T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN ÖZ-YETERLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEGÜM GÖKÇE GÜNAR

Tez Danışmanı
DOÇ.DR. ÖZHAN BAVLI

ÇANAKKALE – 2023

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN ÖZ-YETERLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEGÜM GÖKÇE GÜNAR

Tez Danışmanı
DOÇ.DR. ÖZHAN BAVLI

ÇANAKKALE – 2023

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Begüm Gökçe Günar tarafından Doç. Dr. Özhan BAVLI yönetiminde ve **31/08/2023** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan "**Üniversite Öğrencilerinde Girişimcilik Eğiliminin Öz-Yeterlik ve Kişilik Özellikleri İle İlişkisinin İncelenmesi**" başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı**'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	**İmza**
Doç. Dr. Özhan Bavlı	
Doç. Dr. Eren Uluöz	
Dr. Öğr. Üyesi Ali Coşkun	

Tez No : 10573042
Tez Savunma Tarihi : 31/08/2023

Prof. Dr. Ahmet Evren ERGİNAL
Enstitü Müdürü

../../20..

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları' na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Begüm Gökçe Günar
31/08/2023

TEŞEKKÜR

Bu uzun ve zorlu süreçte bana destek olan danışman hocam sayın Doç. Dr. Özhan Bavlı'ya, sadece eğitim hayatımda değil her alanda örnek aldığım, yolundan gittiğim sevgili hocam ve abim Bilgetekin Burak Günar'a, her daim beni motive eden, en zorlandığım anlarda bana destek veren yol arkadaşım Çağlar Gümüş'e, varlığı ile benim en büyük motivasyon kaynağım olan yeğenim, kızım Umay Günar'a ve son olarak hayatımın her anında her daim bana güvenen, her konuda beni sonsuz destekleyen, beni bu yola girmeye ve kararlılıkla yürümeye ikna eden, en zorlu anlarda beni motive eden, hayattaki en büyük desteğim, gücüm hakkını asla ödeyemeyeceğim annem Vildan Günar'a sonsuz teşekkür ederim.

Begüm Gökçe Günar
Çanakkale, Ağustos 2023

ÖZET

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNDE GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN ÖZ-YETERLİK VE KİŞİLİK ÖZELLİĞİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Begüm Gökçe Günar
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Doç. Dr. Özhan BAVLI
14/04/2023,62

Bu çalışmanın amacı; üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin kişilikleri ve öz-yeterlikleri ile ilişkisini incelemektir.

Bu çalışma ilişkisel tarama türünde hazırlanmıştır. Çalışma kapsamında katılımcılara anket formu yüz yüze uygulanmış ancak uzaktan eğitime karar verilmesi sebebi ile çalışma online anket olarak devam etmiştir. Anket formu 4 bölümdür. İlk bölüm katılanların demografik özelliklerini saptamak amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulacak bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde 14 ifadeden oluşan, Girginer ve Uçkun (2004) tarafından geliştirilen girişimcilik ölçeği bulunmaktadır. Üçüncü bölümde bölümde araştırma verilerinin toplanmasında katılımcıların proaktif kişilik yönelimlerini belirlemek amacıyla Baterman ve Crant (1993) tarafınca geliştirilen ve Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından Türkçe ’ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilen “Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (KPKÖ)” kullanılmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise Schwarzer ve Jarusalem’in geliştirdiği, ilk olarak 20 maddeden oluşan ancak 1995’te revizyonlar ile 10 madde haline getirilen, yetenek ve güven ve çaba ve direnç olarak iki alt boyuttan oluşan ‘’Genel Öz-Yeterlik Ölçeği’’ kullanılmıştır. Çalışma sonucunda erkeklerin girişimcilik eğiliminde kadınlardan daha yüksek bir puana sahip oldukları görülmüştür. Anne mesleğinin ve baba mesleğinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, anne ve baba mesleğinin her ikisi için de girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve ebeveyni özel sektörde çalışan grubun girişimcilik puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ile yetenek ve güven

puanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testinin sonucunda öğrencilerin gelir düzeyi ile girişimcilik eğilimi, Proaktif kişilik, çaba ve direnç-yetenek ve kendine güven arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışmaya katılanların yaş gruplarının girişimcilik eğilimleri ile ilişkisinde anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Araştırma sonucunda erkek öğrencilerin genel öz yeterlilik al boyutları olan yetenek ve güven ile çaba ve direnç puanlarının kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırmanın sonuçları, üniversite öğrencilerinin proaktif kişiliklerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma sonucunda öz yeterliliğin girişimcilik eğilimi ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmamızda proaktif kişilik ile öz yeterlilik arasında anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğu saptanmıştır. Tüm bu sonuçlara baktığımızda kadınlar girişimciler için yapılacak projeler, verilecek ekonomik destek ve eğitimler bu durumun değişmesine katkı sağlayabilir. Bunun yanında üniversite müfredatlarında uygulanabilecek girişimcilik eğitimi dersleri ile öğrencilerin bilinçlendirilmesi bu konuda fayda sağlayabilir. Ayrıca yine genç girişimcilere yönelik maddi desteklerin arttırılması, ülke çapında yeni girişimlere ayrılan bütçenin arttırılması ve genç girişimcilerin bu kaynaklara erişiminin kolaylaştırılması bu konuda ülkemizdeki girişimcilik eğiliminin arttırılmasına yönelik yararlı faaliyetler olabilir.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Kişilik, Proaktif kişilik, Öz-yeterlik

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEURIAL TENDENCY AND SELF-EFFICACY AND PERSONALITY TRAITS IN UNIVERSITY STUDENTS

Begüm Gökçe Günar
Çanakkale Onsekiz Mart University
School of Graduate Studies
Master of Science Thesis in Animal Science
Advisor: Assoc. Prof. Dr. Özhan BAVLI
14.04.2023

The aim of this study; The aim of this study is to examine the relationship between university students' entrepreneurial tendencies and their personality and self-efficacy.

This study was prepared in relational survey type. Within the scope of the study, the questionnaire form was applied to the participants face-to-face, but the study continued as an online questionnaire due to the decision of distance education. The questionnaire form consists of 4 parts. In the first part, there is an information form to be created by the researcher in order to determine the demographic characteristics of the participants. The second part contains the entrepreneurship scale developed by Girginer and Uçkun (2004), which comprises 14 statements to assess students' perspectives on entrepreneurship. In the third part, the "Abridged Proactive Personality Scale (KPKÖ)" was developed by Baterman and Crant (1993) in order to determine the proactive personality orientations of the participants in the collection of research data and adapted into Turkish by Akın, Abacı, Kaya, and Arıcı (2011) and whose validity and reliability studies were carried out. " used. In the fourth and last part, the "General Self-Efficacy Scale", which was developed by Schwarzer and Jarusalem in 1979 in Germany, consisted of 20 items, but was reduced to 10 items in 1981 as a result of the studies and revisions on it, was used in 1995. As a result of the study, it was observed that men had higher scores in entrepreneurial inclination compared to women. A Kruskal-Wallis H test conducted to examine the effect of maternal and paternal professions on entrepreneurial inclination revealed a significant relationship between both

maternal and paternal professions and entrepreneurial inclination. It was found that the group whose parents worked in the private sector had higher entrepreneurial scores. A Kruskal-Wallis H test was conducted to compare entrepreneurial inclination, proactive personality, effort, and self-efficacy scores of the participants based on their monthly income levels. The results showed no significant differences in entrepreneurial inclination, proactive personality, effort, and self-efficacy based on students' income levels. There was no significant difference in the relationship between participants' age groups and entrepreneurial inclination. As a result of the research, it was observed that male students had higher scores in the dimensions of self-efficacy, including self-ability and effort, compared to female students. The results of the study indicate that university students' proactive personalities have a positive impact on their entrepreneurial inclination. It was concluded that self-efficacy is related to entrepreneurial inclination. The study found a significant and strong relationship between proactive personality and self-efficacy. When we look at all these results, it becomes evident that projects, economic support, and training programs tailored for women entrepreneurs can contribute to changing this situation. Additionally, integrating entrepreneurship education courses into university curricula to raise students' awareness can be beneficial. Furthermore, increasing financial support for young entrepreneurs, enhancing the budget allocated for new ventures on a national level, and facilitating young entrepreneurs' access to these resources can be valuable activities aimed at increasing entrepreneurial inclination in our country.

Keywords: Entrepreneurship, Personality, Proactive personality, Self-efficacy

İÇİNDEKİLER

ÖZET iv

ABSTRACT vi

İÇİNDEKİLER viii

SİMGELER VE KISALTMALAR x

TABLOLAR ve ŞEKİLLER DİZİNİ xi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu 1

1.2. Araştırma Problemi 3

1.3. Araştırmanın Amacı 3

1.4. Araştırmanın Önemi 3

1.5. Tanımlar 4

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Girişimcilik Kavramı ve Tanımı 5

2.1.1. Girişimci Kavramı 6

2.1.2. Girişimciliği Etkileyen Faktörler 6

2.1.3. Girişimci Tipolojileri 9

2.1.4. Girişimcilik Türleri 10

2.2. Kişilik 12

2.2.1. Kişiliğin Genel Özellikleri 13

2.2.2. Kişilik Kuramları 14

2.2.3. Kişilik Tipleri (Kişiliğin Boyutları) 21

2.2.4. Kişiliği Etkileyen Etmenler 23

2.3. Proaktif ve Reaktif Kişilik Kavramı 25

2.3.1. Proaktif Kişilik Özellikleri 25

2.4. Öz-yeterlilik Kavramı 27

2.4.1. Öz-yeterlilik Kaynakları 27
2.4.2. Öz-yeterlilik Süreçleri 29
2.5. Öz-yeterlilik ve Girişimcilik İlişkisi 31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklem 33
3.2. Verilerin Toplanması 33
3.2.1. Girişimcilik Eğilimi Ölçeği 34
3.2.2. Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği 34
3.2.3. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği 34
3.2.4. İstatistiksel Analiz 35
3.2.5. Etik Onay 35

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri 36
4.2.Ölçek Puanlarının Dağılımı ve İstatistik Test Sonuçları 38

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

5.1. Öneriler 51
KAYNAKÇA 52
EKLER I
EK-1 ETİK KURUL ONAYI I
EK-2 ANKET İZNİ II
EK-3 GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ III
EK-4 GENEL ÖZ-YETERLİLİK ÖLÇEĞİ IV
EK-5 KISALTILMIŞ PROAKTİF KİŞİLİK ÖLÇEĞİ V
ÖZGEÇMİŞ ..... **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**

SİMGELER VE KISALTMALAR

KPKÖ	Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği
GÖYÖ	Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ANOVA	Analysis Of Variance
α	Cronbach Alfa Katsayısı
r	Korelasyon Katsayısı
n	Örneklemi oluşturan minimum sayı
N	Evrenin büyüklüğü
%	Yüzde oranı
t	Anlamlılık düzeyi
p	Olayın gerçekleşme olasılığı
g	Olayın gerçekleşmeme olasılığı
H	Hipotez

TABLOLAR ve ŞEKİLLER DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Allport'a Göre Kişilik Tanımı	13
Tablo 2	Dört Temel Kişilik Kuramı ve Temsilcileri	14
Tablo 3	Kişiliğin Temel Birimleri	15
Tablo 4	Erikson'ın Kişilik Gelişimi Evreleri	17
Tablo 5	Evren Örneklem Tablosu	
Tablo 6	Katılımcıların Demografik Özellikleri	36
Tablo 7	Girişimcilik, Proaktif kişilik, Yetenek ve Güven ile Çaba ve Direnç Ölçek Puanları Toplamı	38
Tablo 8	Girişimcilik, Proaktif kişilik, Yetenek ve Güven- Çaba ve Direnç Ölçek Sonuçlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	38
Tablo 9	Girişimcilik, Proaktif kişilik, Yetenek ve Güven- Çaba ve direnç Ölçek Sonuçlarının Anne Mesleğine Göre Ölçek Puanları	39
Tablo 10	Girişimcilik, Proaktif kişilik, Yetenek ve Güven ve Çaba ve Direnç Ölçek Sonuçlarının Baba Mesleğine Karşılaştırılması	40
Tablo 11	Girişimcilik, Proaktif kişilik, Yetenek ve Güven Çaba ve Direnç Ölçek Sonuçlarının Aylık Gelir Durumuna Göre Karşılaştırılması	41
Tablo 12	Girişimcilik, Proaktif kişilik, Yetenek ve Güven, Çaba ve Direnç Ölçek Sonuçlarının Yaş Durumuna Göre Karşılaştırılması	42
Tablo 13	Girişimcilik, Proaktif kişilik, Yetenek ve Güven, Çaba ve Direnç Ölçek Sonuçlarının Fakültelere Göre Karşılaştırılması	42
Tablo 14	Ölçek Korelasyon Analizi Sonuçları	44

BİRİNCİ BÖLÜM
GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Günümüzde girişimcilik kavramı sıklıkla önümüze çıkmakta ve oldukça yaygın şekilde kullanılmaktadır ve giderek daha da popüler bir hal almaktadır. Bu kavram birçok kaynakta farklı şekillerde tanımlanmış olsa da aslında girişimcilik basitçe kişinin uygun fırsatları yakalaması ve bu anlamda cesur atılımlar yapması anlamına gelir. Yani genel anlamıyla bakıldığında girişimcilik kavramı atılım yapma cesareti, dinamizm, yaratıcılık ve yenilikçilik kavramlarıyla açıklanabilir. Günümüzde dünya daha rekabetçi tüketim odaklı ve kapitalist bir düzen içine girmiş, bu durum ise kişiler arasındaki rekabetin artmasına ve ayakta kalma çabalarına neden olmuştur. Bu çabalar ise bazı beceri ve atılması gereken adımları zorunlu kılmıştır. İşte bu durumda kişilerin girişimcilik cesaretleri onların başarıları açısından önemli bir etkiye sahiptir. Girişimcilik sadece kişiler için değil örgütler için de büyük bir öneme sahiptir. Çünkü şirketler arasındaki rekabet ortamında sadece başarılı işler yapmak yeterli değil, olası fırsatları görmek, değerlendirmek, yeni atılımlar yapmak, yenilikleri yakından takip etmek ve fırsatlar yaratmak da başarılı yönetim için gereken unsurlardandır. Şirket içinde yeni atılımlar yapmaktan korkmayan, girişimci ve cesur çalışanların desteklendiği şirketlerin ulaştığı başarıları gözler önüne seren birçok örnek de mevcuttur. Dolayısıyla başarılı olmak ve bir fark ortaya koymak çalışanların ve içinde bulunduğu örgütlerin ortaklaşa ve birbirini destekleyerek yaptığı cesur atılımlar sayesinde mümkündür.

Girişimcilik bir beceridir ve yalnızca bir işletme sahibi olmakla sınırlı değildir. Kişinin karakteri, sahip olduğu özellikler ve beceriler girişimcilik eğilimini etkiler. Kimi birey yeni atılımlar yapmaktan çekinmezken bazı bireylerde bu tutum daha az görülür. Yapılan araştırmalar bireylerdeki bu farklılıkları çeşitli açılardan ele almıştır. Birçok araştırmacı girişimci davranış ve kişilik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve kişilik ve girişimciliğin büyük ölçüde katkısını ortaya çıkarmışlardır (Zhao, H., Siebert, S.E, 2006).

Kişilik, insanların duygularını ve eylemlerini etkilediğinden, insanların girişimci olup olmama kararları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Girişimcilerin kişilik özelliklerini özetleyen, girişimci tiplerini ve eylemlerini sınıflandırmaya çalışan birçok çalışma

bulunmaktadır. Laufer'e (1975) göre, girişimcilerin kişilik özellikleri, işinin gelişimi ve işi yürütme teknikleri arasında bir etkileşim vardır.

Kişilik bireyleri diğer bireylerden ayıran düşünceleri duygu ve davranışlarının tümüdür ve bireyin hayatının her alanında etkilidir. Bu nedenle geçmişten bugüne psikologlar, bilim insanları kişilik kişilik konusunda çok çeşitli araştırmalar yapmıştır. Bunlardan biri de kişilik tipleridir. Bu konu çalışmamızın içinde daha kapsamlı bir şekilde ele alınacaktır.

Kişilik tipleri arasında karşımıza çıkan ve diğerlerine göre daha yeni bir kavram olan proaktif ve reaktif kişilik tipleri kavramını görüyoruz. Proaktif kişilik kavramı fırsatlardan yararlanma eğilimini, karar verirken harekete geçme cesaretini ve yapılan işi yaparken aktif olma tutumunu ifade edere (Suryani, 2020). Proaktif kişiler genel anlamda farkındalığı yüksek risk alabilen kişilerdir. Genellikle liderlik özellikleri vardır ve inisiyatif alabilirler. Sorunlardan kaçmak yerine onlara çözüm odaklı yaklaşırlar ve olası başarısızlık durumunda sorumluluk üstlenebilirler. Reaktif kişilikte olanlar ise proaktif kişilere göre çevresel koşullara karşı daha hassastır ve bu koşullar onları yönlendirir. Risk analizleri yapma konusunda zayıftırlar. Risk alamazlar ve krizle mücadele edemezler. Proaktif kişiler bulunduğu çevreyi ve koşulları yönlendirebilirken reaktif insanları içinde bulunduğu koşullar yönlendirir. Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler sorumluluk ve risk alma yeteneğine sahip olduğundan belli bir görevi yerine getirmede kendilerinde gereken motivasyon ve güveni bulmaları çok olasıdır. Kişinin herhangi bir görev karşılığında hissettiği bu kendine güven durumu ise literatürde öz-yeterlilik kavramı ile benzerdir. Öz yeterliği yüksek olan bireyler sorumluluk almaktan kaçınmaz. Öz yeterlilik, kişilerinin kendi performanslarına öğrenme görevlere yaklaşma biçimlerini nasıl etkilediğini açıklayan, görev algılarını etkileyen duygusal faktörlerdir. Öz-yeterlilik inançları, bireylerin belirlenen performanslara türlerini sahip olmak gereken olan aksiyonların organizesi ve yürütülmesine yönelik kabiliyetlerine yönelik yargıları şeklinde tanımlanmıştır (Bandura ve Schunk, 1981).

Her ne kadar literatürde öz-yeterlilik ve proaktif kişilik ile ilgili çalışma bulunamamış olsa da bu çalışmanın amacı bu iki kavramı birlikte incelemek ve birbirleri ile olan etkilerini görmektir. Yine çalışmanın bir başka amacı ise kişinin olacakları önceden görebilme, değerlendirme ve gerektiğinde harekete geçebilme becerisi olarak tanımlanan proaktif kişiliğin, cesur adımlar atma fırsatları görme ve bunları kullanabilme yeteneği olarak tanımlanan girişimcilik eğilimi ile olan ilişkisini incelemektir. Literatürde proaktif kişilik ile girişimcilik arasındaki ilişkinin görüldüğü çalışma bulunmamakla birlikte bu çalışmanın

amacı bu ilişkiyi daha net bir biçimde görebilmektir. Proaktif kişiler kendine güveni olan ve harekete geçme güvenine sahip olan kişilerdir.

Bu çalışma kapsamında amaç birbirlerine çok yakın anlamlar içeren proaktif kişilik ve öz-yeterlilik kavramlarının birbirleri ile olan ilişkisini ve yine bu iki kavramın bireylerdeki girişimcilik eğilimine olan etkilerini aydınlatabilmektir.

1.2. Araştırma Problemi ve Hipotezler

Toplumda bazı bireyler diğer bireylere göre daha fazla girişimcilik eğilimine ve girişimcilik deneyimine sahiptir. Bu farklılığa etki eden faktörlerin ne olduğu konusu incelenmiş ve farklı şekillerde ele alınmıştır. Neden bazı bireyler daha fazla girişimcilik eğilimi ve imkanı bulurken diğer bireyler buna imkan bulamazlar. Buna etki eden sebepler neler olabilir? Kişilik özellikleri ve Öz-yeterlik seviyesi kişinin girişimcilik eğilimini etkiler mi?

HİPOTEZ 1-Proaktif kişilik özelliği ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif ilişki vardır.

HİPOTEZ 2- Öz-yeterlik ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif ilişki vardır.

HİPOTEZ 3- Girişimcilik eğilimi cinsiyete göre farklılık gösterir.

HİPOTEZ 4- Girişimcilik eğilimi yaşa göre farklılık gösterir.

HİPOTEZ 5- Girişimcilik eğilimi ebeveynlerin meslek grubuna göre farklılık gösterir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma kişilerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin ve öz-yeterlik seviyesinin, girişimcilik eğilimlerine ne derece etki ettiği konusuna ışık tutmak amacıyla yapılacaktır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Girişimcilik eğiliminin farklı değişkenlerle ilişkisi önceki çalışmalarda incelenmiştir. Ancak girişimcilik eğilimi özellikle üniversite öğrencilerinde proaktif kişilik özelliği açısından ve öz yeterlilik değişkeni ile birlikte yeterince incelenmemiştir. Bu nedenle bu

çalışmada elde edilecek sonuçlar sonraki çalışmalara kılavuz olması yönünden önem taşımakta ve çalışmadan elde edilecek bulgular ile üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimine etki eden faktörlerden kişilik özelliği ile öz-yeterlik ilişkisi hakkında literatüre yeni bilgiler ekleneceği için bu çalışma önem taşımaktadır.

1.5. Tanımlar

Girişimcilik: Girişimcilik kavramı genel itibariyle 'mevut riskler göz önüne alınarak mal veya hizmet üretmek için üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğal kaynak) bir araya getirilmesi' olarak ifade edilmektedir (Gedeon, 2010).

Kişilik: Kişinin içinden doğan tutarlı davranış kalıpları (Burger, 2006, s. 23).

Proaktivite: Kişilerin ruhsal yapılarının farklı olması sebebiyle içinde oldukları ortamı etkileme amacıyla bir girişimin, hareketin başlatılmasıdır (Crant, 2000)

Prokaktif kişilik: Kişinin hedeflediği, gerekli gördüğü değişimi başlatmak ve gerçekleştirmek amacıyla aktif bir şekilde atağa kalkan herhangi bir kimseden emir almadan statükoya meydan okuyan, diğer çalışanlardan farklı olarak inisiyatif gösteren ve sorumluluk alan kişilik özelliğidir (Bateman ve Crant, 1993).

Öz-Yeterlilik: Bireylerin, zorlu talepler ve kendi işlevsellikleri üzerinde kontrol sağlama yeteneklerine olan inançlarını ifade eder. Yani, bireylerin kendilerine güvenerek zorlu görevlerle başa çıkabileceklerine ve kendi işlevselliklerini yönetebileceklerine dair inançlarıdır (Schwarzer ve Luszczynska 2010)

Genel Öz-yeterlilik: Kişilerin zorlu yaşam olayları, baskılı durumlar başa çıkma yeteneklerine yönelik inançları olarak tanımlanır (Luszczynska vd., 2005).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Girişimcilik Kavramı ve Tanımı

Girişimcilik, yeni işler yaratarak ekonomiye katkıda bulunan önemli bir faaliyettir (Zhao ve Seibert, 2006) ve bir ülkenin sosyo-ekonomik gelişimi ile güçlü bir şekilde ilişkilidir (Pandit vd., 2018).

Girişimcilik kavramı tarihi eskilere dayanan bir kavramdır. Girişimci kavramının ilk tanımı 1755 yılında Cantillon tarafından yapılmıştır. Bu tanımı Jean Baptiste Say genişleterek girişimcinin risk almasının yanı sıra üretim faktörlerini organize etme ve yönetebilme yeteneğine sahip olması gerektiğini vurgulamıştır. Girişimci kavramına önemli katkılar Joseph Schumpeter tarafından yapılmış olup, girişimciyi inovatif ve denenmemiş teknolojileri geliştiren yeniliklere önderlik yapan kişi olarak tanımlamıştır (Hisrich ve Peters, 1995; Kuratko ve Hodgetts, 1995).

Son dönemlerdeki çalışmalarda belirgin bir tanım olarak se belirsiz koşullar altında az sayıdaki imkanların koordinasyonunu muhakeme gücü olarak değerlendirir (Casson, 1991, 23).

Bazı araştırmacılara göre girişimcilik yenilikler yapmak ve bu yenilikler aracılığıyla ekonomiye katkıda bulunmak olarak tanımlanırken bazı kaynaklarda ise girişimcilik kavramı sosyal çevrede var olan fırsatları algılamak, algılama bu algılarla birlikte hayal kurmak, kurulan bu hayalleri hayata geçirmek ve gerçekler eşliğinde kişinin hayatını kolaylaştırma yeteneğidir. (Jones ve Tilley, 2003)

Ancak girişimcilik, yalnızca kişinin refahına değil, aynı zamanda ülkenin genel refahına da katkıda bulunmak için pazarda hem yenilik yapmak hem de fırsatlar aramakla ilgilidir. Başka bir deyişle girişimciler, pazardaki eksiklikleri fark eden ve bu eksikliklerin yeni fikir ve yeniliklerle giderilmesine katkı sağlayan kişilerdir. Ayrıca, bazı girişimci karakteristik faktörler, girişimcilerin risk almalarını, niyetlerini ve fırsat değerlendirmelerini etkiler. Girişimcilerin temel karakteristik davranışı ve yüksek motivasyonları onların başarı tutumlarını artırdığı için, başarı ihtiyaçlarına bağlıdır. Girişimciler gelecekteki işleri için hedefler koyarlar ve iş hedeflerine ulaşmak için çeşitli riskler alırlar (Bird B.J., 1998).

2.1.1. Girişimci Kavramı

Girişimci fırsat ve kaynakları değerlendirip atılım yapan yani girişimi gerçekleştiren kişidir.

"Girişimcilik" ve "girişimci" kavramları Fransız kökenlidir. Bu kavramların temel tanımlarından biri "bir şeyi bir şeye sahip olmak için yapan insanlar" idi (Cansız, 2007). Girişimcilik kelimesinin ilk yaygın kullanımı 18. yüzyılda Fransız iktisatçı Richard Cantillon tarafından yapılmıştır. Girişimcileri belirsizlik altında risk alırken fırsatları fark eden ve bu fırsatları uygulayan insanlar olarak tanımladı (Döm, 2008).

Bir bireyin girişimci olması; doğuştan gelen bazı özellikler ve farklı etkenlerin bireyi etkilemesi ve yönlendirmesinin bir sonucu olarak meydana gelir. Girişimciler doğuştan gelen bazı yeteneklere sahip olsada, girişimci olarak tanımlanmaları için bu özelliklerin ortaya çıkması gerekmektedir. Bu yetenekler ise arkadaşlar, aile, toplumsal çevre, teknoloji gibi farklı faktörlerle ortaya çıkar (Negiz vd., 2009: 256).

Ekonomik etmenler olarak girişimciler, ekonomik, teknolojik, sosyal ve örgütsel gelişmeyi teşvik ederek bir ekonominin canlanmasında önemli bir etkiye sahiptir (A´cs vd., 2014; Bosma vd., 2018). İstihdam yaratma, laboratuvardan pazara teknoloji transferi, rekabet gücünü ve yenilikçiliği artırma ve sosyal güçlendirmeyi teşvik etme açısından sağladıkları geniş ekonomik ve sosyal faydalar aracılığıyla ekonomik kalkınma için temel itici güçler olarak hareket ederler (A´cs vd., 2014; Bosma vd, 2018). Girişimciler ekonomilerin gelişimi için hayati olarak kabul edilir (Fayolle vd, 2016); dolayısıyla bir ülkedeki girişimcilik hacmi, ekonomik refahı ile bağlantılıdır (European Commission Brussels, 2013).

2.1.2. Girişimciliği Etkileyen Faktörler

Girişimciliğin ülkenin ekonomik kalkınmasına, istihdam durumuna ve yeniliğe katkısı nedeniyle, birçok bilim insanı girişimciliği etkileyen faktörleri incelemişlerdir. Girişimciliğin ekonomi üzerindeki etkisi, birçok teorik ve uygulamalı çalışma ile ele alınmıştır. Ekonomik durgunluk, ekonomik krizler, artan işsizlik oranları ve bütçesel sorunlar nedeniyle, hükümetleri girişimcilik faaliyetlerini ve onu etkileyen faktörleri

yeniden gözden geçirmiş, teorik ve pratik olarak incelemişlerdir (Roman ve Rusu, 2016). Literatürdeki çalışmalara göre (Wennekers vd., 2005; Van Stel vd., 2007), girişimcilik faaliyeti birçok faktörden etkilenmektedir ve bunların en önemlileri milli ekonominin gelişmişlik düzeyi, kurumsal çevre ve milli kültürel özelliklerdir. Bu faktörleri hem ülke düzeyinde hem de ülke grupları düzeyinde anlamak ve incelemek, girişimcilik faaliyetini desteklemek ve geliştirmek için uygun önlemlerin belirlenmesinde hayati bir rol oynamaktadır.

Gelişmişlik Düzeyi ve Ekonomik Yapı

Literatürdeki çalışmalara göre (Wennekers vd., 2005; Van Stel vd., 2007), girişimcilik faaliyeti birçok faktörden etkilenmektedir ve bunların en önemlileri milli ekonominin gelişmişlik düzeyi, kurumsal çevre ve milli kültürel özelliklerdir. Bu faktörleri hem ülke düzeyinde hem de ülke grupları düzeyinde anlamak ve incelemek, girişimcilik faaliyetini desteklemek ve geliştirmek için uygun önlemlerin belirlenmesinde hayati bir rol oynamaktadır. Bommes ve Kolb (2006), girişimciliği etkileyen ekonomik faktörleri iki boyutta, yapısal ve kişisel olarak ele almıştır. Çalışma, yapısal boyutta fırsatları ve engelleri değerlendirirken, kişisel boyutta potansiyeli ve sınırları değerlendirmiştir. Ekonomik yapı, ürün ve hizmetler, finansmana erişim, pazar koşulları ve vergi oranlarını içerir. Nitelikli personel, eğitim düzeyi, deneyimli çalışanlar ve insan sermayesi olağanüstü çalışmayı tanımlar (Olatomide ve Omowumi, 2015). Girişimciler için ekonomik yapı ve insan sermayesi ne kadar uygunsa, yatırım kararları için o kadar elverişlidir.

İşsizlik

Thurik vd. (2008), kendi işini kurma ile işsizlik oranları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Deneysel sonuçlar, bu ilişkinin hem pozitif hem de negatif olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, işsizlik oranlarındaki değişiklikler, sonraki dönemlerde kendi işini kurma oranları üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Diğer yandan, kendi işini kurma oranlarındaki değişiklikler, sonraki işsizlik oranları üzerinde negatif bir etkiye sahiptir ve bu etki daha güçlüdür.

Toplum

Toplumlar, farklı coğrafi özelliklere veya koşullara sahip bölgelerde yer almaktadır. Bu durum, farklı topluluklarda farklı kültürel değerlere sebep olmuştur (Shane, 1993). Girişimcilerin veya yeni işletmelerin büyümelerine katkıda bulunan toplumlar, girişimci davranışı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Aldrich ve Cliff, 2003). İnsanların büyüdükleri ortam, çevreleri ve etkileşimleri, hayat görüşlerini biçimlendirir. Dolayısıyla kişinin girişimcilik eğilimine de önemli şekilde etki eder.

Aile

Kuşkusuzdur ki toplumun en önemli yapısı, kişiliğimizin ve karakterimizin şekillendiği en önemli yer ailedir. Aile faktörü, bireylerin aldığı eğitim ve yaşadığı sosyal çevre açısından önemli bir rol oynamaktadır. Ailenin ekonomik durumu da bireyleri tüm alanlarda etkiler. Birçok çalışma, aile unsurunun bireylerin girişimcilik faaliyetlerinde etkin rolü olduğunu ortaya koymuştur (Poutziouris vd., 1997). Aile, girişimcilik algılarımızı yönlendirir ve girişimcilik süreçlerindeki ortaya çıkabilecek sorunları ve çözümleri daha iyi anlamamıza yardımcı olur.

Eğitim

Birçok çalışma, eğitim ile girişimcilik arasında önemli ve doğrusal ilişkiler bulmuştur. Akhter ve Sumi'nin (2014) çalışmasında, eğitim seviyesindeki artış arttıkça girişimlerin artmasını da beraberinde getirmektedir (Rahma ve Farhana, 2014). Girişimcilik, eğitim düzeyi yüksek ve ülke olarak çöküş veya gerileme dönemine nadiren maruz kalan toplumlarda daha ileri düzeydedir (Castaño vd., 2015). Gelişmekte olan ülkeler, müfredatlarını girişimcilik dersleriyle zenginleştirmeye eğilimlidir (Vincent ve Chris Ifeanyi, 2015). Eğitimli kişilerin fazla olduğu yerlerde, ARGE yatırımları kişilerin gelişimini hızlandırır. Bunlar ülkelerin uzun vadede toplumun refah seviyesini artıracaktır.

Yaş

Gençler veya girişimcilik yoluna yeni başlayanlar, yeterli enerji ve motivasyona sahip olabilir, ancak sermaye eksikliği yaşayabilirler. Diğer yandan, yaşça daha büyük kişiler daha fazla sermaye ve deneyime sahip olabilir, fakat girişim için yeterli güdülenmeyi bulamayabilirler. Sonuç olarak yaş, girişimcilik eğilimini etkileyen unsurlardandır (Robert D. Hisrich, 2014).

Cinsiyet

Birçok çalışma, bir toplumun kültürünün belirli kişisel özellikleri veya davranışları güçlendirerek diğerlerini ise baskılayarak, girişimci davranışı belirlemede kritik bir rol oynadığını göstermektedir (Zahra vd, 1999). Yani, değerlerin temelindeki sistem, girişimcilik faaliyetine yönelik normatif ve yetenek algılarını şekillendirir. Bu bağlamda cinsiyet inancı sisteminde maskülen özellikler ve karakteristikler, feminen olanlardan üstün olduğu hiyerarşik sistem vardır. Bu durum ise, kadınların genellikle kendilerini (bildiklerini) ve girişimci ortamı erkeklerden daha az olumlu bir şekilde algılamasına sebep olur (Langowitz ve Minniti, 2007).

Deneyim

Çalışmalarda, karar verme süreçlerinin ve iş performansının iş deneyimleri tarafından etkilendiği gözlemlenmiştir (Dell McStay, 2008). İş deneyimi, kişilerin sektör ve piyasa bilgisini ortaya koymaktadır. Aynı sektör veya alanda edinilen deneyimler, temel iş fikirleri ve yeni fırsatlar için ilk adım sayılabilir (Vivarelli, 2012). Yine, öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışma, iş deneyimi olan kişilerin daha fazla girişimcilik eğilimine sahip olduğunu göstermiştir (Fatoki, 2014). İnsanların önceki iş deneyimleri, rol modelleme ve ağ oluşturması açısından katkıda bulunur ve bu da yeni bir girişim için yardımcı olabilir.

2.1.3. Girişimci Tipolojileri

Girişimcilerin kişiliğini anlamaya yönelik bir diğer çaba da girişimci tipolojilerini sınıflandırmaktır. Bu tipolojiler arasında en bilinen sınıflandırma, Smith'in zanaatkar

girişimciler ve fırsatçı girişimciler sınıflandırmasıdır (Smith, 1967). Zanaatkar girişimci tipi, girişimciyi eğitim düzeyi düşük, sosyal farkındalığı ve katılımcı yönü düşük, sosyal çevreyle mücadelede yetersizlik duygusu olan, finansal kaynakları sınırlı kişi olarak tanımlamaktadır. Fırsatçı girişimci tipinde girişimci, eğitim ve öğretim seviyesi yüksek, sosyal farkındalığı ve katılımı yüksek, sosyal çevreyle ilişkilerde kendine güveni, geleceğe ve yeniliklere dönük olarak farkındalıkları ve yönelimi olan, ayrıca birden çok finans kaynağını kullanan ve birden fazla strateji geliştiren girişimci olarak tanımlanır. Bunların dışında esnaf girişimciler firma olarak daha katı yönetim türünü tercih ederken, fırsatçı girişimciler esnek ve rahat firmaları tercih ederler (Rauch ve Frese, 2000). Filley ve Aldag bir Örgütsel Tipolojinin Özellikleri ve Ölçülmesi başlıklı çalışmalarında girişimcileri üç tip altında sınıflandırmışlardır. Birinci girişimci tipi olan zanaatkâr, sabit firmaları olan, riskten uzak duran, uyum seviyesi düşük ve rahat bir hayatı isteyen girişimcidir. İkinci girişimci türü, promosyon olarak adlandırılan ve farklı rekabet şekillerini kullanmak için gayri resmi olarak organize edilen şirket sahibi girişimcidir. Üçüncü ve son olarak yönetici tipi mevcuttur. Yönetici tipi girişimcilerin şirketleri daha büyük ve profesyonel şekilde kontrol edilmektedir (Filley ve Aldag, 1978).

2.1.4. Girişimcilik Türleri

Literatürde farklı kaynaklarda çok sayıda girişimcilik türü olmasından dolayı aşağıda bahsedeceğimiz türler en yaygın ve birçok kaynakta ortak geçen girişimcilik türleri olacaktır. Bunlar orijinal girişimcilik, iç girişimcilik, sosyal girişimcilik, kurumsal girişimcilik ve eko ya da olarak da bilinen sosyal girişimcilik türleridir.

Orijinal Girişimcilik: Hayallerini gerçeğe dönüştürmek için öncelikle kendi güçlerinden, yeteneklerinden, algılarından, sezgilerinden, becerilerinden, uzmanlıklarından, tecrübelerinden ve bilgilerinden esinlenerek orijinal formlarında yeni girişimler oluşturdukları bir girişimcilik biçimidir. Girişimciler benzersiz yetkinliklerini kullanarak girişimlere en başından başlarlar. Bu girişimciliği tanımlayan ve ayırt edici faktör, yeniliği ve özgünlüğüdür. Hem girişim hem de girişimci orijinaldir. Girişimciler faaliyetlerini sürdürmek için yöntemlerini kendi başlarına saptar ve uygularlar (Top, 2006: 8)

İç Girişimcilik: Bir organizasyon veya mevcut bir işletme içinde gerçekleşen, organizasyon kültürünün oldukça kritik bir yere sahip olduğu, mevcut bir organizasyon içinde girişimcilik ve inovasyon faaliyetlerinin birleştirilmesini ifade eder. Organizasyon içindeki bireyleri girişimciler gibi davranmaya teşvik eden ve işletme içinde yeni girişimler oluşturmayı kapsayan çeşitli etkinlikleri içerir. İç girişimciliğin ortaya çıkmasında, organizasyonun ve organizasyon ağıyla birlikte özellikle erken ve mevcut girişimcilerin bu iç girişimci potansiyellerini tanıyan ve teşvik eden rolü önemlidir. Bazen organizasyon içerisinde bu kimliğin güçlendirilmesi, desteklenmesi ve teşvik edilmesi için dış kaynaklardan yardım almak gerekebilir (Kasouf, 2003). İç girişimcilik, işletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın, mevcut bir işletme içinde ortaya çıkan bir terimdir. Antoncic ve Hisrich, 2003). Bununla birlikte iç girişimcilik, işletmenin büyümesine ve başarısına katkıda bulunarak, organizasyon içindeki sürekli gelişim kültürünü teşvik eder ve çalışanlara fikirlerini ve girişimlerini sahiplenme ve uygulama gücü verir.

Sosyal Girişimcilik: Sosyal girişimcilik, birçok sosyal ve çevresel sorunu çözmede önemli bir rol oynar ve ekonomik hayata hareketlilik katar yani çeşitli sosyal sorunlar ve çevresel zorluklarla etkili bir şekilde mücadelede güçlü bir araçtır (Glancey ve McQuaid, 2000). Sosyal girişimcilik talebi hem dışarıdan gelen istekler hem de artan sosyal girişimlerin arzı nedeniyle dünya çapında önemli bir şekilde artmaktadır. Geleneksel kar amaçlı düşüncelerin ötesinde işleyen sosyal girişimcilik, sosyal değer ve sürdürülebilir çözümler oluşturmaya odaklanır. Yani sosyal girişimcilik, farklı sektörler arasında iş birliği sağlar, yenilik üretir ve önemli sorunları etkin bir şekilde ele alarak topluma olumlu etkiler yaratır (Olsen ve Galamidi, 2009).

Kurumsal Girişimcilik: Kurumsal girişimcilik, bireysel hareket yerine kolektif hareketi vurgulayar (Top, 2012). 1929 Büyük Buhranı sırasında ortaya çıkmış ve sonrasında da geliştirilmiş bir girişimcilik türüdür (Top, 2006). Bu tür girişimcilikte, organizasyonlar faaliyetlerini gerçekleştirmek amacıyla ihtiyacı olanları kendileri üretmez. Bundan ziyade diğer örgütler ile iş birliği yapar, onları destekler ve yönlendirir (Top, 2012). Kurumsal girişimcilik faaliyetlerinde iki ana süreç vardır. İlk süreçte, bir organizasyon kendi faaliyetlerini yürütürken süreçlerinde yenilik getirir veya farklı bir organizasyonla iş birliği yaparak bu süreçlerle ilgili yeni bir birim oluşturur. Diğer bir süreç ise organizasyon, mevcut

kaynaklarını bir araya getirerek rekabet avantajı elde etmek amacıyla yeni ve farklı bir girişime yönelir (Demirtaş vd.,2017). İki temel ekonomik hedef doğrultusunda hareket eder. İlk hedef zorlu şartlarda mücadele eden küçük ve orta ölçekli işletmelere yardım etmek ve girişimciliğe teşvik etmektir. Şimdilerde de uygun organizasyonlarla bu hedefi başarmaktadır. Diğer bir hedef ise ülkenin finansal çıkarlarını uzun vadeli olarak koruyacak yeni girişimlerin yapılmasına imkan sağlamaktır (Top, 2006).

Eko (Çevreci) Girişimcilik: Çevre bilincini temel alan bu girişimcilik türü 70 lerde başlamış ve 90 larda önem kazanmış bir girişimcilik türüdür. Bu girişimcilik türünün ana unsuru çevresel duyarlılığa dayanmaktadır ve bu girişimciler insan atıklarının gönüştürülmesini sağlarlar. Çevresel sorunlara, dönüştürülebilen ve ekosisteme zararı olmayan ürün ve hizmet üretir ve bu konularda yeni iş fırsatları, girişimler ortaya çıkmasını sağlarken çevre dostu yeni üretim yöntemlerin ve ürünlerin meydana gelmesine ve bu yolda yapılacak yeni girişimlere de fırsat sağlar (Top, 2012).

2.2. Kişilik

Kişilik, eski Roma döneminde tiyatro oyuncularının taktıkları maskeler anlamında kullanılan "persona" sözcüğünden türetilmiştir. Oyuncular bu maskeleri kişiliği sahnede temsil etmek ve kişiliğin belirgin özelliklerini ortaya koymak ve sergilemek için takmışlardır köklerini Latincedeki "persona" dan alan kişilik kavramı, batı dilleri arasında da "personality-personnalite" olarak ifade edilmektedir (Aytaç, 2000). "Persona" kelimesi ile bireyler arasındaki farklılıklar vurgulanmak istenmiştir (Eroğlu, 2006, s.171).

Kişilik, çok yönlü bir özelliktir. Başka bir kaynakta ise kişilik bireysel tutumlar üzerinde uzun bir kola sahip olmak ve özellikle davranışsal yetenek olarak tanımlanır. Kişiliği özetlemek gerekirse, bir kişinin ayırt edici özelliklerinin yanı sıra edinilmiş, kalıtsal ve benzersiz psikolojik özellikleridir (Fromm, 1993).

2.2.1. Kişiliğin Genel Özellikleri

Kişiliğin genel özelliklerine bakıldığında;

1- Kişilik, bireyin kendisine ait özelliklerinin çevresiyle etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. Olaylar karşısında yaşananlar ve çevre ile etkileşiminin sonucunda ortaya çıkan kişilik özelliklerinin, bireyi diğer bireylerden ayıran bir özelliğe sahip olduğu görülür.

2- Gözlemlenebilen dışsal ve gözlemlenemeyen içsel özellikler olarak iki gruba ayrılırlar.

3- Kişilik özellikleri değişmez, devamlıdır ve süreklilik gösterir. Fakat bu kişiliğin hep aynı kalacağını da göstermez. Kişilik özelliklerinin değişmez olması, yeniden yapılanabilir olmadığı manasına da gelmez, içinde bulunulan durumlara göre şekillenebilir (Greenberg, 1999).

4- Kişilik dinamiktir (Greenberg, 1999)

5- Kişilik özellikleri şekillenebilse de geçmiş ve gelecek davranışlar birbiri ile çelişki göstermez (Greenberg, 1999).

Yine 1920' lerde kişilik üzerine çalışma yapan Gordon Alport kişiliğin tanımını bireyin çevresel uyumunun belirleyicisi olan dahili dinamik yapı şeklinde yapmıştır (Kolcu, 2018). Alport'un kişilik tanımı aşağıdaki tabloda daha ayrıntılı biçimde ele alınmıştır.

Tablo 1

Allport'a göre kişilik tanımı (Arslan ve Selçuk, 2008)

Dinamik bir yapıdır	Daima değişebilen ve gelişimi bitmeyen bir yapıdır.
Kişinin kendisindedir	Bireyi diğerlerinden farklı kılan davranışların temelini oluşturanların tümüdür.
Psikofizikseldir	Kişilik bilişsel ve yapısal işlevlerin bir etkileşimleri neticesinde oluşur.
Belirleyici etkendir	Kişiliği oluşturan sistemler çevresel uyumlanmaya yönelik davranışları belirler.
Çevreye adaptasyondur	Bireyinin hayatı boyunca gösterdiği kendisine özgü bir uyumlanma sürecidir.

Girişimciler güçlü kişiliklere sahip olmalıdır ve erkek ve kadın girişimciler arasında büyük farklılıklarla bulunmaz (Quader, 2012). Naffziger, kişilik ve bireysel davranışların etkisi anlaşılamazsa, girişimci kişiliğin de kesin olarak anlaşılamayacağını savunur (Cansız, 2007). Cromie girişimcilerin sahip olması gereken yedi ana tutuma dikkat çekmiştir. Bunlar; başarı ihtiyacı, kontrol odağı, planlama, bağımsızlık, iş önceliği, başarı ve güvendir. (Cromie, 1987).

2.2.2. Kişilik Kuramları

Psikoloji bilimine bakıldığında geçmişten günümüze kadar pek çok farklı kişilik kuramlarının ortaya koyulduğu görülmektedir. Bu kuramların her biri kişiliği farklı açılardan inceler ve farklı bakış açıları sunarak kişiliğin ne şekilde oluşup geliştiğini açıklar.

Tüm bu teoriler arasında dört temel kuramın olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda bu dört ana kuramı ve temsilcileri gösterilmektedir;

Tablo 2

Dört Temel Kişilik Kuramı ve Temsilcileri

PSİKANALİTİK KURAM	PSİKOSOSYAL KURAM	DAVRANIŞÇI KURAM	HÜMANİST KURAM
• Sigmund Freud • Erik Erikson • Carl Jung • Alfred Adler • Karen Horney	• Erik Erikson	• John Watson • İvan Pavlov	• Carl Rogers • Abraham Maslow

Psikanalitik Kuram

Kişilik ile alakalı uzun yıllardır araştırmalar yapılmış ve kuramlar üretilmiş olsa da billinen ilk kişilik kuramı psikanalitik kuramdır (Schultz, 2005:43; Burger, 2006:71). Psikanalitik kuram, erken çocukluk deneyimlerinin ve bilinçdışı zihnin önemini vurgular. Yani kısaca kişiliğin şekillenmesinde bilinçaltı rolüne odaklanmıştır. Kişiliğe ilişkin bu bakış açısı, bilinçaltında saklı olan şeylerin rüyalar, serbest çağrışım ve dil sürçmeleri dahil olmak üzere birçok farklı yolla açığa çıkarılabileceğine inanan psikiyatr Sigmund Freud tarafından yaratıldı (Mariyam, 2021). Freud kişiliği id, ego ve süper ego olarak üç birimle incelemiştir. Aşağıdaki tabloda bu kavramların açıklaması yer almaktadır;

Tablo 3

Kişiliğin Temel Birimleri tablosu

İD: İlkel benliktir. Kişinin en ilkel dürtülerinden oluşur. Bu dürtülerden en ağır olanları cinsellik ve saldırganlıktır. İd, bencil tarafınızdır ve sadece kişisel isteklerinizi karşılamakla ilgilenir. "id" tarafından yapılan eylemler, haz ilkesine dayanır. Başka bir deyişle, "id," fiziksel veya sosyal sınırlamalardan bağımsız olarak, sadece anında kişisel tatmin getiren şeylerle, iç güdülerle (cinsellik, açlık, güven vb.) ilgilenir (Burger, 2014)
EGO: Kişinin ikinci benliğidir. Kişinin isteklerini gerçekle uyumlu şekilde doyurmayı amaçlar. Bir başka deyişle frenleyici sistem de denilebilir. Benlik bilinçlidir ve gerçeklik ilkesine dayanarak hareket eder. Yani, egonun temel görevi, id'nin dürtülerini tatmin etmektir, ancak bunu dünya gerçekleri göz önünde bulundurarak yapmaktır. Çünkü id dürtüleri genellikle toplumsal olarak kabul edilemez ve bizim için tehdit oluştururlar. Egonun görevi bu dürtüleri bilinçaltında tutmaktır (Burger, 2014)
SUPER EGO: Diğer anlamı da kişinin üst benliğidir. Toplumsal benlik de denebilir ve kişinin davranışlarını toplumsal yapı, etik, ahlak değerleri çerçevesinde yönlendirir Üst-benlik, toplumsal ilkelere bağlı olarak hareket eden benliktir. Toplum değer ve standartlarını temsil eder. Ne yapabileceğimiz ve yapamayacağımız konusunda kısıtlamalar getirir. Süper ego yani üst ben bilincinin temel silahı suçluluk duygusudur. Buna vicdan da denir. Kişinin değer veya ahlak dışı davranışında hissettiği suçluluk duygusu süper egonun sonucudur (Burger, 2014)

Davranışçı Kuram

Skinner ve Watson 'ın öncülüğünü yaptığı davranışçı kuramın özünün Pavlov' un klasik koşullanma ilkesine dayandığı söylenebilir. Hayvanlardaki klasik koşullanma ilkesinin, bireylerin öğrenme süreçlerinde de gözlemlenebildiği bildirilmektedir. Bireyler yaşadıkları çevresel faktörlere göre davranırlar ve bu davranışlar da zamanla bazı davranış kalıplarına dönüşür ve bu kalıplar da kişiliği oluşturur. Buradan hareketle insanın kişiliğini daha iyi anlamak için öğrendiği davranışa odaklanmak gerektiği savunulmaktadır. Davranışçı yaklaşıma göre, bir bireyin davranışını, içinde bulunduğu çevre koşullarını değiştirerek, dolayısıyla karakterini şekillendirerek değiştirmek, erken yaşlardan itibaren başlanması halinde mümkün olabileceği görülmektedir (Üstündağ ve Özeke, 2019).

Bu kuramın bir diğer temsilcisi olan Barhus F. Skinner edimsel koşullanma adı verilen ve klasik koşullanmadan başka bir koşullanmanın da olduğunu öne sürer. Edimsel koşullanmada kişi davranışına karşı çevresinin verdiği tepkilere bakarak öğrenmeyi gerçekleştirir. Edimsel koşullanmada karşımıza ödül ve ceza olarak iki kavram çıkmaktadır bu şekilde istenilen davranış pekiştirilerek ve istenmeyen davranış ise pekiştirilmeden olumsuz uyaranlarla söndürülerek davranış yönlendirilir. Buna göre amaç bireydeki bir davranışı azaltmak veya söndürmek ise ceza ya da olumsuz uyaran kullanılması o davranışın söndürülmesinde etkili olmaktadır. Eğer istenmeyen davranış bir daha meydana gelmezse olumsuz uyaran ortadan kaldırılır ya da olumlu uyaran verilir ve bu sayede o davranışın sönmesi sağlanır. İstenmeyen davranışta verilen olumlu uyaranın kaldırılması veya ceza yöntemi kullanılabilir (Burger, 2019: 316-319). Tüm bunlar sonucunda kişi erken dönemlerinden başlayarak içinde bulunduğu çevreden ödül veya ceza olarak gruplandırdığı ve davranışlarının sıklığını belirleyen faklı uyaranlar alır. Öğrenilen davranış kalıpları da bir süre sonra insanın kişiliğini oluşturur (Aytaç ve İlhan, 2007: 103-106).

Davranışçı kuramın genel özelliklerine baktığımızda şu şekilde sıralanabilir;

1. İnsan davranışı öğrenme süreciyle şekillenir.
2. Çevresel faktörler bireyin davranışını etkiler (ödül, ceza vb.).
3. Davranışlar gözlemlenebilir ve ölçülebilir.
4. Davranışlar tahmin edilebilir
5. Davranışlar değiştirilebilir.

Psikososyal Kuram

Erikson, tıpkı Freud gibi, kişilik gelişimiyle belirli bölümlerde ilgilenir. Ancak Freud dan farklı olarak bilişsel gelişiminden ziyade sosyal gelişimine dayanmaktadır. Bu nedenle teorisi psikososyal teori adını almıştır. Freud'un yaptığı kişilik gelişimi tanımlamaları, süperegonun gün yüzüne çıktığı evrede yani altıncı yaştan sonrasını açıklamaz. Oysa Erikson, kişilik gelişiminin bireyin hayatı boyunca devam ettiğini savunur (Beoree, 2017). Erikson'a göre birey çevresiyle etkileşim içinde olarak gelişir. Ayrıca bireyin ailesi ve okul çevresi onun psiko-sosyal gelişimi açısından oldukça mühim bir yere sahiptir (Erikson, 1984). Bireyin kişiliğinin gelişmesinde sosyal çevrenin öneminin yanında, doğumdan itibaren gelen bazı özelliklerin de önemine vurgu yapan Erikson, epigenetik temele dayanarak kişilik gelişimini açıklamaktadır. Bu kavrama göre kişilik zaman aralıkları ile ve aşamalı olarak gelişmektedir (Fleming, 2004).

Erikson'un kişilik gelişimi evreleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Erikson, 1968);

Tablo 4

Erikson'ın Kişilik Gelişimi Evreleri

Güvene Karşı kuşku Duygusu (0-1 Yaş)
Otonomiye (Özeklik) Karşı Utanç ve Şüphe Duygusu (1-3 Yaş)
Girişkenliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 Yaş)
Başarıya Karşı Başarısızlık Duygusu (7-11 Yaş)
Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası (11-17 Yaş)
Yakınlığa Karşı Sosyal İzolasyon Duygusu (17-30 Yaş)
Üretkenliğe Karşı Durgunluk (30-60 Yaş)
Bütünlüğe Karşı Umutsuzluk Duygusu (60+ Yaş)

Güvene Karşı Kuşku (Bebeklik): Bu aşama, yaşamın ilk yılında, bebeklerin ihtiyaçları sürekli olarak bakıcıları tarafından karşılandığında dünyaya karşı bir güven duygusu geliştirdiği dönemdir. Eğer ihtiyaçlar karşılanmazsa, kuşku gelişebilir.

Otonomiye Karşı Utanç ve Şüphe (Erken Çocukluk): 1 ile 3 yaş arasında, çocuklar keşfetmeye ve seçimler yapmaya izin verildiğinde bağımsızlık ve otonomi duygusu geliştirirler. Eğer aşırı kontrol edilir veya eleştirilirse, utanç ve şüphe duyguları gelişebilir.

Girişkenliğe Karşı Suçluluk (Okul Öncesi Çocukluk): 3 ila 6 yaş arasında, çocuklar eylemlerinde girişkenlik göstermeye ve çevrelerini keşfetmeye başlarlar. Eğer girişkenlikleri aşırı şekilde kısıtlanır veya cezalandırılırsa, suçluluk duygusu gelişebilir.

Başarıya Karşı Başarısızlık: 6 ila 12 yaşlarında, çocuklar yetenek ve beceri geliştirmeye başlarlar. Okulda ve diğer etkinliklerde başarı duygusu yaratırken, başarısızlık aşağılık duygularına neden olabilir.

Kimlik Kazanmaya Karşı Rol Karmaşası (Ergenlik): Ergenlik döneminde (12 ila 18 yaşlarında), bireyler kendi kimliklerini ararlar ve farklı rolleri keşfederler. Eğer kimliklerini oluşturamazlarsa, toplum içindeki yerleri konusunda karmaşa yaşayabilirler.

Yakınlığa Karşı Sosyal İzolasyon (Genç Yetişkinlik): Erken yetişkinlik döneminde (18 ila 40 yaşlarında), bireyler yakın ilişkiler ve yakınlık ararlar. Başarısızlık, izolasyon ve yalnızlık hissine yol açabilir.

Üretkenliğe Karşı Durgunluk (Orta Yaş): 40 ila 65 yaşları arasında, bireyler topluma katkıda bulunmaya ve iş, aile veya toplum katılımı yoluyla bir miras bırakmaya çalışırlar. Üretkenlik eksikliği, durgunluk duygusuna yol açabilir.

Bütünlüğe Karşı Umutsuzluk (Geç Yetişkinlik): Yaşamın ileri dönemlerinde (65 yaş ve üzeri), bireyler yaşam deneyimlerini değerlendirirler. Eğer bir bütünlük ve doyum duygusu hissederlerse, bütünlük geliştirebilirler; aksi takdirde umutsuzluk ve pişmanlık yaşayabilirler (Erikson, 1968)

Hümanist Kuram

Carl Rogers ve Abraham Maslow öncüleri olduğu bu kuram bireyin potansiyellerine, biricikliği ve özgürlüğüne büyük önem verir. Hümanist kişilik perspektifi, psikolojik gelişim, özgür irade ve kişisel farkındalığa odaklanır. Bu kurama göre insanlar bütünsel olarak ele alınmalı, tek bir özellik veya davranışıyla sınırlandırılmamalıdır. İnsan doğasına daha olumlu bir bakış açısı getirir ve her insanın bireysel potansiyeline nasıl ulaşabileceğine odaklanır. Temelinde, Adler'in insanın sürekli en iyiye ulaşmak için çabaladığı görüşü bulunun hümanist kuram, iyimser bir yaklaşıma sahiptir (Morris, 2002). Bu kuram, olumlu güdülere sahip olduğumuzu ve her zaman daha yüksek bir seviyeye doğru ilerlediğimizi vurgular. Rogers'a göre insanlar kendilerini gerçekleştirmek için doğuştan gelen bir potansiyele sahiptirler, ancak bu potansiyel çevresel faktörler tarafından baskılanabilir. Rogers, insanların kendilerini ifade etmek için dürüst, açık ve kabul edici bir ortama ihtiyaçları olduğunu savunur.

Maslow'a göre insanların kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olan özelliklerin farkında olmaları gerekir. Maslow, bu potansiyellerin bir hiyerarşiye sahip olduğunu ve insanların temel fizyolojik ihtiyaçlarından başlayarak, güvenlik, sevgi, saygı, kendini gerçekleştirme gibi daha yüksek düzey ihtiyaçlara doğru ilerlediğini savunur (Maslow, 1959). Hümanist kuramın özellikleri şunlardır;

1. Öznel deneyimlere önem verir: Hümanistik kişilik kuramı, kişinin kendi deneyimlerini anlamasının önemli olduğunu vurgular. Bireyin kendi yaşamında yaşadığı

duygusal deneyimler, anlamlar ve hedefler bu teoride önemlidir. Yaşananlar bugünü kısmen etkilese de bu etki geçmişte yaşananların bugün nasıl algılandığıyla alakalıdır. Bu nedenle kişinin o andaki farkındalığı, kendisi ve çevresi ile ilgili deneyimleri ve seçimleri önemlidir (Pamuk, 2012).

2. Kendini gerçekleştirme: İnsanlar kendi potansiyellerini gerçekleştirmek isteyen doğal bir eğilime sahiptirler. İnsanların kendilerini gerçekleştirme ihtiyaçları, bireysel farklılıklar gösterir (Maslow, 1959).

3. İnsanlar iyi niyetlidir: Hümanistik kişilik kuramı, insanların doğal olarak iyi niyetli olduğunu ve olumlu bir büyüme süreci ile daha iyi bir dünya yaratabileceklerini vurgular (Rogers, 2018).

4. Özgürlük ve özerklik: Hümanistik yaklaşım kişilerin ruhsal anlamda sağlıklı olabilmeleri adına kendi yaşamlarını biçimlendirmede aktör olabileceklerini ileri sürmektedir. O yüzden de hür irade, seçim ve kişisel sorumluluk gibi kavramlar, teorinin önemli noktalarındandır (Geiwitz, 1970). İnsanlar, kendi yaşamlarının yaratıcılarıdır ve özgür iradeleri ile kendi hayatlarını yönetebilirler. Hümanistik kişilik kuramı, özgürlüğü ve özerkliği savunur.

5. Anlam arayışı: İnsanlar yaşamlarının anlamlı olmasını isterler. Anlamsızlık hissi, insanların kendilerini gerçekleştirmelerini engeller. Rogers kişilerin duygu ve davranışlarının ne olduğu farketmeksizin çevrelerinden görecekleri saygı ve içtenlik, kendilerini gerçekleştirmeleri için önemlidir (Tuna ve Kayaoğlu, 2013).

6. Empati: İnsanlar, diğer insanlarla empati kurma yeteneğine sahiptirler. Empati, insanların diğer insanların bakış açısını anlama ve onların deneyimlerine saygı gösterme yeteneğidir (Rogers, 1959).

Ewen (2010) ise kişilik özelliği teorilerini klasik yaklaşımlar ve yeni ortaya çıkan yaklaşımlar olarak ikiye ayırdı.

Klasik yaklaşımlar;

1) Freud, Adler ve Jung tarafından geliştirilen psikanalitik (psikoseksüsel) teori

2) Allport, Maslow, Cattell tarafından geliştirilen özellikler (ayırıcı özellik) teorisi

Yeni ortaya çıkan yaklaşımlar;

1) Watson, Skinner ve Pavlov tarafından geliştirilen davranış teorisi

2) Bandura, Kelly ve Endler & Magnusson tarafından geliştirilen sosyal öğrenme teorisi veya sosyal bilişsel kuram.

Tüm bu teoriler, insan davranışlarını farklı bir şekilde açıklamaktadır. Başlangıçta, kişilik hakkındaki görüşler, genellikle kişisel gözlemleri içeren klinik gözlemlerden geliştirilmiştir. Son yirmi yılda, bu alanda dikkate değer bir ilerleme kaydedilmiştir. Yapılan tüm literatür çalışmaları sonucunda en net şekilde ve toplu olarak özetlemek gerekirse günümüzde bilimsel çağda kabul gören altı kişilik kuramı bulunmaktadır (Burger, 2014).

Psikanalitik Teori

Kişilikle ilgili en eski teorilerden biridir ve kişiliği bilinçdışı süreçlerle açıklar.

Biyolojik Teori

Kişiler arası davranış farklılıklarını kalıtsal karakterler ve ruhsal süreçlerle açıklar.

Hümanistik Teori

Kişinin özgür iradesi olduğunu vurgular ve bu görüşte ana tema kişisel sorumluluk ve kendini onaylamadır.

Sosyal bilişsel Teori

İnsan davranışlarının bilişler tarafından yönlendirildiğini öne sürmekte ve davranışsal farklılıkların bilgi işleme sürecindeki farklılıklardan kaynaklandığını belirtmektedirler.

Davranış Teorileri

Davranışlardaki farklılıkların çeşitli koşullanma paradigmaları ve beklentilerle açıklanabileceğini savunur.

2.2.3. Kişilik Tipleri (Kişiliğin Boyutları)

Literatüre baktığımızda kişilik tiplerinin birçok farklı sınıflandırmasını görmek mümkündür. Bunların hepsinin arasında en yaygın sınıflandırma biçimi beş temel boyuttan

oluşan ‘Beş Faktörlü Kişilik Modeli’dir. Büyük Beş modeli, kişilik özelliklerinin geniş bir yapısını temsil eder. 1970 ve 1980 yılları arasında McCrea ve Costa kişiliğin dışadönüklük ve nevrotiklik olmak üzere 2 boyutuna yoğunlaşmış ve daha sonra ‘’ açıklık’’ adı verilen yeni bir boyutu keşfetmiş ve bunun sonucunda kişilik, üç faktörlü modelle incelenmiştir. İleriki dönemlerde Costa ile McCrae (1992), tüm önemli kişiliik envanterlerini derlemiş, faktör analizi yoluyla beş ana kişilik özelliği buldular. Büyük Beş, Nevrotiklik, Dışadönüklük, Deneyine Açıklık, Uyumlu olma ve Sorumluluktan oluşur (Costa ve McCrae, 1992).

Nevrotiklik

Nevrotiklik boyutu; düşmanca davranmak, dürtüsel olmak, özgüvensizlik, akılcı olmayan düşüncelere sahip olmak, düşük benlik saygısı ve kendine acıma olarak tanımlanabilir (McCrae ve John, 1992). Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireyler, kaygı, gerginlik, öfke, suçluluk, depresyon gibi olumsuz duyguları deneyimleme eğilimine sahiptir. Nevrotik bireyler, stresle başa çıkma konusunda zayıftırlar ve genellikle problem odaklı olmak yerine kaçış-kaçınma gibi duygu odaklı yollar tercih ederler (Bono, vd., 2002).

Dışadönüklük

Dışadönük insanların en belirgin özelliklerine bakacak olursak bunlar, enerjik, pozitif, neşeli, sosyal, konuşmayı seven, sıcakkanlı ve diğer insanlara karşı ilgili kişiler olmalarıdır (McCrae ve John, 1992). Sosyaldirler ve iletişime açıktırlar. Ayrıca bu boyut, heyecan arayan, problem çözme ve duygu düzenleme yollarına sahip ve kendini açmaya eğilimli bireyleri tanımlamaktadır (Coté ve Moskowitz, 1998). Dışadönük olan bireylerde sorunlu durumlardan, sıkıntılardan yada çatışmalardan kaçma değil onlara yaklaşma ve çözme eğilimi görülür ve bu bireyler sosyal ilişkilerinde kendilerini rahatlıkla ifade edebilirler (Blickle, 1997). Dışadönük bireyler olduğu gibi içedönük bireylerin de olduğu görülmektedir. İçe dönük insanlar diğerlerine göre daha utangaç, uysal ve sessiz olma eğilimindedirler.

Deneyime Açıklık

Açıklığın başlıca özellikleri meraklı, sanatsal, anlayışlı, esnek, entelektüel ve özgün olmaktır (McCrae ve John, 1992). McCrae'ye (1996) göre deneyime açıklık boyutu, kişinin sosyal tutumlarını, politik ideolojisini, evlilik seçimlerini ve sosyal ilişkilerini etkiler. Ayrıca bu boyut, güçlü bir hayal gücüne sahip olmayı, yeni fikirlere açık olmayı ve geleneksel olmayan düşünmeyi de içermektedir. Deneyime Açıklık puanı yüksek bireyler muhafazakar olmayan, bağımsız olan bireyler şeklinde nitelendirilebilirken, Deneyime Açıklık boyutunda düşük puan alan bireyler sığ, muhafazakar, tekdüzeliği tercih eden ve entelektüel anlamda kayıtsız olan bireyler olarak tanımlanabilir (Glass vd., 2013).

Uyumlu Olma

Uyumluluk faktörünün temel özellikleri bağışlayıcı, nazik, cömert, güvenilir, işbirlikçi, sempatik, uyumlu, fedakar ve güvenilir olmaktır (McCrae ve John, 1992). Uyumluluk düzeyi yüksek olan bireyler, daha olumlu sosyal ilişkiler gösterme, benmerkezci davranışlardan ve başkalarıyla yeterlilikten kaçınma eğilimindedir. Uyumlulukta yüksek puan alan birey, sosyal olarak istenilen niteliklere sahip olarak tanımlanabilir (Paulhus vd., 1995).

Sorumluluk

Bu boyut, bireyin organize olma, dikkat ve öz denetim sahibi olma derecesini ifade eder. Sorumluluk, liderlik, öz disiplin, başarı odaklı olma, rasyonel, verimli, güvenilir ve kasıtlılık özellikleriyle temsil edilmektedir (McCrae ve John, 1992). Düzensizlik ile tembellik sorumluluk puanı düşük bireylerin özellikleriyken; titizlik ise sorumluluk puanı yüksek olan bireylerin özelliğidir (Bono vd., 2002).

2.2.4. Kişiliği Etkileyen Etmenler

Bireylerin kişilik ve davranışlarını sadece çevre ya da kalıtıma bağlayamayız (Özgüven, 2005). Çevresel ve biyolojik faktörler kişiliğin gelişmesinde ciddi şekilde

etkilidir (Atkinson vd, 1995). Tüm bu faktörlerle beraber çevresel şartlar, sosyokültürel durum, aile yapısı gibi faktörler de kişiliği etkileyen durumlar arasındadır.

Biyolojik Faktörler: Bireyin kişiliğini oluşturan en önemli etkenlerden biri biyolojik etkenlerdir. Buna kalıtım da diyebiliriz. Kişinin ebeveynlerinden birtakım özelliklerin kromozomlar yoluyla almasına kalıtım adı verilir (Robbins ve Judge, 2012).

Çevresel Faktörler: Bireyin içinde bulunduğu çevre kendisini etkilerken, aynı zamanda birey de içinde bulunduğu sosyal çevreyi etkileyebilir. Çevre bireyin düşünce yapısını, ilgi alanlarını belirlemekte büyük bir etkiye sahiptir. Kişinin kültürel yapısı, idealleri bulunduğu çevre koşullarıyla gelişim göstermektedir. Bu da değişik çevrelerde ve şartlarda koşullarda yaşamını devam ettiren kişiler arasında farklılık olmasına sebep olur. Buna örnek olarak, sıcak iklim insanlarının daha sıcak ve uyumlu olması ve soğuk iklim insanlarının ise katı bir mizaca sahip oluşu gösterilebilir. İşte bu kişinin sosyal çevresinin kişiliğine etkisinin önemli göstergesidir (Zel, 2011).

Aile Faktörü: Aile ortamı, kültürel yapı, aile gelenekleri veya yaşam tarzı bireyin kişiliğinin oluşmasında önemli bir etkiye sahiptir. Aile bir çocuğun öğreniminin gerçekleştiği ilk kurum olması nedeniyle çocuk aile bireylerini örnek alır, anne ve babalarının davranışlerını taklit eder. Dolayısıyla bu şekilde davranışlarına bir yön verir. Kişinin karakter gelişimine daha çocukluğunda ilk olarak aile tarafından etki etmektedir. Süreç çevresel faktörlerin etkilemesi ve sosyalleşme şeklinde ilerler (Aydın, 2016; Tekin vd., 2012).

Sosyo-kültürel faktörler: Birey toplumun bir parçasıdır. Bireyin kişiliğini oluşturan etmenler arasında nasıl ki aile ve kalıtım önemli bir role sahip ise yine o bireyin içinde doğup büyüdüğü, yaşadığı toplumun da kültürel özellikleri kişilik gelişimi arasında önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Çünkü birey içinde yaşadığı toplumun kültür ögeleri ve değerleri ile beraber yetişmektedir. Bu nedenle de bireyin hayalleri, hedefleri, değer yargıları ve inançları içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısı şekillenmektedir (İlbars, 1987; Türkmen, 2013).

2.3. Proaktif ve Reaktif Kişilik Kavramı

Yabancı kaynaklarda proaktif kişilik kavramının tanım çeşitliliği olsa da ülkemiz de bu kavram henüz yeni ve gelişmekte olan bir kavram olarak karlımıza çıkmaktadır. Collins English Dictonary tanımına göre proaktif eylemler, mevcut değişime tepki vermekten ziyade değişikliklere neden olan faaliyetleri gerçekleştirmek amaçlayan eylemlerdir (Collins English Dictionary, 2005). Proaktif kişilik, geniş bir faaliyet ve durum yelpazesinde kişisel inisiyatif almaya yönelik devamlı eğilim şeklinde kabul edilir. Tipik proaktivitesi yüksek olan birey, durum ve çevresel etmenler tarafından kısıtlanmayan, aksine çevresel değişimi etkileyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Bateman ve Crant, 1993).

Fuller ve Marler (2009), proaktif kişiliğin, iş arama öz-yeterliği, kariyer öz-yeterliği, öğrenme hedef yönelimi ve girişimcilik gibi hareketliliği artırma potansiyeline sahip davranışlarla pozitif olarak ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

2.3.1. Proaktif Kişilik Özellikleri

Farklı bireyler, çeşitli çevresel uyaranlara karşı farklı davranırlar. Bazıları daha proaktiftir ve her zaman yapıcı reformlar yapar, insiyatif almaya eğilimlidirler ve daha iyi bir sistemle sonuçlanabilecek değişiklikleri savunur. Öte yandan, bazı bireyler ise reaktiftir ve değişimin itici güçlerine karşı pasif ve hareketsiz kalır ve akışa halihazırdaki durumda devam ederler (Buss,1987).

İnsanlar, içinde yaşadıkları çevre de dahil halihazırdaki şartlarını bilinçli bir şekilde ve doğrudan değiştirebilir., farkındalıkları yüksektir (Diener vd., 1984). Ayrıca, insanların çevrelerini etkilemek için harekete geçme eğilimlerinde bireysel farklılıklar vardır. Proaktif kişilik, proaktif davranışa yönelik istikrarlı bir eğilim olarak görülür. Bateman ve Grant'a göre, son derece proaktif kişilğe sahip olan bireyler, önüne çıkan imkanları belirler, bu çerçevede aksiyon alırlar ve sonuç elde edene kadar sabır gösterirler. Onlar örgüt hedeflerini dönüştürebilir, aksaklıkları bulup onları çözer ve içinde bulundukları çevreyi etkileme görevini üstlenirler. Reaktif insanlar pasiftir; onları değiştirmek yerine koşullara uyum sağlama eğilimindedirler. Proaktif kişiliği yüksek çalışanların, düşük proaktif kişiliğe sahip veya reaktif meslektaşlarına göre olumlu fırsatları belirleme, inisiyatif gösterme, var olan

duruma meydan okuma ve var olan durumu iyileştirme olasılığı daha yüksektir (Crant, 2000).

Proaktif bireyler, işlerine ve kariyerlerine daha az proaktif insanlardan daha farklı yaklaşırlar. İş ve organizasyonel bilgi arama, sponsorluk ve kariyer desteği alma, kariyer planlaması yapma ve kariyer engelleri karşısında mücadele edebilme gibi kariyer yönetimi faaliyetlerini gerçekleştirebilme olasılıkları daha yüksektir (Frese vd., 1997). Onlar çevredeki değişimleri öngörürler, köklü yenilikler yaparlar (Bateman ve Grant, 1993). Daha fazla eğitim veya gelecekteki terfiler için gerekli becerileri edinme gibi birçok kişisel gelişim fırsatlarını belirleme ve takip etme olasılıkları daha da yüksek olabilir. Gördüğümüz gibi, proaktif kişilik, durumsal kısıtlamalardan bağımsız olarak veya bu kısıtlamalara rağmen çevresinde olumlu değişiklik yaratan bir kişileri tanımlamaktadır. Bu nedenle proaktif insanların iş yerinde standart rol beklentilerinin veya belirli iş gereksinimlerinin ötesine geçen davranışlarda bulunmalarını son derece beklenen bir sonuçtur. Son yirmi yılda yapılan çalışmalarla belirlenen ekstra rol davranışlarına ilişkin birçok sonuç elde edilmiştir (Bateman ve Organ, 1983; Borman ve Motowidlo, 1997).

Literatürde girişimcilik eğilimleri proaktivite arasında kuvvetli bir ilişki bildirilmiştir. Örneğin Crant (1996), üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini incelemiş ve daha proaktif olanların kendi işlerini kurmaya daha meyilli olduklarını bulmuştur. Proaktif kişilik, özellikle zorlu ve elverişsiz durumlarda, olumlu sonuç üretmede çok önemli bir rol oynar (Gupta ve Bhawe, 2007).

Literatür proaktif kişiliğin girişimcilik niyetinin önemli bir belirleyicisi olduğunu desteklesede, proaktifliğin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisine öz-yeterlik kavramının aracılık ettiği bulunmuştur. Örneğin, Brown vd. (2006), 180 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları bir çalışmada, proaktif kişiliğin iş arama davranışını önemli ölçüde etkilediğini bildirmiştir. Prabhu vd. (2012), Çin, Finlandiya, Rusya ve ABD'deki işletme öğrencileri üzerinde kültürler arası bir çalışmada, girişimci öz yeterliliğinin, proaktif kişiliğin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisine aracılık ettiğini bulmuştur. Rosique-Blasco vd. (2017) ayrıca Kumar ve Shukla 5 kişisel yetenek ve girişimcilik eğilimleri arasında öz yeterliliğin aracılık etkisini kavramsallaştırmıştır.

2.4. Öz-yeterlilik Kavramı

Bandura (1982) öz-yeterliliği, girişimcilik eğiliminin önemli bir öncülü olarak kabul edilmiştir (Boyd ve Vozikis, 1994).

Gist (1987) öz-yeterlik, kişinin bir görevi yerine getirme yeteneğine olan inancı olarak tanımlamıştır. Bandura öz-yeterlilik kavramını bireyin bir görevi başarabileceğine veya herhangi bir karmaşık sorunu çözebileceğine dair özgüveni olarak tanımlarken başka bir kaynakta bu kavram aynı zamanda bireyin belirli bir eylemi yapıp yapamayacağına ilişkin inancını da yansıttığını belirtmektedir. Ayrıca bu yapı, çeşitli davranışların güvenilir bir tahmincisi olarak kullanılır (Bandura, 1986; Lopez ve Snyder, 2011). Öz-yeterlilik, kişinin belirli bir durumda yeteneklerine olan inancının, en az gerçek yetenekleri kadar önemli olduğu fikrine dayanan bir kavramdır. Bu kavram, insanların davranışlarının, performanslarının, motivasyonlarının ve duygularının büyük ölçüde insanların kendileri hakkında inandıkları şeylere dayandığını belirtir. Ayrıca, kişinin belirli bir durumda yeterliliğine olan inancı, yaptığı seçimleri, aldığı riskleri, o duruma girmek için sahip olması gereken motivasyonu ve genel performansını etkiler. Öz-yeterliğin, herhangi bir görevde başarının çok iyi bir göstergesi olduğu kanıtlanmıştır. Örneğin, belirli bir görevde yüksek öz-yeterliliği olan kişilerin, aynı görevde daha az öz-yeterliliği olan insanlardan çok daha iyi performans sergilediği gösterilmiştir (Bandura, 2001). Belirli bir alanda yüksek özyeterlik duygusuna sahip bireyler, zor durumları riskten çok zorluk olarak algılar, daha zorlu hedefler belirler, engeller karşısında yüksek derecede azim gösterir ve başarısızlıklardan sonra daha dirençli olurlar (Bandura, 1986). Bu nedenle, öz-yeterlik aynı zamanda insan eyleminin önemli bir unsurudur. Yani, insanların kendi yaşamları üzerinde ne kadar kontrol sahibi olduklarına olan inancı, yapacakları seçimleri ve davranışlarını belirler (Bandura, 2001).

2.4.1. Öz-yeterlilik Kaynakları

Öz yeterlilik dört ana kaynağa bağlıdır. Bunlar sosyal ikna, dolaylı deneyimler, kişisel deneyimler, bedensel ve duygusal durumlardır.

Sözel İkna: Öz yeterlilik kaynaklarından ilki sosyal ikna ya da başka kaynaklarda geçen sözel iknadır. Önemli kişilerden destek ve teşvik olarak da tanımlanabilen "sosyal ikna" bir kişinin değer verdiği veya saygı duyduğu diğer bireyler tarafından

cesaretlendirilmesi ve motive edilmesi durumunda öz yeterliliğin arttığı gösterilmiştir (Bandura,1986). Yine Bandura' ya göre belirli konularda yeteneklere sahip olduklarına sözlü olarak ikna edilen insanlar, problemler ortaya çıktığında kendilerinden şüphe duymaz daha fazla çaba sarf eder ve bu bu çabayı kararlılıkla sürdürür. Bunun yanı sıra yetenekleri konusunda ikna edilmeyen veya aksine inanan insanlar, potansiyellerini geliştirecek olan zorlu deneyimlerden kaçınma ve bunlar karşısında çabuk pes etme eğilimindedir (Bandura 1994).

Dolaylı deneyimler: Öz yeterliliğin bir başka kaynağı ise dolaylı deneyimlerdir. Bu kişinin, başkalarının görevleri başarıyla yerine getirdiğini gözlemlemesi anlamına gelmektedir ve bu sayede kendi potansiyellerinin farkına varır. Rol modellemenin etkileri bu anlamda önem kazanır. Belirli bir görevi yerine getirirken kendi yeteneklerinden emin olmayan bireyler, görevi başarıyla yerine getiren benzer örnekleri görürlerse, o göreve ilişkin kendi yetenekleri hakkında olumlu öz-yeterlik inançlarını geliştirmeleri daha olasıdır (Bandura, 1986). Bireyler kendine benzer insanların çabaları sonucunda başarılı olduğunu gördüğünde, bireylerin, başarılı olacaklarına yönelik inancı yükselir. Benzer olarak, çabalarına rağmen başkalarının başarısızlığını gözlemlemek, kişilerin bireysel yeterliliklerine yönelik inançlarını azaltır. Burada önemli bir nokta ise model alına ya da etkilenilen kişinin model alan bireye benzerliğidir. Varsayılan benzerlik ne derece fazla ise, bireylerin inançları o derece de artar. Bireyler gözlemledikleri modelleri kendilerinden çok farklı görürlerse, algıladıkları öz-yeterlilik inançları sonuçlardan çok fazla etkilenmez (Bandura, 1994).

Kişisel Deneyimler: Kişinin şahsi olarak yaşadığı deneyimler yanı bireyin başarıyı deneyimlemesi, yetkin bir benlik duygusunun gelişmesinde önemlidir. Yüksek öz yeterliliğin en etkin yolu kişisel deneyimlerden geçer. Başarma duygusu, bireyin kişisel yeterliliğine inanmasını sağlar (Bandura,1994). Görevlerde algılanan başarı, olumlu öz-yeterlik inançlarının oluşmasını etkileyebilir ve bireyin yeterliliği, motivasyonu ve sonraki görevlerde göstereceği azim üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bireyler yalnızca kolay başarıları deneyimliyorsa, hızlı sonuçlar beklemeye başlarlar ve bu durumda da başarısızlık karşısında kolayca cesaretleri kırılır ve pes etme eğilimleri yükselir. İnsanların deneyimlediği birtakım sıkıntılar, başarmak için devamlı çaba göstermeleri gerektiğini öğrenmeleri için önemlidir. Bireyler başarı için gerekli olan her yeterliliğin kendilerinde olduğu inancına vardıktan itibaren, zorluklara sabır gösterir, ters giden her durumdan hızlı

bir şekilde kurtulur. Zor zamanların üstesinden gelerek, yaşayacakları herhangi bir aksilik veya sıkıntıdan daha güçlü bir şekilde çıkarlar (Bandura, 1994).

Bedensel ve Duygusal Durum: Son olarak ise, belirli bir görevi düşünürken ve onunla meşgul olurken yaşanan bedensel ve duygusal durumlar, kişinin o göreve ilişkin yeterliliğini nasıl algıladığını etkileyebilir. Yüksek düzeyde kaygı, korku veya olumsuz düşünceler yaşamak, kişide belirli bir göreve yönelik olumsuz öz-yeterlilik inancının gelişmesine yol açabilir. Bu durumun aksine, belirli bir görevi yerine getirirken kişinin yaşadığı heyecan, olumlu düşünceler ve pozitif duygu durumu da öz yeterliliği artırır (Bandura, 1986). Bunun yanı sıra güç ve dayanıklılık gerektiren görevlerde, bireyler yorgunluklarını ve ağrılarını fiziksel zayıflık belirtileri olarak değerlendirirler. Yüksek bir öz-yeterlilik duygusuna sahip bireyler, bilişsel uyarılmaları performansı yükselten bir motive kaynağı şeklinde düşünürken, öz-yeterlilikleri düşük birey kişiler bu uyarıcıları bir zayıflık ve performans düşürücü olarak görürler (Bandura, 1994).

2.4.2. Öz-yeterlilik Süreçleri

Öz-yeterlilik inancı dört ana psikolojik süreci ortaya koymuştur. Bu süreçler aşağıdaki gibidir;

Bilişsel Süreçler: Öz-yeterlilik inançları bilişsel süreçleri farklı biçimlerde etkilemektedir. Hedefe yönelik çoğu insan davranışı bireylerin beklentilerinden etkilenir. Öz-yeterlilik algısının yüksekliği, bireylerin amaçları yüksek ve bu hedeflere ulaşmak için gösterdikleri çabanın da yüksek olmasını sağlar (Locke ve Latham, 1990). Eylemlerin birçoğunun başladığı yer beyindir. Öz-yeterlilik inancı kişilerin ileriye dönük güçlü senaryolar kurmasını etkilemektedir. Öz-yeterlilik duygusu düşük olan bireyler başarısızlık senaryolarını kurar ve genellikler aksilikler üzerinde dururlar. Bu duygu durumu ise kişilerin başarıya ulaşmalarını zorlaştırır. Düşünce, insanların olayları tahmin etmelerini ve yaşamlarımızı etkileyen olayları kontrol etmek için gereken yolları geliştirmelerini sağlar. Önemli görevler ve bunları gerçekleştirirken yaşanan başarısızlıklar veya aksilikler karşısında göreve odaklı kalmak güçlü bir öz-yeterlilik duygusu gerektirir. Öz-yeterlilikleri düşük olan bireylerin zorlu koşullar ve görevler karşısında performansları düşer (Bandura, 1994).

Duygusal Süreçler: İnsanların öz-yeterlilik inançları, zor durumlarla karşı karşıya kaldıklarında mücadele edebilme ve motive olma seviyelerine de etki eder. Strese sebep olan durumlar üstünde kontrol kurabilmek için algılanan öz yeterlik önemli bir yerdedir (Bandura,1991b). Kişilerin öz-yeterlilik inançları, olası sorunlara karşı dikkatli olmayı ve bunların nasıl algılandıklarını ve bilişsel olarak nasıl işlendiklerini etkiler. Düşük öz-yeterliliğe sahip bireyler potansiyel sorunların yönetilemez olduğuna inanırlarken yüksek öz-yeterliliğe sahip bireyler olası problemler üzerinde kontrol sahibi olabileceklerine inanır ve bunlara karşı önlem alırlar (Lazarus ve Folkman, 1984; Meichenbaum, 1977; Sarason, 1975). Öz yeterlilik inançları yüksek olan bireylerin olası sorun ve krizler karşısında stres ve kaygı seviyelerini çok daha düşük düzeyde yaşadığı görülürken, aksine öz yeterlilik algıları düşük olan bireylerin bu gibi durumlarda daha yüksek kaygı ve stres seviyelerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durum ise yaşanan problem karşısında çözüm üretebilme yeteneğini kısıtlamaktadır (Bandura, 1994).

Seçim Süreçleri: Belirli alanlarda düşük öz yeterliliğe sahip olan insanlar, kişisel potansiyellerinin üstünde olduklarını düşündükleri zorlu görevlerden kaçınırlar. Düşük hedeflere ve zayıf görev bilincine sahiptirler. Zorlu görevlerle karşılaştıklarında, başarılı olmanın yollarına odaklanmak yerine kişisel eksikliklerine, karşılaşacakları engellere ve olumsuz sonuçlara odaklanırlar. Zorluklarla karşılaştıklarında çabalarını azaltırlar ve hızlı bir şekilde vazgeçerler. Başarısızlık veya başarısızlıkla karşılaştıktan sonra etkililik hislerini geri kazanmakta yavaştırlar (Bandura, 1995). Bunun aksine öz yeterlilikleri yüksek olan bireyler zorlu görevleri üstlenme ve ihtiyaç duyulan zemini sağlama konusunda daha kararlıdırlar. Bireylerin performansları ve tepkileri öz yeterlilik algılarından etkilenmektedir (Bandura, 1994).

Motivasyonel Süreç: Bireylerin öz-yeterliliğine dair duyduğu inançları, motivasyonun düzenlenmesinde kilit bir rol oynar. Motivasyon bilişsel bir süreçtir. Bireylerin belirledikleri hedeflere ulaşmaları, bu yoldaki motivasyonları ve ortaya koyacakları çabaları öz-yeterlilik inançlarından doğrudan etkilenmektedir. Öz yeterlilikleri yüksek bireyler ileriye dönük planlar yapar ve olası sonuçları tahmin ederler. Locke ve Latham (1990) zorlu hedefler bireyin motivasyonunu arttırdığını öne sürmüş ve yüksek öz yeterlilik algısına sahip bireyler zorlu hedefler belirleyebilirler (Bandura, 1994).

2.5. Öz-yeterlilik ve Girişimcilik İlişkisi

Öz yeterlilik teorisi, öz yeterliliğin girişimcilik becerilerini geliştirmede ve girişimcilik motivasyon düzeylerini artırmada neden önemli bir rol oynadığını açıklamaya yardımcı olabilir.

Girişimcilik bağlamında, bazı bilim adamları öz yeterliliği, bireyin girişimci eylemi başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için yeterli yeteneğe sahip olduğuna dair inancının gücü olarak tanımlarken, diğerleri öz yeterliliği girişimcilerin bir girişimcilik sürecinin başarısına ilişkin özgüveni olarak tanımlamıştır (Chen vd., 1998; Segal vd., 2005; Tsai vd., 2014).

Bireyin öz yeterliliğinin iş kurma niyetini olumlu yönde etkilediği daha önce yapılan çalışmalarla gösterilmiştir. Yüksek düzeyde girişimci öz-yeterlilik, stratejik risk alma ile güçlü bir şekilde ilişkilidir (Krueger ve Dickson, 1994). Ayrıca öz yeterliliğin girişimcilik niyetinin (Krueger, 2000) ve girişimcilik faaliyetlerinin önemli bir öncülü olduğu ileri sürülmektedir (Krueger, 2000). Öz yeterliliği yüksek, ticari girişim eylemlerinde daha fazla içsel ilgiye sahip olan bireyler, zorluklar ve engellerle karşılaştıklarında çaba göstermeye ve sebat etmeye daha isteklidirler (Chen vd.,1998). Dolayısıyla öz yeterlik, bireyin yaptığı seçimler, bir görevde ne kadar ısrar ettiği ve bu konuda nasıl hissettiği üzerinde etkilidir. Birey, belirli bir eylemi gerçekleştirmenin yetenekleri dahilinde olduğunu hissederse, bu eylem zor olsa bile, eylemin başarılı bir şekilde tamamlanmasını, kendisine olan inancı nedeniyle yapılabilir bir başarı olarak algıladığı için hareket edebilir. Sonuç olarak daha yüksek öz-yeterliğine sahip olan öğrenciler, aynı zamanda, bir iş kurma konusunda daha yüksek niyete ve hatta daha yüksek girişimci davranışa sahiptir (Chen vd, 1998; Liñán vd., 2011; Utami, 2017; Neto vd.., 2018).

Öz-yeterliği yüksek olan bir kişi, hedeflerine ulaşmak için daha yüksek performans gösterebilir (Bandura, 1997). Bu nedenle, bir bireyin kendi işini yürütme eğilimi, öz yeterliliğinden etkilenebilir (Chen vd, 2014). Nitekim öz-yeterlik, girişimcilik eğilimini ve davranışını tahmin etmede etkili bir gösterge olarak kabul edilebilirken (Lee vd., 2011), öz yeterliliğin girişimcilik eğilimi üzerinde hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olduğu tartışılmaktadır (Krueger vd., 2000).

Bununla birlikte, öz-yeterlik, aşağıdaki nedenlerle girişimciliğe yönelik kişisel normlar, algılanan davranış kontrolü ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkileri etkileyebilir. İlk olarak, bir kişinin niyeti ve davranışı, belirli bir görevi yerine getirme konusundaki kapasitelerinden önemli ölçüde etkilenirken, algılanan davranışsal kontrol ve davranışa yönelik tutum, onun inançlarından etkilenir. Birçok çalışma, girişimciliğe yönelik tutum ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkinin gerçekten yüksek olduğunu kanıtlamıştır, ancak bir kişinin davranışa yönelik tutumu, bu davranışın sonuçlarına olan inancından etkilenebilir. İkinci olarak, bazı çalışmalar öznel normlar ile girişimcilik eğilimi arasında bir ilişki olmadığını gösterirken, diğerleri bu ilişkinin anlamlı olduğunu savunmaktadır. Son olarak, algılanan davranışsal kontrol, bir bireyin, genellikle yalnızca yeni girişimlerle ilgili olmayan, aynı zamanda girişimci olma eğilimi üzerinde olumlu bir etkisi olan ilgili davranışı yerine getirmedeki kolaylık veya zorluk algısını yansıtır. Ayrıca, öz yeterliliği güçlü olan bir birey, bir işletmeyi yürütmekle ilgili düşük riski algılayabilir ve bir işe başlama isteği yüksek düzeyde olabilir (Bandura vd., 1980; Autio vd., 2001; Silveira-Perez vd., 2016; Schlaegel ve Koenig, 2014).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ/MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Evreni ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi'nde öğrenim gören 18-35 yaş arası öğrenciler, Örneklemi ise evren içerisinden kolayda örnekleme ile seçilmiş 250 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde hata payını önlemek amacıyla bilinen evren büyüklüğü dikkate alınan formül (N=N^2 pq/d^2(N-1)+ t^2pq) kullanılmıştır (Sümbüloğlu, 1994). 0,05 hata payı ile örneklem büyüklüğünün hesaplandığı bu formül kullanıldığında 3284 evrenli bir topluluktan, tabakalama tekniği ile alınması gereken örneklem sayısı 344 olarak hedeflenmiş, fakat eğitimin uzaktan olması ve yüz yüze yapılması hedeflenen anketlerin online yapılması nedeni ile ulaşılan örneklem sayısı 250 olmuştur.

Tablo 5

Evren Örneklem Tablosu

Birimler	Evren	Hedef Örneklem	Örneklem
Mühendislik Fakültesi	593	62,12	45
Mimarlık ve Tasarım	643	67,36	50
Güzel Sanatlar Fakültesi	504	52,80	37
Spor Bilimleri Fakültesi	703	73,64	57
Turizm Fakültesi	841	88,10	61
Toplam	3284,0	344,02	250

3.2. Verilerin Toplanması

Araştırmada yer alan katılımcılara araştırmanın amacı ve önemiyle ilgili açıklamalar yapıldıktan sonra çalışma verilerinin online olarak toplanmıştır.

Anket formu 4 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcıların demografik özelliklerini içeren araştırmacılar tarafından hazırlanan demografik bilgiler soruları yer almaktadır. İkinci kısımda katılımcıların Girginer ve Uçkun (2004) un gelişmiş olduğu girişimcilik ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümü bölümde Baterman ve Crant (1993)

tarafından geliştirilen ve Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından Türkçe ’ye uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları gerçekleştirilen “Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (KPKÖ)” kullanılmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise Schwarzer ve Jarusalem’in geliştirdiği‘’Genel Öz-Yeterlik Ölçeği’’ kullanılmıştır.

3.2.1. Girişimcilik Eğilimi Ölçeği

Girginer ve Uçgun’ un 2004’te geliştirdiği Girişimcilik Eğilimi Ölçeği 14 maddeden oluşmaktadır. 5’li likert türü olan bu ölçek, 1 = Hiç Katılmıyorum ve 5 =Tamamen Katılıyorum şeklindedir. Girişimcilik Eğilimi Ölçeğine verilen yanıtların tutarlılığı Cronbach alpha (α) ile incelenmiş 0.737 olarak tespit edilmiştir.

3.2.2. Genel Öz-Yeterlilik Ölçeği

Schwarzer ve Jerusalem’in (1995) geliştirdikleri Genel Öz Yeterlik Ölçeği (GÖYÖ) 20 maddelik ölçek 1981’de revizyonlar ile 10 maddeye indirilmiştir.

Dörtlü Likert (tamamen yanlış=1, tamamen doğru=4) formundaki bu ölçekte ters puanlama bulunmamaktadır. Tüm maddeleri olumlu yönde puanlanan bu ölçekte minimum 10 maksimum 40 puan alınmaktadır. Ölçek puanlarının yüksek olması, öz yeterlilik yüksekliğini göstermektedir (Aypay, 2010). Aypay tarafından yapılan Türkçe’ye uyarlama çalışmasında ölçüt geçerliğini belirlemek amacıyla Rosenberg Öz-Saygı Ölçeği ile Stresle Başa Çıkma Ölçeği kullanmıştır. Çalışma kapsamında yaptığımız geçerlik ve güvenilirlik analizine göre cronbach alfa katsayısı 0,909 olarak bulunmuştur. GÖYÖ’nün yetenek ve güven, çaba ve direnç olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır (Aypay,2010).

3.2.3. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği

Bateman ve Crant (1993), tarafından geliştirilen ölçek, Türkçe’ye Akın, Abacı, Kaya ve Arıcı (2011) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, 10 maddeden oluşmaktadır ve ters kodlanan madde yoktur. Ölçek, “hiç katılmıyorum (1)” ile “tamamen katılıyorum (7)” arasında değerler alan 7’li Likert formunda bir ölçektir ve puanlar yükseldikçe proaktif kişilik özelliği

artar. Kısaltılmış Proaktif Kişilik ölçeğinin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0.932 olarak hesaplanmıştır.

3.2.4. İstatistiksel Analiz

Araştırmada elde edilen veriler Microsoft Excel programında kaydedilmiştir ve bu veriler SPSS programı kullanılarak analizleri yapılmıştır.

Çalışmadaki verilerin analizinde normallik testi için Kolmogorov-Simirnow testi, ikili karşılaştırmalarda Mann-Whitney U testi, gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis H, karşılıklı ilişkiyi incelemede Spearman Korelasyon analizi kullanılmıştır.

3.2.5. Etik Onay

Bu çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu E-84026528-050.01.04-2200276438 sayılı karar ile onaylanmıştır. Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı tarafından E-93130991-302.08.01-2200284888 sayılı karar ile anket izinlerimiz onaylanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmada elde edilen katılımcıların demografik özelliklerine yönelik frekans ve yüzde dağılımları, parametrelere yönelik Kruskal Wallis, Mann- Whitney U test sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 6.

Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin veriler

Değişkenler	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	140	56
	Erkek	110	44
	Toplam	**250**	**100**
Fakülte	Mühendislik	45	18,0
	Güzel Sanatlar	37	14,8
	Mimarlık	50	20,0
	Spor bilimleri	57	22,8
	Turizm	62	24,4
	Toplam	250	100
Aylık gelir	Asgari ücret altı	137	54,8
	Asgari ücret	69	27,6
	Asgari ücret üstü	44	17,6
	Toplam	**250**	**100**

Tablo 6'nın devamı

Baba meslek	Kamu-Kamu emeklisi	145	58,0
	Özel- Özel emeklisi	88	35,2
	Çalışmıyor	17	6,8
	Toplam	**250**	**100**
Anne meslek	Kamu-Kamu emeklisi	69	27,6
	Özel- Özel emeklisi	40	16,0
	Çalışmıyor	141	56,4
	Toplam	**250**	**100**
Yaş	18-24	173	69,2
	25-35	77	30,08
	Toplam	**250**	**100**

Tablo 6' ya göre çalışmaya katılanların 140 kişi ile %56'sını kadınların, 110 kişi ile %44'ünü erkeklerin oluşturduğu belirlenmiştir. Çalışmaya %24 ile en yüksek oranda turizm fakültesinden, %14,8 oranla ise güzel sanatlar fakültesinden olduğu görülmektedir. Çalışmada aylık gelirler incelendiğinde asgari ücret altında olan grup %54,4 en yüksek orandadır. Baba mesleği kamu veya kamu emeklisi olan kişilerin sayısı %58 ile en yüksek orandadır. Anne mesleğinde ise annesi çalışmayan katılımcıların %56,4 ile en yüksek oranda olduğu belirlenmiştir.

4.2. Ölçek Puanlarının Dağılımı ve İstatistik Test Sonuçları

Tablo 7

Katılımcıların ölçek puanlarına ilişkin veriler

Ölçekler/Alt boyutlar	f	En düşük	En yüksek	$\bar{X}$	Ss
Girişimcilik eğilimi (14)	250	14	70	45,72	7,42
Yetenek ve Güven (4)	250	4	16	13,07	2,22
Çaba ve Direnç (6)		6	24	17,23	4,19
Proaktif kişilik (10)		10	70	51,53	12,47

Katılımcıların Girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç, yetenek ve güven ölçeklerinden aldıkları puanları belirlemek için yaptığımız testte, katılımcıların ‘’Girişimcilik eğilimi Ölçeği’’ puanları $\bar{X}$= 45,74, ‘’Öz yeterlilik Ölçeği’’nin iki alt boyutu olan ‘’yetenek ve güven’’ puanları $\bar{X}$= 13,07 ve ‘’Çaba ve direnç’’ puanları $\bar{X}$= 17,23, ‘’Proaktif Kişilik Ölçeği’’ puanları ise $\bar{X}$=51,53 olarak saptanmıştır.

Tablo 8

Cinsiyet değişkenine göre katılımcıların ölçek puanlarının karşılaştırılması

Değişken	Grup	n	ort	ss	Sıra ort.	Sıralar toplamı	U	Z	p
Girişimcilik	Kadın	140	45,17	7,452	117,42	16438,5	6568,5	-1,997	,046*
	Erkek	110	46,42	7,320	135,79	14936,5			
Çaba ve Direnç	Kadın	140	16,57	4,440	114,11	15975	6105,0	-2,818	,005*
	Erkek	110	18,08	3,709	140	15400			
Yetenek ve Güven	Kadın	140	12,80	2,325	117,28	16419	6549,0	-2,049	,04*
	Erkek	110	13,40	2,046	135,96	14956			
Proaktif kişilik	Kadın	140	50,17	13,196	118,18	16545	6675,0	-1,807	,071
	Erkek	110	53,26	11,306	134,82	14830			

Cinsiyetlere göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç, yetenek ve güven ölçek puanları arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U testi sonucu tablo 8'de gösterilmiştir. Buna göre girişimcilik eğilimi, çaba ve direnç, yetenek ve güven puanlarında cinsiyetler arasında ($p<0,05$) anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Analiz ortalamalarına göre erkek katılımcıların girişimcilik eğilimi, çaba ve direnç, ve yetenek ve güven puanlarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9

Anne mesleğine göre katılımcıların ölçek puanları karşılaştırması

Ölçekler	Gruplar	ort	ss	Sıra ort	x^2	p	Post-hoc
Girişimcilik	1. Özel	47,84	5,947	146,99	9,562	,008*	1>3
	2. Kamu	46,52	5,354	127,96			
	3. Çalışmıyor	44,46	8,305	114,28			
Çaba ve Direnç	1. Özel	18,5	3,692	146,84	8,375	,015*	1>2, 1>3
	2. Kamu	16,75	3,841	115,65			
	3. Çalışmıyor	16,75	4,411	117,85			
Yetenek ve Güven	1. Özel	13,71	1,956	145,66	7,666	,022*	1>2, 1>3
	2. Kamu	12,75	2,215	114,59			
	3. Çalışmıyor	12,85	2,298	118,73			
Proaktif kişilik	1. Özel	54,55	10,886	142,54	5,616	,06	
	2. Kamu	49,62	12,234	113,33			
	3. Çalışmıyor	50,59	13,075	120,61			

Anne mesleklerine göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ve yetenek ve güven puanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi Tablo 9'da verilmiştir. Buna göre girişimcilik eğilimi, çaba ve direnç ile yetenek ve güven puanlarında meslek grupları arasında ($p<0,05$) anlamlı fark görülmüştür. Hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U test sonucuna göre anne mesleği özel sektör çalışanı veya emeklisi olan grup ile çalışmayanlar arasında girişimcilik eğilimi, çaba ve direnç, yetenek ve güven puanlarında ($p<0,05$) anlamlı fark bulunmuştur. Anneleri özel sektörde çalışan katılımcıların puanlarının çalışmayanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptamıştır.

Tablo 10

Baba mesleğine göre katılımcıların ölçek puanları karşılaştırması

Ölçekler	Gruplar	ort	ss	Sıra ort	x^2	p	Post-hoc
Girişimcilik	1.Özel	47,02	6,744	139,67	13,394	0,00*	1>2
	2.Kamu	44,00	6,588	104,95			
	3.Çalışmıyor	43,64	6,744	111,03			
Çaba ve Direnç	1.Özel	18,05	3,787	138,71	16,183	0,00*	1>2
	2.Kamu	15,73	4,211	100,63			
	3.Çalışmıyor	18,00	5,408	141,59			
Yetenek ve Güven	1.Özel	13,43	2,057	136,95	13,542	0,00*	1>2
	2.Kamu	12,44	2,089	103,03			
	3.Çalışmıyor	13,23	3,419	144,15			
Proaktif Kişilik	1.Özel	53,69	11,615	138,21	13,401	0,00*	1>2
	2.Kamu	48,13	11,914	102,83			
	3.Çalışmıyor	50,64	18,103	134,47			

Baba mesleklerine göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç, yetenek ve güven puanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi Tablo 10'da verilmiştir. Buna göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ile yetenek ve güven puanlarında meslek grupları arasında anlamlı fark görülmüştür ($p<0,05$). Hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney U test sonucuna göre baba mesleği özel sektör çalışanı veya emeklisi olan grup ile kamu sektörü çalışanı veya emeklisi olan grup arasında girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ile yetenek ve güven puanlarında anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Babaları özel sektörde çalışanların puanlarının kamu çalışanları göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptamıştır. Kamu çalışanları ile çalışmayanlar arasında ve özel sektör çalışanları ve çalışmayan grup arasında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 11

Aylık gelir durumuna göre katılımcıların ölçek puanlarının karşılaştırılması

Ölçekler	Gruplar	ort	ss	Sıra ort	x^2	p
Girişimcilik	Asgari ücret altı	45,81	7.909	124,50		
	Asgari ücret	45,55	5,937	121,31	1,047	,59
	Asgari ücret üstü	45,72	8,110	135,17		
Çaba ve direnç	Asgari ücret altı	17,39	4,503	128,17		
	Asgari ücret	16,68	3,848	126,55	1,450	,48
	Asgari ücret üstü	17,61	3,686	130,90		
Yetenek ve Güven	Asgari ücret altı	13,07	2,353	126,88		
	Asgari ücret	13,14	2,157	126,55	,371	,83
	Asgari ücret üstü	12,95	1,928	119,55		
Proaktif	Asgari ücret altı	51,21	13,076	124,48		
	Asgari ücret	52,15	11,524	128,40	,154	,92
	Asgari ücret üstü	51,54	12,202	124,14		

Katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ile yetenek ve güven puanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi Tablo 11'de verilmiştir. Buna göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç

ile yetenek ve güven puanlarında meslek grupları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 12

Yaş değişkenine göre katılımcıların ölçek puanlarının karşılaştırılması

Ölçekler	Gruplar	n	Sıra ortalaması	Sıralar toplamı	U	Z	p
Girişimcilik	18-24 yaş	173	124,52	21542,5	6491,5	-,321	,748
	25-35 yaş	77	127,69	9832,5			
Çaba ve Direnç	18-24 yaş	173	128,75	22274	6098,0	-1,069	,285
	25-35 yaş	77	118,19	9101			
Yetenek ve Güven	18-24 yaş	173	126,78	21932,5	6439,5	-,423	,672
	25-35 yaş	77	122,63	9442,5			
Proaktif	18-24 yaş	173	123,78	21414,5	6363,5	-.563	,573
	25-35 yaş	77	129,36	9960,5			

Katılımcıların yaş gruplarına göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç, yetenek ve güven puanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi Tablo 12'de verilmiştir. Buna göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ile yetenek ve kendine güven puanlarında meslek grupları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 13

Fakültelere göre ölçek puanlarının karşılaştırılması

Ölçekler	Gruplar	ort	ss	Sıra ort	x^2	p
Girişimcilik	Mühendislik Fakültesi	44,73	9,359	109,46	7,569	,10

Tablo 13'ün devamı

	Güzel Sanatlar Fakültesi	48,21	4,448	152,50		
	Mimarlık Fakültesi	45,74	6,239	122		
	Spor Bilimleri Fakültesi	45,96	6,784	126		
	Turizm Fakültesi	44,72	8,511	123,36		
Çaba ve Direnç	Mühendislik Fakültesi	17,91	4,430	136,28	5,292	,25
	Güzel Sanatlar Fakültesi	17,81	4,054	135,28		
	Mimarlık Fakültesi	16,30	4,156	108,98		
	Spor Bilimleri Fakültesi	17,63	3,961	132,12		
	Turizm Fakültesi	16,78	4,286	118,97		
	Mühendislik Fakültesi	13,26	2,415	133,01		
	Güzel Sanatlar Fakültesi	13,48	1,938	137,86		
Yetenek ve Güven	Mimarlık Fakültesi	12,68	1,971	110,70	3,800	,34
	Spor Bilimleri Fakültesi	13,10	2,350	126,65		
	Turizm Fakültesi	12,96	2,316	123,52		
	Mühendislik Fakültesi	53,22	14,054	140,01		
	Güzel Sanatlar Fakültesi	52,72	10,655	129,36		
Proaktif	Mimarlık Fakültesi	49,28	11,988	109,89	6,591	,15
	Spor Bilimleri Fakültesi	53,66	10,706	135,89		
	Turizm Fakültesi	49,40	13,856	115,53		

Katılımcıların fakültelerine göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç, yetenek ve güven puanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi Tablo 13'de verilmiştir. Buna göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ile yetenek ve güven puanlarında meslek grupları arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür (p>0,05).

Tablo 14

Ölçek puanları arasındaki ilişkiye yönelik veriler

Ölçekler		Girişimcilik eğilimi	Yetenek ve Güven	Çaba ve Direnç	Proaktif kişilik
1- Girişimcilik eğilimi	r	1,00	,268*	,258*	,336*
2- Yetenek ve Güven	r	,268*	1,00	,792*	,741
3- Çaba ve Direnç	r	,258*	,792*	1,00	,719*
4- Proaktif kişilik	r	,336*	,741*	,719*	1,00

P<0,05

Girişimcilik eğilimi, Yetenek ve Güven, Çaba ve direnç ve proaktif kişilik ölçekleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan Spearman Korelasyon testi sonuçları Tablo 14'de verilmiştir. Buna göre Girişimcilik eğilimi, Yetenek ve Güven, Çaba ve Direnç ve Proaktif kişilik ölçekleri arasında pozitif yönde anlamlı (p<0,05) bir ilişki bulunmuştur. yetenek ve güven, çaba ve direnç ve proaktif kişilik arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi' nde öğrenim gören 250 kişiye uygulanmıştır. Araştırmaya katılanlardan, 173 öğrencinin 18-24 yaş arasında olduğu belirlenmiştir. Yaş ortalaması ise 22,58±4,50 olarak belirlenmiştir. Çalışmanın %56'sını 140 kişi ile kadınlar, %44'ünü ise 110 kişi ile erkekler oluşturmaktadır. Çalışmaya katılan 62 kişinin turizm, 57 kişinin spor bilimleri, 45 kişinin mühendislik, 50 kişinin mimarlık ve 37 kişinin Güzel Sanatlar Fakültesinde öğrenim gördüğü belirlenmiştir. Aylık gelirler incelendiğinde asgari ücret altında olan grubun %54,4 oranla 137 kişi, asgari ücret üstündeki grubun ise %17,6'lık oranla 44 kişi olduğu görülmüştür. Çalışmanın %58'ini 145 kişi ile baba mesleği kamu veya kamu emeklisi olan kişiler, %35,2'sini 88 kişi ile babası özel sektör çalışanı olan, %6,8'ini ise 17 kişi ile babası çalışmayan grup oluşturmaktadır. Anne mesleğinde ise annesi çalışmayan katılımcılar %56,4 oranla 141 kişi, kamu sektörü olanlar %27,6 ile 69 kişi, özel sektör olanlar %16 ile 40 kişidir. Girişimcilik eğilimi, Öz yeterlilik ölçeğinin iki alt boyutu Çaba ve direnç – Yetenek ve kendine güven ile proaktif kişilik ölçekleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan Spearman Korelasyon testi sonucunsa Girişimcilik eğilimi, Yetenek ve kendine Güven, Çaba ve Direnç ile Proaktif kişilik ölçekleri arasında pozitif yönde anlamlı ($p<0,05$) bir ilişki bulunmuştur. Öz yeterliliğin alt boyutlarından olan çaba ve direnç, yetenek ve güven ve proaktif kişilik arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde ($r>0,70$) olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmamızdaki asıl odaklanılan nokta demografik faktörlerin girişimcilik eğilimine etkisi olmasa da analizlerde girişimcilik eğilimi ile demografik değişkenlerin ortalamaları arasındaki farklılıklar istatistiksel bağlamda değerlendirilmiştir. Çalışmadaki kullanılan değişkenlerden bir tanesi cinsiyet değişkenidir. Çalışma sonucunda, erkeklerin girişimcilik eğiliminde kadınlardan daha yüksek bir puana sahip oldukları görülmüştür. Bu tür farklılıklar, farklı ülkelerde yapılan önceki çalışmaların sonuçlarıyla uyumludur ve bu çalışmalarda da erkeklerin kadınlara kıyasla kendi işlerini kurma konusunda daha büyük bir inisiyatif ve eğilim sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır (García ve Moreno, 2010). Çalışma sonucunda kadınlardaki girişimcilik ve öz yeterlilik puanı erkeklere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç geçmiş çalışma bulguları ile paralellik göstermektedir (Chen vd.

1998). Bu bulgular, Abele (2000) tarafından öne sürülen çift etki modelinin öngörüsüyle uyumludur. Cinsiyetin girişimcilik eğilimi ve öz yeterlik gibi özellikler üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir (erkekler kendilerini daha etkin ve girişimciliğe daha yatkın hissediyorlar) (Cable ve Judge, 1996). Sonuçlar, erkeklerin kadınlara kıyasla yeni bir iş kurma niyetine daha yüksek bir istek gösterdiği önceki çalışmaları destekler niteliktedir (Bandura vd., 2000; Wilson vd., 2007). Murnieks vd. (2014) çalışmasında girişimcilik puanlarına baktığında erkeklerin (%76) puanlarının, kadınlardan (%24) daha fazla olduğunu gözlemlemişlerdir. Literatürü gözden geçirdiğimizde, daha ağırlıklı olarak erkeklerin girişimcilik puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu bulguların sayılarının yaygın olduğunu görüyoruz (örn. Mueller vd., 2017; Thorgren ve Wincent, 2015). Yapılan bir çalışmada fırsatları saptama ile girişimci niyet arasındaki ilişki, kadınlarda erkeklere kıyasla %11,70 daha zayıf bulunmuştur. Kadınların, endüsteride ve girişimci dünyada da az etkin olması nedeniyle erkeklere göre yeni ve potansiyel girişim fırsatlarını arama konusunda daha az yetenekli oldukları bulunmuştur. Bu da kadınlarda algılanan fırsatları saptama düzeyini zayıflatır ve sonuç olarak girişimci niyetleri ve eğilimleri üzerinde daha az etkiye sahip olmalarına yol açar (Verheul vd., 2012; Ventura ve Quero, 2013). Girişimci öz yeterliliğin girişimci niyet üzerindeki etkisi kadınlarda erkeklere kıyasla %8.10 daha düşük bulunmuştur ve kadınlar, erkeklere göre daha düşük bir öz yeterlilik düzeyi sergilemektedir (Haus vd., 2013). Bu bulgu, önceki çalışmaların sonuçları ile de benzerlik göstermekte ve kadınların girişimcilik yetenekleri konusunda erkeklere kıyasla daha az güvene sahip olduklarını ve bu nedenle daha güçlü bir girişimci niyet oluşturmadıklarını doğrulamaktadır (BarNir vd., 2011; Haus vd., 2013). Meslek Yüksekokulu öğrencileri ile yapılan bir araştırmada erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre girişimcilik eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Gümül vd., 2017). Doğaner ve Altunoğlu' nun (2010) yaptığı Adnan menderes üniversitesi nazilli iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri adlı çalışmasında da kadın katılımcıların girişimcilik puanlarının erkek katılımcılara kıyasla daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Literatürdeki birtakım araştırmalarda da sayısı çok fazla olmamakla birlikte, girişimcilik eğiliminin cinsiyetler arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşan araştırmalar da mevcuttur (Özdemir 2013; Çavdar vd. 2018; Ocak ve Su, 2016). Pan ve Akay'a (2015) göre de girişimcilik eğilimi ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yine literatüre bakıldığında kadınların sosyal girişimcilik puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu çalışmalar da mevcuttur. Ateş'in (2018) yaptığı

çalışmanın bulguları bu sonucu desteklemektedir. Ateş'in çalışması sonucunda kadın katılımcıların girişimcilik puanları erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anne mesleğinin ve baba mesleğinin girişimcilik eğilimi üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda, anne ve baba mesleğinin her ikisi için de girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve ebeveyni özel sektörde çalışan grubun girişimcilik puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu konuda geçmiş araştırmalarda anne baba mesleğinin etkilerine çok yer verilmemiş olsa da yapılan bazı araştırma sonuçları çalışmamızın sonucunu doğrular niteliktedir. Literatürde özel sektör ve kamu sektörü etkisini inceleyen bir çalışma bulunmamakla birlikte ailede 1. derecede girişimci olma durumu inceleyen çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalara göre ailesinde girişimci bulunan bireylerin, girişimcilik eğilimlerinin daha fazla olduğu görülmüştür (Korkmaz, 2012). Literatürde bunu destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur. İlhan, S. (2003)'nin, "Sosyo-Ekonomik Bir Fenomen Olarak Girişimciliğin Oluşumunu Etkileyen Başlıca Faktörler" adlı çalışma da bu sonucu destekler niteliktedir. Bir başka çalışma ise annesi çalışmayan kişilerin, çalışan bireylere göre risk alma eğiliminin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmış, bunun nedeninin çalışan ebeveynlerin çocuklarını daha özgür ve bağımsız bir birey olarak yetiştirmeleri olabileceğini savunmaktadır (Tefek, 2023).

Katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre girişimcilik eğilimi, proaktif kişilik, çaba ve direnç ile yetenek ve güven puanlarını karşılaştırmak amacıyla yapılan Kruskal Wallis H testinin sonucunda öğrencilerin gelir düzeyi ile girişimcilik eğilimi, Proaktif kişilik, çaba ve direnç-yetenek ve güven arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir. Bayer vd., (2021) çalışmasına göre ailesi düşük gelire sahip kişiler, ortalama ve yüksek gelire sahip olan katılımcılara göre girişimci kişilik puanlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmış, bunun sebebinin ise düşük gelirli öğrencinin is kurma ve standartlarını değiştirme konusunda diğerlerinden daha fazla motivasyona sahip olması olabileceğini savunmuştur.

Tablo 12'de çalışmaya katılanların yaş gruplarının girişimcilik eğilimleri ile ilişkisinde anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Buna karşın 18-24 yaş aralığındaki grubun puanları 25-35 yaş aralığındaki gruba göre daha yüksektir. Literatürde bununla ilgili birçok farklı sonuç mevcuttur. Şeşen ve Basım (2012) spor bilimleri öğrencileri üzerine yaptıkları çalışmada daha düşük yaş grubunun daha az girişimcilik eğilimi gösterdiği

sonucuna ulaşırken, Korkmaz (2012)'ın yaptığı çalışma yüksek yaş grubunun girişimcilik eğiliminin daha yüksek olduğu yönündedir.

Araştırma sonucunda erkek öğrencilerin genel öz yeterlilik alt boyutları olan yetenek ve güven ile çaba ve direnç puanlarının kadın öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu duruma sosyo-ekonomik yapının veya toplumsal cinsiyet algısının sebep olabileceği düşünülmektedir. Çalışma sonucunda elde edilen bu bulgu geçmiş araştırmalarla paralellik göstermektedir. Yapılan araştırmalara bakıldığında bu araştırmanın bulgularıyla paralel şekilde (Gençal Yazıcı, 2015; Ünver,2016; Morgil vd., 2004; Yeşilyurt, 2013; Korkut ve Babaoğlan, 2012; Say, 2005; Yıldırım, 2018; Yalnız, 2014) sonuçlar bulunmaktadır. Bunların yanı sıra genel öz yeterliğin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı sonucuna ulaşan (Güven, 2005; Kuş, 2005; Çakır ve Şenler, 2007; Aslan ve Uluçınar Sağır, 2008; Altunçekiç, Akbulut 2006; Yaman ve Koray, 2005; Kozcu Çakır ve Şenler 2007; Akbaş ve Çelikkaleli 2006; Oğuz ve Topkaya 2008) çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmanın sonuçları literatürde bulunan çalışmaların bazıları ile paralellik gösterirken bazı çalışmalar ile farklılaşmaktadır. Bandura (2002) bu farklılığı kültürlerarası farklılaşma olarak ele almıştır. Cinsiyete göre öz yeterlilik inancının farklı olmasında yaşanılan toplum, kültürel değerler, görenekler, inançlar önemli bir unsur olabilir.

Bu araştırmanın sonuçları, Tablo 14' de görüldüğü üzere üniversite öğrencilerinin proaktif kişilikleri ile girişimcilik eğilimleri pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, önceki araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir ve daha yüksek düzeyde proaktif kişilik sergileyen bireylerin girişimcilik niyetlerinin daha yüksek olacağını göstermektedir (Zareieshamsabadi vd., 2010; Paul ve Shrivatava, 2016). Bu sonuç aynı zamanda eğitim alanındaki araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir. Üniversite öğrencilerinin proaktif kişilikleri geliştikçe, girişimcilik niyetlerinin de artacağı görülmektedir (Basar, 2017). Tan vd. (2021) altı farklı girişimci kişilik özelliği belirtmiştir: başarıya olan ihtiyaç, risk alma eğilimi, yenilikçilik, proaktiflik, empati ve ahlaki sorumluluk. Ancak bunlardan sadece dördü sosyal girişimcilik niyetini etkiler: proaktiflik, yenilikçilik, empati ve ahlaki sorumluluk. Tan ve diğerleri tarafından yapılan çalışmadan farklı olarak, bu çalışma üniversite öğrencilerinin girişimcilik niyeti üzerindeki proaktif kişilik etkisini keşfetmeyi amaçlamış ve girişimcilik araştırmalarına katkıda bulunmuştur. Bu nedenle, bu araştırma yükseköğretim arka planında bu olumlu ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır ve önceki araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Çünkü daha yüksek düzeyde

proaktif kişiliğe sahip üniversite öğrencileri, tatmin edici olmayan bir istihdam veya çalışma koşullarıyla karşılaştıklarında girişimci olmaya istekli olurlar ve kendi işlerini başlatmayı tercih ederler. Buna karşılık, daha düşük düzeyde proaktif kişiliğe sahip üniversite öğrencileri, girişimcilik yerine çevreye pasifçe uyum sağlamayı tercih edeceklerdir (Campbell, 2000).

Bu çalışmanın amacı, üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri üzerinde öz yeterliliğin ve proaktif kişiliğin rolünü araştırmaktır. Çalışmanın sonuçları, kariyerini girişimcilik üzerine kurma kararında proaktif olmanın önemini desteklemiştir. Bir kişi pazar fırsatlarını belirlemek ve bu fırsatlara hızlıca tepki vermek için proaktif olmalıdır (Bateman & Crant, 1993). Bu nedenle, proaktif kişiliğin girişimcilik niyeti açısından önemli bir belirleyici olduğu bulunmuştur, çünkü inovasyonu teşvik eder, zorluklar ve sorunlarla başa çıkma yaklaşımında değişiklik yapmaya motive eder (Bateman ve Crant, 1993; Seibert vd., 1999). Benzer şekilde, proaktiflikle birlikte, kişi mevcut kaynakları etkili bir şekilde kullanmak için yeni fikirler ve yaratıcı ve yenilikçi çözümler üretmek ve önermek için yeterince yaratıcı olmalıdır (Zampetakis, 2008). Sonuçlar, proaktif kişiliğin girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisinin kısmen girişimci öz yeterlilik aracılığıyla olduğunu göstermiştir ki bu sonuç, önceki çalışmalarla uyumludur (Prabhu vd., 2012; Rosique-Blasco vd., 2017).

Tablo 14'e göre çaba ve direnç ile yetenek ve güven arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öz Yeterlilik, yeni girişimciler arasında girişimcilik niyeti ile anlamlı bir ilişki göstermektedir ve bu kişisel bir faktördür. Bu sonuç, Basu ve Virick (2008), Baum and Locke (2004), Drnovsek ve Glas (2002), Kristiansen ve Indarti (2004), Krueger ve Brazeal (1994), Liñán ve Chen (2009), Sesen (2013) ve Wilson (2007) çalışmalarıyla uyumludur. Bu nedenle, sonuçlar, yaratıcılık ve proaktifliğin girişimcilik niyetinin en önemli iki öncüsü olduğunu göstermesine rağmen, asıl belirleyici faktörün girişimci öz yeterlilik olduğunu göstermektedir. Öz yeterlilik ve girişimcilik ilişkisini inceleyen bir başka çalışma da girişimcilik başarısının öz yeterlilik üzerinde etkisi olduğu, girişimlerinde başarılı olanlarının öz yeterlilik seviyesinde de artış olduğunu gözlemlemişlerdir. Romanelli (1989), Schweiger vd., (1986) çalışmaları da bulgularımızı destekler niteliktedir öz yeterliliğin girişimci ortamlarda ve rekabet içinde zor kararlar alınması açısından önemli bir etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Bu da yüksek seviyede öz yeterliliğe sahip bireylerin girişimcilik konusunda daha atılgan ve başarılı olmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca yine rekabetin

yoğun olduğu ortamlarda öz yeterlilik inancı yüksek olan kişiler harekete geçmekte daha hızlı davranır ve rekabette avantajlı duruma gelirler (Agarwal ve Gort, 2001; Lieberman ve Montgomery, 1988; Narasimhan ve Zhang, 2000). Öz yeterlilik zorlu hedeflere ulaşma motivasyonu açısından büyük bir önem taşımaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgular bunu destekler niteliktedir. Patentlerini yeni şirketler kurmak veya geliştirmek için kullanan ve girişimlerde bulunan kişiler, bu şekilde patentlerini kullanmayan kişilere göre önemli ölçüde daha yüksek bir öz yeterliliğe sahiptir. Bireylerin yüksek yeteneklere sahip olsa da bu yeteneklerini etkin bir şekilde kullanamadığı gözlemlenmiştir ve Wanberg vd (1999) gibi birçok kanıt, bunun öz yeterlilik eksikliklerinden kaynaklanabileceğini öne sürmektedir.

Tablo 14'e göre çalışmamızda proaktif kişilik ile öz yeterlilik arasında anlamlı ve yüksek bir ilişki olduğu saptanmıştır. Önceki çalışmalara baktığımızda Brown ve arkadaşları (2006), çalışmaları sonucunda proaktif kişilik ile öz yeterlilik inancı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu sonuç çalışma bulgusunu desteklemektedir. Yapılan birçok çalışmanın sonunda girişimcilik eğilimi ve öz-yeterlilik arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmış ve öz yeterliliğin girişimcilik eğiliminin öncülü olduğu tespit edilmiştir (Hsu, Wiklund ve Cotton, 2017; Jung vd., 2001). Çalışma sonucu Bandura'nın (1997) tezi ile örtüşmektedir, yani öz yeterlilik ne kadar belirginse, eyleme geçme konusundaki hazırlığı tahmin etmede o kadar güçlüdür. İş kurma konusunda kendilerini daha yetenekli olarak algılayan bireyler, bu görevi üstlenmeye daha hazır olurlar (Locke ve Baum, 2007). Öz yeterlilik kavramı, yeni bir işe girişmek riskli ve zorlayıcı bir görev olduğundan, bireyin yeteneklerine güven ve cesareti gerektiren girişimcilik araştırmaları için oldukça önemlidir. Deneysel araştırmalar, daha yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin zor görevleri tehditler yerine meydan okumalar olarak algılama eğiliminde olduklarını göstermiştir (Jerusalem ve Schwarzer, 1992). Öz yeterlilik ve proaktif kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen Hsieh ve Huang (2014) tarafından yapılan üniversite öğrencileri üzerindeki bir çalışmada, proaktif kişilik ile kariyer öz yeterliliği arasında pozitif bir ilişki bulundu. Li vd., (2017) tarafından ilkokul ve ortaokul öğretmenleri üzerinde yapılan bir çalışmada, proaktif kişilik ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki bulundu. Proaktif bir kişiliğe sahip bireyler eyleme geçmede içsel bir motivasyona sahiptir ve öz yeterlilik içsel faktörler tarafından etkinleşir (Karimi vd, 2021; Tierney ve Farmer (2011). Buna göre, öz yeterlilik proaktif kişiliğin içsel yönlendirmesi tarafından da etkilenir ve bu da proaktif kişiliğin öz yeterlilik üzerinde etkisini meydana getirir. Lin vd., (2014) in yaptığı çalışmada

da proaktif kişilik ve öz yeterlilik arasında ilişki bulunmuştur. Literatürdeki çalışmaların birçoğu da bu ilişkiyi belgelemiştir.

Sonuç olarak çalışmamız neticesinde bulduğumuz sonuçlar literatürdeki çalışmaların birçoğu ile paralellik göstermektedir.

5.1. Öneriler

Çalışmamızın sonucunda kişilerin cinsiyetler açısından girişimcilik eğilimlerine baktığımızda bulduğumuz sonuç kadınların erkeklerden daha düşük düzeyde girişimci eğilime sahip olduğu yönünde olup literatürdeki birçok çalışma ile paralellik göstermiştir. Her coğrafya farklı kültür, inanç ve değerlere sahiptir. Her toplumda kadının yeri ayrıdır fakat ülkemizde kadınların girişimcilikten çekinme sebepleri ekonomik kaygıdan ziyade daha çok toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanması olasıdır. Kadınlara yönelik girişim faaliyetlerine teşvik çalışmalarının yetersizliğinden de söz edilebilir. Bu durumda kadınlar girişimciler için yapılacak projeler, verilecek ekonomik destek ve eğitimler yararlı bu durumun değişmesine katkı sağlayabilir Yine ölçeklerin tamamına baktığımızda puan olarak girişimcilik puanlarının öz yeterlilik ve proaktif kişilik puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Bunun sebepleri arasında sosyo-ekonomik durumlardan kaynaklanmasının yanısıra üniversite öğrencilerinin girişimcilik konusunda fazla bir bilgi sahibi olmaması, kaynaklara erişim yolunu bilmemesi ve girişimcilik eğitimi yetersizliği sayılabilir. Bunun için üniversite müfredatlarında uygulanabilecek girişimcilik eğitimi dersleri ile öğrencilerin bilinçlendirilmesi bu konuda fayda sağlayabilir. Ayrıca yine genç girişimcilere yönelik maddi desteklerin arttırılması, ülke çapında yeni girişimlere ayrılan bütçenin arttırılması ve genç girişimcilerin bu kaynaklara erişiminin kolaylaştırılması bu konuda ülkemizdeki girişimcilik eğiliminin arttırılmasına yönelik yararlı faaliyetler olabilir.

KAYNAKÇA

A comparative study. In National Collegiate Inventors and Innovators Alliance. Proceedings of the 12th Annual Conference, (pp.79-86). National Collegiate Inventors & Innovators Alliance.

A´ cs ZJ, Autio E and Szerb L (2014) National systems of entrepreneurship: measurement issues and policy implications. Research Policy 43(3): 476–494.

Abele, Andrea, E. 2000. "A dual-impact model of gender and career-related processes". In The Developmental Social Psychology of Gender, eds T. Eckes and H.-M. Trautner (Hillsdale, NJ: Erlbaum), 361–388.

Agarwal R, Gort M. 2001. First-mover advantage and the speed of competitive entry, 1887–1986. Journal of Law and Economics 44(1): 161–177.

Akbaş, A. ve Çelikkaleli Ö. (2006). Sınıf öğretmeni adaylarının fen öğretimi özyeterlik inançlarının cinsiyet, öğrenim türü ve üniversitelerine göre incelenmesi. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 98110.

Akbulut E. (2006). Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerine ilişkin öz yeterlik inançları. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 24-33.

Aldrich, H. E., & Cliff, J. E. (2003). The Pervasive Effects Of Family On Entrepreneurship: Toward A Family Embeddedness Perspective. Journal Of Business Venturing, 18(5), 573–596. Https://Doi.Org/10.1016/S0883-9026(03)00011-9

Altunçekiç, A., Yaman S.& Koray, Ö. (2005). Öğretmen adaylarının öz-yeterlik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Kastamonu İli örneği). Kastamonu Eğitim Dergisi,13 (1), 93-102.

Antoncic, B. ve Hisrich, R. D. (2003). Clarifying The Intrapreneurship Concept. Journal of Small Business and Enterprise Development, 10(1), 7-24.

Aslan, O.& Uluçınar, S. (2008). Fen ve teknoloji öğretmen adaylarının bilimsel tutumlarının, öz yeterlik inanç düzeylerinin ve etki eden faktörlerin belirlenmesi, Proceedings of the 8th International Education Technology Conference, 868–873.

Aslan, Selçuk, “Kişilik, Huy ve Psikopatoloji”, Psikiyatride Derlemeler, Olgular ve Varsayımlar Dergisi, 2(1-2), 2008, s. 8.

Ateş, Y. (2018). Sosyal Bilgiler öğretmen adaylarının sosyal girişimcilik özelliklerinin ve eleştirel düşünme eğilimlerinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erzincan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

Autio, E., H. Keeley, R., Klofsten, M., Parker, G. C., & Hay, M. (2001). Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA. Enterprise and Innovation Management Studies, 2, 145–160.

Aydın, C. (2016). A ve B kişilik tiplerinin boş zaman davranışlarının kıyaslanması (Tez No. 432449) [Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

Aypay, A. (2010). Genel öz-yeterlik ölçeğinin (göyö) türkçe ’ye uyarlama çalışması. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11 (2), 113-131.

Aytaç S. (2000). İnsanı anlama çabası. Bursa: Ezgi Kitap Evi.

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

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37(2), 122–147.

Bandura, A. (1986). Social foundation of thought and action: A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bandura, A. (1991b). Self-efficacy conception of anxiety. In R. Schwarzer & R. A. Wicklund (Eds.), Anxiety and self-focused attention (pp. 89-110). New York: Har- wood.i

Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In VS Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia of human behavior (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press.

Bandura, A. (2001) ‘Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective’, Annual Review of Psychology, 52: 1-26

Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context. Applied Psychology: An International Review, 51(2), 269–290.

Bandura, A., Adams, N. E., Hardy, A. B., & Howells, G. N. (1980). Tests of the generality of self-efficacy theory. Cognitive Therapy and Research, 4(1), 39–66.

BarNir, A., Watson, W.E. and Hutchins, H.M. (2011), "Mediation and moderated mediation in the relationship among role models, self-efficacy, entrepreneurial career intention, and gender", Journal of Applied Social Psychology, Vol. 41 No. 2, pp. 270-297.

Basar, P. (2017). Proactivity as an antecedent of entrepreneurial intention. Jounal of Economic& Management Perspective, 11(4), 285-295

Basu, A., & Virick, M. (2008). Assessing entrepreneurial intentions amongst students: A Comparative study. Paper presented at the papaer presented at 12th annual meeting of the Ntionsl Collegiate of Inventors and Innovators Alliance, Dallas. USA.

Bateman TS, Organ DW. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." Academy of Management Journal, 24,587-595

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organisational behaviour: A measure and correlates. Journal of Organisational Behavior, 14(2), 103–118.

Baum, J. R., & Locke, E. A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. Journal of Applied Psychology, 89(4), 587-598

Bayer, N., Uzuntarla, Y., Şahin, İ. (2021). ''Sağlık Bilimleri Alanında Eğitim Alan Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimleri ile Girişimci Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi'', Eurosıa Journal of Social Scinses & Humanities, 9, 61-79

Bird, B. J. (1998). Entrepreneurial Behavior. Illinois: Foresman Company.

Blickle, G. (1997). Argumentativeness and the facets of the big five. Psychological Reports, 81(3), 1379-1385

Bommes, M., & Kolb, H. (2006). 5. Migrants' Work, Entrepreneurship And Economic Integration. In The Dynamics Of Migration And Settlement In Europe (Pp. 99–132). Amsterdam University Press

Bono, J.E., Boles, T.L., Judge, T.A., & Lauver, K.J. (2002). The role of personality in task and relationship conflict. Journal of Personality, 70(3), 311-344.

Borman WC, Motowidlo SJ. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. Human Performance, 10,99-109.

Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. Entrepreneurship Theory and Practice, 18(4), 64–77.

Brown, Douglas J., Cober, Richard T., Kane, Kevin, Levy, Paul E., Shalhoop, Jarrett, "Proactive Personality and the Successful Job Search: A Field Investigation With College Graduates", Journal of Applied Psychology, Vol. 91, No. 3, 2006, p. 717-726.

Burger, J. M. (2014). Personality , Cengage Learning, USA

Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: managing workplace initiative. Acad. Manag. Perspect. 14, 52–66. doi: 10.5465/ame.2000.4468066

Cansız, E. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Özelliklerinin Belirlenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencileri Üzerine bir Çalışma. Süleyman Demirel Üniversitesi

Casson, M. (1991) The Entrepreneur: An Economic Theory (Oxford: Oxford University Press).

Castaño, M.-S., Méndez, M.-T., & Galindo, M.-Á. (2015). The Effect Of Social, Cultural, And Economic Factors On Entrepreneurship. Journal Of Business Research, 68(7), 1496–1500. Https://Doi.Org/10.1016/J.Jbusres.2015.01.040

Chen, C. C., Greene, P.G. & Crick. A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? Journal of Business Venturing, 13(4), 295-316.

Chen, Chao, C., Patricia, Greene, G., and Ann Crick. 1998. "Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?" Journal of Business Venturing, 13(4): 295-316

Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO-Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Côté, S. & Moskowitz, D.S. (1998). On the dynamic covariation between interpersonal behavior and affect: prediction from neuroticism, extraversion, and agreeableness. Journal of Personality and Social Psychology, 75 (4)

Crant, J.M. (2000), "Proactive behavior in organizations", Journal of Management, Vol. 26 No. 3, pp. 435-462.

Crant, Michael, J. 1996. "The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions." Journal of Small Business Management, 34(3): 42- 49

Cromie, S. (1987). Motivation of Aspiring Male and Female Entrepreneurs. Journal of Occupational Behaviour, 3(8), 25.

Çakır K.N. & Şenler B. (2007). Fen Bilgisi ve Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalında Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlilik İnançlarının Belirlenmesi (Muğla Üniversitesi Örneği), XVI. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı.

Çavdar, O., Cumhur, F., Koç, Y., Doymuş, K. (2018). Öğretmen adaylarının sosyal girişimcilik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Anemon Muş Alparslan Üniveristesi Sosyal Bilimler Dergisi.6 (STEMES'18), 27-33.

Dell Mcstay. (2008). An Investigation Of Undergraduate Student Self-Employment Intention And The Impact Of Entrepreneurship Education And Previous Entrepreneurial Experience.

Demirtaş, Ö., Karaca, M., & Biçkes, M. (2017). Başarılı girişimciliğin perde arkasındaki güçler. Konay: Eğitim Yayınevi.

Diener, E., Larsen, R. J., & Emmons, R. A. (1984). Person X Situation interactions: Choice of situations and congruence response models. Journal of Personality and Social Psychology, 47, 580-592

Doğaner, M., Altunoğlu, A. E. (2010). Adnan menderes üniversitesi nazilli iktisadi ve idari bilimler fakültesi işletme bölümü öğrencilerinin girişimcilik eğilimleri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(2), 103-110.

Döm, S. (2008). Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği. Ankara: Detay Yayıncılık.

Drnovsek, M., & Glas, M. (2002). The entrepreneurial self-efficacy of nascent entrepreneurs: The case of two economies in transition. Journal of Enterprising Culture, 10(02), 107-131

Eckes, T., and Trautner, H.M. (2000). The developmental social psychology of gender. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers: Mahwah, New York, London

Erikson, E.H. (1968). Identity: Youth and Crisis. New York: W.W. Norton & Company, Inc.

Eroğlu F. (2006). Davranış bilimleri. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Ewen, R. B. (201O). An introduction to theories of personality. New York: Psychology Press.

Fatoki, O. (2014). The Causes Of The Failure Of New Small And Medium Enterprises In South Africa. Mediterranean Journal Of Social Sciences.

Filley, A.C. ve J. Aldag (1978). Characteristics and Measurement of an Organizational Typology. Academy of Management Journal, 21(4), 578-591.

Fleming JS. Erikson's psychosocial developmental stages. http://psychology. about.com/od/psychosocialhteries/a/psychological.htm

Frese, M, Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 139-161.

Fuller, B. Jr. and Marler, L.E. (2009), "Change driven by nature: a meta-analytic review of the proactive personality literature", Journal of Vocational Behavior, Vol. 75 No. 3, pp. 329-345.

Gedeon, S., 2010. What is entrepreneurship? Entrepreneurial Practice Review 1 (3), 16–35.

Geiwitz, P. J. (1970). Non-Freudian Personality Theories: Basic Concepts in Psychology. California, USA: Brooks/Cole.

Gençal Yazıcı, S. (2015). Evli ve bekar yetişkinlerin genel öz yeterlik ve benlik saygılarının incelenmesi. Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Glancey, K. & McQuaid, R. (2000) Entrepreneurial economics. New York: St. Martin's Press, Inc.

Glass, R., Prichard, J., Lafortune, A., & Schwab, N. (2013). The Influence of Personality and Facebook Use on Student Academic Performance. Issues in Information Systems, 14(2), 119-126.

Grant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. Journal of Applied Psychology, 80, 532-537

Greenberg, J. (1999). Managing Behavior in Organizations. 2. Basım. Prentice Hall New Jersey. ABD.

Gupta, V. K., & Bhawe, N. M. (2007). The influence of proactive personality and stereotype threat on women's entrepreneurial intentions. Journal of Leadership and Organisational Studies, 17(4), 73–85.

Gümül F, Çalık A, Kurt H. Meslek yüksekokulu öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini incelemeye yönelik bir araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2017;19(2):91-107.

Güven, S. (2005). Devlet okulları ilköğretim birinci kademede çalışan İngilizce öğretmenlerinin profil ve yeterlik algıları, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Haus, I., Steinmetz, H., Isidor, R. and Kabst, R. (2013), "Gender effects on entrepreneurial intention: a meta-analytical structural equation model", International Journal of Gender and Entrepreneurship, Vol. 5 No. 2, pp. 130-156

Hisrich, R., ve Peters. M. (2001). Entrepreneurship, 5 th Ed., McGraw-Hill Higher, Boston

Hisrich, R. (2014). Advanced Introduction To Entrepreneurship.

Hsu, K. D., Wiklund, D. J., & Cotton, D. R.,2017 Success, Failure, and Entrepreneurial Reentry: An Experimental Assessment of the Veracity of Self– Efficacy and Prospect Theory. Entrepreneurship Theory and Practice, 41(1), s.19-47.

Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Selfefficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), Self-efficacy. Thought control of action (pp. 195–213).

Jones, O., and Tilley F. (2003). Competitive Advantage in SMEs. In Organizing for Innovation and Change (p. 408). Willey & Sons *Journal of Developemental Entrepreneurship,* 9(3): 177- 197

Jung, D. I., Ehrlich, S. B., De Noble, A. F., & Baik, K. B.,2001 Entrepreneurial self-efficacy and its relationship to entrepreneurial action: a comparative study between the US and Korea. Management International, 6(1), s. 41.

Kasouf, Checkery J. "Opportunity Assessment: A framework Integrating Positive Psychology and Environmental Variable". Working Paper. 2003, ss.1.

Kılavuz MA, Gürses İ. Kuşakların ahlaki değerleri birlikte öğrenmesi: Kohlberg'in ahlaki gelişim kuramı açısından bir değerlendirme. http://idc.sdu.tr/tammetinler/ dinkultur/dinkultur7.pdf (7 Mart 2012'de ulaşıldı).

Korkmaz, O. (2012). "Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bülent Ecevit Üniversitesi Örneği", Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 14 (2), 209-226

Korkut, K, & Babaoğlan, E. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik inançları. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 8 (16), 269-281.

Kozcu, Çakır, N. ve enler, B. (2007). Fen bilgisi ve sınıf öğretmenliği anabilim dalında öğrenim gören öğretmen adaylarının öz-yeterlik inançlarının belirlenmesi (Muğla Üniversitesi Örneği). 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Gaziosmanpaa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 57 Eylül 2007.

Krueger, N. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. Entrepreneurship Theory and Practice, 18(1), 5-22.

Kuratko, D. F., ve Hodgetts, R. M. (1995). Entrepreneurship: A contemporary approach. Dryden Press.

Kuş, E. (2005). Öğretmenlerin bilgisayar öz yeterlik inançları ve bilgisayar destekli öğretime yönelik tutumları. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Laufer, J. 1975. New trends in experimental turbulence research. Annu. Rev. Fluid Mech. 7: 307-26

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.

Lieberman MB, Montgomery DB. 1988. First-mover advantages. Strategic Management Journal 9(S1): 41–58.

Liñán, F., Santos, F. J., & Fernández, J. (2011). The influence of perceptions on potential entrepreneurs. International Entrepreneurship and Management Journal, 7(3), 373-390.

Locke, E. A., & Baum, J. R. (2007). Entrepreneurial motivation. In J. R. Baum, M. Frese, & R. A. Baron (Eds.), The psychology of entrepreneurship (pp. 93–112). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Lopez, S. J., & Snyder C. R. (2011). The Oxford Handbook of Positive Psychology (2nd ed.). New York: Oxford University Press.

Luszczynska, A., Mohamed, N. E., & Schwarzer, R. (2005). Self-efficacy and social support predict benefit finding 12 months after cancer surgery: The mediating role of coping strategies. Psychology, Health & Medicine, 10, 365–375.

Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum associates Cable, Daniel, M., and Timothy A. Judge. 1996. "Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry." Organizational behavior and Human Decision Processes¸ 67(3): 294-311

Maslow, A. H. (1959). New knowledge in human values.

McCrae, R.R. (1996). Social consequences of experiential openness. Psychological Bulletin, 120(3), 323-337.

McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. Journal of Personality, 175-215.

Meichenbaum, D. H. (1977). Cognitive-behavior modification: An integrative approach. New York: Plenum Press.

Morgil İ, Seçken N, Yücel, AS, 2004. Kimya Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnançlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, BAÜ Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6(1), 62-72.

Morris, G. C. (2002). Psikolojiyi anlamak, psikolojiye giriş, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Çeviri Editörleri, Ayvaşık, H.B., Sayıl, M., 1., Ankara.

Mueller, B., Wolfe, M. T., Syed, I., 2017. Passion and grit: an exploration of the pathways leading to venture success. J. Bus. Ventur. 32,260-279

Murnieks, C.Y., Mosakowski, E.M., Cardon, M.S., 2014. Pathways of passion: identy centrality, passion and behavior among entrepreneurs. J. Manag. 40, 1583-1606

Narasimhan C, Zhang ZJ. 2000. Market entry strategy under firm heterogeneity and asymmetric payoffs. Marketing Science 19(4): 313–327.

Negiz N., Özdaşlı K., Özkul G., Alparslan A., (2009), ''Girişimcilik özellikleri ve Tipleri Açısından Cisiyet Farklılıkları: SDÜ İİBF Araştırması'', Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi Bildiri Kitabı 1.Cilt, 247-257

Neto, R., Rodrigues, V., Steward, D, Xiao, A., & Snyder, J. (2018). The influence of self-efficacy on entrepreneurial behavior among K-12 teacher. Teaching and Teacher Education, 72, 44-53.

Ocak, G., Su, A. (2016). Öğretmen adaylarının girişimcilik düzeylerinin değerlendirilmesi. Asya Öğretim Dergisi 4(1), 1-16.

Oğuz, A. ve Topkaya, N. (2008). Ortaöğretim alan öğretmenliği öğrencilerinin öğretmen özyeterlik inançları ile öğretmenliğe ilikin tutumları. Akademik Bakı Dergisi, Sayı 14.

Olatomide Waheed Olowa, & Omowumi Ayodele Olowa. (2015). Factors Affecting Entrepreneurship Development In Agribusiness Enterprises In Lagos State, Nigeria. Global Journal Of Management And Business Research: B Economics And Commerce, 15(7).

Olsen, S. ve Galamidi, B. (2009). Managing Social and Environmental Impact: A New Discipline For A New Economy. Journal Of World Affairs, 15(2), 43-56.

Özdemir, L. (2013). Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin sosyo-demografik özellikler açısından değerlendirilmesi, International Conference on Eurasian Economies, 617-626

Pamuk, M. (2012). Psikolojik Danışmanların Psikolojik Danışma Uygulamalarına ve Uygulamalarda Kendi Yeterliklerine İlişkin Algıları.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Pan, V. L., Akay, C. (2015). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Girişimcilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. E-Journal of New World Sciences Academy, 10(2), 125-138.

Pandit, D., Joshi, M. P., & Tiwari, S. R. (2018). Examining entrepreneurial intention in higher education: An exploratory study of college students in India. The Journal of Entrepreneurship, 27(1), 25–46.

Paulhus, D. L., Bruce, M. N., & Trapnell, P. D. (1995). Effects of self-presentation perceived feasibility. J. Entrep. Psychology Bulletin, 21(2), 100-108.

Poutziouris, P., O'sullivan, K., & Nicolescu, L. (1997). The [Re]-Generation Of FamilyBusiness Entrepreneurship In The Balkans. Family Business Review, 10(3), 239–261.

Prabhu, V. P., McGuire, S. J., Drost, E. A., & Kwong, K. K. (2012). Proactive personality and entrepreneurial intent: Is entrepreneurial self-efficacy a mediator or moderator? International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 18(5), 559–586.

Rahma Akhter, & Farhana Rahman Sumi. (2014). Socio-Cultural Factors Influencing Entrepreneurial Activities: A Study On Bangladesh. Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm), 16(9), 01–10.

Rauch, A. ve Frese, M. (2000). Psychological Approaches to Entrepreneurial Reports, 81, 1379-1385. Research, Michigan State University, 109.

Robbıns, S., ve Judge, T. (2012). Örgütsel Davranış, (2. Basım) Çev. İnci Erdem, Nobel Yayıncılık.

Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and ınterpersonal relationships: As Developed In the Client-Centered Framework. In S. Koch (Ed.), Psychology: A

Study of a Science. Formulations of the Person and the Social Context Vol. 3, pp. 184-256.

Rogers, C. R. (2018). Kişi Olmaya Dair (Aysun Babacan, Çev.). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.

Roman, A., & Rusu, V. D. (2016). The Impact of the Economic Environment on Entrepreneurship: Evidence From European Countries. Annals of Faculty of Economics, 494-502.

Romanelli E. 1989. Environments and strategies of organization start-up: effects on early survival. Administrative Science Quarterly 34: 369–387.

Rosique-Blasco, M., Madrid-Guijarro, A., & García-Pérez-de-Lema, D. (2017). The effects of personal abilities and self-efficacy on entrepreneurial intentions. International Entrepreneurship and Management Journal.

Sarason, I. G. (1975). Anxiety and self-preoccupation. In I. G. Sarason & D. C. Spielberger (Eds.), Stress and anxiety (Vol. 2, pp. 27-44). Washington, DC: Hemisphere.

Say, M. (2005). Fen bilgisi öğretmenlerinin öz-yeterlilik inanışları. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Schlaegel, C., & Koenig, M. (2014). Determinants of entrepreneurial intent: A meta–analytic test and integration of competing models. Entrepreneurship Theory and Practice, 38(2), 291–332.

Schunk, D. H. (1981). Modeling and attributional feedback effects on children‘s achievement: A self-efficacy analysis. Journal of Educational Psychology, 74, 93–105.

Schwarzer, L., Luszczynska, A. (2023). Self-Efficacy. Handbook of Positive Psyhology Assesment (p.207). Hogrefe Publishing

Schweiger DM, Sandberg WR, Ragan JW. 1986. Group approaches for improving strategic decision making: a comparative analysis of dialectical inquiry, devil’s advocacy, and consensus. The Academy of Management Journal 29(1): 51–71.

Segal, G., Borgia, D., & Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 11(1), 42–57.

Sesen, H. (2013). Personality or environment? A comprehensive study on the entrepreneurial intentions of university students. Education+ Training, 55(7), 624-640.

Shane, S. (1993). Cultural Influences On National Rates Of Innovation. Journal Of Business Venturing, 8(1), 59–73.

Silveira-Pérez, Y., Cabeza-Pullés, D., & Fernández-Pérez, V. (2016). Emprendimiento: perspectiva cubana en la creación de empresas familiares. European Research on Management and Business Economics, 22(2), 70–77.

Smith, N. R. (1967). The entrepreneur and his firm: The relationship between type of man and type of company. Occasional Papers, Bureau of Business and Economic

Suryani, I. (2020). The Influence of Proactive Personality on Performance Mediated by Work Involvement in Teachers at SMA 10 Fajar Harapan Banda Aceh. 5(1), 152–166.

Şeşen, H., Basım, H.N. (2012) "Demografik Faktörler ve Kişiliğin Girişimcilik Niyetine Etkisi: Spor Bilimleri Alanında Öğrenim Gören Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma" Ege Akademik Bakış, (12), 21-28, 33(3), 593-617.

Tan, L. P., Pham, L. X., and Bui, T. T. (2021). Personality traits and social entrepreneurial intention: the mediating effect of perceived desirability and perceived feasibility, 30(1), 56-80

Tefek, A. (2023). Aile Yapısının Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Niyetine Etkisi. (Doktora tezi), Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tekin, T. ve Kökçü, M. (2012). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. Journal of Yaşar University, 7(27), 4611-4641.

Thorgren, S., Wincent, J., 2015. Passion and habitual entrepreneurship. Int. Small Bus. J. 33, 216-227

Thurik, A.R., Carree, M.A., Van Stel, A. and Audretsch, D.B. (2008) "Does self-employment reduce unemployment?", Journal of Business Venturing, Vol. 23, No. 6, pp. 673686.

Tsai, K. H., Chang, H.C., & Peng, C.Y. (2014). Extending the link between entrepreneurial self-efficacy and intention: A moderated mediation model. International Entrepreneurship and Management Journal, 12, 445-463.

Tuna, Y., & Kayaoğlu, A. (2013). Birey ve Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları.

Türkmen, F. (2013). Kişilik tiplerinin çatışmayı yönetme yöntemlerine etkisi: Turizm sektöründe bir uygulama (Tez No. 253524) [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi].

Utamin, C. W. (2017). Attitude, subjective norms, perceived behavior, entrepreneurship education and self-efficacy towards entrepreneurial intention university student in Indonesia. European Research Studies Journal, 20(24), 475-495.

Ünver, D. (2016). Beden eğitimi ve spor yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin genel öz yeterlik inançları ile müzik, dans ve oyun derslerine ilişkin motivasyonlarının incelenmesi. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi. Konya

Üstündağ Budak, M., Özeke Kocabaş, E. (2019) Dialectical Behavior Therapy and Skill Training: Areas of Use and Importance in Preventive Mental Health. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 192-204

Van Stel, A., Storey, D.J. and Thurik, A.R. (2007) "The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship", Small Business Economics, Vol. 28, No. 2-3, pp. 171-186

Ventura, R. and Quero, M.J. (2013), “Factors explaining the intention to undertake in women. Differential aspects in the university population according to gender variable”, Journal of Management, Vol. 13 No. 1, pp. 127-149.

Verheul, I., Thurik, R., Grilo, I. and Van der Zwan, P. (2012), “Explaining preferences and actual involvement in self-employment: gender and the entrepreneurial personality”, Journal of Economic Psychology, Vol. 33 No. 2, pp. 325-341.

Vivarelli, M. (2012). Innovation, Employment And Skills In Advanced And Developing Countries: A Survey Of The Literature. Ssrn Electronic Journal.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. Journal of Applied Psychology, 84(6), 897–910.

Wennekers, S., van Stel, A., Thurik, R. and Reynolds, P. (2005) "Nascent Entrepreneurship and the Level of Economic Development", Small Business Economics, Vol. 24, No. 3, pp. 293-309.

Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: implications for entrepreneurship education. Entrepreneurship Theory and Practice, 31(3), 387-406.

Yeşilyurt E, 2013. Öğretmen adaylarının Öğretmen Öz-yeterlik algıları, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (45), 88-104.

Yıldırım, D. D. (2018). 10-14 yaş ergenlerin öz yeterlik düzeyinin anksiyete duyarlılığı ve ebeveyn tutumu ile ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The Big Five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. Journal of Applied Psychology, 91(2), 259–271

Zampetakis, L. A. (2008). The role of creativity and proactivity on perceived entrepreneurial desirability. Thinking Skills and Creativity, 3(2), 154–162.

Zareieshamsabadi, F., Nouri, A., and Molavi, H. (2010). The relationship of proactive personalities with entrepreneurship intentions and career success in the personnel of Isfahan university of medical sciences. Health Info. Manag. 7, 206–215.

EKLER

EK-1

ETİK KURUL ONAYI

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Etik Kurulu
Bilimsel Araştırma Etik Kurulu

Sayı : E-84026528-050.01.04-2200276438 18.11.2022
Konu : Başvuru İncelenmesi

Sayın Doç. Dr. Özhan BAVLI

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2022-YÖNP-0846 nolu projeniz ile ilgili Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 17.11.2022 tarih ve 19/27 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR 27- Sorumlu yürütücülüğünü **Doç. Dr. Özhan BAVLI**'nın yaptığı ve proje araştırmacısı **Begüm Gökçe GÜNAR** tarafından gerçekleştirilen "Üniversite öğrencilerinde girişimcilik eğiliminin öz-yeterlik ve kişilik özellikleri ile ilişkisinin incelenmesi" başlıklı araştırmanın, ilgili **kurumun izninin alınması** ve Bilimsel Araştırmalar Etik Kuruluna sunulması koşulu ile Etik Kurul ilkelerine **uygun** olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Doç. Dr. Sezgin AYGÜN
Kurul Başkanı V.

EK-2

ANKET İZNİ

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : E-93130991-302.08.01-2200284888 30.11.2022
Konu : Anket İzni (Begüm Gökçe GÜNAR)

DAĞITIM YERLERİNE

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı, 20414924010 numaralı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Begüm Gökçe GÜNAR'ın, Doç. Dr. Özhan BAVLI danışmanlığında hazırladığı "Üniversite Öğrencilerinde Girişimcilik Eğiliminin Öz-Yeterlik ve Kişilik Özellikleri ile ilişkisinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışması kapsamında, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Terzioğlu Kampüsünde bulunan ekte belirtilen birimlerde anket/ölçek yapmak istemektedir.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün 30.11.2022 tarihli E-95564340-730.08.03-2200284412 sayılı yazısı yazımız ekinde gönderilmiş olup, olurlarınıza arz ederim.

İsmail CEYLAN
Genel Sekreter V.

OLUR
Prof. Dr. Okhan AKDUR
Rektör Yardımcısı

Ek: 30.11.2022 tarihli E-95564340-730.08.03-2200284412 sayılı yazı

DAĞITIM LİSTESİ

Gereği:
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Bilgi:
Mühendislik Fakültesi
Mimarlık ve Tasarım Fakültesi
Güzel Sanatlar Fakültesi
Spor Bilimleri Fakültesi
Turizm Fakültesi

EK-3

GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİ ÖLÇEĞİ

1.Girişimcilik Eğilimini Ölçmeye Yönelik İfadeler **Açıklama:** Lütfen aşağıda verilen ifadeleri okuyarak bu ifadelere katılma derecenizi verilen ölçek üzerinde ilgili rakamı işaretleyiniz. Her ifade için sadece bir seçenek işaretlemeniz ve cevapsız soru bırakmamanız gerekmektedir. Size uygun olan seçeneğe "X" işareti koyunuz.		**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**TamamenKatılıyorum**
1.	Bölümümden mezun olduğumda kendi işimi kurmak için gerekli yeteneklere sahip olacağıma inanıyorum.					
2.	Bölümümden mezun olduğumda kendi işimi kurmayı hedefliyorum.					
3.	Bölümümüzden mezun olanlar asla kamu sektöründe çalışmayı planlamamalıdır.					
4.	Bölümümüz mezun olanlar mutlaka girişimci olmaya odaklanmalıdır.					
5.	Bölümümüz mezun olanlar özel sektörde çalışmayı planlamalıdır.					
6.	Bir işin fırsatlar sunması emniyetli ve garantili olmasından daha önemlidir.					
7.	Çok çalışan sürekli hedef büyüten bir kişiliğe sahip olmak istemem.					
8.	Sosyal yaşamı, iş yaşamını, eğlenceyi dengeli bir şekilde yaşayan bir kişiliğe sahip olmak isterim					
9.	Mevcut gerçeklere birebir bağlı kalarak hareket etmeyi tercih ederim.					
10.	Gerçekleri zorlayarak sezgiye ve hayallere dayalı hareket etmeyi tercih ederim.					
11.	İnandığım bir konuda negatif bir değerlendirmeye maruz kalma pahasına karar veririm.					
12.	İnandığım bir konu dahi olsa kural dışı davranmayı göze alamam.					
13.	Kariyerimin gelecek 5 yılında yüksek maaşlı bir iş fırsatı karşıma çıksa kabul ederim.					
14.	Kariyerim için gerekli olsa dahi önceliklerimden vazgeçmem.					

EK-4

GENEL ÖZ-YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

	Tamamen yanlış	Biraz doğru	Orta düzeyde doğru	Tamamen doğru
1) Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözmenin bir yolunu daima bulabilirim.....	☐	☐	☐	☐
2) Bana karşı çıkıldığında, istediğimi elde etmemi sağlayacak bir yol ve yöntem bulabilirim.....	☐	☐	☐	☐
3) Amaçlarıma bağlı kalmak ve bunları gerçekleştirmek benim için kolaydır.....	☐	☐	☐	☐
4) Beklenmedik olaylarla etkili bir biçimde başa çıkabileceğime inanıyorum.....	☐	☐	☐	☐
5) Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum.....	☐	☐	☐	☐
6) Gerekli çabayı gösterirsem, birçok sorunu çözebilirim.....	☐	☐	☐	☐
7) Baş etme gücüme güvendiğim için zorluklarla karşılaştığımda soğukkanlılığımı koruyabilirim....	☐	☐	☐	☐
8) Bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim.....	☐	☐	☐	☐
9) Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim.....	☐	☐	☐	☐
10) Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim.....	☐	☐	☐	☐

EK-5

KISALTILMIŞ PROAKTİF KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Bazen**	**Kararsızım**	**Bazen Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1.	Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Nerde olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Hiçbir şey beni kendi düşüncelerimi gerçeğe dönüştürmekten daha çok heyecanlandıramaz.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Eğer hoşlanmadığım bir şey görürsem, onu düzeltirim.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Diğerlerinin görüşlerine uymasa bile kendi düşüncelerimi savunmayı severim.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Fırsatları saptamada uzmanım.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Olanakları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim.	1	2	3	4	5	6	7