T.C
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

GİRİŞİMCİLERİN SOSYAL SERMAYE VE GİRİŞİMSEL ÖZ YETKİNLİK ALGILARININ LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE OLAN İLİŞKİSİ: TEKNOPARKLARDAKİ ŞİRKET SAHİPLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZGE KIZILÖZ

TEZ DANIŞMANI
DOÇ.DR.GÜLSEVİM YUMUK GÜNAY

EDİRNE-2020

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GİRİŞİMCİLİK ANABİLİM DALI

DOĞRULUK BEYANI

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında, tüm verilerin bilimsel ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini, kullanılan verilerde tahrifat yapılmadığını, tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin bilimsel normlara uygun bir şekilde kaynak gösterilerek ilgili tezde yer aldığını ve bu tezin tamamı ya da herhangi bir bölümünün daha önceden Trakya Üniversitesi ya da farklı bir üniversitede tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

25 / 12 / 2020

Özge KIZILÖZ

İmza

Tezin Adı: Girişimcilerin Sosyal Sermaye ve Girişimsel Öz Yetkinlik Algılarının Liderlik Davranışları İle Olan İlişkisi: Teknoparklardaki Şirket Sahipleri Üzerine Bir Araştırma

Hazırlayan: Özge KIZILÖZ

ÖZET

Liderlik kavramı çok fazla çalışmaya konu olmuştur. Bu kavramla ilgili net bir tanım olmasa da kavramın ne kadar önemli olduğu ortak noktadır. Liderlik, bir organizasyonun belirlenen amaca ulaşması için fayda sağlayan, hedefe yönlendiren, araçların etkili bir şekilde kullanımını sağlayan, kontrolün etkin bir şekilde kullanılmasında etkili bir kavram olarak tanımlanabilmektedir. Sosyal sermaye kavramı da üzerinde çok sayıda çalışma yapılan, faydalarıyla ilgili hatta ölçüm şekliyle ilgili pek çok tartışmaya neden olan, fiziki olmayan sosyal ilişkilere, sosyal ağların verimli kullanılmasına dayalı bir kavramdır. Girişimsel öz yetkinlik ise, belirli bir göreve veya davranışa yönelik, öğrenme, motivasyon, performans ve hedefi gerçekleştirmeye olan inanç olarak nitelendirilebilmektedir. Yapılan bu çalışmada da; liderlik, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik kavramlarının birbirleri ile olan ilişkisini açıklamak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, nicel bir araştırma yöntemi olan anket tekniği kullanılarak, teknoparklardaki şirket sahiplerine liderlik, sosyal sermaye, girişimsel öz yetkinlik, demografik ve şirketle ilgili olmak üzere toplamda 53 soru yönlendirilmiştir. 38 teknoparktan 360 tane şirket sahibinin katılım sağladığı çalışmada liderlik, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik için korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon sonucuna göre tüm boyutlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Liderlik, Sosyal Sermaye, Girişimsel Öz Yetkinlik

Name of the Thesis: The Relationship Between The Leadership Behaviors And Enterpreneur's Social Capital And Percept Enterpreneurial Self-Efficacy: A Research On The Owners Of The Companies In Technoparks.

Prepared by: Özge KIZILÖZ

ABSTRACT

The consept of leadership has been a topic for many studies. Although there is not a clear description of this consept, it is known and accepted that it is an essential common point. Leadership can be identified as for an organisation to gain benefits, lead the goal, for tools to be used as effectively as it gets and using control in order to operate. Social capital is also a topic where there are many studies in it. It is a concept that is argued a lot by its benefits and damage even; the mesaurement wise, not pyshcial, based on connected to social interactions and social networks outputs. Interventional self-efficacy is described as a learning motivation, performance and a belief in succeeding the goal for a specific behaviour or task. This study intended to explain the relationships between leadership, social capital and interventional self-efficacy concepts. According to that, a total of 53 questions were asked to the company by using the survey technique which is a quantitative research method. 360 company correlation analysis was applied from 38 technoparks. According to the correlation result, a significant relationship was found between all dimensions.

Keywords: Leadership, Social Capital, Interventional Self-Efficacy

ÖNSÖZ

Benim için çok zorlu bir süreç olan bu tez çalışmasında, öğrencisi olmaktan dolayı çok şanslı hissettiğim, çok sevgili hocam Doç.Dr. Gülsevim YUMUK GÜNAY' a desteklerinden ve sabrından dolayı çok teşekkür ederim.

Çalışmamda yardımlarını ve desteğini benden esirgemeyen Ali İhsan DURGUT'a çok teşekkür ederim.

Her an yanımda olan minik kalbiyle manevi desteğini benden esirgemeyen, sahip olduğum tek varlık, her şeyim, sevgili Michelangelo KIZILÖZ'e teşekkür ederim.

Bu çalışma sayesinde çok fazla kişiyle etkileşim halinde bulundum. Çok güzel insanlar tanıdım. Benim için çok güzel dileklerde bulundular. Tavsiyeleri ve paylaştıkları bilgilerle bana çok yardımcı oldular. Özellikle çok zorlandığım anket aşamasında bana destek veren, farkında olmasalar bile tek kelimeleriyle mutlu olmama sebep olan bu güzel insanlara tüm kalbimle teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET…….....İ

ABSTRACT…….....İİ

ÖNSÖZ……..İİİ

İÇİNDEKİLER……İV

TABLOLAR LİSTESİ……...……X

ŞEKİLLER LİSTESİ……..Xİİ

KISALTMALAR LİSTESİ……...…Xİİİ

GİRİŞ……...1

I. BÖLÜM

SOSYAL SERMAYEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Sosyal Sermaye Kavramı ……..…3

1.2.Sosyal Sermaye Kavramının Gelişim Süreci …….....5

1.2.1.Pierre Bourdieu'nun Görüşleri……...…….…....6

1.2.2.James Coleman'ın Görüşleri……...…….....…7

1.2.3.Robert Putnam'ın Görüşleri…….....….8

1.2.4.Francis Fukuyama'nın Görüşleri..…….....10

1.3.Sosyal Sermayenin Unsurları ……..……...……...……...11

1.3.1.Güven …….…….....11

1.3.2.Sosyal Ağlar…….…….....13

1.3.3.Normlar…….....…14

1.3.4.Aile ……..……..…….....15

1.3.5.Sivil Toplum Örgütleri ……..…….…16

1.3.6.Kamu Kesimi ……..……...…….....17

1.3.7.Eğitim …… ……...17

1.4.Sosyal Ağ Kuramları…….……...……...…..18

1.4.1.Granovetter'in Zayıf Bağların Gücü ……...……...…...18
1.4.2.Burt'un Yapısal Boşluk Kuramı ……...……...19
1.4.3.Coleman'ın Sosyal Kapalılık Kuramı ……...…...…….....20
1.4.4.Lin'in Sosyal Kaynaklar Kuramı ……...……...……...……...21
1.5.Sosyal Sermaye Türleri ……...……...……..……22
1.5.1.Bağlayıcı Sosyal Sermaye ……..……..…...22
1.5.2.Birleştirici Sosyal Sermaye ……..……..…….23
1.5.3.Köprü Kuran Sosyal Sermaye ……..……..…24
1.6.Sosyal Sermayenin Ölçümü ……..……..……..….25
1.7.Sosyal Sermayenin Karanlık Tarafı ……..……...…….....……25

II. BÖLÜM
GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMSEL ÖZ YETKİNLİK ALGISI

2.1.Girişimcilikle İlgili Kavramlar …….…….....27
2.1.1.Girişim Kavramı..……...…….....27
2.1.2.Girişimcilik Kavramı…....……...…….....27
2.1.3.Girişimci Kavramı…… ……..…….....31
2.2.Girişimcilerin Özellikleri ……..…….……...33
2.2.1.Başarma ihtiyacı ……...…….....33
2.2.2.Risk alma.……...…….….....34
2.2.3.Kontrol odağı.……...……...……..….35
2.2.4.Özgüven ……..……..….36
2.2.5.İnovasyon..……...……..…….36
2.2.6.Belirsizlik Toleransı……..…….…….....37
2.3.Girişimcilerin Temel Becerileri……...…….…….……...37
2.4.Girişimsel Öz Yetkinlik Algısı Kavramı…...……...…...…...…..…38
2.4.1.Öz Yetkinlik Bilgi Kaynakları...…….....……...….....41
2.4.2.Öz Yetkinlik Beklentisinin İşlevleri …….……..…….....45
2.4.3.Girişimsel Öz Yetkinlik Algısı …….……...…...…...45

III. BÖLÜM
LİDERLİK

3.1. Lider ve Özellikleri ……..……..….....48
3.2. Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar …….…….....50
3.3. Liderin Güç Kaynakları ……..…….……...…...51
3.3.1. Yasal Güç ……..…….……...……51
3.3.2. Ödüllendirme Gücü ……..…….……...…….52
3.3.3. Zorlayıcı Güç …….…….……..…….....53
3.3.4. Uzmanlık Gücü …….…….……...…….....53
3.3.5. Karizmatik Güç …….……...……...……54
3.4.Liderlik Kavramı ……..…….……..…..54
3.5. Liderlik Yaklaşımları……..……...……...……....57
3.5.1. Özellikler Yaklaşımı …….……..……...……...57
3.5.2. Davranışlar Yaklaşımı ……..……....58
3.5.2.1. Ohio Eyalet Üniversitesi Modeli ……...…….....59
3.5.2.2. Michigan Liderlik Araştırmaları ……..……..…60
3.5.2.3. Mc Gregor'un X ve Y Teorileri ……..……...61
3.5.3. Durumsallık Yaklaşımı ……...……..……..….....62
3.6. Liderlik Türleri ……...……..……..…….....64
3.6.1. Otokratik (Emir Verici) Lider ……...……..…….....65
3.6.2. Demokratik (Katılımcı) Lider ……...……..…...….66
3.6.3. Hümanist (İlişki Odaklı) Lider ……...…….....….66
3.6.4. Bürokratik Lider …….…….……...……..…..67
3.6.5. Karizmatik Lider ……...……...…..68

IV.BÖLÜM

GİRİŞİMCİLERİN SOSYAL SERMAYE VE GİRİŞİMSEL ÖZ YETKİNLİK ALGILARININ LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE OLAN İLİŞKİSİ: TEKNOPARKLARDAKİ ŞİRKET SAHİPLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1.Araştırmanın Metodolojisi.……..……...…69

4.1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi …….…….…....…...69

4.1.2.Araştırmanın Kapsam, Varsayım ve Sınırlılıkları ……..……...…...70

4.1.3.Veri Toplama Araçlarına Yönelik Bilgiler …….....…70

4.1.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi …….....…71

4.1.5.Araştırma Verilerinin Analizi ve Yorumlanması …….…..…..72

4.1.5.1.Araştırma Modeli ve Hipotezleri ……..….72

4.1.5.2.Güvenilirlik Analizleri ve Normallik İstatistikleri …….……...75

4.1.5.3.Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri …….…..…….....76

4.1.5.3.1.Liderlik Ölçeği Faktör Analizi ……..….77

4.1.5.3.2.Girişimsel Öz Yetkinlik Faktör Analizi …….....79

4.1.5.3.3.Sosyal Sermaye Faktör Analizi …….….81

4.1.5.4. Ölçeklere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ……...….82

4.1.5.4.1.Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular ……..….82

4.1.5.4.2.Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğine İlişkin Bulgular …….….83

4.1.5.4.3.Sosyal Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular …….....83

4.1.6.Demografik Özellikler ……...….84

4.2.Değişkenler Arası İlişkiler ve Değişkenlerin Demografik Özellikler Bağlamında İncelenmesi…….....…...89

4.2.1.Korelasyon Analizleri ……...……...……...……..89

4.2.2.Değişkenlerin Demografik Özellikler Bağlamında İncelenmesi……..90

4.2.2.1.Liderlik Ölçeği ve Demografik Değişkenlerin İncelenmesi ……...…..91

4.2.2.1.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar …….….....92

4.2.2.1.2.Medeni Durum Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar …….92
4.2.2.1.3.Yaş Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar …..……..…93
4.2.2.1.4.Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar.....94
4.2.2.1.5.İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar ……..……...94
4.2.2.1.6.Kurumdaki Görevleri Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar95
4.2.2.1.7.Çalışan Sayısı Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar.……..96
4.2.2.1.8.Firma Statüsü Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar…...…97
4.2.2.2.Girişimsel Öz Yetkinlik ve Demografik Değişkenlerin İncelenmesi …….....98
4.2.2.2.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar……....98
4.2.2.2.2.Medeni Durum Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar ……..……..…99
4.2.2.2.3.Yaş Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar 100
4.2.2.2.4.Eğitim Durumu Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar……..……...…….101
4.2.2.2.5.İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar ……..……102
4.2.2.2.6.Kurumdaki Görevleri Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar…….……..……103
4.2.2.2.7.Çalışan Sayısı Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar..……..……...…….……103
4.2.2.2.8.Firma Statüsü Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar..……..104
4.2.2.3.Sosyal Sermaye ve Demografik Değişkenlerin İncelenmesi ……..105
4.2.2.3.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar …105
4.2.2.3.2.Medeni Durum Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar……...106
4.2.2.3.3.Yaş Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar……....107
4.2.2.3.4.Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar ……..…….....108

4.2.2.3.5.İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar ……...……..……109

4.2.2.3.6.Kurumdaki Görevleri Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar……...……...……...110

4.2.2.3.7.Çalışan Sayısı Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar……...……111

4.2.2.3.8.Firma Statüsü Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar……...112

4.3.Hipotezlerin Kabul/Ret Durumu……..……...……113

TARTIŞMA ve SONUÇ… ……...…….116

ÖNERİLER……...……..……126

KAYNAKÇA ……...……..……...…..127

EKLER ……....……...……..…158

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Girişimcilik için Gerekli Olan Beceri Türleri…….……38

Tablo 3.1: Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar …….....……..50

Tablo 3.2: Liderlik Tanımları …….……55

Tablo 4.1: Araştırmanın Hipotezleri …….……..73

Tablo 4.2: Ölçme Araçlarının Cronbach Alpha Değerleri…….…….…….76

Tablo 4.3: Liderlik Ölçeği KMO ve Bartlett's Küresellik Testine İlişkin Bulgular…77

Tablo 4.4: Liderlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları……..……....78

Tablo 4.5: Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeği KMO ve Bartlett's Küresellik Testine İlişkin Bulgular…….…….……...79

Tablo 4.6: Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları……80

Tablo 4.7: Sosyal Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett's Küresellik Testine İlişkin Bulgular……81

Tablo 4.8: Sosyal Sermaye Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**.....**……81

Tablo 4.9: Liderlik Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri……..82

Tablo 4.10: Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri…….……..…….83

Tablo 4.11: Sosyal Sermaye Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri…….**....**83

Tablo 4.12: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları…….……..…84

Tablo 4.13: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı……..…...84

Tablo 4.14: Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı…….……..85

Tablo 4.15: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı…….……...…..85

Tablo 4.16: Katılımcıların İş Hayatlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı……...…….……86

Tablo 4.17: Katılımcıların Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı……..…..87

Tablo 4.18: Firmaların Faaliyet Sürelerine Göre Dağılımı……..……87

Tablo 4.19: Firmaların Toplam Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı……..…..……..88

Tablo 4.20: Firmaların Statülerine Göre Dağılımı…….……..……88

Tablo 4.21: Değişkenler Arası Korelasyonlar……..……89

Tablo 4.22: Cinsiyete Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi92

Tablo 4.23: Medeni Duruma Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi……...…93

Tablo 4.24: Yaşa Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……...93

Tablo 4.25: Eğitim Durumuna Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi…….....94

Tablo 4.26: İş Hayatlarındaki Çalışma Süresine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi…….……..…...…….…..95

Tablo 4.27: Kurumdaki Görevlerine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi.....96

Tablo 4.28: Çalışan Sayısına Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……...97

Tablo 4.29: Firma Statüsüne Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi.....98

Tablo 4.30: Cinsiyete Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi……...99

Tablo 4.31: Medeni Duruma Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi……..…..……...…….99

Tablo 4.32: Yaşa Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……100

Tablo 4.33: Eğitim Durumuna Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi…….……..101

Tablo 4.34: İş Hayatlarındaki Çalışma Süresine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……..……..…….102

Tablo 4.35: Kurumdaki Görevlerine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……..…….……....……103

Tablo 4.36: Çalışan Sayısına Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……..……..……104
Tablo 4.37: Firma Statüsüne Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……..……..105
Tablo 4.38: Cinsiyete Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi……...106
Tablo 4.39: Medeni Duruma Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi……..……...……106
Tablo 4.40: Yaşa Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi…….107
Tablo 4.41: Eğitim Durumuna Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi…….109
Tablo 4.42: İş Hayatlarındaki Çalışma Süresine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farlılığın Kruskal Wallis Testi……..……..110
Tablo 4.43: Kurumdaki Görevlerine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi……...…….……111
Tablo 4.44: Çalışan Sayısına Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi…….111
Tablo 4.45: Firma Statüsüne Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi…….112
Tablo 4.46: Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumları…….…...…….113

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Öz Yetkinlik Kaynakları ……..……..…..41
Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli …….……..…...….72

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

Ar-Ge : Araştırma Geliştirme

Diğ : Diğerleri

İSO : International Organization for Standardization

KMO : Kaiser Meyer Olkin

KOBİ : Küçük ve orta boyutlu işletmeler

OECD: The Organisation For Economic Co-Operation And Development

Ort. : Ortalama

SPSS : Statistical Package for The Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)

Std. : Standart

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

Yy : Yüzyıl

GİRİŞ

Liderlik konusu uzun zamandan beri birçok çalışmanın kapsamında yer almaktadır. Bu konuyla ilgili çok sayıda araştırma ve incelemeler yapılmıştır. Yapılan çalışmaların çokluğu konunun ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir. Lider, organizasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için çalışmakta ve ekip üyerini bu doğrultuda yönlendirerek gerekli çalışmanın gerçekleşmesini sağlamaktadır. Organizasyonlar, başarıya ulaşmak için liderlere ihtiyaç duymaktadır. Liderlerin davranış tarzları, organizasyonun yapısı, mevcut koşullar, liderin özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermekte bu durum da başarıya etki etmektedir.

Sosyal sermaye, fiziksel olmayan, sosyal ilişkilerin değerli olduğu iktisadi bir kavramdır. Sosyal ilişkiler, güven, sosyal değerler, normlar ve ağlardan etkilenmektedir. Güven duygusunun sağlandığı, sosyal iletişim ağlarının ve sosyal değerlerin verimli kullanıldığı topluluklarda sosyal sermaye daha verimli olmaktadır. Kaliteli bir sosyal çevre ve güçlü sosyal ağlar, bireyin sosyal sermayesini arttırmaktadır.

Girişimsel öz yetkinlik; risk alma, başarı isteği, zorluklarla mücadele etme şekli, kendine güven gibi faktörleri içermektedir. Bireyin amacına ulaşmak için sahip olduğu yeteneklerin farkında olup, bunu başarmak için kendisine olan güveni ve inancıyla ilgili bir kavramdır. Birey yetenekleri, edindiği bilgileri ve tecrübelerini etkin bir şekilde kullanarak amacına yönelik hareket etmektedir.

Girişimcilikte sosyal sermayenin önemi, girişimsel öz yetkinlikle olan ilişkisi ve liderlik davranışları üzerine olan etkisi çalışmanın içeriğini oluşturmaktadır. Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyal sermayenin günümüzdeki önemi ve değeri üzerinde durulmakta, gelişim süreci, unsurları ve kuramlarıyla birlikte açıklanmaya çalışılmaktadır. Tezin ikinci bölümünde ise girişimcilik ve girişimsel öz yetkinlik kavramları açıklanmaktadır. Bu kavramların birbirleriyle olan bağlantısı girişimcilikte öz yetkinliğin ne kadar önemli olduğu, girişimciliği ne ölçüde etkilediği incelenmektedir. Üçüncü bölümde, liderlik kavramı tanımlanmakta, liderliğin türleri ve özellikleri belirtilmektedir. Girişimcilik, girişimsel öz

yetkinlik ve liderlik kavramlarının birbirleriyle olan bağlantısı ve ilişkisi tezin dördüncü bölümünde teknoparklardaki şirket sahipleriyle yapılan anket çalışmasıyla ortaya konulmaktadır.

Sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik kavramlarının liderlik ile ilişkisinin incelendiği bu çalışma kalkınma, gelişme ve girişimcilikte önemli bir yere sahip olan teknoparklar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle çalışmanın hem alan yazına hem de uygulamacılara katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

I.BÖLÜM

SOSYAL SERMAYEYE İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal sermaye terimi, bir bireyin veya örgütün bir dizi toplumsal normlar, ağlar ve yaptırımlar yoluyla kazandığı kaynaklar olarak tanımlanmaktadır (Kapucu, 2011:23). Bu bölümde sosyal sermaye kavramı, kavramın gelişim süreci, unsurları, türleri, kavramla ilgili kuramlar, olumlu olumsuz etkileri üzerinde durulmuştur.

1.1.Sosyal Sermaye Kavramı

İngilizlere ait eski bir atasözü der ki: "Önemli olan neyi bildiğiniz değil, kimi tanıdığınızdır" (Field, 2006:63).

Topluluk olma ve karşılıklı ilişkiler içinde bulunma, birlikte bir şeyler yapma gibi bireyi yabancılaştırmadan uzaklaştıran durumlar sosyal sermayenin ortaya çıkmasında etken olmaktadır (Aslan, 2012:47).

Bazı gelişmiş ülkeler benzer insan sermayesi, doğal sermaye ve fiziki sermayeye sahip olduğu halde, diğer ülkelerle aynı gelişmişlik düzeyine sahip değildir. Bu durum bir ülkenin bölgeleri arasında bile farklılık gösterebilmektedir. Bölgeler arasında söz konusu olan bu gelişim seviyesindeki farklılığın nedeni olarak iklim, coğrafi yapı, maden yatakları, bitki örtüsü ve ulaşım gibi koşulların benzer olmaması gösterilmiş, sosyal sermaye durumu üzerinde durulmamıştır. Ancak son zamanlarda sosyal sermayenin bölgeler arasındaki gelişmişlik düzeyindeki farklılıklarda önemli bir rol oynadığı kabul görmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011: 211).

Sosyal sermaye, son zamanlarda önem kazanan bir kavram olarak görülse de sosyal bilimcilerce toplum gelişimindeki etkisi çok daha uzun zaman önce araştırılmıştır. Sosyal sermaye, toplumsal hayatın ülkelerin ekonomik gelişimindeki etkisini göstermeyi hedefleyen sosyal içerikli iktisadi bir kavramdır (Koç ve Ata, 2012: 204).

Başlangıçta toplumsal bilimlerin bir konusu olarak ele alınan sosyal sermaye, günümüzde bireyler arasındaki ilişkilerin zayıflığının sebeplerinin araştırılması ve toplumdaki güçlü ağların önemi gibi konularda ele alınmaya başlanmıştır. Kavramın bireysel düzeyde araştırılması daha çok çocukların gelişiminde önemli ölçüde payı olan aile ilişkileriyle ve toplumdaki sosyal birlikteliklerin işleyişinde görülmektedir (Kapu, 2008: 267).

Sosyal sermaye kavramı, cok karışık bir kavram olduğu için herkes tarafından kabul görmüş tek ve net bir tanım bulmak çok zordur. Sosyal sermaye ile ilgili yapılan tanımların çoğu ne olduğuna değil, işlevine yöneliktir (Aslan, 2012:204)

En kısa tanımıyla sosyal sermaye; güvene dayalı olan ve en az iki bireyin arasında geçen iletişim olarak tanımlamak mümkündür. Daha kapsamlı olarak ise, toplumu oluşturan bireyler, kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri arasındaki ilişkiyi sağlayarak toplumun üretkenliğini etkileyen güven, norm, iletişim ağı olarak tanımlayabiliriz (Karagül ve Masca, 2005:38-39).

Sosyal sermaye aynı zamanda insanlar arasındaki ilişkiler yoluyla toplanan kaynakları ifade eder. Sosyal sermaye, hem bir sebep hem de bir etki olarak düşünülen elastik bir terimdir. Bourdieu ve Wacquant sosyal sermayeyi "biri veya bir grup tarafından, gerçek veya sanal, kurumsal ya da daha az kurumsal ilişkiler, karşılıklı tanıma ve tanınma kaynaklarının toplamı" olarak tanımlamaktadır (Ellison, Steinfield ve Lampe, 2007:1145).

OECD'ye göre, yalnızca fiziksel teşvik ve girdiler ekonomik faaliyetlere etki etmemekte, bireylerarası ilişkiler, güvenin sağlandığı ilişki ağları, karşılıklı yaptırımlar ve beklentiler de etkilemektedir (Yıldız ve Topuz, 2011:210).

Jacob (1961) sosyal sermayeyi "komşuluk ağları" olarak tanımlarken, Putnam (1995) " sosyal hayatın oluşumunu – ağlar, normlar ve güven – sağlayan katılımcıların birlikte hareket ederek daha etkili bir şekilde hedeflerin peşinden gitmeleridir" diye tanımlamaktadır (Guiso, Sapienza ve Zingales, 2000:4). Sosyal sermaye, toplumda maddi olan tüm varlıklar dışında kalan her şeydir (Ozuğurlu, 2006:190)

Yapılan tanımlara göre sosyal sermaye olgusu güven, norm ve iletişim ağı etrafında yoğunlaşmaktadır. Bu durumda, ahlaki değerler, eğitim, siyasi ve kültürel değerlere göre şekil almaktadır. Bundan dolayı, sosyal sermayenin içeriğinde maddi olmayan pozitif değerlerin (güzellik, iyilik, adalet, vb.) rolünün büyük olduğu söylenebilir (Karagül ve Masca, 2005:39).

Sosyal sermaye diğer sermaye çeşitlerinin tersine, bireylerin birbirleriyle olan ilişkisinden doğar ve bireylerarası ilişkilerde var olmaktadır (Demir, 2011:901). Sosyal sermaye kavramını, toplumu birlikte tutan, siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel yönden gelişmesini sağlayan, gelenekler, görenekler, örfler, adetler, insan ilişkileriyle, ulusal ve uluslararası ağları belirleyen kurallar bütünü olarak ele almak mümkündür (Aslan, 2012:47). Dünya Bankası sosyal sermayeyi toplumun bir arada olmasını sağlayan tutkal olarak nitelendirmektedir (Demir, 2011:898).

Bireylerin hayatlarında önemli bir yere sahip olan arkadaşlık, dürüstlük, aileler ile olan sosyal ilişkilerin birikimi sosyal sermayeyi oluşturmaktadır. Bunlar hayat şartlarındaki gelişimi ve sosyal gereksinimlerin karşılanmasını sağlamaktadır (Demir, 2011:903).

Sosyal sermaye, beşeri sermayenin bağlamsal tamamlayıcısıdır. Bazı insanlar veya belirli gruplar başkalarına bağlıdır. Bu kişiler başkalarına güvenir, başkalarını desteklemekle yükümlüdür, başkaları ile olan değişime bağımlıdır. Bu karşılıklı ilişkilerde belirli bir konuma sahip olmak kendi başına bir varlık olabilmektedir. Bu varlık sosyal sermayedir ve özünde farklılaşmış piyasalardaki yer etkisi olarak ifade edilmektedir (Burt, 2001:202-203).

1.2.Sosyal Sermaye Kavramının Gelişim Süreci

İlk kez 20. yüzyılın başlarında kullanılmaya başlanan sosyal sermaye kavramının benimsenmesi ve tartışılması 20. yüzyılın sonlarında olmuştur. Sosyal sermaye kavramıyla toplumsal ilişkilerin önemi ve toplumsal ilişkileri etkileyen unsurlar bu dönemde üzerinde durulan konular olmuştur (Anık, 2011:90).

Aşağıda sosyal sermayenin kavramsal gelişimi bu kavramı günümüze taşınmasında katkı sağlayan yazarların görüşleri ile açıklanmaya çalışılmıştır.

1.2.1.Pierre Bourdieu'nun Görüşleri

Bourdieu sermayeyi; sosyal, kültürel ve ekonomik olmak üzere üç gruba ayırmaktadır. Bu sermaye türleri de aslında birbirleriyle yakın ilişki içindedir (Yarcı, 2011:131). Bourdieu, ekonomik sermayenin diğer sermaye türlerinden daha üstün olduğunu düşünmüş ve ekonomik sermayenin diğer sermaye çeşitleriyle, eşitsizliği yaratmak ve üretmek için nasıl bir araya gelebileceğiyle ilgilenmiştir (Field, 2006:21-24). Bununla birlikte Bourdieu bireylerin edindikleri sosyal ağların yaşamları boyunca inşa ettikleri bir olgu olduğunu da belirtmektedir (Kapu, 2008:269).

Bourdieu sosyal sermaye kavramını ağırlıklı olarak bireysel ve sınıflar arası eşitsizlik bağlamında incelemiştir. Bununla birlikte arkadaşlıklar, kurumlar, ünvanlar, isimler gibi kavramlar ön plana çıkmıştır (Kapu, 2008:269). Sosyal sermayeyi, iktidarın devamlılığı ve mevcut kaynaklara ulaşmadaki eşitsizlik sorunsalları ve sosyal katolikliğin sınıfları olan fakir-zengin karşıt ikilisi açısından inceleyerek eşitsizlik kavramının anlaşılırlığını sağlamaya çalışmıştır (Yarcı, 2011:131).

Bourdieu sosyal sermayenin yalnızca yüksek zümreye ait olan ve onların sahip oldukları konumlarını korumak için oluşturulmuş bir nitelik olarak düşünmektedir (Field, 2006:21-24). Bourdieu'ya göre sosyal sermaye kapitalist toplumu ve kapitalizmin neden olduğu eşitsizlikleri sürdürme yollarına odaklanma ve farklı sosyal alanlarda yürütülen sosyal mücadeleler için bir kaynak olmaktadır (Alacahan ve Duman , 2011:110).

Pierre Bourdieu sosyal sermayeyi "toplumun biriktirilmiş tarihi" olarak görmektedir (Yarcı, 2011:131).

Bourdieu'nun sosyal sermaye kavramına bakışı, kişilerin ya da toplulukların tanıma/tanınma süreci sonunda elde ettiği kaynakların oluşturduğu sermaye ve güçler bütünü

olarak gerçekleşmektedir. Sosyal sermaye, sosyal ilişkiler ve normlar gibi unsurları ile bireylerin ortak çıkarlarını kolaylaştırmasını sağlamaktadır. Diğer değişkenlerin sabit iken, sosyal sermaye düzeyi yüksek olan ülkelere kıyasla; daha zengin, güvenli, kültürlü, genel anlamda daha mutlu oldukları belirtilmektedir (Çalışkan ve Meçik, 2011:11).

Sosyal sermaye kavramı Bourdieu'ya göre az/çok kurumsallaşmış, süreli/süreksiz ağlar edinme, karşılıklı tanıma/tanınma ve güncel/potansiyel kaynakların bir arada olmasıdır. Diğer bir ifadeyle, bireyin bir grupta yer almasıyla ilgili olan bir durumdur (Yarcı, 2011:131).

1.2.2.James Coleman'ın Görüşleri

James Coleman sosyal sermaye kavramını "bireylerin ortak amaçlarına ulaşmak için gruplar veya organizasyonlar şeklinde birlikte çalışma yeteneği" olarak tanımlamaktadır. Dini kurumların aktarmış olduğu dini inanç bağlarını gençler ve çocukları da içeren sosyal sermayenin nadir bir çeşidi olarak görmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011:204-205).

Coleman, sosyal sermaye kavramını aile ve toplum açısından analiz etmektedir. Ailenin yapısı, büyüklüğü, ebeveynlerin durumu, dini kurumlara yakınlık, annenin çocuğun eğitiminden beklentisi gibi konularla kavrama ulaşmaya çalışmaktadır (Kapu, 2008:270).

Ailenin, bireyin gelişimindeki etkisi ve bireye uyguladığı sosyal kontrol düzeyindeki önem Coleman'ın aileyi sosyal sermaye kavramının merkezine oturtmasını sağlamıştır (Field, 2006:67-68). Coleman, çalışan bir annenin ailenin sosyal sermayesi açısından çocuğa olan katkısını azaltacağını düşünmektedir (Field, 2006:68).

İlişkilerin yüksek düzeyde güven ve ortak değerler ile yönetildiği sosyal sermaye, bireyden öteye geçerek daha fazla iletişim ağını kapsar (Aslan, 2012:48). Coleman'a göre ileride B kişisinin kendisine bir şey yapacağına inanarak B kişisinin yararına hareket eden A kişisi bu durumdan dolayı bir beklenti içine girer, aynı zamanda bu durum B kişisi için de mecburiyete dönüşür. A kişisinin ilişki içinde bulunduğu kişiler karşılık bekliyorsa bu durumun ekonomik

sermayeyle doğrudan ilişkisi bulunmaktadır. Burada esas olan güven duygusudur (Demir, 2011:901).

Karşılıklı beklenti ve yüksek oranda güven duygusuna dayanan sosyal sermaye bireylerin birlikte nasıl çalışabildiklerini açıklamaktadır. Sosyal sermaye açısından önemli bir güç olan normlar insanların korku duymadan özgür bir şekilde gece dışarı çıkmalarına imkan sağlayacağı düşünülmektedir (Demir, 2011:900).

Coleman, sosyoloji ve ekonomi kavramlarını birleştirerek sosyal sermayeyi geliştirmeye çalışmıştır. Bu gelişim ekonomi disiplininin kuramı olan rasyonel tercih kuramını "sosyal sistem içindeki bireysel davranışların bir bütünü" olarak ifade etmektedir (Yarcı, 2011:128).

Sosyal statünün okuldaki başarıya olan etkisini araştıran Coleman, bu konuyla ilgili eğitim sosyolojisi alanında çalışmalar yapmıştır. Yapmış olduğu bu çalışmalar sosyal sermayenin hem iyi şartlara hem de kısıtlı şartlara sahip olan grupları pozitif yönde etkileyeceği sonucunu doğurmuştur. Coleman bundan dolayı sosyal sermaye kavramını " temelde üretken faaliyetin kolaylaşmasını sağlayan kamu malı ya da çıkarı" olarak görmektedir (Yarcı, 2011:129).

Çocukların ve gençlerin gelişimi için de sosyal sermayenin önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte sosyal sermayenin sadece bireysel değil toplumsal olarak da yararlanabileceği kamusal bir iyi oluş ve en genelinin de sosyal kaynaşma olduğu düşünülmektedir (Alacahan ve Duman, 2011:111). Bu bağlamda sosyal sermayenin yalnızca güçlü olan toplumlara değil, kenarda kalmış güçsüz topluluklara da fayda sağladığını işaret etmektedir (Field, 2006:28).

1.2.3.Robert Putnam'ın Görüşleri

Putnam, sosyoloji alanında ve sosyal teoride Bourdieu ve Coleman kadar tanınmamasına rağmen, kendi ilgi alanı olan siyaset biliminde önemli katkılarda bulunmuş ve toplumun geniş bir bölümüne ulaşmıştır (Field, 2006:40).

Sosyolog olan Bourdieu ve Coleman'dan farklı olarak Putnam siyaset bilimiyle ilgilenmektedir (Field, 2006:41). Putnam, yüksek oranda siyasal entegrasyonun olduğu ve ekonomik sistemin iyi işlediği bir bölgede sosyal sermayenin üretimindeki başarıdan kaynaklandığını düşünmektedir (Alacahan ve Duman, 2011:111).

Putnam'ın yapmış olduğu çalışmalar düşük ekonomik etkinliğe sahip olan bölgelerin düşük sosyal sermayeye de sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, sosyal sermayenin ekonomik kalkınmada mali sermaye kadar değerli olduğu görülmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011:211).

Putnam'a göre sosyal sermaye kavramı üç faktöre dayanır. Bunlar; ahlaki zorunluluklar ve normlar, sosyal ağlar ve toplumsal değerlerdir. Buna bağlı olarak Putnam, sosyal sermayenin açıklanmasında güven, toplumun verimliliğini arttıran ağlar ve normlar gibi faktörleri referans almıştır (Mızırak, Mergan ve Halıcı, 2006:179).

Putnam'a göre bu teorinin ana fikri, sosyal ağların bir değere sahip olduğudur. Sosyal ağların, birey ve grupların verimliliği etkilediğini düşünen Putnam yapmış olduğu bir araştırmada Amerika'nın sosyal sermaye oranının giderek azaldığını ve İtalya'nın kuzeyinin güneyine kıyasla daha hızlı kalkındığının nedeni olarak sosyal sermayeyi görmüştür (Yıldız ve Topuz, 2011:204).

Bireylerin sahip oldukları ağların bir değeri olduğunu düşünen Putnam, sosyal sermaye teorisinin de buna dayandığını ifade etmiştir. Sosyal sermaye, bir gruba ait bireyler için pozitif dışsallık sağlamakta, bununla birlikte güven, sosyal normlar, değerler gibi esasların birey üzerindeki etkisi ve bunun karşılıklılığıyla oluşan sosyal ağlar sonucu ortaya çıkmaktadır (Çalışkan ve Meçik, 2011:11).

Putnam, güven duygusunun ve sosyal iletişim ağlarının gelişmesiyle birlikte bireylerin, milletlerin, şirketlerin ve komşu bölgelerin zenginleşeceğini düşünmektedir (Field, 2006:79).

Putnam, sosyal sermayeyi toplumsal ve bölgesel olarak ele almaktadır. Sosyal sermayenin sivil toplumun hammaddesi olduğunu düşünmektedir (Kapu, 2008:270). Putnam'a

göre sosyal sermayeyi ölçmede sivil toplum kuruluşları önceliğe sahiptir. Bundan dolayı Putnam, sosyal sermayeyi ölçme çalışmalarını sivil toplumdaki gruplardan yola çıkarak gerçekleştirmiştir (Demir, 2011:903). Putnam bundan dolayı, sosyal sermayenin sivil toplumun gelişimini nasıl sağlayacağı ve sivil toplumla sosyal iletişim ağlarının ve normların nasıl arttırılabileceği üzerinde durmuştur (Demir, 2011:902).

Putnam, gönüllülüğe bağlı olarak kurulan ilişkilerin ve sosyalleşme düzeyi yüksek bağların önemli olduğunu savunmaktadır. Toplumu merkez alan bir sosyal sermaye algısına sahip olan Putnam, kadınların çalışmasının, metropollerdeki hayat şartları, kuşak değişimi ve televizyonun sosyal katılımın düşmesinde etkili olduğunu belirtmiştir (Yarcı, 2011:129-130).

Putnam, televizyon izlemenin sosyal sermayeyi olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Hatta Amerika'da sosyal sermayedeki azalmanın bir nedeni olarak görmektedir. Putnam'a göre, televizyondaki programların birçoğunun toplumsal olmaması, televizyonun pasifliği ve tembelliği arttırması ve bireylerin sosyalleşebilmeleri için kullanabilecekleri vakti televizyon karşısında geçirmesi sosyal sermayeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Aslan, 2012:49-50).

Putnam, sosyal sermaye düzeyinin yüksek diğer faktörlerin eşit olması halinde, suç oranlarının düşük oranda olacağını söyleyerek, devlet düzeyinde, sosyal sermaye endeksi ile şiddetli suç arasında yüksek düzeyde negatif bir ilişki olduğunu kanıtlamıştır (Field, 2006:85).

Putnam, zayıf bağlarla gelişen, müzik toplulukları, dernekler gibi bir araya getirilerek oluşturulan kaynaklara Coleman'a kıyasla daha çok önem vermiş, fakat Coleman kadar aileyi ve kiliseyi ön planda tutmamıştır (Field, 2006:43).

1.2.4.Francis Fukuyama'nın Görüşleri

Francis Fukuyama güven olgusu üzerinde en çok duran teorisyendir. Fukuyama sosyal sermayeyi "Bir toplumda ya da bir toplumun bazı kesimlerinde güven duygusunun var olması ile ortaya çıkan bir olgu" olarak tanımlamaktadır (Yıldız ve Topuz, 2011:205).

Fukuyama, güven düzeyinin farklı ülke ve toplumlarda refah ve demokrasi koşullarını şekillendirdiğini tespit etmektedir (Alacahan ve Duman, 2011:111).

Sosyal sermayenin en net şekilde görüldüğü yerler arasında geleneksel grup biçimlerini göstermektedir. Çünkü bu gruplar (kabile, köy birlikleri, vb.) sahip oldukları ortak normlardan dolayı bir araya gelmiş olup, temelinde dayanışma ruhunu taşımaktadır (Demir, 2011:900).

Fukuyama, çıkarlarını dengelemek için bireylerin birden çok sosyal ağa sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu sosyal ağlar farklı sosyal etkileşim içinde bulunmaktadır. Bireyin yakın çevresi (arkadaş, aile, akraba, vb.) güven ve sevgi duygusunun çoğaldığı bir sosyal etkileşimken, daha uzak olan kesimlerde rant sağlama, statü arayışı gibi farklı konular ön plandadır (Alacahan ve Duman, 2011:114).

1.3.Sosyal Sermayenin Unsurları

Sosyal sermaye, genel olarak, sosyal ve ekonomik faaliyetleri etkileyen güven, sosyal normlar ve ağları ifade eder (Nakagawa ve Shaw, 2004:7).

Çok sayıda sosyal sermaye tanımı vardır. Nedeni ise bireylerin farklı disiplinlere sahip olması ve farklı amaçlar doğrultusunda sosyal sermayeyi kullanmasıdır. Fakat kavramı oluşturan hoşgörü, güven, sivil toplum örgütleri, sosyal ağlar gibi unsurlar konusunda bir uyuşma söz konusudur (Duman ve Alacahan, 2011:182).

1.3.1.Güven

Putnam, Coleman, Fukuyama ve Bourdieu güveni, nitelikli bir sosyal sermayenin ilk şartı olarak görmektedir. Sosyal sermaye literatüründe önemli bir role sahip olan güven, sosyal sermaye ile birbirlerini destekleme özelliği göstermektedir (Çekiç, 2012:182).

Coleman güveni, sosyal sermayenin bir ürünü olarak görürken, Fukuyama'ya göre güven ile sosyal sermaye eşittir (Guiso vd, 2000:4-5). Güven olgusu genelde tanıdıklara ve

tanımadıklara olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadır. Bireylerin aile, akraba, arkadaş gibi yakın tanıdıklarının dışında yabancı bireylere de güvendiği bir toplumda güçlü bir sosyal sermayenin olduğunu söylemek mümkündür (Duman ve Alacahan, 2011:183).

Yüz yüze ilişkilerin daha yoğun olduğu ve bireylerin birbirlerini tanıdıkları toplumlarda güven düzeyi yüksektir. Bu tip topluluklar, çoğunlukla, sosyal olarak aynı yapıya sahip; coğrafi yönden izole edilmiştir. Bu topluluklar, güven duygusunu yüksek düzeyde sürdürmeyi sağlayabilmek için birbirlerine güçlü yaptırımlarda bulunabilmektedirler (Alacahan ve Duman, 2011:113).

Güven bazılarına göre sosyal sermayenin kurucu öğesi, bazılarına göre sonucu, bazılarına göre ise her ikisi olarak incelenmiştir. Putnam, modern güvenin bireysel ilişkilerle geliştiğini savunmaktadır. Ona göre, sosyal güven daha karmaşık bir yapıdadır ve sanayi sonrası toplumlarda sivil bağlılık ağlarıyla karşılıklılık normu olmak üzere iki faktörden beslenmektedir (Duman ve Alacahan, 2011:183).

Güven ve sosyal sermaye kavramının ekonomik büyümeye olan etkisiyle ilgili birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan en önemli ve bu konuda yapılan ilk çalışma Putnam'a ait olan "Making Democracy Work" adlı kitaptır. Putnam bu kitabında (1993) II.Dünya Savaşı'ndan sonra İtalya'da bölgelerarası kurumsal ve ekonomik farklılıkları incelemiştir. Bu farklılıkların açıklanmasında ise sosyal sermayenin önemli bir payı olduğunu vurgulamıştır (Öksüzler, 2006:12).

Coleman (1988)'a göre güven; kapalılık özelliğine sahip ağ bağlardaki yapılar, davranış normları ve düzenli temas aracılığı ile güven sağlamakta; toplumda veya toplumun belli bölümlerinde güvenin yaygınlaşmasıyla da sosyal sermayeyi ortaya çıkarmaktadır. Fukuyama (2005:25-27) ise güven aracılığı ile ortaya çıkan sosyal sermayenin aile ile ulus arasında bulunan farklı büyüklüklere sahip toplulukları kapsadığını belirtmektedir. Güven duygusunun yüksek düzeyde olduğu toplumlar sosyal sermaye yönünden zengin toplumlardır (Akt.Başak ve Öztaş, 2010:35).

Fukuyama'ya göre güven; sosyal ağlar, toplumsal ve kültürel değerler gibi sosyal sermaye çeşitlerinin oluşabilmesi için ilk koşul ve önemli unsurdur. Fukuyama bireylerin iş birliği yapma ve organizasyonlarda yer alma eğilimlerine dikkat ederek, güven düzeyi düşük ve yüksek olan ülkeleri gelişme farklarıyla açıklamaktadır (Çekiç, 2012:182).

Sosyal sermaye kavramının önemli bir parçası olan güven olgusu bireylerin istismar edebileceği bir değerdir. Fukuyama, ekonomik işbirliğini daha kolay hale getiren ve işlem maliyetini düşüren güven olgusunun genel bir değeri olduğuna inanmaktadır. Fakat bu özellikler dolandırıcılık için de fırsat oluşturmaktadır (Aslan, 2012:50).

Ekonomik hayatta yapılan işlemlerde güvenin ne kadar önemli olduğu birçok araştırmaya konu olmuştur. Zaheer vd. (1998) güvenin bireyler ve organizasyonlar arası ilişkilerde önemli bir role sahip olduğunu belirtmekte, Gulati (1998) ise güvenin çok fazla bilgi değişimine ve bilginin yayılmasına neden olduğunu ve de firmaların birbirleriyle olan iletişimini ve yardımlaşmasını pozitif yönde etkilediğini belirtmiştir (Akt.Öksüzler, 2006:114).

Whiteley 34 ülkeyi ele alarak ekonomik faaliyetler ile sosyal sermayenin birbirleriyle olan ilişkilerini incelemiş ve sosyal sermayeyi bireylerin birbirlerine karşı ortama güven duyma seviyesi ve arzusu olarak nitelendirmiştir. Sosyal sermayenin yaklaşık olarak 20 yıllık bir süre zarfı içerisinde ekonomik büyümede önemli bir role sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte yüksek sosyal sermaye oranına sahip olan bireylerin teknolojik gelişimleri daha çabuk kavradığı ve benimsediği incelenmiştir (Çetin, 2006:6).

1.3.2.Sosyal Ağlar

Çok fazla tanımı bulunan sosyal sermaye kavramının kapsamını "ilişkiler önemlidir" olarak özetlemek mümkün olabilir. Yaradılışı gereği sosyal bir varlık olan insan diğer insanlarla ilişkiler içinde bulunmakta ve yalnız başaramayacağı işleri yaptığı işbirlikleri ile başarabilmektedir. İnsanların ilişki içinde bulunmasını sağlayan iletişim ağları sermaye oluşumunda bir kaynak olarak görülebilmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011:203).

İletişim ağları sosyal sermayenin önemli bir yapı taşıdır. İletişim ağları, sosyal hayatta birçok değişime etki edebilecek güçtedir. Narayan ve Cassidy (2001:67) çalışmalarında sosyal sermayenin genel unsurlarını grup özelliği, genel değerler, birliktelik, günlük sosyallik, komşuluk ilişkileri, gönüllülük ve güven şeklinde özetlemektedir. Sosyal sermayenin ölçümünün de bu değerler etrafında incelendiği görülmektedir (Demir, 2011:899).

Bireylerarası ilişkilerin az olduğu, çocukların gözetiminin ve toplumsal katılımın düşük düzeyde olduğu bölgelerde suç oranlarının yükseldiği görülebilmektedir. İletişim ağlarının güçlü olması gençlerin toplumla ilişki içinde olmasını sağlar. Bu da onların özgüven ve statü duygusu edinmelerinde, şiddete eğilimlerinin ortadan kalkmasına neden olabilmektedir (Field, 2006:86).

Bireyler kar sağlamak için etkileşime girer ve ağ kurarlar. Genel olarak, sosyal ağlardaki gömülü kaynakların eylemlerin sonuçlarını arttıracağına dair üç neden söylenebilir (Lin, 1999:30-31).

- Bilgi akışını kolaylaştırması,
- Bu sosyal ağlar, aktörü içeren kararlarda kritik bir rol oynayan temsilciler üzerinde etki yaratabilmesi,
- Sosyal ağ kaynakları ve kabul edilmiş ilişkileri, organizasyonun veya temsilcilerinin, bireylerin sosyal paylaşım ağları ve ilişkileri yoluyla kaynaklara erişebilmelerini yansıtacak şekilde, kişinin sosyal kimlik belgelerinin sertifikaları olarak düşünülmesidir.

1.3.3.Normlar

Putnam (1993) ve Coleman (1988)'a göre sosyal normlar, sosyal sermayenin ana unsurlarından biridir. Sosyal normların, resmi kontrol birimlerini azalttığı düşünülmektedir. Çünkü, sosyal normlar bireyler için informel bir kontrol biçimi oluşturabilmektedir (Kapu, 2008:272).

Sosyal normlar bir dizi kişi tarafından hangi eylemlerin uygun veya doğru ve yanlış olarak değerlendirileceğini belirtir. Normlar ve bunlara eşlik eden potansiyel ödüller veya

cezalar, rasyonel aktörlerin kararlarının tek belirleyicisi değildir, seçim yaparken göz önünde bulundurulan kişilerin dikkate aldıkları maliyetleri ve faydaları etkiler. Normların yasal ya da resmi bir temeli yoktur ve bazen yasalarla bile çelişebilmektedir. Bu şekilde tanımlanan normlar, çeşitli ödeme yapılarına sahip çeşitli sosyal ortamlar için geçerli olabilir. Örneğin, normlar, yolun sağ tarafında sürülmesi gerektiğini öngörmek gibi koordinasyon problemlerini çözerek sözleşmeler biçimini alabilmektedir (Keefer ve Knack, 2003:2).

1.3.4.Aile

Güven ve mütekabiliyet ile nitelendirilen sosyal ilişkilerin yürüdüğü bir yer olan aile, sosyal sermaye araştırmalarında nispeten az ilgi gördüğü anlaşılmaktadır (Stone, 2001:9).

Bireyin ilk olarak tanıştığı ve içinde bulunduğu sosyal birim ailedir. Bundan dolayı aile, bireyin kişisel gelişiminde önemli bir role sahiptir. Aile, sosyal bağlarla kuralların oluşumunda ve iletişim ağlarının kurulmasında etkilidir. Birey, ilk eğitimini içinde bulunduğu aileden almaktadır. Dolayısıyla bireyin aldığı bu eğitim hem bireyin başarısını hem de sosyal sermayeyi olumlu açıdan etkilemektedir (Karagül ve Masca, 2005:44-45).

Ailelerin sahip oldukları ekonomik ve kültürel sermaye genellikle bireylerin sosyal sermayelerine de etki etmektedir. Sosyologların yapmış olduğu çalışmalara göre, ekonomik ve sosyal yönden iyi durumda olan ailelerin çocukları, kendilerine nazaran durumu bu yönlerden daha kötü olan çocuklara göre daha üstündür (Field, 2006:65).

Çok sayıda teorik tartışmaya konu olan sosyal sermaye kavramının temeli iki farklı düşünce geleneğine dayanmaktadır. Bunlardan ilki sosyal sermayenin ebeveynler-çocuklar arasındaki ilişkidir. Bu ebeveynlerin çocuklar için yaptıklarını ve çocuklarına gösterdikleri ilgiyi kapsamaktadır. İkinci düşünce ise, sosyal sermayenin sadece aile bireyleri arasındaki ilişkiler değil, ailelerin birbirleriyle olan ilişkileri ve sosyal ilişkiler neticesinde meydana gelen ilişki ağları olmasıdır. Bu ağları aileler karakterize etmektedir (Kapu, 2008:267-268).

1.3.5.Sivil Toplum Örgütleri

Teorisyenlere göre toplumsal sermayenin çekirdek kavramları topluluk üyeleri arasındaki sivil katılım ve karşılıklı güven seviyelerinden oluşmaktadır. Sivil katılım, vatandaşların çoğunlukla gruplar ve dernekler halinde üyelikleri ile ölçülmüş olarak, kendi topluluklarında kendilerini dahil ettiklerine işaret etmektedir (Kennedy, Lochner, Prothrow ve Kawachi, 1997:1492).

Bu bağlamda sosyal sermayeye katkı sağlayan bir diğer unsurun da sivil toplum örgütleri olduğu ifade edilmektedir. Bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için oluşturdukları bu örgütler, bireylerin ortak amaçları bir arada gerçekleştirmelerini sağlamaktadır. Ekonomik ve sosyal anlamda üyelerine birtakım yararlar sağlayan sivil toplum örgütleri bireylerin çevresiyle iletişimini arttırmaktadır (Karagül ve Masca, 2005:45).

Zengin sosyal ağlara ve gelişmiş sivil toplum kültürüne sahip topluluklarda yoksulluk, çatışmalar ve kırılganlık gibi durumlar karşısında daha sağlam duracakları görüşü dünya bankası gibi önemli kuruluşların sosyal sermayeyi desteklemesinde önemli bir etkendir. Fakat, sivil toplum örgütlerinin devletten üstün tutulması, topluma hizmet sunan asıl kurum olarak gösterilmesi teorinin eleştirilmesine neden olmuştur (Çekiç, 2012:182).

Sivil toplumun yetersiz ve vasıfsız sosyal sermayenin olduğu toplumlarda merkezi yönetimin etkisi artmaktadır. Bu da yönetimde aksaklıklara, yolsuzluklara ve yönetimde otokrasinin gelişmesine neden olmaktadır (Betil, 2010:23).

Bireylerin ortak amaçları için bir araya geldikleri sivil toplum örgütleri, kişilerin sosyal ilişkilerini daha fazla geliştirerek toplumla bütünleşmesini daha çabuk sağladığından sosyal sermaye için önemli bir unsurdur (Aslan, 2012:53).

Putnam (2001:288-289), sivil bağlılığın temel parçası olarak örgütlere üyeliği benimsemektir. Güven düzeyi daha fazla olan bireyler diğerlerine karşı daha hoşgörülü olmakta, sivil toplum örgütlerine daha fazla katılım sağlamaktadır (Alacahan ve Duman , 2011:115).

1.3.6.Kamu Kesimi

Kamu kesiminin sosyal ve siyasi yapısı sosyal sermayenin bir diğer kaynağını oluşturmaktadır. Çünkü bireylerin ilişki içinde bulunduğu kurum ve kuruluşlara karşı düşüncelerini özgür ve rahat bir şekilde ifade edebilmesine bağlıdır (Karagül ve Masca, 2005:45).

Putnam'ın yapmış olduğu çalışmaları daha kapsamlı bir şekilde inceleyen Norris (2000:2) "benim sosyal sermayem olamaz, ama bir toplumun olabilir." Sözleriyle de bu düşüncesini dile getirmiştir (Altay, 2007:345).

Devlet her alanda ağırlığını koymaya çalıştıkça, her şeyi yöneltmeye yeltendikçe sosyal sermayenin gelişmesinde olumsuz yönde etki ettiği, gelişimi engellediği görülmektedir. Kişiler arası ve kurumlar arası ilişkiler uygulamayla geliştirilebilen ilişkiler olmasına rağmen devletin bu şekilde sosyal sermayeye etki etmesi bireylerin iş birliği yapma yeteneklerinin körelmesine neden olmaktadır. Bu şekilde de bireyler devlete bağımlı duruma gelmektedir (Betil, 2010:23).

1.3.7.Eğitim

Eğitim, bireyin sosyal yeteneklerinin gelişmesine katkı sağladığı gibi sosyal sermayenin gelişmesine de katkı sağlar. Eğitim, sosyal sermaye için yapılan ilk yatırım olarak görülmektedir. Grup çalışması, yardımlaşma gibi durumlar eğitim sayesinde bireye kazandırılır. Bireyler eğitimle sosyal ağların ve bunlara katılımın yarar sağlayacağını öğrenmektedir. Bununla birlikte bireyler katıldığı sosyal faaliyetler kadar toplumda yer edinmenin yararlarını öğrenmektedir. Geleceği düşünerek hareket eden bireyler sosyal ve beşeri sermayeye daha fazla yatırım yapma eğilimindedirler (Öksüzler, 2006:120).

Devletin, toplumdaki sosyal sermayenin vasıflı hale gelmesi için yapabileceği en önemli yatırım eğitimdir (Betil, 2010:23).

Sosyal sermaye, sadece eğitim için kritik bir girdi değil, aynı zamanda değerli yan ürünlerinden biridir ve yüksek sosyal sermayenin en iyi tahmincisi sadece yıllarca süren

eğitimdir. Eğitim, sosyal bütünleşmenin, ulusal kimliğin ve demokratikleşmenin temel bileşenidir. Bilinçli ve aktif bir vatandaşlığın temelleri genellikle okulda atılır. Fukuyama (1999) hükümetlerin sosyal sermaye üretme olasılıklarının en büyük doğrudan yeteneğine sahip olduğu alanların eğitim olduğunu iddia etmektedir. Eğitim kurumları sadece insan sermayesini iletmekle kalmaz, aynı zamanda sosyal sermayeyi sosyal kurallar ve normlar biçiminde ele almaktadır. Eğitim kurumları sosyal sermaye bakımından zengin ağları teşvik etmektedir. Bu sadece ilköğretim ve ortaöğretimde değil, aynı zamanda yüksek ve profesyonel eğitimde de geçerlidir. Sosyal sermaye, temelde, sosyal bağlantılar ve ağlar aracılığıyla, tüm bir grubun veya topluluğun ortak sermayesine erişim aracı olduğundan, okulların kendi deneyimleri, sosyal hizmetler, yerel medya ve spor tesisleri vb. ile bağlantılar kurarak, yerel topluluklarıyla "vekaleten" sosyal ağlar kurma ve sürdürme çabaları, sosyal sermayedeki büyüme potansiyelinin önemli bir göstergesi haline gelebilmektedir (Fukuyama, 1999; Akt.Tokas, 2016:263).

1.4.Sosyal Ağ Kuramları

Sosyal ağ kuramları, bireylerarası ilişkileri ve bireylerin edindikleri bağlantıları incelemektedir. Ekonomik konulardaki kararların politik, sosyal, kültürel ve bilişsel yapılanması ile sosyal semayeyi içermektedir.

Sosyal ağ kuramıyla ilgili araştırma yapan bilim insanları, ne tür ağ ilişkilerinin bireysel ve örgütsel açıdan yarar sağladığı üzerinde durmuşlardır. Bu konuyla ilgili farklı görüşler mevcuttur (Sayğan Tunçay ve Süral Özer, 2017:480).

1.4.1.Granovetter'ın Zayıf Bağların Gücü Kuramı

Granovetter (1973, 1983) bu kuramı, teorik anlamda ilk araştıranlar arasında yer almaktadır. Granovetter (1973) bireylerin hedeflerine ulaşabilmeleri için daha etkin sosyal ağlara sahip olması gerektiğini savunur. Ona göre; Bir bağın gücü, bağı biçimlendiren zamanın miktarının, duygusal yoğunluğunun, içtenliğinin ve karşılıklı yükümlülüklerinin bir komisyonudur. Aynı sosyal ortamda bulunan bireylerin sahip oldukları bilgiler zamanla birbirine benzeyebilmektedir. Bireyler bulundukları sosyal ortamdan farklı bir ortama geçtiklerinde yeni

bilgiye ulaşma olasılıkları artmaktadır. Bu durumda iki ortamı birbirine bağlayan bir bağa gereksinim vardır. Bu da zayıf bağlardır. Köprü görevi gören iki birey arasında zayıf bir bağ olduğunu düşünen Granovetter (1985) herkesin farklı sosyal ortamda bulunacağını ileri sürmektedir (Granovetter, 1973:1361, 1985;502; Akt.Özdemir, 2008:84).

Granovetter (1973), kişilerarası bir bağın gücünü, zaman miktarının, duygusal yoğunluğunun, samimiyetin ve ilişkilerin karşılıklılığının bağımsız bir şekilde doğrusal bir birleşimi olduğunu açıklar. Bu nedenle güçlü bağlar, bir kişinin sık sık iletişim kurduğu, yakın bir bireysel diyadik ilişkiye sahip olduğu ve ortak arka planı (yani yakın arkadaş ve aile) paylaştığı, zayıf bağların ortak çıkarları olmayan, duyguları ve temasları daha az sık olduğu insanlarla olduğu gibi tanımlanabilir (ör. geçici arkadaşlık, topluluk üyeliği, profesyonel ilişkiler). Granovetter (1973)'in sosyal ağ teorisine yönelik bakış açısına göre, bir insan daha değerli, benzersiz, önemli bilgilere ulaşabilir ve genellikle zayıf bağlardan oluşan köprü bağları nedeniyle zayıf bağlardan güçlü bağlara ulaşabilir. Dolaşan bilgi, zayıf bağlar ağında daha fazla sayıda insana ulaşabilir. Zayıf bağların farklı küçük grupların üyelerini birbirine bağlaması ve sosyal uyumu olumlu yönde etkilemesi daha olasıdır (Granovetter, 1973; Akt.Gül, 2018:12).

1.4.2.Burt'un Yapısal Boşluk Kuramı

Burt, yapısalcı akıl yürütmeyi davranışsal bir mikro temele oturtmak için ciddi çaba harcayan ilk kişilerden biriydi. 1992 yılında yapısal özerklik hakkındaki temel argüman da dahil olmak üzere yapısal boşluklar hakkındaki kitabında sunulan fikirlerin çoğu, "Yapısal Eylem Teorisine Doğru" adlı kitabında daha önce ayrıntılı olarak detaylandırılmıştır (Burt, 1982). Burada yapısal boşluk teorisinin altında yatan rasyonel seçim çerçevesini ortaya koymaktadır. Temel varsayım, bireylerin yapısal kısıtlamaları göz önünde bulundurarak farklı eylem alternatiflerinin maliyetlerini ve faydalarını değerlendirerek refahlarını iyileştirmek için çabalayan maksatlı aktörler olduğudur. Benzer ağ konumlarındaki bireyler benzer kısıtlamalarla karşı karşıyadır. Sonuç olarak, ağ aynı anda girişimcilik fırsatının ve motivasyonun bir göstergesidir (Burt, 1992:35).

Yenilikçi bir yapısal yaklaşımı bir eylem teorisiyle birleştirerek, Burt'un yapısal boşluk çerçevesi, davranışsal bir mikro temelden yoksun olan önceki ağ araştırmalarını önemli ölçüde geliştirmiştir (Wittek ve Labun, 2014:279).

Yapısal boşluk teorisi ayrıca aktörlerin sosyal ağlarını stratejik ve proaktif olarak yaratmalarını ve üretmelerini varsaymaktadır. Bu, aktörlerin mevcut yapısal boşlukların bilgi ve kontrol faydalarını aktif olarak geliştireceği ve mevcut yapısal boşlukların kısıtlamasını yöneteceği anlamına gelmektedir (Wittek ve Labun, 2014:279).

Burt (1992) sosyal sermayeyi sosyal ortamda birbirini tanımayan kişiler arasında köprü olan bireyin edindiği bilgi ile kontrol avantajlarıyla tanımlamaktadır. Yapısal boşluk kuramı da, sosyal sermayenin ağlar üzerindeki aracılık avantajlarının işlevlerini ele almaktadır. Bireyler, bu ağlar sayesinde daha çok bilgiye daha kısa zamanda ulaşabilmektedirler (Burt, 1992; Akt.Özdemir, 2008:84).

Burt (2000), piyasanın sosyal yapısındaki gruplar arasında tampon görevi gören gruplar arasındaki zayıf ilişkileri "yapısal boşluklar" olarak adlandırır. Bu gruplar arasındaki yapısal boşlukların birbirlerini görmezden geldikleri anlamına gelmediğini belirtmektedir. Bir girişimci bu boşlukları açabilirse, rekabet avantajı elde eder. Güçlü bir şekilde bağlanmış olan temas noktalarından yeni bir bilgi akışı gerçekleşmez, bu nedenle yapısal boşluklar gereksiz bilgi paylaşımını önleyebilir. Bazı araştırmacılar, zayıf bağların sosyal ağlarındaki aktörlerin yeni bilgilere, güçlü ağ bağlarına sahip aktörlerden daha kolay eriştiğini belirtmektedir. Bu nedenle, yapısal boşlukların varlığı, bir firmanın yeni, dış bilginin değerini tanıma ve özümseme ve ticarileştirme becerisi olan firmaların özümseme kapasitesini arttırmaktadır (Burt, 2000; Akt.Köseoğlu, 2007:17).

1.4.3.Coleman'ın Sosyal Kapalılık Kuramı

Coleman sosyal kapalılık kuramında, ağların kapalı olması gerektiğini ancak, bu şekilde güven gibi değerlerin gelişebileceğini ve etkin normların varlığını güçlendireceğini

savunmaktadır. Yakın ilişkilerin olduğu kapalı ağlarda oluşan güven bireylerin riskini de azaltmaktadır (Özdemir, 2008:85).

Kuram, kapalılık özelliği taşıyan ve kişilerin ilişkilerinde güçlü bağlar olan ağları nitelemektedir. Ağ kapalılığında kişiler bilgiye daha hızlı ve detaylı bir şekilde ulaşabilmektedir. Böylece ekonomik ve sosyal hayatta daha avantajlı bir duruma gelmektedirler. Bununla birlikte, kolektif normların geliştirilmesi daha kolay hale gelmekte ve normlara bağlılık artmaktadır (Ağcasulu, 2017:120).

Bu kuram, düzenli temaslarla ve davranış normlarıyla kişiler arasında güven oluşmasını dolayısıyla sosyal sermayenin oluşmasına neden olmaktadır. Bu tip sosyal semayenin üç yararı olmaktadır. Birincisi, bilgiye ulaşım daha kolay ve hızlıdır. İkincisi, güven ortamının sağlandığı bu ağlarda anlaşmazlıklar ve belirsizlikler azalır. Üçüncü olarak ise, bu tür ağ yapıları dikey sosyal hareketliliği ve siyasi toplulukların yapısını pozitif yönde etkilemektedir (Baykal ve Gürbüz, 2016:80).

1.4.4.Lin'in Sosyal Kaynaklar Kuramı

Lin (2001:24-25), sosyal sermayeyi ağlarda bulunan ve kişiler tarafından ulaşılarak kullanılan kaynaklar olarak tanımlamaktadır. Sosyal sermayenin kişilerden diğer sosyal ilişkilerde bulunan kaynakları kapsaması ve bu kaynaklara erişilip kişiler tarafından kullanılması olarak iki önemli öğeden bahsedilmekte olup, Lin'in tanımında sosyal ağlarda kişiler arasındaki bağlantılara önem vermektedir (Alan, 2017:14).

Lin (2001), teorisinin merkezine kaynaklara ulaşmayı ve kaynakları kullanmayı koymuştur. Lin, kişi ne derece sosyal sermayeye sahipse ağlardan o derece geri dönüşüm sağladığını savunmaktadır. Temaslar çoğunlukla benzer özelliklere sahip kişiler arasında olmaktadır. Yapısal olarak kişi için ağlar üzerinde bulunan kaynaklar sosyal sermayedir (Gök, 2014:59).

Lin, sosyal kaynaklar kuramında sosyal ağ özelliklerinde ve yapılarında esas belirleyicinin kişinin ulaşmak istediği hedef olduğunu belirtmiştir. Lin ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmada, kişilerin iş ararken araya soktuğu kişinin statüsünün yüksekliğine göre olacağı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kişilerin eğitim seviyeleri ve ailelerinin statüsü de araya sokulan kişinin statüsünü etkilemektedir (Özdemir, 2008:85).

Bireyin ulaşmak istediği eğer önemli bir bilgiyse zayıf bağlar ya da yapısal boşluk kuramı; güven ve işbirliğine yönelik bir ilişki isteniyorsa kapalı ağlar kuramı daha yararlı olabilecektir. Lin sosyal kaynaklar kuramında aynı zamanda bireyleri ve bireylerin ilişki içinde olduğu bireylerin pozisyonlarının kaynaklara ulaşmadaki etkisi üzerinde durmaktadır (Özdemir, 2008:84).

1.5.Sosyal Sermaye Türleri

Sosyal sermaye kavramı, sosyoloji, eğitim sosyolojisi, siyaset bilimi, işletme ve ekonomi tarihi disiplinlerinde devamlı tartışılmakta, kavramın amaçlarına veya kaynaklarına göre çeşitli tanımları bulunmaktadır. Kavramın farklı alanlardaki uzmanlar tarafından farklı anlamlara sahip olmasından dolayı, araştırmacılar kendi alanlarına göre sosyal sermaye kavramının yapısal ve işlevsel niteliklerini sınıflandırmışlardır (Şan ve Şimşek, 2011:96-97).

Dünya Bankası ile çalışan bir sosyal bilim adamı olan Michael Woolcock (2001:13-14), Bowling Alone'dan önceki çalışmaların birçoğunun farklı sosyal sermaye türleri arasında uygun bir ayrım yapamadığını savunmuştur. Sosyal sermayeyi bağlayıcı sosyal sermaye, birleştirici sosyal sermaye ve köprü kuran sosyal sermaye olarak ayırmıştır (Gudmundsson ve Mikiewicz, 2012:62).

1.5.1.Bağlayıcı Sosyal Sermaye

Gittell ve Vidal (1998:15), bağlayıcı sosyal sermayeyi, "zaten birbirlerini tanıyan insanları bir araya getiren bir tür" olarak tanımlamaktadır (Yuan ve Gay, 2006:1067). Türdeş

grupların ilişkilerini içermektedir. Bu gruplar, aile, komşular ve arkadaşlardır. Sosyal normların aile bireylerine iletilmesinde birincil araçlardır (Duman ve Alacahan, 2011:18).

Bağlayıcı sosyal sermaye, arkadaşlık ve aile ilişkilerinin tipik bir örneğidir, ancak yakından iç içe geçmiş olan ve yeni üyeleri memnuniyetle karşılayan örgütsel örgüt ve gruplarda da mevcut olabilir. Sosyal sermayenin bağlanması bir dayanışma ve aidiyet duygusu uyandırmak için iyidir, ancak biraz klostrofobik ve durgun olabilmesi dezavantajı vardır (Sezgül, 2010:4).

Bağlayıcı sosyal sermaye, grup uyumunu pekiştirdiği için bilgi yaratmada önemli bir konuma sahiptir. İnsanlar farklı fikirleri ifade etmede rahat oldukları zaman yeni bilginin yaratılması daha kolay olmaktadır. Eğer bir grup, fikir alışverişinde bulunmayı destekleyen doğru dinamiğe sahip değilse, farklı fikirleri ifade etmek zorlaşmakta ve ilişkisel çatışmalara neden olabilmektedir (Yuan ve Gay, 2006:1068)

"Bağlayıcı sosyal sermaye", homojen sosyal kökenlere, sosyo demografik özelliklere ve benzerlerine sahip insanlar arasında bir ağdır. İlişkilerin miktarı yerine kaliteye odaklanılmaktadır. Bağlama türünün kendi grupları içinde güçlü bağları vardır, ancak diğer grupları dışlamaktadırlar (Myeong ve Seo, 2016:3).

Bu sermaye türü, sıkı yapılandırılmış ve doğası nedeniyle bazı olumsuz sonuçlara sahip olabilmektedir, ancak aynı zamanda çok önemli bir sosyal destek kaynağıdır (Claridge, 2018:3).

1.5.2.Birleştirici Sosyal Sermaye

Birleştirici sosyal sermaye, bireyleri veya grupları farklı politik veya finansal güç pozisyonundaki insanlara ve gruplara bağlayan bağları göstermektedir (Andriani, 2013:10). Dar kapsamda yatay iş birliğini, geniş kapsamda ise yatay ve dikey iş birliğini içermektedir. Böylelikle bireyler kendi sosyal ortamları dışında diğer sosyal ortamlarla da ilişki sağlayıp bilgi edinebilmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011:206).

Bu sosyal sermaye türü, çeşitli sosyal sınıflara mensup olan kişiler arasındaki ilişkileri belirtmektedir. Hiyerarşik olarak bireyleri bir araya getiren birleştirici sosyal sermaye, güce,

refaha ve sosyal statüye çeşitli grupların ulaşması sağlandığından dolayı bu adı almaktadır (Şan ve Şimşek, 2011:97).

Birleştirici sosyal sermaye türü, bireylerin toplulukta mevcut olanlardan çok daha geniş bir kaynak yelpazesinden yararlanmalarını sağlamaktadır (Gudmundsson ve Mikiewicz, 2012:62).

1.5.3.Köprü Kuran Sosyal Sermaye

Putnam (2000) köprü kuran ve bağlayıcı sosyal sermaye arasında bir ayrım yapmaktadır. Birincisi, ağ araştırmacılarının, "zayıf bağlar" olarak değindikleri şeyle bağlantılıdır. Bunlar; faydalı bilgiler ya da birbirlerine yeni perspektifler sunabilecek fakat genellikle, duygusal desteği sağlayamayacak kişiler arasındaki gevşek bağlantılardır. Alternatif olarak, sosyal sermayenin bağlanması, aileler ve yakın arkadaşlar gibi sıkı örülü, duygusal olarak yakın ilişkiler içinde bulunan bireyler arasında bulunur (Putnam, 2000; Akt.Ellison vd, 2007:1146).

Gittell ve Vidal (1998:15) köprü kuran sosyale sermayeyi ‘‘daha önce birbirini tanımayan insanları veya grupları bir araya getiren tür" olarak tanımlamaktadır (Yuan ve Gay, 2006:1067). Bu sosyal sermaye türü, bireyleri farklı döngülerde bulunan uzaktaki tanıdıklarıyla bağlantı kurmasını sağlamaktadır (Yıldız ve Topuz, 2011:206).

Köprü kuran sosyal sermaye, genellikle ortak çıkarları veya hedefleri olan, ancak sosyal kimliği zıt olan insanlar arasındaki ilişkilerin sosyal ilişkileri olarak tanımlanmaktadır. Bu tür, farklı grupların bilgi, fikir ve yenilikleri paylaşmalarını ve farklı çıkarları temsil eden gruplar arasında fikir birliği sağlamaktadır (Claridge, 2018:3).

Köprü kuran sosyal sermaye, heterojen grup ilişkilerindeki zayıf bağlardır ve farklı özelliklere sahip gruplar arasındaki resmi ve resmi olmayan ilişkileri kapsamaktadır (Duman ve Alacahan, 2011:185). İlişkilerin kalitesi yerine niceliğe odaklanılmaktadır (Myeong ve Seo, 2016:3).

1.6.Sosyal Sermayenin Ölçümü

Sosyal sermayeyi ölçmenin etkili, güvenilir ve azimli bir yolunun ne olduğu bilinmemektedir. Karşılaştırılmalı çalışmaların, çeşitli ülkeler ve nüfus gruplarına uygulanabilen sosyal sermayeyi ölçme yöntemlerine sahip olması elverişli olacaktır. Sosyal sermayenin ölçümü için iyi bir istatistiksel modelle, güvenilirlik önlemlerinin elde edilmesi de mümkün olabilmektedir (Flap ve Volker, 2004:11).

Sosyal sermayeyi ölçmenin tek bir yolu olmadığından dolayı ölçümünde ve değerlendirilmesinde sorunlar çıkabilmektedir. Sosyal sermayeyi net bir şekilde ölçmenin imkanı yoktur. Ama sosyal sermayenin varlığı ekonomik ve sosyal açıdan gözlemlenebilmektedir. Dolayısıyla iki temel yöntem kullanılarak sosyal sermayenin ölçümü sağlanabilmektedir. Bunlar gözlem ve anket yöntemleridir (Koç ve Ata, 2012:206).

Putnam ve Coleman'ın tersine Fukuyama 1998 yılında yapmış olduğu çalışmasında sosyal sermaye kavramını ekonomik yönden incelemiş ve sosyal sermayeyi ekonomik gelişmişlikleri farklı olan ülkeler açısından ele almıştır. Fukuyama bireyselci yapının Amerika toplumunu kötü yönde etkilediğini, Çin ve İtalya gibi ülkelerde ise güçlü aile bağlarının toplumsal yapıyı oluşturduğunu düşünmektedir. Bununla birlikte güçlü devlet kontrollerinin bu bağları etkileyebileceğini ileri sürmektedir. Fukuyama üretim sürecinde sosyal sermayenin Japonya ve Almanya'da etkin çalışan, çeşitli organizasyonlara ve daha fazla verimliliğe neden olacağını savunmaktadır (Altay, 2007:340).

Literatürlerde, bir toplumun gelişmişlik düzeyi ve sosyal sermaye miktarının birbirlerini besleyen iki faktör olduğu belirtilmektedir. Sosyal sermaye miktarının gelişmemiş ülkelerde düşük oranda olduğu gözlemlenmiştir (Altay, 2007:339).

1.7.Sosyal Sermayenin Karanlık Tarafı

Coleman ve Putnam da diğerleri gibi bu çalışmaların birçoğunda sosyal sermayenin olumlu yönlerini belirlemekte ve teorinin karanlık tarafını ihmal etme eğilimi göstermektedirler

(Nakagawa ve Shaw, 2004:9). Bireylerin sosyal sermayeye sahip olmaması amaçlarına ulaşmalarını engellerken, sahip oldukları sosyal sermaye ise bireylere yarar sağladığı gibi zarar da verebilir (Demir, 2011:899).

Kötü sosyal sermaye, istenmeyen ve kötü olarak düşünülen amaçların başarıya ulaşmasında etkili olmakta, bunun da yanı sıra şiddet, güç kullanımı ve yasaya uygun olmayan faaliyetlerin bazı bireylerce yasalara aykırı olarak görülen yöntemlerle destek görmektedir (Field, 2006:120). Güven ve ağların unsurları, başkalarını dışlama, belli bir grup veya topluluktaki bireyleri kısıtlama ve çeteler, mafya gibi toplumsal olarak istenmeyen grupların teşvik edilmesine neden olabilir (Nakagawa ve Shaw, 2004:9).

II. BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMSEL ÖZ YETKİNLİK ALGISI

2.1.Girişimcilikle İlgili Kavramlar

Bu bölümde girişim, girişimcilik, girişimci kavramları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1.1.Girişim Kavramı

İktisat Terimleri Sözlüğü (2011:183) girişim kavramını, planlı olarak bir işe girişme olarak tanımlamaktadır.

Girişimin özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Tutar ve Küçük, 2003:161) :

- Amaç, kar sağlamaktır.
- Ücret karşılığında, mal veya hizmet üretir ya da fonlar sağlar.
- Üretim, satış ve finansman girişimin üç ana görevidir.
- Hukuki bir kavramdır.
- Finansal bir kavram olan girişimin, kendine ait varlıkları ile bunları karşılamak için sahip olduğu öz ve yabancı kaynakları bulunmaktadır.

2.1.2.Girişimcilik Kavramı

Girişimcilik kavramı, "bir şey yapmak" anlamına gelen ve Fransızca "entreprendre" kelimesinden türetilmiştir. 18. yy da ise ilk kez ekonomik anlamda, Paris'de bir bankacı ve aslen İrlandalı olan Richard Contillon tarafından kullanılmıştır. Daha sonra Frank Knight bu kavramın Amerikan literatürüne girmesini sağlamıştır. Girişimcilik kavramı, 20. yy da Jean Baptiste Say ile Joseph Schumpeter ile birlikte sosyoloji, ekonomik teori, ekonomik antropoloji ve psikoloji çalışmalarında kullanılmaya başlanmıştır (Çarıkçı ve Koyuncu, 2010:6)

London School Of Economics ile Babson College tarafından Dünya Girişimcilik Platformu'nun yapmış olduğu çalışmaya göre ülke alt yapısı ile girişimcilik alt yapısı olmak üzere iki boyutta girişimciliğe etki eden unsurları toplamaktadır. Ekonominin dışa açıklığı, teknoloji yoğunluğu, devletin rolü, yönetim becerileri, esnek iş gücü pazarı, finans sektörünün etkinliği, fiziksel alt yapı, yasal kurumlar, sosyal, politik ve kültürel ortam, ekonomik büyüme ülke alt yapısını oluşturmaktadır. Girişimcilik alt yapısı ise finans, eğitim, iç pazarın dışa açık olması, devlet politikaları, Ar-Ge transferi, fiziksel alt yapı ile kültürel normlardan oluşmaktadır (Bozkurt, Kalkan, Koyuncu ve Alparslan, 2012:230-231).

Gartner (1990)'a göre, girişimciliğin girişimci bireylerin kâr amacı gütmek amacıyla ya da değer biçmeyecek şekilde büyüyen ve değer yaratan yenilikçi organizasyonlar yaratmasıyla ilgili olduğudur. Ancak girişimciliğin yeni kuruluşların oluşturulmasını içermesi gerekmez, mevcut organizasyonlarda da oluşabilir. Bu sadece girişimci bireyle değil, girişimci fırsatlarla ve bireyle fırsat arasındaki ilişki ile de ilgilidir, ancak Shane (2003) tarafından tarif edildiği gibi bireysel fırsatla ilişki içindedir. Stevenson ve Jarillo (1990:23), girişimciliği "bireylerin - kendilerinin ya da kendi kurumlarının - halihazırda kontrol ettikleri kaynaklara bakılmaksızın fırsatları takip ettiği bir süreç" olarak tanımlamaktadır. Bruyat ve Julien (2001:170), yapılandırmacı bir yaklaşım kullanır ve yalnızca girişimciyi değil, aynı zamanda yarattığı yeni değeri, içinde bulunduğu ortamı, girişimcilik sürecinin kendisini ve zaman içinde bu yapılar arasındaki bağlantıları içeren bir tanım önerir. Ayrıca, uygun olduğunda ekipleri temsil etmek için "bireysel" ve "girişimci" terimlerini önerirler (Lackeus, 2015:9).

Girişimcilikle ilgili tanımların büyük çoğunluğunda akademisyenlerin üzerinde durduğu ortak konu; girişimcilerin sahip oldukları davranış biçimleridir: (1) İnisiyatif alma, (2) Riski ve başarısızlığı kabullenme, (3) Koşulları ve kaynakları faydalanabilir hale getirmek için ekonomik ve de sosyal alanlarda çalışma yapma yer almaktadır. Thornberry (2001), Bill Gates, Henry Ford ve Jess Bezos'u örnekleyerek; fırsatları belirlemek, bu fırsatları şekillendirip geliştirmek, daha sonra ise başarılı bir girişim sağlamak için organizasyon yapısını uygun hale getirmenin girişimciler tarafından çok iyi yapıldığını belirtmiştir (Ağca ve Yörük, 2006:158).

Girişimcilik, işsizliğin çözülmesi, toplumsal kalkınma, toplumsal refahın arttırılması, rekabetin gelişmesi, katma değer yaratılması gibi birçok konuda önemli bir rol üstlenmektedir (Uluyol, 2013:353).

Girişimciliğin önemi, birey ve toplum olarak iki yönlü düşünülebilir. Kişilerin işle ilgili düşünce sahibi olması, bu düşünceyi uygulamak istemesi, bunlar için riski göze alması, kişilerin özgür ve pozitif davranışı için çok önemlidir. Kişiler girişimcilik bilincine sahip olabilir fakat kendisinde var olan bu yetenekleri fark etmesi ve iş için işlerliğini sağlanabilmesi için yönlendirilmesi ve eğitilmesi gerekmektedir (Güreşçi, 2014:26).

Kirzner (1985:27) tarafından yapılan bir çalışmada girişimcilik, piyasa sürecinin bir faktörü olarak görülmektedir. Karar verme araçları incelendiği zaman girişimcilik karşılaşılan kavramlar arasında yer almaktadır. Girişimcilik, piyasada kimse tarafından daha önce görülmemiş olan alternatiflerin görülmesi veya yeni alternatiflerin oluşturulması şeklinde meydana çıkabilir (Demirel ve Tikici, 2004:51).

Kapu (2001:126-127), girişimciliği iki sürece ayırmıştır. İlki, insan gereksinimlerini karşılayan ürünlerin/hizmetlerin üretim hareketlerindeki yenilik sağlayan süreçler; diğeri ise işletme kurmak, idare etmek, büyütmekle ilgili hareketleri, riskleri v.s içeren süreçlerdir (Demirel ve Tikici, 2004:51).

Çok eski bir tarihi geçmişi olmasına rağmen girişimciliğin yakın tarihe kadar özellikle yapılan tanımlamalarda belirsizlik olması ve hakkında çok fazla çalışma yapılmaması, girişimcilik kavramının ekonomi biliminde çok fazla ilgi görmediğini göstermektedir. Adam Smith ile başlayan ve neoklasikçiler tarafından devam ettirilen, girişimcinin yönetici olarak düşünülmesi ve değerlendirilmesi bu durumun ana sebeplerinden biridir. 20. yy'ın başlarında Joseph Schumpeter kavramı yeniden yorumlayarak, günümüzde de geçerli olan girişimciliğin, fikri temelini ortaya koymuştur. Girişimciliğin önemli ölçüde araştırmalara konu olması ise 1980'lerde başlamıştır. Günümüzde ise ABD ve Batı ülkelerindeki üniversitelerde giderek artan bir öneme sahip olmuştur (Ağca ve Kandemir, 2008:64).

Klasik iktisata göre, girişimciliği etkileyen en önemli etken kişisel faydaların en üst düzeye çıkarılmasıdır. Kar elde etme arzusu ve ekonomik fayda girişimciliğin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Mr. Clelland ise girişimciliğin başarma ihtiyacına bağlı olarak geliştiğini belirtmektedir (Akyüz, Gedik, Akyüz ve Yıldırım, 2006:234).

Girişimcilik kavramı iktisat, sosyoloji, psikoloji ve işletme gibi disiplinlerce ele alınarak incelenmiştir. Tarihsel süreç boyunca girişimcilik tanımının değiştiği görülmektedir. Bu durum, zamanla girişimciliğe farklı manalar yüklenmesinden dolayı ve disiplinlerin ortak bir kavram olarak kullanmasından kaynaklanmaktadır (Karcıoğlu ve Kaygın, 2003:2).

Girişimcilikle ilgili yapılan tanımların büyük bir çoğunluğunda ortak görüşe varılan husus, kaynakları pratiğe çevirme, inisiyatif kullanma, sosyal ve ekonomik araçların organizasyonu, değer yaratmak, risk alma ve başarısız olmayı göze alma, yeni bir iş kurma ve bunu geliştirme gibi faktörleri içinde bulunduran bir kavram olmasıdır. Kavram günümüzde, hem mevcut hem de yeni bir işletme için faaliyette olmayı ifade etmektedir (Karcıoğlu ve Kaygın, 2003:3).

Geçtiğimiz yüzyıla oranla son yirmi yılda girişimciliğe, sermaye yatırımı daha fazla yapılmakta ve kalitesi nitelik ve nicelik olarak daha fazla gelişmektedir. Özellikle bilgi toplumuna geçmekle öneminin daha da arttığını söylemek mümkündür. Ülkemizde ise, girişimcilik KOBİ'lerin önem kazanması ile ön plana çıkmaktadır (Bozkurt ve Erdurur, 2013:58-59).

Günümüzde girişimcilik bir ülkenin ekonomik gelişimi, kalkınması ve büyümesi için önemlidir. Girişimcilik kavramı; psikolojik, ekonomik ve sosyal alanları da içererek işletme yönetimi içinde incelenmektedir (Duran, Büber ve Eren Gümüştekin, 2013:34).

Hultman ile Bjerke (2002:50-52), girişimciliğin çıkış sebebini üç faktöre dayandırmaktadır;

- 1980'den beri pazar ekonomisinin Avrupa ve Amerika'da yükselmesiyle makro konomideki ilginin mikro ekonomiye kayması, KOBİ'lerin hareketlenmesi ve iş hayatında girişimcilik ile liderliğin öneminin artması.
- Endüstriyel işgücüne talebin azalması, işsiz kalanların yeni işler kurarak hem kendilerine hem de ekonomiye iş imkanı sağlamalarıyla ekonomik gelişimin önemli kaynağı durumuna gelmeleri.
- İş hayatında devamlılığı sağlamak için yeniliği ve değişimi kabullenmenin, bunu fark etmenin ve rekabette avantaj haline getirmenin gereği (Özdemir, 2012:6).

Shane ve Baron (2007) girişimciliğin, belli bir sektörde etkinlik gösterme, belli bir tür şirket kurma veya olağandışı bir şey oluşturmayla ilgili olmadığını, üretilmemiş, başkaları tarafından değerlendirilmemiş, yeni bir ürünü/hizmeti pazara getirmeyle alakalı olduğunu ifade etmişlerdir. Girişimciliği, zamanla ard arda gerçekleşen olay ve davranış serisi olarak nitelendirmekte, girişimciliği yenilik yapma olarak düşünmektedirler (Özdemir, 2012:8).

Ekonomik kalkınma, refah artışı, ekonomik gelişme, küresel rekabet girişimciliğin önemli ölçüde etkilediği konulardır. Bu sebeple girişimcilik işsizliğin çözümünde, ülke refah ve kalkınması gibi konularda büyük ölçüde katkı sağlamaktadır (Uluyol, 2013:353).

2.1.3.Girişimci Kavramı

İnsanların ilk çağlardan bugüne kadar hayatta kalmak ve ihtiyaçların giderilmesi için yaptıkları ticaret, çiftçilik, hayvancılık, avcılık gibi tüm etkinlikler insanlığın ilk zamanlarından itibaren girişimci olduğunun göstergesidir (Aşkın, Nehir ve Vural, 2011:56).

Girişimcinin akademik olarak tek ve ortak bir tanımı bulunmamaktadır. Farklı açılardan değerlendirilmesi sebebiyle çok sayıda tanımı yapılmıştır. Bununla birlikte ilk olarak girişimci terimini de kimin kullandığı ile ilgili de bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bazılarına göre Cantillon, bazılarına göre J.B. Say, bazılarına göre Quesnay, bazılarına göre ise bu terimi daha önceki başka yazarlar kullanmışlardır (Eren, 2012:50).

Girişimci, risk olasılığına rağmen, fırsatları değerlendirerek, kar sağlamak ve büyümek amacıyla, sermaye elde etmek için ihtiyaç duyulan kaynakları bir araya getirerek, yeni bir iş veya işletme kuran kişidir (Özkan, Emsen, Gündoğdu ve Aksu, 2003:147).

Klasik tanımda girişimci; çoğunlukla kendi işini kuran, kar sağlamak amacıyla birçok faktörü biraraya getiren ve risk alıp üretim sürecine giren kişi olarak tanımlanmaktadır. Girişimcilik ise günümüzde, yaratıcılığın yüksek düzeyde kullanılarak oluşturulabilecek daha iyi durumlara ulaşmak için bir yöntem olarak görülmektedir (Akyüz vd, 2006:234).

Girişimci, ihtiyaç duyulan zaman ile çabayı ayırarak, sosyal, psikolojik ve finansal riskleri toplayarak; parasal ve bireysel tatmin ödülü edinerek farklı bir şey oluşturma olarak tanımlanabilir. Bunun yanı sıra girişimci, kaynaklarla ilgili öngörü sahibi olarak işi planlayan, insan kaynaklarını örgütleyen ve böylece girdilerin işlenmesini sağlayan, sahip olunan çıktıyı da kar elde edecek şekilde tüketicilere sunma kabiliyetini gösteren kişi olarak da ifade edilebilir (Yılmaz, Abishov ve Seydinbekuli, 2014:12).

Cantillon (1755), girişimciyi risk alan kişi olarak görmektedir. Cantillon'a göre girişimci, fiyatları belli olmayan şeyleri belirsiz fiyatlardan satar. Aldığı şeyleri ne fiyata ve ne kadar satacağını bilemez. Knight (1921)'a göre girişimci, riskle birlikte belirsizliği de idare etmeye çalışır, iyi ya da kötü her türlü sonucun sorumluluğunu alır (Bjerke, 2007:70, Glancey, 2000:6 ; Akt.Eren, 2012:51).

Girişimciler, yeni fikirlerin geliştirilmesini, bu fikirlerin yayılmasını, uygulamasını hızlandırır ve bununla birlikte yeni endüstrilerin oluşmasına neden olur, teknoloji kullanımının olduğu sektörlerde verimliliğin artmasını sağlar ve sektörlerin hızlı büyümesini sağladığı için ekonomik büyümeyi de hızlandırır. Girişimciler kendi çıkarlarını arttırmak için faaliyette bulunsa da aslında toplumsal çıkarların da üst seviyeye çıkarılmasına olanak sağlar. Yani, "ekonomik insan" olarak nitelendirilen girişimci hem kendisi için hem de toplum için hizmet etmektedir (Uluyol, 2013:354).

Bir ekonomiste göre, iktisadi açıdan girişimci ise işgücü, hammadde ve diğer kaynakları olduğundan daha önemli hale getiren kişidir. Bununla birlikte girişimci, yeni buluşları, düzenlemeleri ve değişiklikleri başlatır. Bir psikoloğa göre ise, sahip olma, başarma, deneme veya başkalarının otoritesinden kurtulmak isteyen kişidir. Kapitalistlere göre, verimsizliği azaltan, mevcut kaynakları daha iyi bir şekilde kullanan, istihdam yaratan, başkaları için zenginlik sağlayan kişidir (Öneren, 2012:9-10).

Girişimci liderdir. Finansörlerini, çalışma ekibini, alıcı ve satıcılarını, işiyle ilgili gerekli olan herkesi ikna ederek, peşinden sürükler. İş planı, vizyon, gelir veya gelişme tahminleri inandırıcıdır (Yalçıntaş, 2010:96).

Girişimci, ekonomik kaynakların üretkenliğinin arttırılmasında baş aktördür. Kullanılmayan üretim faktörlerini, üretim kaynaklarını farklı bir şekilde kullanarak kullanılabilir hale getirir. Bunun yanı sıra kullanılan üretim kaynaklarını farklı şekillerde kullanarak üretimi arttırır (Uluyol, 2013:353).

Yönetsel eğilimlerin veya kişilik özelliklerinin girişimcinin başarısını etkilediği görülmektedir. Davranışsal yaklaşımla ilgili çalışan bilim adamları girişimcilerin temel özellikleri konusunda durmaktadır. Girişimcilerin özel insanlar olduğunu ve farklı kişilik özelliklerine sahip olduklarını düşünmektedirler (Günay ve Cin, 2013:16).

2.2.Girişimcilerin Özellikleri

Literatürde başarı ihtiyacı, kontrol odağı, risk alma eğilimi, belirsizlik toleransı, özgüven ve yenilikçilik en çok incelenen özelliklerdir. Girişimcilerin girişim yaratma sürecini sadece bu özellikler etkilemekle kalmaz, aynı zamanda çalışma tutumlarını da önemli ölçüde etkileyecektir (İbicioğlu, Özmen ve Taş, 2009:73-74).

2.2.1.Başarma İhtiyacı

McClelland (1961) girişimciliği yüksek bir başarı ihtiyacının ifadesi olarak

açıklamaktadır. Girişimciler üzerinde yapılan farklı çalışmalar başarıya ulaşmanın girişimcilikle güçlü bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Driessen ve Zwart (2007:8) girişimcilerin özelliklerinin başarı ihtiyacını içerdiğini belirtmektedir. Smith (2013:29), ihtiyaç başarısının girişimcilerin psikolojik özelliklerinden biri olduğunu iddia etmekte ve başarı ihtiyacını iç standardını karşılama arzusu olarak tanımlamaktadır. Sajilan vd. (2015:40) başarı ihtiyacını yüksek başarılı olmak isteyen ve başarı için güçlü bir arzuya sahip olmak isteyen insanlar olarak tanımlamaktadır. Araştırmacı, başarı ihtiyacını, girişimciyi kendisini başarıya götüren yüksek standartlara ulaşmaya iten psikolojik bir özellik olarak tanımlamaktadır (Abdulwahab ve Al-Damen, 2015:166).

Başarı İhtiyacı, McClelland'ın "kazanılmış ihtiyaçlar teorisi" ni temel alan bir kavramdır ve işyerinde bireysel eylemleri etkileyen en önemli ihtiyaçlardan biridir. Başarı ihtiyacı, ilk önce Murray tarafından tanıtılmış, daha sonra McClelland tarafından geliştirilmiş ve popülerleştirilmiştir. Birçok araştırmacı, başarının yüksek bir ihtiyaç olarak girişimciliğe girişi öngördüğünü, ancak bu bulgunun bazen belirli bağlamlarda zorlandığını tespit etmiştir (Kerr, Kerr ve Xu, 2017:17).

Birçok yazar girişimcilerin başarıya ihtiyaç duyduklarını ve buna ihtiyaç duymaları gerektiğini iddia etmektedir. Yüksek başarıya ihtiyaç duyan girişimciler genellikle kendileri için zor hedefler koymaya çalışırlar ve bu hedeflere ulaşmak isterler, hevesliler ve kendilerini geliştirmeye çalışırlar. Ayrıca, yüksek düzeyde başarıya ihtiyaç duyan girişimciler, sorunları kendi başlarına çözme konusunda güçlü bir istek duymakta, hedefler belirlemeyi ve başarmayı sevmekte ve başarıları hakkında geri bildirim almaktan keyif almaktadırlar (Chavez, 2016:14).

2.2.2.Risk Alma

Girişimciliğin tüm tanımlarındaki farklılığa rağmen, girişimcilik literatüründe girişimcilerin risk almaya yönelik eğilimlerindeki farklılıkları merkez alan tek bir tema vardır. Risk alma konusunda çalışan ilk araştırmacılardan biri olan Knight (2012), risk tam olarak hesaplanırken belirsizliğin kontrol edilemeyen bir faktör olduğu durumlarda risk ile belirsizlik arasında bir ayrım yapmaktadır. Risk almak, önemli bir girişimcilik davranışıdır ve girişimcilik

niyeti ile ilişkilidir. Risk alma ve girişimcilik uzun süredir birbirleriyle ilişkilendirilmiştir. Girişimciliğin erken tanımları, girişimcilerin hesaplanmış işle ilgili risklere girme istekliliğine dayanmaktadır (Salamzadeh, Farjadian, Amirabadi ve Modarresi, 2014:169-170).

Koh (1996:17) önemli bir girişimci özellik olarak risk alma eğilimine odaklanmaktadır. Javan (2014:22) risk almanın girişimciliğin altı boyutundan biri olduğunu belirtmiştir (Abdulwahab ve Al-Damen, 2015:166-167). Kapsamlı bir araştırmaya göre, bir girişimcinin temel bir özelliği risk alma eğilimi göstermesidir. Risk alan kişi, başarı olasılığı yüksek olmasa bile bir iş fikrini takip eden bireydir. Bununla birlikte, araştırmalar bir girişimcinin yalnızca hesaplanmış riskler aldığını göstermektedir. Risk alma, bir durumun vizyonuna ve/veya girişimcinin uzman olma vizyonuna bağlıdır. Risk almanın aynı zamanda bir girişimcinin yaşı, eğitimi, motivasyonu, iş tecrübesi ve iş yıllarının sayısıyla da ilgili olduğu ifade edilebilir (Chavez, 2016:16-17).

2.2.3.Kontrol Odağı

Girişimcilik literatüründe önemli bir özellik kontrol odağıdır. İç kontrol odağı olan bir kişi kendi kararlarının yaşamlarını kontrol ettiğini, dış kontrol odağı olanların ise gerçek kontrol faktörlerinin etkileyemeyecekleri şans, kader ya da çevresel özellikler olduğuna inanmaktadır. Rotter'in sosyal öğrenme teorisi ilk önce kontrol odağı kavramını ortaya koymuştur. İç kontrol odağına sahip kişiler, bu sonuçları kontrol eden dış güçlerden ziyade sonuçları kendi yetenekleri, çabaları veya becerileri ile etkileyebileceklerine inanmaktadırlar. Önceki araştırmalar, iç kontrol inancını girişimcilik faaliyetinde bulunma ihtimaliyle ilişkilendirmiştir (Kerr, Kerr ve Xu, 2017:15).

İç kontrol odağı, bireyin eylemlerinin sonuçlarının kalıcı özelliklerine veya kendi davranışlarına bağlı olarak değerlendirildiği bir bireyin kendi hayatı üzerindeki kontrolü ifade etmektedir. İç kontrol odağı öğrenme ile ilgili olmakta ve bu nedenle aktif çabalamayı motive etmekte ve desteklemektedir. Bireyin kontrol odağı dış/iç hat boyunca değişmektedir. Dış kontrol odağı öğrenmeyi engeller ve pasifliği teşvik etmektedir (Chavez, 2016:16). Bir birey bir sonuca veya hedefe ulaşmanın kendi yeteneğine bağlı olduğuna inanırsa eylemler iç kontrol odağı ile

karakterize edilmekte, bunun şansın veya başkalarının çabalarının sonucu olduğuna inanıyorsa, dış kontrol odağı ile karakterize edilmektedir (Kuip ve Verheul, 2003:14).

2.2.4.Özgüven

Girişimci bir birey bağımsız olarak eylemler başlatmakta ve bu eylemleri üstlenmektedir. Bu bağlamda, kişinin yeteneklerini yeterli bir şekilde değerlendirmenin yanı sıra, kişinin kendi eylemlerine, yani kendine güvenine olan inancın da önemli olduğunu söylemek mümkündür (Kuip ve Verheul, 2003:14) .

Girişimciler, kendilerinin veya kuruluşların belirttiği hedefleri gerçekleştirebileceklerine inanmak isterler. İşini öz saygı ile başarıyla tamamlama yeteneklerinin farkındadırlar. Bu faktör başarısızlıkla başlamakta ve ailenin bireye verdiği sevgi ve övgüyle ön plana çıkmakta, daha sonra eğitim ve çevre ile pekişmektedir. Sonuç olarak, girişimci, herhangi bir işi yapma yetkinliğine sahip olduğuna inanmaktadır. Kendine güvenen girişimciler, faaliyetlerini yaparken işlerini en yüksek güven derecesiyle yapabileceklerine olan inançları önemlidir (Canuzakov, Geri, Demirhan ve Tekeli, 2017:159).

Knight'ın kendine güveni (öz yetkinlik), insanları farklı kılan bir özellik olduğu varsayımı Albert Bandura (1994) tarafından geliştirilmiştir. Bandura öz yetkinlik kaynaklarının altını çizmektedir. Belirli bir alanda ustalık veya yetkinlik kazanmak, bina öz yeterliği için en etkili kaynak olarak kabul edilmektedir. Başarıya ulaşmak, bir öz yetkinlik duygusunun oluşmasına yardımcı olmakla birlikte, başarısızlık, özellikle öz yetkinlik duygusu kurulmadan önce gerçekleşirse, öz yetkinliğe zarar vermekte yani baltalamaktadır (Macko ve Tyszka, 2009:472).

2.2.5.İnovasyon

İnovasyon, girişimciliğin temel özelliklerinden biridir. Bu konsept yaratıcılık kavramı ile birlikte veya bu kavram olmadan ifade edilmektedir. Bu davranış, girişimcilik özelliği yüksek kişilerde gözlenebilir. Başarıyı tamamen atlamanın şartlarından biri de zorlu rekabet koşulları,

yeni ürün ve hizmetler sunmaktır. Girişimciler ekonomi için enerji sağlayan yenilikçi bir güç olarak tanımlanabilir. Ekonomik değer olarak adlandırılan birçok yeni mal veya hizmet, girişimcilik çabalarıyla edinilmiştir. Girişimci bu mal ve hizmetleri elde ederken çok tecrübe kazanmaktadır. Bu deneyimler sayesinde girişimciler olumsuz durumlara karşı çözümler bulmak için yeni fikirler ve yenilikler yapma arzusundadırlar. Bu şekilde, yenilikçi özellik girişimcilik faaliyetlerinin her aşaması için önemlidir. Bu noktada girişimci, ancak yenilikçi özellikleriyle rekabet koşullarında yerini alabilmektedir (Canuzakov vd, 2017:159).

2.2.6.Belirsizlik Toleransı

Belirsizlik toleransı, başarılı girişimcilerle ilgili özelliklerden biri olarak belirlenmiştir. Schere (1982)'e göre belirsizlik toleransı girişimciler için önemli bir özelliktir. Budner (1982) tarafından "belirsiz durumları istendiği gibi algılama eğilimi" ve McClelland (1967) tarafından "belirsiz durumları tehdit kaynağı olarak algılama eğilimi" olarak tanımlanmakta ve belirsizliğin kişisel yaratıcılık ve girişimcilik niyeti ile ilgili olduğu kabul edilmektedir. Pek çok çalışma, firma kurucularının (ya da başka bir deyişle girişimcilerin), belirsizlik düzeyinin yöneticilere göre daha yüksek bir tolerans gösterdiğini bulmasına rağmen, bunun tam tersi olduğunu gösteren birçok çalışma da mevcuttur (Salamzadeh vd, 2014:168).

Belirsiz bir durum, yeterince yapılandırılmamış veya herhangi bir durum için sınıflandırılmamış olaylar olarak tanımlanabilir. Bu gibi durumlara olumlu cevap verebilme yeteneğine belirsizlik toleransı denir. Belirsizlik toleransı yüksek olan girişimcilerin en önemli özelliği, yeni şeyler bulabilmeleridir. Belirsizlik, bir olay veya faaliyetin sonucunun bilinmediği durum olarak tanımlanabilir. Risk ve belirsizlik bu noktada birbirini tamamlamaktadır. Riskler belirsizlik gösterirken belirsizlik riskli bir süreci göstermektedir. Girişimci, faaliyetleri sırasında ekonomik dalgalanmalardaki belirsizliklerle baş etmek zorundadır. (Canuzakov vd, 2017:159).

2.3.Girişimcilerin Temel Becerileri

Girişimciliği, diğer yönetsel alanlardan ayıran bazı girişimci özellikleri bulunmaktadır. Girişimcilerdeki bu temel becerileri üç başlık altında Tablo 2.1'de verilmiştir.

Tablo 2.1: Girişimcide Gerekli Olan Beceri Türleri

Teknik Beceriler	**Yönetsel Beceriler**	**Bireysel Beceriler**
Sözlü iletişim	Amaçları belirleme	İçsel Denetim
Çevresel gözlem	Karar verme	Risk alma
Teknik yönetim bilgisi	İnsan ilişkileri	Yenilik yapma
Teknoloji	Pazarlama	Değişimi yönetmek
Kişiler arası ilişki (interpersonal)	Finans	Kararlı olma
Dinleyici olma	Muhasebe	Öngörü (vizyon) sahibi olma
Örgütleme	Yönetim	Değişimi tesis etmek
Şebeke kurabilme	Denetim	
Yönetim türü	Sorun çözme	
Usta (yetiştirici) olma	Girişim	
Takım oyuncusu olma	Yönetim geliştirme	

Kaynak: (Ercan ve Gökdeniz, 2009:68)

2.4.Girişimsel Öz Yetkinlik Kavramı

Öz yetkinlik, Bandura'nın sosyal-bilişsel kuramından türetilen kilit bir yapıdır. Son on yılda, örgütsel araştırmalarda yoğun olarak çalışılmıştır. Öz yetkinlik, kişinin durumsal talepleri karşılamak için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynakları ve gerekli hareket tarzlarını harekete

geçirme yeteneklerine olan inanç olarak tanımlanmıştır (Merterova, Prochazka, Vaculik ve Smutny, 2015:112).

Öz yetkinlik, bir kişinin belirli bir görevi başarıyla yerine getirme yeteneğine sahip olduğu inancıdır. Öz yetkinliği, bir tür özgüven ya da özgüvenin göreve özgü bir sürümü olarak düşünmek gerekir. Öz yetkinliğin üç boyutu vardır: Büyüklük, bir kişinin elde edebileceğine inandığı iş zorluk seviyesi; kuvvet, büyük veya güçlü olarak mahkumiyet; ve genellik, beklentinin durumlar arasında ne ölçüde yaygınlaştırılacağıdır. Bir çalışanın yetenek duygusu algısını, motivasyonunu ve performansını etkilemektedir. Başarısız olmayı beklediğimizde nadiren bir görevi yerine getirmeye çalışırız (Lunenburg, 2011:1).

Öz yetkinliğin öğrenme, motivasyon ve performans üzerinde güçlü etkileri vardır, çünkü insanlar yalnızca inandıkları işleri öğrenmeye ve gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar (Lunenburg, 2011:1).

Öz yetkinliğin, kişinin motivasyon kapasitesi, bilişsel kaynaklarının kullanımı ve belirli bir görevi başarıyla yürütmek için eylem kurslarının tanımlanması konusundaki mahkumiyeti olarak görülmektedir. Kısacası, herhangi bir aktivitedeki yeni ve karmaşık rollerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi, bireyin daha geniş ve daha proaktif bir faaliyet alanını kapsayan bir rol üstlenebilme becerisine yeterince güvenmesini gerektirmektedir. Bu, belirli bir iş rolü için geleneksel teknik performans gerekliliklerinin ötesine geçmektedir. Tam da bu gereklilik, örgütsel bağlamla ilgili olarak, öz yetkinlik kavramının kavramsallaştırılması ile bağlantıyı şekillendirmektedir (Buenaventura, 2017:827).

Öz yetkinlik, bir kişinin belirli durumları ele alma konusundaki kendi kapasitesine ilişkin kararına atıfta bulunduğundan, yalnızca insanların yeteneklerine değil, aynı zamanda ne yapabileceklerine bakılmaksızın yapabilecekleri inançlarına da odaklanmamızı sağlamaktadır. Ampirik araştırmalar, belli görevleri yerine getirme yeteneğine sahip olan kişilerin daha iyisini yaptığını, çabalarını (sıkıntı karşısında bile) sürdürdüğünü ve değişimin daha iyi ele alınabileceğini göstermektedir (Buenaventura, 2017:827).

Öz yetkinlik teorisine dayanan araştırmalar, kişisel etkinliğin insanların seçtikleri hedefleri, beklentilerini, verilen bir işte ne kadar çaba harcayacaklarını ve zorluklar, engeller ve hayal kırıklıkları karşısında ne kadar devam edeceklerini etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca, bulgular kendi kendine yeterliliği, bir kişinin kendini engelleyen mi yoksa kendine yardım eden düşünce kalıplarını deneyimlediği, bir kişinin vergilendirme ve tehdit edici koşullara ne kadar iyi yanıt vereceği ve sıkıntı ile karşı karşıya kaldığında esnek kişinin ne olduğu ile bağlantıları ortaya koymaktadır. Özetle, yetkinliğe sahip bireyler motive olmuş, ısrarcı, hedefe yönelik, esnek ve baskı altında açık düşünmektedirler (McCormik, Tanguma ve Lopez-Forment, 2002:35-36).

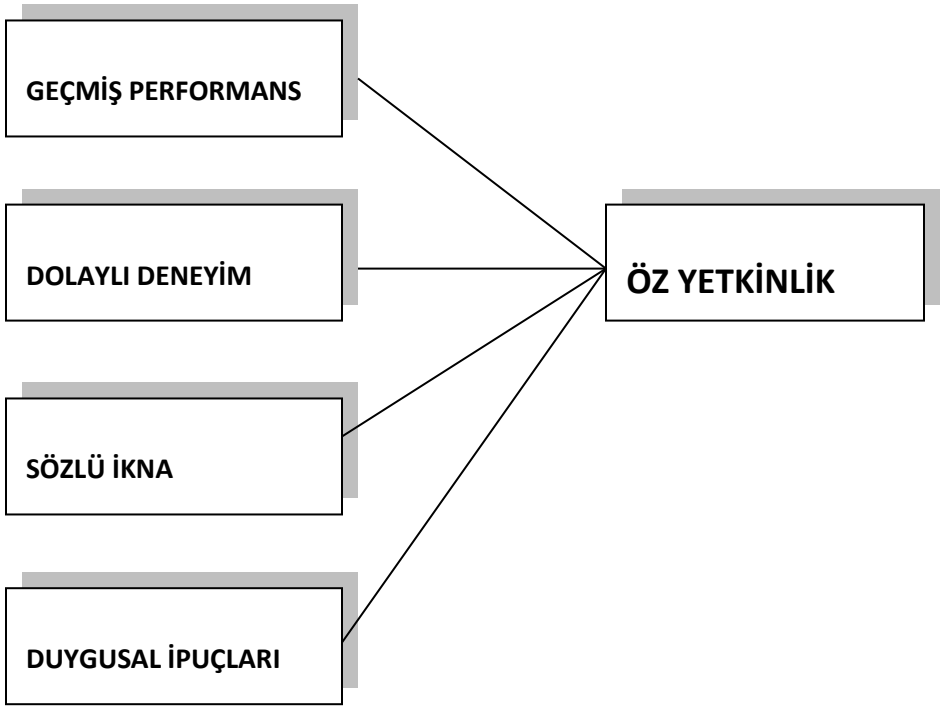
Bandura'nın sosyal-bilişsel kuramından bu yana öz yetkinlik kavramı bir çok araştırmaya konu olmuştur. "*Öz-Yetkinlik: Kontrolün Uygulanması*" adlı kitabında, Bandura öz yetkinlik algılarının bir dizi performans alanındaki rolünü inceleyen yaklaşık iki bin yayınlanmış çalışmayı gözden geçirmiştir. Örneğin, kişisel yetenekler hakkındaki inançların akademik başarı, atletik performans, kariyer seçimi, uyuşturucu ve alkolden uzak durma, girişimcilik, karar verme, örgütsel işlevsellik, stres toleransı, öğretim performansı ve seçmen katılımını etkilediği ortaya konulmuştur. Özetle, bir kişinin göreve özgü yeteneklerine olan güven, başarı ortamlarındaki performansı anlamak ve geliştirmek için önemli bir nedensel değişken olarak belirlenmiştir. İş performansı sürecindeki rolü de özellikle incelenmiştir, çünkü özellikle Gist (1987)'in yazdığı makale, öz yetkinliğin örgütsel etkilerini tanımlamaktadır (McCormik vd., 2002:34-35).

Bandura (1997), bir bireyin öz yetkinliğin zaman içinde değiştiğini ve öz yetkinliğin bir duruma ve içeriğe özgü olduğunu vurgulamıştır. Birçok insan için etkinlik inançlarının kırılganlığından bahsedilirken etkinlik inançlarının, büyük ölçüde, inancı nasıl edindiği, etkinlik inancının gücü ve deneyimlerin araya girme gücü ve etkili deneyimlerin araya girme gücünün bunda etkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin, bireylerin öz yeterlik inançları, gelişim süreçlerinde karşılaştıkları başarı ve başarısızlıklara dayanarak sürekli olarak güncellenme eğilimindedir. Bandura, olumsuzluklar karşısında esnek bir öz yetkinlik sahibi olmanın önemini vurgulamıştır. Bandura (1997:385)'ya göre, "titrek etkinlik inancı olan" bireylerin, sıkıntı ile karakterize edilen durumlar sırasında kolayca cesareti kırılabilmektedir. Bandura (1997:68), "kesin olarak kurulmuş ve vergi veya tehdit edici faaliyetlerin ne olacağına bakılmaksızın güçlü bir şekilde durdurulan ve etkinliğini sürdüren" etkinlik inançlarına sahip bireylerin bu gibi

durumlarda etkinliğe devam edip edemeyeceğini savunmuştur (Machida ve Schaubroeck, 2011:463).

2.4.1.Öz Yetkinlik Bilgi Kaynakları

Genel olarak, öz yetkinlik dört ana kaynaktan etkilenmektedir. Bunlar: Enaktif ustalık deneyimi (uygulamalı deneyim), seçkin deneyimler (başkalarının deneyimleri), sözlü ikna (başkalarından değerleme veya geribildirim) ve fizyolojik ve duyuşsal durumlar (stres, duygu, ruh hali, acı ve yorgunluk) dır (Nasa ve Sharma, 2014:61).



Şekil 2.1: Öz Yetkinlik Kaynakları

Öz yetkinliğin çalışanlar dolayısıyla kuruluşlar üzerinde güçlü etkileri olabileceğinden, kaynağını belirlemek önemlidir. Bandura (1997) dört ana öz yetkinlik kaynağı belirlemiştir. Bunlar: Geçmiş performans, dolaylı deneyim, sözlü ikna ve duygusal ipuçlarıdır. Bu dört öz yetkinlik kaynağı Şekil 2.1'de gösterilmektedir (Lunenburg, 2011: 2).

Geçmiş Performans

Bandura (1997)'ya göre en önemli öz yetkinlik kaynağı geçmiş performanstır. İşinde başarılı olan çalışanların (yüksek öz yetkinlik) işinde başarısız olan çalışanlardan (düşük öz yetkinlik) gelecekte benzer görevleri yerine getirme konusunda daha fazla güveni olması beklenmektedir. Yöneticiler veya süpervizörler, dikkatli işe alım, zorlu görevler, mesleki gelişim ve koçluk, hedef belirleme, destekleyici liderlik ve iyileştirme için ödüller sunarak öz yetkinliği artırabilirler (Lunenburg, 2011:3).

En etkili yetkinlik bilgisi kaynağı kişisel ustalık deneyimleridir. Çünkü belirli bir alanda başarılı olmak için ne gerekiyorsa yapılabileceği konusunda uzman olup olmadığına dair en gerçek kanıtı kişisel ustalık deneyimleri sağlar. Başarılar, birinin başarısına, özellikle de birkaç başarısızlık ile öğrenmede erken başarıya ulaştığında, sağlam bir inanç geliştirir. Kapsamlı dış yardımlar, önemli çabaların ardından veya kolay ya da önemsiz olarak algılanan bir görevde başarı elde edildiğinde öz yetkinlik inancı azaltılabilir. Çaba eksikliği veya dış olaylara atfedilemeyen başarısızlıkların öz yetkinlik inançları üzerinde zararlı bir etkisi olması muhtemeldir (Moran ve McMaster, 2009:230).

Dolaylı Deneyimler

İkinci bir öz yetkinlik kaynağı, başka bir kişinin gözlemlediği eylemi başarıyla gerçekleştirdiğini gözlemlemektir. Öğretim mutlak yetkinlik ölçütlerinden yoksun olduğundan, öğretmenlerin yeteneklerini başkalarının performansıyla ilgili olarak değerlendirmeleri gerekir. Gözlemci kendi yeteneklerini değerlendirme şansına sahiptir, çünkü model bir standart sunar ve bu gözlemcinin kendi öğretimi için hedefler belirlemesine yardımcı olabilir. Gözlemci ile model arasındaki varsayılan benzerlik arttıkça, ikna edici olan, karşılaştırılabilir etkinliklerin üstesinden gelebilecek yeteneklere sahip olduğu inancı artacaktır. Bir gözlemci başarılı bir öğretmenlik değişimini izlediğinde, öğretmenlik görevini yönetilebilir olarak görme olasılığı daha yüksektir. Benzer şekilde, öğretim modeli güçlü çabalara rağmen başarısız olduğunda, gözlemci öğretim görevini ulaşamayacağına karar verebilir. İnsanlar aktif olarak istedikleri yetkinlikleri gösteren yetkin modeller ararlar. Yetkin modeller, davranış talepleriyle ve eldeki görev hakkındaki

düşüncelerini ortaya koyarak, gözlemcilere görev taleplerini yönetmek için etkili beceri ve stratejiler iletir ve öğretir (Moran ve McMaster, 2009:230).

Kişinin yeteneklerini değerlendirmek için, kişi başkalarının gerçekleştirdiği eylemleri gözlemleyerek de sonuç çıkarabilir. Bu gözlem özellikle kişinin daha önce kişisel deneyimi olmadığı durumlarda etkili olmaktadır. Bu nedenle, başarısızlık veya başarı durumunda benzerliklerin gözlemlenmesi, bu modellerin yaş, cinsiyet, sağlık durumu, okul seviyesi ve daha küresel olarak gözlemci için hem benzer hem de mümkün olması koşuluyla yeterlilikler ve yetenekler açısından ikinci bir belirleyicidir (Gangloff ve Mazilescu, 2017:3).

Bir iş arkadaşının belirli bir görevde başarılı olduğunu görmek, kendi etkinliğinizi artırabilir. Örneğin, iş arkadaşınız kilo verirse, bu da kilo verebileceğinize olan güveninizi artırabilir. Dolaylı deneyim, kendinizi modellemekte olduğunuz kişiye benzer olarak gördüğünüzde oldukça etkili olabilmektedir (Lunenburg, 2011:3).

Sözlü İkna

Sözlü ikna, insanların başarılı olmak için gerekenlere sahip oldukları inançlarını güçlendirmenin üçüncü bir yoludur (Bandura, 1995:4). Temel olarak bu, insanları belirli bir görevde başarılı olma becerisine sahip olduklarına ikna etmeyi içermektedir (Lunenburg, 2011:3). Sözlü ikna (destek, eleştiri, cesaretlendirme, tavsiye, beklentiler, vb.) da cesaret algılarını etkilemekte, cesaretlendirme durumunda öz yetkinlik algılarında bir artış olmaktadır (Gangloff ve Mazilescu, 2017:4). Ancak yetenekleri olmadığı konusunda ikna olmuş insanlar, potansiyellerini geliştirebilecek zorlu faaliyetlerden kaçınma eğilimindedir ve zorluklar karşısında hızla vazgeçmektedir. Faaliyetleri daraltarak ve motivasyonu baltalayarak, kişinin yeteneklerine inanmamak kendi davranışsal geçerliliğini yaratmaktadır (Bandura, 1995:4).

Sözlü ikna, bir kişinin arzulanan bir performans seviyesine ulaşma kabiliyetine sahip olduğu inancını güçlendirmeye çalışan meslektaşları, denetçiler ve yöneticiler gibi farklı kişilerden sözlü girdiler içermektedir. Bandura (1997:101), "başkalarının birisinin yeteneklerine olan inancını şüphe uyandırmaktan daha fazla ifade ederse, özellikle zor zamanlarda, bir etkinlik

duygusunu sürdürmenin daha kolay" olduğunu belirtmiştir. Sözel ikna, öz yetkinlikte kalıcı artışlar yaratma gücüyle sınırlı olabilir, ancak eğer olumlu değerlendirme, daha sonraki becerilerin geliştirilmesinde daha fazla çaba göstermesini sağladığı takdirde, kendini değiştirmeyi destekleyebilir (Moran ve McMaster, 2009:229).

Fizyolojik ve Duyuşsal Durumlar

Kendi yeteneklerini değerlendirirken, insanlar kısmen fizyolojik ve duygusal durumlarla iletilen bilgilere güvenirler. Olumlu bir beklenti olarak algılanması veya olumsuz olarak kaygı olarak algılanması, bir kişinin uyarılma düzeyi, öz yetkinlik inançlarını etkileyebilir. Yüksek kalp ve solunum hızı, artan terleme veya titreyen eller gibi uyarılma, durumun bir tehdit olarak algılanıp algılanmadığına bağlı olarak, etkileyici veya zayıflatıcı etkilere neden olabilir. Bir meydan okuma olarak algılandığında ılımlı uyarılma seviyeleri, göreve dikkat ve enerjiye odaklanarak performansı artırabilirken, bir tehdit olarak algılanan yüksek uyarılma seviyeleri kişinin becerilerini ve yeteneklerini en iyi şekilde kullanmayı engelleyebilir (Moran ve McMaster, 2009:230-231).

Bazı görevlerde başarısız olan ya da çok zorlu bir durumla karşılaşan bir insan bazı fizyolojik semptomlar gösterebilmektedir: Vurucu bir kalp, kızarma hissi, terli avuç içi, baş ağrısı vb. belirtiler kişiden kişiye değişebilmekte, ancak devam ederse düşük performansla ilişkili olabilmektedir (Lunenburg, 2011:4).

Bir kişi yeteneklerini değerlendirmesi, kısmen de fizyolojik ve duygusal durumu tarafından iletilen somatik bilgiye dayanmaktadır. Bu nedenle, korku, kaygı veya stresin neden olduğu nörovejetatif aktivasyon, öz yetkinliği azaltabilmektedir. Bir kişi hoş olmayan bir duygusal aktivasyonun farkına varırsa, davranışsal görevleri yerine getirme yetkinliklerinden şüphe etmeye başlayabilir ve düşük bir öz yetkinlik algısı geliştirebilmektedir. Gergin hissetmek ve bir görev karşısında titreme öz yetkinliği azaltmaktadır (Gangloff ve Mazilescu, 2017:4) .

2.4.2.Öz Yetkinlik Beklentisinin İşlevleri

Girişimcilik davranışı ve öz yetkinlik konusunda zengin bir araştırma geçmişi söz konusudur. Geçmiş çalışmalar, kendi kendine yeterliliğin girişimcilik niyetleri ile girişimcilik davranışlarının öncülü olabileceğini modellemişlerdir. Model öncesi araştırmacılar Bird'ün modelini temel alarak niyetlerin bir inanç işlevi olduğunu ve inançlar ile sonraki davranışlar arasında bir bağlantı olduğunu öne sürmekteydiler. Kendine olan inanç davranışa yol açmadığı, ancak inancı eyleme dönüştürme niyetinin ortaya çıkmasını gerektirdiği ifade edilmiştir. Girişimcilik başarısı için gerekli yeterliliğe sahip olduğunu algılayan bireyler, bu alandaki davranışlarda bulunacak ve bu faaliyetlere devam edeceklerdir. Kişinin bu inancı dış dünyaya yansıtabilmesi ve başarabilmesi konusunda bir inanca sahip olmak önemlidir. Bireyler objektif yeteneklerden ziyade algılanan öz yeterlik tarafından motive edilirler. Öz yetkinlik, bireyin faaliyet seçimini, hedef seviyelerini, sürekliliğini ve performansı, fırsat tanıma ve risk alma, kariyer seçimini, ayrıca dikkate alınan taşıyıcı seçeneklerin kapsamını, mesleki ilgi alanlarını, zorluklara karşı azmi ve kişisel etkinliği etkilemektedir (König, 2016:312).

Öz yetkinliğin önemli bir yönü, görev ve alana özgü olduğunun görülmesidir. Boyd ve Vozikis (1994), hangi inançların girişimcilik niyetlerine çevrildiğini belirlemeye çalışmışlar ve kendi kendine yeterliliğinin girişimci niyetleri olanların girişimci eylemler gerçekleştirmeye devam edip etmemesini etkileyen karar verici bir faktör olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmalarına göre, McGree ve diğ. (2009) girişimcilik öz yetkinliğinin, özellikle yeni başlayan girişimcilerin davranışlarını incelemek için çok boyutlu bir yapı olarak görülmesi gerektiğini öne sürülmüştür (König, 2016:313).

2.4.3.Girişimsel Öz Yetkinlik Algısı

Öz yetkinlik, genel anlamda belirli bir işle ilgili bireyin işi yapabilme yetkinliğine olan inancını ve gelecekte meydana gelmesi olası olaylarla mücadele edebilmek için gerekli olan etkinlikleri ne ölçüde iyi yapabileceğine dair fikrini ortaya koymaktadır (Bandura, 1982:122). Bununla birlikte öz yetkinlik, farklı ortamlarda değişmeyen dünya çapında bir kişilik özelliği değil, durumlara göre değişebilen, göreve has bir inançtır. Girişimsel öz yetkinlik ise kişinin

girişimcilik görevlerini ve rollerini başarılı bir şekilde yapabileceğine, yani kişinin girişimcilikte ne ölçüde başarılı olacağına dair fikrini yansıtmaktadır (Chen, Greene ve Crick, 1998:301, Akt.Karabey, 2013:147).

Girişimcilikte, araştırmacılar öz yetkinliği, girişimcilik öz yeterliği olarak adlandırılan, göreve özgü doğuştan gelen kavram olarak nitelendirmektedirler. Girişimcilik öz yetkinliği, bireyin girişimcilik faaliyetlerini başarıyla gerçekleştirme ve yürütme becerisi olarak tanımlanmıştır. Girişimcilerin çoğu doğada kendi kendine yeterliliğe sahiptirler, bu nedenle girişimci öz yetkinliğin girişimcileri girişimci olmayanlardan ayırabilen farklı bir karakteristik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, girişimcilik öz yetkinliği fırsat tanınmasını önemli ölçüde etkilemekte ve söz konusu fırsatın başarılı bir şekilde kullanılmasını sağlamak için devamlılık ve sürekliliği etkilemektedir. Özünde, girişimcilik öz yetkinliği yapısının çok yeni olmasına rağmen, girişimcilik eyleminin belirlenmesinde ve açıklanmasındaki rolü önemlidir. Dolayısıyla, girişimci öz yetkinlik anlayışını anlamak çok önemlidir, çünkü sadece girişimci olmak isteyenlerin değil, girişimci olanların davranışlarını da açıklamaktadır. Ayrıca, girişimcilik öz yetkinliği, girişimcilik eylemiyle ilgili hem bireysel hem de çevresel özellikleri tanıyan, göreve özel bir yapıyı ifade etmektedir (Bakar, Ramlı, Ibrahim ve Muhammed, 2017:122).

Yapılan çalışmaların çoğu kişisel faktörlerin etkisine odaklanmıştır. Girişimcilik amacına bağlanan kişisel faktörlerden biri, bireylerin öz yetkinlik düzeyi ile ilgilidir. Bandura (1997:3) öz yetkinliği, "birinin kazanılması için gereken eylem derslerini düzenleme ve yürütme yetkinliğine inanç" olarak tanımlamıştır. Girişimcilik bağlamında, girişimcilik öz yetkinlik, bireyin girişimcilik rollerinde ve görevlerinde başarılı olabilme becerisine olan güvenini ifade etmektedir. Buna göre, girişimcilik öz yetkinlik seviyesine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar, özellikle yeni ürün ve pazar fırsatları yaratma, yenilikçi bir ortam oluşturma, yatırımcı ilişkileri kurma, temel amacı tanımlama, beklenmeyen zorluklarla başa çıkma ve kritik insan kaynakları geliştirme becerisine olan inanca odaklanmaktadır (Başol ve Karatuna, 2017:29).

Girişimci öz yetkinlik yapısı girişimcilik bilginleri tarafından şu şekilde tanımlanmıştır:

- Bir kişinin girişimciliğin çeşitli rollerini ve görevlerini başarıyla yerine getirme yeteneğine sahip olduğu inancı
- Bir kişinin yeni bir girişim fırsatını izlemek için gerekli olan çeşitli beceri gereksinimlerini yerine getirme becerisine olan inancı
- Bir kişinin başarılı bir girişimciliği başlatmak için kendi yeteneklerine olan inancı
- Girişimcilikle ilgili işleri yapabilme becerisine güven (Keane, 2016:65).

III. BÖLÜM

LİDERLİK

Tezin bu bölümünde liderlik kavramı, bireyin lider olabilmek için sahip olması gereken özellikler, konuyla ilgili yapılan çalışmalar ve liderlik türleri üzerinde durulmuştur.

3.1.Lider ve Özellikleri

Liderlik özelliklerinin çoğu kısmı bireylerin doğuştan sahip oldukları özellikler değildir. Bunlar bireylerin eğitimlerle ve örgüt ikliminin uygun olmasıyla birlikte kazanılabilir, öğrenilebilir ve geliştirilebilir özelliklerdir. Şirketlerin bu özellikleri ödüllendirilebilecek nitelikte kurumsal bir yapıya sahip olması önemlidir (Baltaş, 2001:108).

Geleneksel liderlikte duygulara yer verilmemektedir. Geleneksel liderlikte ve başarının sağlanmasında kalbin geri planda kaldığı aklın ön plana çıktığı bir anlayışa sahiptir. Bunun yanı sıra çağımızda liderde duygusal zeka olması gereken önemli bir özelliktir (Sezgül, 2010:243).

Liderin verdiği kararlar günlük olarak görünmekle birlikte kritik kararlardır. Liderlik, geleceğe dair öngörü sahibi olmayı, kurumun geleceği için amaç ve vizyon belirlemeyi ve bireylerinde bu amaç ve vizyonu gerçekleştirebilmek için bir arada hareket etmesini sağlamayı içermektedir (Cemaloğlu, 2007:76).

Bir liderin başarılı olmasını sağlayan faktörler dört temel grupta toplanmaktadır. Bu faktörler; (1) liderin bireysel özellikleri, (2) izleyenlerin davranışları, karakterleri ile ihtiyaçları, (3) örgütün yapıyla misyonu, (4) siyasi, sosyal ve ekonomik ortamdır. Liderin astlarına karşı hoşgörülü davranması, anlayışlı bir tutum sergilemesi, dürüst olması ve astlarıyla ilgilenmesi ve onlara destek vermesi liderin başarılı olmasına etki eden diğer unsurlar olarak sıralanabilmektedir (Şimşek ve Fidan, 2005:47).

Liderlerin bazı ortak özellikleri vardır. Bunlar;

- Liderler gelecekteki vizyonu ve adımları stratejik olarak belirler. Vizyonu benimsemek, insanları söz ve davranışlarıyla ikna etmek ve vizyonda başarılı olmak için organizasyonlarda ekipler oluşturmak için insanlarla iletişim kurmaya çalışırlar.
- Liderler, ast seviyedeki yöneticilerine ve onunla çalışan diğer personele güvenir. Dahası, organizasyonda çalışan herkesin sorumluluklarını ve yetkilendirilmiş güçlerini astlarına yayarak yeteneklerini harekete geçirir.
- Liderler gerektiğinde risk almaktan kaçınmazlar.
- Liderler karşıt görüşleri desteklemekte ve lider emrinde çalışan tüm çalışanların görüşlerini kolay ve özgürce ifade edebilecekleri bir ortam hazırlamaktadır.
- Liderler kriz dönemlerinde sinirini korur ve rasyonel önlemler alarak kriz durumuyla başa çıkarlar.
- Liderler diğerleri için nezaket gösterir. Başkalarının duygularına duyarlı olmanın her zaman fayda sağladığına ve nezaketin belirli zamanlarda en ikna edici yöntem olduğuna inanırlar.
- Liderler ödül ve başarının tamamını uygun görmezler. Mutluluğun da sorumlulukların yanı sıra paylaşılması gerektiğini de düşünürler.
- Liderler etraflarındaki insanları ve takipçilerini karizmatik yapılarıyla etkilerler.
- Liderler iletişimin ne kadar önemli olduğunun farkındadırlar. İletişimden kaynaklanan sorunların kendilerine başarısızlık getirdiğini bilirler.
- Liderler insanları motive ederek insana ilham ve enerji verir.
- Liderler, hedefledikleri değişim için derin bir bilgi birikimine sahip olmaları gerektiğine inanmaktadır ve buna göre resmi ve gayri resmi kaynaklardan faydalanmaktadırlar.
- Liderler ekiplerini etkin bir şekilde organize eder, iyi bilgilendirilmiş ve becerikli yöneticiler, akıllı kontrolörler ve işleri hızlı bir şekilde sürdürürler.
- Liderler dengeli ve tutarlı kişilik yapılarına sahiptir ve duygularını ve heyecanlarını kontrol edebilme yeteneğine sahiptir.
- Liderler organizasyonda birlik ve dayanışma anlayışı yaratma yeteneğine sahiptir.
- Liderler, takipçilerini olumsuz koşullar altındaki tehditlerden korur ancak gerçeklerle yüzleşmelerini sağlarlar.

- Liderler, çevreye pozitif enerji veren enerjik insanlardır (Latifi, 2018:5-6).

3.2.Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar

ISO standartlarının ve Toplum Kalite Yönetimi'nin araç olarak değil de amaç olarak düşünülmesi yöneticiliği kolaylaştırmış ve yaygınlaştırmıştır. Bu durum, ISO ve Toplam Kalite Yönetimi'nin bir işin nasıl farklı olabileceğini değil de ne şekilde olması gerektiğini belirtmesinden kaynaklıdır. Fakat günümüzde şirketler rekabet güçlerini farklılık yaratabildikleri derecede yükseltebilmektedirler. Karlılık ile kalite gibi temel konularda düzenin ve devamlılığın sağlanması iyi bir yöneticilikte liderlik özelliklerine sahip yöneticiler tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Bu nedenle liderlik özelliklerine sahip yöneticilerin ancak değişiklikler ile başa çıkabilmesi söz konusudur (Baltaş, 2001:106).

Tablo 3.1: Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar

Yönetici	Lider
Gücünü konumundan alır.	Gücünü, etkileme ve iletişimden alır.
Üst kademededir.	Üst kademede yer almayabilir.
Tayin ettiği astları vardır.	Grubunda yer almak isteyenler vardır.
Başarısı sisteme bağlıdır.	Başarısı üyelere bağlıdır.
Denetler.	Yetki verir.
Statükoyu korur.	Gelişmeye önem verir.
Kuralcıdır.	Yenilikçidir.
Kısa vadeli düşünür.	Uzun vadeli düşünür.
Varolan hedefe hizmet eder.	Kendi hedefini belirler.
Başkaları tarafından yönetime getirilir.	İçinde bulunduğu grup tarafından seçilir.
Biçimsel yapılardan güç alır.	Gücünü içinde bulunduğu gruptan alır.

Biçimsel olanı temsil eder.	Doğal olanı temsil eder.

Kaynak: (Erdem ve Dikici, 2009:203)

Ancak yönetim ve liderlik belli bir noktada bulanıklaşabilmektedir. Personele özen göstermek, doğru atmosferi ayarlamak, programların başarısını değerlendirmek - bunların hepsi yönetim ve liderlik arasındaki ara yüzlerdir. Dolayısıyla bir liderin ya da bir yöneticinin, çalışanlarının büyümesine nasıl destek verecekleri ve besleneceklerini hissetmeden, umursamadan ve empati duymadan yapabileceğini kimin söyleyebileceği bu ayrımı netleştirebilmektedir (Le'elef, 2004:18).

3.3.Liderin Güç Kaynakları

Yapılmış olan tanımlarda liderlik, güç kullanmakla ilgili olarak düşünülmekte ve Krausz gibi Zalenik (1992:126) de bireylerin davranışlarını ve düşüncelerini etkilemek için gücün kullanılması gerektiğini savunmaktadır (Arıkan, 2003:2).

Glass (1991)'a göre güç, "başkalarının davranışını veya olayların sonucunu etkileyebilme yeteneğidir." Schermerhorn ve diğ. (2010) ise gücü "bir işi istenilen şekilde sonuçlandırmak için başkalarına bir şeyler yaptırabilme becerisi" olarak tanımlamaktadır. Yapılan tanımlarda gücün insanları etkileyebilme becerisi olduğu ortak nokta olarak görülmektedir. Güç kaynakları ile ilgili en çok kullanılan French ve Raven sınıflandırma tarzıdır (Karadaş ve Yıldırım, 2019:2). Buna göre liderlik güç kaynakları, zorlayıcı güç, yasal güç, ödüllendirme gücü, karizmatik güç ve uzmanlık gücü olmak üzere beş boyutta ele alınmaktadır (Kızanlıklı, Koç ve Kılıçlar, 2016:495).

3.3.1.Yasal Güç

Yasal güç, bireyin statüsünden dolayı etrafındakileri etkileyebilmesidir. Yasal güçte, liderin astlarının hareketlerini etkileyebilme yetkisine sahip olması astları tarafından kabul edilmektedir (Şimşek ve Fidan, 2005:46).

Araştırmacılar, bu güç kaynağının etkilemede fayda sağlayabilmesi için nezaretin olması, bunun için de müsait bir ortam olması gerektiği, olmadığı takdirde güç kaynağında azalma olacağını belirtmektedirler (Bakan ve Büyükbeşe, 2010:76).

Etik bir çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek için, liderler aşağıdaki yapıları tasarlamak için kendi güçlerini kullanabilirler:

1- Organizasyonel değerleri yansıtan ve bunlarla uyumlu olan kişileri işe almak için stratejiler geliştirebilir.
2- Firmanın değerlerini aktarmak için katılım oturumları oluşturabilir.
3- Yeni işe alımları, kurumun değerlerini yansıtan çalışanlara sunmak için program oluşturabilir.
4- Temel değerleri güçlendirmek için fırsatları değerlendirebilir.
5- Belirli bir organizasyonda neyin doğru ve yanlış olduğunu açıklığa kavuşturmak için davranış kuralları geliştirebilir.
6- Etik olmayan uygulamaları bildirmek isteyen çalışanlar için ihbarcı koruma yöntemleri oluşturabilir (Randall, 2012:30).

3.3.2.Ödüllendirme Gücü

Bu güç kaynağı, çalışanların kendilerinden beklenen davranışı sergilemesi durumunda, ödüllendirme kaynaklarına sahip olan lider tarafından; takdir edilme, övgü, terfi edilme, ücret artışı ya da diğer çalışanlar arasında onurlandırılma gibi yöntemlerle gerçekleştirilmektedir (Meydan ve Polat, 2010:131).

Ödül gücüyle yapılmak istenen, görevlerin yerine getirilmesinden gelecek faydaları vurgulamak, diğer bireyler için değer sağlayan şeylerin veya başkalarının işine yarayacak olan bilginin tek bir elde toplanmasını sağlamaktır. Fakat uzun bir süre kullanılması bu gücü olumsuz yönde etkilemekte, izleyenler arasındaki duygusal bağlara ve doyuma negatif yönde etki sağlamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010:76).

Ödül gücü en çok kişinin bir isteği veya bir görevi yerine getirmek için liderin kontrolünde bir şey vermek için açık veya zımni bir söz vermesiyle kullanılır. Uygunluk, ödülün hedef kişi tarafından değerli bir şey olması durumunda gerçekleşir. Yakın zamanda yapılan araştırmalar, etkili yöneticilerin, astlarına ödüller, törenler ve özel semboller biçiminde kamuoyu tarafından tanınmasını sağladığını ileri sürmektedir. Önemli ödüller tanınmaya eşlik eder, ancak odak kişinin ödülüne değil, kişinin katkılarına ve başarılarına bağlıdır. Bu şekilde kullanıldığında, ödül gücü zamanla artan referans gücünün kaynağı olabilmektedir (Green, 1999:55).

3.3.3.Zorlayıcı Güç

Çalışanları beklenen davranışa yönlendirmek için maddi ve manevi olarak yapılan baskılar, zorlayıcı güç kaynağı olarak ifade edilmektedir. Liderlerin çalışanları tehdit etmesi, çalışanlara fiziksel ya da psikolojik baskı uygulaması zorlayıcı güç kaynağı olarak gösterilebilir. Hoşa gitmeyen görevlendirmeler, kıdem düşürme, işten çıkarılma gibi durumlar söz konusudur (Kızanlıklı, Koç ve Kılıçlar, 2016:496).

Zorlayıcı gücün mevcudiyeti, bir kuruluştan ve yöneticiden diğerine değişir. Zorlayıcı gücün nasıl kullanıldığını yöneten açık bir şekilde tamamlanmış kurallar ve prosedürlerle, üstlerin, keyfi ve etik açıdan meşru güçlerini (resmi otorite) kullanmasını engelleyebilmektedir. Sendikaların varlığı da zorlayıcı gücü önemli ölçüde zayıflatabilir. Bununla birlikte, zorlayıcı güce sahip olmak için bir otorite konumunda olmamıza gerek yoktur. Birçok örgüt, çalışanların davranışlarını kontrol etmek için takım üyelerinin zorlayıcı gücüne güvenmektedir (Lunenburg, 2012:3).

3.3.4.Uzmanlık Gücü

Uzman güç, takipçilerin bilgi ve uzmanlığı yetki sahibine ne ölçüde bağlı olduğunu temel almaktadır. Uzmanların, iyi tanımlanmış fonksiyonel alanlarda uzmanlığa sahip oldukları, ancak bunların dışında olmadıkları düşünülmektedir. Uzmanların yetkilendirilmesi için takipçiler, yetki sahibine inandırıcı, güvenilir ve ilgili olduğunu düşünmelidir (Lunenburg, 2012:4).

Teknik bilgiye sahip kişilerden veya başkaları tarafından saygı duyulan belirli beceri ve uzmanlıklardan kaynaklandığı için resmi pozisyonlara dayanmaz. Bu profesyoneller genellikle teknik pozisyonlarında olağanüstü bir performans gösterdikleri için yönetim pozisyonlarına terfi edilmektedirler. Bu uzmanlar, astları ve akranları üzerinde güç ve etki sahibi olma ihtiyacını kabul etmedikçe, asla arzu ettikleri liderler olamayacaklardır. Kendi alanlarında uzman olmaya devam edebilirler, ancak başkalarının davranışlarını etkilemek için ihtiyaç duydukları saygıyı asla kazanamazlar (Goncalves, 2013:2).

3.3.5.Karizmatik Güç

Karizmatik güç, direkt olarak liderin kişiliğiyle alakalıdır. Astların lideri çekici bulması, lideri gibi olma isteği yaratabilecektir. Bu da, liderin astlarını etkileyebilmesini daha kolay hale getirecektir (Şimşek ve Fidan, 2005:46).

Astların lidere olan hayranlıklarının ve kendilerini lider ile özdeşleştirme boyutu arttıkça bu güç kaynağının etkisi de artacaktır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010:76).

Karizma gücü, insanların gücü aracılığıyla insanlar üzerinde nüfuz etmenin ve liderin istediklerini yapmalarını sağlamanın, böylece davranışları değiştirmenin bir yoludur. Benton (2003:125) "kendine güven, üslup, rahatlık, otorite ve onları doğrudan doğruya köşe ofisine götüren sınırsız bir enerjiyi tüketen yöneticilerde gördüğünüzde karizma anlaşılmaktadır. Yönetici karizması, yararlı şeyler elde etmek için bilinçli eylemler ve saygınlığı kullanarak başkalarından etkili yanıtlar kazanma becerisidir." sözleriyle karizmatik gücü tanımlamaktadır (Goncalves, 2013:3).

3.4.Liderlik Kavramı

Liderlik, 1930' lardan günümüze kadar örgütsel davranış ile sosyal psikolojiyle ilgili olarak hakkında en fazla araştırma yapılan, çok sayıda kitap ve makalenin yazılmış olduğu konulardan biridir. Liderlik kavramı kesinlik taşımama ve bireylerin davranışlarının önceden

bilinmemesinden dolayı konu ile ilgili söylenecek çok sözün olduğu kavramlardan biridir (Turan ve Ebiçlioğlu, 2002:447).

Liderlik konusuyla ilgili yapılan ilk çalışmalar, daha çok liderin kişilik özelliklerine yönelirken, sonrasında yapılan çalışmalar liderin görevine yönelik olmuştur. 1970' li yıllardan sonra yapılan çalışmalar liderlerin davranışlarının nasıl olması gerektiğini ve davranışlarını etkileyen unsurları içermektedir. 1990'lardan sonra yapılan çalışmalar ise çeşitli adlarla liderliği kavramlaştırmak, liderin başarısında ve etkinliğinde belirleyici olan unsurları araştırmaya yönelik olmuştur (Turan ve Ebiçlioğlu, 2002:447).

Liderliğin gerçekte ne olduğu konusunda çok fazla anlaşmazlık olsa da, mevcut liderlik literatürünün hemen hemen tamamında bulunabilecek tek ortak nokta liderliğin önemli olduğudur (Gandolfi ve Stone, 2018:262).

Araştırmacılar tarafından bazı liderlik tanımları aşağıdaki çizelgede sunulmuştur.

Cooley, 1902	Sosyal hareketin özeğinde (merkezinde) olabilmektir.
Mumford, 1906	Sosyal hareketlerin kontrol edilmesi sürecinde, grupta bir kisinin ön plana çıkmasıdır.
F.W.Blackmar, 1911	Tüm grubun gücünü kendi çabalarında ortaya koyabilmektir.
E.L. Munson, 1921	En az çatışma, en güçlü iş birliği ile insanları başarıya ulaştırma yeteneğidir.
F.S.Chapin, 1924	Grubun iş birliğine özel bir anlam verebilmektir.
L.L.Bernard, 1927	Grup üyelerinin gereksinimlerini ve isteklerini fark ederek; enerjilerini bu gereksinimleri ve istekleri karşılamaya yöneltmektir.
C.M.Bundel, 1930	İnsanları, ikna ederek; onlara istediklerini yaptırabilme sanatıdır.
C.E.Kilbourne, 1935	Hayranlık duyulan kişilik özelliklerinin pek çoğuna sahip olduğunu ortaya koyabilmektir.

T.R. Phillips, 1939	Amaçların gerçekleştirilmesi için moral birliğini sağlamak ve sürdürmektir.
N.Copeland, 1942	İnsanları zihinsel, fiziksel, duygusal olarak etkileyebilme sanatıdır.
I.Knickerbocker, 1948	Grup üyeleri ile onların gereksinimlerini karşılayacak tüm araçları kontrol altında tutan kişi arasındaki işlevsel bir ilişkidir.
R.M.Stogdill, 1950	Amaçların oluşturulması ve gerçekleştirilmesi için grubu etkileme sürecidir.
H.Koontz ve C.O'Donnell, 1955	Ortak bir amacı başarmak için insanları etkilemektir.
G.Terry, 1960	Grup amaçlarını gönüllü olarak gerçekleştirmek için insanları etkileme eylemidir.
J. Lipham, 1964	Örgütsel amaçlara ve hedeflere ulaşmak için yeni bir yapı ve süreç başlatmaktır.
R. Dubin, 1968	Yetki kullanarak, kararlar alabilmektir.
R.M.Stodgill, 1974	Liderlik tanımları; grup sürecinin odak noktası, kişilik etkileri olarak uyma ve izlemeye ikna etme sanatı olarak, etkinin kullanılması olarak eylem ve davranış olarak, inancı biçimlendirme olarak, amaçları başarmanın bir amacı olarak, etkileşimin etkisi olarak, farklılaşan bir rol olarak ve başlatıcılık olarak on başlık altında toplanmıştır.
D.Katz ve R.L. Kahn, 1978	Örgüt üyelerini örgütün rutin yönelimlerine mekanik bir uyum sağlamanın ötesinde, performans göstermeye güdüleyecek etki fazlalığı yaratmaktır.
R.R.Krausz, 1986	Diğerlerinin faaliyetlerini etkilemekte kullanılan güç şeklidir.
C. Norris, 1990	Sezgisel ve analitik düşünceyi tümüyle kullanarak yaratıcı olmaktır.
T.J.Kowalski ve U.C. Reitzig, 1993	Karmaşık ve sorunlu bir işe girişebilmektir.

R.Heifetz, 1994	Farklı durumlarda davranışlara, farklı anlamlar yükleyebilmekti.
K.Gallagher vd., 1997	Liderlik, tüm potansiyelleri ve isteklilikleriyle amaca ulaşma çabası sarf etmek için insanları etkileme sürecidir.

Tablo 3.2: Liderlik Tanımları (Erçetin, 2000:12)

Liderlik, bir kişinin bir hedefi gerçekleştirmek için başkalarını etkilediği ve organizasyonu daha uyumlu ve tutarlı hale getirecek şekilde yönlendirdiği bir süreçtir (Sharma ve Jain, 2013:310).

Liderlik, bir grup insanı bir vizyona veya bir dizi hedefe ulaşmada etkileme yeteneğidir. Yönetimde yaygın olarak incelenen bir konudur. Kalsoom ve diğ. (2018) göre liderlik, bir kuruluştaki en kritik bileşen ve kuruluşun liderleri için en önemli beceri olarak tanımlamaktadır. Liderlik, çalışanın performansına doğrudan ve dolaylı etki etmektedir. Liderlik, bir kuruluşun başarısızlığını veya başarısını daha iyi öngörebilmektedir (Wen, Ho, Kelana, Othman ve Syed, 2019:58).

3.5.Liderlik Yaklaşımları

Daha önce de belirtildiği gibi, liderlik çok geniş ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. Aslında her bir tanım, iyi bir liderin nasıl olduğunu kolayca öğrenebileceğimiz liderliğin bazı önemli yönlerini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, 20. yüzyıla gelindiğinde farklı araştırmacılar tarafından bazı farklı liderlik teorileri ve modelleri geliştirilmiştir (Latifi, 2018:7).

3.5.1.Özellikler Yaklaşımı

Liderin etkili olmasını sağlayan özellikleri bularak, bu doğrultuda geleceğin liderlerini yetiştirmek kuramın amacıdır. Kurama göre, kişinin psikolojik ve bireysek özellikleri kişiyi lider yapmaktadır. Bireylerin doğuştan liderlik vasfına sahip olduğu ve her durumda ön plana çıkaracaklarını savunmaktadır (Demir, Çevirgen ve Yılmaz, 2010:132).

Özellikler kuramında, liderin fiziksel, düşünsel, duygusal ve sosyal özellikleri üzerinde durulmaktadır. Özellikler kuramı; liderin yaş, cinsiyet, zeka, bilgi, sevme, güven, iletişim yeteneği, başarma isteği, samimiyet, dürüstlük, dışa dönüklük, yaratıcılık gibi özellikleri liderlik davranışlarını ve liderin başarısını etkileyen ana unsurlar olarak kabul etmektedir (Avcı ve Topaloğlu, 2009:5).

Bu yaklaşımda, liderin kendisine yönelik çalışmalar yapılmıştır. Liderler "Büyük Adam" olarak nitelendirilmiştir. Özellikler kuramı, araştırmacılar tarafından uzun zaman liderin kişilik özellikleriyle performansını anlamak ve birbiriyle ilişkilendirmek için kullanılmıştır (İbicioğlu vd., 2009:4).

Kuram, I. Dünya Savaşı esnasında subaylar için duyulan ihtiyaç neticesinde meydana çıkmıştır. Savaşın başlangıcında ABD ordusu, askeri personel seçimi Amerikan Psikoloji Derneği'nden bir ekibi görevlendirmiştir. Psikologların yapmış olduğu çalışmalar neticesinde, başta Alfa Testi olmak üzere çok sayıda ölçme ile seçme aracı geliştirilmiştir. Söz konusu bu araçlar ile benzer teknikleri endüstri alanında da kullanılmaya başlanmasıyla kuram ortaya çıkmıştır (Demir vd., 2010:132).

3.5.2.Davranışlar Yaklaşımı

Bu kuram liderin sahip olduğu özellikleri değil, ne yaptıklarıyla ilgilenmiştir. Özellikler kuramına göre bu kuramın üç yararlı yönü vardır. Bunlar;

- Kişisel özelliklerin değerlendirmesinde davranışların incelenmesi kolaylık sağlamaktadır.
- Liderin davranışlarının incelenmesi, biçimsel ve biçimsel olmayan liderleri belirlemektedir.
- Liderin tanımlanmasını sağlayacak etkili davranış biçimleri belirlenirse, bireyler eğitimle bu davranışlara sahip olabilirler (Avcı ve Topaloğlu, 2009:5).

"Nasıl lider olunur?" sorusuna özellikler kuramının yeterli açıklamada bulunmaması farklı nedenlerin araştırılmasına sebep olmuştur. Çalışmalar, liderin davranışlarının grup üyelerinden farklı olduğunu ortaya koymuştur. Liderin görevi ya da bireye odaklanması serbesiyetçi, otokratik ve demokratik bir şekilde davrandığını ortaya çıkarmıştır (İbicioğlu vd., 2009:4).

3.5.2.1.Ohio Eyalet Üniversitesi Modeli

Ohio Eyalet Üniversitesi İş Araştırmaları 1945 yılından 1950' lere kadar devam eden bir araştırma yapmış ve yaklaşık 1800 boyut ortaya koymuştur. Anket cevaplarına faktör analizi uygulanarak liderlik bireyin grubun hedeflerini gerçekleştirmek için grubun davranışlarını yönetme olarak nitelendirilmiştir. Liderlik davranışı, anlayış ve yapıyı harekete geçirme olarak iki boyutta ele alınmıştır. İnsan ilişkilerine dönüklük olarak da adlandırılan anlayış boyutu, lider ve grup üyelerinin birbirlerine güven ve saygı duyduğu, arkadaşlık ve sıcaklık içinde bir ilişkiyi belirtmektedir. Yapıyı harekete geçirme bir diğer adıyla göreve dönüklük olarak nitelendirilen bu boyutta lider öncelikle kendi görevini ve yöntemlerini belirtir. Astların hedefler doğrultusunda yönlendirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğundan dolayı istenen performansı gerçekleştirmelerini sağlamaktadır (Tağraf ve Çalman, 2009:137).

Ohio Eyalet Üniversitesi liderlik araştırmaları, liderlerle görülen davranış tiplerini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Bu çalışma sonucunda lider davranışlarının iki boyuta ayrıldığı görülmüştür. Bunlar; Yapıyı harekete geçirme ve anlayıştır.

- Yapıyı Harekete Geçirme:

Görev, sorumluluk ve yetkiyi belirleme, örgütleme ve kadrolama; çalışanların performansını değerlendirme ve iletişim kanalları oluşturma gibi davranışları içermektedir.

- Anlayış:

Lider ve astlarının birbirlerine karşı saygı ve güven duyması, arkadaşlık, destek ve liderin astlarının çeşitli ihtiyaçlarıyla ilgilenmesi davranışlarını içermektedir (Küçüközkan, 2015:90).

Ohio State Araştırmaları bazı bulguları belirtmiştir. Bunlar;

- Liderin astlarını dikkate alması, çalışan devir oranını, devamsızlığı düşürmektedir.
- Liderin karar verme yetkisi arttıkça, astlarının da performansı artmaktadır.

(Şimşek ve Fidan, 2005:73).

Ohio Eyalet Üniversitesi Modeli'nde çıkan diğer sonuçlar da şu şekildedir:

- Lider izleyenlerinin işten doyumunu gözetiyorsa daha başarılı olur.
- Liderin etkili olması izleyenlerinin sayısıyla ilgilidir. İzleyenlerin sayısının yükselmesiyle, işten doyum sağlama düşmektedir.
- Liderin etkililik düzeyiyle yapıyı girişime geçirme seviyesi arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- Otoriter liderlik grup tarafından isteniyorsa uygun olan liderlik tipi odur.
- Grup, liderin fazla otoriter olmasını istemiyorsa, liderin yapıyı harekete geçirme davranışı grup tarafından tepki görecektir.
- Teknolojiden dolayı iş yapısallaşmış, zamanın baskısı da arttıysa anlayış boyutuna sahip liderin başarılı olabileceği söylenemez, astların devamsızlıkları, işten çıkmalar ve şikayetler çoğalacaktır.
- İşin yapısı, bireylerin kendilerini ortaya koymalarına engelleyici nitelikteyse, bu konuda güdülemenin faydası olmayacaktır.
- Ast-üst ilişki fazla değilse otoriter liderlik söz konusu olacaktır.
- İş görenler devamlı olarak bağlantı içindeyse, liderlerinden fazla anlayış bekleyeceklerdir (Şimşek ve Fidan, 2005:73-74).

3.5.2.2.Michigan Liderlik Araştırmaları

Michigan Liderlik Çalışmaları, liderlerin davranışlarının küçük grupların performansı üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. "Çalışanlara yönelik olmak" ve "ürünlere yönelik olmak" üzere iki tür davranış tanımlamaktadır. "Çalışanlara yönelik olmak", insana odaklanmakta ve

çalışanların duygularını ve ihtiyaçlarını önemsemekte ve çalışanların birliğine değer vermektedir. "Ürün davranışına odaklı olma" açısından çalışanlar, örgütsel hedeflere ulaşmak için makineler gibi araçlar olarak görülmüştür. Bu davranış bir işin teknik ve üretim yönüne önem verir. Michigan araştırmacılarına göre, " çalışanlara yönelik olmak " ve 'ürünlere yönelik olmak' 'birbirinin karşıt davranışlarıdır. Bu, bir liderin bu davranışlardan birine diğerinden daha fazla önem vermesi durumunda, liderin bir tarafının bulunmadığı anlamına gelir hümanist veya teknik bir anlayışı ifade etmektedir (Ertop, 2017:18-19).

Liderin çalışan ve çalışanlarla ilişkisine çok fazla önem vermesi, üretimin geri planda kalmasına neden olabilmektedir. Çalışanlara arkadaşça yaklaşması, onları dikkate alması, önerilerini önemsemesi, çalışanların refahlarını düşünmek ve çalışanlara karşı eşit bir tutum sergilemek astlarına ilgi gösterdiğinin bazı göstergeleridir (Özdevecioğlu ve Kanıgür, 2009:55).

3.5.2.3.Mc Gregor'un X ve Y Teorileri

1960 yılında "Girişimin İnsan Tarafı" adlı kitabında McGregor, yöneticilerin yönetme şeklinin insan davranışı hakkında yapılan varsayımlara bağlı olduğunu göstermiştir. McGregor bu varsayımları "Teori X" ve "Teori Y" olarak gruplandırmıştır (Thomas, 2004:159).

Teori X - Geleneksel yönetim ve denetim görüşü

- Ortalama bir insan, doğası gereği işten hoşlanmaz ve mümkünse ondan kaçınır.
- Bu işten hoşlanmadığı için, çoğu insan örgütsel amaçlara ulaşmak için yeterli çaba göstermelerini sağlamak için zorlanmalı, kontrol edilmeli, yönlendirilmeli, cezalandırılmalı;
- Ortalama bir insan yönlendirilmeyi tercih ediyor, sorumluluktan kaçınmak istiyor, göreceli olarak çok az hırsı var ve hepsinden önemlisi güvenlik istiyor.

Teori Y - Bireysel ve örgütsel hedeflerin entegrasyonu

- İşyerinde fiziksel ve zihinsel çabanın harcanması oyun veya dinlenme kadar doğaldır.
- Dış kontrol ve ceza tehdidi, örgütsel hedeflere yönelik çaba sarf etmenin tek yolu değildir. İnsanlar taahhüt ettikleri hedeflere hizmet ederken kendini yönlendirebilecek ve kontrol edebileceklerdir.
- Hedeflere bağlılık, başarılarıyla ilişkili ödüllerin bir işlevidir.
- Ortalama bir insan, uygun koşullar altında, sadece kabul etmeyi değil, sorumluluk almayı da öğrenir.
- Örgütsel sorunların çözümünde göreceli olarak yüksek derecede hayal gücü, ustalık ve yaratıcılık kullanma kapasitesi, geniş bir kitleye yayılmamaktadır.
- Modern endüstriyel yaşamın koşulları altında, ortalama insanın entelektüel potansiyelleri yalnızca kısmen kullanılmaktadır (Thomas, 2004:159).

Teori X: İnsanlara güvensizdirler ve astlar üzerinde sıkı denetime ve sıkı kontrole inanırlar.

Teori Y: Katılımcıdırlar, astlara güvenirler ve bunları karar alma süreçlerine dahil ederler (Kaleem, Asad ve Khan, 2016:4).

X teorisine göre, liderler insanların pasif, isteksiz olduklarını, örgütsel ihtiyaçlara direndiklerini ve rehberlik ve motivasyona ihtiyaçları olduğunu düşünmektedir. Öte yandan, Y teorisine göre, liderler insanların sorumluluk almaya hazır olduğunu ve motivasyona açık olduklarını düşünmektedir (Latifi, 2018:9).

3.5.3.Durumsallık Yaklaşımı

Durumsallık yaklaşımları, liderlik davranışlarının evrensel olmadığı görüşüne dayanmaktadır. Sorumluluk duygusuna sahip, eğitimli ve kuruma bağlı çalışanlar olduğunda katılımcı liderliğin, bu koşulların sağlanmadığı durumda ise otokratik liderliğin uygulanması gerektiği görüşündedir (Öztürk, 2016:3089).

Bu yaklaşıma göre, organizasyonun içinde bulunduğu şartlar, yapıyı ve yönetim şeklini etkilemektedir. Dolayısıyla, her durumda geçerli organizasyon yapısı ve yönetim şekli mevcut değildir. Şartlar, yönetim ve organizasyon yapısını etkilediği gibi liderlik davranışına da etki etmektedir. Mevcut şartların değişmesi durumda liderlik tarzının aynı derecede başarılı olması oldukça zordur (Özalp, Eren ve Öcal, 1992:174).

Durumsallık yaklaşımı olarak aşağıdaki kuramlar ön olana çıkmaktadır (Yeşil, 2016:163-164).

- Fiedler'in Durumsallık Kuramı.

  Bu kurama göre, liderlik tipi ve grubun lidere vermiş olduğu yetki seviyesine bağlı olarak grubun etkililiği değişmektedir. Fiedler, liderlik tipini tanımlamak amacıyla liderin iş mi yoksa çalışan odaklı mı olduğunu tespit etmek için en az tercih edien çalışma arkadaşı ölçeğini oluşturmuştur. Bu ölçeğe göre, çalışanlarından en az tercih ettiği kişiye düşük puan veren lider iş odaklı, çalışanına daha ılımlı yaklaşan ve daha az kusur bulan lider ise çalışan odaklı liderdir (Çolak, 2015:49; Mullins, 2006:318, Robbins ve Judge, 2012:382, Akt.Öztürk, 2016:3089).

- Ardışık Liderlik Kuramı.

  Kuram, Warren Schmidt ve Robert Tannenbaum tarafından 1950'li yıllarda tanımlanmıştır. İkili liderlik davranışlarını, üstten asta doğru olacak şekilde sıralamışlardır. Liderin seçimi, zaman, örgütün yapısı, hedefleri, büyüklüğü gibi durumlar ile üstlerle astların sahip oldukları güçlere bağlı olarak yapılandırılmalıdır (Lussier ve Achua, 2004:171, Akt.Orhan, 2014:15).

- Yol Amaç Kuramı (Robert House ve Martin Evans).

  Bu kuramda, liderin takipçileri ne şekilde etkilediği, işe dair amaçlarının ne şekilde algılandığı ve amaca hangi yöntemlerle gidildiğine odaklanılmaktadır. Liderlerin, örgütün hedeflerini gerçekleştirmek, iş tatmini oluşturmak ve takipçileri

güdülemek konusunda etkili kişililer olduğu varsayılmaktadır (Eren, 2003:539, Akt.Güngör, 2017:42).

- Vroom ve Yetton' un Normatif Kuramı.

Liderin inisiyatifine bağlı olarak takipçiler karar verme sürecine dahil olabilmektedir. Liderin bu tutumu temel belirleyici olmakta ve kuramın sınırlılığını belirlemektedir (Çelik,1999, Akt.Şimşek, 2006:22-23).

- Hersey ve Blanchard'in Durumsal Liderlik Kuramı.

Hersey ve Blanchard'a göre durumsal liderlik kuramı iki ana varsayıma dayanmaktadır. Bunlar (Irgens, 1995:36, Akt. Çetin, 2008:78) ;

1- Sadece bir liderlik tipi tüm hedeflere ulaşmayı sağlamaz.
2- Çalışanlara ve göreve bağlı olarak hangi yaklaşımın daha faydalı olacağı değişiklik göstermektedir.

- Reddin'nin Üç Boyutlu Liderlik Kuramı (Etkili ve etkisiz lider).

Reddin, her liderlik tipinin her koşulda etkili olmadığını düşünmektedir. Bundan dolayı "etkililik" boyutunu eklemiştir. Dört etkili, dört etkisiz olmak üzere sekiz liderlik tipi ortaya çıkmıştır. Fakat bu sekiz liderlik tipi ana dört tipin türevi şeklinde olmaktadır. Duruma uyum sağlayan lider etkili, uyum sağlayamayan lider etkisizdir. Liderliğin etkili olması duruma bağlıdır (Zel, 2001:126, Reddin, 1970:13, Akt.Ömürgönülşen ve Sevim, 2005:95).

3.6.Liderlik Türleri

Liderlik, otokratik, bürokrat, hümanist, demokratik ve karizmatik lider olmak üzere beş türden oluşmaktadır.

3.6.1.Otokratik (Emir Verici) Lider

Bu liderlik tarzı son 30 yıl boyunca büyük ölçüde eleştirilmiştir. Bazı araştırmalar, birçok otokratik lideri olan kuruluşların, diğer kuruluşlardan daha fazla ciro ve devamsızlığa sahip olduğunu söylemektedir. Bu çalışmalar, otokratik liderler için şunları söylemektedir:

- Çalışanları etkilemek için tehditlere ve cezalara güvenmektedir.
- Çalışanlara güvenmez.
- Çalışan girişi için izin vermez.
- Ancak, otokratik liderlik her zaman kötü olarak algılanmamalıdır (Kumar, 2011:7).

Otokratik liderler klasik "söylediğim gibi yap" tipleridir. Otokratik liderler karar alma haklarını kendileri için korurlar (Ojokuku ve Sajuyigbe, 2012:204) .

Lider, çalışanlara ya az güvenir ya da hiç güvenmez. Çalışanlar korku ve cezayla hareket ettirilir. Organizasyonda hedeflerin belirlenmesinde çalışanların katılımı azdır ya da hiç yoktur. Otorite, işlerin hızlı yürütülmesi, kesin hareket ve disiplin kuvveti nedeniyle çalışanlardan istenen davranış ve tutumun sağlanmasına neden olabilmektedir (Tağraf ve Çalman, 2009:138).

Otokratik liderlik en iyi, grubun görüşünü almak ve karar vermek için sınırlı bir zamanın olduğu veya liderin grubun en bilgili üyesi olduğu durumlarda kullanılmaktadır. Otokratik yaklaşım, önemli ve hızlı kararlar gerektiğinde iyi bir liderlik tarzı olabilmektedir (Bhargavi ve Yaseen, 2016:92).

Bu liderlik biçimiyle çalışanlar, amirlerine mutlak surette boyun eğmektedir. Kararlar çok hızlı bir şekilde alınsa ve işler daha hızlı yapılsa da, çalışanlardan öneriler ve görüşler nadiren takdir edilmektedir (Taiwo, 2013:9).

3.6.2.Demokratik (Katılımcı) Lider

Demokratik liderlik, üstün karar verme yetkisini astlarıyla paylaşma veya ortak bir şekilde karar alma olarak tanımlanmaktadır. Liderin çalışanlarıyla karar verme yetkisini paylaşması, çalışanların motivasyon ve memnuniyet seviyelerini arttırmakla birlikte iş dünyasında çalışanların niteliklerinin arttırılabileceğini ifade etmektedir (Telli, Ünsar ve Oğuzhan, 2012:136).

Liderin, hedeflerin, plan ve politikalarını, iş emirlerinin oluşturulmasında, iş paylaşımı yapılmasında çalışanlarının düşünceleri doğrultusunda hareket etmeye dikkat etmektedir. Bu tip liderlik takipçilerin uzlaşmasıyla olmaktadır. Katılımcı liderlik, çalışanların güvenini sağlamada kullanılır (Tağraf ve Çalman, 2009:138).

Elenkov (2002) tarafından yapılan araştırma, demokratik liderliğin kurumsal performans üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir. Demokratik liderlik, çalışanların grup ve yönetici ile paylaşmalarının yanı sıra kararlar almalarını sağlamaktadır. Bu tür liderlik tarzında övgü ve eleştiri nesnel olarak verilmekte ve çalışanlar arasında sorumluluk duygusu da gelişmektedir. Bhargavi ve Yaseen (2016) ayrıca demokratik liderliğin örgütsel performans üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Bulgularına göre, demokratik liderlik, çalışanlara yaratıcı fikirlerini ifade etme, uygulama ve karar verme sürecinde yer alma fırsatı sağladığı için örgütün performansını olumlu etkilemektedir. Bu liderlik tarzı uzun vadede organizasyona yardımcı olmaktadır (Khajeh, 2018:4).

3.6.3.Hümanist (İlişki Odaklı) Lider

Her şeyden önce, hümanist yönetim ile ilgili bazı akademik literatürler olmasına rağmen, hala nispeten keşfedilmemiş bir konu olduğu vurgulanmalıdır. Melé (2016) mevcut liderlik stillerini eleştirmekte ve insancıl liderliğin, iktidarın bireyler üzerine uygulandığı ve yetişkin olarak muamele görmediği patron alt modelinden uzaklaştığını belirtmektedir (Fritz ve Sörgel, 2017:18).

Bu liderlik türünde, babacan ve korumacı davranışlar söz konusudur. Genellikle ödüllendirme sistemini kullanılmaktadır. Bazen astların fikirlerini alsa da çoğunlukla patron yerine kendisi yetkilidir. Zorunlu olmadığı müddetçe ceza sistemini uygulamaz (Gezer, 2015:11).

3.6.4.Bürokratik Lider

Bu liderlik türünde her şey prosedür veya politikaya göre yapılmalıdır.

Bu stil şu durumlarda etkili olabilir:

- Çalışanlar defalarca rutin işler gerçekleştirmektedir.
- Çalışanlar belirli standartları veya prosedürleri anlamalıdır.
- Çalışanlar, belirli işlem prosedürlerini gerektiren tehlikeli veya hassas ekipmanlarla çalışmaktadır.
- Güvenlik veya güvenlik eğitimi yürütülmektedir.
- Çalışanlar, nakit işlemesi gerektiren işleri yapmaktadır.

Bu stil şu durumlarda etkisizdir:

- Çalışanlar yalnızca onlardan beklenenleri yapmakta ve daha fazlasını yapmamaktadır.
- Çalışanlar işlerine ve diğer çalışanlarına ilgilerini kaybetmektedir.
- Çalışma alışkanlıkları, özellikle artık kullanışlı olmadıklarında, kırılması zor formlar oluşturmaktadır (Kumar, 2011:8).

Liderler prosedürlere büyük önem verir, ancak çalışanlara önem vermezler. Bu yöntem, çalışanların gelişimine ve motivasyonuna yol açmadığı için çok etkili değildir. Bu liderler sadece görevlerinin sistematik bir şekilde tamamlanmasına odaklanırlar. Ojukuku ve diğ. (2012), bürokratik liderliğin örgütsel performans üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Onlara göre, bürokratik liderler kuruluşlarının çalışanlarını beklenen organizasyonel performansa yol açabilecek şekilde çalışmaya teşvik etmemektedir (Khajeh, 2018:5).

3.6.5.Karizmatik Lider

Karizmatik liderlik, duygulara dayalı bir liderlik türüdür. Bu liderlik türü etkileşimli bir ilişki içindedir. Lider takipçileri üzerinde güce sahip olurken aynı zamanda takipçiler de lideri üzerinde güce sahip olmaktadır. Böylece güç meşrulaşmaktadır. İzleyicilerin değerleri, liderinkiler ile uyumlu olduğunda itaat etmektedir. Bu zorlama değil, gönüllü bir eylem olmaktadır (Takala, 2005:54).

Karizma, birçok başarılı lidere atfedilen önemli bir özelliktir. Liderlik teorileri, karizmatik liderlerin, takipçilerin ihtiyaçlarını, değerlerini, tercihlerini ve beklentilerini dönüştürme gücüne sahip olduklarını öne sürmektedir. Saha ve laboratuvar çalışmaları, lider karizmanın, lider etkinliğini ve karizmatik liderleri, karizmatik olmayan liderlere kıyasla öngördüğünü, takipçilerin bağlılığı, memnuniyeti, motivasyonu, performansı, çaba ve örgütsel vatandaşlık davranışına duyulan güveni önemli ölçüde artırdığını göstermiştir (Hentrup, 2017:2).

Karizmatik bir lider bireyleri besler, arzularını oluşturur ve enerjilerini iletir. Ancak sorun, astların ve meslektaşların karizmatik liderin kendileri için yarattığı vizyona bağlı kalmasına rağmen, zaman içinde, özellikle kişisel temaslar olmadıklarında davranışlarını değiştirmelerine neden olan diğer çevresel güçlerden etkilenebilir. Bu nedenle, Hitler gibi tarihte karizmatik liderlerin insanlarla doğrudan bağlantı ve konuşmalar yapmaya ve sürekli olarak her yerde onların güçlerini hatırlatmaya çalışmasının nedeni olarak görmektedir. Tutkuyla konuşarak ve güçlü davranarak hedeflerini sürekli tekrarlama ihtiyacı içindedirler. Bu nedenle, güçlü otoriter beceriler genellikle karizmatik liderlerin bir yeteneğini oluşturmaktadır (Abbasiyannejad, Silong, Ismail, Othman ve Abd.wahat, 2015:70).

Karizmatik liderlerin bir vizyonunun yanı sıra takipçileri bu vizyonu gerçekleştirmeye motive eden bir kişiliği vardır.Sonuç olarak, bu liderlik türü geleneksel olarak en değerli liderlik türlerinden biri olmuştur. Karizmatik liderlik, yaratıcılık ve yenilik için verimli bir zemin sağlar ve genellikle yüksek motivasyona sahiptir (Ojokuku ve Sajuyigbe, 2012:203).

IV.BÖLÜM

GİRİŞİMCİLERİN SOSYAL SERMAYE VE GİRİŞİMSEL ÖZ YETKİNLİK ALGILARININ LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE OLAN İLİŞKİSİ: TEKNOPARKLARDAKİ ŞİRKET SAHİPLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

4.1.Araştırmanın Metodolojisi

Araştırmanın dördüncü bölümünde, araştırmanın amacı, önemi, modeli ve yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Bu araştırma kapsamında teknoparklardaki şirket sahipleri ile anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler çeşitli istatistiksel yöntem ve tekniklerle değerlendirilmiştir.

4.1.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sosyal sermaye, güven, norm ve iletişim ağlarına dayalı, maddi olmayan bir sermaye türüdür. Bu sermaye türünde, insan ilişkileri ya da insan birikimi önemli olmaktadır. Güvene dayalı iletişim ağları ne derece güçlüyse, sosyal sermaye de o derece güçlü olmaktadır.

Organizasyonlar, devamlılığını ve verimliliğini sağlamak, kar elde etmek ve başarıya ulaşmak için iyi bir yönetime ihtiyaç duymaktadır. Liderler, organizasyonların bu amacına ulaşmasında önemli bir role sahiptir. Lider, takipçilerini ya da iş arkadaşlarını organizasyon vizyon ve amacına yönlendirerek, bu doğrultuda çalışmalarını sağlamaktadır. Bunun için lider, yeterli donanıma sahip olmalıdır. Gerekli bilgi ve yeteneğe sahip, kriz yönetiminde soğukkanlı, çalışanlarla iletişim gücünün yüksek, motive edici ve pozitif enerji veren, organize edici ve birliği sağlayıcı olması gerekmektedir.

Girişimsel öz yetkinlik algısı, bireylerin üstlendikleri görevleri yapabileceklerine dair duydukları inançtır. Bireylerin, bilgi, beceri, tecrübe ve deneyimlerini etkin bir şekilde amacına

yönelik kullanmasıdır. Risk alma, zorluklarla mücadele etme, başarma isteği ve özgüven girişimsel öz yetkinliği oluşturan faktörlerdir.

Literatür çalışamasında detaylı olarak anlatılan söz konusu bu kavramların, yapılan araştırmalar ve çalışmalar doğrultusunda ne denli önemli olduğu ortaya konulmuştur. Şirketlerin artan rekabet ortamına uyum sağlaması, hedeflerine ulaşabilmesi, gelişim sağlaması ve kar elde edebilmesi için mevcut yapının ve koşulların iyi analiz edilerek çalışanların bu doğrultuda yönlendirilmesi gerekmektedir. Araştırması teknoparkta faaliyet gösteren şirketlerin sahipleri üzerinde yapılan bu çalışmanın amacı sosyal sermayenin ve girişimsel öz yetkinliğin liderlik davranışları ile olan ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Şirket sahiplerinin içinde oldukları sosyal ağlar ile mücadeleci ruhu temsilen girişimsel öz yetkinliklerin liderlik davranışlarına nasıl yansıdığının görülmesi açısından önemlidir.

4.1.2.Araştırmanın Kapsam, Varsayım ve Sınırlılıkları

Yapılan çalışma, teknoparkta faaliyet gösteren şirket sahiplerini kapsamaktadır. Türkiye genelinde ulaşılabilecek tüm teknoparklar çalışmaya dahil edilmiştir. Dolayısıyla herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Katılım sağlayan bu şirket sahiplerinin yönlendirilen soruları gerçekçi ve kendilerine uygun bir şekilde yanıtladıkları varsayılmıştır. Çalışma, anket formundaki ifade ve katılımcıların verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

4.1.3.Veri Toplama Araçlarına Yönelik Bilgiler

Veri toplama yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümünde; teknoparktaki şirket sahiplerinin demografik bilgilerini ve sahip olduğu şirkete dair bilgi edinmeye yönelik 13 soru yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde, Halpin ve Winer (1957) tarafından geliştirilen, Ünlü (2018) tarafından Türkçe kullanıma uygunluğu, geçerlilik ve güvenilirliği gerçekleştirilmiş "Liderlik Davranışları Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek orijinal hali ile Yapıyı Kurma ve Anlayış

Gösterme olarak iki alt boyuttan meydana gelirken araştırma modeli çerçevesinde tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Beşli likert tipindeki ölçeğin ifadeleri "1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlike katılıyorum" şeklinde belirlenmiştir.

Üçüncü bölümde, Lucas ve Cooper (2005) tarafından geliştirilen Karabey (2009:177) tarafından Türkçe'ye çevirisi yapılan "Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeği" kullanılmıştır. Tek boyut ve 10 maddeden oluşan ölçek orijinal halinde değişiklik yapılmadan kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tarzında "1=Hiç başarılı değilim; 5=Çok başarılıyım" şeklinde uygulanmıştır.

Son bölümde ise, Liao ve Welsch (2005:354) ve Tsai ve Ghoshal (1998:470) tarafından geliştirilen Karabey (2009:177) tarafından Türkçe'ye çevrilen "Sosyal Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal hali Yapısal Sosyal Sermaye ve İlişkisel Sosyal Sermaye olarak iki alt boyuttan oluşurken uygulanan faktör analizi sonucunda tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Bu ölçekte de "1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum" şeklinde beşli likert tarzı kullanılmıştır.

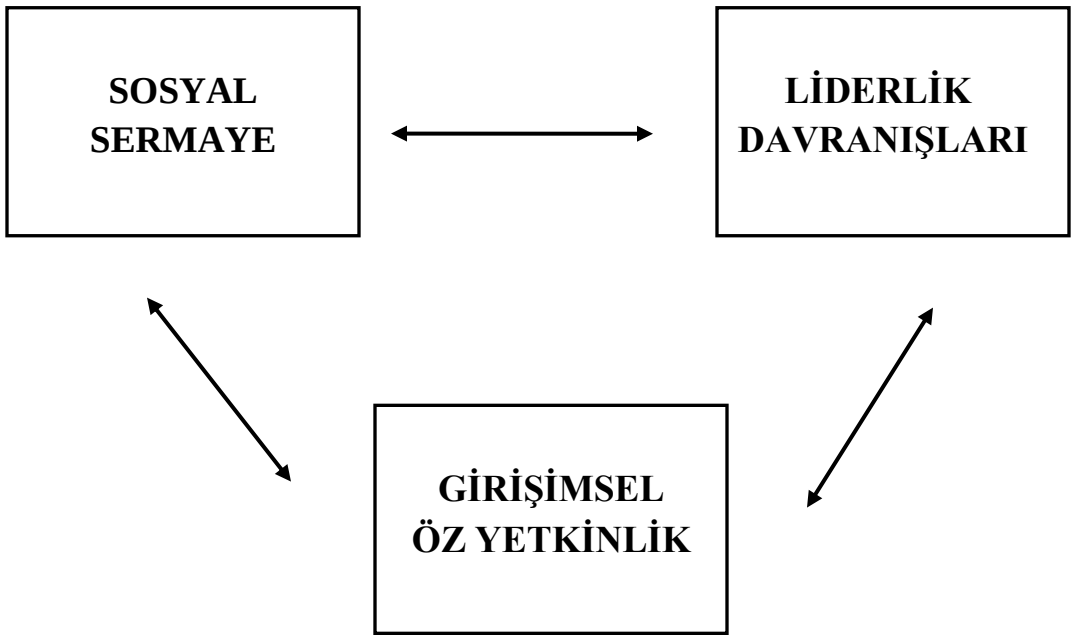
4.1.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışma, Türkiye'deki teknoparklarda faaliyet gösteren şirketlerin sahipleri üzerinde yapılmıştır. %95 güven aralığı, %5 hata payı ile öngörülen örnek büyüklüğü 350 olarak belirlenmiştir. Anketler, ODTÜ Teknokent, Hacettepe Teknokent, OSTİM Teknopark, Teknopark Ankara, Gazi Teknopark, İTÜ ARI Teknokent, Yıldız Teknopark, Teknopark İstanbul, Marmara Teknokent, Ulutek Teknopark, Kocaeli Teknopark, Çukurova Teknokent, Zafer Teknopark, Kırıkkale Teknopark, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi Sağlık Teknokenti, Sakarya Teknokent, Gaziantep Teknopark, Bilişim Vadisi Teknopark, Düzce Teknopark, ADÜ Teknokent, Teknopark İzmir, Cumhuriyet Teknokent, Mersin Teknopark, Van Teknokent, Anadolu Teknoloji Araştırma Parkı (ATAP), Fırat Teknokent, Balıkesir Teknokent, Çanakkale Teknopark, Pamukkale Teknokent, Göller Bölgesi Teknokent, Trabzon Teknokent, Bolu Teknokent, Kapadokya Teknopark, Ata Teknokent, Konya Teknokent, Trakya Teknopark, Dicle Teknokent ve İstanbul Aydın Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Merkezi olmak üzere 38 teknoloji merkezinde yer alan toplamda 360 şirket sahibinin katılımıyla tamamlanmştır. Anketler 28 Aralık-25 Şubat 2020 tarihleri arasında yapılmıştır.

4.1.5.Araştırma Verilerinin Analizi ve Yorumlanması

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye düzeylerini ölçmek amacıyla yapılan anket çalışması neticesinde elde edilen veriler SPSS 24.0 istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Öncelikle veriler için güvenilirlik ve normallik istatistikleri değerlerlendirilmiştir. Ölçeklerin normal dağılım göstermediği ama yüksek güvenilirlikte olduğu anlaşılmıştır. KMO ve Bartlett's Küresellik testi ile veri uygunluğu incelenmiş, sonrasında faktör analizi yapılmıştır. Faktör yükü 0,30'un altında olan ifadeler çıkarılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini değerlendirmek için korelasyon analizi, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi yapılmıştır.

4.1.5.1.Araştırma Modeli ve Hipotezleri



Şekil 4.1: Araştırmanın Modeli

Tablo 4.1:Araştırmanın Hipotezleri

$1H_{1a}$	**Girişimsel Öz yetkinlik** ile **Liderlik Davranışları** arasında anlamlı bir ilişki vardır.
$1H_{1b}$	**Sosyal Sermaye** ile **Liderlik Davranışları** arasında anlamlı bir ilişki vardır.
$1H_{1c}$	**Sosyal Sermaye** ile **Girişimsel Öz Yetkinlik** arasında anlamlı bir ilişki vardır.
$2H_{1a}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **cinsiyetlerine** göre farklılaşmaktadır.
$2H_{1b}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **medeni durumlarına** göre farklılaşmaktadır.
$2H_{1c}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **yaş gruplarına** göre farklılaşmaktadır.
$2H_{1d}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **eğitim durumlarına** göre farklılaşmaktadır.
$2H_{1e}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **iş hayatlarındaki çalışma sürelerine** göre farklılaşmaktadır.
$2H_{1f}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **kurumdaki görevlerine** göre farklılaşmaktadır.
$2H_{1g}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **çalışan sayısına** göre farklılaşmaktadır.
$2H_{1h}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **firma statüsüne** göre farklılaşmaktadır.

$3H_{1a}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **cinsiyetlerine** göre farklılaşmaktadır.
$3H_{1b}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **medeni durumlarına** göre farklılaşmaktadır.
$3H_{1c}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **yaş gruplarına** göre farklılaşmaktadır.
$3H_{1d}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **eğitim durumlarına** göre farklılaşmaktadır.
$3H_{1e}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **iş hayatlarındaki çalışma sürelerine** göre farklılaşmaktadır.
$3H_{1f}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **kurumdaki görevlerine** göre farklılaşmaktadır.
$3H_{1g}$	**Girişimsel Öz yetkinlik** katılımcıların **çalışan sayısına** göre farklılaşmaktadır.
$3H_{1h}$	**Girişimsel Öz yetkinlik** katılımcıların **firma statüsüne** göre farklılaşmaktadır.
$4H_{1a}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **cinsiyetine** göre farklılaşmaktadır.
$4H_{1b}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **medeni durumuna** göre farklılaşmaktadır.
$4H_{1c}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **yaş gruplarına** göre farklılaşmaktadır.
$4H_{1d}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **eğitim durumlarına** göre farklılaşmaktadır.
$4H_{1e}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **iş hayatlarındaki çalışma sürelerine** göre farklılaşmaktadır.

$4H_{1f}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **kurumdaki görevlerine** göre farklılaşmaktadır.
$4H_{1g}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **çalışan sayısına** göre farklılaşmaktadır.
$4H_{1h}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **firma statüsüne** göre farklılaşmaktadır.

4.1.5.2.Güvenilirlik Analizleri ve Normallik İstatistikleri

Güvenilirlik analizi, ölçek, test ve anketlerin güvenilirliklerini değerlendirmek için uygulanan bir yöntemdir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde, değerlerin düşük olması ölçek için bilimsel yönden hiçbir şey ifade etmediği anlamına gelmemektedir. Bununla birlikte değerin yüksek olması da istenen hedefe tam olarak uygun olduğu anlamı taşımamaktadır (Kalaycı, 2010:403-405)

Güvenilirlik analizi likert tipi ölçeklerde, iç tutarlılık kat sayısı olan alfa (α) değeriyle belirlenmektedir. Alfa kat sayısı 1'e yakınlaştıkça güvenililirlik derecesi o kadar yüksek olur (Kalaycı, 2010:403)

Cronbach alfa testi, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak ya da sorgulamak için yapılmaktadır. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan maddelerin birbirleriyle tutarlı ve aynı özelliği ölçen maddelerden oluştuğu yorumu yapılmaktadır. Cronbach alfa değerleri aşağıdaki gibidir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018:19):

$0 < R2 < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
$0.40 < R2 < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
$0.60 < R2 < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
$0.80 < R2 < 1.00$ ise ölçek yüksek güvenilirliktedir.

Tablo 4.2:Ölçme Araçlarının Cronbach Alpha Değerleri

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Liderlik	18	0,877
Öz Yetkinlik	10	0,830
Sosyal Sermaye	7	0,878
Ölçek Güvenilirliği	**35**	**0,902**

Tablo 4.2 incelendiğinde liderlik ölçeğinin 0,877, öz yetkinlik ölçeğinin 0,830 ve sosyal sermaye ölçeğinin 0,878 olduğu görülmektedir. Bu durumda söz konusu üç ölçeğin de güvenilirlik değerlerinin %80'inin üstünde olmasından dolayı yüksek güvenilirlikte oldukları saptanmıştır.

Ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin yanı sıra normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik istatistikleri incelenmiş ve analiz neticesinde Sigma değerlerinin 0,05 düzeyinde anlamlı olması sonucunda normallik varsayımını karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle verilere parametrik olmayan testlerin uygulanması uygun görülmüştür.

4.1.5.3.Kullanılan Ölçeklerin Faktör Analizleri

Faktör analizi, birbiri ile ilişki içinde bulunan çok sayıda değişkenin bir araya getirilerek az sayıda anlamlı değişken elde etmeyi sağlayan çok değişkenli istatistiktir. Faktör analizi, amacına göre; açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisine göre teori üretmek ya da faktör bulmak için kullanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi ise değişkenlerin birbiriyle olan ilişkisiyle ilgili önceden belirlenmiş olan hipotezleri test etmek için kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2002:472)

Faktör analizi, temeldeki yapıların bir dizi ölçülen değişken üzerindeki yanıtları nasıl etkilediğini incelemek için kullanılan yöntemlerin bir koleksiyonudur. Temel olarak iki tür faktör analizi vardır: açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi.

- ❖ Açıklayıcı faktör analizi, bir dizi yanıtı etkileyen yapıların doğasını keşfetmeye çalışmaktadır.
- ❖ Doğrulayıcı faktör analizi belirli bir yapı grubunun yanıtları öngörülen bir şekilde etkileyip etkilemediğini test etmektedir.

Faktör analizleri, gözlemlenen ölçümler arasındaki korelasyonların (veya kovaryansların) örüntüsü incelenerek gerçekleştirilmektedir (DeCoster, 1998:1).

Faktör analizinin verilere uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett's testi ile anlaşılmaktadır. Uygunluğun sağlanması için örneklem yeterlilik ölçütü olan KMO değerinin 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Bartlett's testiyle ise maddeler arası korelasyon değerlerine bakılmaktadır. Bartlett's testinde değer 0,05'ten az olmak durumundadır (Çakır, 2014:5).

4.1.5.3.1.Liderlik Ölçeği Faktör Analizi

Tablo 4.3:Liderlik Ölçeği KMO ve Bartlett's Küresellik Testine İlişkin Bulgular

Kaiser- Meyer- Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri		,899
Barletts Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2171,418
	Serbestlik Derecesi	153
	Anlamlılık	0,000

Liderlik ölçeğine yapılan analiz sonucuna göre KMO ölçütünün 0,899 olduğu görülmektedir. Bu durumda liderlik ölçeğinin 0,50'nin üzerinde olması beklenen veri uygunluğunu yüksek oranla sağladığı saptanmaktadır.

Bartlett's testi sonuçlarına bakıldığında maddeler arası korelasyonun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (x^2=2171,418; df=153, p=0,000; p<0,05).

Bu sonuçlar doğrultusunda faktör analizi uygulanabilmektedir.

Tablo 4.4:Liderlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	**Liderlik Ölçeği**
LD1	0,485
LD2	0,469
LD5	0,625
LD6	0,638
LD7	0,598
LD8	0,692
LD9	0,627
LD10	0,340
LD11	0,603
LD12	0,640
LD13	0,724
LD14	0,561
LD16	0,526
LD17	0,572
LD18	0,562
LD19	0,671
LD20	0,586
LD21	0,470
Özdeğerler (Eigenvalues)	6,144
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	34,134

Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %	34,134
Cronbach Alpha	0,899

Faktör analizi neticesinde orijinal hali iki boyuttan meydana gelen ölçeğin çalışma kapsamında tek boyut halinde kullanılabileceği tespit edilmiştir. Bu bağlamda faktör yükü 0,30'un altında olan üç ifade ölçekten çıkarılarak analizlere dahil edilmemiştir. Bu durumda katılımcıların bütün soruları liderlik başlığı altında tek boyutlu olarak algıladıkları görülmektedir.

4.1.5.3.2.Girişimsel Öz Yetkinlik Faktör Analizi

Tablo 4.5:Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeği KMO ve Bartlett's Küresellik Testine İlişkin Bulgular

Kaiser- Meyer- Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri		,824
Bartletts Küresellik Testi	Yaklaşık Ki- Kare	1183,231
	Serbestlik Derecesi	45
	Anlamlılık	0,000

Girşimsel öz yetkinlik ölçeğine yapılan analizler sonucunda KMO ölçütünün 0,824 olduğu ve 0,50 sınırını aşarak yüksek oranda veri uygunluğunu sağladığı anlaşılmaktadır.

Bartlett's testi sonuçlarına bakıldığında maddeler arası korelasyonun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (x^2=1183,231; df=45, p=0,000; p<0,05).

KMO ve Bartlett's testi sonuçlarına göre girişimsel öz yetkinlik ölçeği faktör analizi için uygunluk sağlamaktadır.

Tablo 4.6:Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	**Öz Yetkinlik Ölçeği**
ÖY1	0,708
ÖY2	0,672
ÖY3	0,631
ÖY4	0,609
ÖY5	0,618
ÖY6	0,665
ÖY7	0,693
ÖY8	0,476
ÖY9	0,677
ÖY10	0,615
Özdeğerler (Eigenvalues)	4,090
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	40,899
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %	40,899
Cronbach Alpha	0,824

Girişimsel öz yetkinik ölçeğinde uygulanan faktör analizi sonucu orijinalinde de 10 madde ve tek boyut olan ölçeğin aynı şekilde kullanılması uygun görülmüştür.

4.1.5.3.3.Sosyal Sermaye Faktör Analizi

Tablo 4.7:Sosyal Sermaye Ölçeği KMO ve Bartlett's Küresellik Testine İlişkin Bulgular

Kaiser- Meyer- Olkin Örneklem Yeterlilik Değeri		,876
Bartletts Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1217,657
	Serbestlik Derecesi	21
	Anlamlılık	0,000

Sosyal sermaye ölçeğine yapılan analizler sonucunda KMO ölçütünün 0,876 olduğu ve veri uygunluğunu sağlaması için sınır olan 0,50'yi aşarak yüksek oranda uygunluğu sağladığı görülmektedir.

Bartlett's testi sonuçlarına bakıldığında maddeler arası korelasyonun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (x^2=1217,657; df=21, p=0,000; p<0,05).

KMO ölçütü ve Bartlett's testi sonuçlarına göre sosyal sermaye ölçeğinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.8: Sosyal Sermaye Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Sosyal Sermaye Ölçeği
SS3	0,708
SS4	0,672
SS5	0,631
SS6	0,609
SS7	0,618
SS8	0,665

SS9	0,693
Özdeğerler (Eigenvalues)	4,110
Açıklanan Varyans Yüzdesi %	58,708
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %	58,708
Cronbach Alpha	0,876

Orijinali iki boyut ve dokuz sorudan oluşan sosyal sermaye ölçeğine yapılan faktör analizi sonucu faktör yükü 0,30'un altında olan iki sorunun çıkarılması ve tek boyut olarak kullanılması uygun görülmüştür.

4.1.5.4.Ölçeklere Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

4.1.5.4.1.Liderlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Liderlik ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.9'da belirtilmektedir.

Tablo 4.9:Liderlik Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama (%)	Standart Sapma
Liderlik Ölçeği	4,17	0,48872

Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar doğrultusunda 4,17 ortalama değere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.5.4.2.Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğine İlişkin Bulgular

Girişimsel öz yetkinlik ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.10'da belirtilmektedir.

Tablo 4.10:Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama (%)	Standart Sapma
Öz Yetkinlik Ölçeği	3,89	0,52905

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğine dair vermiş oldukları yanıtların ortalama değerlerinin 3,89 olduğu görülmektedir.

4.1.5.4.3.Sosyal Sermaye Ölçeğine İlişkin Bulgular

Sosyal Sermaye ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.11'de aktarılmaktadır.

Tablo 4.11:Sosyal Sermaye Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama (%)	Standart Sapma
Sosyal Sermaye Ölçeği	3,83	0,73763

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğine ilişkin vermiş oldukları yanıtların ortalama değerlerinin 3,83 olduğu görülmektedir.

4.1.6.Demografik Özellikler

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süreleri, şirketteki görevleri ile şirketlerin faaliyet süreleri, çalışan sayısı ve statüsüne dair dağılım frekans analizi ile açıklanmaktadır.

Tablo 4.12:Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
Kadın	48	13,3	13,3
Erkek	312	86,7	100,0
Toplam	360	100,0	

Cinsiyet açısından, çalışmaya katılanların %86,7' sinin erkek (312 kişi), %13,3' ünün kadın (48 kişi) olduğu ortaya konulmaktadır. Erkek katılımcıların, kadın katılımcılara kıyasla daha yüksek orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.13:Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
Evli	257	71,4	71,4
Bekar	103	28,6	100,0
Toplam	360	100,0	

Medeni durum açısından bakıldığında çalışmaya katılanların %71,4' unun evli (257 kişi), %28,6' inin bekar (103 kişi) olduğu tabloda belirtilmektedir. Burada da evli olanların daha yükek bir çoğunluğa sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14:Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
18-24	12	3,3	3,3
25-34	100	27,8	31,1
35-44	146	40,6	71,7
45-54	87	24,2	95,8
55+	15	4,2	100,0
Toplam	360	100,0	

Çalışmaya katılım sağlayanların yaşları incelendiğinde ise 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların 40,6 (146 kişi) oranla çoğunlukta olduğu saptanmaktadır. 25-34 yaş aralığının 27,8'lik (100 kişi) ve 45-54 yaş aralığının da 24,2'lik (87 kişi) oranlarıyla takip ettiği görülmektedir. 18-24 yaş aralığı 3,3 (12 kişi) ve 55 yaş ve üstünün 4,2 (15 kişi) oranıyla az sayıda katılım sağladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.15:Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
İlköğretim	1	0,3	0,3
Lise	12	3,3	3,6
Yüksekokul	11	3,1	6,7
Lisans	165	45,8	52,5
Lisansüstü	171	47,5	100,0
Toplam	360	100,0	

Eğitim durumu açısından ise, çalışmaya katılanların %47,5'inin lisansüstü (171 kişi), %45,8'ünün lisans 165 kişi), %3,3'inin lise (12 kişi), %3,1'sının yüksekokul (11 kişi) ve %0,3'ünün ilköğretim mezunu olduğu belirtilmektedir. Katılımcıların eğitim durumları arasında özellikle lisansüstü ve lisans mezunu durumunun birbirine çok yakın ve yüksek oranda olduğu, lise ve yüksekokul mezunu oranının ise yine birbirine çok yakın olduğu fakat düşük bir oranda olduğu, ilköğretim mezunun ise en az orana sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.16:Katılımcıların İş Hayatlarındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

İş Hayatındaki Çalışma Yılı	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
1-5 yıl	30	8,3	8,3
6-10 yıl	68	18,9	27,2
11-15 yıl	70	19,4	46,7
16-20 yıl	71	19,7	66,4
20+	121	33,6	100,0
Toplam	360	100,0	

Çalışma hayatındaki toplam süre açısından, çalışmaya katılanların %8,3'ünün (30 kişi) 1-5 yıl, %18,9'unun (68 kişi) 6-10 yıl, %19,4'ünün (70 kişi) 11-15 yıl, %19,7'sinin (71 kişi) 16-20 yıl ve %33,6'sının (121 kişi) 20 yıl üzeri olduğu ortaya konulmaktadır. Katılımcıların çoğunluğunun 20 yıl ve üzerinde çalışma hayatında bulunduğu iş hayatında daha tecrübeli oldukları görülmektedir.

Tablo 4.17:Katılımcıların Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı

Kurumdaki Görevi	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
Yönetici	207	57,5	57,5
Kurucu	121	33,6	91,1
Öğretim Üyesi-Bilgisayar/Yazılım Uzmanı	32	8,9	100,0
Toplam	360	100,0	

Çalışmaya katılanların kurumdaki görevleri incelendiğinde;

Katılımcıların %57,5'inin (207 kişi) yönetici, %33,6'sının (121 kişi) kurucu ve %8,9'unun (32 kişi) öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı olduğu saptanmaktadır.

Tablo 4.18:Firmaların Faaliyet Sürelerine Göre Dağılımı

Firma Faaliyet Süresi	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
5 yıldan az	198	55,0	55,0
6-10 yıl	89	24,7	79,7
11-15 yıl	42	11,7	91,4
16-20 yıl	11	3,1	94,4
21+	20	5,6	100
Toplam	360	100,0	

Firmanın faaliyet durumu açısından, çalışmaya katılanların %55'inin (198 kişi) 5 yıldan az, %24,7'sinin (89 kişi) 6-10 yıl, %11,7'sinin (42 kişi) 11-15 yıl, %3,1'inin (11 kişi) 16-20 yıl

ve %5,6'sının (20 kişi) 21 yıl ve üzeri faaliyette olduğu görülmektedir. Firmaların büyük bir kesimi 5 yıldan az süreyle faaliyette bulunmaktadır.

Tablo 4.19:Firmaların Toplam Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı

Çalışan sayısı	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
1-9	263	73,1	73,1
10-24	59	16,4	89,4
25-49	26	7,2	96,7
50-99	6	1,7	98,3
100-249	4	1,7	99,4
250+	2	0,6	100
Toplam	360	100,0	

Toplam çalışan sayısı açısından, çalışmaya katılanların %73,1'inin (263 kişi) 1-9 çalışan, %16,4'ünün (59 kişi) 10-24 çalışan, %7,2'sinin (26 kişi) 25-49 çalışan, %1,7'sinin (6 kişi) 50-99 çalışan, %1,7'sinin (4 kişi) 100-249 çalışan ve %0,6'sının (2 kişi) 250 ve üzeri çalışan olduğu belirlenmektedir.

Tablo 4.20:Firmaların Statülerine Göre Dağılımı

Firma Statüsü	Frekans	Oran (%)	Kümülatif Oran (%)
Şahıs İşletmesi	46	12,8	12,8
Kolektif Şirket	2	0,6	13,3
Anonim Şrket	104	28,9	42,2
Adi Ortaklık	1	0,3	42,5
Limited Şirketi	207	57,5	100,0

Toplam	360	100,0	

Firma statüsü açısından, çalışmaya katılanların %0,3'ünün adi ortaklık, %0,6'sının kolektif şirket, %12,8'inin (46 şirket) şahıs şirketi, %28,9'unun (104 şirket) anonim şirket ve %57,5' inin (207 şirket) limited şirket olduğu görülmektedir.

4.2.Değişkenler Arası İlişkiler ve Değişkenlerin Demografik Özellikler Bağlamında İncelenmesi

4.2.1.Korelasyon Analizleri

Araştırmada yer alan liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye ölçeklerinin ilişkilerini içeren $1H_{1a}$, $1H_{1b}$, $1H_{1c}$ hipotezlerinin test edilmesi için korelasyon analizi uygulanmaktadır. Çalışmada ulaşılan verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı veri setine Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. Analiz ile ilgili sonuçlar Tablo 4.21'de görülmektedir.

Tablo 4.21:Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	Ortalama (%)	Standart Sapma	Liderlik Davranışları	Girişimsel Öz Yetkinlik	Sosyal Sermaye
Liderlik Davranışları	4,17	0,48872	1		
Girişimsel Öz Yetkinlik	3,89	0,52905	**0,456****	1	
Sosyal Sermaye	3,82	0,73716	**0,388****	**0,443****	1

Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini ifade eder. İki değişken arasındaki korelasyon çalışması basit olarak adlandırılır ve ikiden fazla değişken arasında kısmi veya çoklu olabilir (Magnello, 2009; Akt. Kafle, 2019:127).

Tablo 4.21'de belirtilen korelasyon analiz sonuçları aşağıda belirtilen şekilde incelenmektedir.

- r=1 ise, mükemmel pozitif ilişki,
- r=0 ise, X ve Y değişkenleri arasında ilişki yok,
- r=-1 ise, mükemmel negatif ilişki vardır.

Korelasyon kat sayılarının değeri, +1 veya -1'e yakın olduğunda yüksek pozitif veya negatif , sıfıra yaklaştıkça düşük korelasyon olarak yorumlanmaktadır.

- $0 < r \geq 0.4$, düşük korelasyon,
- $0.4 \leq r < 0.7$, orta düzeyde korelasyon,
- $0.7 \leq r < 1$, yüksek korelasyon (Gupta ve Kapoor, 2014; Akt. Kafle, 2019:128).

Bu durumda, girişimsel öz yetkinlik ile liderlik davranışları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır (r=0,456 ; p<0,01). Buna göre; "$1H_{1a}$: Girişimsel Öz yetkinlik ile Liderlik Davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi **kabul** edilmiştir. Sosyal sermaye ile liderlik davranışları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır (r=0,388 ; p<0,01). Dolayısıyla; "$1H_{1b:}$ Sosyal Sermaye ile Liderlik Davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi **kabul** edilmiştir. Sosyal sermaye ile girişimsel öz yetkinlik arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki vardır (r=0,443 ; p<0,01). Bu durumda; "$1H_{1c:}$ Sosyal Sermaye ile Girişimsel Öz Yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi **kabul** edilmiştir.

4.2.2.Değişkenlerin Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların liderlik, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye ölçeklerindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla bu değişkenlerin demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğini anlamaya yönelik analizler uygulanmıştır.

360 adet verinin yer aldığı bu çalışmada, değişkenlerin demografik değişkenlere göre farklılık durumlarını saptamaya yönelik analizleri uygulayabilmek için ilk önce normal dağılıp dağılmadığını anlamak amacıyla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik istatistikleri incelenmiş ve bunun sonucunda Sigma değerlerinin 0,05 düzeyinde anlamlı olması neticesinde normallik varsayımını karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle verilere Nonparametric testlerin uygulanması uygun görülmüştür.

Normal dağılımın olmadığı ya da dağılımın şeklinin bilinmediği durumlarda t testi yerine Mann Whitney U testi kullanılmaktadır. Mann Whitney U testi, birbirinden bağımsız iki örneklemin geldikleri kitle varyanslarının eşit olduğu hipotezine dayanmakta ve geldikleri sıfır hipotezini test etmede kullanılmaktadır (Miller ve Miller, 2006; Akt.Bindak,2014:7).

Normal dağılımın ve homojenliğin sağlanamadığı durumlarda parametrik testlere alternatif olarak nonparametrik testler uygulanmaktadır (Karagöz, 2010:25). Parametrik olmayan bir analiz yöntemi olan Kruskal Wallis testi, tek yönlü parametrik bir analiz yöntemi olan Anova testinin eşdeğeridir ve modellerin aynı dağıtımdan kaynaklanıp kaynaklanmadığını test etmek için kullanılır. Kruskal Wallis testi, normallik hakkında varsayımda bulunmaz. Bununla birlikte, her gruptaki gözlemlerin aynı dağılım şekline sahip popülasyonlardan geldiğini ve örneklerin rastgele ve bağımsız olduğunu varsayar (Ostertagová, Ostertag, ve Kováč, 2014:115).

Bu sonuçlara göre bu veri setine parametrik olmayan analiz yöntemlerinden Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis Testleri uygulanmıştır.

4.2.2.1.Liderlik Ölçeği ve Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde, çalışmaya katılım sağlayanların liderlik ölçeğindeki ifadelere vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda demografik değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucu normal dağılım göstermeyen verilere Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

4.2.2.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının cinsiyet değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla liderlik ölçeğinin ortalaması ile cinsiyet değişkenine Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.22'de belirtilmektedir.

Tablo 4.22:Cinsiyete Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Std. Sapma	Z	P
Kadın	48	205,32	0,48872	-1,776	0,076
Erkek	312	176,68	0,34041		

Mann-Whitney U testi sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde istatiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Bu sonuca göre; $2H_{1a}$**:** "Liderlik davranışları katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir.**

4.2.2.1.2.Medeni Durum Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının medeni durum değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla liderlik ölçeğinin ortalaması ile medeni durum değişkenine Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.23'te belirtilmektedir.

Tablo 4.23:Medeni Duruma Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi

Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Std. Sapma	Z	P
Evli	257	178,09	0,48872	-0,694	0,488
Bekar	103	186,51	0,45257		

Medeni duruma göre liderlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$). Buna göre, $2H_{1b}$: "Liderlik davranışları katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir.**

4.2.2.1.3.Yaş Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının yaş değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla liderlik ölçeğinin ortalaması ile yaş değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.24'te belirtilmektedir.

Tablo 4.24:Yaşa Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Yaş	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
18-24	12	4,2963	0,32162	208,67	0,143
25-34	100	4,1633	0,42434	176,21	
35-44	146	4,1906	0,52303	187,16	
45-54	87	4,0907	0,49886	162,78	
55+	15	4,3889	0,54716	224,50	
Toplam	**360**	4,1707	0,48872		

Yaş değerlerine göre liderlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (p>0,05). Buna göre, $2H_{1c}$: "Liderlik davranışları katılımcıların yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.1.4.Eğitim Durumu Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının eğitim durumu değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla liderlik ölçeğinin ortalaması ile eğitim durumu değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.25'te belirtilmektedir.

Tablo 4.25:Eğitim Durumuna Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Eğitim Durumu	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
İlköğretim	1	3,4444	-	18,50	0,477
Lise	12	4,2037	0,31457	181,42	
Yüksekokul	11	4,2374	0,46950	192,27	
Lisans	165	4,1401	0,54026	174,98	
Lisansüstü	171	4,1979	0,44534	185,95	
Toplam	**360**	4,1707	0,48872		

Eğitim durumuna göre liderlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (p>0,05). Buna göre, $2H_{1d}$: "Liderlik davranışları katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.1.5.İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının iş hayatlarındaki çalışma süresi değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla

liderlik ölçeğinin ortalaması ile iş hayatlarındaki çalışma süresi değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.26'da belirtilmektedir.

Tablo 4.26:İş Hayatlarındaki Çalışma Süresine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
1-5	30	4,2056	0,42112	187,43	
6-10	68	4,1724	0,41275	178,38	
11-15	70	4,2183	0,47709	188,69	0,936
16-20	71	4,1471	0,47440	175,53	
20+	121	4,1474	0,55850	178,15	
Toplam	**360**	4,1707	0,48872		

İş hayatlarındaki çalışma süresine göre liderlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$). Dolayısıyla, $2H_{1e}$: "Liderlik davranışları katılımcıların iş hayatlarındaki çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.1.6.Kurumdaki Görevleri Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının kurumdaki görevleri değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla liderlik ölçeğinin ortalaması ile kurumdaki görevlerideğişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.27'de belirtilmektedir.

Tablo 4.27:Kurumdaki Görevlerine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Kurumdaki Görev	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
Yönetici	207	4,1897	0,47829	183,26	0,034
Kurucu	121	4,0923	0,51662	165,81	
Öğretim Üyesi – Bilgisayar/Yazılım Uzmanı	32	4,3438	0,39421	218,19	
Toplam	**360**	4,1707	0,48872		

Kurumdaki görevlerine göre liderlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için ikili karşılaştırmalarla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Yapılan testler neticesinde, kurucu ile öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı arasında fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sıra ortalamalarına göre, öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı pozisyonundaki kişilerin (Sıra Ort.: 95,44) liderlik algılarının kurucu pozisyonunda olan kişilere (Sıra Ort.: 72,12) göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla, $2H_{1f}$: "Liderlik davranışları katılımcıların kurumdaki görevlerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **kabul** edilmiştir.

4.2.2.1.7.Çalışan Sayısı Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının çalışan sayısı değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla liderlik ölçeğinin ortalaması ile çalışan sayısı değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.29'da belirtilmektedir.

Tablo 4.28:Çalışan Sayısına Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Çalışan sayısı	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
1-9	263	4,1880	0,49303	184,29	0,648
10-24	59	4,1045	0,53008	168,29	
25-49	26	4,1239	0,40500	166,62	
50-99	6	4,3611	0,19165	226,17	
100-249	4	4,0833	0,41201	148,25	
250+	2	4,0556	0,54997	150,00	
Toplam	**360**	4,1707	0,48872		

Çalışan sayısına göre liderlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$). Buna göre, $2H_{1g}$: "Liderlik davranışları katılımcıların çalışan sayısına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.1.8.Firma Statüsü Değişkenine Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların liderlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla liderlik davranışlarının firma statüsü değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla liderlik ölçeğinin ortalaması ile firma statüsü değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.30'da belirtilmektedir.

Tablo 4.29:Firma Statüsüne Göre Liderlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Firma Statüsü	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
Şahıs İşletmesi	46	4,2536	0,43817	200,28	
Kolektif Şirket	2	4,3333	0,31427	218,50	
Anonim Şirket	104	4,1811	0,46533	181,58	0,603
Adi Ortaklık	1	4,0000	-	122,50	
Limited Şirketi	207	4,1463	0,51564	175,48	
Toplam	**360**	4,1707	0,48872		

Firma statüsüne göre liderlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$). Buna göre, $2H_{1h}$: "Liderlik davranışları firma statüsüne göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.2.Girişimsel Öz Yetkinlik ve Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde, çalışmaya katılım sağlayanların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda demografik değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucu normal dağılım göstermeyen verilere Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

4.2.2.2.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin cinsiyet değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile cinsiyet değişkenine Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.31'de belirtilmektedir.

Tablo 4.30:Cinsiyete Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Std. Sapma	Z	P
Kadın	48	204,06	0,52905	-1,689	0,091
Erkek	312	176,88	0,34041		

Mann-Whitney U testi sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde istatiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır (p>0,05). Bu sonuca göre; $3H_{1a}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir.**

4.2.2.2.2.Medeni Durum Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin medeni durum değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile medeni durum değişkenine Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.32'de belirtilmektedir.

Tablo 4.31:Medeni Duruma Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi

Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Std. Sapma	Z	P
Evli	257	173,18	0,52905	-2,113	0,035
Bekar	103	198,77	0,45257		

Medeni duruma göre girişimsel öz yetkinlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. (p<0,05). Sıra ortalamaları değerlendirildiğinde bekar katılımcıların daha

yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu da bekar katılımcıların girişimsel öz yetkinlik algılarının evli katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bekar katılımcıların bir girişimde bulunmada kendilerine olan inanç ve güvenle, risk alma potansiyellerinin daha yüksek olduğu ve kendilerini daha yetkin hissettikleri söylenebilir. Buna göre, $3H_{1b}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **kabul** edilmiştir.

4.2.2.2.3.Yaş Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin yaş grupları değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile yaş değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.33'te belirtilmektedir.

Tablo 4.32:Yaşa Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Yaş	N	Ort (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
18-24	12	4,1250	0,45151	225,83	
25-34	100	3,9000	0,47969	180,91	
35-44	146	3,9603	0,55999	195,79	0,000
45-54	87	3,7046	0,46778	139,75	
55+	15	4,1533	0,64128	228,97	
Toplam	**360**	3,8953	0,52905		

Yaş değerlerine göre girişimsel öz yetkinlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için ikili karşılaştırmalarla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre, 18-24 yaş grubu ile 45-54 yaş grubu arasında fark olduğu anlaşılmıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında, 18-24 yaş grubunun (Sıra Ort.: 70,42) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 47,18) göre daha yüksek girişimsel öz yetkinliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan Mann Whitney U testi sonucuna göre 25-

34 yaş grubu ile 45-54 yaş grubu arasında da fark olduğu görülmüştür. Sıra ortalamalarına göre, 25-34 yaş grubunun (Sıra Ort.: 104,41) girişimsel öz yetkinliği 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 82,04) göre daha yüksektir. 35-44 yaş grubu ile 45-54 yaş grubunun da aralarında fark olduğu sonucuna yapılan test neticesinde ulaşılmıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında, 35-44 yaş grubunun (Sıra Ort.: 130,51) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 94,33) göre daha yüksek girişimsel öz yetkinliğe sahip olduğu görülmüştür. Aralarında fark olduğu sonucuna ulaşılan diğer yaş grupları da 45-54 ve 55+ yaş gruplarıdır. Sıra ortalamalarına göre, girişimsel öz yetkinliğin 55+ (Sıra Ort.: 70,67) yaş grubunda 45-54 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Dolayısıyla, $3H_{1c}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların yaşlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **kabul** edilmiştir**.**

4.2.2.2.4.Eğitim Durumu Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin eğitim durumu değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile eğitim durumu değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.35'te belirtilmektedir.

Tablo 4.33:Eğitim Durumuna Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Eğitim Durumu	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
İlköğretim	1	3,7000	-	121,00	
Lise	12	3,9000	0,76396	191,46	
Yüksekokul	11	3,9364	0,37489	181,64	0,928
Lisans	165	3,9182	0,52525	183,93	
Lisansüstü	171	3,8713	0,52675	176,70	
Toplam	**360**	3,8953	0,52905		

Eğitim durumuna göre girişimsel öz yetkinlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (p>0,05). Buna göre, $3H_{1d}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.2.5.İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin iş hayatlarındaki çalışma süresi değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile iş hayatlarındaki çalışma süresi değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.36'da belirtilmektedir.

Tablo 4.34:İş Hayatlarındaki Çalışma Süresine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
1-5	30	3,9100	0,42129	183,48	0,245
6-10	68	3,9794	0,48239	195,70	
11-15	70	3,9686	0,56736	193,56	
16-20	71	3,8507	0,59109	178,91	
20+	121	3,8281	0,51255	164,60	
Toplam	**360**	3,8953	0,52905		

İş hayatlarındaki çalışma süresine göre girişimsel öz yetkinlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. (p>0,05). Dolayısıyla, $3H_{1e}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların iş hayatlarındaki çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.2.6.Kurumdaki Görevleri Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin kurumdaki görevleri değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile kurumdaki görevleri değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.37'de belirtilmektedir.

Tablo 4.35:Kurumdaki Görevlerine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Kurumdaki Görev	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
Yönetici	207	3,9150	0,52289	185,05	0,532
Kurucu	121	3,8554	0,53040	171,87	
Öğretim Üyesi – Bilgisayar/Yazılım Uzmanı	32	3,9188	0,57104	183,67	
Toplam	**360**	3,8953	0,52905		

Kurumdaki görevlerine göre girişimsel öz yetkinlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$). Dolayısıyla, $3H_{1f}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların kurumdaki görevlerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.3.2.7.Çalışan Sayısı Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin çalışan sayısı değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile çalışan sayısı değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.38'de belirtilmektedir.

Tablo 4.36:Çalışan Sayısına Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Çalışan sayısı	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
1-9	263	3,8875	0,53435	180,11	0,353
10-24	59	3,8864	0,51844	175,65	
25-49	26	4,0231	0,50542	202,58	
50-99	6	4,0500	0,40373	221,83	
100-249	4	3,7000	0,75277	127,13	
250+	2	3,4500	0,21213	70,75	
Toplam	**360**	3,8953	0,52905		

Çalışan sayısına göre girişimsel öz yetkinlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$). Buna göre, $3H_{1g}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların çalışan sayısına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.2.8.Firma Statüsü Değişkenine Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla girişimsel öz yetkinliğin firma statüsü değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin ortalaması ile firma statüsü değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.39'da belirtilmektedir.

Tablo 4.37:Firma Statüsüne Göre Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Firma Statüsü	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
Şahıs İşletmesi	46	3,8674	0,55780	175,02	0,555
Kolektif Şirket	2	4,4000	0,14142	297,50	
Anonim Şirket	104	3,9279	0,51661	184,70	
Adi Ortaklık	1	4,0000	-	211,50	
Limited Şirketi	207	3,8797	0,53178	178,33	
Toplam	**360**	3,8953	0,52905		

Firma statüsüne göre girişimsel öz yetkinlik değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. ($p>0,05$). Buna göre, $3H_{1h}$: "Girişimsel öz yetkinlik katılımcıların firma statüsüne göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.3.Sosyal Sermaye ve Demografik Değişkenlerin İncelenmesi

Bu bölümde, çalışmaya katılım sağlayanların liderlik ölçeğindeki ifadelere vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda demografik değişkenlerin farklılık gösterip göstermediğine ilişkin analizler yapılmıştır. Yapılan analizler sonucu normal dağılım göstermeyen verilere Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

4.2.2.3.1.Cinsiyet Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermayenin cinsiyet değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermaye ölçeğinin ortalaması ile cinsiyet değişkenine Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.40'da belirtilmektedir.

Tablo 4.38:Cinsiyete Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi

Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Std. Sapma	Z	P
Kadın	48	181,47	0,71520	-,069	0,945
Erkek	312	180,35	0,74150		

Mann-Whitney U testi sonucunda elde edilen bulgular değerlendirildiğinde istatiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır (p>0,05). Bu sonuca göre, $4H_{1a}$: "Sosyal sermaye katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir.**

4.2.2.3.2.Medeni Durum Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermayenin medeni durum değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermaye ölçeğinin ortalaması ile medeni durum değişkenine Mann-Whitney U testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.41'de belirtilmektedir.

Tablo 4.39:Medeni Duruma Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Mann-Whitney U Testi

Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Std. Sapma	Z	P
Evli	257	171,93	0,74040	-2,473	0,013
Bekar	103	201,87	0,71442		

Medeni duruma göre sosyal sermaye değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Sıra ortalamaları değerlendirildiğinde bekar katılımcıların daha

yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu da katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin evli katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Evli olan katılımcıların hayat tarzlarından ve sorumluluklarından dolayı sosyal çevrelerinin daha belirgin ve sınırlı olduğu söylenebilir. Buna göre, $4H_{1b}$: "Sosyal sermaye katılımcıların medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **kabul** edilmiştir.

4.2.2.3.3.Yaş Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermaye yaş değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermayenin ölçeğinin ortalaması ile yaş değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.42'de belirtilmektedir.

Tablo 4.40:Yaşa Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Yaş	N	Ort (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
18-24	12	3,9524	0,89595	209,08	0,000
25-34	100	3,8957	0,73962	191,58	
35-44	146	3,8963	0,67686	188,76	
45-54	87	3,5402	0,74881	138,78	
55+	15	4,3048	0,62705	245,33	
Toplam	**360**	3,8290	0,73716		

Yaş değerlerine göre sosyal sermaye değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için ikili karşılaştırmalarla Mann Whitney U testi yapılmıştır. Mann Whitney U testine göre, 18-24 yaş grupları ile 45-54 yaş grupları arasında farklılık olduğu saptanmıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında 18-24 yaş grubunun (Sıra Ort.: 67,25) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 47,62) göre sosyal sermayelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Test sonucuna göre aralarında farklılık olduğu görülen diğer yaş grupları ise 25-34 ve 45-54 yaş gruplarıdır. Sıra ortalamalarına

bakıldığında 25-34 yaş aralığında bulunan katılımcıların (Sıra Ort.: 106,79) sosyal sermayeleri 45-54 yaş aralığındaki katılımcılara (Sıra Ort.: 79,30) göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Mann Whitney U testi neticesinde, 35-44 yaş grubu ile 45-54 yaş grubu arasında da fark olduğu görülmüştür. Sıra ortalamalarına göre, 35-44 yaş grubunun (Sıra Ort.: 129,21) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 96,51) göre daha yüksek sosyal sermayeye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aralarında fark olduğu görülen diğer yaş grupları da 35-44 ve 55+ yaş gruplarıdır. Sıra ortalamalarına göre, 55+ katılımcıların (Sıra Ort.: 105,47) 35-44 yaş aralığındaki katılımcılara (Sıra Ort.: 78,49) göre sosyal sermayelerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. 55+ katılımcılarla 45-54 yaş aralığındaki katılımcılar arasında da fark olduğu sonucuna ulaşılmış, sıra ortalamalarına bakıldığında ise 55+ katılımcıların (Sıra Ort.: 75,57) 45-54 yaş aralığındaki katılımcılara (Sıra Ort.: 47,35) göre daha yüksek sosyal sermayeye sahip olduğu görülmüştür. Buna göre, $4H_{1c}$: "Sosyal sermaye katılımcıların yaşlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **kabul** edilmiştir.

4.2.2.3.4.Eğitim Durumu Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermayenin eğitim durumu değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermaye ölçeğinin ortalaması ile eğitim durumu değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.44'te belirtilmektedir.

Tablo 4.41:Eğitim Durumuna Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Eğitim Durumu	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
İlköğretim	1	3,8571	-	165,00	
Lise	12	3,8690	0,72705	182,17	
Yüksekokul	11	3,8831	0,73351	179,18	0,916
Lisans	165	3,7654	0,80981	174,97	
Lisansüstü	171	3,8839	0,66466	185,89	
Toplam	**360**	3,8290	0,73716		

Eğitim durumuna göre sosyal sermaye değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05). Buna göre, $4H_{1d}$: "Sosyal sermaye katılımcıların eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.3.5.İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermayenin iş hayatlarındaki çalışma süresi değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermaye ölçeğinin ortalaması ile iş hayatlarındaki çalışma süresi değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.45'te belirtilmektedir.

Tablo 4.42:İş Hayatlarındaki Çalışma Süresine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

İş Hayatlarındaki Çalışma Süresi	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
1-5	30	4,1381	0,43506	223,83	0,064
6-10	68	3,7689	0,86211	178,54	
11-15	70	3,9102	0,73978	191,19	
16-20	71	3,8410	0,66812	180,82	
20+	121	3,7320	0,74198	164,48	
Toplam	**360**	3,8290	0,73716		

İş hayatlarındaki çalışma süresine göre sosyal sermaye değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Dolayısıyla, $4H_{1e}$: "Sosyal sermaye katılımcıların iş hayatlarındaki çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.3.6.Kurumdaki Görevleri Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermayenin kurumdaki görevleri değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermaye ölçeğinin ortalaması ile kurumdaki görevleri değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.46'da belirtilmektedir.

Tablo 4.43:Kurumdaki Görevlerine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Kurumdaki Görev	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
Yönetici	207	3,8144	0,74414	177,89	0,850
Kurucu	121	3,8465	0,72800	183,45	
Öğretim Üyesi – Bilgisayar/Yazılım Uzmanı	32	3,8571	0,74717	186,20	
Toplam	**360**	3,8290	0,73716		

Kurumdaki görevlerine göre sosyal sermaye değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Dolayısıyla, $4H_{1f}$: "Sosyal sermaye katılımcıların kurumdaki görevlerine göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.3.7.Çalışan Sayısı Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermayenin çalışan sayısı değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermaye ölçeğinin ortalaması ile çalışan sayısı değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.47'de belirtilmektedir.

Tablo 4.44:Çalışan Sayısına Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Çalışan sayısı	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
1-9	263	3,8180	0,74379	179,54	0,919
10-24	59	3,8789	0,74222	187,81	
25-49	26	3,8736	0,69907	182,52	
50-99	6	3,9048	0,56904	184,58	

100-249	4	3,5357	0,84415	128,63	
250+	2	3,5714	1,21218	155,75	
Toplam	**360**	3,8290	0,73716		

Çalışan sayısına göre sosyal sermaye değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05). Buna göre, $4H_{1g}$: "Sosyal sermaye katılımcıların çalışan sayısına göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.2.2.3.8.Firma Statüsü Değişkenine Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılıklar

Katılımcıların sosyal sermaye ölçeğindeki ifadelere verdikleri yanıtlarla sosyal sermayenin firma statüsü değişkeni bağlamında farklılık durumunu saptamak amacıyla sosyal sermaye ölçeğinin ortalaması ile firma statüsü değişkenine Kruskal Wallis testi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.48'de belirtilmektedir.

Tablo 4.45:Firma Statüsüne Göre Sosyal Sermaye Ölçeğindeki Farklılığın Kruskal Wallis Testi

Firma Statüsü	N	Ort. (%)	Std. Sapma	Sıra Ort.	P
Şahıs İşletmesi	46	3,7205	0,89694	174,98	
Kolektif Şirket	2	4,1429	0,40406	224,00	
Anonim Şirket	104	3,9135	0,72254	194,28	0,459
Adi Ortaklık	1	3,4286	-	94,50	
Limited Şirketi	207	3,8095	0,70788	174,80	
Toplam	**360**	3,8290	0,73716		

Firma statüsüne göre sosyal sermaye değişkeninde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (p>0,05). Buna göre, $4H_{1h}$: "Sosyal sermaye yetkinlik katılımcıların firma statüsüne göre farklılaşmaktadır." hipotezi **reddedilmiştir**.

4.3.Hipotezlerin Kabul/Ret Durumu

Tablo 4.46: Araştırma Hipotezlerinin Kabul/Ret Durumları

	HİPOTEZLER	**KABUL/RET DURUMU**
$1H_{1a}$	**Girişimsel Öz yetkinlik** ile **Liderlik Davranışları** arasında anlamlı bir ilişki vardır.	**KABUL**
$1H_{1b}$	**Sosyal Sermaye** ile **Liderlik Davranışları** arasında anlamlı bir ilişki vardır.	**KABUL**
$1H_{1c}$	**Sosyal Sermaye** ile **Girişimsel Öz Yetkinlik** arasında anlamlı bir ilişki vardır.	**KABUL**
$2H_{1a}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **cinsiyetlerine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$2H_{1b}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **medeni durumlarına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$2H_{1c}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **yaş gruplarına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$2H_{1d}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **eğitim durumlarına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$2H_{1e}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **iş hayatlarındaki çalışma sürelerine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$2H_{1f}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **kurumdaki görevlerine** göre farklılaşmaktadır.	**KABUL**
$2H_{1g}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **çalışan sayısına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**

$2H_{1h}$	**Liderlik Davranışları** katılımcıların **firma statüsüne** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$3H_{1a}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **cinsiyetlerine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$3H_{1b}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **medeni durumlarına** göre farklılaşmaktadır.	**KABUL**
$3H_{1c}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **yaş gruplarına** göre farklılaşmaktadır.	**KABUL**
$3H_{1d}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **eğitim durumlarına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$3H_{1e}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **iş hayatlarındaki çalışma sürelerine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$3H_{1f}$	**Girişimsel Öz Yetkinlik** katılımcıların **kurumdaki görevlerine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$3H_{1g}$	**Girişimsel Öz yetkinlik** katılımcıların **çalışan sayısına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$3H_{1h}$	**Girişimsel Öz yetkinlik** katılımcıların **firma statüsüne** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$4H_{1a}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **cinsiyetine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$4H_{1b}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **medeni durumuna** göre farklılaşmaktadır.	**KABUL**
$4H_{1c}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **yaş gruplarına** göre	**KABUL**

	farklılaşmaktadır.	
$4H_{1d}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **eğitim durumlarına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$4H_{1e}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **iş hayatlarındaki çalışma sürelerine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$4H_{1f}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **kurumdaki görevlerine** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$4H_{1g}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **çalışan sayısına** göre farklılaşmaktadır.	**RET**
$4H_{1h}$	**Sosyal Sermaye** katılımcıların **firma statüsüne** göre farklılaşmaktadır.	**RET**

SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışmanın içeriğini oluşturan liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ilgili olarak 38 teknoparktan katılım sağlayan ve bu teknoparklarda faaliyet gösteren toplam 360 şirket sahibi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Yapılan çalışmada öncelikle, elde dilen verilerin güvenilirlik ve normallik istatistikleri değerlendirilmiştir. Analizler neticesinde, verilerin yüksek güvenilirlikte olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra uygulanan normallik testleri sonucunda ise verilerin normallik varsayımını karşılamadığı ve verilere parametrik olmayan testler yapılması uygun görülmüştür. KMO ve Bartlett's Küresellik testi ile veri uygunluğu incelenmiş, sonrasında faktör analizi yapılmıştır. Kruskal Wallis-H Testinde anlamlı farklılıkların görülmesi durumunda Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Normal dağılım göstermemesinden dolayı değişkenlere Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır.

Orijinal hali tek boyut olan girişimsel öz yetkinlik ölçeği değiştirilmeden kullanılmış olup, orijinali iki alt boyuttan oluşan, liderlik davranışları ölçeği ve sosyal sermaye ölçeği yapılan analizler sonucu tek yapıda ele alınmıştır. Dolayısıyla liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye ölçeğinin birbirleriyle ilişkisini içeren $1H_{1a,}$ $1H_{1b}$ ve $1H_{1c,}$ hipotezleri çalışmanın ana hipotezlerini oluşturmaktadır.

Değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisini incelemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre çalışmanın $1H_{1a}$ hipotezinde girişimsel öz yetkinlik ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Girişimsel öz yetkinlik ve liderlik davranışları arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki mevcuttur. $1H_{1b}$ hipotezinde sosyal sermaye ile liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sosyal sermaye ile liderlik davranışları arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki görülmektedir. $1H_{1c}$ Sosyal Sermaye ile girişimsel öz yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sosyal sermaye ile girişimsel öz yetkinlik arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Katılımcıların liderlik davranışlarının, bir görevi yerine getirmedeki inanç, kendine güven ve motivasyonu içeren girişimsel öz yetkinlik ve bireyler arasındaki ilişkiyi kapsayan sosyal sermayenin birbirlerini etkiledikleri saptanmıştır. Liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür.

Araştırmanın içeriğini oluşturan liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermayenin birbirleri ile olan ilişkisini inceleyen ana hipotezlerin kabul edildiği sonucuna varılmıştır. Buna göre; "$1H_{1a:}$ Girişimsel Öz yetkinlik ile Liderlik Davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların liderlik davranışları , bireyin kendine olan güveni ile daha proaktif etkinlik alanlarında görev edinme isteği, kapasitesine ve yeteneklerine olan inancı, zorluklarla mücadele edebilme potansiyeli gibi girişimsel öz yetkinliklerinden etkilenmektedir. Özbezek ve Paksoy (2017) çalışmalarında liderlik etme motivasyonu ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Sığrı, Tabak ve Güngör (2010) öz yeterliliğin dönüştürücü liderlik üzerine etkisine dair yapmış oldukları çalışmada öz yeterlilik ve dönüşümcü liderlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çelik (2013) eğitim alanında yapmış olduğu çalışmada dönüşümcü liderlik ve girişimci becerileri arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönde olduğunu saptamıştır. Artık (2019) da eğitim alanında yaptığı araştırmasında yöneticilerin liderlik stilleri ile girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Chiang ve Wang (2012) yapmış oldukları çalışmanın neticesinde, etkileşimci liderliğin öz yeterlilik üzerine istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Rafferty ve Griffin (2006) de çalışmalarında destekleyici liderlik ile öz yeterlilik arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Yapılan Spearman Korelasyon analizi neticesinde sosyal sermaye ve liderlik davranışları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu durumda, "$1H_{1b:}$ Sosyal Sermaye ile Liderlik Davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların liderlik davranışlarının, güvene dayalı iletişim ağı, norm, insan ilişkilerinin önemi ve sosyal ilişkilerin birikimi gibi sosyal sermaye faktörlerinden etkilendiği sonucuna varılmaktadır. Bayhan (2018) otel işletmelerinde yapmış olduğu araştırma neticesinde, liderlik davranışlarının sosyal sermayeyi olumlu yönde etkilediğini gözlemlemiştir. Roberts (2013), bir sağlık sistemindeki liderlik gelişimi ile sosyal sermaye arasındaki bağlantıyı

destekleyen bir çalışma sunmuştur. Van De Valk (2008) çalışmasında, liderlik geliştirme çabaları ile sosyal sermaye arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Özmen (2009), liderlik davranışlarını etkileyen toplumsal normlar üzerine yapmış olduğu çalışmasında, sosyal sermayenin de unsurları olan norm ve aile kavramlarına değinmiştir. Çalışmasının neticesinde, ailenin sosya-ekonomik durumunun liderlik davranışlarını etkilediğini saptamıştır. Baba mesleği ve sosyal normların da etkilediğini belirtmiştir. Spearman Korelasyon analizine göre sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, "$1H_{1c:}$ Sosyal Sermaye ile Girişimsel Öz Yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi kabul edilmiştir. Bireylerin girişimcilik faaliyetlerinde bulunurken sahip oldukları tecrübe, eğitim, motivasyon, başarma isteği, zorluklarla mücadele edebilme konusunda kendisine olan inancıyla sahip oldukları sosyal ilişki ağlarının birbirlerini etkiledikleri anlaşılmaktadır. Işık ve Çiçek (2020) yaptıkları çalışmada sosyal sermaye ve öz yetkinlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu neticesine varmışlardır. Ergüven Akbulut (2019) sınıf öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmada kültürel sermaye, sosyal sermaye ve öz yeterlilik arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirterek çalışmamızı destekler nitelikte bulunmaktadır. Özbilen (2019) de öğretmen adaylarının sosyal sermaye ve girişimcilik düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, sosyal sermayenin girişimciliği yüksek düzeyde etkilediğini belirtmiştir. Fakat çalışmada girişimcilik boyutu olarak yer alan ve girişimsel öz yetkinliği de kapsayan, kendine güven, risk alma ve fırsatları görme boyutlarında sosyal sermayenin etkili olduğu, yenilikçi olma boyutunu ise etkilemediği sonucuna varmıştır. Söylemez (2019) ise, çalışmasında öz yeterliliğin sosyal sermayeyi etkilediğini ortaya koymuştur. Aksoy (2019) çalışmasıyla, sosyal sermayenin girişimcinin öz yeterliliğini etkilediğini desteklemiştir. Pekkan (2017) , sosyal sermayenin öz yeterlilik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Saygın (2006) , Genç Girişimciler Kurulu üzerine yapmış olduğu çalışmasında, sosyal sermaye özelliklerinin girişimci kişilik özelliklerini kısmen etkilediğini saptamıştır. Brouwer vd. (2016) yaptıkları çalışmada, sosyal sermayenin öz yeterliliğe etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda, demografik özelliklere yönelik farklılık analizleri normal dağılım olmamasından dolayı parametrik olmayan testlerden Mannn Whitney U testi ve Kruskal Wallis H testi uygulanarak yapılmıştır. Buna göre, liderlik davranışları ölçeğinin "cinsiyet, medeni durum, yaş,

eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, çalışan sayısı ve firma statüsü" değişkenleri ile aralarında anlamlı bir farklılaşma görülmemekte, fakat "kurumdaki görevleri" değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin "cinsiyet, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, kurumdaki görevleri, çalışan sayısı ve firma statüsü" değişkenleri ile arasında anlamlı bir farklılışma bulunmamakta, "medeni durum ve yaş" değişkenleri arasında ise anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Sosyal sermaye ölçeğinin "cinsiyet, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, kurumdaki görevleri, çalışan sayısı ve firma statüsü" değişkenleri ile aralarında anlamlı bir farklılaşma görülmemekte, "medeni durum ve yaş" değişleri arasında ise anlamlı bir farklılaşma saptanmaktadır.

Yapılan analiz neticesinde cinsiyete göre liderlik davranışlarında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Küçük (2020) okul müdürlerinin liderlik davranışlarının meslek öğretmeni performansına etkisinin cinsiyete bağlı olarak değişmediğini belirtmiştir. Sonuç çalışmamızla uyum sağlamaktadır.

Katılımcıların liderlik davranışları ve medeni durumları arasındaki farklılığa yönelik yapılan analizler sonucunda, medeni duruma göre liderlik davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Haykır (2020) etik liderlik davranışları ile örgütsel adaletin iş tatminine etkisini incelediği çalışmasında, medeni durum ile etik liderlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sonuç çalışmamızı destekleyen niteliktedir.

Katılımcıların liderlik davranışları ve yaş grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik yapılan analiz neticesinde, yaş gruplarına göre liderlik davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır. Tin (2020) bankacılık sektöründe yapmış olduğu çalışmasında dönüşümcü liderlik, serbest liderlik, etkileşimci liderlik boyutlarının yaşa göre farklılaşmadığını saptamıştır. Sonuç çalışmamızı desteklemektedir.

Katılımcıların liderlik davranışları ve eğitim durumları arasındaki farklılık incelendiğinde, eğitim durumlarına göre liderlik davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Dinç (2019) özel bir sağlık kuruluşunda gerçekleştirdiği çalışmasında

eğitim durumuna göre, etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, liderlik tarzları toplam puan ortalamalarının anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamıştır. Sonuç çalışmamızla uyum sağlamaktadır.

Katılımcıların liderlik davranışları ve iş hayatlarındaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonucunda, iş hayatlarındaki çalışma süresine göre liderlik davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmıştır. Ünal (2020) eğitim sektöründe yaptığı çalışmada, okul yöneticilerinin hizmetkar liderlik davranışlarının mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Katılımcıların liderlik davranışları ve kurumdaki görevleri arasındaki farklılık incelendiğinde, kurumdaki görevlerine göre liderlik davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için gruplara ikili karşılaştırmalarla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Yapılan analiz incelendiğinde, kurucu ve öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı pozisyonunda olan kişilerin kurucu pozisyonunda olan kişilere göre liderlik davranışlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre, kurucu pozisyonundaki kişilerin şirket kurabilmedeki yetilerini liderlik davranışlarında yeteri kadar gösteremedikleri düşünülebilmektedir. Korkmaz (2020) sağlık sektöründe gerçekleştirdiği çalışmasında, yöneticilerin liderlik davranışlarının ile işyerindeki arkadaşlıkların çalışma tutkunluğuna dair etkisini incelemiştir. Çalışmasının neticesinde, liderlik davranışları betimleme ölçeği alt boyutları olan insana yönelik liderlik ve iş odaklı liderlik algılarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Katılımcıların liderlik davranışları ve çalışan sayısı arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analizler neticesinde, çalışan sayısına göre liderlik davranışlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Metin (2019) çalışmasında, yöneticilerin liderlik tarzlarının (otokratik liderlik, serbesiyetçi liderlik, demokratik liderlik) çalışan sayısına göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Sonuç çalışmamızı desteklemektedir.

Katılımcıların liderlik davranışları ve firma statüsü arasındaki farklılık incelendiğinde, firma statüsüne göre liderlik davranışlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Aykan (2002) çalışmasında, çoğunlukta limited şirketin ardından anonim şirketin yer aldığı bilgisini paylaşmış, fakat liderliğe etki edip etmediğine dair herhangi bir bilgi belirtmemiştir. Dolayısıyla, çalışmamıza net bir sonuç vermemektedir.

Yapılan analizler sonucunda öncelikle girişimsel öz yetkinlik ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılık incelenmiş, cinsiyete göre girişimsel öz yetkinlikte istatiksel olarak anlamlı bi fark saptanmamıştır. Köybaşı (2016), okul yöneticilerinin, girişimcilik, öz yeterlik ve örgütsel bağlılık algıları üzerine yapmış olduğu çalışmasında, cinsiyet ile öz yeterlik, örgütsel bağlılık ve girişimcilik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Sonuç çalışmamızı destekleyen niteliktedir.

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ve medeni durumları arasındaki farklılığa bakıldığında, medeni duruma göre girişimsel öz yetkinlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür. Analiz sonucuna göre, bekar katılımcıların daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu da bekar katılımcıların girişimsel öz yetkinlik algılarının evli katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bekar katılımcıların bir girişimde bulunmada kendilerine olan inanç ve güvenle, risk alma potansiyellerinin daha yüksek olduğu ve kendilerini daha yetkin hissettikleri söylenebilir. Ersoy (2019) çalışmasında, medeni durum ile girişimcilik niyeti ve girişimci kişilik özellikleri açısından fark olduğunu saptamıştır. Sonuç çalışmamızı desteklemektedir.

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ve yaş grupları arasında farklılık olup olmadığına yönelik yapılan analizler sonucunda, yaş gruplarına göre girişimsel öz yetkinlikte istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için ikili grup karşılaştırmaları Mann Whitney U testi ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucuna göre, 18-24 ve 45-54 yaş grupları arasında fark olduğu sonucuna ulaşılmış, sıra ortalamalarına bakıldığında ise 18-24 yaş grubuna 45-54 yaş grubuna göre girişimsel öz yetkinliklerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. 25-34 ve 45-54 yaş grupları arasında da fark olduğu görülmüş, sıra ortalamalarına

göre 25-34 yaş grubunun daha yüksek girişimsel öz yetkinliğe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. 35-44 ve 45-54 yaş grupları arasında fark olduğu saptanmış, sıra ortalamalarına göre 35-44 yaş grubunun girişimsel öz yetkinliğinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak, 45-54 ile 55 ve üstü yaş grupları arasında fark olduğu anlaşılmış, sıra ortalamalarına bakıldığında ise 55 ve üstü yaş grubunun girişimsel öz yetkinliğinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 18-24 yaş grubunun yeni bir iş kurma konusunda daha heyecanlı ve hevesli, yenilikleri takip eden ve araştırmacı yapılarından, 25-34 yaş grubunun iş hayatında daha aktif rol alma isteği ve risk alma potansiyellerinden, 35-44 ile 55 ve üstü yaş gruplarının iş hayatlarında edindikleri tecrübe ve birikimi kendi işlerinde yapabileceklerine olan inancından dolayı 45-54 yaş grubuna göre girişimsel öz yetkinliklerinin yüksek olduğu düşünülebilir. Uçar (2018) çalışmasında, genel öz-yeterlilik ölçeğinin alt boyutlarına yönelik incelemesinde; kararlılık alt boyutu ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık görmemiş, girişkenlik alt boyutu ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptamıştır. Sonuç çalışmamızla uyum sağlamaktadır.

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ve eğitim durumları arasındaki farklılık incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Tarakcı (2009), Türk özel sektör yöneticilerini içeren çalışmasında, yöneticilerin öz yeterlilik algılamalarının eğitim durumlarına göre farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Sonuç çalışmamızla uyumludur.

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ve iş hayatlarındaki çalışma süresi arasında anlamlı bir fark olup olmadığına dair yapılan analiz neticesinde, iş hayatlarındaki çalışma süresine göre girişimsel öz yetkinlikte istatiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yüceol (2018) girişimci kişilik özellikleri ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiye dair çalışmasında, girişimcilik özelliklerinden; risk alma, başarma ihtiyacı duyma, belirsizliğe tolerans, kendine güven, yenilikçilik, kontrol odağı ile çalışma tecrübesi arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Sonuç çalışmamızla uyum sağlamaktadır.

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ve kurumdaki görevleri arasındaki farklılığı saptamak için yapılan analizler sonucunda, kurumdaki görevlerine göre girişimsel öz yetkinlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Korkmaz (2020) proaktif kişilik özelliğinin öz yeterlilik, yaratıcılık ve iş tatmini üzerindeki etkileri üzerine yaptığı çalışmasında,

katılımcıların çalıştıkları pozisyon grupları ile proaktif kişilik, genel öz yeterlilik, bireysel yaratıcılık ve iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlememiştir. Sonuç çalışmamızı destekleyen niteliktedir.

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ve çalışan sayısı arasındaki farklılığı incelemek için yapılan analiz neticesinde, çalışan sayısına göre girişimsel özyetkinlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Şanal (2011) aile işletmeleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, katılımcıların risk düzeylerinin, stratejik yenilenme, proaktiflik ve yenilikçilik boyutları ile işletmede çalışan personel sayısı arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Çalışmamızla uyum sağlamaktadır.

Katılımcıların girişimsel öz yetkinlik ve firma statüsü arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik yapılan analiz neticesinde, firma statüsüne göre girişimsel öz yetkinlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Nalçacıgil (2020), Konya Sanayi ve Ticaret Odası'na bağlı işletmelerin kurumsal girişimcilik eğilimlerinin incelenmesine yönelik çalışmasında, yenilikçilik, proaktiflik, adaptasyon ve girişimcilik eğilimleri boyutları ile firma statüsü arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Limited şirketlerin yenilikçilik eğilimlerinin komandit şirketlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Anonim ve komandit şirketlerin adaptasyon eğilimi, kooperatif ve limited şirketlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmamızı destekler nitelikte değildir.

Yapılan analizler sonucunda öncelikle sosyal sermaye ile cinsiyet değişkeni arasındaki farklılık incelenmiş, cinsiyete göre sosyal sermayede istatiksel olarak anlamlı bi fark saptanmamıştır. Celep (2019) otel işletmeleri üzerinde yapmış olduğu çalışmasında, cinsiyet ile sosyal sermaye algılamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Sonuç çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Katılımcıların sosyal sermaye ve medeni durum arasındaki farklılık incelendiğinde, medeni duruma göre sosyal sermayede istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan analizlere göre, bekar katılımcıların daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu

da katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin evli katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Evli olan katılımcıların hayat tarzlarından ve sorumluluklarından dolayı sosyal çevrelerinin daha belirgin ve sınırlı olduğu söylenebilir. Tüzemen (2013) güven bağlamında sosyal sermayenin akademik verimliliğe etkisini araştırdığı çalışmasında, öğretim üyelerinin medeni durumu ile sosyal sermaye stoğu arasında istatistiksel olarak fark olduğunu belirlemiştir. Sonuç çalışmamızla uyumludur.

Katılımcıların sosyal sermaye ve yaş grupları arasında fark olup olmadığını saptamak için yapılan analizler neticesinde, yaş gruplarına göre sosyal sermayede anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için ikili grup karşılaştırmalarıyla Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Yapılan analize göre, 18-24 ve 45-54 yaş grupları arasında, 25-34 ve 45-54 yaş grupları arasında, 35-44 ve 45-54 yaş grupları arasında, 35-44 ve 55 ve üstü yaş grupları arasında, 45-54 ve 55 ve üstü yaş grupları arasında fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sıra ortalamalarına bakıldığında, 18-24, 25-34, 35-44, 55 ve üstü yaş gruplarının 45-54 yaş gruplarına göre sosyal sermayelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, 55 ve üstü yaş gruplarının da 35-44 yaş gruplarına göre daha yüksek sosyal sermayeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. 18-24 yaş grubunun eğitim hayatında ve sosyal etkinliklerde, 25-34 ve 35-44 yaş gruplarında iş hayatının ve sosyal hayatın daha aktif olduğu ve buna göre sosyal kaynakların daha yoğun olduğu, 55 ve üstü yaş grubunda ise emekli hayatıyla birlikte sosyal ilişkilerin de arttığı aynı zamanda geçmişten kaynaklı insan birikiminin de fazla olduğu ve bundan dolayı sosyal sermayenin 45-54 yaş grubuna göre yüksek olduğu söylenebilir. Bundan hareketle, 55 ve üstü yaş grubunun da 35-44 yaş grubuna göre sosyal sermayesinin yüksek olmasının sebebi olarak, geçmişten gelen birikim ve yeni sosyalleşme hareketleri olduğu düşünülebilir. Gemicioğlu (2019), bölgesel kalkınmada sosyal sermayenin rolünü incelediği çalışmasında, yaş ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Sonuç çalışmamızı desteklemektedir.

Katılımcıların sosyal sermaye ve eğitim durumu arasında istatistiksel olarak fark olup olmadığına yönelik yapılan analiz sonucunda, eğitim durumuna göre sosyal sermayede anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Evin (2019) çalışmasında, sosyal sermayenin alt boyutları olan

ilişkisel sosyal sermaye, yapısal sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermaye ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Sonuç çalışmamızı desteklemektedir.

Katılımcıların sosyal sermaye ve iş hayatlarındaki çalışma süresi arasındaki farklılık incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Hamad (2017) yapmış olduğu çalışmada, sosyal sermaye ve genel iş tecrübe süresi arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirlemiştir. Sonuç çalışmamızla uyumludur.

Katılımcıların sosyal sermaye ve kurumdaki görevleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına dair yapılan analiz neticesinde, kurumdaki görevlerine göre sosyal sermayede istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Yıldırım (2019) bilgi paylaşma niyeti ve sosyal sermayeyi içeren çalışmasında, sosyal sermaye faktörlerinden güven, sosyal etkileşim ve paylaşılan dilin pozisyon düzeyine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Sonuç çalışmamızla uyum sağlamaktadır.

Katılmcıların sosyal sermaye ve çalışan sayısı arasındaki farklılık incelendiğinde, çalışan sayısına göre sosyal sermayede istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cüreoğlu (2018) çalışmasında, dışsal sosyal sermaye, bilgi paylaşımı, güven ve paylaşılan vizyon değişkenleriyle çalışan sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamızı desteklememektedir.

Katılımcıların sosyal sermaye ve firma statüsü arasındaki farklılığı saptamak için yapılan analiz sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Cüreoğlu (2018) aile işletmelerinde sosyal sermayenin örgütsel performansa etkisini incelediği çalışmasında, dışsal sosyal sermaye, bilgi paylaşımı, güven ve paylaşılan vizyon ile firma statüsü arasında anlamlı bir farkın olduğunu gözlemlemiştir. Çalışmamızı destekler nitelikte değildir.

ÖNERİLER

Teknoparkta yer alan şirketlerin sahipleri üzerine yapılan bu çalışmanın ulusal ve uluslar arası alanyazına katkı sağlayacağı ve yapılacak olan çalışmalar için de kaynak niteliği kazanacağı düşünülmektedir. Girişimsel öz yetkinlik, sosyal sermaye ve liderlik kavramlarının ayrı ayrı incelendiği kaynaklara ulaşılsa da üç faktörün de bir arada ele alındığı bir kaynak yoktur. Dolayısıyla, girişimsel öz yetkinlik, sosyal sermaye ve liderlik değişkenlerinin bu çalışmada birlikte ele alınarak aralarındaki ilişkinin incelenmesi, literatürde ilk kaynaklardan olma özelliğini sağlamaktadır. Bu yüzden yaptığımız araştırmanın gelecekteki çalışmalar için yol gösterici nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın en önemli kısıtı teknoparkta faaliyet gösteren 360 şirket sahibinin katılımıyla gerçekleşmiş olmasıdır. Gelecekte yapılacak olan çalışmar için ise şu öneriler de bulunulabilir:

- Araştırma, 38 teknoparkta ve çeşitli sektörlerden şirketlerle yapılmış olmasına rağmen, daha sağlıklı sonuçlar elde edebilmek için farklı grup ve firmalarla da benzer çalışmaların yapılması öngörülmektedir.
- Değişkenler (liderlik ve sosyal sermaye değişkeni) alt boyutlara ayrılarak, değişkenler arasındaki ilişkilere alt boyutlar bazında bakılabilir. Özellikle liderlik davranışları alt boyutlara ayrılarak, görev odaklı ve ilişki odaklı olarak incelenerek farklılıklar ortaya konulabilir.
- Yapılacak olan çalışmaların ise Türkiye geneli olarak değil de, bölgesel olarak ele alınıp, bölgeler arası fark olup olmadığı incelenebilir.

KAYNAKÇA

Abbasiyannejad, M., Silong, A. D., Ismail, I. A., Othman, J., ve Abd.Wahat, N. W. (2015). Charismatic Leadership and Society. *International Research Journal of Social Science, 4*(1), 68-73.

Abdulwahab, M. H., ve Al-Damen, R. A. (2015). *The Impact of Entrepreneurs' Characteristics on Small Business Success at Medical Instruments Supplies Organizations in Jordan.* International Journal of Business and Social Science , *6* (8), 164-175.

Alan, H. (2017). *Kadınların Kariyer Gelişimlerinde Sosyal Sermaye Edinme Biçimleri: Bağımsız Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri Bir Araştırma.* Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ağca, V., ve Kandemir, T. (2008). Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(3), 209-230.

Ağca, V., ve Yörük, D. (2006). Bağımsız Girişimcilik ve İç Girişimcilik Arasındaki Farklar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 8*(2), 155-173.

Ağcasulu, H. (2017, March). Sosyal Sermaye Kavramı ve Temel Bakış Açılarının Karşılaştırıması. *Vizyoner Dergisi, 8*(17), 114-129.

Aksoy, M. (2019). *Beşeri Sermaye, Sosyal Sermaye ve Öz Yeterliliğin Restoran Performansına Etkisi.* Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akyüz, K. C., Gedik, T., Akyüz, İ., ve Yıldırım, İ. (2006, Nisan). Rize İlindeki Lise ve Üniversite Öğrencilerinin Girişimcilik Yeteneklerinin İncelenmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20*(1), 234-246.

Alacahan, O. ve Duman , B. (2011, Bahar). Güven ve Sivil Bağlılık Boyutuyla Sosyal Sermaye ve Mezhep: Kahramanmaraş Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(36), 108-131.

Altay, A. (2007). Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi. Ege *Akademik Bakış, 7*(1), 337-362.

Andriani, L. (2013). *Social Capital: a Road Map of Theoretical Frameworks and Empirical Limitations.* London: Birkbeck University of London.

Anık, M. (2011, Aralık). Sosyal Sermaye Kavramı Işığında Ziya Gökalp'in Düşünceleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12*(2), 89-103.

Arıkan, S. (2003, Bahar). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5*(1), 1-20.

Artık, L. (2019). *Okul Yöneticilerinin Liderlik ve Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesi.* İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aslan, S. (2012). Demokrasi Bağlamında Sosyal Sermaye ve Sivil Toplum İlişkisi. *Mustafa Kemal Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9*(20), 45-58.

Aşkın, A., Nehir, S., ve Vural, S. (2011). Tarihsel Süreçte Girişimcilik Kavramı ve Gelişimi. *Giririşimcilik ve Kalkınma Dergisi, 6*(2), 56-72.

Avcı, U., ve Topaloğlu, C. (2009, Haziran). Hiyerarşik Kademelere Göre Liderlik Davranışlarını Algılama Farklılıkları: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* (16), 1-20.

Aykan, E. (2002). *Girişimcilik ve Girişimcilerin Liderlik Davranışları (Kayseri'de Bir Uygulama).* Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik "Türleri" ve "Güç Kaynakları" na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırılması : Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12*(19), 73-84.

Bakar, M. S., Ramlı, A. B., Ibrahim, N. A., ve Muhammad, I. G. (2017). Entrepreneurial Self-Efficacy Dimensions and Higher Education Institution Performance. *IJMS, 24*(1), 119-137.

Baltaş, A. (2001). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru: Ekip Çalışması ve Liderlik* (Cilt 1). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Bandura, A. (1982). *Self-Efficacy Mechanism in Human Agency*. American Psychologist , *37* (2), 122-147.

Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies.* New York: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V.S. Ramachaudran (Eds.). *Encyclopedia Of Human Behavior , 4*, 71-81.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise Of Control.* New York: NY: W. H. Freeman.

Başak, S., ve Öztaş, N. (2010). Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12*(1), 27-56.

Başol, O., ve Karatuna, I. (2017). Entrepreneurial Self-Efficacy of University Students: A Cross-Cultural Study. *Management, 12*(1), 27-40.

Bayhan, İ. (2018). *Liderlik Davranışının Duygusal Emek ve Yenilikçi İklim Üzerindeki Etkisinde Sosyal Sermaye İle Entelektüel Sermayenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Baykal, Ş., ve Gürbüz, S. (2016). Sosyal Sermaye ve Bireyler Arası Güven İlişkisinin Sosyal Ağ Analizi ile İncelenmesi. *İş ve İnsan Dergisi , 3* (2), 77-91.

Benton, D. A. (2003). *Executive Charisma.* New York: NY: McGraw-Hill.

Betil, İ. (2010). Sivil Toplum, Sosyal Sermaye, Sosyal Girişimcililk. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5*(1), 21-25.

Bhargavi, S., ve Yaseen, A. (2016). Leadership Styles and Organizational Performance. *Strategic Management Quarterly , 4* (1), 87-117.

Bindak, R. (2014). Mann-Whitney U ile Student's t testinin I.Tip Hata ve Güç bakımından Karşılaştırılması: Monte Carlo Simülasyon Çalışması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi* (14), 5-11.

Bjerke, B., ve Hultman, C. (2002). *Entrepreneurial Marketing Entrepreneurial Marketing The Growth of Small Firms in the New Economic Era.* USA: Edward Elgar Publishing.

Bjerke, B. (2007). *Understanding Entrepreneurship.* Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing Limited.

Boyd, N. G., ve Vozikis, G. S. (1994). The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Th eory and Practice , 18* (4), 63-77.

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

Bozkurt, Ö., ve Erdurur, K. (2013). Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Eğilimindeki Etkisi: Potansiyel Girişimciler Üzerinde Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8*(2), 57-77.

Brouwer, J., Ellen, J., Andreas, F., ve Adriaan, H. (2016). The Impact of Social Capital on Self-Efficacy and Study Success Among First-Year University Students. *Learning and Individual Differences* (52), 109-118.

Bruyat, C., ve Julien, P.-A. (2001). Defining the Field of Research in Entrepreneurship. *Journal of Business Venturing , 16* (2), 165-180.

Budner, S. (1982). Intolerance of ambiguity as a personality variable. *Journal of Personality , 30* (1), 29-50.

Buenaventura, G. (2017). The Impact of Leader Self Efficacy On The Characteristic Of Work Teams. *Omnia Science, 13*(4), 824-849.

Burt, R. S. (2001). *The Social Capital of Structural.* New Directions in Economic Sociology (s. 202-247). New York.

Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure Of Competition.* Harvard University Press.

Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behaviour , 22*, 345-423.

Burt, R. S. (1982). *Toward a Structural Theory of Action.* New York: Academic.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (32), 470-483.

Cantillon, R. (1755). *An Essay on Economic Theory (Essai sur la Nature du Commerce en Général).* (M. Thornton, Dü.) Ludwig von Mises Institute,2010.

Canuzakov, K., Geri, S., Demirhan, B., ve Tekeli, Ş. (2017, February). Entrepreneurship Characteristics of University Students Who Take 'Physical Education and Sport' Education. *International Journal of Humanities and Social Science, 7*(2), 157-165.

Celep, O. (2019). *Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik Tarzlarının Sosyal Sermaye ve Lider-Üye Etkileşimine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.* Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cemaloğlu, N. (2007, Kış). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 5*(1), 73-112.

Chavez, J. (2016). *The Personality Characteristics Of An Entrepreneur and Their Effects On The Performance Of a New Business Venture.* Helsinki: Helsinki Metropolia University of Applied Sciences.

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

Chiang, C.-F., ve Wang, Y.-Y. (2012). The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust. *Journal of Hotel & Business Management , 1* (1), 1-11.

Claridge, T. (2018). Functions of Social Capital – Bonding, Bridging,Linking. *Social Capital Research* , 1-7.

Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation Human Capital. *American Journal of Sociology , 94* (1), 1-9.

Cüreoğlu, M. (2018). *Aile İşletmelerinde Sosyal Sermayenin Örgütsel Performansa Etkisi ve Bir Uygulama.* Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Blimler Enstitüsü.

Çakır, A. (2014). *Faktör Analizi.* İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çalışkan, Ş., ve Meçik, O. (2011, Temmuz). Sosyal ve Beşeri Sermayenin Bireysel Ekonomik Getirisi Üzerine. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 7*(2), 7-26.

Çarıkçı, İ. H., ve Koyuncu, O. (2010, Güz). Bireyci-Toplum Kültür ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2*(3), 1-18.

Çekiç, T. İ. (2012, Aralık). Türkiye'de Sosyal Sermaye ve Sivil Toplum Bölgesel Yapısı. *Megaron, 7*(3), s. 181-190.

Çelik, M. (2013). *Öğretmen Algılarına Göre İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik ve Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişki (Bağcılar ve Bakırköy İlçeleri Örneği).* Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çelik, V. (1999). *Eğitimsel Liderlik* (Cilt 2). Ankara: Pegem Yayınlar.

Çetin, M. (2006). Bölgesel Kalkınmadan Sosyal Ağların Rolü: Silikon Vadisi Örneği. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi, 21*(1), 1-25.

Çetin, N. (2008). Kuramsal Liderlik Çözümlemelerinin Işığında, Okul Müdürlüğü Ve Eğitilebilir Durumsal Liderlik Özellikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , 1* (23), 74-84.

Çolak, M. (2015). *Çalışma Hayatında Liderlik.* Bursa: Ekin.

DeCoster, J. (1998). *Overview of Factor Analysis.* Tuscaloosa: Department of Psychology University of Alabama.

Demir, C., Çevirgen, A., ve Yılmaz, M. (2010). Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2*(1), 129-152.

Demir, S. A. (2011). Aile ve Sosyal Sermaye İlişkisi. *e-Journal of New World Sciences Acadedemy (NWSA), 6*(4), 897-915.

Demirel, E. T., ve Tikici, M. (2004). *Kültürün Girişimciliğe Etkileri*. Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 49-58.

Dinç, N. (2019). *Liderlik Tarzı ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Driessen, M. P., ve Zwart, P. S. (2007). *The Entrepreneur Scan Measuring Characteristics and Traits of Entrepreneurs.*

Duman, B., ve Alacahan, O. (2011). Sosyal Sermaye / Güven Boyutunda Etniklik. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), 181-208.

Duran, C., Büber, H., ve Eren Gümüştekin, G. (2013). Girişimcilik Hislerine Eğitimin Katkısı: Kütahya Meslek Yüksek Okulu Makine Programı Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8*(2), 33-56.

Ellison, N. B., Steinfield, C., ve Lampe, C. (2007). The Benefits of Facebook "Friends:" Social Capital and College Students' Use of Online Social Network Sites. *Journal of Computer - Mediated Communication, 12*, 1143-1168.

Elenkov, D. S. (2002). Effects of leadership on organizational performance in Russian companies. *Journal of Business Research , 55* (6), 467-480.

Ercan, S., ve Gökdeniz, İ. (2009, Bahar). Girişimciliğin Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan. *Bilig* (49), 59-82.

Erçetin, Ş. Ş. (2000). *Lider Sarmalında Vizyon.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Erdem, O., ve Dikici, M. (2009, Yaz). Liderlik ve Kurum Etkileşimi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(29), 198-213.

Eren, E. (2003). *"Yönetim ve Organizasyon(Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)"* . İstanbul: Beta Yayınevi.

Eren, İ. (2012). Girişimcilik ve Din: Temel Kaynakları Çerçevesinde İslam'ın Girişimciliğe Bakışına Yönelik Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7*(1), 49-68.

Ergüven Akbulut, S. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Kültürel Sermayeleri, Öz-Yeterlikleri ve Okullarındaki Sosyal Sermayeye Yönelik Algılarının İncelenmesi.* Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ersoy, B. (2019). *Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyetine Etkisinde Stratejik Güven ve Ortak Değerlerin Moderatör Rolü Üzerine Bir Araştırma.* İstanbul: İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertop, D. (2017). *The Impact of Ethical Leadership on Employees' Burnout Feeling and Intention to Quit with the Mediating Role of Ethical Climate.* İstanbul: Yeditepe Unıversity Institute of Social Sciences.

Evin, E. (2019). *Kurumsal Sosyal Sermaye Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Niğde Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.* Niğde: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye* (Cilt 1). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Flap, H., ve Volker, B. (2004). *Creation and Returns of Social Capital* (Cilt 1). New York: Routledge Taylor&Francis Group.

Fritz, S., ve Sörgel, P. (2017). *Recentering Leadership around the Human Person - Introducing a Framework for Humanistic Leadership.* Jönköping, Sweden: Jönköping University International Business School.

Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması.* (A. Buğdaycı, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Fukuyama, F. (1999). *Social Capital and Civil Society.* The Institute of Public Policy, George Mason University.

Gandolfi, F., ve Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research , 18* (4), 261-269.

Gangloff, B., ve Mazilescu, C.-A. (2017). Normative Characteristics of Perceived Self-Efficacy. *Social Sciences , 6*, 1-18.

Gartner, W. B. (1990). What Are We Talking About When We Talk About Entrepreneurship? *Journal of Business Venturing , 5*, 15-28.

Gemicioğlu, A. (2019). *Bölgesel Kalkınmada Sosyal Sermayenin Rolü: Zonguldak İli Örneği.* Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gezer, A. (2015). *Otantik Liderlik Davranışlarının İş Tutumlarına Etkisi: Mersin İli Finans Sektöründe Bir Saha Araştırması* . Mersin: Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gist, M. E. (1987). Self-efficacy: Implications for organizational behavior and human resource management. *The Academy of Management Review , 12* (3), 472-485.

Gittell, R., ve Vidal, A. (1998). *Community Organizing : Building Social Capital as a Development Strategy.* London: Sage.

Glancey, K. D. (2000). *Entrepreneurial Economics.* New York: Pulgrave Publishers.

Glass, J. F. (1991). Understanding Organizations and The Workplace. *Working Paper Series-227* , 1-35.

Goncalves, M. (2013, April). Leadership Styles: The Power To Influence Others. International Journal Of Business and Social Science, 4(4), 1-3.

Gök, M. (2014). *Toplumsal Kalkınmanın ve Sosyal Sermayenin Bilinmeyen Aktörleri: Kadın Odaklı Sivil Toplum Kuruluşları.* Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Granovetter, M. S. (1985). Economic Action and Social Structure Embeddedness. *American Journal of Sociology , 91* (3), 481-510.

Granovetter, M. S. (1973). The Strength Of Weak Ties. *American Journal of Sociology , 78* (6), 1360-1380.

Granovetter, M. S. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory , 1*, 201-233.

Green, R. D. (1999). *Leadership As A Function Of Power.* Proposal Management, 54-56.

Gudmundsson, G., ve Mikiewicz, P. (2012). The Consept of Social Capital and Its Usage in Educatinol Studies. *Social Capital and Education* , 55-79.

Guiso, L., Sapienza, P., ve Zingales, L. (2000). *The Role of Social Capital in Financial Develepment.* Cambridge: NBER Working Paper Series.

Gulati, R. (1998). Alliances and Networks. *Strategic Management Journal , 19*, 293-317.

Gupta, S. C., ve Kapoor, V. (2014). *Fundamentals of Mathematical Statistics.* Mumbai: Sultan Chand and Sons.

Gül, B. (2018). *The Social Capital of Nascent Entrenepreneurs : A Qualitative Case Study Design.* Istanbul: Istanbul Technical University Graduate School of Science Engineering and Technology.

Günay, G. Y., ve Cin, H. (2013, Kış). Girişimcilerin Girişimcilik Tipleri ve Duygusal Zekaları Arasındaki İlişki: Edirne Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 8*(2), 7-32.

Güngör, O. (2017). *Otel İşletmelerinin Mutfak Departmanında Örgütsel İklim ve Liderlik Stilleri İlişkisinin İncelenmesi "Bir Zincir Otel İşletmesi Örneği".* Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik Eğilimi Üzerine Bir Araştırma: İspir Hamza Polat MYO Örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 9*(1), 23-38.

Halpin, A. W. (1957). *Leader Behavior Description Questionnaire.* Columbus, Ohio: The Ohio State University.

Hamad, A. A. (2017). *The Effect of Social Capital on Operational Performance: A resarch in Erbil* . Ankara : Atılım University Graduate School of Social Science.

Haykır, Ş. V. (2020). *Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi: İstanbul İli Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Araştırma.* İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hentrup, L. (2017). *Charismatic Leadership in Context: Awe-Inducing Environments Influence Leader Perceptions.* Maastricht: Maastricht University .

Irgens, O. M. (1995). Situational leadership: a modification Hersey and Blanchard. *Leadership & Organization Development , 2* (16).

Işık, M., ve Çiçek, B. (2020). Planlı Davranış Teorisi Perspektifinden Girişimcilik Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye Öz Yeterlilik ve Öz Saygının Rolü. *Turkish Studies - Economics Finance Politics , 15* (1), 185-206.

İbicioğlu, H., Özmen, İ., ve Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14*(2), 1-23.

İktisat Terimleri Sözlüğü. (2011). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.

Jacobs, J. (1961). *The Death and Life of Great American Cities.* New York: Vintage.

Javan, R. S. (2014). The Relationship between Personality Traits and Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal , 2* (1), 22-33.

Kafle, S. C. (2019). Correlation and Regression Analysis Using SPSS. *OCEM Journal of Management, Technology & Social Sciences* , 126-132.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.* Asil Yayın Dağıtım.

Kaleem, Y., Asad, S., ve Khan, H. (2016). *Leadership Styles & Using Appropriate Styles in Different Circumstances.* Karachi-PAKISTAN: Sir Syed University of Engineering and Technology.

Kalsoom, Z., Khan, M. A., ve Zubair, S. S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters , 8* (3), 23-30.

Kapu, H. (2008, Ocak). Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(1), 259-288.

Kapu, H. (2001). *Orta ve Güneydoğu Anadolu'da Yaşayan Girişimci/ Yöneticilerin Yaşam ve Girişimcilik Değerleri.* İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kapucu, N. (2011). Social Capital and Civic Engagement. *International Journal of Social Inquiry* (4), 23-43.

Karabey, C. N. (2009). *Girişimcilikte Fırsat Tanımlamayı Etkileyen Bireysel Faktörler: Beşeri ve Sosyal Sermaye Perspektifi.* Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karabey, C. N. (2013). *Girişimsel Düşünceyi Anlamak: Düşünme Tarzı ve Risk Tercihinin Girişimsel Özyetkinlik ve Girişimcilik Niyeti İle İlişkisi.* Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 143-159.

Karadaş, A., ve Yıldırım, A. (2019). Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynağı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi , 1* (6), 1-10.

Karagöz, Y. (2010). Nonparametrik Tekniklerin Güç ve Etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi , 9* (33), 18-40.

Karagül, M., ve Masca, M. (2005, Bahar). Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (1), 37-52.

Karcıoğlu, F., ve Kaygın, E. (2003). Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Atatürk Üniveristesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 27*(3), 1-20.

Keane, S. F. (2016). *Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE): A Business Model Approach.* Galway: NUI Galway OE Gaillimh.

Keefer, P., ve Knack, S. (2003). *Social Capital, Social Norms and The New Institutional Economics.* Munich Personal Repec Archive, 1-42.

Kennedy, B., Lochner, K., Prothrow, D., ve Kawachi, I. (1997, September). Social Capital, Income Inequality and Mortality. *American Journal of Public Health, 87*(9), 1491-1498.

Kerr, S. P., Kerr, W., ve Xu, T. (2017, December). P*ersonality Traits of Enterepreneurs: A Review of Recent Literature.* NBER Working Paper Series.

Khajeh, E. H. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research , 2018*, 1-10.

Kirzner, I. (1985). *Discovery and the Capitalist Process.* University of Chicago Press.

Kızanlıklı, M., Koç, H., ve Kılıçlar, A. (2016). Örgütsel Güç ve Gücün Kaynakları Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi , 8* (4), 488-504.

Knight, F. H. (2012). *Risk, Uncertainty and Profit.* New York: Courier Dover Publications.

Knight, F. (1921). *Risk, Uncertainty, and Profit.* Boston, MA: Hart, Schaffner & Marx; Houghton Mifflin Co.

Koç, A., ve Ata, A. (2012). Sosyal Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: AB Ülkeleri ve Türkiye Üzerine Ampirik Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(1), 199-218.

Koh, H. C. (1996). Testing Hypotheses of Entrepreneurs' characteristics: a Study of Hong Kong MBA Students. *Journal of Managerial Psychology , 11* (3), 12-25.

Korkmaz, Ö. (2020). *Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri.* Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korkmaz, Y. (2020). *Liderlik Davranışları ve İşyeri Arkadaşlığının Çalışma Tutkunluğuna Etkisi.* Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

König, L. S. (2016, June). Integrating Entrepreneurial Self Efficacy Into Education At Universities. *Ekonomski Vjesnik/ Econviews* (2), 311-321.

Köseoğlu, G. (2007). *Social Capital Development Among Tenant Firms and Between Tenant Firms and The Host University in Business Incubators: A Case Of a Turkish Business Incubator* . Ankara: Middle East Technical University.

Köybaşı, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi (Sivas İli Örneği).* Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kuip, I. v., ve Verheul, I. (2003, June). Early Development of Entrepreneurial Qualities: the Role of Initial Education. *EIM Business and Policy Research* , 1-27.

Kumar, A. (2011). A Study of various Leadership Styles and their Importance for Celebrities in Brand Endorsements. *The International Journal's Research Journal of Social Science & Management, 1*(2), 1-16.

Küçük, Y. (2020). *Okul Müdürleri Liderlik Davranışlarının Meslek Öğretmenlerinin Performansına Etkisi (Gölbaşı İlçesi Mesleki ve Teknik Okullar).* Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi , 1* (2), 86-115.

Lackeus, M. (2015). *Entrepreneurship in Education What, Why, When, How.* OECD Better Policies For Better Lives.

Latifi, N. (2018). *A Research On The Effects of Leader Member Exchange On Organizational Citizenship Behavior*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Le'elef, N. (2004). *Leadership & Manegemet.* Jerusalem.

Liao, J., ve Welsch, H. P. (2005). Roles of Social Capital in Venture Creation: Key Dimensions and Research Implications. *Journal of Small Business Management , 43* (4), 345-362.

Lin, N. (1999). *Building a Network Theory of Social Capital.* XIX International Sunbelt Social Network Conference . 22, s. 28-51. South Carolina: Connections.

Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action.* Cambridge University Press.

Lucas, W., ve Cooper, S. (2005). *Measuring Entrepreneurial Self Efficacy.* Singapore: Paper Prepared for the EDGE Conference: Bringing the Gap-Entrepreneurship in Theory and Practice.

Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business and Administration, 14*(1), 1-6.

Lunenburg, F. C. (2012). Power and Leadership : An Influence Process. *International Journal of Management, Business and Administration, 15*(1), 1-9.

Lussier, R. N., ve Achua, C. F. (2004). *Leadership: Theory, Application, Skill Development* (Cilt 2). South-Western Publishing.

Machida, M., ve Schaubroeck, J. (2011). The Role Of Self Efficacy Belief In Leader Development. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 18*(4), 459-468.

Macko, A., ve Tyszka, T. (2009). Entrepreneurship and Risk Taking. *Applied Psychology: An International Review, 58*(3), 469-487.

Magnello, M. E. (2009). Karl Pearson and the Establishment of Mathematical Statistics. *MInternational Statistical Review* , 3-29.

McCormik, M. J., Tanguma, J., ve Lopez-Forment, A. (2002, December). Extending Self-Efficacy Theory to Leadership: A Review and Empirical Test. *Journal of Leadership Education, 1*(2), 34-49.

McClelland, C. A. (1961). The Acute International Crisis. *World Politics* , *14* (1), 12-204.

McClelland, D. (1967). *Achieving Society.* New York: Free Press.

McGee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., ve Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure. *Entrepreneurship Th eory and Practice , 33* (4), 965-988.

Melé, D. (2016). Understanding Humanistic Management. *Humanistic Management Journal , 1*, 33-55.

Merterova, J., Prochazka, J., Vaculik, M., ve Smutny, P. (2015, June). Relationship Between Self Efficacy, Transformational Leadership and Leader Effectiveness. *Journal of Advanced Management Science, 3*(2), 109-122.

Metin, B. (2019). *Yöneticilerin Liderlik Tarzları İle Şüpheci Düşünme ve Narsistik Kişilik Arasında İlişki.* Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Meydan, C. H., ve Polat, M. (2010). Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi , 65* (4), 123-140.

Mızırak, Z., Mergan, B., ve Halıcı, N. (2006). *Girişimcinin Bölgeye Çekilmesinde Sosyal Sermayenin Rolü.* Uluslararası Girişimcilik Kongresi. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları .

Miller, I., ve Miller, M. (2006). *John E. Freund'dan Matematiksel İstatistik* (Cilt 6). (Ü. Şenesen, Çev.) İstanbul: Literatür.

Moran, M. T., ve McCaster, P. (2009). Sources of Self Efficacy: Four Professional Development Formats and Their Relationship to Self Efficacy and Implementation of a New Teaching Strategy. *The Elementary School Journal, 110*(2), 228-245.

Mullins, L. J. (2006). *Essentials of organisational behaviour.* FT: Prince Hall.

Myeong, S., ve Seo, H. (2016). Which Type of Social Capital Matters for Building Trust in Government? Looking for a New Type of Social Capital in the Governance Era. *Sustainability* , 1-15.

Nakagawa, Y., ve Shaw, R. (2004, March). Social Capital : A Missing Link to Disaster Recovery. *International Journal of Mass Emergencies and Disasters, 22*(1), 5-34.

Nalçacıgil, E. (2020). *Konya Sanayi ve Ticaret Odalarına Bağlı İşletmelerin Kurumsal Girşimcilik Eğilimlerinin Araştırılması* . Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Narayan, D., ve Cassidy, M. F. (2001). A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory. *Sage Publications , 49* (2), 59-102.

Nasa, G., ve Sharma, H. L. (2014, July). Academic Self Efficacy: A Reliable Predictor of Educational Performances. *British Journal of Education, 2*(3), 57-64.

Norris, P. (2000). Making Democracies Work: Social Capital and Civic Engagement in 47 Societies. *Paper for European Sciences Foundation EURESCO Conference on Social Capital: Interdisciplinary Perspectives At the University of Exeter.*

Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., ve Sajuyigbe, A. S. (2012). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management , 1* (4), 202-207.

Orhan, B. (2014). *Liderlik Algısının İş Tatmini Üzerine Etkileri; Fırat Üniversitesi Örnek Çalışması* . Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ostertagová, E., Ostertag, O., ve Kováč, J. (2014). Methodology and Application of the Kruskal-Wallis Test. *Applied Mechanics and Materials* (611), 115-120.

Ozuğurlu, A. (2006). Sosyal Sermaye: Kamunun Trajedisi ya da Emeğin Sömürgeleştirilmesinde Yeni Bir Eşik. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12*, 188-213.

Öksüzler, O. (2006). Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* (12), 108-129.

Ömürgönülşen, M., ve Sevim, L. (2005). Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Teorisi'nin Liderlik Literatüründeki Yerinin rdelenmesi ve Ampirik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi , 12* (2), 91-103.

Öneren, M. (2012). İç Anadolu Bölgesindeki Genç Nüfusun Girişimcilik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 7*(2), 7-28.

Özalp, İ., Eren, G., ve Öcal, H. (1992). Organizasyonlarda Durumsallık Yaklaşımı Açısından Liderlik: Liderliğin Fred E.Fiedler Teorisindeki Liderlik Tarzlarına Göre Belirlenmesi ve Eskişehir Bölgesinde Seçilen Büyük Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (1-2), 161-205.

Özbezek, D., ve Paksoy, M. (2017). Liderlik Etme Motivasyonu ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies , 3* (4), 248-269.

Özbilen, F. M. (2019). *Öğretmen Adaylarının Sosyal Sermaye ve Girişimcilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi.* Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özdemir, A. A. (2008). Çalışanların İş Tatminlerinin Arttırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir mi? *Yönetim Bilimleri Dergisi, 6*(1), 77-89.

Özdemir, A. A. (2008). Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(2), 81-102.

Özdemir, Ö. G. (2012). Ekonomik Gelişme ve Girişimcilik: İnovatif Girişimciliğin Yeni Değer Yaratımında Rolü. *E-Journal Of New World Sciences Academy, 7*(1), 1-18.

Özdevecioğlu, M., ve Kanıgür, S. (2009, Haziran). Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılamalarının Performansları Üzerindeki Etkileri. *KMÜ İİBF, 11*(16), 53-82.

Özkan, Ş., Emsen, S., Gündoğdu, F., ve Aksu, H. (2003). Türkiye'de Girişimcilik ve Belirleyicileri: Marmara ve Doğu Anadolu Bölgesi Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversiesi SBF Dergisi, 58*(4), 145-172.

Özmen, H. (2009). *Liderlik Davranışını Etkileyen Toplumsal Normların Analizi.* Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk, C. (2016). Argyris'in Olgunlaşma Teorisine Liderlikte Durumsallık Yaklaşımlarından Çözüm Arayışları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 5* (8), 3085-3098.

Pekkan, N. Ü. (2017). *Sosyal Sermaye ve Öz-Yeterliliğin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma.* Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Putnam, R. (2000). *Bowling Alone:The Collapse and Revival of American Community.* New York: Simon & Schuster.

Putnam, R. (2001). *Social Capital: Measurement and Consequences.* Harvard University.

Putnam, R. (1995). *The Case of Missing Social Capital.* Harvard University working paper.

Putnam, R. (1993). The Prospperous Community. *Current* , 4-10.

Rafferty, A. E., ve Griffin, M. (2006). Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadershipand supportive leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology , 79* (1), 37-61.

Randall, D. M. (2012, Spring). Leadership and The Use Of Power : Shaping An Ethical Climate. *The Journal Of Applied Christian Leadership, 6*(1), 28-35.

Reddin, W. J. (1970). *Effective management by objectives;: The 3-D method of MBO* . USA: McGraw- Hill.

Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış.* (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel.

Roberts, C. (2013). Building Social Capital through Leadership Development. *Journal of Leadership Education , 12* (1), 54-73.

Salamzadeh, A., Farjadian, A., Amirabadi, M., ve Modarresi, M. (2014). Entrepreneurial Characteristics: Insights From Undergraduate Students in Iran. *Int. J. Entrepreneurship and Small Business, 21*(2), 165-181.

Sajilan, S., Hadi, N. u., ve Tehseen, S. (2015). Impact of Entrepreneur's Demographic Characteristics and Personal Characteristics on Firm's Performance Under the

Mediating Role of Entrepreneur Orientation. *Review of integrative Business and Economics Research , 2*, 36-52.

Saygın, M. (2006). *Kültürel Sermaye, Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermayenin Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi: İç Anadolu Bölgesi Genç Girişimciler Kurulu Örneği.* Aksaray: Aksaray Üniversiitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Schere, J. L. (1982). Tolerance of ambiguity as a discriminating variable between entrepreneurs and managers. *Proceedings of the Academy of Management* (1), 404-408.

Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., ve Uhl-Bien, M. (2010). Organizational Behaviour. *11.Edition* , 278-288.

Sezgül, İ. (2010, Haziran). Liderlik ve Etik: Geleneksel, Modern ve Postmodern Liderlik Tanımları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Toplum Bilimleri Dergisi, 4*(7), 239-251.

Shane, S. (2003). *A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus.* Edward Elgar Pub.

Shane, S. A., ve Baron, R. A. (2007). *Entrepreneurship: A Process Perspective.* Canada: Thomsan South-Western.

Sharma, M. K., ve Jain, S. (2013). Leadership Management: Principles, Models and Theories. *Global Journal of Management and Business Studies , 3* (3), 309-318.

Sığrı, Ü., Tabak, A., ve Güngör, H. (2010). Öz Yeterliğin Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (17), 51-66.

Smith, D. (2013). Characteristics of Innovative Entrepreneurs: An Analysis at the Level of the Individual, the Firm, and the Business Environment. *New Visions for Public Affairs , 5*, 25-39.

Söylemez, M. (2019). *Dönüşümsel Liderlik, Sosyal Sermaye, Özyeterlilik ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi: Kocaeli Serbest Bölgesinde Bir Araştırma.* Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Stevenson, H. H., ve Jarillo, J. C. (1990). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. *Strategic Management Journal , 11*, 17-27.

Stone, W. (2001, February). *Measuring Social Capital: Towards a Theoretically Informed Measurument Framework For Researching Social Capital in Family and Community Life.* Melbourne: Australian Institute of Family Studies.

Şan, M. K., ve Şimşek, R. (2011). Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel - Sosyolojik Arka Planı. *Akademik İncelemeler Dergisi, 6*(1), 89-110.

Şanal, M. (2011). *Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma ve Kurumsal Girişimcilik Üzerine Bir Araştırma.* Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, N., ve Fidan, M. (2005). *Kurum Kültürü ve Liderlik* (Cilt 1). Konya: Tablet Kitabevi.

Şimşek, A. (2006). *Duygusal Zekanın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi.* Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tağraf, H., ve Çalman, İ. (2009). Ohio Üniversitesi Liderlik Modeline Göre Oluşan Liderlik Biçimlerinin İşletmelerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi ve

Gaziantep İlinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23*(2), 135-154.

Taiwo, O. (2013). *Leadership style: Impact on employee.* Lahti University of Applied Sciences.

Takala, T. (2005). Charismatic Leadership and Power. *Problems and Perspectives in Management* (3), 45-57.

Tarakcı, U. A. (2009). *Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller ve Bu Stillerin Öz Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi.* Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Telli, E., Ünsar, A., ve Oğuzhan, A. (2012, Aralık). *Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerime Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama.* Electronic Journal of Vocational Colleges, 135-150.

Thomas, N. (2004). *The Adair Handbook of Management and Leadership*. Thorogood.

Thornberry, N. (2001). Corporate Entrepreneurship: Antidote or Oxymoron? *European Management Journal , 19* (5), 526-533.

Tin, G. (2020). *Algılanan Liderlik Tiplerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma.* İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisanüstü Eğitim Enstitüsü.

Tokas, S. (2016, December). Education and Social Capital. *Learning Community, 7*(3), 257-265.

Tsai, W., ve Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal , 41* (4), 464-476.

Tunçay, S. S., ve Süral Özer, P. (2017). Asil-Vekil İlişkilerinin Kültürel Bağlamda Sosyal Ağ Kuramı Çerçevesinde Sosyal Ağ Analizi Kullanılarak İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi , 9* (2), 478-510.

Tunçay, S. S., ve Süral Özer, P. (2017). Asil-Vekil İlişkilerinin Kültürel Bağlamda Sosyal Ağ Kuramı Çerçevesinde Sosyal Ağ Analizi Kullanılarak İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi , 9* (2), 478-510.

Turan, S., ve Ebiçlioğlu, N. (2002, Yaz). *Okul Müdürlerinin Liderlik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi.* Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi(31), 444-558.

Tutar, H., ve Küçük, O. (2003). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yönetimi.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Tüzemen, S. (2013). *Güven ve İlişkiler Bağlamında Sosyal Sermayenin Akademik Verimliliğe Etkisi: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği.* Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uçar, Ö. (2018). *İşgörenlerin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları Algılamaları ile Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişkide Yöneticiye Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Bir Zincir Otel Uygulaması.* Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Uluyol, O. (2013, Aralık). Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimlerinin Belirlenmesi: Gölbaşı Meslek Yüksekokulu Örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6*(15), 350-372.

Ünal, S. R. (2020). *Okul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki.* Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünlü, B. (2018). *Sivil Toplum Kuruluşları Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Üyeleri Tarafından Liderlik Davranışlarının Algılanmalarının İncelenmesi: Doğu Akdeniz Sivil Toplum Platformu (DASP) Örneği.* Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Van De Valk, L. J. (2008). Leadership Development and Social Capital: Is There a Relationship? *Journal of Leadership Education , 7* (1), 47-64.

Wen, T. B., Ho, T. C., Kelana, B. W., Othman, R., ve Syed, O. R. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , 9* (9), 55-65.

Wittek, R., ve Labun, A. (2014). *Structural Holes.* Springer.

Woolcock, M. (2001). *The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic.* Isuma: Canadian Journal of Policy Research.

Yalçıntaş, M. (2010). Çağımızda Girişimcilik. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1), 95-98.

Yarcı, S. (2011). Pierre Bourdieu'da Sosyal Sermaye Kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi, 6*(1), 126-135.

Yeşil, A. (2016). Liderlik ve Motivasyon Teorilerine Yönelik Kavramsal Bir İnceleme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi , 2* (3), 158-180.

Yıldırım, E. (2019). *Sosyal Sermaye ve Bireysel Motivasyon Faktörlerinin Bilgi Paylaşma Niyeti Üzerine Etkisi.* İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, D., ve Uzunsakal, E. (2018). Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi* (1), 14-28.

Yıldız, Z., ve Topuz, H. (2011). Sosyal Sermaye ve Ekonomik İlişkisi Açısından Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları, 61*(2), 201-226.

Yılmaz, Y., Seydinbekulı, A. D., & Abishov, N. (2014). Üniversite Son Sınıf Öğrencilerinin Girişimcilik Eğilimlerinde Ailesel Özelliklerin Etkisi. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi* (5), 11-24.

Yuan, Y. C., ve Gay, G. (2006). Homophily of Network Ties and Bonding and Bridging Social Capital in Computer-Mediated Distributed Teams. *Journal of Computer-Mediated Communication , 11,* 1062-1084.

Yüceol, N. (2018). *Girişimcilik Eğitimi Alan Kişilerin Girişimci Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma* . İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zaheer, A., McEvily, B., ve Perrone, V. (1998). Does Trust Matter?Exploring the Effects of Interorganizatıonal and Interpersonal Trust On Performance. *Organizational Science , 9* (2), 141-159.

Zaleznik, A. (1992). *Managers and Leaders Are They Different?* Harvard Business Review.

Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik, Evrensel Boyutlarıyla Yönetsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

EKLER

EK-1 ANKET FORMU

ANKET FORMU

Bu anket formu, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen "Girişimcilerin Sosyal Sermaye ve Girişimsel Öz Yetkinlik Algılarının Liderlik Davranışları İle Olan İlişkisi – Teknoparklardaki Şirket Sahipleri Üzerine Bir Araştırma" konulu bilimsel bir yüksek lisans tezine veri tabanı oluşturmak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar **bilimsel çalışma dışında kesinlikle** başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Zaman ayırdığınız ve değerli görüşlerinizi paylaşma nezaketinde bulunduğunuz için teşekkür ederiz.

Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Danışman: Doç. Dr. Gülsevim YUMUK GÜNAY
Özge KIZILÖZ
ozgekiziloz@gmail.com

1-Cinsiyet: Kadın ( ) Erkek ( )

2-Medeni Durum: Evli ( ) Bekar ( )

3-Yaş: ……(Lütfen belirtiniz)

4-Eğitim durumunuz: İlköğretim ( ) Lise ( ) Yüksekokul ( ) Üniversite ( ) Lisansüstü ( )

5-Şuan ki iş yerinizdeki çalışma süresi (yıl):

1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 20+ ( )

6-Çalışma hayatınızdaki toplam süre (yıl):

1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 20+ ( )

7-Kurumdaki göreviniz: : …….(Lütfen belirtiniz**)**

8-Bu firmayı kurma / satın alma konusunda ilk fikri nasıl / kimden edindiniz? (birden fazla seçenek işaretlenebilir).

( ) Deneyimlerimden
( ) İş bağlantılarımdan
( ) Arkadaşlardan veya akrabalardan
( ) Piyasa araştırması yaptırarak
( ) Yalnızca aklıma geldi
( ) Benzer bir işletme gördüm
( ) Hobi / kişisel ilgi
( ) Dergi ve gazetelerden
( ) Radyo ve televizyondan
( ) Diğer (lütfen belirtiniz:.....)

9-Bu firmaya nasıl sahip oldunuz? (Yalnızca birini işaretleyiniz).

( ) Kurucusuyum
( ) Kurucularından birisiyim
( ) Miras kaldı veya ailemden satın aldım
( ) Aile dışındaki birinden satın aldım
( ) Diğer (lütfen belirtiniz:.....)

10-Bu firma kaç yıldır faaliyette bulunuyor?

( )5 yıldan az ( )6- 10 yıl ( )11-15 yıl ( )16-20 yıl ( )21 ve +

11-Faaliyette bulunduğu sektör:

( )Gıda-İçecek ( )Tekstil-Dokuma ( )Otomotiv yan sanayi
( )Metal ( )Makine ( )Kimya-Plastik
( )Orman ürünleri ( )İnşaat ( )Elektrik-Elektronik
( )Diğer ..... (belirtiniz)

12-Toplam çalışan sayısı:

( )1-9 ( )10-24 ( )25-49 ( )50-99 ( )100-249 ( )250+

13-Firmanın statüsü:

( )Şahıs işletmesi ( )Kolektif şirket ( )Anonim şirket ( ) Adi ortaklık ( )Limited şir.

(1) Asla, (2) Nadiren, (3) Genellikle, (4Sıksık, (5) Her zaman

İFADELER	1	2	3	4	5
1-İşletme çalışanlarına açık tutum sergilerim.					
2-İşletme çalışanlarınla birlikte yeni fikirlerimi denerim.					
3-İşletme çalışanlarını sorgulamayan bir tavırla konuşurum.					
4-İşletme çalışanlarının eksik ve yetersiz işlerini eleştiririm.					
5-İşletme çalışanşarına fikirlerimi tereddüte yer bırakmayacak biçimde ifade ederim.					
6-İşletme çalışanlarını belirli görevlere atarım.					
7-İşletme çalışanlarıyla yapılması gereken işleri planlarım.					
8-İşletme çalışanlarının yapması gereken işlerin belirli standartlara uygun olmasına dikkat ederim.					
9-İşletme çalışanlarının işleri zamanında bitirmelerinin üzerinde dururum.					
10-İşletme çalışanlarının kötü işlerini eleştiririm.					
11-İşletme çalışanları tarafından örgütteki yerimin bütün anlaşıldığından emin olurum.					
12-İşletme çalışanlarının mevcut kurallara ve yönetmeliklere uymalarını isterim.					
13-İşletme çalışanlarından neler beklediğimi bildiririm.					
14-İşletme çalışanlarının tam kapasite ile çalıştığından emin olurum.					
15-İşletme çalışanlarını anlamak kolaydır.					
16-İşletme çalışanları ile konuşurken onların rahat hissetmelerini sağlarım.					
17-İşletme çalışanlarına karşı kendime hâkimimdir.					
18-İşletme çalışanlarına grubun gerçek lideri olarak davranırım.					
19-İşletme çalışanlarına değişiklikleri önceden haber veririm.					
20-İşletme çalışanlarını dinlemek için zaman yaratırım.					
21-İşletme çalışanlarını memnun etmek için küçük sürprizler yaparım.					

(1) Hiç başarılı değilim, (2) Pek başarılı değilim, (3) Kararsızım, (4) Oldukça başarılıyım, (5) Çok başarılıyım

İFADELER	1	2	3	4	5
1-Yeni bir ürünü piyasaya sürmek için uygun pazarlama yaklaşımını bulmak					
2-Yeni bir ürün veya hizmet markasını ilk kez müşteri olacak bir kitleye satabilmek					
3-Bir fikrin yeni bir girişimi veya projeyi desteklemeye yetecek kadar iyi olup olmadığını fark etmek					
4-Yeni bir piyasa fırsatından yararlanmak amacıyla bir ürün veya hizmet tasarlamak için gereken becerilere sahip olmak					
5-Yeni bir proje veya girişim için nitelikli çalışanlar temin edebilmek					
6-Tedarikçilerin ve şirket dışındaki diğer ilgililerin yeni bir girişimi avantajlı fiyatlar ve sözleşmelerle desteklemesini sağlamak					
7-Orijinal bir iş fikrine başkalarının güven duymasını sağlamak					
8-Ek yatırım yapmak için yatırımcıları şirkete yüksek miktarda sermaye yatırmaları konusunda ikna etmek					
9-Yeni bir projeyi veya girişimi uygulamaya geçirme maliyetlerini doğru hesaplayabilmek					
10-Açık ve kapsamlı bir iş planı hazırlayabilmek					

(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum

İFADELER	1	2	3	4	5
1-Çok sayıda arkadaşım bir işletme kurarak girişimci olmuştur.					
2-Ailemden ve akrabalarımdan pek çok kişi yeni bir işletme kurmuştur.					
3-Hem özel hayatımda hem de iş hayatımda tanıdığım insanlar aracılığıyla yeni insanlarla tanışır ve arkadaş çevremi genişletirim.					
4-Sosyal çevrem oldukça geniştir (çok sayıda tanıdığım var).					
5-Sosyal bağlantılarım yeni bağlantılar kurmama yardımcı olur.					
6-Bulduğum iş fikirlerini çok sayıda insanla (ailemle, arkadaşlarımla, meslektaşlarımla vb.) paylaşır ve onların görüşlerini alırım.					
7-İş hayatımda herhangi bir konuda sıkıntı yaşadığımda sahip olduğum bağlantılar (tanıdığım insanlar) bana yardımcı olur ve işimi kolaylaştırır.					
8-Sosyal çevremdeki kişilerle (arkadaşlarımla, çalışanlarımla, meslektaşlarımla vb.) yakın ilişkilerim var.					
9-Sosyal çevremdeki kişileri (arkadaşlarımı, meslektaşlarımı vb.) çok iyi tanır ve onlara güvenirim.					