı vermenin teşvik edilmesi de ciddi bir husustur. Girişimcilerin başarısız olma korkularına karşın onların cesaretlendirilmeleri ise ekonomik gelişmelerin başat ve itekleyici gücü olmaktadır (Börü, 2006: 27).

Girişimciler, geliştirdikleri fikirlerini ortaya koymadan önce bir girişimcilik eğilimi ya da niyeti sergilerler. Bu eğilim ya da niyet, bireylerde çeşitli tesirlerle ortaya çıkan ve güçlenerek gelişen bir olgudur. Bu olgu olmadan ilgili bireylerin durup dururken herhangi bir konuda ben girişimciyim diye ortaya çıkmaları söz konusu olamaz. Dolayısıyla bireylerin bir eğilim taşımadan girişimcilik yaklaşımı göstermeleri de mümkün değildir. Bilişsel ve davranışsal yaklaşımla beliren mevcut girişimcilik eğilimi ya da niyeti ise girişimciliğin temelinde yer alır (Ekici, 2016: 20).

Graevenitz ve arkadaşlarına göre herhangi bir faaliyetle ilgili girişimde bulunma kararlığı, girişimcilik eğilimi anlamına gelmektedir (Uygun ve Güner, 2016: 41). Bu bağlamda girişimcilik ile ilgili yapılan araştırmalarda özellikle girişimcilik eğilimi veya niyeti üzerinde durulması mevcut kavramların girişimciliğin temelinde yer alan başat bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Eğilim ya da niyet, davranışın meydana gelmesine imkan tanırken onun aynı zamanda hangi faktörler ekseninde oluştuğunu anlamaya da imkan tanır.

Fini ve arkadaşlarna göre bireysel davranışlardaki niyet ve eğilimlerin bireylere o davranışla ilgili fikir verme potansiyeli çok yüksektir. Bu bağlamda birey davranışlarının analitik olarak incelenmesinde niyetler ve eğilimler araştırmacılara büyük veriler sunan olgulardır. Eğilim veya niyet bu durumda birey davranışlarının temel öngörücüsüdür. Ayrıca bireylerde girişimcilik eğilimini anlamada tutumlar önemli olup bireylerin davranış ve yaklaşım niyetlerini belirlemede tutumların büyük katkıları vardır (Ekici, 2016: 20).

Girişimcilik eğilimi kompleks bir yapı gösterir. Onun oluşumu, bireysel, kültürel ve çevresel faktörlere bağlıdır. Bireylerin işlerini ve faaliyetlerini ortaya koyma isteği ve istikrarı anlamına gelen girişimcilik eğilimi bahsi geçen çeşitli etmenlerin de bir bileşkesidir. Bu bağlamda girişimcilik eğilimi, aynı zamanda ilgili davranışlar ile organik bağlara da sahip olup bağımsız, yenilikçi, insiyatif alma ve rekabetçi olma gibi yaklaşımlarla da bütünsel bir sistem oluşturur (Bozkurt vd., 2012: 230-231). Buna göre girişimcilik eğilimi ifade edildiği gibi çeşitli faktörlerin ortak etkisiyle meydana gelip, kişilerin herhangi bir alanda atacakları adımda istekli ve kararlı olmalarını anlatmaktadır. Bireylerin sergilemek istedikleri davranışları hangi ölçüde gerçekleştirmek istediklerini, azim ve kararlılıklarını ilgili eğilimleri belirlemektedir (Şen ve Aslan, 2017: 1849).

Kompleks bir yapı gösteren girişimcilik eğilimi çeşitli boyutlardan oluşmaktadır. Wıklund ve Shepherd'a göre girişimcilik eğilimi; "yeni bir şey ortaya koyma, öz hayatı üzerinde söz sahibi olma gücü ve risk alabilme cesareti" şeklinde olmak üzere üç farklı boyuttan teşekkül etmektedir. Girişimcilik eğilimiyle ilgili ortaya konulanlardan yola çıkılacak olursa ilgili eğilimlerin yenilik, yaratıcılık, proaktiflik, risk ve insiyatif alabilme davranışlarıyla da birbirine koşut ilişkiler olduğu anlaşılmaktadır (Yüceol, 2018: 53).

3.6. Girişimcilik Eğilimini Etkileyen Etmenler

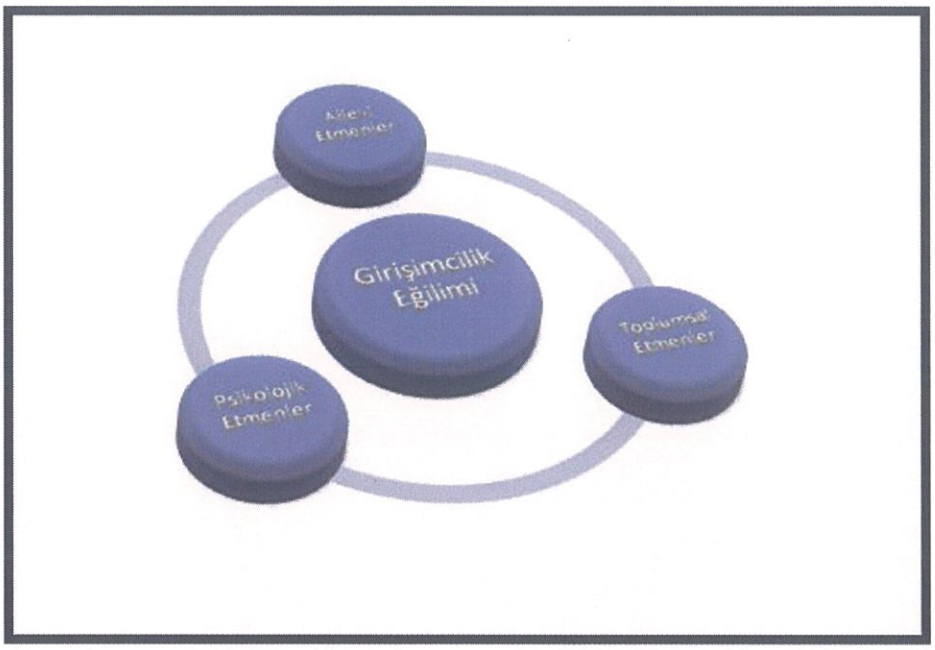
Bireyin girişimcilik vasfını doğuştan mı yoksa sonradan mı kazandığı tartışma konusudur. İnsanın genetik özelliklerine göre girişimciliğe meyilli olabileceği ancak ailenin, eğitimin ve bulunduğu çevrenin de kişiliğin oluşumunda ve söz konusu özelliğin kazanılmasında önemli etkenler olduğu ve yine bireyin bazı

niteliklere sahip olması halinde girişimci olabileceği birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir (Bozkurt vd., 2012: 231).

Yapılan araştırmalarda girişimcilik eğilimlerini etkileyen birçok olumsuz faktör olduğu görülmüştür. Bireysel yeteneklerin yetersizliği, eğitim eksikliği, araştırma ve geliştirme aşamasında bilgi eksikliği, ekonomik problemler, teknolojik açıdan ve iş gücü yönünden yetersizlik ve psikolojik etmenler bahsedilen olumsuz faktörlerden bazılarıdır (Aksoy ve Yalçınsoy, 2017: 345).

Girişimcilik eğilimi ya da niyeti farklı etmenlere bağlı olarak gelişim göstermektedir. Bu etmenler genel olarak ekonomik, psikolojik ve toplumsal faktörler olarak olmak üzere kategorize edilmektedir. Girişimcilik eğilimini etkileyen faktörler ilgili eğilimin ortaya çıkmasının da dinamik etmenleri konumundadırlar. Araştırmacılar, bu bağlamda ilgili etmenleri ortaya koymak için çeşitli yaklaşımlar ve bunlara dayalı olarak modeller geliştirmişlerdir. Buna göre Girişimcilik Eğilimi Modeli, Shapero ve Sokol tarafından; Planlanmış Davranışlar Teorisi Modeli ise Ajzen tarafından ortaya konulmuş modellerdir. Literatür incelendiğinde girişimcilik eğilimini etkileyen faktörlerle ilgili yine Girişimsel Tutum Oryantasyonu, Niyet Temelli Model, Girişimsel Potansiyel Model ile Davidsson Modeli gibi yaklaşımların da ortaya konulduğu görülmektedir (Şeşen ve Basım, 2012: 22-23; Ulucan, 2015: 35-39).

Girişimciliğin arka planında; bireyin kişisel değerleri, aile yapısı, eğitimi, demografik özellikleri, iş yaşamı gibi sayılabilecek birçok faktörle etkileşim içinde olduğu anlaşılmaktadır (Avşar, 2007: 19). Yukarıda ifade edilen modellerin ortaya koyduğu ana eklem ve yaklaşım çerçevesinde konu ele alındığında girişimciliği etkileyen etmenleri Şekil 3.2.'de olduğu gibi gösterilebilir.



Şekil 3.2. Girişimcilik Eğilimini Etkileyen Etmenler

3.6.1. Ailevi Etmenler

Bireylerde girişimcilik eğiliminin etkilendiği en önemli etmenlerden birisi ailevi faktörlerdir. Girişimcilik eğilimi üzerinde ailevi faktörlerin etkilerini inceleyen yazarlar önemli veriler ortaya koymuşlardır. Koe ve arkadaşlarının ortaya koydukları tespitler bu etmenin tesirini belirtmektedir (Ekici, 2016: 24). Yine ailenin bireyler üzerindeki tesirinde rol model olmak, olaylara ve gelişmelere karşı tasavvur geliştirmek, kanaat oluşturmak ile bakış açısı geliştirmek yaklaşımlarının bireyler üzerinde son derece önemli etkilerinin olduğu anlaşılmaktadır (Korkmaz, 2012: 212).

Bu bağlamda girişimcilik eğilimi üzerinde ailevi faktörlerin tesiri, bireylerin yaklaşımlarında büyük etkiler uyandırmakta ve gösterecekleri davranışlara da yansımaktadır. Yine bu konu ile ilgili olarak çok yönlü tesirlerin ortaya çıktığı görülmektedir. Nitekim ailenin gelir seviyesi, anne ve babanın eğitim durumu ve hayata bakış açıları ile ebeveynlerin manevi değerler dünyası kuşkusuz bireyler üzerinde son derece önemlidir. Buna göre demokratik aile yapısına sahip, öz güveni yüksek, düşüncesini her fırsatta ortaya koyabilme eğiliminin gerçekleştiği bireyler ileride girişimcilik faaliyetlerinde daha başarılı olmaktadırlar. Bu yaklaşımların

olumsuz etkiler uyandırdığı bireyler ise daha içine kapanık, çekingen ve girişimlerde başarısız olma düşüncesi taşıyan bireyler olarak ön plana çıkmaktadırlar.

3.6.2. Psikolojik/Bireysel Etmenler

Bireysel ve psikolojik etmenler; cinsiyete dayalı, tutuma göre, kişiliğin oluşumuna göre veya yaşamsal tecrübeler ve bilinç gelişimi yaklaşımlarıyla ortaya koyulabilir.

Bireysel etmenlerde en çok ele alınan konulardan biri psikolojik yaklaşımdır. Psikolojik olarak, bireylerin değerlerini, tutumlarını ve bilinçaltını etkileyen etmenlerin altı çizilmiştir. Psikolojik özelliklere motivasyon, kişinin sabrı ve kendine güven gibi konular örnek gösterilebilir. Yine içsel kontrol, risk alma, bağımsız davranma isteği, başarma ihtiyacı hissetmesi gibi psikolojik etkenler girişimciliğin temel özellikleri olarak öne çıkmaktadır (Duran vd., 2013: 35).

Bireysel faktörlerden yaş konusunu ele alındığında insanlar yaşadıkları sürece her yaş döneminde farklı düşünce, tutum ve görüş içerisinde olabilirler. Yapılan araştırmalara göre; girişimcilik eğilimi ve yaş grupları arasında önemli bir bağlantı tespit edilmiştir. 22-25 yaş aralığında bulunan bireylerin; enerjilerinin yüksek olması, ileri yaş grubundaki bireylere göre risk almaya daha yatkın olmaları, girişimcilik kariyerine başlamak için bu dönemin önemli bir aralık olduğunu göstermektedir (Mirza ve Dağdeviren, 2016: 90).

Girişimcilik eğiliminde bireysel faktörlerden olan cinsiyet farklılığının tesirini araştırmacılar çeşitli yaklaşımlarla ortaya koymuş olup erkeklerin girişimcilik eğiliminin kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur (Şeşen ve Basım, 2012: 23). Cinsiyete dayalı girişimcilik eğiliminde erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı olmaları kuşkusuz yaşanılan toplumun değer anlayışlarıyla da ilgilidir. Ataerkil aile yapıları ve bireysel cinsiyet farkı ve değerlerinin oluşumunda ortaya çıkardığı anlayış bireylerdeki cinsiyete dayalı girişimcilik eğilimlerini etkilemektedir. Ekici'ye (2016: 23) göre girişimcilik eğiliminde kadınların erkeklerden daha az olmasının nedenini araştıran Peng ve Kang, bu bağlamda ortaya koydukları tespitleriyle kadınların öz yeterlilik bakımından daha çekimser olduklarını ve gerekli yeteneğe sahip olamadıklarında kadınların erkeklere göre daha tedbirli davranarak herhangi bir işe girişmediklerini ortaya koymuşlardır.

Girişimcilik eğiliminde önemli bir yer tuttuğu düşünülen hususlardan biri olan eğitim, bireyin var olan yeteneklerini açığa çıkardığı ve sosyal hayata hazırladığı için birey üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Yine eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin yaratıcı fikirler ortaya koyması, fırsatları görmesi, onların farklı bakış açısına sahip olduğunu göstermekte ve bu sayede yapılacak yatırımlarla birlikte istihdam yaratıldığı gibi ülkeler kalkınmakta ve gelir seviyesi yükselen toplumda refah artışı sağlanmaktadır (Mirza ve Dağdeviren, 2016: 91).

Girişimcilik eğilimi üzerinde kişilik özelliklerinin oldukça önemli etkiler uyandırdığını düşünen yazarlar, ilgili eğilimlerde kişilik özelliklerini ele almakta ve değerlendirmektedirler.

Buna karşın bazı yazarlar ise bir işe atılma ya da iş kurmada kişilik özelliklerinin tesirlerini daha asgari seviyede ele alarak değerlendirimektedirler (Keleş vd., 2012: 93-94).

Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimine olan etkilerine dair farklı araştırmalar yapılmış ve bu bağlamda çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Buna göre başarma ihtiyacı duyma, kontrol odağı, risk alma, belirsizlik toleransı gösterme, kendine güven ve yaratıcı düşünme gibi kişilik özellikleri çerçevesinde yapılan çalışmalar, ilgili kişilik özelliğine sahip bireylerde aşağıda ifade edilen şekillerde eğilimler ortaya koymuştur.

McClallend'a göre bireylerde davranışı etkileyen psikolojik bir etmen olarak öne çıkan başarma ihtiyacı, bireylerin girişimcilik eğilimlerinde istekli ve kararlı yaklaşımlar sergilemeleri bakımından önemli roller oynamaktadır (Bozkurt ve Erdurur, 2013: 60; Şeşen ve Basım, 2012: 23).

Kendine güven duygusu ve yenilikçilik özelliklerinin de girişimcilik eğilimi üzerinde kayda değer etkileri vardır. Güven duyguları yüksek girişimciler sınırlı imkanlarla işe koyulabilir ve en zorlu işlerin dahi üstesinden gelebilecek azmi gösterirler. Güven duygusu girişimcilerde motivasyonu arttırıcı bir etmen olarak ön plana çıkmaktadır. Yenilikçiliği girişimciliğin odak noktası sayan Schumpeter, bu tespitleriyle bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğilimindeki önemli rolünü de ortaya koymaktadır (Bozkurt ve Erdurur, 2013: 61).

3.6.3. Toplumsal Etmenler

Bireylerde girişimcilik eğilimini etkileyen toplumsal etmenler, mevcut girişim imge ve değerlerinin sosyal hayatta kabul görmesi bağlamında etkilerini ortaya koymaktadır. Kişilerin elde ettikleri kazanç, genel olarak toplumsal başarının temel ölçütü olarak görüldüğü için bu bağlamda bireylerin daha fazla kazanma isteği onlardaki girişimcilik eğilimini de arttırmaktadır. Yaptığı işte başarılı olma, iyi bir statüye kavuşma ve itibar kazanma toplumsal olarak övgüyü beraberinde getireceği için bu durum da bireylerde girişim eğilimini arttırıcı tesirler yapacaktır (Ulucan, 2015: 3).

Girişimcilik eğiliminde çevresel veya toplumsal etmenleri ön planda tutanlar konuyla ilgili olarak ekonomik-politik, sosyal ve kültürel şartların etkilerini düşünmektedirler (Duran vd., 2013: 35-36). Girişimcilik eğiliminde toplumsal faktörler olarak ortaya çıkan bu etmenlerde ailevi ve psikolojik etmenler gibi ilgili eğilimlerin varlığında baskındırlar. Çevresel faktörler oldukça farklı etmenlerin bir araya gelmesiyle oluşurlar. Ekonomik-politik, kültürel, siyasal hatta coğrafik unsurlar bile bu statüde ele alınmaktadırlar. Bu bağlamda ilgili etmenlerin ortak etkisi girişimcilik eğilimini olumlu etkilediği gibi bazen de söz konusu eğilime olumsuz etkilerde de bulunmaktadırlar.

Güney ve Çetin'e (2003: 194) göre girişimcilik eğilimini etkileyen toplumsal etmenler içinde başat faktör olan kültürel yapının ve koşulların çok önemli bir yeri vardır. Kültürler, belirledikleri değer yargıları ile mensubu bulunan bireyleri bu anlamda etkilerler. Dolayısıyla girişimcilikle ilgili olarak toplumdaki olguyu anlamak için o toplumdaki kültürel unsurların bilinmesi gerekir. Çünkü kişi içinde yaşadığı toplumda hakim olan kültürel değerlerin taşıyıcısı durumundadır. Bu etkiler doğrultusunda bireyler de geliştirdikleri yaklaşımlarla özgür düşünen girişimci ya da bağımlı korumacı ve kendini engelleyici tutumlara evrilirler. Bu bağlamda toplumun yapısal ve kültürel özellikleri girişimciliğe açık ya da kapalı olma durumunu belirleyebilmektedir (Aytaç, 2006: 149). Girişimcilik eğilimi bireylerin yetiştiği ve yaşamını devam ettirdiği toplumun kültür yapılarıyla sıkı bağlar içermektedir. Zira yaşam biçimi anlamına da gelen kültür, bireylere yeni fikirler oluşturmada, insiyatif almada, hadiselere karşı tavır geliştirmede ve yaratıcı yaklaşımlarda bulunmada

etkilerde bulunmaktadır. Dolayısıyla girişimcilik eğilimi bireylerde bölgeden bölgeye, kültürden kültüre bile farklılık arz etmektedir (Aytaç ve İlhan, 2007: 110). Buna göre toplumsal faktörlerin etkisi, bireylerde girişim eğilimi ve niyetini etkilemekte ve bireylerin yaklaşımlarında duruma göre olumlu ya da olumsuz tesirler uyandırmaktadır. Bazı kültürlerin diğerlerine göre girişimcilik eğilimini neden daha fazla desteklediğini araştıran Busenitz ve Lau, söz konusu farklılığın bu toplumların kültürel tekliği ve diğer kültürlerden ayrıldığı bağlamlarda bulmaktadırlar. İlgili yazarlara göre söz konusu kültürlerdeki mevcut değerler veya kodlar bireyleri ya engelleyici ya da girişim bakımından özendirici etkilere sahiptirler. Bu durum kişileri yeni teşebbüslere yönelme bağlamında desteklemektedir (Aytaç ve İlhan, 2007: 109).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın kapsamı, sınırları ve kısıtları, araştırmanın modeli ve hipotezleri ve araştırmanın metodolojisi (örnekleme süreci, veri toplama yöntem ve aracı) hakkındaki bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra araştırmada oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi için gerekli olan analizler gerçekleştirilmiştir. Son olarak uygulanan analizler sonucunda ulaşılan bulgular yorumlanmış, araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik tavsiyelerde bulunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Amacı

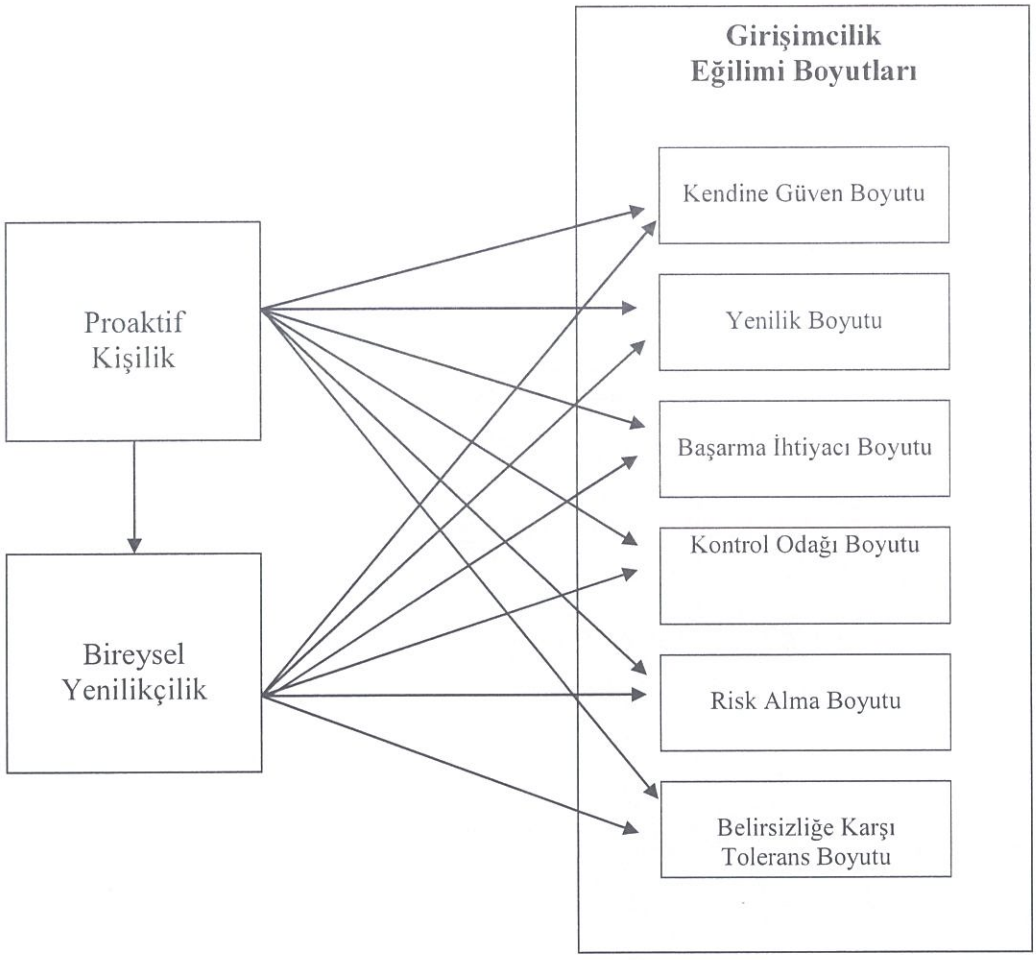
Bu çalışmanın temel amacı, proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bununla birlikte gerçekleştirilen bu araştırma ile akademik yazına katkı sağlanması ve daha sonra yapılacak araştırmalara ışık tutabilmesi de amaçlanmaktadır. Ayrıca araştırmadan elde edilecek bulgular sonucunda insanlar, örgütler ve ülkeler açısından son derece önemli bir konu olan girişimciliğin arttırılabilmesine yönelik görüş ve önerilerde bulunulması da araştırmada hedeflenen amaçlar arasındadır.

4.2. Araştırmanın Kapsamı, Sınırları ve Kısıtları

Bu araştırmanın kapsamını 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde öğrenimlerini sürdüren ve üniversitenin İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Meslek Yüksekokulunda girişimcilik dersi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Dolayısıyla araştırma Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi ve bu üniversitede girişimcilik dersi alan öğrenciler ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın en önemli kısıtını zaman ve maddi kaynak yetersizliği oluşturmaktadır. Bu kısıt nedeniyle araştırma sadece Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde gerçekleştirilebilmiştir.

4.3. Araştırmanın Modeli ve Değişkenleri

Proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığı bu araştırmanın modeli Şekil 4.1.'de gösterilmektedir.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

Şekil 4.1.'den de görüleceği üzere araştırma modeli proaktif kişilik, bireysel yenilikçilik ve girişimcilik eğilimi olmak üzere 3 temel değişkenden oluşmaktadır. Bu değişkenlerden proaktif kişilik ve bireysel yenilikçilik değişkenleri tek boyutlu bir yapıya sahip iken, girişimcilik eğilimi ise kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma ve belirsizliğe tolerans şeklinde altı alt boyutttan oluşmaktadır.

Çalışmada yer alan değişkenlerden proaktif kişiliğin ölçümünde Bateman ve Crant (1993) tarafından 17 madde olarak geliştirilen ve Seibert vd. (1999) tarafından 10 madde olarak kısaltılan ölçekten, bireysel yenilikçiliğin ölçümünde Hurt vd. (1977) tarafından geliştirilen 20 maddelik ölçekten ve son olarak girişimcilik

eğilimlerinin ölçümünde ise İşçan ve Kaygın (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada kullanılan ölçekten yararlanılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada araştırmanın modeli ve amacı doğrultusunda test edilmek üzere 13 tane hipotez geliştirilmiştir. Söz konusu bu hipotezler aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

H_1: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin girişimcilik eğiliminin kendine güven boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_2: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin girişimcilik eğiliminin başarma ihtiyacı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_4: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin girişimcilik eğiliminin kontrol odağı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_5: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin girişimcilik eğiliminin risk alma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_6: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_7: Öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışlarının girişimcilik eğiliminin kendine güven boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_8: Öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışlarının girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_9: Öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışlarının girişimcilik eğiliminin başarma ihtiyacı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{10}: Öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışlarının girişimcilik eğiliminin kontrol odağı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{11}: Öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışlarının girişimcilik eğiliminin risk alma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{12}: Öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışlarının girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H13: Öğrencilerin proaktif kişilik özelliklerinin bireysel yenilikçilikleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmada oluşturulan hipotezler, verilerin analizi ve değerlendirilmesi bölümünde test edilmiş ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

4.5. Araştırmanın Metedolojisi

4.5.1. Örnekleme Süreci

Çalışmanın ana kütlesini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesinde öğrenimlerini sürdüren ve üniversitenin İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Meslek Yüksekokulunda girişimcilik dersi alan örenciler oluşturmaktadır. Araştırmada girişimcilik dersi alan öğrenciler için tam sayıma gidilmiş ancak bazı öğrencilere ulaşılamaması, bazı öğrencilerin de ankete katılım sağlamak istememesi vb. sebeplerle 413 öğrenciden anket toplanabilmiştir. Ancak hatalı, eksik ve yanlış olarak doldurulan anketler kapsam dışında tutularak toplam 357 anket değerlendirmeye alınmıştır.

4.5.2 Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Araştırmada verilerin elde edilmesinde kapalı uçlu soruların yer aldığı anket yönteminden yararlanılmış ve katılımcılarla yüz yüze görüşme yapılmak suretiyle veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formuna son hali verilmeden önce araştırmanın amacına uygun olarak bir ön test yapılmış ve alınan görüşler doğrultusunda anket formuna son şekli verilmiştir. Çalışmada kullanılan anket formunda 4 grupta toplam 63 soru yer almaktadır. Bunlardan birinci grup sorular katılımcıların proaktif kişilik düzeylerinin belirlenmesine yönelik 10 sorudan, ikinci grup sorular girişimcilik eğiliminin belirlenmesine yönelik 28 sorudan, üçüncü grup sorular bireysel yenilikçiliğin belirlenmesine yönelik 20 sorudan oluşmaktadır. Anket formunda yer alan dördüncü grup sorular da ise öğrencilerin demografik bilgilerinin belirlenmesine yönelik 5 soru yer almaktadır.

Öğrencilerin, araştırma modelini oluşturan değişkenlere yönelik düşüncelerinin tespit edilmesinde 5'li likert ölçeğinden (1=Hiç Katılmıyorum,....5= Tamamen Katılıyorum) yararlanılırken, demografik özelliklerine ilişkin soruların

cevaplanmasında ise kendilerine çeşitli seçenekler sunularak cevaplamaları istenilmiştir.

4.6. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans dağılımı, güvenilirlik analizi ve regresyon analizi yararlanılmıştır. Analizler gerçekleştirilirken SPSS 22.0 paket istatistik programı kullanılmıştır. Analizler ve yorumlar, araştırma modeli doğrultusunda alt başlıklar şeklinde aşağıda sıralanmıştır.

4.6.1. Demografik Bulgular

Çalışmaya katılan cevaplayıcıların demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 4.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Cevaplayıcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	192	53,8
Erkek	165	46,2
Toplam	**357**	**100,0**
Fakülte		
İİBF	154	43,1
MYO	80	22,4
BESYO	72	20,2
Eczacılık	51	14,3
Toplam	**357**	**100,0**
Bölüm		
İşletme	75	21,0
İktisat	48	13,4
Kamu Yönetimi	31	8,7
Posta	60	16,8
Ulaştırma	20	5,6
Antrenörlük	50	14,0
Beden Eğitimi Öğretmenliği	22	6,2
Eczacılık	51	14,3
Toplam	**357**	**100,0**
Sınıf		
1	77	21,6
2	42	11,8
3	123	34,5
4	111	31,1
5	4	1,1
Toplam	**357**	**100,0**

Ailenin öğrencinin harcamalarını aylık ortalama karşılama düzeyi		
0 TL	39	10,9
250 Tl ve altı	125	35,0
251-500 TL arası	116	32,5
501-750 TL arası	51	14,3
751 TL ve üstü	26	7,3
Toplam	**357**	**100,0**

Tablo 4.1 incelendiğinde araştırmaya katılan 192 kadın ve 165 erkek öğrencinin, ağırlıklı olarak üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluştuğu ve en fazla katılımın İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi öğrencilerinden sağlandığı söylenebilir. Bununla birlikte Tablo 4.1'e göre ailelerin cevaplayıcıların aylık harcamaları için verdiği destek ise %35 ile 250 TL ve altı, %32,5 ile 251-500 TL aralığında seyretmektedir.

4.6.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada modelinde yer alan proaktif kişilik, bireysel yenilikçilik ve girişimcilik eğilimi ölçeklerinin güvenilirliklerinin tespit edilmesi amacıyla Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Uygulanan teste ilişkin sonuçlar Tablo 4.2'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 2. Araştırma Modelinde Yer Alan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler ve Alt Boyutlar		**Soru Sayısı**	**Cronbach's Alpha Değeri**
Proaktif Kişilik		10	0,85
Bireysel Yenilikçilik		20	0,70
Girişimcilik Eğilimi		28	0,88
1	Kendine Güven	4	0,72
2	Yenilik	6	0,73
3	Başarma İhtiyacı	5	0,68
4	Kontrol Odağı	6	0,74
5	Risk Almak	5	0,67
6	Belirsizliğe Karşı Tolerans	2	0,74

Tablo 4.2 incelendiğinde araştırma modelinde yer alan ve toplam 10 sorudan oluşan proaktif kişilik ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.85, 20 sorudan oluşan bireysel yenilikçilik ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.70 ve 28 sorudan oluşan girişimcilik eğilimi ölçeğinin güvenilirlik değerinin ise 0.88 olduğu görülmektedir. Ayrıca girişimciliğin alt boyutlarından olan ve 4 sorudan oluşan kendine güven ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.72, 6 sorudan oluşan yenilik ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.73, 5 sorudan oluşan başarma ihtiyacı ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.68, 6 sorudan oluşan kontrol odağı ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.74, 5 sorudan oluşan başarma ihtiyacı ölçeğinin güvenilirlik değerinin 0.67 ve 2 sorudan oluşan belirsizliğe karşı tolerans ölçeğinin güvenilirlik değerinin ise 0,74 olduğu ifade edilebilir.

Gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçlarına göre araştırmada kullanılan proaktif kişilik ölçeği ile girişimcilik eğilimi ölçeğinin güvenilirlik değerlerinin $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında olması sebebiyle yüksek derecede güvenilirliğe sahip oldukları, bireysel yenilikçilik ölçeği ile girişimcilik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin kullanılan ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin ise $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında yer alması sebebiyle oldukça güvenilir oldukları söylenebilir. (Kayış, 2010: 405).

4.6.3. Proaktif Kişilik Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğrencilerin proaktif kişilik düzeylerinin belirlenebilmesi için proaktif kişilik ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 4.3'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 3. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Proaktif Kişilik Düzeyleri

	Değişkenler	Ortalama*	Std. Sapma
1	Yaşamımı geliştirmek için devamlı olarak yeni yollar araştırırım.	3,97	0,934
2	Her nerede olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	3,84	0,916
3	Benim için hiçbir şey, düşüncelerimin gerçeğe dönüştüğünü görmekten daha heyecan verici olamaz.	4,10	0,965
4	Eğer hoşuma gitmeyen bir şey görürsem, onu düzeltirim.	4,06	0,937

5	Gerçekleştirebilme ihtimalim ne olursa olsun, eğer bir şeye inanırsam onu yaparım.	4,05	0,976
6	Diğer insanlar karşı çıksa dahi, düşüncelerimin arkasında olmayı seviyorum.	4,13	0,932
7	Fırsatları belirlemede başarılıyımdır.	3,68	0,918
8	İşleri yapmanın her zaman daha iyi yollarını ararım.	4,03	0,891
9	Eğer bir şeye (fikir, düşünce vs.) inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.	3,76	1,029
10	Diğer insanlardan daha önce iyi bir fırsatı görebilirim.	3,52	0,976
Proaktif Kişilik Düzeyinin Genel Ortalaması		**3,91**	**0,613**

*1= Kesinlikle Katılmıyorum... 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4.3 değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin proaktif kişilik düzeyinin 3.91 olduğu görülmektedir. Bununla beraber tablo 4,3'de proaktif kişilik ölçeğine ait birinci ifadenin ortalamasının 3.97, ikinci ifadenin ortalamasının 3.84, üçüncü ifadenin ortalamasının ise 4.10, dördüncü ifadenin ortalamasının ise 4.06, beşinci ifadenin ortalamasının ise 4.05, altıncı ifadenin ortalamasının ise 4.13, yedinci ifadenin ortalamasının ise 3.68, sekizinci ifadenin ortalamasının ise 4.03, dokuzuncu ifadenin ortalamasının ise 3.76 ve onuncu ifadenin ortalamasının ise 3.52 olduğu görülmektedir. Buna göre proaktif kişilik ölçeğinde en yüksek ortalamaya 4.13 ile altıncı ifade sahip iken bunu 4.10 ortalama ile üçüncü ifade takip etmektedir. Proaktif kişilik ölçeğinde en düşük ortalamaya ise 3.52 ortalama ile onuncu ifade sahip olmaktadır.

4.6.4. Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin belirlenebilmesi için bireysel yenilikçilik ölçeğinde yer alan ifadelerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 4.4'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri

Değişkenler		Ortalama*	Std. Sapma
1	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	3,77	1,037
2	Yeni şeyleri denemekten zevk alırım (hoşlanırım).	4,06	0,971
3	Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	4,05	0,981
4	Yeni fikirleri kabul etme konusunda genel olarak temkinliyimdir.	2,28	1,084
5	Bir problem çözümü için net bir cevap olmadığında çözüm için genellikle yeni yöntemler geliştiririm.	3,92	0,961
6	Yeni icatlara ve yeni bakış açılarına şüphe ile yaklaşırım.	2,70	1,212
7	Çevremde bulunan insanların büyük çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere nadiren itibar ederim (güvenirim).	2,62	1,139
8	Arkadaş grubum içerisinde etkili bir kişi olduğumu düşünüyorum.	3,86	0,999
9	Düşünce ve davranışlarım açısından kendimi yenilikçi ve özgün olarak görüyorum.	3,98	0,907
10	Çevremdeki insanlar arasında genel olarak bir yeniliği (yeni bir şeyi) kabul eden en son kişilerden biri olduğumun farkındayım.	2,87	1,311
11	Yaratıcı (kreatif) bir kişiyimdir.	3,81	1,054
12	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarında yer almaktan hoşlanırım	3,88	1,019
13	Çevremdeki insanların işine yaradığını görene kadar, bir işi yapmanın yeni yollarını (yöntemlerini) benimsemede isteksizimdir.	2,73	1,278
14	Düşünce ve davranışlarımla çevremdekileri özgün olmaya teşvik ettiğimi düşünüyorum.	3,78	0,969
15	Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	2,73	1,234

16	Belirsizliklere ve çözülmemiş problemlere karşı mücadele ederim.	3,96	0,847
17	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	2,40	1,068
18	Yeni fikirlere açık biriyimdir.	4,14	0,890
19	Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.	4,00	0,895
20	Yeni fikirlere karşı sık sık şüpheci davranırım.	2,60	1,240
Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Genel Ortalaması		3,41	0,411

*1= Kesinlikle Katılmıyorum... 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4.4 değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyinin 3.41 olduğu görülmektedir. Bununla beraber tablo 4.4'de bireysel yenilikçilik ölçeğine ait birinci ifadenin ortalamasının 3.77, ikinci ifadenin ortalamasının 4.06, üçüncü ifadenin ortalamasının 4.05, dördüncü ifadenin ortalamasının 2.28, beşinci ifadenin ortalamasının 3.92, altıncı ifadenin ortalamasının 2.70, yedinci ifadenin ortalamasının 2.62, sekizinci ifadenin ortalamasının 3.86, dokuzuncu ifadenin ortalamasının 3.98, onuncu ifadenin ortalamasının 2.87, onbirinci ifadenin ortalamasının 3.81, onikinci ifadenin ortalamasının 3.88, onüçüncü ifadenin ortalamasının 2.73, ondördüncü ifadenin ortalamasının 3.78, onbeşinci ifadenin ortalamasının 2.73, onaltıncı ifadenin ortalamasının 3.96, onyedinci ifadenin ortalamasının 2.40, onsekizinci ifadenin ortalamasının 4.14, ondokuzuncu ifadenin ortalamasının 4.00 ve yirminci ifadenin ortalamasının 2.60 olduğu görülmektedir. Buna göre bireysel yenilikçilik ölçeğinde en yüksek ortalamaya 4.14 ile onsekizinci ifade sahip iken bunu 4.06 ortalama ile ikinci ifade takip etmektedir. Bireysel yenilikçilik ölçeğinde en düşük ortalamaya ise 2.28 ortalama ile dördüncü ifade sahip olmaktadır.

4.6.5. Girişimcilik Eğilimi Düzeyinin Tespiti ve İncelenmesi

Araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik eğilimi düzeylerinin belirlenebilmesi için girişimcilik ölçeğinde yer alan kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, risk almak ve belirsizliğe karşı tolerans boyutlarında yer alan ifadelerin ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar Tablo 4.5'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 5. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimi Düzeyleri

Değişkenler		Ortalama*	Std. Sapma
1	Büyük hedeflere ulaşma noktasında kendimi azimli buluyorum.	3,77	1,021
2	Başarabilme yeteneğim konusunda kendime güvenirim.	4,09	0,900
3	Zekam ve kapasitem sayesinde karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebilirim.	3,93	0,930
4	Girişimci kelimesi beni tanımlamaktadır.	3,54	1,034
Kendine Güven Genel Ortalaması		**3,83**	**1,197**
1	Diğer insanlar çevrede olağan dışı bir şeyler görmediği halde ben işle ilgili fırsatları algılayabilirim.	3,53	0,999
2	Mevcut yöntemlerden daha iyi yöntemlerin var olduğuna her zaman inanırım.	3,94	0,918
3	Bir konu üzerinde farklılık oluşturacak düşünceler ortaya koyma yeteneğine sahibim.	3,83	0,946
4	Yeni, ilginç, hatta çılgın fikirleri üretme yeteneğine sahibim.	3,63	1,038
5	İşlerin yapılma şeklini değiştirmekten kaçınmam.	3,67	1,074
6	İnsanlar girişimcilerden etkilenmektedirler.	3,93	0,966
Yenilik Genel Ortalaması		**3,75**	**0,646**
1	Daha fazla çalışmamı sağladığı için rekabeti severim.	3,85	1,055
2	Bir şeyi sadece onu yapmış olmak için değil mükemmel yapmış olmak adına yaparım.	3,84	1,054
3	İlerleyen dönemlerde kendi işimi kurmak istiyorum.	4,00	1,103
4	Hayattaki hiçbir şey kazanılan büyük başarıların yerini tutamaz.	4,04	1,115
5	Başarılı olduğumu hissetmezsem yüksek ücretli olsa dahi o işi yapmaktan hoşlanmam.	3,59	1,174
Başarma İhtiyacı Genel Ortalaması		**3,87**	**0,728**
1	Bir şeylerin olmasını beklemek ya da seyretmek yerine kendim bir şeyler yapmayı tercih ederim.	4,03	0,961

2	Yaptığım işlerle alakalı karşılaştığım her türlü gelişme kontrolümdedir.	3,67	0,999
3	Kendi hareketlerimi kendim kontrol ederim.	4,13	0,847
4	Başka birinin gözetimi olmadığı zamanlarda daha başarılıyımdır.	4,10	0,992
5	Kişinin kendi işinde çalışması başkasının işinde çalışmasından daha keyiflidir.	4,23	0,993
6	Hayatımdaki olayların sonuçlarını şans ve kötü kader değil ben etkilerim.	3,62	1,109
Kontrol Odağı Genel Ortalaması		**3,96**	**0,652**
1	Kendimi risk alabilen birisi olarak görüyorum.	3,73	1,071
2	Hisselerinin kar getirebileceğini hesaplayabildiğim bir ortaklığa para yatırmaktan çekinmem.	3,73	1,127
3	Yaptığım işte yükselebilmek için büyük risk almaya gönüllüyüm.	3,73	1,026
4	Başarı için doğru zamanda doğru işin yapılması gerekir.	4,20	0,874
5	Kriz durumlarında bile girişimcilikte bulunulmalıdır.	3,63	1,138
Risk Almak Genel Ortalaması		**3,81**	**0,691**
1	İşin sürekli ve güvenli olması benim için önemli değildir.	2,96	1,419
2	Düzensizliğin olduğu şartlarda çalışmaktan zevk alırım.	2,80	1,458
Belirsizliğe Karşı Tolerans Genel Ortalaması		**2,88**	**1,281**
Girişimcilik Eğiliminin Genel Ortalaması		**3,78**	**0,518**

*1= Kesinlikle Katılmıyorum... 5= Kesinlikle Katılıyorum

Tablo 4.5 değerlendirildiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin girişimcilik eğilimi düzeyinin 3.78 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte girişimcilik eğilimini oluşturan kendine güvenin 3.83, yeniliğin 3.75, başarma ihtiyacının 3.87, kontrol odağının 3.96, risk almanın 3,81 ve belirsizliğe karşı toleransın 2.88 değere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla girişimcilik eğilimi boyutları içerisinde en yüksek ortalamaya kontrol odağı boyutu sahipken en düşük ortalamaya ise belirsizliğe karşı tolerans boyutu sahip olmaktadır.

Tablo 4.5 değerlendirildiğinde girişimcilik eğilimini oluşturan ifadeler içerisinde en yüksek ortalamaya 4.23 ile başarma ihtiyacı boyutunun beşinci ifadesi sahip iken bunu 4.20 ile kontrol odağı boyutunun dördüncü ifadesi takip etmektedir. Girişimcilik eğilimini oluşturan ifadeler içerisinde en düşük ortalamalara ise sırasıyla 2.80 ve 2.96 ile belirsizliğe karşı toleransın birinci ve ikinci ifadeleri sahip olmaktadır.

4.6.6. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişiliğin girişimcilik eğilimi ölçeğini oluşturan kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, belirsizliğe karşı tolerans ve risk almak boyutları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar her bir boyut açısından alt başlıklar halinde aşağıda açıklanmıştır.

4.6.6.1. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kendine Güven Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin kendine güven boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.6.'da gösterilmektedir.

Tablo 4.6. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kendine Güven Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,642	,412	,410	,54912
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik				

ANOVA[a]					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1 Regresyon	74,871	1	74,871	248,297	.000[b]
Artıklar	107,045	355	,302		
Toplam	181,96	356			
a: Bağımlı Değişken: Kendine Güven b: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik					

Katsayılar[a]					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	,904	,188		4,804	,000
Proaktif Kişilik	,748	,047	,642	15,757	,000
a: Bağımlı Değişken: Kendine Güven					

Tablo 4.6. incelendiğinde anova testi sonucuna göre proaktif kişiliğin kendine güven üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,000) görülmektedir. Bununla birlikte proaktif kişiliğin, kendine güvene ait varyansının %41,2 oranında açıklandığı (R^2= 0,412) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle kendine güvendeki %41,2'lik değişimin proaktif kişiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde öğrencilerin kendine güven düzeyleri üzerinde proaktif kişiliğin anlamlı ve pozitif (B= ,748; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin proaktif kişilik düzeylerindeki bir birimlik artışın kendine güven düzeylerinde 0,748 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri yükseldikçe kendine güven düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında proaktif kişiliğin kendine güven üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H1** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.6.2. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Yenilik Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.7.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.7. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Yenilik Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,642	,412	,410	,49617
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik				

ANOVA[a]					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1 Regresyon	61,132	1	61,132	248,320	.000[b]
Artıklar	87,395	355	,246		
Toplam	148,528	356			
a: Bağımlı Değişken: Yenilik b: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik					

Katsayılar[a]					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,108	,170		6,21	,000
Proaktif Kişilik	,676	,043	,642	15,758	,000
a: Bağımlı Değişken: Yenilik					

Tablo 4.7. incelendiğinde anova testi sonucuna göre proaktif kişiliğin yenilik üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,000) görülmektedir. Bununla birlikte proaktif kişiliğin, yeniliğe ait varyansının %41,2 oranında açıklandığı (R^2= 0,412) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle yenilikteki %41,2'lik değişimin proaktif kişiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde öğrencilerin yenilik düzeyleri üzerinde proaktif kişiliğin anlamlı ve pozitif (B= ,676; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin proaktif kişilik düzeylerindeki bir birimlik artışın öğrencilerin yenilik düzeylerinde 0,676 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri yükseldikçe yenilik düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında proaktif kişiliğin yenilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_2** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.6.3. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Başarma İhtiyacı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin başarma ihtiyacı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.8.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.8. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Başarma İhtiyacı Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,566	,320	,318	,60110

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	60,476	1	60,476	167,373	.000[b]
	Artıklar	128,270	355	,361		
	Toplam	188,746	356			

a: Bağımlı Değişken: Başarma İhtiyacı
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik

Katsayılar[a]

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,234	,206		5,992	,000
	Proaktif Kişilik	,673	,052	,566	12,937	,000

a: Bağımlı Değişken: Başarma İhtiyacı

Tablo 4.8. incelendiğinde anova testi sonucuna göre; proaktif kişiliğin başarma ihtiyacı üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,000) görülmektedir. Bununla birlikte tabloda proaktif kişiliğin, başarma ihtiyacına ait varyansının %32,0 oranında açıklandığı (R^2= 0,320) anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle başarma ihtiyacındaki %32,0'lik değişimin

proaktif kişiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde öğrencilerin başarma ihtiyacı düzeyleri üzerinde proaktif kişiliğin anlamlı ve pozitif (B= , 673; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin proaktif kişilik düzeylerindeki bir birimlik artışın başarma ihtiyacı düzeylerinde 0,673 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri yükseldikçe başarma ihtiyacı düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında proaktif kişiliğin başarma ihtiyacı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H3** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.6.4. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kontrol Odağı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin kontrol odağı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.9.'da gösterilmektedir.

Tablo 4.9. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kontrol Odağı Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,647	,418	,416	,49810
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik				

ANOVA[a]					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1 Regresyon	63,273	1	63,273	255,025	.000[b]
Artıklar	88,077	355	,248		
Toplam	151,351	356			
a: Bağımlı Değişken: Kontrol Odağı b: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik					

Katsayılar[a]					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		

1 (Sabit)	1,270	,171		7,444	,000
Proaktif Kişilik	,688	,043	,647	15,970	,000
a: Bağımlı Değişken: Kontrol Odağı					

Tablo 4.9. incelendiğinde anova testi sonucuna göre proaktif kişiliğin kontrol odağı üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,000) görülmektedir. Bununla birlikte proaktif kişiliğin, kontrol odağına ait varyansının %41,8 oranında açıklandığı (R^2= 0,418) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle kontrol odağı %41,8'lik değişimin proaktif kişiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde öğrencilerin kontrol odağı düzeyleri üzerinde proaktif kişiliğin anlamlı ve pozitif (B= , 688; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin proaktif kişilik düzeylerindeki bir birimlik artışın kontrol odağı düzeylerinde 0,688 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri yükseldikçe kontrol odağı düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında proaktif kişiliğin kontrol odağı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_4** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.6.5. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Risk Alma Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin risk alma boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.10.'da gösterilmektedir.

Tablo 4.10. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Risk Alma Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,539	,290	,288	,58341
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik				

ANOVA[a]					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p

1 Regresyon	49,398	1	49,398	145,132	.000[b]
Artıklar	120,830	355	,340		
Toplam	170,229	356			
a: Bağımlı Değişken: Risk Alma b: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik					

Katsayılar[a]

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,427	,200		7,141	,000
Proaktif Kişilik	,608	,050	,539	12,047	,000
a: Bağımlı Değişken: Risk Alma					

Tablo 4.10. incelendiğinde anova testi sonucuna göre proaktif kişiliğin risk alma üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,000) görülmektedir. Bununla birlikte proaktif kişiliğin risk almaya ait varyansının %29,0 oranında açıklandığı (R^2= 0,290) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle risk alma %29,0'lik değişimin proaktif kişiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde öğrencilerin risk alma düzeyleri üzerinde proaktif kişiliğin anlamlı ve pozitif (B= ,608; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin proaktif kişilik düzeylerindeki bir birimlik artışın risk alma düzeylerinde 0,608 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri yükseldikçe risk alma düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında proaktif kişiliğin risk alma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_5** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.6.6. Proaktif Kişiliğin Girişimcilik Eğiliminin Belirsizliğe Karşı Tolerans Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.11.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.11. Proaktif Kişiliğin, Girişimcilik Eğiliminin Belirsizliğe Karşı Tolerans Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,0,85	,007	,004	1,27793

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	4,195	1	4,195	2,569	.110[b]
	Artıklar	579,754	355	1,633		
	Toplam	583,950	356			

a: Bağımlı Değişken: Belirsizliğe Karşı Tolerans
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik

Katsayılar[a]

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,185	,438		4,991	,000
	Proaktif Kişilik	,177	,111	,085	1,603	,110

a: Bağımlı Değişken: Belirsizliğe Karşı Tolerans

Tablo 4.11. incelendiğinde anova testi sonucuna göre proaktif kişiliğin belirsizliğe karşı tolerans üzerinde etkili olmadığı ve dolayısıyla istatistiksel olarak **H_6** hipotezinin kabul edilmediği (p= 0,110) görülmektedir.

4.6.7. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğilimi ölçeğini oluşturan kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, belirsizliğe karşı tolerans ve risk almak boyutları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, herbir boyut açısından alt başlıklar halinde aşağıda açıklanmıştır.

4.6.7.1. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kendine Güven Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bireysel yenilikçilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin kendine güven boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.12.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.12. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kendine Güven Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,330	,109	,107	,67567

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	19,848	1	19,848	43,477	.000[b]
	Artıklar	162,068	355	,457		
	Toplam	181,916	356			

a: Bağımlı Değişken: Kendine Güven
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

Katsayılar[a]

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,875	,299		6,274	,000
	Bireysel Yenilikçilik	,574	,087	,330	5,594	,000

a: Bağımlı Değişken: Kendine Güven

Tablo 4.12. incelendiğinde anova testi sonucuna göre bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğiliminin kendine güven boyutu üzerinde üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,001) görülmektedir. Bununla birlikte bireysel yenilikçiliğin, kendine güven boyutuna ait varyansının

%10,90 oranında açıklandığı (R^2= 0,109) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle kendine güven boyutundaki %10,90'lık değişimin bireysel yenilikçiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde öğrencilerin kendine güven düzeyleri üzerinde bireysel yenilikçiliğin anlamlı ve pozitif (B= 0,574; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin kendine güven düzeylerindeki bir birimlik artışın bireysel yenilikçilik düzeylerinde 0,574 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri yükseldikçe kendine güvenme düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında bireysel yenilikçiliğin kendine güven üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_7** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.7.2. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Yenilik Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bireysel yenilikçilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.13.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.13. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Yenilik Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,458	,210	,208	,57495

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	31,176	1	31,176	94,312	.000[b]
	Artıklar	117,351	355	,331		
	Toplam	148,528	356			

a: Bağımlı Değişken: Yenilik
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

Katsayılar[a]

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş	t	p

			Katsayılar		
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,302	,254		5,120	,000
Bireysel Yenilikçilik	,720	,074	,458	9,711	,000
a: Bağımlı Değişken: Yenilik					

Tablo 4.13. incelendiğinde anova testi sonucuna göre bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,001) görülmektedir. Bununla birlikte bireysel yenilikçiliğin, girişimciliğin yenilik boyutuna ait varyansının %21,10 oranında açıklandığı (R^2= 0,210) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle girişimciliğin yenilik boyutuna ait %21,90'lık değişimin bireysel yenilikçiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu düzeyleri üzerinde bireysel yenilikçiliğin anlamlı ve pozitif (B= 0,720; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerindeki bir birimlik artışın girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu düzeylerinde 0,720 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri yükseldikçe yenilik düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğiliminin yenilik boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_8** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.7.3. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Başarma İhtiyacı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bireysel yenilikçilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin başarma ihtiyacı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.14.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.14. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Başarı İhtiyacı Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,328	,107	,105	,68891

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	20,262	1	20,262	42,693	.000[b]
	Artıklar	168,484	355	,475		
	Toplam	188,746	356			

a: Bağımlı Değişken: Başarma İhtiyacı
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

Katsayılar[a]

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	1,889	,305		6,197	,000
Bireysel Yenilikçilik	,580	,089	,328	6,534	,000

a: Bağımlı Değişken: Başarma İhtiyacı

Tablo 4.14. incelendiğinde anova testi sonucuna göre bireysel yenilikçiliğin girişimciliğin başarı ihtiyacı boyutu üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,001) görülmektedir. Bununla birlikte bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğiliminin başarı ihtiyacı boyutuna ait varyansının %10,70 oranında açıklandığı (R^2= 0,107) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle girişimcilik eğiliminin başarı ihtiyacı boyutuna ait %10,70'lık değişimin bireysel yenilikçiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde girişimcilik eğiliminin başarı ihtiyacı boyutu düzeyleri üzerinde bireysel yenilikçiliğin, anlamlı ve pozitif (B= 0,580; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerindeki bir birimlik artışın

girişimciliğin başarı ihtiyacı boyutu düzeylerinde 0,580 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri yükseldikçe başarı ihtiyacı düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğiliminin başarı ihtiyacı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_9** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.7.4. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kontrol Odağı Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bireysel yenilikçilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin kontrol odağı boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.15.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.15. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Kontrol Odağı Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,437	,191	,188	,58743

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	28,851	1	28,851	83,609	.000[b]
	Artıklar	122,500	355	,345		
	Toplam	151,351	356			

a: Bağımlı Değişken: Kontrol Odağı
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

Katsayılar[a]

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,603	,260		6,170	,000
	Bireysel Yenilikçilik	,692	,076	,437	9,144	,000

a: Bağımlı Değişken: Kontrol Odağı

Tablo 4.15. incelendiğinde anova testi sonucuna göre bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğiliminin kontrol odağı boyutu üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,001) görülmektedir. Bununla birlikte bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğiliminin kontrol odağı boyutuna ait varyansının %19,10 oranında açıklandığı (R^2= 0,191) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle girişimciliğin kontrol odağı boyutuna ait %19,10'lık değişimin bireysel yenilikçiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde girişimciliğin kontrol odağı boyutu düzeyleri üzerinde bireysel yenilikçiliğin anlamlı ve pozitif (B= 0,692; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerindeki bir birimlik artışın girişimciliğin kontrol odağı boyutu düzeylerinde 0,692 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri yükseldikçe girişimciliğin kontrol odağı boyutu düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında bireysel yenilikçiliğin girişimciliğin kontrol odağı boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_{10}** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.7.5. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Risk Alma Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bireysel yenilikçilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin risk alma boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.16.'da gösterilmektedir.

Tablo 4.16. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Risk Alma Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,293	,086	,083	,66209
a: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik				

ANOVA[a]					
Model	Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1 Regresyon	14,608	1	14,608	33,324	.000[b]
Artıklar	155,621	355	,438		
	170,229				

Toplam		356			
a: Bağımlı Değişken: Risk Alma b: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik					
Katsayılar[a]					
Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
1 (Sabit)	2,127	,293		7,262	,000
Bireysel Yenilikçilik	,493	,085	,293	5,773	,000
a: Bağımlı Değişken: Risk Alma					

Tablo 4.16. incelendiğinde anova testi sonucuna göre bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğiliminin risk alma boyutu üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,001) görülmektedir. Bununla birlikte bireysel yenilikçiliğin, girişimciliğin risk alma boyutuna ait varyansının %86,00 oranında açıklandığı (R^2= 0,860) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle girişimciliğin risk alma boyutuna ait %86,00'lık değişimin bireysel yenilikçiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde girişimcilik eğiliminin risk alma boyutu düzeyleri üzerinde bireysel yenilikçiliğin anlamlı ve pozitif (B= 0,493; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerindeki bir birimlik artışın girişimciliğin risk alma boyutu düzeylerinde 0,493 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri yükseldikçe risk alma düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğiliminin risk alma boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_{11}** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.7.6. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Belirsizliğe Karşı Tolerans Boyutu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Bireysel yenilikçilik değişkeninin girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının

tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.17.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.17. Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Eğiliminin Belirsizliğe Karşı Tolerans Boyutu Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,220	,048	,046	1,25124

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	28,162	1	28,162	17,988	.000[b]
	Artıklar	555,787	355	1,566		
	Toplam	583,950	356			

a: Bağımlı Değişken: Yenilik
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Bireysel Yenilikçilik

Katsayılar[a]

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	5,209	,553		9,411	,000
	Bireysel Yenilikçilik	-,458	,161	-,220	-4,241	,000

a: Bağımlı Değişken: Belirsizliğe Karşı Tolerans

Tablo 4.17. incelendiğinde anova testi sonucuna göre bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,00) görülmektedir. Bununla birlikte bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutuna ait varyansının %4,8 oranında açıklandığı (R^2= 0,48) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle girişimcilik eğiliminin risk alma boyutuna ait %4,8'lik değişimin bireysel yenilikçiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde bireysel yenilikçiliğin anlamlı ve negatif (B= -0,458; p= 0,000) yönde bir etkiye

sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerindeki bir birimlik artışın girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde 0,458 birimlik bir düşüş meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri yükseldikçe girişimcilik eğiliminin belirsizliğe karşı tolerans düzeyleri düşmektedir. Bu sonuçlar ışığında bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğilimini belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_{12}** hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.8. Proaktf Kişiliğin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Proaktif kişilik değişkeninin bireysel yenilikçilik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığının tespiti için regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.18.'de gösterilmektedir.

Tablo 4.18. Proaktif Kişiliğin Bireysel Yenilikçiliğin Üzerindeki Etkisinin Tespiti

Model Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Std. Hatası
1	,339	,159	,157	,37753

a: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik

ANOVA[a]

Model		Karelerin Toplamı	df	Kare Ortalaması	F	p
1	Regresyon	9,571	1	9,571	67,150	.000[b]
	Artıklar	50,596	355	,143		
	Toplam	60,167	356			

a: Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik
b: Tahminleyiciler: (Sabit), Proaktif Kişilik

Katsayılar[a]

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,360	,129		18,246	,000
	Bireysel Yenilikçilik	,268	,33	,399	8,195	,000

a: Bağımlı Değişken: Bireysel Yenilikçilik

Tablo 4.18. incelendiğinde anova testi sonucuna göre proaktif kişiliğin, bireysel yenilikçilik üzerinde üzerinde etkili olduğunu öngören modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p= 0,001) görülmektedir. Bununla birlikte proaktif kişiliğin bireysel yenilikçiliğe ait varyansının %15,90 oranında açıklandığı (R^2= 0,159) tablodan anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle proaktif kişilikteki %15,90'lık değişimin bireysel yenilikçiliğe bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca model incelendiğinde öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri üzerinde proaktif kişiliğin anlamlı ve pozitif (B= 0,268; p= 0,000) yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğrencilerin proaktif kişilik düzeylerindeki bir birimlik artışın bireysel yenilikçilik düzeylerinde 0,268 birimlik bir artış meydana getireceği ifade edilebilir. Dolayısıyla öğrencilerin proaktif kişilik düzeyleri yükseldikçe bireysel yenilikçilik düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuçlar ışığında proaktif kişiliğin bireysel yenilikçilik üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu öngören **H_{13}** hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada temel olarak; proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin girişimcilik eğiliminin alt boyutları olan kendine güven - yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma ve belirsizliğe karşı tolerans üzerinde etkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaçlar doğrultusunda Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Meslek Yüksek Okulunda öğrenim gören ve Girişimcilik dersi alan 413 öğrenci ile anket uygulaması gerçekleştirilmiş ancak hatalı, eksik ve yanlış olarak doldurulan anketler kapsam dışı bırakıldığından 357 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Anketimizi cevaplamak için katılım sağlayan ve anketleri değerlendirmeye alınan 192 kadın ve 165 erkek öğrenci ile gerçekleştirilen anket uygulaması sonucunda öğrencilerin öğrenimlerine ilişkin olarak fakülteleri, bölümleri, sınıfları ve öğrencilerin aylık harcamalarında ailelerinden aldıkları maddi destek miktarı katılımcıların cevapladıkları sosyo-demografik sorulardır.

Araştırma modelinde yer alan proaktif kişilik, bireysel yenilikçilik ve girişimcilik eğilimi değişkenlerinin güvenilirliklerinin belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha testi uygulanmıştır. Uygulanan Cronbach Alpha testi sonucunda proaktif kişilik, bireysel yenilikçilik ve girişimcilik eğilimi değişkenlerinin yüksek derecede güvenilirliğe sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra girişimcilik eğilimini oluşturan kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma ve belirsizliğe karşı tolerans boyutlarının da oldukça güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin proaktif kişilik, bireysel yenilikçilik ve girişimcilik eğilimi düzeylerinin tespit edilebilmesi için her bir değişkeni oluşturan ölçek maddelerinin ortalaması ve standart sapması hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalara göre araştırmaya katılan öğrencilerin proaktif kişilik düzeyi 3.91, bireysel yenilikçilik düzeyi 3.41 ve girişimcilik eğilimi düzeyi ise 3.78 olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte araştırmaya katılan öğrencilerin, girişimcilik eğilimini oluşturan kendine güven düzeyinin 3.83, yenilik düzeyinin 3.75, kontrol odağı

düzeyinin 3.87, başarma ihtiyacı düzeyinin 3.96, risk alma düzeyinin 3.81 ve belirsizliğe karşı tolerans düzeyinin ise 2.88 olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre proaktif kişiliğin, girişimcilik eğilimini oluşturan belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilemezken kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye olduğu sahip tespit edilmiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılan öğrencilerin proaktiflik seviyeleri yükseldikçe kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma düzeylerinin de yükseldiği ifade edilebilir. Literatür incelendiğinde Delle ve Amadu'nun 2015 yılında Gana'da ve yine Ece Konaklıoğlu ve Murat Kızanlıklı'nın 2011 yılında üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada proaktif kişiliğin girişimcilik eğilimi üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunun tespit edilmesi, bu çalışmada ulaşılan sonuçları destekleyici niteliktedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre çalışmamızın diğer bağımsız değişkeni olan bireysel yenilikçiliğin, girişimcilik eğilimini oluşturan belirsizliğe karşı tolerans boyutu üzerinde negatif yönlü etki tespit edilirken kendine güven, yenilik, başarma ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ensari ve Alay tarafından 2017 yılında, üniversite öğrencilerine yönelik olarak yapılan araştırmada, yenilikçilik eğilimi ile girişimcilik potansiyeli arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin var olduğu ve yenilikçilik eğiliminin girişimcilik potansiyelini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılması yine çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçları destekler niteliktedir.

Araştırmada proaktif kişiliğin bireysel yenilikçilik üzerinde etkisinin olup olmadığı da incelenmiş ve elde edilen sonuca göre anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla bireyin proaktivite düzeyi yükseldikçe bireysel yenilikçiliğinin de yükseldiği söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Türkiye'de yerel, ulusal ve uluslararası alanda faaliyet gösteren işletmelere, sivil toplum kuruluşlarına, kamu kurumlarına ve bu konuda araştırma yapmak isteyen akademisyenlere ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

Günümüzde her geçen gün değeri artan girişimcilik son yıllarda önemli gelişmeler göstermektedir. Bu nedenle akademisyenler ve araştırmacılar tarafından yapılacak diğer bilimsel çalışmalarda; girişimciliğe olumlu etkisi olduğu anlaşılan proaktiflik ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin bireylerde artırılmasına etki edecek faktörlere ilişkin çalışmalar yapılabileceği gibi özellikle ülkemizdeki genç nüfusun girişimcilik niyeti ve kendi işini kurmaları konusunda bireysel özelliklerinin yanında girişimciliğe adım atmalarının önünde engel teşkil eden hususlara ilişkin de farklı çalışmalar gerçekleştirilebilir. Yine yapılacak olan diğer çalışmaların istihdam sorunu çeken ülkemizde özellikle genç nüfusu girişimciliğe yönlendirecek ve ülkemizde girişim kültürünü oluşturacak ve girişimciliği teşvik edecek politikaların belirlenmesine yönelik farklı değişkenler kullanılarak gerçekleştirilmesi de önerilebilir.

Bununla birlikte özellikle genç bireylerdeki proaktiflik ve yenilikçilik özelliğinin ortaya çıkarılmasını teminen kamu kurumlarında ve özel sektörde gençlere daha fazla yetki ve sorumluluk verilerek girişimcilik ruhu aktifleştirilebilir. Araştırma neticesinde proaktif kişilik ve bireysel yenilikçiliğin girişimciliği olumlu yönde etkilediği anlaşıldığından ülkemizde girişimci birey sayısının artırılması amacıyla üniversiteler, okullar, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurumları tarafından bireylerdeki proaktif kişilik ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin artırılmasına ve geliştirilmesine yönelik eğitimler, seminerler ve etkinlikler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

Akçakanat, T. ve Uzunbacak, H.H., (2017). *"Proaktif Kişiliğin Politik Beceri Üzerine Etkisi"*, BMIJ, 5(3), ss.786-807.

Akdoğan, M.Ş. ve Karaarslan, M.H., (2013). *"Tüketici Yenilikçiliği"*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27(2), ss. 1-20.

Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A., (2011). *"Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü"*, "İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(4), ss:85-113.

Aksay, K., (2011). *"Yenilikçilik Kültürünün Örgütsel Yenilikçilik Üzerine Etkisi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Özel Hastanelerde Bir Uygulama"*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Konya.

Aksoy , C. ve Yalçınsoy, A., (2017). *"Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma"* İşletme Araştırmaları Dergisi, 9(4), ss. 341-359.

Alkın, M.C., (2006). *"Liderlik Özellik Ve Davranışlarının Belirlenmesi Ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma"*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Aracıoğlu, B., Demirhan, D., Tatarlar, C.D. ve Zalluhoğlu, A.E., (2016). *"Tüm Boyutlarıyla Girişimcilik"*, Hünamist Kitap Yayıncılık, İstanbul.

Arıcı, N., *"Proaktivite"* http://www.neslihanarici.com/img/2019/01/proaktivite.pdf, Erişim tarihi: 15.06.2019.

Aslan, H., Kesik, F., (2018). *"Lise Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi"*, International Journal of Human Sciences, 15(4), ss. 2215-2228.

Avşar, M., (2007). *"Yüksek Öğretimde Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması, Çukurova Üniversitesinde Bir Uygulama"*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Aydın, E.B, (2007). *"Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları"*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Denizli.

Aytaç, Ö., (2006). *"Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif"*, Dumlupınar Üniversitesi *Sosyal Bilimler Dergisi*,(15), ss.139-160.

Aytaç, Ö. ve İlhan, S., (2007). *"Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik Bir Perspektif "*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (18), ss.101-120.

Bakan, İ., Doğan, İ.F. ve Kıllı, M., (2013). *"Ar-Ge Faaliyetlerinde İnsan Kaynaklarının Önemi"*, Akademik Bakış Dergisi, 36, Mayıs-Haziran 2013, 1-15.

Bateman, T.S. and Crant J.M. (1993). *"The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates"*, Jorunal of Organizational Behavior, 14, ss. 103-118.

Başaran, S.D. ve Keleş, S., (2015). *"Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi"*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 30(4), ss:106-118.

Bayram, G.N., (2014). *"Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma"*, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Biçer, M., (2017). *"Etik İklim, Örgütsel Öğrenme ve Yenilikçi Davranış İlişkisi Üzerine Bir Araştırma"*, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Osmaniye.

Bitkin, A., (2012). *"Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle Bilgi Edinme Becerileri Arasındaki İlişki"* Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa.

Bolino, M., Valcea, S., Harvey, J., (2010). *"Employee, Manage Thyself: The Potentially Negative Implications Of Expecting Employees To Behave Proactively"*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(2), 325-345.

Boyar, E. ve Güngörmüş, A.H., (2016). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Proaktif Kişilik Özelliklerinin, Kariyer Memnuniyeti İle UFRS' ye Bakış Açıları ve Bilgi Düzeyleri Üzerine Etkisi", Muhasebe ve Finansman Dergisi, Nisan 2016.

Bozbayındır, F., ve Alev, S., (2018). *"Öğretmenlerin Öz Yeterlilik, Proaktif Kişilik ve Değişime Açıklık Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"* İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(2), ss. 293-311.

Bozkurt Ö.Ç., Kalkan, A., Koyuncu, O. ve Alparslan, A.M., (2012). *"Türkiye'de Girişimciliğin Gelişimi: Girişimciler Üzerinde Nitel Bir Araştırma"*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(15), ss.229-247.

Bozkurt, Ö., ve Alparslan, M., (2013). *"Girişimcilerde Bulunması Gereken Özellikler İle Girişimcilik Eğitimi: Girişimci ve Öğrenci Görüşleri"*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8(1), ss.7-28.

Bozkurt, Ö., ve Erdurur, K., (2013). *"Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde bir Araştırma"*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8 (2), ss.57-78.

Börü, D., (2006). *"Girişimcilik Eğilimi: Marmara Üniversitesi İşletme Bölümü Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Marmara Üniversitesi Yayın No: 733, İstanbul.

Carland, J. W., Hoy, F., Boulton, W. R., (1984). *"Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization"*, Academy of Management Review, 9 (2), ss. 354–359.

Crant J.M., (2000). *"Proactive Behavior in Organizations"*, Journal of Management, 26, ss. 435-462.

Çam, O. ve Turgut, E.Ö., (2015). *"Yaratıcılık"*, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 31 (2), 78-85.

Çelik, E. ve Topçuoğlu, P., (2017). *"Proaktif Kişiliğin Öznel Zindelik İle Merak Arasındaki İlişkide Aracılık Etkisi"*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17 (3), ss.1221-1240.

Çetin, Y., (2017). *"Yönetici Hemşirelerin Yenilikçi Davranışlarının Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi"*, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Malatya.

Çini, P.E., (2014). *"Yönetici Ve Çalışanların Proaktif Kişilik Özellikleri Ve İlişkisel Bağımlı Benlik Düzeylerinin Karşılaştırılması"*, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri Ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Delle, E. and Amadu, I.M., (2015). *"Proactıve Personalıty and Entrepreneurıal Intention: Employment Status and Student Level as Moderators"*, International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research, 3 (4), ss.1-13.

Demirel, Y. ve Seçkin, Z., (2008). *"Bilgi Ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri"* Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17, 1, ss.189-202.

Durak, İ., (2011). *"Girişimciliği Etkileyen Çevresel Faktörlerle İlgili Girişimcilerin Tutumları: Bir Alan Araştırması"*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(2), 195-213.

Duran, C., Büber, H. ve Gümüştekin, G.E., (2013). *"Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği"*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, (2), ss.33-56.

Duygulu, E., (2008). *"Algılanan Kurumsal Görünüm, Proaktif Kişilik Özelliği ve İş Kurma(Girişimcilik) Tutumu: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme"*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(2), 95-120.

Ekici, E., (2016). *"Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimini Belirlemede Planlanmış Davranışlar Teorisi ve Girişimcilik Eğitiminin Rolü"*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Ensari, M.Ş. ve Alay, H.K., (2017). *"Üniversite Öğrencilerinin Yenilikçilik Eğilimi İle Girişimcilik Potansiyelleri Arasındaki İlişkiye Ailelerin Girişimcilik Öyküsünün Aracı Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma"*, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 28, 235-248.

Er, P. H., (2013). *"Girişimcilik ve Yenilikçilik Kavramlarının İktisadi Düşüncedeki Yeri: Joseph A. Schumpeter"*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 29, ss.75-85.

Erdurur, K., Meriç, S. ve Bozkurt, Ö., (2019). *"Yenilikçiliğin Rekabet Edilebilirlik Açısından Önemi: Akçakoca Otel Örneği"*, https://www.academia.edu/31657429/YENILIKCILIGIN_REKABET_EDILEBILIRLIK_ACI%20(1).pdf , (Erişim : 14/06/2019).

Eroğlu, A., Topçu, M.K. ve Basım, H.J., (2018). *"Bireysel Yenilikçi Davranışların Çalışma Arkadaşları ile Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma"*, Business and Economics Research Journal, 9(1), 123-136.

Eryılmaz, A., (2009). *"Başa Çıkma Stratejilerinin Kişilik Özellikleriyle Ergen Öznel İyi Oluşu Arasındaki Aracı Rolü"*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Eryılmaz, M., (2003). *"Örgütlerde Yönetsel Yenilik Kavramı - Yeniliklerin Örgütler Arasında Yayılımına İlişkin Perspektiflerin İncelenmesi ve Konu İle İlgili Bazı Çıkarımlar"*, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5(2). https://www.isguc.org/?p=article&id=159&cilt=5&sayi=2&yil=2003 , Erişim tarihi: 15.06.2019.

Formaini, R. L., (2001,) *"The Engine of Capitalist Process: Entrepreneurs in Economic Theory"*, Economic and Financial Review, ss. 2–11.

Genç, E., Yavuz, K. ve Aydemir, S., (2017). *"Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi"* Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 61, ss. 321-333.

Güner, F., (2013). "İç Girişimciliğin Yenilik Ve Ekip Yönetimi İle İlişkisi Ve Bir Araştırma", Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, Denizli.

Güney, S. ve Çetin A., (2003). "Kültürün Girişimciliğe Etkisi ve Türkiye'de Girişimcilik Kültürü" H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 21(1), 189-210.

Güngören, M., (2017). *"Algılanan Örgüt Kültürünün İş Tatmini Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma"*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Doktora Tezi, Konya.

Hancıoğlu, Y. ve Tekin, E., (2018). *"Genç Girişimci Adaylarının Girişimcilik Eğilimlerinin Değerlendirilmesi: Uygulamalı Girişimcilik Kampüsü Üzerine Bir Araştırma"*, Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 8 (1), 213-246.

Işık, C. ve Meriç, S., (2015). *"Otel Yöneticilerinin Bireysel Yenilikçi Kapsamında Değerlendirilmesi: Van İli Örneği"*, Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 4,(1), ss. 1-16.

İlhan, S., (2004). *"Girişimcilik ve Sosyo-Ekonomik Süreçteki Rolü"*, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, ss.70-75.

İkiz, E., Yörük, C., Asıcı, E., Tanrıkulu, M., Ceylan, İ. ve Öztürk, B., (2015). *"Yaratıcılık, Girişimcilik ve Psikolojik Danışma"*, Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi, 6(11), ss. 37-63.

İplik, E., İplik F.N. ve Efeoğlu, İ.E., (2014). *"Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü"*, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 12, 109-122.

İraz, R., (2002). *"Bir Risk Toplumu Olarak Bilgi Toplumunda Liderlik"*, I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresinde Sunulmuştur, Kocaeli, ss.937-948.

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

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

Kanten, P., (2012). *"İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven İle Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü"*, Süleyman Demirel Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Isparta.

Karabatak, S.H., (2018). *"Öğretmenlerin Proaktif Davranış Düzeyleri ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"*, Mecmua Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, 3 (5), ss.48-64.

Karasu, H., (2013). *"Ergenlerde Özekliğin Yordayıcısı Olarak Bağlanma Stilleri ve Proaktif Kişilik Yapılarının İncelenmesi"*, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Tokat.

Karslı, H.O., (2018). *"Kişilik Özellikleri Ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi"*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Kartal, F., (2018a). *"Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle Eğitimde Teknoloji Kullanımına Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi"*, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Kartal, Ö., (2018b). *"Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Ve Yenilikçilik İle İlişkisi: Bir Alan Araştırması"*, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.

Kavas, M., (2017). *"Bireysel Yenilikçi Kişilik Özelliği ve İnovatif Davranışa Etki Eden Faktörlere Yönelik Nicel ve Nitel bir Araştırma"*, Kara Harp Okulu Bilim Dergisi, 27(2), ss.137-156.

Kaya, M.D., Güzel, D. ve Çubukçu, B., (2011). *"Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Araştırılması: Atatürk Üniversitesinde Bir Araştırma"*, Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 1(2).

Kayış, A, (2010) *"SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri"*, Kalaycı Şeref (Ed.), *Güvenilirlik Analizi (s.401-419),* Asil Yayın Dağıtım,5. Baskı, Ankara.

Keleş, H.N., Özkan, T.K., Doğaner, M. ve Altunoğlu, A.E., (2012). "Önlisans Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", **U**luslararası **İ**ktisadi ve **İ**dari **İ**ncelemeler **D**ergisi, 9, 107-118.

Kesen, M., (2014). *"İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ve Örgüt Kültürünün Çalışan Performansı Üzerine Etkileri"*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Gebze.

Kılıçer, K. ve Odabaşı H., (2010). *"Bireysel Yenilikçilik Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması"*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38, ss.150-164.

Kılıçer, K., (2011). *"Bilgisayar Ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri"*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı Doktora Tezi, Eskişehir.

Kireççioğlu, A., (2018). *"Kobi Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Bireysel Yenilikçiliklerine Etkisi: Burdur İli Örneği"*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Burdur.

Koe, W.L., Sa'ari, J.R., Majid, I.A., Ismail, K., (2012). *"Determinants of Entrepreneurial Intention of Millennial Generation"*, Procedia Social and Behavioral Sciences, 40, ss.197-208.

Komisyon(Onay, M. ve diğr), (2015). Girişimcilik: Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular, Ed: Erdoğan Kaygın, Bülent Güven, Siyahinci Akademi, İstanbul.

Konaklıoğlu, E. ve Kızanıklı, M.M., (2011). *"Üniversite Öğrencilerinin Proaktif Kişilik Özellikleri ile Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki"*, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 1, ss.72-92.

Korkmaz, O., (2012). *"Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimini belirleye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği"*, Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi. Cilt: 14, Sayı: 2., ss.209-226.

Kurt, B., (2009). *"Örgüt Kültürünün Aile Şirketlerinin Kurumsallaşmasında Rolü"*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organisazyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Meydan, M.C., (2013). *"Girişimciliğin Ölçülmesi: Türkiye İçin Bölgesel Girişimcilik Endeksi Önerisi"*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Milliyet Gazetesi, *"Boy İçin Babayı, Kilo İçin Anneyi Suçla!"*, 16 Kasım 2006.

Mirza, Ş., ve Dağdeviren, İ.E.,(2016). "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesine Yönelik Eşme Meslek Yüksekokulunda Bir Araştırma" Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(5), ss. 82-105.

Naktiyok, A. ve Timuroğlu, M. K., (2009). *"Öğrencilerin Motivasyonel Değer-leriyle Girişimcilik Niyetleri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama"*, Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, 28 (3), 85-103.

OECD, (2014). The Government Summit Thought Leadership Series. An Exploratory Look at Public Sector. Innovation in GCC Countries, ss.1-25, Erişim Tarihi: 23.04.2019., https://www.oecd.org/mena/governance/An-exploratory-look-at-public-sector-innovation-in-GCC.pdf

Oğuztürk, B.S., (2003). *"Yenilik Kavramı ve Teorik Temelleri"*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2), 253-273.

Oktuğ Z. ve Özden M.S., (2013). *"Bireycilik/toplulukçuluk ile Bireysel Yenilikçilik Eğilimi Arasındaki İlişkide İçsel Motivasyonun Biçimlendirici Rolü"*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(2), ss.1-22.

Özdevecioğlu, M., (2003), *"Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"*, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 18 (2): 113–130.

Özgül, E. ve Yücel, E., (2018). "Girişimcilik Merakı İle Yenilikçilik Arasındaki İlişkide Girişimcilik Öz-Yeterliliğinin Aracılık Rolü", Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences, 16(31), 331-353.

Özgüner, M., (2015). *"Girişimcilik Tipleri Ve Kişilik Tipleri İlişkisi Üzerine Bir İnceleme"* Route Educational and Social Science Journal , 2(1), ss. 148-160.

Özkul, G., ve Dulupçu, M, (2007). *"Kişisel Gelişimin Girişimci Tipleri Üzerine Etkisi: Antalya-Isparta İllerinde Bir İnceleme"*, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 2(2), ss.67-92.

Özkul, G. ve Örün, E., (2016). *"Girişimcilik ve İnovasyonun Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma"*, Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi, 5(2), 17-51.

Pelenk, S.E, (2017). *"Bireysel Yenilikçi Davranışların Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Teknoloji Çalışanları Üzerinde bir Araştırma"*, Journal of Emerging Economies and Policy, 2, ss. 2-14.

Sabah Gazetesi, *"Uzun Yüzük Parmağı Kavgacı Huy Belirtisi"*, 2006.

Sarıtaş, M., (1997). *"Yönetimde Kişilik Faktörü"*, Eğitim Yönetimi, 3 (4), ss.527-548.

Saygın, S., (2018). *"Girişimcilik Ruhu Üzerinde Beş Büyük Faktör Kuramının Etkisi: Girişimcilik Eğitimi Verilen KOBİ'lere Yönelik Bir Araştırma"*, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.

Seibert S.E., Crant J.M. ve Kraimer, M.L. (1999), "Proactive Personality and Career Success", Journal of Applied Psychology, 84(3), pp. 416-427.

Sezer, Ö., ve Ak, M., (2017). *"Örgütsel Etkililiği Oluşturan Unsurların Katılımcı Yönetim Boyutu Açısından Değerlendirilmesi"*, *International Journal of Academic Value Studies,* 3, (17), pp. 165-181.

Soysal, A., (2008). *"Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması"*, Çimento İşveren Dergisi,

Sönmez, A.N., (2016). *"Yenilik Yönetimi ve Yenilik Yönetimini Etkileyen FaktörlerinYenilik Performansı Açısından İncelenmesi: Yenilik Desteği Alan İşletmeler Üzerinde Bir Araştırma"*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.

Sönmez, B., (2011). *"Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma"*, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelik Programı, Doktora Tezi, İstanbul.

Sözcan, Z., (2019). *"Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi: Sakarya Üniversitesi Örneği"*, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü İnsan Kaynakları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Şahin, R.G., (2006). *"Bireylerin Proaktif Kişilik Yapısı İle Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.

Şen, E. ve Aslan, İ., (2017). *"Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi"*, Journal of Social and Humanities Sciences Research, 4 (15), ss.1847-1855.

Şeşen, H. ve Basım, N., (2012). *"Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırm"*, Ege Akademik Bakış Dergisi, *Cilt: 12, Özel Sayı*, ss.21-28.

Tabak,A., Erkuş, A., ve Meydan, C.H., (2010). *"Denetim Odağı ve Yenilikçi Birey Davranışları Arasındaki İlişkiler: Belirsizliğe Tolerans ve Risk Almanın Aracılık Etkisi"*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (1), ss.159-176.

Tanoğlu, S., (2008). *"Kişilik Özelliklerinin Girişimci Olma Niyeti Üzerine Etkileri"*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Davranış Bilimleri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Tanrısever, N.H., (2004). *"Avrupa Birliğinde Girişimciliğin Teşvik Edilmesi İçin İzlenen Politikalar ve Türkiye'deki Politikaların Avrupa Birliği Uygulamalarına Uyumu"* (Uzmanlık Tezi), Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ankara,

Tırpan, M.S., (2016). *"Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Ve Genel Özyeterlilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"*, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Yönetimi Bilimleri Anabilim Dalı Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir.

Tidd, J., Bessant, J., Pavitt, K., (2011). *"Managing Innovation Integrating Technological, Market and Organizational Change"*, January 2011, pp:1-58. https://www.researchgate.net/publication/228315617_Managing_Innovation_Integrating_Technological_Market_And_Organizational_Change , Erişim Tarihi: 22.06.2019

Timuroğlu, M.K. ve Çakır, S., (2014). *"Girişimcilerin Yeni Bir Girişim Yapma Niyetlerinin Risk Alma Eğilimi ile İlişkisi"*, Journal of Economics and Administrative Sciences, 16(2), ss: 119-136.

Tokel, C.M., (2017). *"İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı"*, Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi, 1(2).

Tokmak. İ., (2008). *"Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletmelerin Yenilikçilik Yeteneğine Etkisi ve Elektronik Sanayisine Yönelik Bir Araştırma"*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Sakarya.

Tosun, E., (2012). *"Proaktif Kişilik ile Satış Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama"*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilimleri Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Tuğrul, A. ve Korucu, Y.Z., (2015). *"Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi"*, Eğitim Teknolojileri Dergisi, 5(1), ss:111-127.

Tunca, S., Elçi, M. ve Murat, G., (2018). *"Proaktif Kişilik Yapısının ve Yenilikçi Davranışın Görev Performansına Etkisi"*, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5 (1), ss. 325-335.

Turgut, E. ve M., Beğenirbaş, (2013). *"Çalişanlarin Yenilikçi Davranişlari Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlik Sektöründe Bir Araştirma''*, Kho Bilim Dergisi, 23(2), ss.101-124.

Türk Dil Kurumu Elektronik Sözlük, *"Girişimcilik"*, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cd53c57f1fb40.94721113 (10/05/2019).

Ulucan, S., (2015). *"Girişimcilik Eğiliminin ve Girişimcilik Eğilimini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Ortaöğrenimde Lise 3. ve 4. Sınıf Öğrencileri Üzerinde Bir Uygulama"*, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Uslu, D. ve Mansur, F., (2017). *"Sağlık Yönetici Adaylarının Bireysel-Sosyal Yenilikçilik ve Proaktif Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma"*, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte Dergisi, Özel Sayı, ss. 52-68.

Uygun, M. ve Güner, E., (2016). *"Girişimcilik Eğiliminin Gelişiminde Girişimcilik Eğitiminin Rolü"*, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5(5), 37-57.

Uysal, Ş., (2015). *"Performans Yönetimi Sisteminin Tanımı, Tarihçesi, Amaç ve Temel Unsurlarına Genel Bir Bakış"*, Electronic Journal of Vocational Colleges-October/Ekim 2015, ss. 32-39.

Ünsar, A.S.,(2011). *"Çalışanların Kişilik Özelliklerinin İşten Ayrılma Eğilimine Olan Etkisi: Bir Alan Araştırması"*, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 11(22).

Üzülmez, H., (2008). *"Girişimcilik ve Konya'da Girişimciliğin Geleceği"*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 3(2), ss. 21-31.

Yazıcı, U., (2018). *"Kişi İş Uyumu ile Proaktif Kişilik ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği"*, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Bartın.

Yazıcı, U. ve Esen, Ş., (2018). *"Kişi İş Uyumu ile Proaktif Kişilik ve Proaktif Çalışmanın Akademik Personel Performansı Üzerine Etkisi: Bartın Üniversitesi Örneği"* Business and Organization Research (International Conference), 12 -14 September 2018, Safranbolu, Karabük.

Yelboğa, A., (2006). *"Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"*, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8 (2), ss.4-19.

Yıldız, G., (2018). *"Teknolojik İnovasyonun Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Türkiye-AB (15) Ülkeleri Örneği"*, UİİİD-IJEAS, 2018 (Prof. Dr. Harun Terzi Özel Sayısı), ss. 41-58.

Yolcu, İ.U. ve Çakmak, A.F., (2017). *"Proaktif Kişilik İle Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi"*, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 13(2), 425-438.

Yüceol, N., (2018). "Girişimcilik Eğitimi Alan Kişilerin Girişimci Kişilik Özellikleri Ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Zerenler, M., Türker. N., ve Şahin. E., (2007). *"Küresel Teknoloji, Araştırma Geliştirme ve Yenilik İlişkisi"*, Selçuk Üniversitesi Enstitüsü Dergisi, 17, Konya, ss. 653-667.

EKLER

EK :1-ANKET FORMU

Sayın Katılımcı; bu anket formu Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan bir yüksek lisans tez çalışması için uygulanmaktadır. Anket formunu doldurmanız isteğe bağlıdır. **İsminizi belirtmeden katılacağınız bu ankette vereceğiniz bilgiler gizli tutulacak ve şahsınıza hiçbir yükümlülük getirmeyecektir.** Yapılan akademik çalışmanın sağlıklı ve başarılı olabilmesi için lütfen tüm soruları dikkatli okuyarak cevap vermeye çalışınız.

Nihal ÖZKAYA
Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

S-1) Aşağıdaki ifadelere katılım derecenizi belirtiniz.

1- Kesinlikle Katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Kararsızım	4- Katılıyorum	5- Tamamen Katılıyorum

No	İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Katılıyorum
1	Yaşamımı geliştirmek için devamlı olarak yeni yollar araştırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Her nerede olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Benim için hiçbir şey, düşüncelerimin gerçeğe dönüştüğünü görmekten daha heyecan verici olamaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Eğer hoşuma gitmeyen bir şey görürsem, onu düzeltirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Gerçekleştirebilme ihtimalim ne olursa olsun, eğer bir şeye inanırsam onu yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Diğer insanlar karşı çıksa dahi, düşüncelerimin arkasında olmayı seviyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Fırsatları belirlemede başarılıyımdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	İşleri yapmanın her zaman daha iyi yollarını ararım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

9	Eğer bir şeye (fikir, düşünce vs.) inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Diğer insanlardan daha önce iyi bir fırsatı görebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Büyük hedeflere ulaşma noktasında kendimi azimli buluyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Başarabilme yeteneğim konusunda kendime güvenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Zekam ve kapasitem sayesinde karşılaştığım zorlukların üstesinden gelebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Girişimci kelimesi beni tanımlamaktadır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Diğer insanlar çevrede olağan dışı bir şeyler görmediği halde ben işle ilgili fırsatları algılayabilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Mevcut yöntemlerden daha iyi yöntemlerin var olduğuna her zaman inanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Bir konu üzerinde farklılık oluşturacak düşünceler ortaya koyma yeteneğine sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Yeni, ilginç, hatta çılgın fikirleri üretme yeteneğine sahibim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	İşlerin yapılma şeklini değiştirmekten kaçınmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	İnsanlar girişimcilerden etkilenmektedirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Daha fazla çalışmamı sağladığı için rekabeti severim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Bir şeyi sadece onu yapmış olmak için değil mükemmel yapmış olmak adına yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	İlerleyen dönemlerde kendi işimi kurmak istiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Hayattaki hiçbir şey kazanılan büyük başarıların yerini tutamaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Başarılı olduğumu hissetmezsem yüksek ücretli olsa dahi o işi yapmaktan hoşlanmam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Bir şeylerin olmasını beklemek ya da seyretmek yerine kendim bir şeyler yapmayı tercih ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	Yaptığım işlerle alakalı karşılaştığım her türlü gelişme kontrolümdedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Kendi hareketlerimi kendim kontrol ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

29	Başka birinin gözetimi olmadığı zamanlarda daha başarılıyımdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Kişinin kendi işinde çalışması başkasının işinde çalışmasından daha keyiflidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Hayatımdaki olayların sonuçlarını şans ve kötü kader değil ben etkilerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Kendimi risk alabilen birisi olarak görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Hisselerinin kar getirebileceğini hesaplayabildiğim bir ortaklığa para yatırmaktan çekinmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	Yaptığım işte yükselebilmek için büyük risk almaya gönüllüyüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Başarı için doğru zamanda doğru işin yapılması gerekir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Kriz durumlarında bile girişimcilikte bulunulmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
37	İşin sürekli ve güvenli olması benim için önemli değildir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
38	Düzensizliğin olduğu şartlarda çalışmaktan zevk alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
39	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
40	Yeni şeyleri denemekten zevk alırım (hoşlanırım).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
41	Bir şey yaparken, yeni yollar olup olmadığını araştırırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
42	Yeni fikirleri kabul etme konusunda genel olarak temkinliyimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
43	Bir problem çözümü için net bir cevap olmadığında çözüm için genellikle yeni yöntemler geliştiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
44	Yeni icatlara ve yeni bakış açılarına şüphe ile yaklaşırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
45	Çevremde bulunan insanların büyük çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere nadiren itibar ederim (güvenirim).	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
46	Arkadaş grubum içerisinde etkili bir kişi olduğumu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
47	Düşünce ve davranışlarım açısından kendimi yenilikçi ve özgün olarak görüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

48	Çevremdeki insanlar arasında genel olarak bir yeniliği (yeni bir şeyi) kabul eden en son kişilerden biri olduğumun farkındayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
49	Yaratıcı (kreatif) bir kişiyimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
50	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarında yer almaktan hoşlanırım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
51	Çevremdeki insanların işine yaradığını görene kadar, bir işi yapmanın yeni yollarını (yöntemlerini) benimsemede isteksizimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
52	Düşünce ve davranışlarımla çevremdekileri özgün olmaya teşvik ettiğimi düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
53	Eski yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyi yol olduğunu düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
54	Belirsizliklere ve çözülmemiş problemlere karşı mücadele ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
55	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
56	Yeni fikirlere açık biriyimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
57	Cevaplanmamış sorular beni çözüm bulmaya yöneltir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
58	Yeni fikirlere karşı sık sık şüpheci davranırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

S-2) Cinsiyetiniz? ( ) Erkek ( ) Kadın

S-3) Fakülteniz: .....

S-4) Bölümünüz: .....

S-5) Sınıfınız? ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ( ) 4

S-6) Ailenizin harcamalarınızı aylık ortalama karşılama düzeyi?

( ) 250 TL ve altı ( ) 251–500 ( ) 501–750 ( ) 751 TL ve üstü

EK:2 ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	Nihal ÖZKAYA
Doğum Yeri ve Tarihi	Erzurum, 1975
EĞİTİM DURUMU	
Lisans Öğrenimi	Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat Bölümü Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Tarih Bölümü
Sertifikalar	Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Eğitimi
İŞ DENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	-Özel Sektör -Ağrı Valiliği Ticaret İl Müdürlüğü
İLETİŞİM	
E-Posta Adresi	nihal.ozkaya@hotmail.com
Tarih	24/07/2019