

T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSUNUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR VE BAŞARISIZLIK KORKUSU ÜZERİNE ETKİSİ: METANETİN ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

YASEMİN GÜLBAHAR

DANIŞMAN

PROF. DR.HİMMET KARADAL

AKSARAY 2019

T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSUNUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR VE BAŞARISIZLIK KORKUSU ÜZERİNE ETKİSİ: METANETİN ARACILIK ROLÜ

DOKTORA TEZİ

YASEMİN GÜLBAHAR

DANIŞMAN

PROF. DR.HİMMET KARADAL

AKSARAY 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 24 (yirmidört) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : YASEMİN

Soyadı : GÜLBAHAR

Bölümü : İŞLETME

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı :**GİRİŞİMCİLİK TUTKUSUNUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR ve BAŞARISIZLIK KORKUSU ÜZERİNE ETKİSİ: METANETİN ARACILIK ROLÜ**

İngilizce Adı :**THE EFFECTS OF ENTREPRENEURIAL PASSION ON INNOVATIVE BEHAVIORS AND FEAR OF FAILURE: THE MEDIATING ROLE OF GRIT**

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar: YASEMİN GÜLBAHAR

İmza:

T.C.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

JÜRİ ONAY SAYFASI

Yasemin GÜLBAHAR tarafından hazırlanan "**GİRİŞİMCİLİK TUTKUSUNUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR ve BAŞARISIZLIK KORKUSU ÜZERİNE ETKİSİ: METANETİN ARACILIK ROLÜ**" başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı'nda Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

İMZA

Danışman: Prof.Dr.Himmet KARADAL
(İşletme A.B.D., Aksaray Üniversitesi) .....

Üye: Dr.Öğr. Üyesi M. Halit YILDIRIM
(İşletme A.B.D., Aksaray Üniversitesi) .....

Üye: Dr.Öğr. Üyesi M. Faruk ÖZÇINAR
(Kamu Yönetimi A.B.D., Aksaray Üniversitesi) .....

Üye: Prof.Dr.Şevki ÖZGENER
(İşletme A.B.D., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi) .....

Üye: Prof.Dr.Enver AYDOĞAN
(İşletme A.B.D., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi) .....

Tez Savunma Tarihi: 05/04/2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 02/05/2019 tarih ve 2019/18-12 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrenci
Yasemin GÜLBAHAR
İmza

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Doç. Dr. Sevilay USLU DİVANOĞLU
İmza

Tutku ile başlayanlara ithaf olunur...

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca emeğini, hoşgörüsünü ve deneyimlerini benden esirgemediği, ayrıca tez konusunun belirlenip çalışma planının hazırlanması, ölçeklerin tasarlanması ve analizlerin yapılması sürecindeki yardımları, tezimin her satırını okuyarak getirdiği eğitici ve yönlendirici eleştirileri ve beni motive edici desteği için danışmanım Sayın Prof. Dr. Himmet KARADAL'a teşekkürü bir borç bilirim. Katkı ve desteklerinden dolayı tez izleme komitesi üyeleri Dr. Öğretim. Üyesi Mehmet Halit Yıldırım ve Dr. Öğretim Üyesi Mehmet Faruk Özçınar'a ve değerli jüri üyelerime teşekkürlerimi sunarım. Karşılaştığım her zorluğu bir mutluluk hatırasına çeviren ve yarınıma umut vizyonu katan sevgili eşime, çocuklarıma ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLERENSTİTÜSÜ

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSUNUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR VE BAŞARISIZLIK KORKUSU ÜZERİNE ETKİSİ: METANETİN ARACILIK ROLÜ

(Doktora Tezi)

Yasemin GÜLBAHAR, Aksaray 2019

ÖZET

Girişimcilik tutkusu, girişimciyi yeni bir girişime veya ürüne yönelik insanüstü çaba göstermeye iten duygudur. Bu duygu, girişimcilerin biliş ve davranışlarını koordine etmekte, metanet yenilikçilik ve korkulardan arınmış bir şekilde nihai başarıya ulaştıran arzunun ateşini yakmaktadır.Bu bağlamda, girişimcilik tutkusu girişimcilik literatüründe son yıllarda yerini almaya başlamıştır.Girişimciler yeni işletmeler kurarak ve yeni iş oluşturarak milli gelire katkıda bulunurken, sundukları yenilik standartları ile de toplumsal refahı artırmaktadır.Bütün bu süreçte pek çok zorluk ve başarısızlık ihtimalleri ile karşı karşıya kalmaktadır. Diğer taraftan başarı, girişimcinin metanetine, sıkı çalışmasına, cesaretine, kararlılığına ve sermayeye ulaşma yeteneğine bağlıdır. Girişimcinin yıllar boyunca azimle yılmadan çaba göstermesi tutkusunun ve metanetinin eseridir.Literatür taraması gerek girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu gerekse de metanetin ilişkisine yönelik çalışmaların olmadığını göstermektedir. Bu kapsamda mevcut çalışmanın amacı,girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkilerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkide metanetin aracılık rolünü analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini Kayseri İli Organize Sanayi Bölgelerindeki girişimci ve yöneticiler oluşturmaktadır (n=519). Çalışmada veriler girişimcilik tutkusu, metanet, yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu ölçeklerini kapsayan bir anket yardımı ile toplanmış ve verilerin geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiştir. Veriler SmartPLS-Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) tekniği aracılığıyla analiz edilmiştir. Bununla birlikte metanet aracılığı ile girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkisin artıracak bir model sunulmuştur. Araştırma bulgularına göre girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Aynı şekildegirişimcilik tutkusu ile metanet arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Araştırma bulguları ayrıca, girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusu üzerinde olan etkisinde metanetin tam aracılık

rölüne sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma sonunda, araştırmanın üstün ve zayıf yönleri, kısıtlılıkları ile teorik ve uygulamaya yönelik bir takım öneriler sunulmuştur.

Bilim Kodu	: 114708
Anahtar Kelimeler	: Örgütsel Davranış, Davranış Bilimleri, Girişimcilik, Girişimcilik Tutkusu, Metanet, Yenilikçi Davranışlar, Başarısızlık Korkusu
Sayfa Adedi	: 237
Danışman	: Prof.Dr.Himmet KARADAL

AKSARAY UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL ofSOCIAL SCIENCES

THE EFFECT ofENTREPRENEURIAL PASSION on INNOVATIVE BEHAVIOURS and FEAR of FAILURE: THE MEDIATING ROLE of GRIT

(PhD Thesis)

Yasemin GÜLBAHAR, Aksaray Februay 2018

ABSTRACT

Entrepreneurial passion is the emotion that leads the entrepreneur to make a super-effort towards a new venture or product. This emotion coordinates the cognitions and behaviours of entrepreneurs, and burns the fire of desire, which leads to the ultimate success with grit, innovation and free from fears. In this context, the passion for entrepreneurship has begun to take its place in the entrepreneurship literature in recent years. Entrepreneurs contribute to the national income by establishing new businesses and creating new jobs, besides this, they increase the social welfare through the innovation standards they offer. In this process, they face many difficulties and possibilities of failures. On the other hand, success depends on the grit of the entrepreneur, hard work, courage, determination and ability to reach capital. Entrepreneur's endeavouring effort over the years is the work of his passion and grit. In the literature review shows that there are no studies on the relationship between entrepreneurship passion and innovative behaviours and fear of failure, also betweengrit. In this context, the aim of the present study is to analyse the effects of entrepreneurship passion on the innovative behaviours and fear of failure and the mediating role of grit in the relationship between these variables. The sample of the research is composed of entrepreneurs and managers in the Organized Industrial Zones of Kayseri(n = 519). Data were collected with the help of a questionnaire covering entrepreneurial passion, grit, innovative behaviours and fear of failure scales and the validity and reliability of the data were tested. The data was analyzed using Smart PLS-Structural Equation Modeling (SEM) technique. Besides this, a model that will increase the effect of entrepreneurship passion on the innovative behaviours and the fear of failure with the mediating role of grit is presented. According to the research

findings, a positive relationship was found between entrepreneurial passion and innovative behaviors. Likewise, a positive relationship was found between entrepreneurial passion and grit. Additionally, research findings reveal that grit shows a full mediating role in the relationship between entrepreneurial passion and fear of failure. At the end of the study, some theoretical and practical recommendations of the research are presented.At the end of the study, the strengths, weaknesses, and limitations of research with theoretical and practical recommendations are presented.

Science Code : 114708

Key Words: Organizational Behavior, Behavioral Sciences, Entrepreneurship, Entrepreneurial Passion, Grit, Innovative Behaviours, Fear of Failure

Page Number : 237

Supervisor : Prof. Dr.Himmet KARADAL

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU ..... **iv**

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI ..... **vi**

JURİ ONAY SAYFASI..... Error! Bookmark not defined.

İTHAF ..... Error! Bookmark not defined.

TEŞEKKÜR..... **ix**

ÖZET..... **x**

ABSTRACT..... **xii**

İÇİNDEKİLER ..... **xiv**

TABLOLAR LİSTESİ..... **xix**

ŞEKİLLER LİSTESİ..... **xxi**

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ ..... **xxii**

GİRİŞ..... **1**

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSU

1.1. Tutku Kavramı 6

1.2. Tutku Kavramına Yönelik Çalışmalar..... 8

1.2.1. GüçlüBir İlgi Olarak Tutku..... 9

1.2.2. Bir Kişilik Özelliği Olarak Tutku 9
1.2.3. Yaratıcılık Katalizörü Olarak Tutku 9
1.2.4. Yüksek Başarıyı Açıklamak İçin Tutku 9
1.2.5. Romantizm Olarak Tutku 10
1.2.6. Aşk Üçgeni Kuramı'nın Bir Bileşeni Olarak Tutku 10
1.2.7. Kimlik İle İlgili İçsel Motivasyon Olarak Tutku 11
1.2.8. Bir Aktiviteye Karşı Güçlü Bir Yönelim Olarak Tutku 11
1.3. Girişimcilik Tutkusu Kavramı 13
1.4.Girişimcilik Tutkusu veGirişimci Rol Kimliği İlişkisi 22
1.5. Girişimcilik Tutkusunun Boyutları 24
1.5.1. Takıntılı TutkuveUyumlu Tutku 25
1.5.2. Yoğun Pozitif Hisler ve Kimlik Merkezlilik 29
1.6.Girişimcilik Tutkusunun Öncülleri ve Sonuçları 31

İKİNCİ BÖLÜM

METANET

2.1.Metanet Kavramı 34
2.2. Girişimcilik Sürecinde Metanet Kavramı 37
2.3. Metanetin Boyutları 45
2.3.1.İlginin Tutarlılığı 45
2.3.2.Çabada Sebat Göstermek 45
2.4. Metanetin Öncülleri ve Sonuçları 46

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR

3.1.Yenilik Kavramı 51

3.2. Yenilikçi Davranışlar Kavramı 53

3.3. Yenilikçi Davranışların Önemi 57

3.4. Yenilikçi Davranışlar Süreci ve Boyutları 58

3.4.1. Yenilikçi Davranışlar Süreci 58

3.4.2. Yenilikçi Davranışların Boyutları 62

3.5. Yenilikçi Davranışların Öncülleri ve Sonuçları 62

3.5.1. Yenilikçi Davranışların Öncülleri 62

3.5.2. Yenilikçi Davranışların Sonuçları 70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BAŞARISIZLIK KORKUSU

4.1. Başarısızlık Korkusu Kavramı 73

4.2. Başarısızlık Korkusunun Boyutları 78

4.3.Girişimcilik SürecindeBaşarısızlık Korkusu 80

4.3.1. Girişimcilik Sürecinde Başarısızlık Korkusunu Açıklayan Yaklaşımlar 82

4.3.1.1. Kişilik Özelliği Olarak Başarısızlık Korkusu 82

4.3.1.2.Duygu Durumu Olarak Başarısızlık Korkusu 83

4.3.2. Girişimcilik SürecineBaşarısızlık Korkusunun Etkileri 85

4.3.2.1. Ekonomik Etkiler 85

4.3.2.2. Psikolojik Etkiler 86

4.3.2.3. Sosyo-Psikolojik Etkiler 88

BEŞİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSU, METANET, YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARve BAŞARISIZLIK KORKUSU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

5.1. Çalışmanın Teorik Alt Yapısı 91

5.2.Girişimcilik Tutkusuile İlgili Çalışmalar 97

5.2.1.Girişimcilik Tutkusu ile Metanet Üzerine Yapılan Çalışmalar 97

5.2.2.Girişimcilik Tutkusu ile Başarısızlık Korkusu Üzerine Yapılan Çalışmalar 98

5.2.3.Girişimcilik Tutkusu ile Yenilikçi Davranışlar Üzerine Yapılan Çalışmalar .. 103

5.3.Metanetile İlgili Çalışmalar 104

5.3.1.Metanet ile Başarısızlık Korkusu Üzerine Yapılan Çalışmalar 105

5.3.2.Metanet ile Yenilikçi Davranışlar Üzerine Yapılan Çalışmalar 107

5.4. Yenilikçi Davranışlar ve Başarısızlık Korkusu ile İlgili Çalışmalar 108

5.5. Girişimcilik Tutkusu, Metanet, Yenilikçi Davranışlar ve Başarısızlık Korkusu ile İlgili Çalışmalar 108

ALTINCI BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSUNUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR ve BAŞARISIZLIK KORKUSU ÜZERİNE ETKİSİ: METANETİN ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK KAYSERİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

6.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi 110

6.2.Araştırma Modeli ve Hipotezler 112

6.3. Araştırmanın Yöntemi 118

6.4. Evren ve Örneklem 118

6.5. Veri Toplama Araçları ve Analiz Teknikleri 121

6.5.1. Ölçekler 121

6.5.2. Çalışma Verilerinde Kullanılan Analiz Teknikleri 125
6.6.Bulgular ve Yorumlar 129
6.6.1. Analiz Öncesi Gereklilikler 129
6.6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri 133
6.6.3. Ölçüm Modeli 140
6.6.3.1. Yapı Güvenilirlik ve Geçerliliği 143
6.6.3.1.1.Yapı Güvenilirliği 143
6.6.3.1.2. Yapı Geçerliliği 143
6.6.4. Yapısal Model 146
6.6.4.1. Yapısal Modelin Eşdoğrusallık Değerlendirmesi 146
6.6.4.2.Yol Katsayısı (β Değeri) ve t-Istatistik Değeri 147
6.6.4.3.Determinasyon Katsayısı(R^2) 150
6.6.4.4.f^2Etki Büyüklüğü 151
6.6.4.5. Stone-Geisser Q^2Testi 152
6.6.5. Aracı Modelin Test Edilmesi 152
6.6.6. Girişimcilik Tutkusunun Yenilikçi Davranışlar ve Başarısızlık Korkusu Üzerine Etkisinde Metanetin Aracılık Rolüne Yönelik Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Saha Araştırmasının Sonuçları 157

SONUÇ ve TARTIŞMA 160

KAYNAKÇA 172

EKLER 210

Ek 1. Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Testi Sonuçları 210
Ek 2. Anket Formları 213
Ek 3. Çalışmanın Modeli (SmartPLS) 216

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Girişimcilik Tutkusu Kavramına Yönelik Tanımlar 19

Tablo 2. Yenilikçi Davranışların Öncüllerine Yönelik Çalışmalar 64

Tablo 3. Girişimcilikte Başarısızlık Korkusunun Teorik Perspektiflerinin Özeti 88

Tablo 4. Yazılı ve Online Anketlere Cevap Oranları..... 120

Tablo 5. Girişimcilik Tutkusunun Alt Boyutları 122

Tablo 6. Normallik Testi 131

Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri 134

Tablo 8. Sektörün En Önemli Sorunu 138

Tablo 9. Sektörün En Önemli Sorununa Yönelik Çözüm Önerisi..... 138

Tablo 10. Sektörünüzün Gelişmesini Engelleyen En Önemli Unsur..... 139

Tablo 11. İyi Bir Girişimcinin En Önemli Kişilik Özelliği..... 139

Tablo 12. Ölçüm Modeli Sonuçları..... 142

Tablo 13. Ayırt Edici Geçerlilik Sonuçları..... 144

Tablo 14. Yapısal Model Sonuçları 148

Tablo 15. Cohen'in Etki Büyüklüğü Sınıflaması R2..... 151

Tablo 16. Cohen'in Etki Büyüklüğü Sınıflaması f^2..... 151

Tablo 17. Metanetin Aracılık Rolü 154

Tablo 18. Hipotez Analiz Sonuçları..... 156

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Yenilik Süreci ve Yenilikçi Davranışlar İlişkisi 59

Şekil 2. Yenilikçi Davranışların Örgütsel Çıktılar ile İlişkisi 71

Şekil 3. Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi Modeli..... 94

Şekil 4. Araştırmanın Modeli 113

Şekil 5. Yapısal Model Sonuçları 150

Şekil 6. PLS'de Aracılık Analiz Prosedürü..... 155

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

AVE: Ortalama Varyans

BYG: Birleşik Yapı Güvenirliği

CB-SEM: Kovaryans Tabanlı YEM

DOT: Duygusal Olaylar Teorisi

GoF: Uyum İyiliği Endeksi

Grit-O: Metanet Ölçeği

Grit-S: Kısa Metanet Ölçeği

GT: Geliştirme tutkusu

HTMT: Heterotrait-Monotrait Ratio

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

İT: İcat Etme Tutkusu

KEKK: Kısmi En Küçük Kareler

KM: Kimlik Merkezlilik

KT: Kurma Tutkusu

KOSGEB: T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı.

MSE: Mean Square Error (Hataların Karelerinin Ortalaması)

OAV: Ortalama Açıklanan Varyans

OSB: Organize Sanayi Bölgesi

PDT: Planlanmış Davranış Teorisi

PFAI: Performans Hataları Değerlendirme Ölçeği

PLS-SEM: Komponent Tabanlı YEM

R^2: Determinasyon Katsayısı (Coefficient of Determination)

RMSE: Root Mean Square Error (MSE'nin karekökü)

VIF: Varyans Artış Faktörü

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli

YPH: Yoğun Pozitif Hisler

β Değeri: Yol Katsayısı

GİRİŞ

Girişimciliğe duyulan ilgi son yıllarda giderek artmaktadır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomiler için, girişimci faaliyetlerin ekonomik büyümede oynadığı merkezi rolle ilgili bir fikir birliği olduğu görülmektedir (Audretsch ve Thurik, 2001). Teorik bakış açısından, girişimcilik faaliyeti bir yenilik ve değişim aracı olarak görülmüştür. Bu nedenle, ekonomik kalkınmada yaratıcı bir yıkım süreci ile kilit bir rol oynaması beklenmektedir (Schumpeter, 1934). Yenilikler, pazardaki statükoya meydan okuyan yeni girişimler tarafından ekonomiye kazandırılabilir. Bu nedenle girişimcileri anlamanın ve motivasyonlarını ve zihinsel süreçlerini incelemenin önemi yaygın olarak kabul görmüştür (Shaver ve Scott, 1991). Çünkü yeni fikirleri yaymak için, yeni girişimleri başlatan kişiler girişimcilerdir (Baumol vd., 2011).

Son yıllarda, girişimci çabaları açıklamada ve girişimcilerin motivasyonunun altında yatan nedenlerin açıklığa kavuşturulmasında önemli bir rol oynadığı varsayılan duyguya, yani "*tutku"ya* yönelik artan bir bilimsel ilgi oluşmuştur. Tutku "girişimciliğin kalbi" niteliği taşımaktadır (Cardon vd., 2013: 373). Ayrıca, tutku girişimcilik deneyiminin ve girişimcilerin ayırt edici özelliklerinden biri olan en önemli duygusal deneyim olarak kabul edilmiştir (Baumve Locke, 2004; Cardon vd., 2009; Foo, 2009; Shane vd., 2003). Çünkü umut verici fırsatlarınkeşfedilmesi ve kullanılması için kritik önem taşıyan yaratıcılığa ve bilgiye ulaşmada girişimcileri yeni yöntemleri tanımaya teşvik edebilir. Yoğun ve pozitif duygusal doğası nedeniyle, tutkunun enerjik ve ısrarlı bir şekilde hedef arayışını sürdürdüğü ve zorlu durumlarla baş etmekte ustalaşmak için mücadele başlattığı düşünülmektedir

(Bierlyvd., 2000; Cardon ve diğ., 2009). Böylelikle, tutku girişimcilerin girişimcilik sürecinde önemli engeller ve zorluklardan bağımsız olarak hareket etmelerine yardımcı olan motivasyon güçleri olarak öngörülmüştür (Cardon vd., 2009b). Üstelik, motivasyon gücünün yanı sıra, bir duygu olarak tutku, girişimcilerin düşüncelerini ve algılarını da önemli ölçüde etkileyebilir (Baron, 2008; Cardon ve diğ., 2009). Girişimcilerin çevreden gelen bilgileri algılama ve işleme şekilleri, düşünce süreçleri ve önyargıları iş fırsatlarını tanımlamak ve bunları başarılı bir şekilde kullanmak için çok önemlidir. Bu nedenle girişimcilik tutkusu, girişimcilik çalışmalarının merkezi bir unsuru halini almaya başlamıştır (Cardon vd., 2009a; Chen vd., 2009).

Girişimcilik duygusal bir çaba olarak görülmektedir (Baron, 2008). Girişimcinin faaliyette bulunduğu ortam oldukça öngörülemez ve hızla değişmektedir (Lichtenstein vd.,2006). Ayrıca, girişimcilik süreçleri yoğun, çok yönlü ve zamanda sıkıştırılmıştır (Aldrich ve Martinez, 2001: 520). Kararlar, karmaşıklığına rağmen, genellikle sınırlı zaman ve bilgi altında alınmaktadır (Busenitz ve Arthurs, 2007). Ayrıca girişimciler öngörülen ortam ve prosedürlere güvenemezler (Baron, 2008). Bu şartlar altında tutkunun biliş üzerinde yüksek etkiye sahip olması beklenir (Forgas, 1995). Bu nedenle tutku, girişimciler için önemli bir motivasyon ve sebat kaynağı ayrıca da girişimcilerin bilişsel süreçlerinde önemli bir etki faktörü olarak ortaya çıkmış, önem kazanmış ve girişimci sürecin bir özelliği haline gelmiştir (Cardon vd., 2005).

Girişimcilik tutkusunun, girişim başlatma ve büyümesine yönelik tüm bu etki ve önemine rağmen (Cardon vd., 2009b) literatürde bu konuya yeterince yer verilmemiştir. Diğer bir ifade ile girişimcilik tutkusunun doğasını, nedenlerini ve etkilerini anlamak için yapılan çalışmaların yeterli olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle bu alanda yapılacak çalışmalar literatüre katkı sağlayacaktır. Girişimciliğe yönelik dile getirilen bu gelişmelerden ve literatürdeki eksikten hareketle bu çalışma, girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkisinde metanetin aracılık rolünü incelemeye yönelik olarak kurgulanmıştır. Girişimcilik tutkusu ise, çalışmanın bağımsız değişkeni olarak belirlenmiştir.

Günümüzde işletmeler, rekabetçi üstünlük sağlamak ve uzun vadede hayatta kalmak için sürekli olarak yenilik yapmalıdır (Banbury ve Mitchell, 1995). Schumpeter'dan (1934) beri, girişimciler değişimin katalizörleri,yaratıcı yıkıcılar ve genel olarak yenilikçiler olarak kabul

edilir. Yönetim literatürü (Drucker, 1985) ve ampirik çalışmalar (Mueller ve Thomas, 2000) ile uygulamaya yönelik çalışmalar (Rauch ve Frese, 2007) girişimciliğin temel özelliklerinden biri olarak yenilikçiliği tanımlar. Ancak, yenilikçilik bir özellik olarak ele alınır ve bir girişimcinin yeniliklere ilgisi ile yakından ilgilidir. Bunun yanında, örgüt içerisinde işgörenlerin yenilikçi çalışma davranışları da çok önemlidir. Sürekli iyileştirme (Fuller vd.,2006), kaizen (Imai, 1986), kurumsal girişimcilik (Sharma ve Chrisman, 1999) ve öneri programları (Unsworth, 2001) gibi birçok modern yönetim ilkesinde öne çıkmaktadır. Yenilikçi işletmeler, işgörenlerinin önemli bir yenilik kaynağı olduğunu düşünür ve sürekli olarak işgören odaklı yeniliği teşvik etmenin yollarını arar. Fakat yenilik yönetimi literatürü, yenilik sürecinin ne olduğu (Farrvd., 2003) ve etkin bir şekilde nasıl yönetileceği konuları ile ilgilenmektedir (Bernstein ve Singh, 2006). Bu süreç sadece örgütsel ortamdaki süreçlere odaklandığı için bağımsız girişimcilerin yaptığı faaliyetler hakkında çok az bilgi verir. Ayrıca sisteme odaklanır ve yenilikçi davranışlar sergileyen bireyin faaliyetlerine daha az odaklanır. Bu nedenle, girişimcilerin ne zaman yenilik yaptıklarını ve yenilikçi davranışlarında nasıl farklılaştıklarını anlamak önem arz etmektedir. Bu bağlamda işletmeler için vazgeçilmez bir unsur olarak yenilikçi davranışlar çalışmada incelenmiştir.

Çalışmada incelenen diğer önemli değişken ise başarısızlık korkusudur. Girişimcilik sürecinde yenilikçi sonuçlarla birlikte başarısızlık, girişimcinin yaşamında olası bir tehdittir. Her girişimde başarısızlığa uğrama olasılığı vardır. Girişimcilik sürecinde başarısızlık korkusu üzerine yapılan çalışmalar iki farklı yaklaşım ortaya koymaktadır. İlk yaklaşım, bir kişilik özelliği olarak başarısızlık korkusunu ele alırken, ikinci yaklaşım olası başarısızlık beklentisiyle ortaya çıkan duygusal bir durum olduğunu öne sürmüştür (Cacciotti ve Hayton, 2015). Bu yaklaşım, Cacciotti ve diğerleri (2016) tarafındanönerilen, başarısızlık korkusu deneyiminin bilişsel ve duygusal yönler içerdiğini savunan görüşü benimsemiştir.

Metanet, bireylerin düşük performansıönlemesi bakımından önemli bir stratejidir. Metanet, uzun vadeli ya da başarı yolunun zorluklarla dolu olduğu hedefler için azim göstermekle ilişkilidir (Duckworth vd., 2007: 1087). Bu nedenle metanet kavramı meydan okumalar, başarısızlıklar ve olumsuzluklar karşısında gayretle çalışmayı ve bu çaba ile ilgiyi canlı tutmayı gerektirir (Duckworth vd., 2007: 1088). Bunu gerçekleştirebilmek ise, gerek kişisel çabalar gerekse kurumsal hedefler yönünden istenilen sonuçlara ulaşmada kritik rol oynar. Uygulamada her ne kadar metanet girişimciliğin özünde hak ettiği yere gelmiş gibi

görünmese de literatürde bu konuda anlamlı bağlar kurulmaktadır (Duckworth vd., 2007; Duckworth ve Quinn, 2009;Duckworth ve Gross, 2014). Bu amaçla bu çalışmada girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu arasındaki ilişkiler ve metanetin bu ilişkilerdeki aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Özetle,girişim süreci içerisinde girişimcilik tutkusu ve metanetin işletmenin ve girişimcinin bireysel başarısı için gerekli özellikler olduğu ve bu başarıyı elde etmek için ayrıca yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusunun gerekli özelliklerya da davranışlar olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, girişimcilik tutkusu bağımsız değişken, yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu bağımlı değişkenler ve metanet ise aracı değişken olarak belirlenmiştir. Bilimsel araştırma yöntemleri çerçevesinde ve literatürdeki kuramsal temellere dayanarak girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu değişkenleri arasındaki ilişkide metanetin aracılık (*mediating*) rolü üstleneceği de bu çalışmada ileri sürülmektedir.

Literatürde ilgili ilişkiyi bütün olarak ele alan herhangi bir çalışmaya henüz rastlanılmamaktadır. Bu nedenle mevcut çalışmanın en önemli katkısının bu alandaki ilk çalışma olması bakımından özgünlüğüdür. Bu bağlamda bir sonraki çalışmalara örnek teşkil etmesi açısından söz konusu tezin önemli bir boşluğu dolduracağı ve ayrıca daha ileri çalışmalara temel teşkil edeceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda mevcut çalışmanın amacı; girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve bu ilişkide metanetin aracı role sahip olup olmadığını tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada; "girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu arasında ilişkiler var mıdır? Metanetin bu ilişkiler üzerinde etkisi var mıdır?" sorularına yanıt aranmaktadır.

Tarih boyunca ipek yolu, baharat yolu,kuzey-güney ticaret yolları gibi pek çok ticaret yolu üzerinde kurulmuş olan ve Anadolu'daki ilk medeniyet Hititler (M.Ö. 1660-1190) zamanından beri ticarete ev sahipliği yapmış bir şehir olan Kayseri halen bu özelliği ile tanınmaktadır. Ticarette öncü pek çok işletme ve şehrin dikkat çeken girişimcilik öyküsü ile Kayseri 3 organize sanayi bölgesine (OSB) sahiptir. Burada yaklaşık 1179işletme ve 70 bin çalışan ile Türkiye'deki yaklaşık 300 OSB arasındayatırım, üretim, istihdam ve ihracatı ile ilk 10 sırada yer almaktadır. Şehrin sahip olduğu potansiyel ve sözü edilen nedenlerden

dolayı, çalışmanın örneklem çerçevesini Kayseri ili Organize Sanayi Bölgelerinde bulunan işletme girişimci ve yöneticileri oluşturmaktadır.

Çalışma altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde girişimcilik tutkusu kavramı, girişimcilik tutkusunun özellikleri ve önemi, boyutlarına yer verilmiştir. İkinci bölümde metanet kavramı, tanımı, yapısı ve boyutları ile özellikleri açıklanarak girişimcilik sürecindeki önemi ve benzer kavramlardan farkı ortaya konmuştur. Ayrıca bu bölümde metaneti etkileyen öncüllere ve sonuçlara da yer verilmiştir. Üçüncü bölümde yenilikçi davranışlar kavramı, yenilik tanımı, yenilikçi davranışlarının önemi, süreci ve boyutları ile öncülleri ve sonuçları incelenmiştir. Dördüncü bölümde başarısızlık korkusu kavramı, boyutlarına yer verilmiştir. Aynı bölümde ayrıca girişimcilik sürecinde başarısızlık korkusu ele alınmıştır. Beşinci bölümde girişimcilik tutkusu ile ilgili yapılmış çalışmaların bulguları ve yenilikçi davranışlar ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışma bulguları ile metanet üzerine yapılan çalışmaların bulguları aktarılmıştır. Çalışmanın son üç bölümünde ise, girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkilerini ve bu değişkenler arasındaki ilişkide metanetin aracılık rolünü belirlemeye yönelik bir saha araştırmasının bulgularına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSU

Bu bölümde tutku kavramı, girişimcilik tutkusu kavramı, girişimcilik tutkusu ve girişimci rol kimliği ilişkisi, girişimcilik tutkusunun boyutları, takıntılı tutku, uyumlu tutku, yoğun pozitif hisler, kimlik merkezlilik ve girişimcilik tutkusunun öncülleri ve sonuçlarına yer verilmiştir.

1.1. Tutku Kavramı

Etimolojik olarak, "tutku" (passion) kelimesi Latince "***passio***"kelimesinden gelir. İlkkullanımında Latinlerin 2. yy.daki (M.S.)Hristiyanlığa ait dini metin çevirilerinde kullanılmış olan anlamı olarak görülmektedir.Daha sonraki yıllarda ise Yunancada kullanılmıştır. Yunancada "***pásho***" olarak kullanılmıştır. Her iki dilde de "***acı çekmek ve acıya dayanmak, katlanmak***" anlamına gelir (Vallerand ve Houlfort, 2003:756).Tutku kelimesinin bu kullanımından önce araştırmacılar "**tutku"** kavramına yönelikiki farklı bakış açısı geliştirmiştir.

Negatif Anlamda Tutku: Tutkunun bu ilk ve erken kullanımındatutku kelimesine negatif bir anlam yüklenmiştir. Bu kullanım tutkunun"***akıl ve kontrol kaybına yol açtığı***"nı ileri süren Stoacı bakış açısıdır[1]. **Kant**'a(MS. 1724-1804) göretutku "yıkıcı" bir anlamdakullanılmıştır (Kant, 2006). Stoacı filozof **Epictetus**(MS. 55-135), irrasyonellik alanına tutku uyandırmak ve etkilemek için eşzamanlı bir felsefi akım geliştirmiştir. Tutkunun, *yoğun bir duygusal durum olduğunu, bireyleri körleştirdiğini ve mantığını dinlemeyi imkânsız kıldığını ve bu nedenle üzerinde çalışılması gerektiğini* ileri sürmüştür (Epictetus, 1916). "***Stoacılar açısından, kendini tutkulara teslim etmek, büyük ölçüde dıştaki dolayısıyla kontrol edilemeyen faktörlerden etkilenmektir.Tutkuların kontrol edilememesi durumunda mutsuzluk ve hayal kırıklığı gibi olumsuz duygular yaşanır***"(Armstrong, 2013: 8). Özellikle"***tutku, acı çekme anlamına gelir. Dolayısıyla sadece tutkularıyla hareket eden insanlar, tutkularının esiri olarak görünürler***" (Vallerand vd., 2003: 756).

Stoacılar tutkuyu "***kontrol eksikliği"*** ile ilişkilendirmektedir (Armstrong, 2013: 8). Stoacılara göre, erdem, özgürlük ve mutluluk ile ifade edileniyi bir yaşamdaöz-denetim en önemli unsurdur.Tutku ise bu iyi yaşamın engelleyicisidir (Armstrong, 2013: 8). **Aristoteles**'e (MÖ. 384-322) göre "*eylemler ve tutkular ele alındığında, her tutku ve her eyleme zevk ve acı eşlik eder, bu nedenle, tüm erdemler zevk ve acı ile birlikte ele alınmalıdır*" (1999: 23). Buna göre, sadece tutkuyla hareket edenlerin kendi kendini kısıtlama ve eylemlerini rasyonel olarak kontrol etme yeteneklerinden yoksun olduklarını savunulmaktadır. Benzer şekilde 17. yüzyıl Rasyonalizmi'nin ana temsilcisi **Spinoza** (MS.1632-1677) "Ethica" isimli çalışmasında, "***kabul edilebilir düşüncelerin akıl kaynaklı olduğunu, kabul edilemez düşüncelerin tutkuya dayandığını***" öne sürmüştür. Tutkuya maruz kalmış insanlar, tutku kelimesinin kökeni acı çekmekanlamıdoğrultusunda, bir tür acı çekmiştir. Bu perspektife göre "***tutkulu bireyler pasif ve tutkularının kölesi olarak görülürler. Tutkuları onları kontrol eder"***(Spinoza, 2014: 51).

[1]M.Ö 4. yüzyılda Kıbrıslı Zenon tarafından Atina'da kurulmuş Yunan felsefi okuludur. Stoa (kemerli yapı) altında ders verildiği için bu ismi almaktadır. Hristiyanlığa karşı gelişmiştir. Yıkıcı duyguların üstesinden gelmenin bir yolu olarak kendini kontrol etmeyi ve dayanıklılığı öğretir (sinizmin bir incelemesi olarak geliştirilmiştir). Duyguları tamamen ortadan kaldırmak yerine onları sofuculuğa dönüştürmeyi önermektedir. Bu durum stoacılara göre bireyin açık bir yargı, içsel huzur ve acıdan kurtulma özgürlüğünü geliştirmesini sağlar (https://www.philosophybasics.com)

Pozitif Anlamda Tutku: Tutkunun ikinci anlamda kullanımı16 yy.da (MS.) İngilizcenin yayılması ile birlikte gerçekleşmiş ve kelime yeni anlamlar kazanmaya başlamıştır.Bu süreçle birliktetutku kelimesine daha pozitif bir anlam atfedilmiştir. Tutkunun**bireyleri harekete geçirebilecek motive edici bir yönünün** olduğunu kabul eden, daha olumlu bir görüş oluşmuştur. Bu ikinci bakış açısı, daha pozitif olan bir perspektiftir ve insanları tutkuları konusunda daha aktif olarak gösterir. Hegel ve Descartes gibi diğer filozoflar bu bakış açısına sahiptir.Tutku kavramına yönelik daha olumlu bir bakış açısına odaklanırlar. Örneğin, **Descartes** (MS.1596-1650) "The Passions of the Soul" adlı çalışmasında tutkuları "***mantık, davranışa eşlik ettiği sürece olumlu olabilen, kendine özgü davranış yönelimlerine sahip, güçlü duygular***" olarak tanımlamıştır (Descartes, 1989: 1-5). Tutkuyu "sevinçli bir hayatın öncüsü" olarak kabul etmeyi, ama "tutkuya liderlik etmek için yargısal yetenekleri kullanmayı" tavsiye etmiştir(Descartes,1989: 5). Benzer şekilde **Hegel** (MS.1770-1831) ise, "***yüksek başarı seviyesine ulaşmak için tutkunun gerekli olduğu***"na işaret eden ilk kişi olmuştur. "Reason in History" adlı çalışmasında, (1953: 29), "***dünya da hiçbir şeyin tutku olmaksızın başarılmadığını***" iddia etmektedir. Ancak yine de, "***tutku sadece akılla desteklendiği sürece yararlı***" sayılmıştır (Barnouw, 1992: 399).

Daha sonraki çalışmalarda tutku kavramına ilişkin olarak, insanların tutkularını yönlendirebildikleri ve böylece daha mutlu bir yaşam sürdürebildikleri görüşü hakim olmuştur.Bireylerin tutkularını kontrol ettiklerinde, kontrol edilebilir faydaların oluşacağıdüşünülmektedir(Vallerand vd., 2003: 756-757).

Tutku kavramı, daha sonraki süreçte sosyal psikoloji alanında da çalışılmaya başlanmıştır. Bu çalışmalar tutkuyu "romantizm/aşk" anlamında ele almıştır (Hatfield ve Sprecher, 1986; Sternberg, 1986). Ancak 2000'li yılların başında, Vallerand ve diğerleri (2003) "faaliyetlere yönelik tutku" kavramını ilk olarak ele almıştır. Böylece tutkuya yönelik farklı bakış açıları gelişmiş ve girişimcilik literatüründe de kullanılmaya başlanmıştır.

1.2. Tutku Kavramına Yönelik Çalışmalar

Tutku kavramı psikolojide çok az ilgi görmüştür. 1990'ların ikinci yarısından önce kavramın kullanımında tutarsızlıklar görülmekteydi. Kavramın içeriği ve teorik bağlantılarına atıf yapılmaksızın kullanılmıştır. Sonrasında belirli alanlarda birbirinden bağımsız olarak ele alınmıştır. Vallerand ve diğerlerinin1990'lı yıllardaki tutkunun detaylı tanımı ile ilgili

çalışmalarına kadar pek çok çalışmada yer almıştır. Aşağıda Vallerand ve diğerlerinin çalışmalarından önceki ve Vallerand'ın çalışmalarının bir özeti sunulmuştur:

1.2.1. GüçlüBir İlgi Olarak Tutku

Tutku, bu bakış açısı ile bağımsız bir olgudan ziyade sadece "ilgi" olarak görülmüştür (Gagne, 2007: 99). Burada bahsedilen ilgi göre Deci ve Ryan'ın çalışmalarında (1985) içsel motivasyon olarak adlandırdıkları yetenek alanına yönelik ilgidir. Gagne'ye (2007) göre, ilginin en üst noktası tutkudur. Gagne'ye göre ilgi ve tutku insan davranışının motivasyon yönüne aittir. Gagne (2007: 99) ayrıca ilgi ve tutkuyu, günlük öğrenme ve çalışmaları besleyen enerji olarak tanımlamaktadır.

1.2.2. Bir Kişilik Özelliği Olarak Tutku

Tutku bu bakış açısında "yaratıcı kişilerin bir özelliği" olarak görülmüştür(Winner, 2007). Çocuklar üzerindeki yaptığı çalışmasında tutkulu çocukların Kolay ve çabuk öğrendiklerini, sürekli olarak kendi planlarına sadık kaldıklarını, Israrla kendi fikirlerini takip ettiklerini ve kendi başlarına öğrendiklerini ifade etmektedir. Kendi kurallarını koyarak yeni çözümler icat ettiklerini ifade etmektedir. Tutkulu çocukların meraklı ve kendini tutkularının konusu olan faaliyete verdiklerini, mutluluk deneyimlediklerini ve yüksek performans gösterdiklerini ifade etmektedir.

1.2.3. Yaratıcılık Katalizörü Olarak Tutku

Bu bakış açısında, tutkunun yaratıcı kişilerin yaşamlarında ve işlerinde çok önemli bir rol oynadığı iddia edilmektedir (Amabile, 2001; Amabile ve Fisher, 2009). Amabile (2001) tutkukavramını"pozitif duygusallık", "içsel motivasyon" ve "zanaat sevgisi" ile aynı anlamda kullanmaktadır.

1.2.4. Yüksek Başarıyı Açıklamak İçin Tutku

Motive edilmiş öğrenme, pratik yapma ve yüksek başarılara ulaşma konusunda bir açıklama olarak sık sık dile getirilmiştir (Achter ve Lubinski, 2005). Tutku, iradeli eylemlerin altında

yatan motivasyonu açıklamak için kullanılmıştır (Vallerand vd., 2007; 2008). Frijdave diğerleri (1991: 218), aktif olarak sergilenmese de tutkuların var olduğunu, fırsatların tanınmasıyla aktive edilmeyi beklemekte olduğunu ve böylece "davranışı kontrol eden aktif hedeflere" dönüştüğünü belirtmiştir. Dahası, insanların tutkuyla arzu edilen sonuçların peşinde çok fazla zaman, enerji ve diğer kaynaklara yatırım yapma eğiliminde olduğunu iddia etmiştir (Frijda vd.,1991: 216-217).

1.2.5. Romantizm Olarak Tutku

Güçlü duygular, arzular, gelecek vizyonları gibi özellikleri ifade eden tutku, bir eylem sürecine bağlılıktır.Tutku, yakın zamana kadar, aşkla ilişkilendirilmiştir ve psikologlar tarafından büyük bir önem atfedilmiştir. Renzulli ve diğerlerine göre(2006: 17), tutku, üstün zekâlılığın gelişimini teşvik eden "kişilik özelliği" dir."Bir birey, bir konu ya da disipline tutkulu olduğunda, güçlü duygular ve arzularla karakterize edilen gerçek bir romantizm gelişir. Bu romantizmin tutkusu genellikle gençlerin geleceğinin bir resmi haline gelir ve uzun vadeli bir eylem sürecine yönelik motivasyonu sağlar " (Renzulli vd., 2006: 18).

1.2.6. Aşk Üçgeni Kuramı'nın Bir Bileşeni Olarak Tutku

Aşk Üçgeni Kuramı'nın (Triangular Theory of Love), kısa vadeli "saplantı" ve cinsel / fiziksel çekim olarak tutkudur.Yüksek uyarılma, sevilen bir kişi hakkında sık sık düşünceler ile karakterizedir ve çabuk söner. Sternberg (1986: 119), aşkın samimiyet, tutku ve bağlılık olmak üzere üç ana unsurdan oluştuğunu ileri sürmüştür. Tutkunun rolü, motivasyon yönüyle bağlantılıdır ve "aşk ilişkilerinde romantizme, fiziksel çekime, cinselliğe ve ilgili olgulara yol açan dürtüler" olarak tanımlanmaktadır (Sternberg, 1986: 119). Samimiyet ve bağlılığın aksine, Sternberg (1986: 120), bireylerin diğer bir insanla yakın temas halinde iken tutkularını yönetmelerinin neredeyse imkânsız olduğunu belirtmiştir. Tutku bileşeni, aşk ilişkisinde tutku deneyimine yol açan motivasyon kaynakları ve diğer uyarılma biçimlerinin kaynaklarını içerir. Ancak, Sternberg' e göre, insanlar tutkularını kontrol edebildikleri takdirde sadece mutlu bir hayat sürdürebilirler. Bu, aşk ilişkisinde mutlu olunmayacağı anlamına gelmektedir. Bu bakış açısı maalesef tutkuyu gerçek anlamında

anlatmaya yeterli olmamıştır. Bu yaklaşımda farklı birey ve ilişkiler için farklı durum, koşul ve sonuçların çıkması kaçınılmazdır.

1.2.7. Kimlik İle İlgili İçsel Motivasyon Olarak Tutku

Tutku, "bir faaliyeti her zaman yapmak istemek ve ona önemli ölçüde zaman ve enerji ayırmak, faaliyete tamamen katılma ve faaliyete kendini bırakma (akış[2] yaşama), faaliyetten duygusal olarak kurtulmak ve kişi kimliğini faaliyet ile açıklanması" olarak tanımlanır (Fredricks vd., 2010: 23).Fredricks ve diğerleri (2010) tutkuyu diğer motivasyon psikolojisi yapıları ile karşılaştırarak ilişkilendirmiştir. Bir aktiviteye yönelik tutkulu olmak için, bireyin aktiviteyi değerli olarak algılayacağını, ona önemli ölçüde zaman ve enerji harcayacağını, ustalık hedeflerine sahip olacağını, zorlu görevlerde bulunmayı seçeceğini, görev katılımı sırasında pozitif sonuçlar yaşayacağını [yani pozitif duygular, kendini bırakma (akış) ve odaklanma] ve aktiviteyi kendi kimliğine dahil edeceğini (Fredricks vd., 2010: 20) iddia etmektedir. Bu bakış açısında, tutku işlevsel olarak tanımlanır.

Motivasyon alanındaki diğer görüşler ise; Frijda ve diğerleri(1991: 218)tutkuları, "duygusal açıdan önemli sonuçları olan yüksek öncelikli hedefler" olarak tanımlamıştır.Burada bireyler tutkulu hedeflerine ulaşmak için yüksek miktarda zaman ve çaba harcarlar. Diğer psikologlar, insanların hoşlandığı faaliyetlere pozitif ve negatif bağımlılık (Glasser, 1976) ve müptelalık (Sachs, 1981) gibi kavramlara odaklanmıştır. Son olarak, bazı psikologlar yaratıcılık (Goldberg, 1986) ve dürtü (Marsh ve Collet, 1987) gibi çeşitli bağlamlarda tutku kavramından bahsetmiştir.

1.2.8. Bir Aktiviteye Karşı Güçlü Bir Yönelim Olarak Tutku

"İkili Tutku Modeli" olarak da adlandırılan bu bakış açısı günümüzde psikolojideki en etkili tutku tanımıdır. Bu tanım 2003 yılında Vallerand ve diğerleri tarafından yapılmıştır. Vallerand ve diğerlerine(2003: 756) göretutku kavramı *duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenleri içeren ve davranış değişikliği yaratabilen bir yapı*dır. Tutku kavramı, *"insanların*

[2]**Akış:** Akış (flow), insanların tatmin edici bir görev üzerinde çalışırken yaşadıkları yoğun konsantrasyon ve keyif duygusudur (Sharma ve Shekhawat, 2017: 30).

sevdikleri, önemli buldukları, zaman ve enerjilerini harcadıkları bir etkinliğe karşı güçlü bir yönelim" olarak tanımlanmaktadır (Vallerand vd., 2003: 756). Dolayısıyla, bir faaliyetin insanlar için bir tutkuyu temsil etmesi için, hayatlarında önemli, sevdikleri ve düzenli olarak vakit geçirdikleri bir faaliyet olmalıdır (Vallerand vd., 2003: 757).

Bu tanım tutkulu bireyleri, duygusal olarak uyarılmış ve tutkusunun hedefi doğrultusunda duygusal olarak yönlendirilmiş olarak görmektedir (Vallerand, 2010:100). Buradan net bir şekilde anlaşılmaktadır ki tutku kimliğe entegre olmakta ve engeller/zorluklar karşısında ısrar etmek ile ilişkilidir. Kişinin kimliği ile tutkulu etkinlik arasındaki yakın ilişkiden dolayı, uzun zaman aralıklarında tutkulu aktivitenin enerjik bir şekilde takip edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle bu tanımlamalarda tutku "sevgi" duygusunun ötesine geçmektedir. Girişimciler tutkulu olduklarında, etkinliğe çok değer verirler, önemli bir zaman ve çaba harcarlar ve onu kimliklerinin ve yaşamlarının merkezi bir parçası haline getirirler. Vallerand ve diğerlerine göre (2003: 757), tutkulu girişimciler sadece yeni girişim faaliyetlerine girmekle kalmazlar. Kendilerini "girişimciler" olarak tanımlar ve hayatlarının tüm alanlarında bu kimliğin bazı yönlerini yaşarlar (Vallerand vd., 2003: 757-758).

Vallerand'ın çalışmalarında belirtildiği üzere (Vallerand vd., 2003) tutkunun kimlik ile anlamlı bir bağı olması nedeniyle, girişimcilik alanındaki diğer benzer duygusal ve motivasyon kavramlarından farklıdır. Motivasyon ile de ilişkili olmasına rağmen, tutku ayrı bir kavramdır. Motivasyon, insanların çaba harcamasını gerektiren çeşitli psikolojik etkileri içerirken (Brehm ve Self, 1989), tutku özellikle belirli görevlere yönelik güçlü yönelimdir (Vallerand vd., 2003: 758). Böylece tutku da içsel motivasyondan farklıdır. İçsel motivasyon, tıpkı tutku gibi, zevkin dışında bir etkinlikte yer alma yönünü de içerir. Yine de, tutkulu etkinliklerden farklı olarak, içsel olarak motive edilmiş aktiviteler, kişinin benliğindeiçselleştirilmez (Deci ve Ryan, 1985: 233).Sadece, kısa vadeli kişi-görev uyuşmalarında ortaya çıkar (Koestner ve Losier, 2002: 103). Hatta, tutkudan farklı olarak, dışsal motivasyon, aktiviteyle ilgili dışsal bir ödül elde etme amacı ile, zevk duygusu olmadan bir görev katılımını içerir. Ayrıca, bir faaliyete yönelik basit bir ilgi, herhangi bir bağlılık olmaksızın, bir faaliyetin içeriği hakkında durumsal, kısa süreli zevk ve merak anlamına gelir (Hidi ve Baird, 1986 185). Diğer yandan tutku, sadece kalıcı bir ilgi değildir. Aktivitenin kişinin kimliğinde içselleştirilmesi ve benlik için tanımlayıcı olmasıdır (Vallerand vd., 2003: 758). Vallerand'ın tutku teorisi ve çalışmaları, tutku çalışmalarında genel olarak kabul görmüştür.

Tutkunun bu tanımında Vallerand tutkuyu*uyumlu tutku* ve *takıntılı tutku*olarak ikiye ayırır.Uyumlu tutkuiyi-olma hali[3], pozitif duygusallık[4] ve aktivite üzerindeki kontrolün sürdürülmesi ile ilgili iken, takıntılı tutku bozulmuş iyi-olma hali, sağlık riskleri, kontrol kaybı ile ilgilidir. Vallerand ve diğerleritutkuları bir etkinlik bağlamında analiz eder. Ayrıca, insanoğlunun tüm çabalarını, kişisel anlamda amaca uygun olarak düşündükleri görevlere adadıklarını ileri sürerler (Vallerand vd., 2003: 757).

Özetle, tutku geleneksel olarak erken dönem kullanımında ızdırap, kontrol kaybı, ahlaksız arzular ve yıkıcı sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Bu bakış açısıyla tamamen olumsuz bir anlam atfedilmişken bu çağrışım zamanla değişmiştir. Tutku kavramının daha sonraki dönemlerde kullanımında ise anlam daha olumlu, yararlı ve arzu edilir bir hal almıştır.

1.3. Girişimcilik Tutkusu Kavramı

Girişimcilik tutkusu, son yıllarda girişimcilik alanındaki çalışmalara dahil edilmiş pozitif duygusallık şeklidir (Cardon, 2008; Cardon vd., 2009; Cardonvd., 2012; Murnieks vd., 2014). Bazı araştırmacılar, girişimci davranışların bir "tutku dolu bir hikâye" olarak düşünülebileceğini savunurken (Cardon vd., 2005: 23) diğerleri, tutkunun ***"girişimcilik sürecinin en çok gözlemlenen olgusunu***" oluşturduğunu öne sürmektedirler (Smilor, 1997: 342). Diğer taraftan başka bir grup ise, girişimcilik tutkusunun "işe yönelik bencil bir aşk" olduğunu belirtmektedirler (Shanevd., 2003: 268). Tutku ayrıca "***arzunun ateşi***" olarak tanımlandığından (Cardonvd., 2009: 515), girişimcilik bağlamında oldukça önemlidir.

Bu konunun girişimcilik bağlamına yönelik çalışmalarının temeli Vallerandve diğerlerinin yaptığı çalışmalara (Vallerand vd., 2003; 2007; 2008) dayanmaktadır. Baum ve diğerlerinin(2001) çalışmalarıyla başlamış ve Cordon ve diğerlerinin çalışmaları (2005) ile en net halini kazanmıştır.

---

[3]**İyi-Olma Hali:** İyi Olma Hali (Well-Being) İki yaklaşıma göre tanımlanır. Hedonik (hazcı) yaklaşıma göre, mutluluk, pozitif duygusallık, düşük negatif duygusallık ve yaşamdan memnuniyet şeklinde tanımlanırken eudaimonic (iyilik) yaklaşıma göre pozitif psikolojik işleyiş ve insani gelişmeyi içermektedir (Dodge, 2012: 223). Öznel ve psikolojik iyi olma hali şeklinde iki yönü vardır.

[4]**Duygu:** Duygular(Emotions) kişilere, nesnelere veya olaylara karşı tecrübelerle kazanılan ve bireyi davranışta bulunmaya hazır hale getiren hislerdir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 17).

Duygusallık: Duygusallık (Affectivity) ya da heyecan bireyin uyaranlara, olaylara, anılara, düşüncelere duygusal tepki ile katılabilme yetisidir (Öztürk, 2001: 292). İnsanların tecrübe ettikleri duygularla ilgili çok geniş bir alanı kapsayan genel bir terimdir. Bu terim duygu ve modları kapsar (Robbins, 2003: 106).

Schumpeter'ın (1951) girişimcilerin güçlü bir irade ve kararlılığa ihtiyaç duyduğunu ileri sürmesi ile girişimcilik bağlamında ilk kez tutku ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu çalışmalarda *girişimcilik sürecinde zorluklarla başa çıkmak için duygusal bir aracın sağlanmasından* bahsedilmiş ve *aşk (love)* (Baum ve Locke, 2004; Cardon vd., 2005), *gurur* (pride) (Bierly vd., 2000), *coşku* ya da *sevinç* (enthusiasm/ joy) (Smilor, 1997) gibi diğer kavramlarla eşdeğer kullanılmıştır. Girişimcilik alanındaki ilk ve erken dönem çalışmalarda, tutku kavramının nesnesi üzerinde daha az odaklanılmış ve kavram bireysel bir özellik olarak ele alınmıştır.

Baum ve diğerleri (2001) ile Baum ve Locke(2004), girişimci bağlamda tutku ile ilgili ilk çalışmaların öncülerindendir. Çalışmalarında tutku kavramını*"**iş sevgisi**"* olarak tanımlayarak "sevgi, bağlılık ve özlem duyguları" ile ifade etmiştir (Baum ve Locke, 2004: 588). Diğer bir önemli nokta ise, bu çalışmalar tutkuyu bir "***kişiliközelliği**"* olarak nitelemektedir. "*Girişimci eylemin en temel unsuru*" olarak kuramlaştırılmıştır (Bird, 1989; Baum vd., 2001; Baron, 2002; Shane vd., 2003). Baum ve diğerleri (2001) tutkuyu bir yöneticinin bireysel özelliklerinin önemli bir unsuru olarak teorileştirmiştir. Burada tutku, sevgiyi, duygusal bağlanmayı, iş sevgisini ve çalışma özlemini yansıtmaktadır. Bu araştırmacılar tutkuyu kişilik özelliği olarak görseler bile tutku bu çalışmalarda yoğunluklu olarak bir duygu ve özellikle de iş sevgisi olarak ele alınmıştır (Shane vd., 2003: 268; Baum ve Locke, 2004: 588). Baum zorluklarla başa çıkabilmek için girişimcilerinişlerini gerçekten sevmeleri ve yüzleşeceği birçok engeli göz önünde bulundurarak hedeflerine ulaşma konusunda kararlı olmaları gerektiğini belirtmiştir (Baum vd., 2001). Bu nedenle girişimcilik performansının öncülleri olarak "tutku ve sadakat" konularını önermiştir.

Locke (2000) tarafından nitel bir analizde, Michael Bloomberg, Bill Gates, Ken Iverson ve Mary Kay Ash gibi girişimcilerin temel bir özelliğinin, "*çalışma tutkusu"* veya "*birinin işine olan sevgisi"* olduğu belirtilmiştir. Smilor (1997: 342), tutkunun *"**girişimci sürecin belki de en çok gözlemlenen olgusu**"* olduğunu öne sürmektedir.

Bird (1989: 7-8), girişimcilik davranışının "*tutkulu, duygusal enerji, dürtü ve ruh dolu*" olduğunu kaydetmiştir. Liderlik alanındaki çalışmalarda da Bass ve Stogdill(1990), iş tutkusunun başarılı iş liderlerinin bir özelliği olduğunu ve girişimcileri aşırı belirsizlik ile kaynak sıkıntısı ile karşı karşıya bırakması nedeniyle (Timmons, 2000) tutkunun girişimcilik ortamında önemli olduğunu iddia etmiştir.

Vallerand ve diğerlerinin (2003) çalışmalarına dayandırılan bir başka araştırma ise Chen ve diğerleri(2009)'nin çalışmalarıdır. Onların tanımında tutku: "***girişimcinin, yüksek kişisel değerinin bilişsel ve davranışsal tezahürlerinin eşlik ettiği yoğun duygusal durum"*** dur (Chen vd., 2009: 199). Böylece, duygusal karakteri dışında, Chen ve diğerleri tutkunun bilişsel ve davranışsal yönlerini vurgulamaktadır. Onlara göre tutkulu girişimciler sadece güçlü hisler[5] hissetmekle kalmaz, aynı zamanda zihinleri de riskle ilgili düşüncelerle son derece aktif ve meşguldur. Ayrıca, tutkularına hitap edecek somut adımlar atma eğilimindedirler (Chen vd., 2009: 200-201).

Girişimcilik tutkusu alanındaki çalışmalar en net şekilde Cardon ve diğerleri tarafından sunulmuştur (2009). Vallerand ve diğerlerinin (2003) tanımını takiben, tutkunun bir özellik olarak ele alındığı perspektiften başka bir alana geçmiştir. Onlar tutkuyu birey ve girişim arasında oluşan "*duygusal (affective) bir deneyim*" olarak kavramsallaştırmıştır. Girişimcilik tutkusunu tanımlamak için duygusallık literatüründen yararlanmış ve "*duygusallık*" (affect) ve "*kimlik*" (identity) kavramlarına yer vermiştir. Girişimcilik faaliyetleri ile ilgili farklı tutku kavramları hakkında kapsamlı bir tanım sunmuştur. Cardon ve diğerlerine göre(2009: 517) girişimcilik tutkusu "***girişimcinin kimliğine anlamlı gelen ve kimliğinin rolleriyle ilişkili olan, girişimcilik faaliyetlerine katılımla kazanılan, bilinçli olarak erişilebilir yoğun pozitif hislerdir***".Cardon ve diğerlerinindiğer bir tanımına göre de (2009: 517)girişimcilik tutkusu"***girişimcinin kimliğine anlamlı gelen nesneler veya etkinlikler için hissettiği arzu duygusu"****dur*.Başka bir tanımda ise; "***girişimci faaliyetlere katılım ile tecrübe edilen, girişimcinin kendine özgü kimliğine anlamlı gelen ve belirleyicisi olan roller ile ilişkili, bilinçli olarak erişilebilir, yoğun pozitif hisler***" dır (Cardonvd., 2009: 519).

Cardon ve diğerleri(2009: 512)çoğu meslektaşlarının tutkuyu "girişimcileri engelleri aşmaya ve (girişime) bağlı kalmaya teşvik eden motivasyon içerikli bir etkiye sahip" olan "girişimle ilgili fırsat, görev veya faaliyetler" ile ilgili güçlü bir duygu olarak kavramsallaştırmakta birleştiğini özetlemektedir. Buradan hareketle onlara göre girişimcilik tutkusu; motivasyonla ilgili fırsatlar, görevler veya faaliyetlere atıfta bulunan "***engellerin üstesinden gelmek ve göreve bağlı kalmak için girişimcileri harekete geçiren ve (girişime yönelik) zihnimeşgul kalmaya devam ettiren" ve işletmenin kuruluş sürecindeki motivasyon gücü, duygusal***

[5]**His:** Hisler (Feelings), duyguları karakterize eden fizyolojik değişikliklerin zihinsel tasviridir. Dışa vurumlanan duyguların aksine hisler daha özeldir (Damasio, 2001: 781)

enerji ve sebat olarak nitelendirilen "pozitif duygu" (positive emotion) şeklinde tanımlanmaktadır (Cardonvd., 2005: 512). Tutku, onlara göre girişimcilerin sosyal kimlikleri ile ilgilidir. Cardon ve diğerleri(2009: 4) ayrıca, "duygusal tutku" yani heyecan, "bilişsel tutku" yani hazır olma ve "davranışsal tutku" yani bağlılık arasında ayrım yaparlar.Cardonve diğerleri(2009: 515) girişimcilik tutkusunu tanımlarken en çok üç temanın öne çıktığını ifade etmektedirler:

1) Tutku"***yoğun pozitif bir duygu***"dur,

2) İma ettiği ya da yöneldiği "nesne" veya "durum/olay"genellikle ***girişim ile ilgili fırsatları, görevleri veya etkinlikleri içermektedir*** ve

3) Girişimcileri engelleri aşmaya ve girişime bağlı kalmaya devam edecek şekilde teşvik eden "***motivasyon içerikli bir etkiye sahiptir***".

Tutku, girişimcilik motivasyonu ve başarısının önemli bir bileşeni olarak kabul edilmiştir. Girişimcilik tutkusuna sahip girişimciler kendilerine daha fazla enerji sağlayan bir motivasyona sahiptir (Bierly vd., 2000; Baum vd., 2001). Girişimcilik tutkusu, işletmelerin kuruluş sürecindeki bağlılık ve ısrarın altında yatan motivasyonu açıklamaktadır (Baum ve Locke, 2004; Cardon, 2008; Cardon vd., 2009; Chen vd., 2009). Tutku ayrıca, çalışma ortamındaki diğerlerindeki enerjiyi de harekete geçirir ve bu enerji işgörenlerin performansını yükseltir (Brannback vd., 2006). Cardon ve diğerleri da, girişimcilik tutkusunun açık bir şekilde "motivasyon içeren yönünün olduğunu" (2009: 512) ileri sürmektedir. Ayrıca bu motivasyonun kişinin kendi kimliğine sıkı sıkıya bağlı olduğunu ortaya koymuşlardır(Cardon vd., 2009b).

Chen ve diğerleri (2015; 162) girişimcilik tutkusunu, "***bir bireyin pozitif duygusallık deneyimi ve bir faaliyete başlama, sürdürme, bir etkinlikle özdeşleşme konusundaki yoğun davranış yöneliminde, motivasyon içeren bir karma"*** şeklinde tanımlanmaktadır.Benzer şekilde, Chen ve diğerleri (2009: 204), girişimcilik tutkusunu, "***kişisel olarak değerli bilişsel ve davranışsal eylemlerle ortaya çıkan girişimcinin yoğun duygusal durumu***" olarak tanımlamaktadır. Tutku bu nedenle insanların davranışlarını etkiler (Cardon vd, 2009; Murnieks vd., 2011). Tutku, girişimcilik davranışındaki farklılığı tek başına açıklayan "bütüncül" bir yapıdır (Murnieks vd., 2011). Bu tanımlar tutkunun kişinin dikkatini ve eylemlerini yönlendirmesine yardımcı olduğunu ve alana özgü bir motivasyon şekli olduğunu göstermektedir. Tutku bir alana özgüdür. Yani, tutkular belirli bir konu, durum ya

da nesneye yönelik gelişir. Bireyin tutkusu için hedefe yönelik bir sevgisinin olması gerekir ve bu hedef çoğu zaman belirli ya da açık değerleri içeren belirli bir faaliyet ya da faaliyetler topluluğudur. Bu tanım Bandura'nın (1977) öz-yeterlilik (self-efficacy) tanımına benzemektedir. Öz-yeterlilik de alana özgü bir motivasyon şeklidir. Yine de, öz-yeterlik, bireylerin öznel duygularını ve belirli bir görevi yerine getirme yargılarını belirtirken (Bandura, 1977: 288); tutku, yüksek kişisel değere sahip bireyde bilişsel ve davranışsal dışavurum oluşturan belirli bir hedefe yönelik yoğun duygusal durumlarını ifade eder (Cardon vd., 2009: 515).

Baum ve diğerlerinin (2001) çalışmalarda, tutku girişimcilerin "***bir kişilik/kimlik özelliği***" olarak görülmüş ve davranışlarının belirleyicisi olarak nitelendirilmiştir.Son yıllardaki çalışmalarda da tutku girişimci kişilerin "***kişilik özellikleri***" arasında sıralanmıştır. Tutku, girişimciliğin temelidir, çünkü yaratıcılığı geliştirebilir ve yeni bilgi modellerini tanıyabilir, aynı zamanda girişimcilik fırsatlarını bulma ve geliştirmenin anahtarıdır (Ruvio vd., 2010: 145-146). Rieckhoff ve Larsen (2012) girişimcilik sürecini*tutkunun vücut bulmuş hali* olarak ifade etmektedir. Girişimcilik tutkusu, yaratıcı ve kalıcı pozitif duyguları ortaya çıkarmaktadır. Bu durum "***birinin rüyasını sürdürme özgürlüğü ve fırsatı olduğunda ortaya çıkan duygusu***" şeklinde açıklanmıştır (Smilor, 1997: 342).

Başar ve diğerleri(2013: 5), başarılı bir girişimci olmak için yaratıcılık, kendini adama, kararlılık, esneklik, liderlik, tutku ve kendine güven gibi bazı temel kişisel özelliklerin mevcut olması gerektiğini söylemektedir. Bu bağlamda tutku, girişimcinin başlangıç yapması ve girişimini sürdürmesi için gerekli bir özellik olarak nitelendirilir. Girişimciye, kendi vizyonuna inanmaları için başkalarını ikna etme gücü verdiği belirtilir. Planlamanın yerine geçmediği ama girişimcinin odaklanmış bir şekilde kalabilmesini ve planının diğer insanlar tarafından görülmesini ve uygulanmasını sağladığı belirtilir.

Tutku alanındaki çalışmalarda da, girişimci role özgü tutku geliştirmek fikri kabul görmektedir (Cardon vd., 2009; Murnieks vd., 2014; Chen vd., 2015). Bireylerinkimlikleriyle/kişilikleriyle tutarlı hem yoğun pozitif duygusallık kaynağı hem de motive oldukları yönde çaba harcayacakları bir hedefe ihtiyaçları vardır. Bu hedef genellikle kişinin kimliğini yansıtan belirli bir etkinlik veya ilgili faaliyetlerin toplamıdır (Cardon vd., 2009; Chen vd., 2009). Ayrıca, girişimcilik tutkusunun pozitif duygusallık unsurunun da, zamanla devam ettiği düşünülmektedir (Cardon vd., 2009b). Girişimcilik tutkusu son olarak

kişinin kimliği ve buna tekabül eden yoğun pozitif duygusallık sonucundaki faaliyetlerde bulunmak için güçlü ve kalıcı davranış yönelimi olarak tanımlanmaktadır (Chen vd., 2015).

Bütün bu açıklamalara dayanarak çalışmada girişimcilik tutkusuna yönelik yapılan temel tanımlamaların bir özeti oluşturulmuştur. Bu tanımlarTablo 1.'de sunulmuştur.

Tablo 1. Girişimcilik Tutkusu Kavramına Yönelik Tanımlar

Tutku Kavramının Tanımı/ Özelliği	Yazar(lar)	Açıklama
Girişimcilik sürecinde zorluklarla başa çıkmak için duygusal bir aracın sağlanması gerekmektedir	Schumpeter (1951)	
"Kısa süreli müptelalık ve fiziksel çekim" "Sevilen bir kişi hakkında yüksek uyarılma, sık sık düşünceler ve hızla solma ile karakterize edilir"	Sternberg, 1986; 1997	Aşk Üçgeni Teorisi'nin Bir Parçası Olarak Tutku
"Coşku" ya da "Sevinç" "Girişimci sürecin belki de en çok gözlemlenen olgusu" "Birinin rüyasını sürdürme özgürlüğü ve fırsatı olduğunda ortaya çıkan duygudur"	Smilor, 1997: 342	
"Gurur"	Bierly vd., 2000	
"Tutkuları, duygusal açıdan önemli sonuçları olan yüksek öncelikli hedefler" Tutku diğer motivasyon psikolojisi yapıları ilişkilendirmiştir.	Frijda vd., 1991: 218 Fredricks vd., 2010	Kimlik İle İlgili İçsel Motivasyon
"Yaratıcılıkılık Etkisi"	Amabile, 2001; Amabile ve Fisher, 2009	Yaratıcılık Katalizörü Olarak Tutku
"İnsanların sevdikleri, önemli buldukları, zaman ve enerjilerini harcadıkları bir etkinliğe karşı güçlü bir yönelim" "Kimliğe entegredir ve engeller karşısında ısrarla ilgilidir" Tutku iki yönü vardır: -Uyumlu tutku (örneğin, refah, pozitif duygusallık, faaliyet üzerindeki kontrolü sürdürme) - Takıntılı tutku (örneğin, iyi olmama hali, sağlık riskleri, kontrol kaybı)	Vallerand vd., 2003: 756	İkili tutku modeli. Bir faaliyete karşı güçlü bir eğilim olarak tutku.
"Motivasyon Yönü"	Frijda vd., 1991; Achter ve Lubinski, 2005;Vallerand vd., 2007; 2008	Yüksek Başarıyı Açıklamak İçin Tutku
"Güçlü duygular, arzular, gelecek vizyonları, bir eylem sürecine uzun vadeli bağlılık"	Renzulli vd., 2006: 18	Romantizm Olarak Tutku
"İlgi"	Gagne, 2007: 99	Güçlü bir ilgi olarak tutku
"Yaratıcı kişilerin bir özelliği"	Winner, 2007	Bir Kişilik Özelliği Olarak Tutku

a) Aktiviteyi her zaman yapmak ve önemli miktarda zaman ve enerji harcamayı istemek, b) Faaliyete tamamen dahil olmak ve faaliyete kendini bırakma (akış yaşamak), c) Faaliyetten duygusal olarak kurtulmak ve d) Faaliyet açısından kişinin kimliğini tanımak	Fredricks vd., 2010: 23	Kimlik ile ilgili içsel motivasyon olarak tutku
"Kişilik özelliği", "Girişimci eylemin en temel unsuru"	Bird, 1989; Baron, 2002; Baum vd., 2001; Shane vd., 2003	
"Bireylerin beklenen kapasitelerinin ötesinde performans göstermelerini sağlayan, onları yönlendiren, bir aktiviteye yönelik motivasyon içeriği"	Chang, 2001; Vallerand vd., 2003	
"Aşk" "İş sevgisi"	Baum ve Locke, 2004; Baum vd., 2001	Girişimcilik bağlamında tutku kavramının ilk adımı "Bir kişilik/kimlik özelliği"
"Motive edici güç, duygusal enerji, kuruluş sürecinde arzu ve ısrarla karakterizedir" "Arzunun ateşi" "Girişimcinin kimliğine anlamlı gelen ve kimliğinin rolleriyle ilişkili olan, girişimcilik faaliyetlerine katılımla kazanılan, bilinçli olarak erişilebilir yoğun pozitif hislerdir" "Girişimci faaliyetlere katılım ile tecrübe edilen, girişimcinin kendine özgü kimliğine anlamlı gelen ve belirleyicisi olan roller ile ilişkili, bilinçli olarak erişilebilir, yoğun pozitif hislerdir" "Engellerin üstesinden gelmek ve göreve bağlı kalmak için girişimcileri harekete geçiren ve (girişime yönelik zihni) meşgul kalmaya devam ettiren" ve işletmenin kuruluş sürecindeki motivasyon gücü, duygusal enerji ve sebat olarak nitelendirilen "yoğun pozitif duygu" dur.	Cardon vd., 2005: 512 Cardon vd., 2009: 515 Cardon vd., 2009: 517. Cardon vd., 2009: 519.	Girişimcilik Tutkusu olarak ilk çalışma Motivasyon yönü vardır
"Girişimcilerin sosyal kimlikleri ile ilgilidir"	Klaukien ve Breugst, 2009	
"Girişimcinin, yüksek kişisel değerinin bilişsel ve davranışsal tezahürlerinin eşlik ettiği yoğun duygusal durumdur" "Kişisel olarak değerli bilişsel ve davranışsal eylemlerle ortaya çıkan girişimcinin yoğun duygusal durumu"	Chen vd.,2009: 199 Chen vd.,2009: 204	Tutkunun bilişsel ve davranışsal yönleri vurgulanmaktadır.
"Bireyin pozitif duygusallık deneyimi ve bir faaliyete başlama, sürdürme, bir etkinlikle özdeşleşme konusundaki yoğun davranış yöneliminde, motivasyon içeren bir karma"	Chen vd., 2015: 162	Girişimcilik tutkusu çalışmaları

Yukarıdaki açıklamalardan girişimcilik tutkusu ile ilgili yapılan bazı çalışmaların (Cardon vd.,2009; Hovd., 2011), Vallerand ve diğerlerinin (2003) ikili tutku modeliyle ilgili teori ve ampirik bulgulara açıkça atıfta bulunduğu görülebilir. Bu nedenle girişimcilik tutkusu kavramının, Vallerand'ın tutku tanımına benzemekle birlikte, aynı zamanda, diğer tutku tanımlarıyla tamamen benzer olmayan girişimle ilgili faaliyetlere odaklanma ve ilgili duyguların pozitif etkisi gibi benzersiz özellikler de içerdiği söylenebilir.

Sonuç olarak girişimcilik literatürü açısından tutku "***farklı ve karmaşık duygular barındıran***", "***yoğun pozitif hisler***" dir (Cardonvd., 2005: 1). Buna ek olarak, "***bireylerin beklenen kapasitelerinin ötesinde performans göstermelerini sağlayan, onları yönlendiren, bir aktiviteye yönelik motivasyon içeriği"*** olarak tanımlanmaktadır (Chang, 2001; Vallerand vd., 2003). Ayrıca girişimciler kendileri açısından anlamlı olan nesne, durum ya da olaylar için tutkulu olmakta ve bu girişimcinin benlik kimliğini güçlendirmektedir (Cardon vd., 2011). Cardon ve diğerleri(2009) girişimcilik tutkusu literatüründe girişimcilik tutkusunun duygusal bir deneyim olduğu bağlantısını kurmak için teorik bir temel oluşturmuş ve girişimcilik tutkusuyla ilgili çalışmaları etkilemiştir. Ortaya çıkan sonuçlar ise, tutkunun sadece bir duygu değil, ayrıca başka duyguları da tetikleyebilen bir kavram olduğu yönündeki bir açıklamaya işaret etmektedir.

Tutku için belirgin bir kişisel kimlik ile bağlantılı ve faaliyetlere katılım ile ortaya çıkan uzun süreli yoğun duygusal bir durum olduğu söylenebilir. Girişim ile ilgili faaliyetlere yönelik uzun vadeli duygusal bir deneyim olması sebebiyle tutku girişimci-girişim ilişkisini kurgulayacaktır (Cardon vd., 2005). Kalıcı doğası sayesindetutku, girişimcilerin uzun vadede girişimlerine bağlılıklarına motivasyon gücü kazandıracaktır (Vallerand vd., 2007). Ayrıca, zaman içindeki istikrarından dolayı, tutku girişimcilerin inançlarını ve girişim ile ilgili eylem planlarını da etkileyecektir (Oatley, 2000). Üstelik, kimlik odaklı bir etki olduğu için, tutku, yoğun bir duygusal durum ayrıca, güçlü bir motivasyon gücüne sahip olabilecektir.

Yukarıdaki tanımlar irdelendiğinde, girişimcilik tutkusu kavramının unsurları ve ortak özellikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir.Girişimcilik tutkusu;

1. Girşimcilik sürecinde zorluklarla başa çıkmak ve engelleri ortadan kaldırmak ile alakalıdır,

2. Girşimcilik sürecinde yoğun duygusal durum veya deneyimdir,

3. Girşimcilik sürecinde kişisel değerlerin aktarımıdır,
4. Girişimcinin kimliği ile rollerinin belirleyicisidir,
5. Göreve bağlı kalma özelliğidir,
6. Girişimcinin motivasyon gücü, duygusal enerjisi ve sebatıdır.

Bu çalışmada,sosyo-psikolojik ve girişimcilik literatüründeki tanımlardan yola çıkarak, özellikle Vallerand ve diğerleri (2003) ile Cardon ve diğerlerinin (2005; 2009) tanımlarına dayanarak girişimcilik tutkusu, *girişimcinin yüksek kişisel değeri ile ilişkili, bilişsel ve davranışsal dışavurumu ile sergilenen, yoğun duygusal durum* olarak ele alınmaktadır. Yoğun duygusal durum, bilişsel ve davranışsal faaliyetlerle birliktedir. Tutkulu bireyler sadece yoğun duyguları yaşamakla kalmaz, tutkularını yaşamak için harekete geçmeleri muhtemeldir. Cardon ve diğerlerinin (2009) tanımlarıyla uyumlu olarak girişimci rol kimliğine bağlı faaliyetlere yönelik, yoğun bir pozitif duygu olarak kavramsallaştırılmıştır. Yani, tutku, görev katılımını teşvik edecek ve girişimcinin faaliyetindeki zorlukları aşmasına olanak sağlayacak önemli bir motivasyon etkisi oluşturabilecektir. Yine, çalışma kapsamında tutku, "girişimcilik tutkusu" olarak ele alınmış ve tutkunun çok boyutlu bir kavram olduğu düşünülmüştür.

1.4.Girişimcilik Tutkusu veGirişimci Rol Kimliği İlişkisi

Cardon ve diğerleri (2009) tanımlarında, girişimcilik tutkusunun iki kritik unsurunu ortaya koymaktadırlar. İlk olarak, tutkunun pozitif bir duygusal deneyim (positive affective experience) olduğunu öne sürmektedirler. İkinci olarak, rol kimliğinin (role identity) önemine dikkat çekmektedirler. Girişimcilik tutkusu, kontrol altına alındığında, girişimciyi kendisine uygun bir **rol kimliği** (girişimci kişilik) oluşturmaya ve girişimci davranışlara tutarlı bir biçimde katılmaya teşvik eder. Tutkuyu belirleyen ve onu etkileyen iki unsur vardır; girişimci rol ve etkinlik veya girişimin nesnesidir.Cardon ve diğerleri (2009) ileGartner ve diğerleri (1999)'na göre girişimciler girişimcilik süreci boyunca gerçekleştirdikleri bazı önemli faaliyetlerle ilgili farklı türden tutkuları deneyimleyebilirler. Bu deneyim, girişimcinin tutkulu olabileceği üç farklı girişimci rolü ortaya çıkarmaktadır. Bu roller, girişimcilik tutkusunun üç farklı alanını ifade etmektedir. Aşağıda girişimci rolleri ve kimlikleri sunulmaktadır:

1)*İcat Etme Tutkusu -Mucit Kimliği:* Girişimcinin tecrübe ettiği ilk tutku yeni fırsatları belirleme, icat etme ve keşfetmeyi içeren "***icat etme tutkusu"*** dur (passion for invention). Bu süreç yeni iş fırsatları için çevre taraması ve yeni ürün veya hizmetler geliştirmeyi içerir. Burada "*mucitkimliği"*rol alır. ***Mucit kimliği*** (an inventor identity), girişimcinin tutkusunun yeni fırsatları tanımlama, icat etme ve keşfetme ile ilgili kimliktir.

2)*Kurma Tutkusu-Kurucu Kimlik*: Girişimcinin tecrübe ettiği bir diğer tutku fırsatları ticarileştirerek kullanmak vegirişim kurmak ile ilgili faaliyetlerde bulunmakyani ***"kurma tutkusu"*** dur (passion for founding). Bu süreç yeni bir girişim oluşturmak için hayati önem taşıyan finansal, beşeri ve sosyal kaynakları bulma ve toplama ile ilgilidir. Burada "*kurucu kimlik"* rol alır. ***Kurucu kimlik*** (a founder identity),girişimcinin tutkusunun fırsatları ticarileştirmek ve kullanmak için girişim başlatmak ile ilgili faaliyetlere yönelik olduğu bir kimliktir.

3)*Geliştirme Tutkusu -Geliştirici Kimlik:* Girişimcinin tecrübe ettiği son tutku ise girişim başlatıldıktan sonra yetiştirme, büyütme ve genişletmeyi içeren ***"geliştirme tutkusu"*** (passion for developing)dur.Bu alan girişimin büyümesi ve genişlemesi ile ilgilidir. Geliştirme tutkusu ile ilgili kimlik, "*geliştirici kimlik"*tir (Cardon vd., 2009: 516). ***Geliştirici kimliği*** (a developer identity),girişimcinin tutkusunun girişim oluşturulduktan sonra girişimin beslenmesi, büyümesi ve genişletilmesi ile ilgili faaliyetlere yönelik bir kimliktir.

Cardon ve diğerleri (2009) girişimciliğe yönelik tutku ile ilgili yapılan çalışmaları önemli ölçüde teşvik ettiği için, son derece etkili bir girişimcilik tutkusu modeli sunmuştur. Model, girişimcilerin farklı aktiviteler, yani icat, kurma ve gelişmeye yönelik tutkuyu deneyimlediğini ortaya koymaktadır. Farklı tutku türleri fırsat tanımlama, iş yaratma ve iş büyümesinde başarılı olmak için bir enerji kaynağıdır (Cardon vd., 2009b).Bunlar girişim ile ilgili üç ana girişimci kimliğidir. Buradan hareketle girişimci rol kimliği bir mucit, bir kurucu, bir geliştirici veya bunların bir kombinasyonudur. Bu kimliklerden birine veya birkaçına dayalı girişimci davranışları yaratıcı problem çözme, sebat etme ve kendini tamamen yaptığı işe verme davranışlarını içermektedir (Laaksonen vd., 2011: 18-19). Girişimcinin kimliği ile gerçekleştirilen faaliyetler arasındaki eşleşme, bir girişimcinin tutku deneyimleyip deneyimlemediğini ve bunun ne ölçüde olduğunu belirler. Belli bir zamanda

en belirgin ve merkezi olarak tanımlanan rol, girişimcinin en çok bağlı olduğu, en yüksek tutku miktarını beslediği, anlamlı şekilde tecrübe ettiği roldür. En merkezi olan kimlik hiyerarşik olarak enbaskını olarak tanımlanmaktadır (Gartner vd., 1999: 516).

Bununla birlikte, bu teori, girişimcilerin gerçekleştirmek istedikleri role daha yakın olan belirli faaliyetler konusunda daha tutkulu olmalarına rağmen, onların kimliğinden daha uzak olan faaliyetler konusunda da tutkulu olduklarını göstermektedir. Böylece girişimcilerin temelde her etkinliğe yönelik tutkuyla yaklaşma olasılığı bu aktivitenin üç girişimci rolün birine bağlı olduğu sürece gerçekleşir (Cardon vd., 2009: 516-518).Bu bakış açısı ayrıca Cardon ve diğerleri(2009) ve Gielnik ve diğerleri(2015) tarafından da desteklenmektedir. Onlara göre bazı girişimciler belirli bir kimliği kendileri için daha anlamlı bulurken diğer girişimcilerin kendilerini birden fazla rolle tanımladığını da ileri sürmektedirler. Bu rol kimlikleri ömür boyu değişebilmekte ve zaman içinde tutkunun değişmesine neden olabilmektedir (Cardon vd., 2009; Gielnik vd., 2015).

Bununla birlikte bazı araştırmacılar, bir girişimcinin tutkusunu kaybedebileceğini de iddia etmektedirler. Bu, girişimcinin kendi kimliğinde veya değişen çevrede bir değişiklikten kaynaklanabilmektedir.Örneğin, girişimci sadece mucit rolüne tutku duyuyorsa, girişimi büyütme ile ilgili faaliyetleri üstlenmesi gerektiğinde tutkusunu kaybedebilmektedir (Murnieks vd., 2014).

Yine de, bazı araştırmacıların bu konuda farklı fikirleri bulunmaktadır. Onlar, farklı etkinliklere bağlı tutkuları kaybetmenin mümkün olmadığına inanmakta ve girişimcilerin girişimcilik çabaları için bir bütün olarak tutkulu olduklarını ifade etmektedirler (Ho ve Pollack, 2014: 437-438).

1.5. Girişimcilik Tutkusunun Boyutları

Tutkuya yönelik iki farklı sınıflandırma ve boyut ortaya konulmuştur. İlk sınıflandırmada Vallerand ve diğerleri(2008: 1) tarafından,tutkunun kişinin kendi benlik ve kimliğindeki içselleştirilmesi ele alınmıştır.Vallerand ve diğerlerinin sınıflandırmasında tutkuya yönelik iki boyut tanımlanmaktadır. Bunlar: **Takıntılı Tutku**ve**Uyumlu Tutku**'dur. İkinci sınıflandırma, Cardon ve diğerleri (2013) tarafından yapılan sınıflandırmadır. Bu ikinci sınıflandırmada ise, girişimcilik tutkusunun göreve özgü boyutları yer almaktadır. Bu

boyutlar: **Yoğun Pozitif Hisler ve Kimlik Merkezlilik**'tir. Aşağıda bu boyutlar hakkında bilgi verilecektir.

1.5.1. Takıntılı TutkuveUyumlu Tutku

Vallerand ve diğerlerine göre (2003), tutkunun iki boyutu vardır: ***Takıntılı Tutku*** ve ***Uyumlu Tutku***. Bu sınıflandırma tutkulu etkinliğin, otonom olarak (öz-belirleme ve özgür irade ile hareket ederek) kişinin kendi benliğinde ve kimliğinde nasıl içselleştirildiği ile ilgilidir (Vallerand vd., 2003: 757).

İnsanların hoşlandıkları ve düzenli olarak katıldıkları faaliyetlerin yansıması, kişinin kimliğine uygun oldukları ölçüde dahil olmaktadır (Aron vd.,1992: 597). Burada bahsedilen "***kimlik***", bir kişinin ilgili özelliklerini, niteliklerini deneyimlerini, bunların birbiriyle ilişkisini ve bu özelliklerin sunduğu sosyal ve öz-düzenleme (self-regulation) işlevlerini ifade etmektedir (Schlenker, 1985: 68). Vallerand ve diğerleri (2003) bazı faaliyetlerin kişinin kendi kimliğinin merkezi özelliklerini temsil ettiğini, bu nedenle kişilerin kendilerini tanımladığını iddia etmektedir. Tüm bunların sonucunda da, kişinin kimliğine dahil edilen faaliyetlere karşı tutku gelişir. Bu tutkular, kişinin kimliğinin temel özellikleri halini alır ve insanı tanımlamak için kullanılır. Tutkulu faaliyetler kişilerin kim olduklarının bir parçasıdır (Vallerand vd., 2003: 757-758). Bireyler birbirleriyle ilişkilerinde farklılık gösterir ve tutkularıyla meşgul olurlar. En iyi ihtimalle, tutku birey için genel yaşam kalitesini artırabilir. En kötüsü ise, bağımlılık oluşur ve kendisi için yıkıcı hale gelebilir (Vallerand vd., 2003: 764).

a. Takıntılı Tutku (Obsessive Passion)**:** Kişinin kimliğindeki bir faaliyetin kontrollü bir şekilde içselleştirilmesini ifade eder.Takıntılı tutku ***kişinin takıntılı bir dürtü nedeniyle bir aktiviteye girmesi*** anlamına gelir. (Vallerand vd., 2003: 757). Bu, kişinin sevdiği bir etkinliğe katılması için iç baskı oluşturur. Bunun nedeni bazı koşulların sosyal kabul veya benlik saygısı gibi faaliyete bağlı olmasından ya da faaliyete katılımdan kaynaklanan heyecan duygusunun kontrol edilemez olmasındandır. Böylece, bireyler etkinliği sevseler dahi kendilerini kontrol altına alacak olan bu iç koşullar yüzünden ona katılmaya mecbur hissederler. Tutkulu faaliyete katılımdan kendilerini alamazlar.Hatta, sevdikleri faaliyete

katılarak sosyal onay kazanma ve diğerleri ile bir araya getirme zorunluluğunda olduklarını düşünmektedirler (Curran vd., 2015: 633). Tutku, kişiyi kontrol ederken ilerlemektedir. Faaliyet katılımı kişinin kontrolü dışında olduğundan, en sonunda kişinin kimliğinde orantısız bir yer edinir ve kişinin yaşamındaki diğer faaliyetlerle çatışmaya neden olur (Vallerand vd., 2003: 757).Yani, takıntılı tutku yaşandığında faaliyet ve sonuçları kişinin kimliğiyle tam olarak bütünleşmemekte ve bu nedenle kişinin önceden var olan değerleri ve hedefleri ile çelişmektedir (Curran vd., 2015; 633). Buda takıntılıtutkunun uyumsuz veya kişininbenlik kavramıyla çeliştiği noktasıdır (Stenseng, 2008: 466).

Diğer yandan takıntılı tutku, benlik saygısını artırmak, sosyal kabul duygusu ya da üstünlük duyguları yaratmak gibi kişilerarası ve kişisel olmayan baskılar nedeniyle girişimciliğe başlamaktan kaynaklanır (Vallerand vd., 2003: 757). Bu nedenle, takıntılı tutku, girişimcilerin eldeki girişim görevine odaklanmaktan ziyade planlı hedeflere ulaşma konusunda sürekli bir uğraş verdikleri, sonuç odaklı bir motivasyonla karakterize edilmektedir (Vallerand, 2010: 294). Bunun sonucunda da hedefe yönelik olma ve girişime yönelik istenilen sonuçları planlama ve öngörme olasılıkları daha yüksektir (Vallerand vd., 2003: 758). Girişimcilik gibi yüksek rekabet gücüne sahip bir ortamda takıntılı tutkulu birey, faaliyet ile diğer yaşam hedefleri arasında çatışma hissi yaşamamaktadır. Bunun ana nedeni takıntılı tutkulu bireylerin diğer yaşam alanlarını ihmal etmesidir (Amiot, 2006: 221). Takıntılı tutkulu girişimciler, kendileri için performans hedefleri belirlemekte, yani rakip odaklı olmakta ve diğer aktörleri mağlup etmeye odaklanmakta veya diğerleri ile benzer başarısızlıkları önlemeye çalışmaktadırlar (Vallerand vd., 2007: 758). Dahası, takıntılı tutkulu girişimciler beklenmedik durumlardan kaçınmayı tercih ederler (Vallerand, 2010: 295). Hedefe ulaşma konusunda katı bir görüşe sahiptirler ve girişim faaliyetlerinin kontrolü altında kalmazlar (Vallerand vd., 2003: 758). Bu nedenle, başlangıçtaki hedefleri ve planları katı bir şekilde takip edip bunları gerçekleştirmeye devam etmektedirler (Cardon vd., 2009: 517). Dahası, girişimcilik faaliyetinde savunmacı bir şekilde görev yapmaları nedeniyle, tutkulu girişimciler girişimcilik faaliyetlerine başlarken sıkıntı ve negatif duygusallık yaşayacaktır (Vallerand vd., 2003: 758). Bu nedenle, nedensellik gibi sistematik bir işlem stratejisi benimsemeleri daha olasıdır (Schwarz ve Clore, 1996).

Takıntılı tutkunun negatif özellikleri vardır.Genellikle, bireyin tutkulu oldukları aktiviteyle ilgilenmek için içsel ya da sosyal baskı duygusundan kaynaklanır. Örneğin iş ya da ilişkilere müdahale edebilir. Bu olumsuz sonuçlara rağmen, takıntılı tutkulu kişi, içselleştirildiği için

faaliyete duyduğu özlemi kolayca sona erdiremez (Stenseng, 2008: 466).Vallerand ve diğerleri(2003: 757), takıntılı tutkunun, bireyin yaşamında dengesizliğe ve negatif duygulara ilişkin deneyimlere neden olduğunu öne sürmektedir. Yani takıntılı tutku, negatif duygusallık ve ısrara neden olur. Bu durum bireyi engellemektedir.Takıntılı tutku, tutkulu bir etkinlik ya da diğer yaşam aktiviteleri üzerindeki odaklanmayızorlaştırır (Ratelle vd.,2004: 115). Takıntılı tutku, bireyi aşırı ve riskli sebat göstermeye motive edecek bireysel kimliği koruma endişeleri nedeniyle aşırı ısrarve riskli davranışlara yol açar. Dahası, baskın takıntılı tutku yaşayan bireyler, tutkulu aktivite sırasında negatif duygusallık yaşarlar (Mageau vd., 2005: 101; Vallerand vd., 2003: 758). Diğer taraftan takıntılı tutku, uyumsuz davranışlar (maladaptive behavior), engeller karşısında riskli ve iyi düşünülmemiş ısrar kararı, faaliyeti gerçekleştirme arzusu üzerindeki kontrol kaybı ile ilgilidir (Philippe ve Vallerand, 2007; Ratellevd., 2004). Sonuç olarak, takıntılı tutkulu bireyler depresyon, kaygı ve düşük yaşam memnuniyeti (Rousseau ve Vallerand, 2003: 199; Vallerand vd., 2008; 2007) yaşarlar. Buna göre, takıntılı tutkunun insanları olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılabilir(Vallerand vd., 2003).

b. Uyumlu Tutku: Uyumlu tutku (Harmonious Passion), ***insanların bir faaliyete olan tutkusunun, yaşamın diğer yönleriyle uyumlu olduğu*** anlamına gelir (Vallerand vd., 2003: 757). Bireylerin sevdikleri faaliyette bulunmayı seçmelerine yol açan otonom bir içselleştirmeyi ifade eder (Vallerand vd., 2003: 756). Otonom içselleştirme, bireylerin etkinliği herhangi bir koşul bulunmadan kendileri için önemli olduğunu özgürce kabul ettikleri zaman meydana gelir. Bu tip içselleştirme isteyerek faaliyete geçmek için bir motivasyon gücü üretir ve etkinliği takip etme konusunda isteklilik ve kişisel onaylama hissi uyandırır. Bireyler bu faaliyeti yapmak zorunda kalmazlar, aksine özgürce bunu yapmayı seçerler. Bu tutkuyl yapılan faaliyet kişinin kimliğinde önemli ama yıkıcı olmayan bir alanı kapsar. Bu da kişinin hayatının diğer yönleriyle uyumludur (Vallerand vd., 2003: 757-758).

Girişimciler, sonuçlardan ve hedeflerden ziyade girişim faaliyeti üzerinde ve kendilerini geliştirmeye daha fazla odaklanma eğilimindedirler (Vallerand vd., 2007: 529). Bütünleştirici öz-süreçlerin sonucunda uyumlu tutkulu girişimcilerin girişimcilik faaliyetleri üzerinde bir kontrol duygusu vardır.Hedefleri doğrultusunda esnek ve daha az katıdırlar (Vallerand vd., 2003). Ayrıca bu girişimciler yeni deneyim ve tecrübelere açıktırlar

(Hodgins ve Diz, 2002). Bu esneklikten ötürü, uyumlu tutkulu girişimcilerin karar verme sürecinde beklenmedik durumları kucaklamaları ve entegre etmeleri, ayrıca girişimin oluşturulmasında iç ve dış ortaklarla birlikte çalışmaları daha olasıdır.

Uyumlu tutku faaliyete katılmadan önce bile (Vallerand vd., 2008: 3) yüksek konsantrasyon seviyesiyle (Mageau vd., 2005: 105) ortaya çıkar. Bireyin, faaliyete katılımı engellenmiş olsa dahi tutkulu etkinlik, katılımsürecinde ve sonrasında uyumlu tutku deneyimlerinden pozitif duygusallık etkisi altına girer (Mageau vd., 2005: 101). Dahası uyumlu tutku, pozitif duygusallık yayılması (positive affective spillover) ile ilişkilidir. Bireyin tutkulu bir faaliyete girerken mutlu olacağı ve zamanla hayattan daha mutlu ve tatmin olacağı bir süreçtir (Vallerand vd., 2003: 757).

Vallerand ve diğerleri(2003: 757), pozitif içerikli bir tutku olan uyumlu tutkunun özgür irade unsurunu içerdiğini öne sürmektedir. Uyumlu tutku, bireyi mutlu eden aktiviteye ne zaman ve niçin katılması gerektiğini bireyin seçtiği aktivitedir. Özerklik, zevk ve denge ile karakterizedir; bireyin yaşamının diğer yönlerini etkilemez. Ayrıca, canlılık, yaşam anlamı ve yaşam tatmini gibi pek çok psikolojik iyi olma hali yapısı ile ilişkilidir. Depresyon ve anksiyete ile de negatif ilişkilidir (Rousseau ve Vallerand, 2003: 203; Vallerand vd., 2008: 2007). Engeller veya aksilikler karşısında faaliyetlere sürekli olarak katılım, öğrenme hedefleri, kasıtlı uygulama (deliberate practice) ve başarı ile pozitif ilişkilidir (Vallerand vd., 2007; Vallerand vd., 2008;Philippe vd., 2009). Uyumlu tutku, pozitif duygusallık yoluyla zaman içinde yüksek düzeyde psikolojik iyi oluşu başlatır.Bu da uyumlu tutkunun pozitif duygusallığı desteklediği anlamına gelir (Rousseau vd., 2008: 206). Sonuç olarak uyumlu tutku, sağlıklı adaptasyonu teşvik etmektedir.Uyumlu tutkuya dayalı faaliyetlere katılım bireyleri olumlu yönde etkilemektedir.

Kısaca, tutku çeşitli kişisel özelliklerle ilişkilidir.Ancak genel olarak dualist (ikili) bir yapıya sahiptir. Uyumlu tutku bir yandan bilişsel ve duygusal refah sağlama yönelimindeyken; diğer taraftan da bireyin performansına yönelik faydalar sağlar. Bunun aksine takıntılı tutku, bilişsel ve duygusal hastalığa sebebiyet verme yönelimindedir. Takıntılı tutku ise, performans eksikliğinden dolayı performansla negatif ilişkilidir.Uyumlu tutkulu bireyler sadece görevin üstesinden gelmeye odaklanır ve gelişmeyi önemserken takıntılı tutkulu bireyler ise, görevin üstesinden gelmek için düşük düzeyde ilgi gösterirler. Yine de diğer katılımcıları geçmeye çalışırkenbelirgin bir ilgi gösterirler. Yani performans yaklaşma

hedefleri gösterirler Fakat çoğunlukla başkalarına göre başarısız olmamaya çalışmaktadırlar. Diğer bir deyişle performanstan kaçınma hedeflerine odaklanırlar. Buna göre, bireylerin takıntılı bir tutkuyla karakterize olmaları, kendini korumak için başarısızlıktan kaçınmaya yönelmiş olmaları gerçeğinin altını çizmektedir. Ancak bu durum, girişimcilik tutkusu yönünden hiçbir çalışmada ele alınmamıştır.

Tutkunun diğer bir sınıflandırması ise Cardon ve diğerleri trafından yapılan (2013)girişimcilik tutkusu sınıflandırmasıdır. Bu sınıflandırmada girişimcilik tutkusunun iki alt boyutuna yer verilmektedir.Bu boyutlar "Yoğun Pozitif Hisler" ve "Kimlik Merkezlilik"olarak belirtilmektedir. Bu sınıflandırma aşağıda sunulmaktadır.

1.5.2. Yoğun Pozitif Hisler ve Kimlik Merkezlilik

Cardon ve diğerleri(2013), Vallerand ve diğerlerinin tutku kavramına yönelik sınıflandırmasından (2003) farklı olarak tutku kavramını girişimcilik tutkusu olarak ele almaktadır. Bu çalışmada Cardon girişimcilik tutkusunun göreve özgü boyutlarını ortaya koymuştur. Burada girişimcilik tutkusu***"yoğun pozitif hisler"*** ve ***"kimlik merkezlilik"*** olarak boyutlandırılmış olup, girişimciliğin farklı evrelerinde tutkunun nasıl yaşandığını ortaya koymak için üç farklı tutku alanını ortaya koymuştur. Bu alanlar"***icat etme tutkusu***(passion for inventing), ***kurma tutkusu***(passion for founding) ve***"geliştirme tutkusu***" (passion for developing). Cardon (2013) daha sonra bu boyutlar ile alanları ilişkilendirmiştir.

Girişimcilerin neye yönelik tutkulu olduğu veya tutkunun kaynağı ve nesnesi ile ilgili yapılan çalışmalar girişimcilerin sergilediği sebat ve yaratıcılık (Cardon vd., 2009; Cardon ve Kirk, 2015) gibi davranış türleri ve davranışlarının odak noktası için önemli bir gösterge olmaktadır. Bazı tutku türleri yüksek performans ve sonuçlar ile ilişkilendirilmiştir(ör. uyumlu tutku:Vallerand ve Houlfort, 2003; Vallerand, 2008).Davranışların başarısı üzerinde de büyük ölçüde etkisi olabileceği öne sürülmüştür. Bu durum aynı zamanda bazı girişimcilerin neden tutkularını hayatlarının diğer yönleriyle başarılı bir şekilde dengelemekte zorluk çektikleri konusuna ışık tutmaya yardımcı olmuştur (takıntılı tutku: Vallerand vd., 2003). Diğer taraftan, tutku odağının iş yaşam döngüsü boyunca ya da girişimcinin girişimci olarak dahiliyeti ile tutarlı olup olmadığı veya tutkunun orijinal kaynağı ve sürekliliğinin zaman içinde değişip değişmeyeceği de ilgi çekmiştir. Cardon ve

diğerleri (2009c), girişimcilerin bir rol kimliği için daha tutkulu olup da diğerleri için olmadıklarında, girişim geliştikçe, girişimin hedeflerine olan tutkulu takipten vazgeçilebileceklerini öne sürmektedirler. Yani girişimcinin tutkulu olduğu aktiviteler girişimin aktivite merkezinden uzaklaştırır. Buna karşın Cardon (2013), bazı girişimcilerin yıllarca aynı işletmede kaldıklarını ve değişen örgüt ve faaliyetlere rağmen tutkularının değişmediğini ortaya koymuştur. Cardon (2013), bu alandaki çalışmalarda tutkunun daha önceki sınıflamalardan farklı iki boyutunu öne sürmüştür. Böylelikle girişimcilerin neye yönelik tutkularının olduğunu ve girişimlerinin yaşam döngüsü boyunca değişip değişmediğine ışık tutmaya çalışmıştır. Aynı zamanda girişimcilik kariyerinin gelgitlerini neden bazı girişimcilerin işletmelerinde kaldıkları ve diğerlerinin girişimden girişime kolayca geçebildiklerini ya da kariyerini tamamen bırakabildiklerini anlamaya yardımcı olmuştur.

Cardon ve diğerleri(2009: 517) girişimcilik tutkusunu "girişimcinin kimliğine anlamlı gelen ve kimliğinin rolleriyle ilişkili olan, girişimcilik faaliyetlerine katılımla kazanılan, bilinçli olarak erişilebilir yoğun pozitif hisler" olarak tanımlamıştır. Bu tanıma dayanarak, girişimcilik tutkusunun iki önemli boyutu, yoğun pozitif hisler ve kimlik merkezlilik olarak ortaya çıkmaktadır.Cardon'a göre bu boyutlar aşağıdaki şekilde açıklanabilir.

a. Yoğun Pozitif Hisler:

Yoğun pozitif hisler(Intense Positive Feelings) istek, coşku ve derin özlem gibi arzuyla dolu olan güçlü duyguları içeren duygusal bir olgudur. Girişimcilik tutkusunun en önemli yönlerinden biri, her durum için deneyimle genelleştirilmiş bir duygu durumu olmamasıdır. Fakat bunun yerine pozitif yoğun duygular uyandıran girişimci kimliği için önemli nesneler üzerine odaklanmıştır. Buradan hareketle tukunun bu boyutu girişimci kimlik için yoğun pozitif hisler uyandıran ve girişimciyi isteklendiren, çoşkuyla iş yapmasına neden olan girişimcilik olayının nesneleridir.

b. Kimlik Merkezlilik:

Kimlik merkezlilik(Identity Centrality), diğer kimliğe nazaran girişimci kimliğin önemi ile ilgilidir. Girişimci kimlik bireylerin girişimci olmasının ne anlama geldiğini anlamalarını sağlayabilir (Hoang ve Gimeno, 2010). Stryker ve Burke tarafından sunulan (2000)Kimlik Teorisi (Identity Theory) bireyi (özü), belirli bir role dayanan kimlikler topluluğu olarak görmektedir.Kimlikler, bireyin içinde bulunduğu rolle bağlantı kurarak "ben kimim?" (Stryker ve Serpe, 1982: 206) sorusunu yanıtlarlar. Rol kimlikleri bireyleri, "ben bir işletme kurucuyum" gibi sosyal kategorilere ayırır ve davranışları, benlik için belirli bir rolün sahip olduğu beklentiler yoluyla etkiler (Burke ve Reitzes, 1981: 85).

Bir girişimci için önemli olan konular başkaları için önemli olmayabilir. Dolayısıyla kimliğe uygunluk ve kimliğin parçası olması girişimcilik tutkusu deneyimi için önemli görülmektedir (Cardon vd., 2009a). Girişimcilik tutkusu deneyiminin genellikle bu tutkuyu yaşayan bireylerin bilinç, duygu ve davranışlarını koordine ettiği ve girişimci faaliyet için büyük bir motive edici potansiyele sahip olduğu (Bird, 1989; Baumvd.,2001; Cardon vd., 2009c) düşünülmektedir.

Sonuç olarak Vallerand ve diğerlerinin(2003) tanımlarından anlaşılacağı üzere uyumlu tutku, bir aktiviteye katılmak için motivasyonel bir gücü temsil etmektedir. Çünkü insanlar bunu özgürce yapmayı tercih ederler ve insanlar bu aktiviteyi kişisel olarak onaylarlar. Uyumlu tutku, görev katılımı sırasında ve sonrasında olumlu etkilenme ile ilişkilidir (Vallerand vd., 2003). Bu nedenle uyumlu tutku, Cardon ve diğerleri(2009) tarafından girişimcilik literatüründe kavramsallaştırılan tutku türüne karşılık gelmektedir.

1.6.Girişimcilik Tutkusunun Öncülleri ve Sonuçları

Girişimcilik tutkusu son zamanlarda yeni girişim başarı sürecinin zorlu yolunda girişimcileri motive eden "***arzunun ateşi***" olarak nitelendirilmiştir (Cardon vd., 2009: 515). İşletme performansının yanı sıra, girişimci davranışlarını etkilemek amacıyla kuramsallaştırılmış, girişimcilerin merkezi bir özelliği olarak ileri sürülmüştür (Mueller vd., 2017). Literatürdeki veriler, girişimcilik tutkusunun girişimci davranışları destekleyebileceğini göstermektedir.

Girişimci, girişimi ile güçlü bir duygusal bağa sahiptir ve ona karşı yakın bir bağ hisseder (Cardon vd., 2005: 24). Tutku, kişinin rüyasını takip etmesidir (Smilor, 1997: 342). Dahası tutku, öz-denetim süreçlerini hedefe yönelik olarak harekete geçirir.Bu da hem motivasyonu

hem de süreçte meydan okumaları sürdürme kararlılığını artırır (Cardon vd.,2009: 520). Ayrıca cesaret, risk alma, zorlayıcı hedeflerin peşinde koşma ve hedefler karşısında süreklilik gibi her türlü etkiyi tetiklediği düşünülmektedir (Cardon vd., 2009: 523).

Tutku, bireylerin bir fark yaratma (Bierly vd., 2000), yüksek hedefler belirleme ve onlara bağlı kalma (Utsch ve Rauch, 2000), amaçlara ulaşmak için uzun saatler çalışma ve önemli kişisel fedakarlıklar yapma (Coopervd., 1988) isteklerini ortaya çıkarabilir. Tutku, inanılmaz derecede yoğun pozitif bir duygu olarak yaratıcı düşünmeyi ve problem çözmeyi teşvik edebilir (Isen, 1993; 2000).Görev katılımını artırır (Pham, 2004). Davranışlar ve biliş üzerindeki bu doğrudan etkilere ek olarak tutku ayrıca girişimin büyümesini pekiştirir (Drnovsekvd., 2010). Baum ve Locke (2004), tutkulu bir çalışma sevgisinin bir CEO'nun işgörenleri işe alma davranışını etkilediğini göstermiştir.

Araştırmacılar başarı kazanmaihtiyacı, kontrol odağı veya bağımsızlık isteği gibi diğer motivasyon türlerinin ötesinde girişimcilik tutkusunun, girişimciliği hızlandıran merkezi ve güçlü bir motivasyon olduğunu ileri sürmektedir (Baum vd., 2001; Chen vd., 2009). Tutkuyu yaşayan girişimciler, tutkunun motive edici enerjisinden fayda sağlamaktadırlar (Cardon vd., 2009b). Tutku zorlu durumlarda motivasyonu ve ısrarı artırır (Cardon ve Kirk, 2015: 1029). Tutku, iyi olma halini artırır ve gündelik hayata anlam kazandırabilir (Vallerand vd., 2003). İnançla amaçlarına bağlı olan ve vazgeçmekten nefret eden girişimciler, girişimlerinin hayatta kalma ve başarı şanslarını artırırlar (Timmons, 2000). Bu nedenle, tutku ve azim girişimin büyümesinin doğrudan belirleyicileridir (Baum ve Locke, 2004). Tutku, gücü, cesareti (Bierly vd., 2000)ve enerjiyi harekete geçirmekte (Brannback vd., 2006) ayrıca zorlu hedeflerin peşinde yorulmadan koşmayı içermektedir (Smilor, 1997). Tutku ayrıca, dürtü, azim, uzun saatler çalışmaya istekli olmak, cesaret, yüksek inisiyatif ve engeller karşısında sebat ile ilgilidir (Bierly vd., 2000; Bird, 1989). Tutku, motivasyonu artırabilir, zihinsel aktiviteyi geliştirebilir ve gündelik işe anlam kazandırabilir (Brannback vd., 2006: 3). Araştırmacılar girişimcilik tutkusununda, tutku gibi aktif ve pozitif duygusal durumlarında belirsiz ve riskli ortamlarda fırsat araştırması ve kullanımı için kritik önem taşıyan yaratıcılık ve yeni kalıpların kullanımını teşvik etmekte olduğunu ileri sürmektedirler (Baron, 2008).

Girişimcilik tutkusunun girişim sürecinde evrensel olarak işlevsel olup olmadığı konusunda şüpheler vardır. Örneğin, takıntı ve negatif bilginin azaltılması gibi (Branzei veZietsma, 2003). Tutkunun genel olarak bir bireyin ilgisinin peşinde koşma konusundaki kararlılığını

arttırdığı ifade edilmektedir (Vallerand vd., 2003; 2007).Bu azim, sebat içeriği açısından pozitif bir bir anlam içerebilir.Fakat bireyin kişisel yaşamında ya da yaşam tarzında negatif bir yük olabilir. Yani, tutku olumsuz duyguları uyandırır, kesin bir ısrara yol açabilir ve dengeli, başarılı bir yaşama müdahale edebilir (Vallerand vd., 2003:756).

Tutkulu girişimcinin yüz ifadesi, enerjik beden hareketleri ve zengin beden dilinden (Chen vd., 2009) algılandığına inanılmaktadır. İlaveten, pozitif duygusallığın yanı sıra girişimci yoğunluk ve değer açısından değişen kısa vadeli duygular yaşayabilir. Bu nedenle, tutkulu girişimciler, acı verici ya da zor durumlarda bile genel olarak pozitif duygusallık yaşayacağına inanılmaktadır. Çünkü "girişimci zorluklar karşısında ısrar eder ve süreç boyunca coşkusunu yüksek tutar"(Breugst vd., 2012: 173). Bu durum kendisiyle birlikte iş görenleri de etkileyebilir.

Sonuç olarak, girişimcilik tutkusunun ne zaman işlevsel çıktılara sahip olduğunu ya da olmadığını ve nedenini anlamak için yeni çalışmalar gereklidir. Böylelikle girişimcilik tutkusunun doğası anlaşılarak bilinç ve davranışlar üzerindeki tahmini etkisine yönelik literatürdeki boşluk dolacaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde girişimcilerin sahip oldukları diğer önemli kişilik özelliği olan metanete yer verilmiştir. Girişimcilik sürecinde girişimcinin uzun vadeli hedefler yada arzu edilen girişimcilik faaliyeti sonuçlarına ulaşmak için girişimcilerin tutku ile birlikte bütün zorlu ve engellere karşı dayanma gücüne ihtiyacı olma olasılığı yüksektir. Bu bağlamda metanetin girişimcinin vazgeçilmez bir kişilik özelliği olması beklenmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

METANET

Bu bölümde çalışmanın aracı değişkeni olan metanet teorik zeminde ele alınmıştır. Bu kapsamda öncelikle metanet kavramına, özelliklerine ve girişimcilik sürecinde metanet kavramına değinilmiştir. Devamında metanetin yapısı ve boyutları değerlendirilmiş ve metanetin öncülleri ve sonuçlarına yönelik yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1.Metanet Kavramı

Neden doğuştan yetenekli bireyler potansiyellerine ulaşamazken diğer daha az yetenekli insanların inanılmaz başarılara imza attıkları uzunca zamandır sorgulanmaktadır. Buradaki üstün başarının sırrı nedir? Başarıya giden yol sadece yetenekten mi geçmektedir? Bu sorunun cevabı araştırılırken Duckworthve diğerleri (2007) başarının sırrının tutkulu bir ısrar olduğundan bahsetmektedir. Yani diğer bir ifade ile "Grit". Duckworth ve diğerlerinin "grit" olarak bahsettiği şey "Metanet"tir. Metanet Duckworth'e göre (2007: 1087) kişisel başarının anahtarı olarak görülmektedir ve "uzun vadeli hedeflere yönelik ısrar ve tutku" olarak tanımlanmıştır. Metanet ödül ya da tanınma beklentisi olmadan yılmadan çalışmak olarak görülmüştür. Bu bağlamda bu bölümde Duckworth ve diğerlerinin (2007) "grit" olarak bahsettiği "metanet" kavramı ele alınmıştır.Öncelikle metanet kavramının sözlük anlamı ve

psikoloji alanındaki anlamına yer verilmekte ve daha sonra da kavramın girişimcilik sürecindeki anlamı ve önemi anlatılmaktadır.

a. Metanet Kavramının Sözlük Anlamı:Oxford İngilizce sözlüğünde metanet olarak ele alınan "grit" kelimesi iki anlamda kullanılmaktadır. Birincisi jeolojik bir terim olan "kum, iri kum tanesi" iken, ikinci anlamı ise "cesaret ve kararlılıkla ilgili bir karakter gücü" olarak adlandırılmaktadır (www.oxforddictionaries.com) Benzer şekilde Cambridge sözlüğünde de "grit" kelimesi "cesaret ve kararlılık" sözcükleri ile açıklanmıştır (www.dictionary.cambridge.org).Fakat çoğunlukla metanet cesaret, yiğitlik, sebat, azim gibi kelimelerle karıştırılmaktadır. Psikolojide metanet, bireyin belirli bir uzun vadeli hedef veya son noktaya yönelik tutkusu (bir hedefe ulaşmak için güçlü bir motivasyon) ile birlikte bireyin çaba sebatına dayanan, bilişsel olmayan pozitif bir özelliktir (www.wikipedia.org).

Türk Dil Kurumu Türkçe sözlüğünde ise "metanet" kelimesi; "*(i.)* metin olma, dayanma, dayanıklılık, sağlamlık" şeklinde ifade edilmektedir (www.tdk.gov.tr). Duckworth ve diğerlerinin uzun süreli çalışmalarında metanete yönelik çok kapsamlı tanımlar yapılmıştır. Metanet: ***uzun vadeli hedeflere yönelik tutku ve azim***olarak karakterize edilmiştir (Duckworth vd., 2007: 1087). Yine aynı çalışmada,***"uzun vadeli hedefler için sebat ve tutku***" olarak tanımlanmaktadır (Duckworth vd., 2007: 1087). Duckworth metaneti karakterize ederken "***metanetli birey başarıya bir maraton olarak yaklaşmaktadır, onun avantajı ise dayanıklılıktır"***şeklinde ifade etmektedir (Duckworth vd., 2007: 1087). Görüldüğü üzere metanet hem bir karakter özelliği hem de azim, sebat ve kararlılığı içinde bulunduran fakat onlardan daha geniş bir kapsamdır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde geçen tanımlamalara göre(www.tdk.gov.tr) bu kavramlar isimdir ve anlamları karşılaştırıldığında;

- **Azim:** Bir işteki engelleri yenme kararlılığı.
- **Sebat:** Sözünden veya kararlarından dönmeme, bir işi sonuna değin sürdürme, direşme.
- **Kararlılık:**Kararlı olma durumu, istikrar.
- **Metanet:** Metin olma, dayanma, dayanıklılık, sağlamlık olarak ifade edildikleri görülmektedir.

Azim kelimesi sadece kararlılık olarak ifade edilirken; sebat kelimesi ise hem karardan dönmeme hem de direşme ile mücadele anlamı katmaktadır [direşme kelimesinin anlamı *(i.)* Sebat]. Böylelikle bu iki kelimenin aynı anlama gelmesi muhtemel değildir. Çünkü ikincisi yani sebat, azim kelimesine kıyasla daha geniş bir anlam ifade etmektedir.

Buradan hareketle bir anlam karmaşasına yol açmamak için "***grit***" kavramının karşılığı olarak "**metanet**" kelimesi tercih edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada kullanılan İngilizce 'deki "**perseverance**" kelimesi için "**sebat**" kelimesi kullanılmıştır. Ek olarak, bu çalışmada "**persistence**"kavramının karşılığı olarak da "**ısrar**" kelimesinin kullanılması tercih edilmiştir. Anlam bütünlüğü sağlamak amacıyla bu çalışmada "**tenacity**" İngilizce kelimesinin karşılığı olarak "**azim**" kelimesi kullanılmaktadır.

b. Metanet Kavramının Psikoloji Alanındaki Kullanımı:Yetenek ve fırsatlar haricinde, bazı insanları diğerlerinden daha başarılı kılan şey nedir? Başarının önemli bir belirleyicisi bireyin kendisine hakim olmasıdır. Yani dikkat, duygu ve davranışı düzenleme kapasitesidir. Başarının ikinci önemli belirleyicisi ise, **metanet**tir. Yıllar boyunca IQ, başarının temel belirleyicisi olarak kabul edilmiştir (Gottfredson, 1997; Hartigan ve Wigdor, 1989). Ancak, Termanve diğerlerinin(1947) üstün zekâlı çocuklarüzerine yaptığı çalışmalarda, bazı şeylerin yaşam başarısını belirlemekte IQ'dan daha fazla öneme sahip olduğuna dikkat çekmiştir. Bu çalışmalar sonucunda bilişsel olmayan yeteneklerin başarı için IQ'dan daha önemli olduğu sonucuna varmıştır. Terman ve diğerleri (1947) bilişsel olmayan yeteneklerin önemine dikkat çekse de modern psikolojide genelde başarı Tough'ın (2013) bilişsel hipotez tezine dayanmaktadır. Bu durum Terman ve diğerleri (1947) tarafından da tanımlandığı üzere, başarının çoğunlukla IQ'ya bağlı olduğu fikridir. "Bilişsel hipotezin cazibesi, kısmen, IQ'nun ölçülebilmesi kolaylığı olabilir" (Tough, 2013: 168). Ancak, Terman ve diğerleri (1947) bilişsel olmayan veya bazı kişilik özelliklerinin IQ'dan daha önemli olabileceğini öne sürmüştür (Tough, 2013: 91). Sonrasında ise, Duckworth ve diğerleri(2007: 1087-1096)metanet gibi bilişsel olmayan faktörlerin başarı için IQ'dan daha önemli olduğunu öne sürmüştür.

1907'de William James, psikolojide iki detaylı sorunu gündeme getirmiştir. Bunların ilki, "insan yeteneklerinin türlerinin neler olduğu" ve ikincisi ise; "bireylerin bu yetenekleri açığa çıkarmak için kullanabildikleri araçlar" dir. Galton (1892), tek başına yeteneğin, herhangi

bir alanda başarı sağlamadığını belirtmiştir. Daha ziyade, Galton yüksek başarıya sahip kişilerin, "yeteneği ile birlikte", zor bir işe yönelik "kapasite" ve "gayret" üçlüsüne sahip olması gerektiğini ileri sürmüştür. Konuya yönelik yapılan çalışmalar, özellikle de, zekâ ve genel zihinsel yetenekler hakkında çok ilerleme kat etmiştir. Fakat diğer kalıcı bireysel farklılıklar için bunu söylemek oldukça zordur. Özellikle de bazı istisna kişiler limitlerini zorlarken, çoğu bireyin neden kişisel kaynaklarının yalnızca küçük bir bölümünü kullandığı bilinmemektedir. Bilişsel yeteneklere ek olarak, yüksek başarı için bazı bireysel özellikler mevcuttur. Her çalışma alanı için farklı bir yetenek türü önemli hale gelirken, diğer taraftan, alanı ne olursa olsun başarı için bazı özellikler çok önemli olabilmektedir. Başarının tahmininde yetenek ve motivasyon uzun süredir kullanılmasına rağmen, çok sayıda çalışma motivasyondan ziyade başarıyı tahmin etmede yeteneğin faydalarına odaklanmıştır (Duckworth ve Seligman, 2005). Çalışmalar önde gelen liderler tarafından da paylaşılan bu yeteneğin, "metanet" olduğunu ileri sürmektedir (Duckworth vd., 2007). Yani, başarılı bireyler için metanet ortak bir özellik olarak ileri sürülmektedir.

2.2. Girişimcilik Sürecinde Metanet Kavramı

Metanete yönelik en kapsamlı çalışmalar Duckworth ve diğerlerinin 2000'li yıllarda yapılmıştır.Onlara göre **metanet**:***uzun vadeli hedeflere yönelik tutku ve azim***olarak ifade edilmiştir (Duckworth vd., 2007: 1087). Metanet ***"uzun vadeli hedefler için sebat ve tutkudur***" (Duckworth vd., 2007: 1087). Duckworthve diğerleri (2007: 1087) metanet kavramınıdaha da açıklayarak "***metanetli birey başarıya bir maraton olarak yaklaşmaktadır, onun avantajı ise dayanıklılıktır"*** (stamina) diye ifade etmektedir. Bu nedenle metanet, kişinin uzun vadeli bir hedefe ulaşma yolunda sebat gösterme ya da uzun süreli bir hedefi değiştirmeden devam etme yeteneğinin bilişsel olmayan bir ölçüsüdür. Başarısızlık, ilerleme ve geri bildirim eksikliği ve zorluğa rağmen sürekli çaba ve hedeflere bağlılık gerektirir. Metanet, "***başarısızlıklara rağmen, bir hedefin peşinde tutkuyla koşmaktır"*** (Duckworth vd., 2007: 1088). Tough (2013. 37) ise metaneti, "***tek bir göreve olan tutkulu bir bağlılık ve bu misyonu yerine getirme konusundaki kararlılık***" olarak tanımlamaktadır. Metanetli bireyler bir fikre veya projeye takıntılıdırlar.Bir projeye odaklanırlar, görevleri tamamlarlar ve gayretlidirler. Aksi halde; yeni fikirler ve projelerle dikkatleri dağılır, başarısızlıklar hevesini kırar (Bazelais vd.,2016: 35), bir hedef

belirlerler.Fakat daha sonra farklı bir hedef seçerler ve uzun vadeli projelere odaklanmakta güçlük çekerler (Tough, 2013: 37).

Son zamanlarda yapılan çalışmalarda oldukça yeni bir karakter gücü olan metanet, bir cesaret şekli olarak kabul edilir (Peterson ve Seligman, 2004). Metanetin pek çok çalışmada iyi-olma hali (well-being) gibi başarı ve diğer olumlu sonuçları öngörür (Duckworth vd., 2009; 2011; Eskreis-Winkler vd., 2014). Son 10 yıla kadar metanet öncülden ziyade sonuç olarak çalışılmış ve eğitim literatüründe"ısrar" olarak adlandırılmıştır. Özellikle eğitimde kişilik boyutu ya da özelliğinden ziyade akademik bir yetenek olarak düşünülmüştür. Son zamanlardaki çalışmalarda ise metanet, dikkate değer bir kişilik özelliği olarak kavramsallaştırılmıştır. Araştırmacılar metaneti sabit bir kişilik özelliği olarak gördüklerini belirtmektedirler (Duckworth vd., 2007: 1090).

Yapılan çalışmalarda, metanetin **kalıcı bir kişilik özelliğinden ziyade konuya göre şekillenen bir yapıda** olduğu ortaya konmuştur (Datu, 2017; Morris vd., 2013). "***Tutku da metanet gibi uzun vadeli hedefe ulaşmada kalıcı bir ilgiden (yani, ilgi tutarlılığı) söz eder, kısa süreli bir isteklilik ya daduygusallık deneyiminden değil***"(Duckworth vd., 2007: 1087).

Metanet pozitif psikoloji alanında özelliklede ölçülülük (temperance) sınıflandırması içerisinde bulunan bir kavramdır (Duckworth ve Quinn, 2009). Bu kavram, öz-denetim (self-control)[6]ve hatta daha kapsamlı bağlamda Kişiliğin 5 Faktör Özelliklerinden biri olan "vicdanlılık" (conscientiousness) fikrinden kaynaklanmaktadır (Goldberg, 1990; Wiggins, 1996)[7]. Kişilik üzerine yapılan çalışmalarda ilk zamanlarda metanet, kişilik özelliklerinden biri olan "vicdanlılık"ın bir türü olarak kavramlaştırılmıştırdır (Lucas vd., 2015: 15). Bu konuda, metanet ve vicdanlılığın benzer özellikler sergilediğine dair ampirik kanıtlar sunulmuştur (Duckworth ve Quinn, 2009). Diğer taraftan vicdanlılığın bir yönünden ziyade

[6]**Öz denetim:** Pek çok çalışmada öz denetim(self-control) ve öz-düzenleme (self-regulation) aynı anlamda kullanılmıştır. Öz- kontrol, öz-düzenleme sürecinin bir aşamasıdır (Baumeister vd., 2007: 351). Duckworth ve diğerlerine göre (2012: 440) "öz-denetim" uzun vadeli hedefleri karşılamak için dürtüleri gönüllü olarak düzenleyen bir kişilik özelliğidir. "Öz-düzenleme" ise, kişisel hedeflere ulaşmada yardımcı olan biliş üstü stratejilerdir. Storch'a göre (2005: 88) "öz-denetim, küçük zorluklarla karşılaşmanıza yardımcı olur, ancak hayatınızı önemli ölçüde değiştirmek için öz-düzenlemeye ihtiyacınız olacaktır".

[7]**Vicdanlılık**: kişinin organize olma, bir işi tamamlama özelliğine sahip olma ve kişisel yansıma yeteneğini tanımlar (Wiggins, 1996: 39). Dahası, bazı araştırmacılar, yüksek düzeyde vicdanlılık ve yüksek öz-denetim sonuçları arasındaki bağlantıyı vurgulamaktadırlar (Ameriks vd., 2004). Böylece, vicdanlılık ve kendini kontrol kategorisi arasında bir bağlantı olabileceği görünmektedir.

bazı araştırmacılar, metaneti cesaretin bir türü olarak kavramsallaştırmaktadır (Maddi, vd., 2012).Metanet, bir eylemi gerçekleştirmek için korkuyu zorlama kabiliyetidir. Bu bakış açısına göre metanet, belirli bir göreve devam etmeme korkusundan kurtulma cesaretidir (Lucas vd., 2015: 15).Diğer taraftan vicdanlılık ile ilişkisi ele alındığında, metanet dayanıklılığı (stamina) vurgulamaktadır. Ya da başka bir deyişle, "***metanet, aylar süren ya da daha da uzun süren projelerde hem çabayı hem de ilgiyi sürdürme kapasitesini içerir***" (Duckworth ve Quinn, 2009: 166). Vicdanlılık, iş performansına 5 Faktör Kişilik Özelliklerindekidiğer özelliklerden daha yakındır (BarrickveMount, 1991:17-18). Dolayısıyla, vicdanlı bireyler "… titiz, dikkatli, güvenilir, organize, çalışkan ve öz-denetimli" dir (Duckworth vd., 2007: 1089). Böylece, birçok yönden vicdanlı bireyler başarıya odaklıdırlar (Duckworth vd.,2007: 1089).

Esas olarak öz-denetimden ziyade metanet, vicdanlılığa daha yakındır. "*Metanet, vicdanlılığın başarı yönleriyle örtüşmekte, ancak kısa süreli yoğunluktan ziyade uzun vadeli dayanıklılık vurgusu yönüyle farklıdır*" (Duckworth vd., 2007: 1089). Metanetli insanlar sadece mevcut hedeflere ulaşmakla kalmaz, aynı zamanda uzun vadeli hedefler peşinde koşarlar. Duckworth ve diğerlerine göre (2007: 1089) metanet, bir kişinin sadece mevcut cazibe konusuna karşı mücadele edecek kadar kendini kontrol etmesini değil, aynı zamanda uzun vadeli hedeflere sürekli olarak bağlı kalmasını sağlar. "***Metanetli bir birey sadece görevlerini yerine getirmez, aynı zamanda yıllar içinde belirli bir amacı izler***". Ayrıca, metanetli insanlar, vicdanlılıkta açıklanmış olan "... tutarlı hedeflerin ve ilgi alanlarının belirlenmesi" şekliden farklı bir öz-denetim sergileme yönelimindedirler. Bu da, vicdanlılık ve onunla bağlantılı öz-denetim ve başarı yöneliminin ötesinde metaneti önemseyen bir farklılıktır. Duckworth ve diğerlerine göre: "öz-denetimi yüksek fakat metaneti orta düzeyde olan bir birey öfkesini kontrol edebilir, diyetine sadık kalabilir ve işteyken internete gezinme arzusuna karşı koyabilir. Ancak her yıl kariyerini değiştirir" (2007: 1089). Benzer şekilde, başarı beklentisi veya başarı kazanma ihtiyacından farklıdır. Nispeten kısa ve olumlu geri bildirim döngülerine sahip hedefler aramak yerine, metanetli bireyler uzun vadeli hedefler ararlar ve "...***olumlu geri bildirimler olmasa bile bu hedeflerden sapmazlar***" (Duckworth vd., 2007: 1089). Dahası, metanet başarı için aralıksız bilinçaltı bir dürtü yerine uzun vadeli bir hedefe ulaşmak için bilişsel bir kararı gerektirdiği belirtilmektedir (Duckworth vd., 2007; McClellandvd., 1989). Metanet, içsel ya da dışsal hedeflerin elde edilmesine yönelik uzun

vadeli ve dar bir odak ile ilgili vicdanlılığın öz-denetim yönünün kombinasyonudur (Duckworth vd., 2007).

Görüldüğü üzere **öz-denetim** ve metanet de birbirleri ile ilişkili iki kavramdır. Yüksek öz-denetim seviyelerine sahip bazı insanlar kendilerine cazip gelen bir durum ile baş edebilirler.Ancak baskın bir hedefi sürekli olarak takip etmezler. Aynı şekilde, bazı istisnai kazananlar şaşırtıcı derecede cesurdurlar.Ancak hayatlarının tutkusu olan alanların dışındaki cazibelere yenik düşerler. İşte bu noktada uzun ve zorlu hedeflerin başarılmasında asıl belirleyici faktör olan metanetin farkı ortaya çıkmaktadır. Duckworth ve Quinn'e göre (2009: 166) uzun süre boyunca ilginin muhafaza edilmesi metaneti **öz-denetim ve vicdanlılık** konularından ayıran yönüdür. Metanet uzun vadeli hedeflere odaklanmış ilgi bütünlüğü ve merkeziyetçiliği gerektirir.Bireyler tanımladıkları hedefler doğrultusunda çaba gösterirken, anlık olarak daha çekici alternatiflere rağmen, kendilerini kontrol ederek, eylemlerini hedefle uyumlu hale getirirler. *Metanet, uzun yıllar süren bir zaman ölçeğinde, tek bir zorlu hedefe karşı elinden gelen çabayı göstermeyi gerektirir*. Burada metanet, hem eylemleri niyetlerle uyumlu hale getirmekte, hem de daha uzun zaman sürecinde bu durumunu muhafaza etmektedir.

Metanet başarısızlık, sıkıntı ve ilerleme kaydedilemeyen aşamalara rağmen zorluklar karşısında yoğun bir şekilde çalışmayı, yıllar boyunca gayret ve ilgiyi sürdürmeyi gerektirir. Hayal kırıklığı ya da sıkıntı durumunda diğer bireyler hedefi değiştirmek ve kayıpları kesme kararı alırken; metanetli bireyler hedefe odaklanırlar. Metanet başarı için şarttır (Duckworth vd., 2007). Duckworth ve diğerleri(2007), metanetin yaşamdaki yüksek başarı ve diğer başarı ölçütleri kadar önemli olabileceğini ileri sürmektedir. İnsan davranışlarının çoğu amaca yöneliktir (Locke ve Latham, 2013). Kişinin amaçlarına ulaşması için sahip olduğu net ve kesin bağlılık, amaca ulaşmak için yeterli olmamakla birlikte gereklidir. Metanet, bunun en üst sınırıdır (Mueller vd., 2017: 2).

Metanetin ayrıca **içsel motivasyondan** da farklı olduğunu öne süren araştırmacılar vardır (Deci ve Ryan, 1985: 232-234). Buradaki fark içsel motivasyonun, kişisel tatmin duygusu elde etmek için belirli eylemleri gerçekleştirme arzusuyla ilgili olmasıdır. Oysa metanet uzun vadeli hedeflere ulaşmak için kararlılık ve azim anlamına gelir. Yine Siegling ve Petrides (2016) alt boyutlara sahip olan metanetin alt boyutu olmayan "**dürtü**" den farklı olduğunu ileri sürmüştür.

Metanet kendisine benzeyen kişilik özelliklerinden farklıdır. Metanet kavramı ile ilgili literatürde yer alan **sebat** (perseverance), **azim** (tenacity), **ısrar** (persistence) ve **direnç** (resilience), **çaba** (effort) konuları arasındaki farkı belirtmekte de fayda vardır. Diğer yapılar ise; **başarı** (achievement), **öz-yeterlik** (self-efficacy) ve **dayanıklılık**tır (hardiness). Bu yapıların hiçbiri, metanetin tanımında mevcut olan tutku unsurunu içermez.

Metanet uzun vadeli hedeflerin peşinden koşmaktır. Diğer konular metanet ile ilgili özelliklerden farklı olarak, bir çabanın sürdürülmesine yöneliktir (Baum ve Locke, 2004; Cardon vd., 2009; Gimeno vd., 1997). Metanet hem engelleri sebatla aşmayı ifade etmekte, hem de özel bir amaç,hedef ya danesne için azimle mücadele etmekten bahsetmektedir. Yani bireyin uzun vadeli hedeflerine ulaşmasıdır (Eskreis-Winkler vd., 2014). Fark bu şekilde ortaya konulmaktadır. Çünkü uzun süre bir hedefin peşinde koşmak,tıpkı başarılı girişimler inşa etmek gibi bireylerin gerçekten istisnai bir şekilde başarı elde etmesini sağlar (Duckworth ve Gross, 2014).

Duckworth ve diğerlerinin metanet, sebat ve tutarlılık (consistency)olarak adlandırdıkları konu, psikolojide daha önceden çalışılan pek çok konu ile benzerlik göstermektedir. Önceki çalışmalarda Ryans irade gücü (will power), azim, kararlılık (determination), dürtülerin ısrarı (persistence of motives) ve istemli tekrar (volitional perseveration) kavramlarına yönelik çalışmalar yapmıştır. Sonraki çalışmalarda sebat ve tutarlılık ile benzerlik gösteren diğer kişilik özelliklerine benzer yapılar üzerinde durulmuştur. Örneğin; proaktiflik (Crant, 1995), ısrar (De Fruyt vd.,2000), çalışkanlık (industriousness: Eisenberger, 1992), başarı kazanma ihtiyacı (McClelland, 1985), vicdanlılık, öz-denetim ve düzen(Roberts vd., 2005). Her ne kadar metanet diğer özelliklerden farklı olarak görülse de bu alandaki çalışmaların sınırlı olması nedeni ile yapıların birbirinden farkını ortaya koymaya yönelik bütüncül bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenle geçerlilikleri tam olarak saptanamamıştır (Duckworth vd., 2007; Duckworth ve Quinn, 2009). Aşağıda bu kavramların birbirinden farkı açıklanmaktadır:

***Metanetin Sebat ve AzimdenFarkı*:**Azim (tenacity)ve sebat(perseverance)kavramları ile ilişkili olsa dahi metanet, uzun vadeli hedefleri gerçekleştirmeye odaklanması sebebiyle girişimcilerle ilgili bir konu haline gelmektedir (Nambisan ve Baron, 2013). **Öz-denetim** ve **sebat** gibi diğer konular, öncülden ziyade sonuç olarak kapsamlı bir şekilde incelenmiştir.

Metanetin ise, zorlu görevlerin veya amaçların başarılmasında, sebatın oluşması için bir öngörücü olduğu düşünülmektedir.

***Metanetin Isrardan Farkı*:** Israr(persistence), kişinin yaşam yolundaki engelleri sürekli olarak aşma yeteneği olarak tanımlanır (Duckworth vd., 2007: 1088). Bu kavram genellikle bir hedefe ulaşmak ve onu başarmak fikri ile ilişkilendirilir. Israr, öz-denetim(self-control)ve daha geniş çapta vicdanlılığın birleşiminden, metanetkavramı ortaya çıkar (Duckworth vd., 2007: 1088; Duckworth ve Quinn, 2009). Belirtildiği gibi, psikoloji alanındaki çalışmaların çoğu sadece ruhsal hastalıkları düzeltmeye değil; aynı zamanda zeka anlayışına da odaklanmıştır (Duckworth vd., 2007). Ancak, insanların zekalarını nasıl kullandıklarına ya da başka bir ifadeyle "Bazı bireyler neden diğerlerinden, eşit zekaya sahip olmalarına rağmen, daha fazla başarı elde etmektedirler?" sorusuna çok fazla önem gösterilmemiştir (Duckworth vd., 2007: 1087). Duckworth ve diğerleri(2007), bu soruya cevaben tüm başarılı insanlar arasında ortak olan bazı özelliklerin olduğunu ve bu özelliklerden birinin metanet olduğunu iddia etmektedir.

Metanetin Dirençten Farkı:Metanet ve direnç (resilience) kavramları sıklıkla birbirinin yerine kullanılan iki ilgili terimdir.Ancak gerçekte tamamen farklı yapılardır. Metanet sebat ve uzun vadeli hedeflere olan tutku olarak tanımlanır.Başarısızlık, aksilikler ve engellergibi durumlara rağmen belirli bir çabayı tamamlamaya yönelik sürekli bağlılığı tanımlar (Duckworth, 2007: 1088). Direnç genellikle kişinin bir sıkıntı yaşadıktan sonra, ruh sağlığını koruma veya yeniden kazanma yeteneğini ifade eder (Herrman vd., 2011: 259).Daha basit bir ifadeyle, dirençli bireyler stresli ve olumsuz duygusal deneyimlerden sonra "kendini toparlama" yeteneğini sergilerler(Tugade ve Fredrickson, 2004: 321). Tanım olarak, direnç doğal bir metanetözelliğidir.

Metanetin Çabadan Farkı:Çaba (effort), genellikle belirli görevlere ayrılan zamanı ifade etmektedir.Daha geniş bir ifade ile çaba, "enerjinin uygulanmasına dair oluşan özel bir his" olarak tanımlanabilir (Preston ve Wegner, 2009: 471). Çaba algısı, gönüllü eylemlerle ilişkili bilişsel bir çalışma hissidir ve kişisel eylemlerin yargılanması için çok önemlidir (Preston ve

Wegner, 2009: 471-472).Bu yönüyle metanet çabadan farklıdır ve daha geniş kapsamlı bir anlam ifade etmektedir.

Metanetin Başarı Kazanma İhtiyacındanFarkı:Duckworthve diğerleri(2007) çalışmalarında metanetin, yetenek kriterlerinin ötesinde, zorlu durumlar karşısında başarıyı getirdiğini ileri sürmüştür. Metanet, özellikle uzun vadeli projelere ilgi ve gayret sarf etme kapasitesini gerektirir. Metanet ayrıca başarı kazanmaihtiyacı ile ilişkili fakat aynı değildir. Başarı kazanmaihtiyacı ve metanet arasındaki temel fark, başarı kazanma ihtiyacının daha yakın zaman çerçevesinde vuku bulmasıdır; hedefler yönetilebilir ve anında geri bildirim sağlar (Reedvd., 2012: 614). Güçlü bir başarı kazanmaihtiyacı olan bireyler genellikle bir motivasyona ya da devam etmek için olumlu bir geri bildirime bağlı kalırlar (Duckworth ve Quinn, 2009: 541). Bunun aksine metanetli insanlar, bazen platolar ve başarısızlığa rağmen yıllarca yüksek azim düzeyini korurlar (Duckworth vd., 2007: 1091). Metanetli insanlar olumlu geri bildirim olmamasına rağmen devam ederler. Metanet, dayanıklılığa odaklanması nedeniyle diğer birçok benzer yapıdan ayırt edilebilir. Örneğin diğerleri vazgeçtiklerinde dahi metanetli bireyler istikametlerinden ayrılmazlar (Duckworth ve Quinn, 2009: 542). Metanet, amaçların elde edilmesinde kısa geri besleme döngüleri gerektirmez. Aksine, metanetli bir birey, geri bildirim döngüleri aylar ya da yıllara yayıldığında bile devam eder (Duckworth ve Quinn, 2009: 171). Ayrıca metanetin önemini ortaya koyan çalışmalarda Duckworth metanetin başarının çeşitli yönlerini etkilediğini ortaya koymuştur (Duckworth ve Quinn, 2009). Metanet düzeyleri yüksek bireyler pozitif geri bildirim olmasa dahi hedeflerinde sapma göstermezler. Aksine, McClelland (1985: 814) makul düzeyde meydan okuma güdüsünün başarı düzeyi yüksek kişiler için çok önemli olduğuna dair yeterli kanıt bulunduğunu ileri sürmüştür. Bu kişilerin, bu güdü var olduğunda olmadığı duruma göre daha fazla çalışacağını ileri sürmüştür. Bu durumda görev ya çok kolay ya da çok zordur.

Metanetin Öz-yeterliliktenFarkı:Öz-yeterlik, bireylerin bir eylemi yürütme yeteneklerine olan güvenini belirlediği bir süreçtir (Bandura, 1978:164). Metanet ve öz-yeterlik arasındaki fark, metanettin bir hedefe ulaşmak için uzun süreli dayanıklılığa sahip olmasıdır. Öz-yeterlik kısmen kişinin değerlendirdiği belirli duruma göre ortaya çıkar (Bandura, 1978).

Şimdiye kadar yapılan çalışmalar, metanetin daha çok istikrar gösterdiğini ve öz-yeterlikten daha fazla kişilik özelliği olduğunu varsaymıştır (Duckworth vd., 2007; Reed vd., 2012). Metanet ve öz-yeterlilik arasındaki karşılaştırmada, yüksek öz-yeterlik yüksek düzeyde motivasyon ve daha yüksek seviyeli hedefler ürettiğinden, metanetin bir parçası olarak görülebileceği ileri sürülmüştür (Bandura, 2001: 10).

Metanetin DayanıklılıktanFarkı:Dayanıklılık da (hardiness) metanete benzeyen kavramlardan birisidir. Dayanıklılıkbağlılık, kontrol ve mücadele sonucunda ortaya çıkan tutum ve becerileri ifade eder (Maddi, 2002:1061). Dayanıklılık içeren bir tutum, öz-bakım, başa çıkma ve sosyal etkileşim yoluyla stresli durumlarla baş etmek için motivasyon sağlayan geleceğe yönelik bir seçimi yapmakla ilgili bilinçli bir kararı yansıtmaktadır (Maddi, 2002:173). Dayanıklılık, verilen anlık bir karara işaret ederken; metanet, uzun vadeli hedeflere atıfta bulunur ve bu hedeflere yönelik alınmış uzun vadeli bir karardır (Maddi vd., 2012: 21).

Metanetin Diğer Konularla İlişkisi:Borghans ve diğerleri(2008), metanetin bireysel farklılıklarının, bireylerin davranış değişikliği yaratmak amacıyla ortaya koydukları davranış farklılıklardan kaynaklandığını ifade etmektedir (VonCulin vd., 2014). Metanetteki bireysel farklılıkların kısmen de olsa "**tutku"**dan kaynaklanmakta olduğu iddia edilmektedir (Brandon vd., 2017)

Son zamanlarda**ümit**, **mutluluğa yönelme**, **pozitif duygusallık** ve **amaca bağlılık** gibi davranış değişikliği faktörlerinin metanetin üst düzeyleri ile ilgili olduğu ileri sürülmektedir (Brandon vd., 2017). Bu açıdan bakıldığında motivasyon, amaçlanan hedef türlerini belirler ve bu hedeflere doğru hareketi etkiler.

Metanet **eğitim** ile de ilişkilidir (Duckworth vd., 2007). Yüksek metanet düzeyinin yüksek eğitim seviyesi ile ilişkisi tespit edilmiştir. İleri yaş öğrencilerde metanet seviyesi, gençlere oranla daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir (Duckworth vd., 2007). Yine, öğrenciler üzerine yapılan çalışmalarda metanetli öğrencilerin daha yüksek sınav notları aldıkları tespit edilmiştir. Bu çalışmalarda ayrıca metanetin yetişkinlerde eğitimde ilerlediklerini ve

vicdanlılıklarını kontrol ederek daha az metanetli akranlarına oranla daha az meslek değiştirdiklerini ortaya çıkarmıştır (Duckworth ve Quinn, 2009: 172).

Yukarıda metanet ile aynı alanı paylaşan konular incelenmiştir. Ortak noktaları olsa da metaneti bu yapılardan ayıran çok belirgin özelliklerinin olduğu açıkça görülebilmektedir. Bu özelliklerinden en belirgini metanetin uzun vadeli hedeflere yönelik olması ve tutku unsurunu içermesidir. Metanetin bu özelliği onu kariyer başarısı açısından ayrıcalıklı kılmaktadır.Çünkü pek çok kariyer kısa vadede ya hiç ya da çok az ödül sunmaktadır. Bir kişilik boyutu olarak metanet, yaşamın birçok alanında olumlu uygulamalara sahiptir. Böylece hem mesleki alanda hem de yaşamın diğer alanlarında metanetin varlığı kişinin gelişimine ve yaşam sürecindeki diğer aşamalarına katkı sunacaktır.

2.3. Metanetin Boyutları

Duckworthve diğerleri (2007), metanetin iki boyutu olduğunu ileri sürmüştür. Sonraki çalışmalarda ise metanet iki alt boyutu olan bir yapı olarak kullanılmaktadır. Bu boyular "ilginin tutarlılığı" ve "çabada sebat göstermek"tir. Şu şekilde özetlenebilir:

2.3.1.İlginin Tutarlılığı

İlginin tutarlılığı (consistency of interest), uzun birsüre boyunca belirli bir ilgi ve hedefe odaklı ve tutkuyla bağlı kalma yeteneğini ifade eder. Diğer bir ifade ile amaç ve ilgiyi sürekli bir şekilde değiştirmeme yönelimini ifade etmektedir (Duckworth vd., 2007: 1090).Diğer bir ifade ile belirli bir alanı/yönü benimseme eğilimi ve kişinin seçtiği alandaki faaliyetlerini yoğunlaştırma kabiliyetidir (Wyszyńska vd, 2017: 229).

2.3.2.Çabada Sebat Göstermek

Çabada sebat göstermek (perseverance of effort), engellerkarşısında dahi yoğun bir şekilde çalışma yönelimidir. Karşılaşılan zorluk ve engellerin üstesinden gelmek için çabada sebat göstermek bağlılığı sürdürme ve çaba sarf etme yönelimini ifade eder (Duckworth vd., 2007: 1089).

Her ikisinin de başarıya katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Bu iki bileşen biraz farklı olsa da, son çalışmalarda genel bir metanet ölçeği geliştirmek amacıyla birleştirilmişlerdir (Duckworth vd., 2011; Duckworth ve Quinn, 2009). Bu ikili yapısı nedeniyle metanet, bir kişinin uzun vadeli amaçlara ulaşmak için azim göstermesi olarak tanımlanmaktadır (Brandon vd., 2017).

2.4. Metanetin Öncülleri ve Sonuçları

Israr ve sebat yapıları çalışmalarda genellikle sonuç değişkenleri olarak geniş bir şekilde incelenmiştir (Duckworth ve Quinn, 2009: 166). Israr Ryans'ın literatür taramalarında,başarı için bir dürtü olarak tanımlanır ve genellikle motivasyonla ilgili duruma bağlı bir davranış olarak incelenir (Ryans, 1939). Genel olarak bir görevin tamamlanmasında kişinin sahip olduğu kişilik özelliğidir. Yani kısaca bir görevin tamamlanmasında "çaba göstermektir" (Salley, 2005: 7).

Israr, sebat ile yakından ilişkilidir ve dolayısıyla da metanetle ilişkilidir.Fakat içeriğindebir engeli aşma unsuru yoktur (Duckworth vd., 2007: 1088). Ayrıca bu yapıda tutku ve uzun vadeli hedefler için çalışma unsurları mevcut değildir. Sebat ve ısrar arasındaki benzerliklerden diğeri ise, bir hedefi başarılı bir şekilde tamamlamak için **kararlılık** (determination) içermeleridir.

Bir bağımsız değişken olarak metanetin incelenmesi, bir sonuç değişkeni olarak başarıyı kullanan çalışmaların son zamanlardaki ilgi odağı olmuştur. Metanet, şimdiye kadar akademik başarıyı öngören bir faktör olarak geniş çapta çalışılmıştır. Ayrıca, başarı türleri olarak kabul edilen programın tamamlanması ve iş performansının niteliğini etkileyen bir faktör olarak da çalışılmıştır. 2007 yılından beri, eğitim alanında yapılan pek çok araştırma ile birlikte, metanet başarıya dair bir öngörücü (tahmin değişkeni) olarak kullanılmıştır (Duckworth, vd., 2007; Duckworth vd., 2009; Duckworth vd., 2011; Eskreis-Winkler vd., 2014). Önceki çalışmalar, karakteristik gücü kullanmanın genel amaç ilerleyişi ile ilişkili olduğunu ve bunun da psikolojik iyi-olma hali ile ilişkili olduğunu ileri sürmektedir (Linley vd., 2010). Karakterin güçlü yanlarının kullanımı, öz- yeterlik ve öz-saygınlığın (self-esteem) ötesinde mutluluğa ve iyi olma haline katkıda bulunmaktadır (Govindji ve Linley, 2007: 146).

Metanet ve başarı ilişkisindeStrayhorn (2014) çalışmasında metanetin akademik başarı için belirleyici olduğunu ortaya koymuştur. Duckworth ve diğerleri(2011) ise, metanet ile işe yerleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. İşe alım mülakatlarında uzmanlık başarılı bir işe yerleştirme için önemli olurken metanet bu başarıda aracılık etmiştir. Daha yüksek düzeyde metanetli öğrenciler daha çok uzmanlaşmaya yönelmiş, bu da aynı zamanda performansı etkilemiştir. Duckworth diğer çalışmasında ise metanetin sınav ve ortalama notlarının ötesinde eğitim başarısını etkilediğini ortaya koymuştur (Duckworth vd., 2007). Daha yüksek eğitim düzeyine sahip yetişkinler, daha yüksek metanet düzeyine sahip olduğunu göstermiştir. Eskreis-Winkler ve diğerleri(2014) ise, metanetin lise mezuniyeti için gerekli başarıyı tüm diğer değişkenlerin ötesinde belirlediğini göstermiştir.

Metanet ve hedefe ulaşma ilişkisinde ise Duckworth ve diğerleri(2007), metanetin IQ, öz-denetim ya da fiziksel yeteneklerinin ötesindebaşarılı bir şekilde programı tamamlamada %60 daha fazla etkili olduğunu bulmuştur.

Metanet ve kariyer başarısı ilişkisinde Duckworth ve diğerlerimetanetin mesleki etkinliği belirlediğini böylece, metanetin diğer alanlardaki başarı ölçülürkenbelirleyici olarak kullanılma olasılığını otaya koymuştur (2009). Eskreis-Winkler ve diğerleri da (2014), metanetin kariyer başarısı ile ilişkili olabileceğini bulmuştur.

Metanet ile performansilişkisindebu ilişkinin her ortamda güçlü olmayacağını ortaya koyan çalışmalar da olmuştur. İşin zor olduğu ancak iyi tanımlandığı zamanlarda, yüksek düzeylerde metanetin en faydalı özellik olabileceği ileri sürülmektedir. Yani, başarılı olmak için yüksek düzeyde sürekli çaba ve planlı uygulama gereklidir ve performansın nasıl elde edilebileceği oldukça nettir (MacNamara vd., 2014: 1-2). Bu nedenle, metanet, bireyin askeri temel eğitimi tamamlama veya iyi tanımlanmış akademik görevlerde başarılı olma yeteneğinin mükemmel bir belirleyicisi olarak gösterilmektedir. Ancak, çok kolay olan görev performansı (bu yüzden metanet gerektirmeyen) veya yeni ya da kötü tanımlanmış ve bu nedenle hem yaratıcılık hem de başarısız stratejilerden vazgeçme isteği gerektiren görev performansı (yani, metanetin zarara yol açabileceği görevler) ile daha az ilgilidir.

İkincisi, metanet-performans ilişkisine, yetenek ve meta-biliş gibi diğer bireysel farklılıkların aracılık edebileceğini ileri süren çalışmalar mevcuttur (Crede ve Phillips, 2011: 338-340). Yani, genel potansiyele eklenmedikçe ya da bir alanda başarılı olma yeteneği ve kendini izleme ve yansıma davranışlarını sergileme yeteneğine eklenmedikçe, yüksek

metanet derecesinin uyumsal olmayabileceği ifade edilmektedir. Örneğin, bir askeri akademide son derece yorucu fiziksel yetenek testlerini geçmek için asgari düzeyde fiziksel beceriye sahip olmayan öğrencilerin büyük ölçüde metanetten faydalanma olasılıkları düşüktür. Benzer şekilde, sınıf materyalleri üzerinde çalışmak için belirli bir yaklaşımın işe yaramadığını fark edemeyen bir öğrencinin, derslerde iyi performans gösterme olasılığı düşüktür.

Üçüncüsü, metanet-performans ilişkisinde metanetin kendisinin aracılık edilebileceği ileri sürülmüştür. Performans ile bağlantılı olan yardım arama olasılığını azalttığı sürece (Karabenick, 2003) ya da bireyin zor bir problemi çözme sürecini artırarak daha kolay problemleri çözmeyi bırakmasına neden olduğu müddetçe (Lucas vd., 2015) çok yüksek düzeylerde metanet işlevsiz hale gelebilir. Bu örnekler metanet düzeylerini artırmak için tasarlanan müdahalelerin tüm bireylere eşit olarak fayda sağlayamayacağına işarettir.

Direnç (resiliency) müdahalelerinin etkisi ile ilgili son zamanlarda yapılan bir değerlendirme (Paunesku vd., 2015), bu müdahalelerin öncelikle liseden ayrılma riski olan öğrencilere fayda sağladığını fakat diğer öğrencilere çok daha az fayda sağladığını ortaya koymuştur. İşgörenler üzerinde direnç müdahaleleri için de benzer etkiler söz konusudur (Vanhove vd, 2015). Benzer bir doğrusal olmayan ilişki metanet için de söz konusu olabilir.

Metanet'in performansa olan katkısı, Duckworth ve diğerlerinin (2007: 1088) metanetin önemine yönelik çalışmalarında net bir şekilde görülmektedir. Bu çalışmalarda Einstein'in İzafiyet teorisinin çözümünde ısrar ettiğini fakat yanlış matematiksel bilgiyi temel aldığını örneklemektedirler. Daha sonra başka matematikçilerden destek alan Einstein'in teoride başarılı olduğunu ifade etmektedirler. Bu örnekte ısrar "başarısızlığa" sebep olmuştur. Ve Einstein kendi matematik sınırlarını görerek yardım aldığı zaman ancak "başarı"ya ulaşmış olduğuifade edilmiştir. Yinede metanet ile performans arasında güçlü ilişkilerle birlikte zayıf ilişkiler bulan araştırmacılarda olmuştur. Örneğin metanet ile başarı arasında Duckworth ve diğerleri (2007;2009) güçlü ilişkiler bulurken diğerleri (Cross, 2013; Chang, 2014; Davidson, 2014;Hogan, 2014; Sheehan, 2014) güçlü ilişkiler bulamamıştır. Bu durum özellikle de akademik başarıyı inceleyen çalışmalar için geçerlidir.

Diğer alanlarda metanetin etkisi ile ilgili olarakçalışmalar, bireyin metanetinin benlik saygısını nasıl etkilediğini gösteren literatürde bazı kanıtlar mevcuttur. Yüksek düzeyde metanete sahip bireylerin uzun vadeli hedefleri takip etme konusunda hevesli ve ısrarcı

(persistent) oldukları ileri sürülmektedir (Von Culin vd., 2014). Bu süreçte, bireyler kendilerinden daha çok tatmin olurlar. Ayrıca, metanet ve benlik kavramı arasında güçlü bir bağlantı bunmaktadır. Örneğin, metanet, bireyin kendisi; öz (self) ile güçlü bir bağlantıyı yansıtabileceği ve öz-farkındalığı (self-awareness) ve öz-bilgiyi (self-knowledge) artırabileceği ve böylece kişinin benlik kavramının netliğine katkıda bulunacağı ileri sürülmektedir (Gardnervd., 2005). Benlik kavramı, bireyin kendisi hakkında ne düşündüğünü ifade eder ve benlik saygısı, kendisi hakkında olumlu ya da olumsuz değerlendirmelerine ilişkin duyguları anlamına gelir (Smith ve Mackie, 2007: 21). Buna ek olarak, metanetin geleceğe yönelik bir motivasyonu yansıttığı ve bireylerin kendilerini daha iyi hissetmelerini ve kendi değerlerini fark etmelerini sağlayan bir umut duygusunu oluşturacağı ifade edilmektedir (Kleiman vd., 2013).

Eskreis-Winkler ve diğerleri (2014), metanetin evlilik sürdürme başarısını etkilediğini bulmuştur. Metanetve diğer kişilik faktörleri karşılaştırıldığında metanetin 5 Faktör Kişilik Özelliklerinden özelliklede vicdanlılık boyutundan daha fazla etkili olduğunu belirtilmiştir (Eskreis-Winkler vd., 2014: 10).

Şimdiye kadar elde edilen sonuçlar, çoğunlukla akademik ve kısmen kariyer başarısını içermektedir. Bir sonuç değişkeni olarak başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışlar henüz incelenmemiştir. Ek olarak, başarısızlık korkusunu engellemeye ve yenilikçi davranışların oluşumuna katkıda bulunabilecek metaneti etkileyen faktörleri de içerecek şekilde çalışmalara ihtiyaç vardır.

Metanet'in akademik ve mesleki alanlardaki başarıları belirlediğine yönelik çalışmalara (Duckworth vd., 2007; Duckworth ve Quinn, 2009; Duckworth vd., 2009) ek olarak, girişimcilerin karşılaştıkları ortam gibi, yüksek düzeyde zorluğun mevcut olduğu bağlamlarda da bilhassa güçlü olduğu düşünülmektedir (Westphal vd., 2008). Sık sık karşılaştıkları zorluklar ortamında, girişimcinin metanet seviyesinin işletmenin nihai başarısı üzerinde büyük nüfuz ve etkisi olabilir (Westphal vd., 2008). Ayrıca yine bu zorluklarla başa çıkabilmek için girişimcinin metanet göstermesi gerekir (Baum ve Locke, 2004: 587; Thompson, 2004).

Yeni bir girişim başlatmakta başarılı olmak için, girişimciler düzenli olarak önemli gayret sarf etmekte ve ciddi zorlukları aşmaktadırlar (Foo vd., 2009). Yeni başlayan bir girişimin başarısına giden yol, sürekli aksaklıklar ve başarısızlıklar ile döşenmiştir. Zararı azaltmak

ve sağlam adımlarla ilerlemek için metanet gerekli olabilir (Thompson, 2004: 245).Örneğin, girişimciler sıklıkla bilgi eksikliği, yeni ürünler, pazarlar ve örgütler gibiaşırı belirsizlik, sınırlı finans, bilgi, varlık ve meşruluk şeklinde kaynak kıtlığı, hızlı değişim ve öngörülemeyen sürprizler ile karakterize olan tehlikeli çevreler içinde iş yaparlar (Baum ve Locke, 2004: 588). Bu nedenle bireylerin metanet derecesi, girişimcilik ortamında özellikle kritik olabilir (Baron ve Shane, 2004).

Bununla birlikte metanet, olumsuz olay ve sonuçların ortadan kaldırılmasından çok daha fazlasını içerir.Yüksek metanet düzeyi, bireylerin engelleri aşmasına veya limitleri zorlamasına yardımcı olurken, düşük metanet düzeyine sahip bireyler, engeller ve beklenmedik zorluklarla kolayca engellenebileceği ifade edilmektedir (Bandura, 1997; Eisenberger vd., 1992). Yine, yüksek metanet düzeyinde kişiler kendilerini kontrol ederler ve hedeflerine ulaşmak için daha gayretli çalışmaktadırlar (Gitter, 2008). Girişimcilerin çeşitli aksaklıklar ve zorlukların üstesinden gelmeleri için yoğun çaba göstermeleri önemli olabilir (Uy vd., 2015). Yüksek metanet düzeyi ise, insanları gerektiğinde daha fazla çaba harcamaya yönlendirmektedir (Gendolla ve Richter, 2010). Bu nedenle metanet girişimci için çok önemli bir özellik olarak değerlendirilebilir.

Metanet uzun süre boyunca aynı hedefe doğru çalışmayı gerektirmektedir (Eskreis-Winkler vd., 2014). Genellikle başarıya ulaşmadan önce girişimlerini inşa etmek için yıllarını harcayan girişimciler için (Carter vd., 1996; Gartner, 1985), uzun vadeli hedeflere olan bağlılık, onların sadece sıkıntıların üstesinden gelmelerine yardımcı olmakla kalmaz.Aynı zamanda diğer yeni girişim seçeneklerini takip etmelerinden uzak durmalarına yardımcı olacaktır (Gimeno vd., 1997). Girişimcilerin motivasyonlarının devam etmesi ve ilerlemeleri için uzun vadeli hedeflere odaklanmaları önemlidir (Baum ve Locke, 2004). Böylece metanet sıkıntılı süreçler ve zorluklar karşısında dahi, hatta çekici görünen diğer fırsatlara rağmen, girişimcinin girişiminden vazgeçmemesini sağlamaktadır.

Girişimcilik süreci fırsatların yakalanılarak değerlendirildiği ve yenilikçi davranışların sergilendiği dinamik bir ortamdır. Girişimcinin girişime yönelik tutkusu ve beraberinde gelen zorluklarla mücadele yeteneği girişimci fırsatların değerlendirilmesi ve yenilikçi davranışların sergilenmesi ile de yakından ilişkilidir. Bu bağlamda bir sonraki bölümde girişimcilik sürecinin bir parçası olarak görülen yenilikçi davranışlar açıklanacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR

Bu bölümde çalışmanın bağımlı değişkenlerinden yenilikçi davranışlar kavramının tanımı ve önemi ortaya konduktan sonra yenilikçi davranışlar süreci, boyutları, öncül ve sonuçları açıklanmaktadır.

3.1.Yenilik Kavramı

Yenilik, araştırmacılar ve uygulayıcılar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Bazıları bu kavrama "*değer"* perspektifinden bakmış; diğerleri de, "*yenilik"* (newness) veya "*orijinallik"* (novelty) derecesine dayanarak kavramı açıklamaya çalışmıştır. Diğer taraftan kavramı kendi disiplinlerinin bakış açısından tanımlayanlar olmuştur. Örneğin, Porter (1990: 780), yenilikçiliğin **"*ticarileştirilmiş (icat edilen) şeyleri yeni bir üretimbiçimi*"** olduğunu belirtmektedir. Bu tanımın altında yatan varsayım, yenilikçiliğin ancak bir işletmeye ekonomik değer kattığı zaman değerli olmasıdır. Böylelikle ürün ve hizmet yeniliğine odaklanılır. Bu tanım sorunsaldır.Çünkü yenilik her zaman bir işletme için değerli olmayabilir (Kimberly, 1981).

Yeniliğe yenilik ve orijinallik derecesi açısından bakan Damanpour (1991: 556), yeniliği **"*işletmenin yeni fikirlerinin üretimi, geliştirilmesi ve uyarlanması*"** olarak tanımlar. Bu tanımda, "yeni olma", dikkat çeken özelliktir. Bununla birlikte, yenilikçilik için "yeni" tanımını kullanmak, bir işletmede yeni olan bir yenilikçiliğin mutlaka başka bir işletmeiçin yeni olması gerekmeyebileceğinden, bir tartışma doğurmaktadır (Van de Ven, 1986: 591).

West ve Farr (1990: 9), yeniliği, ***"bireye, gruba, işletmeye ve geniş ölçüde topluma önemli ölçüde fayda sağlayacak şekilde tasarlanan, yeniliği kullanacak birim için yeni olan fikir, süreç, ürün ya da prosedürün rol, grup ya da örgüt içine bilinçlidahiliyeti ve uygulanması"*** olarak görmektedir. Bu tanım yenilikçiliği, örgütün belirli bir bölümü veya kendine özgü örgütsel aktörler ile sınırlı olmayan, işletmede bir olgu olarak tanımlar. İkinci olarak, getirilen ve uygulanan yenilikler, yüksek performans, örgütsel etkinlik ve iyileştirilmiş iş performansı gibi yararlı sonuçlar getirmektedir.

Yenilik ***"yeni fikir veya davranışların örgüt tarafından benimsenmesi"***olarak tanımlanabilir (Daft, 1978: 194) ve örgütte değişimi sağlayarak değişen çevrenin etkilerinden örgütü koruyan bir araç olarak düşünülebilir. Bu nedenle bu değişimlerin yeni ürün ve hizmetler, yeni süreç teknolojileri, yeni örgütsel yapılar, yeni idari sistemler ve örgüt üyelerine dair yeni plan ve programlar gibi pek çok türü vardır (Damanpour, 1996). Örgütsel değişim alt süreci olarak yenilik örgütlerin değişen dış çevreye uyum sağlamasına hizmet eder. Kurumsal yönetimin ana görevlerinden biri işletmenin günlük rutin işleri içine yeni fikirleri dahil etmektir (Köhler vd., 2010). Yenilikleri oluşturabilmek için örgütün her bir üyesinin bilgisi önemlidir (Taggar 2002). Örgütler işgörenlerinin yetenek, beceri ve bakış açılarını tam anlamıyla kullanarak fikirlerin yeni kombinasyonları yoluyla yenilikleri oluştururlar (Gebert vd., 2006).

Yenilik sadece Ar-Ge yatırımları ve buluşlardan kaynaklanmaz. İşyerinde günlük olarak gerçekleştirilen yenilikler örgütün hayatta kalması ve refahı için gereklidir (Oldham ve Cummings, 1996; Janssen, 2000). Bundan dolayı insan kaynakları uzmanları, yöneticiler ve sosyal bilimciler örgütün içindeki işgörenlerin büyük bir bölümünü yenilikçi davranışa teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Spiegelaere vd., 2012).

3.2. Yenilikçi Davranışlar Kavramı

1980'li yıllarda "yenilikçi davranışlar" kavramına yönelik ilk psikolojik çalışmalar başlamıştır (West ve Farr, 1990). Bu yıllardaki idari bilimler, iletişim ve antropolojiden psikoloji ve sosyolojiye yayılan yeniliklere yönelik yapılan çalışmalardanbu tarafa bir insan davranışı olarak görülmüştür (West ve Farr, 1990: 3).

Yenilikçi davranışlar (innovative behaviors[8]) "***bir rol, grup veya örgütteişgörenlerin yeniliği kabul eden birim için faydalı fakat yeni olan fikir, süreç, ürün ya da prosedürlerin üretimine, tanıtımına veya uygulamasına yönelik olan davranışları"***(West ve Farr, 1990: 9) olarak tanımlanır. Diğer bir tanıma göre de, "***bir iş rolünde, çalışma grubunda veya örgütte performansı artırmak, gruba veya örgüte faydalı olmak için yeni fikirlerin kasıtlı olarak oluşturulması, geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi***" olarak tanımlanabilir (West ve Farr, 1990: 9). Yenilikçi davranışlar, dolayısıyla iş ortamındayeniliklerin geliştirilmesini ve uygulanmasını doğrudan ve dolaylı olarak başlatan işgören davranışlarını içerir.

Yuan ve Woodman (2010: 324) yenilikçi davranışları "***bir çalışanın kendi iş rolünde, iş biriminde veya örgütünde yeni fikirlerin, ürünlerin, süreçlerin ve prosedürlerin bilinçli olarak tanıtımı veya uygulanması***" olarak tanımlar. Başka bir deyişle, yenilikçi davranışlar işgörenlerin iş aktivitelerini veya genel olarak örgütsel süreçlerini geliştirmek için, örgütte geliştirilen veya dış kaynaklardan alınan yeniliklerin üretimi ve kullanımını gerektirir. Bu tür davranışlara örnek olarak, sorunlara çözüm bulma, insanları yeni fikirleri destekleme konusunda ikna etme, iş yapma konusunda yeni yaklaşımlar bulma ve yeni yöntemler ve teknolojiler geliştirme gösterilebilir.

Yenilikçilik, örgüt bünyesinde yeni hizmet ve ürünün müşteriye sunulması, süreçlerde ve çalışma koşullarında yenilik ve buluşların yapılarak uygulamaya konması ve geliştirilmesini (Woodman vd., 1993; Gareth, 2001) ifade ederken;yenilikçi davranışlar ise, işgörenlerin söz konusu yenilikleri ve gelişmeleri bilinçli olarak kabul etmeleri, kendi görevlerine uygulayarak gerek bölümlerinin gerekse örgütlerinin tamamına yansıtmaları anlamını

[8]Literatürde, bazı araştırmacılar yenilikçi iş davranışlarını (innovativework behaviors) yenilikçi davranışlar (innovative behaviors) olarak ifade etmektedir (Scott ve Bruce, 1994; Yuan ve Woodman, 2010). Bu durumun muhtemel sebebi, bu davranışın işgörenler tarafından bir iş ortamında sergileneceğini ima ediyor olmasıdır. Bu çalışmada ise, **Yenilikçi Davranışlar** olarak kullanılmıştır.

taşımaktadır (Yuan ve Woodman, 2010: 324). Başka bir deyişle, yenilikçi davranışlar, işgörenlerin yeni fikirleri geliştirme, çevrelerine tanıtma ve örgüt içinde uygulamaya sokmayı da içine alan bilinçli olarak gösterdikleri çabaları yansıtmaktadır (Janssen, 2000: 5-6). Von Hippel (1988), yenilikçi davranışların işletmelere rekabet avantajı kazandıran ve kaybettiren stratejik bir etkinlik olduğunu belirtmiştir. Scott ve Bruce (1994: 581) tarafından yenilikçi davranışlar,çok aşamalı bir işlem olarak tanımlamıştır.Yenilikçi davranışlar, problem tanımlanması ve yeni ya da daha önceden kabul edilmiş fikir ve çözümlerin oluşturulması ile başlar. Sonraki aşamada, yenilikçi birey fikrine bir destek arar. Son aşamada ise, birey yeniliği gözle görülebilir, elle tutulabilir ve üretime dönüştürülebilir bir model veya prototipe dönüştürür. Dolayısıyla yenilikçi davranışlarher aşamada farklı bireysel davranışları içeren bir süreçtir (Scott ve Bruce, 1994: 582). Janssen (2000: 289)'e göre yenilikçi davranışlar"***örgüt yararına olacak şekilde fikirlerin bilinçli bir şekilde oluşturulması ve uygulanmasıdır*****".** Ardts ve diğerleri, (2010) yenilikçi davranışları "**yeni *problem çözme uygulamalarını ortaya çıkarma süreci*"** olarak tanımlamaktadır. Carmeli ve diğerleri, (2006: 76) yenilikçi davranışları "***problemin tanımlanması, çözüm üretilmesi ve bu çözümün örgüt içinde yerleşik olarak uygulanması*"** olarak tanımlamıştır.

Yenilikçi davranışlar, örgütlerin ürün ve hizmet kalitesi gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır (Janssen ve Huang, 2008). Ayrıca, örgütün yaratıcılığını ve etkinliğini de artırmaktadır (Woodman vd., 1993). Yenilikçi davranışların işletmelerde rekabet gücünü artıran stratejik bir etkinlik olarak algılanması ve ast kademelere yansıtılması, işgörenler tarafından yeni teknolojileri keşfetme ve kullanma, hedeflere verimli ve etkin ulaşmayı sağlayacak yeni alternatifler önerme, yeni çalışma yöntemlerini hayata geçirme ve yeni kaynak arayışlarına girerek, yeni ve yaratıcı fikirleri uygulama davranışlarını sergilemelerini de beraberinde getirmektedir (Yuan ve Woodman, 2010: 324; Wu vd., 2014). Yenilikçi davranışlar, farklı bireysel davranışları, yaratıcı fikirleri ve değişimi de bünyesinde barındırabilmektedir. Aynı zamanda örgüt içerisinde girişimciliğin ve yaratıcılığın önünü açıcı bir etki de yaratmaktadır (Drucker, 1985).

Yenilikçi davranışların diğer kavramlardan farkı: Literatürde yenilikçilik ve yenilikçi davranışlar yerine geçen ya da bu kavramlarla benzer anlamda kullanılan başka kavramlar vardır. Bunların yenilik ve yenilikçi davranışlardan farkı şu şekildedir.

Yenilikçi davranışların yaratıcılıktan farkı:"Yaratıcılık" (creativity) ve "yenilikçi davranışlar" kavramları genellikle birbirinin yerine kullanmıştır (Scott ve Bruce, 1994: 581). Bu yapılar birbirine bağlı olmasına rağmen bazı farklı içerik sunmaktadır. Literatürdeki en temel tanıma göre *yaratıcılık*; "*ürünlere, hizmetlere, süreçlere ve prosedürlere ilişkin yararlı olan yeni ve orijinal fikirlerin geliştirilmesidir"* (Oldham ve Cummings, 1996: 608). Mumford ve Gustafson (1988: 29), yaratıcılığı "y*eni ve kullanışlı fikirlerin üretilmesi*" olarak tanımlamaktadır. Buna ek olarak, "yaratıcılık" terimini literatürde kullanırken, genellikle ilk kez yapılan bir şeyden bahsedilmektedir (Woodman vd., 1993: 296). Yani yaratıcılık, yeni fikirlerin ve buluşların ortaya çıkarılmasını içerirken; yenilikçi davranışlar, hem yeni fikirlerin oluşturulması hem de bu fikirlerin örgüt içerisine adapte edilerek, örgüt yararına kullanılmasını da ifade etmektedir (Zhou, 2003: 414). Bu kapsamda yenilikçi davranışlar, bünyesinde yaratıcılığı da barındırarak, yeni ürün veya hizmetler geliştirme, yeni iş süreçleri uygulayarak, örgütün çevresindeki değişimlere ayak uydurabilmesini mümkün hale getirmektedir. Yenilikçi davranışlar sadece yaratıcılık değil, bundan daha geniş bir alanı kapsamaktadır. Yaratıcılık, bireyin yenilikçi fikirlerinin yalnızca bir kısmını, yani yeni fikirlerin oluşturulması kısmını içeren bir yön (Amabile, 1988) olarak görülürken; yenilikçi davranışlar, bazı faydalar üretme potansiyeli olan yeni fikirlerin üretilmesini ve uygulanması süreçlerini de içerir (West ve Farr, 1990: 11).

Yenilikçi davranışlar, bir çeşit fayda sağlamak ve daha uygulanabilir bir bileşene sahip olmak için tasarlanmıştır (de Jong ve den Hartog, 2007: 45). Bu sebeple, daha karmaşık bir süreci vurgulamaktadır (Janssen vd., 2004). Bu süreç, amacı fikir geliştirmek, taşımak, tepki vermek ve fikirleri değiştirmek olan bir faaliyete işaret eder (Van de Ven, 1986: 591). West ve Farr yeniliği "birey, grup, örgüt ya da daha geniş bir topluma önemli ölçüde fayda sağlayacak şekilde tasarlanmış uygulayacak birim için yeni fikir, süreç, ürün ya da prosedürlerin kasıtlı olarak tanıtılması ve uygulanması" olarak tanımlanmaktadır (West ve Farr, 1990: 9). Benzer şekilde, "yenilik" yalnızca yeni fikirler üretmek için istemli davranışları değil, aynı zamanda örgütsel performansı geliştirmeyi amaçlayan, yeni fikirlerin tanıtımı ve uygulanmasıyla ilgilidir (Kanter, 1988; West ve Farr, 1989; Janssen vd., 2004; Scott ve Bruce, 1994). Yaratıcılık en belirgin şekliyle, yenilik sürecinin başlangıcında yenilikçi davranışların önemli bir bileşeni olarak görülebilir. Bu süreç problemler veya performans boşluklarının fark edildiği ve yenilik gereksinimine karşılık fikirlerin üretildiği

zamandır (West, 2002: 355). Fakat yenilikçi davranışlarda fikirlerin uygulanması süreci de mevcuttur.

Miron ve diğerleri (2004: 192), yaratıcı insanların her zaman son derece yenilikçi olmadığını ileri sürmektedir. Yenilikçi davranışın bir çeşit fayda yaratması amaçlanmıştır (West ve Farr, 1990; Scott ve Bruce, 1994: 588). Ayrıca daha net uygulanmış bir bileşeni vardır (de Jong ve den Hartog, 2007). Axtell ve diğerleri (2000: 266), yenilikçi davranışların işgörenlerin yaratıcılığını, yani yeni ve faydalı fikirlerin üretilmesini kapsadığını ifade etmektedir. Daha spesifik olarak yenilikçi davranışlar, bir dizi davranıştan oluşur: fırsat keşfi ve fikir üretme (Scott ve Bruce, 1994; Janssen, 2000; de Jong ve den Hartog, 2010). Daha sonra, fikir şampiyonluğu ve işbirliği geliştirmeyi ifade eder. Son olarak da, fikrin gerçekleştirildiği uygulama sürecidir. Bu süreç ise fikri geliştirme, test etme, değiştirme ve ticarileştirmeyi içerir.

Yenilikçi davranışların proaktif davranışlardan farkı:Yenilikçi davranışlardan farklı olan bir diğer yapı ise "proaktif davranışlar"dır**.**Proaktif davranışlar, bir durumu ya dabireyin kendisini iyileştirmek için inisiyatif almak ve gelecek odaklı eylemler anlamına gelmektedir. Çünkü bu kavram problem tanımlandıktan sonra değişim gereğini fark eden bireylere odaklanmaktadır. Ayrıca proaktif davranışlar, özellikle son aşamada yenilik sürecinin bir parçası olabilir. Bununla birlikte, bu davranışların yenilikçi olması gerekmez (Parker vd., 2006: 3-4).

Yenilikçi davranışların rol yeniliğinden farkı:Benzer bir diğer kavram ise, "rol yeniliği"dir. Rol yeniliği, var olan role yeni davranışların eklenmesi olarak tanımlanabilir (West, 1987: 305). Yenilikçi davranışların aksine, rol yeniliği ile işgörenlerin sadece çalışma rolündeki prosedürler veya süreçler değiştirilir. Bölüm, birim veya örgüttekiler değişmez (West, 1987: 306).

Yenilikçi davranışların sürekli gelişmeden farkı:İşgörenlerle ilgili diğer kavram "sürekli gelişme"dir. Kavramörgütün yenilikçiliğini artırmak için yalnızca mevcut kaynaklarla

sürekli iyileştirmeye odaklanma biçimiyle bireysel yeniliklerden farklıdır. Oysaki bireysel yenilikte radikal yeniliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır (Bessant ve Caffyn, 1997: 1-3).

Yenilikçi davranışlar aşamalı iyileştirmelerden, örgütte tüm süreçleri veya ürünleri etkileyen radikal yeni fikirler geliştirmeye kadar çeşitlilik gösterebilir (Axtell vd., 2000: 266). Sonuncusu nadiren görülmekte ve çoğunlukla araştırma ve geliştirme alanındaki işgörenler sadece bu sürece katkıda bulunabilmektedirler. Daha çok, eski ve küçük ölçekli öneri ve iyileştirmeler yaygındır ve tüm işgörenleri ilgilendirmektedir.

3.3. Yenilikçi Davranışların Önemi

Girişimci, fırsatları görebilen ve bunu iş fikrine dönüştürebilen, girdileri bir araya getirerek risk alan, işletme kuran kişidir (Karadal, 2013: 29). Pek çok kez fırsatlar yenilikleri içermektedir. Yenilikçi davranışlar, alternatif yollar düşünmek, iyileştirme aramak, görevleri yerine getirmenin yeni yollarını bulmak, yeni teknolojiler aramak, yeni iş yöntemleri uygulamak ve yeni fikirlerin oluşması için kaynak araştırmak ve güvence altına almayı içermektedir. Getz ve Robinson (2003), bir örgütteki fikirlerin yüzde sekseninin işgörenler tarafından başlatıldığını ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, yenilikçi davranışlar nadiren resmiyette işgörenlerin çalışmasına aittir. Başka bir deyişle, genellikle, yenilikçi davranışlar çoğu işgörenin günlük işinin bir parçası değildir. Dolayısıyla, işgörenler yenilikçi davranışlar için nadiren doğrudan veya açıkça ödüllendirilir (Janssen, 2000: 288). Bu nedenle, bu davranışı sergileyen bireyler içsel motivasyonlarının bir sonucu olarak hareket edebilirler (Ramamoorthy vd., 2005: 148). Bu nedenle, bireysel yenilik, bilimsel literatürde**ekstra rol davranışı** olarak kabul edilen tamamen isteğe dayalı bir davranış olarak tanımlanabilir (Katzve Kahn, 1978: 187). Yine de bireysel yeniliğin teşvik edilmesi bir çalışanın yararına olabilir. Janssen (2000: 288), bu isteğe bağlı davranışın, artan iş tatmini, ileri derecede talep-yetenek uyumu ve gelişmiş kişilerarası iletişim gibi grup ya da birey bazında sosyo-psikolojik kazançlar ve yenilikçi çıktılar şeklinde işletmelere fayda sağlayacağına inanmaktadır. İşgören, davranışları için tanınma veya becerilerini genişletme imkânı gibi içsel ödüller kazanabilir. Bu durum, artan kişisel kontrol ve moral duygularına ve dolayısıyla benlik ve kişinin işine olan bağlılığa neden olabilir (Schuler ve Jackson, 1987). Diğer taraftan, yine de örgüte fayda sağlamaya çalışmaktadır (Organ vd. 2006: 207). ***Sürekli gelişim*** (Fuller, Marler ve Hester, 2006), ***kaizen*** (Imai, 1986), ***kurumsal girişimcilik***

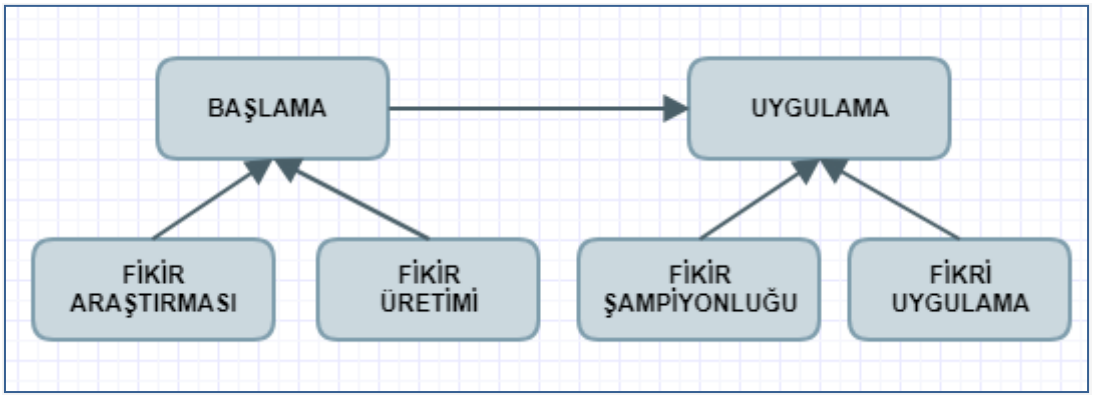
(Sharma ve Chrisman, 1999) ve ***öneri programları*** (Unsworth, 2001) gibi birçok modern yönetim ilkesinde işgörenlerin yenilikçi davranışlar çok önemlidir.

3.4. Yenilikçi Davranışlar Süreci ve Boyutları

Yenilik, kendisinden etkilenenler ile gerçekleştirenler arasındaki etkileşim göz önüne alındığında sosyal bir süreç olarak görülmektedir (Jain, 2010: 81). Yenilikçi davranışlar örgütte bireysel ve örgütsel düzeyde ortaya çıkabilir. Her iki şekliyle de, örgüte fayda sağlayabilir. Yenilikçi davranışlara odaklanan işgörenler, geliştirilmesi zor fikirleri geliştirir, taşır, tepki verir ve değiştirir. Bu işgörenlerörgüt içindeki ürünlerin, süreçlerin ve yöntemlerin yenilenmesi için zorunluluk hisseder (Ramamoorthy vd., 2005: 143). Bireysel yenilik ile örgütsel yenilikçilik arasındaki olumlu ilişki, literatürde de desteklenmektedir. Örneğin, Campbell ve diğerleri (1996) örgütsel performans ile yeniliklere özgü davranışlar arasında pozitif korelasyon bulmuştur.

3.4.1. Yenilikçi Davranışlar Süreci

Literatürde yenilikçi davranışlar kavramının boyutlarına yönelik farklı sınıflandırmalar mevcuttur. Örneğin, Kanter (1988), yenilikçi davranışlar ile ilgili üç aşama ileri sürmüştür: fikir üretme, işbirliği geliştirmeve uygulama. Kanter'in (1988) çalışmaları üzerine kurulmuş olan Scott ve Bruce (1994), fikir üretimi, desteklenmesi ve yeniliğin uygulanması şeklinde üç farklı boyut önermiştir. Daha sonraki çalışmalar da bu üç boyutlu görüşü ele almıştır (Janssen, 2000; Messmann ve Mulder, 2010; Holman vd., 2011). Diğer boyutlandırmalarda yine deyenilikçi davranışlarkavramında daha fazla boyut düşünülmüştür (Kleysen ve Street, 2001; de Jong ve Den Hartog, 2010). Bununla birlikte, az sayıda çalışma ampirik olarak farklı boyutları ayırt ederek analizlerinde yenilikçi davranışlar için tek bir ölçek kullanabilmektedir (Scott ve Bruce, 1998; Janssen, 2000; Salanova ve Schaufeli, 2008). Sonuç olarak yenilikçi davranışlar, farklı yönleri olan birbiriyle ilişkili davranışlar kümesidir ve dört aşamalı bir süreçtir. Bunlarfikir araştırması, fikir üretme,fikir şampiyonluğuve uygulamadır(de Jong ve den Hartog, 2010: 23).



Şekil1. Yenilik Süreci ve Yenilikçi Davranışlar İlişkisi

Kaynak:de Jong ve den Hartog, 2010 çalışmasından uyarlanmıştır.

Yenilikçi davranışlar, yenilik sürecinin başlatılması ve uygulanması aşamalarıyla ilgili davranışları içerir. Bireyler tarafından yenilik, genellikle mevcut ürünlerde, hizmetlerde ve iş süreçlerinde iyileştirmeler aramak veya onları yeni yollarla düşünmeye çalışmak gibi bir fikrin keşfi ile başlar. Daha sonra fikir üretilmektedir. Bu ise yeni ürün, hizmet, iş süreçleri, yeni pazarlara giriş, isteklilik konusunda iyileştirme amaçlı kavramlar üretmek anlamına gelmektedir (de Jong ve den Hartog, 2010: 6-7). Bu iki davranış, Şekil 1'de gösterilen yenilik sürecinin başlangıç aşamasına bağlanabilir. Fikir şampiyonluğu bir sonraki süreçtir. Bu adım destek bulmayı ve yeni konsept için işbirliğigeliştirmeyiiçermektedir (kaynakları seferber edip meslektaşlara yönelik baskı kurmak, etkileşim ve pazarlık yapmak gibi). Daha sonra da fikir uygulanır. Bu aşamada yeni ürünler, hizmetler, iş süreçleri ve benzerleri geliştirilir, test edilir ve değiştirilir (De Jong ve den Hartog, 2007: 7). Fikir keşfetme ve fikir üretme, yaratıcılık ile ilgili davranışlar altında yer alırken; fikir tanıtımı ve fikir uygulaması, uygulamaya bağlı davranışlara aittir (Dorenbosch vd., 2005:131). İlk iki süreç fikrin başlaması ile ilgiliyken son iki faaliyet, yenilik sürecinin uygulama safhasıyla ilişkilendirilebilir. Bu süreçler aşağıda detaylı bir şekilde ele alınmıştır:

a. Fikir Araştırması: Fikir araştırma(exploration of ideas) safhası yenilikçi davranışlar sürecinin ilk aşamasıdır. Bir fikir araştırma safhasıyeni işin, buluşun ya daolayın gerçekleşmesi ya da yeni fırsatları belirleyen bir kişi ile başlar (Basadur, 2004; Amabile, 1988). Bir yenilik sürecinin başlangıcı genellikle birdenortaya çıkar. Bu ya bir fırsatı

keşfetmek ya da ortaya çıkan bir problem veya çözülmesi gereken bir karışıklığın ortaya çıkması gibidir. Süreci tetikleyen şey, koşulları iyileştirmek için bir şans veya derhal müdahale gerektiren bir tehdit olabilir. Bir fikir ya da fırsat genellikle anlık bir olaydır ve kasıtlı olarak bu gibi olayların keşfedilmesi mantıksal olarak imkânsızdır. Bununla birlikte, bazı insanlar sürekli olarak bu konuda başarı göstermektedir.Bu da araştırma davranışlarının diğerlerinden farklı olduğunu ima etmektedir (Leonard ve Swap, 2005: 51). Fırsat araştırması mevcut hizmetleri veya teslimat süreçlerini iyileştirmenin yollarını aramayı veya iş süreçlerini, ürün veya hizmetleri alternatif yollarla düşünmeyi içerir (Farr ve Ford, 1990; 5-6). Mevcut bir sorunu düzeltmek ya da bir fırsat bulmak, bu davranışa yol açabilir.

b. Fikir Üretimi: Fikir üretimi(generationof ideas), yenilikçi davranışlar sürecinin bir sonraki aşamasıdır. Bu aşama fırsatların değerlendirilmesinde ilk adımı oluşturmaktadır. Mumford (2000) bireyin yeni fikirlerin kaynağı olduğunu belirtmektedir. Yenilik yapabilmek için, bir ihtiyaçtan veya bir fırsattan haberdar olmanın yanı sıra, ihtiyaca cevap vermek için yeni yollar oluşturma becerisi de önemlidir (Kanter, 1988: 172). Fikir üretme, iyileştirme amacıyla kavramlar üretmektir. Fikirlerin üretilmesi, yeni ürünler, hizmetler veya süreçler, yeni pazarlara girme, mevcut iş süreçlerinde iyileştirmeler veya genel anlamda tanımlanan sorunlara yönelik çözümlerle ilgili olabilir (Kanter, 1988: 172; Amabile, 1988). Fikir üretmenin anahtarı, sorunları çözmek veya performansı artırmak için bilginin ve mevcut kavramların yeniden birleştirilmesi ve kombinasyonu gibi görülmektedir.

c. Fikir Şampiyonluğu (Fikir Geliştirme): Fikir şampiyonluğu ya da (ideachampioning)yenilikçi davranışlar sürecinin fikir üretildikten sonrası ile ilgili bir yönüdür. Çoğu fikir satılmalıdır. Her ne kadar fikirlerin bir miktar meşruiyeti olsa da ve bir performans boşluğunu dolduracak gibi görünse de, çoğu fikir için faydalarının geliştirilme ve uygulanma maliyetini aşıp aşmayacağı belirsizdir ve değişime direnç beklenmelidir (Kanter, 1988: 172). Bir yeniliği uygulamak için işbirliği kurulmasına sıklıkla ihtiyaç duyulur; bu süreç potansiyel müttefiklere bir fikir satarak güç kazanmayı ifade eder. Yani, yeni fikirler için gerekli desteği almak üzere potansiyel destekçilerin desteğinin sağlanmasını içerir. Birçok durumda, önerilen bir yeniliğin muhtemel kullanıcıları (meslektaşlar, liderler, müşteriler vb.) yeniliğin değeri hakkında kararsız kalabilirler. Bu tür yeniliklerin genellikle kullanıcılara 'satılması' gerekecektir. Yeniliklerin geliştirilmesi için

birinci derecede sorumluluğu üstlenen yenilikçi kişi, genellikle resmi olarak atanmaz. Bu kişi, daha ziyade, belli bir fikre güçlü bir kişisel bağlılık hisseden ve onu başkalarına "satabilen" kişidir (Kanter, 1988: 172-173). Bu kişi yani fikri uygulamak için sorumluluk alan kilit birey fikir şampiyonudur. Bir fikir şampiyonu, yaratıcı bir düşünceyi örgüt içindeki engellerin ötesine süren (Shane, 1994: 400-401), gayri resmi roldeki kişi olarak veya yaratıcı fikirleri hayata geçirmek için çabalar sarf eden kişi olarak tanımlanmaktadır (Kleysen ve Street, 2001: 285-286) . Bu, şampiyonun kendi veya başkalarının fikirleri olabilir. Şampiyonluk, diğer işgörenleri veya yönetimi ikna etmek ve etkilemek, itmek ve müzakere etmek gibi destek bulma ve işbirliği geliştirmeile ilgili davranışlardan oluşmaktadır (Van de Ven, 1986; Howell ve Higgins, 1990; King ve Anderson, 2002).

d. Fikri Uygulama: Fikri uygulama (implementation of ideas)aşaması en son aşamadır. Desteklenen düşüncenin hayata geçirilmesi ve uygulanması gerekmektedir. Fikri uygulama aşaması, genellikle bir fikir şampiyonunun göreve atanmasını içerir (Howell vd., 2005; Lukes, 2012). Fikir şampiyonu, uygulama planları hazırlayarak uygulamaya başlar. Bu süreç, sorunları öngörmeyi ve proaktif olarak ihtimal planlarını geliştirmeyi (Crant, 1995) ve ayrıca para ve kaynak (Scott ve Bruce, 1994: 583) edinmeyi gerektirir. Uygulamadaki diğer kişileri de içine alır. Yeniliğin gerektirdiği şey hakkında bir vizyon iletir ve bu konuda coşku ve güven sergiler (Howell vd., 2005: 645). Uygulama aşamasındaki kilit zorluk engeller, sınırlar ve direnişlerin üstesinden gelmektir (Howell vd., 2005: 645). Bir ürün, hizmet veya süreç iyileştirilene kadar fikir veya uygulama planları gerçekleştirilir ve örgütte kullanılır ve böylece yenilikçilik çıktıları elde edilmiş olur. Yani, bir iş rolü, grup veya örgütte kullanışlı olabilecek bir model veya prototipin geliştirilmesine yol açar. Bu aşama da süreci bitirir.

Bu boyutlar literatürde bu silsile ile tanımlanmasına rağmen, gerçekte doğrusal bir dizi izlemezler. Scott ve Bruce (1994: 584), yeniliğin iteratif (tekrarlayan) bir süreç olduğunu kabul ederek, sürecin her aşamasında farklı faaliyetlerin ve farklı bireysel davranışların kombinasyonunun kullanılması gerekebileceğini ifade etmektedir.

3.4.2. Yenilikçi Davranışların Boyutları

Yenilikçi davranışlar literatürde daha önce tek boyutlu bir model olarak ele alınmıştır (Janssen, 2000; Zhou ve George, 2001; Oldham ve Cummings, 1996; Tierney, Farmer ve Graen, 1999; Bunce ve West, 1995). Krause (2004), Dorenbosch ve diğerleri (2005) ve Reuvers ve diğerleri (2008) tarafından iki boyutlu bir model olarak ele alınmıştır. Krause (2004), Dorenbosch ve diğerleri (2005) ve Reuvers ve diğerleri (2008) yenilikçi davranışları iki boyutlu yapısını"fikir oluşturmak" ve "fikri uygulamak" şeklinde tanımlasa da literatürdeki en yaygın kullanımı tek boyutlu bir yapışeklindedir. Bu çalışmada da Janssen'in(2000) önerdiği şekliyle tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır.

3.5. Yenilikçi Davranışların Öncülleri ve Sonuçları

Bilindiği gibi yenilik yapma kabiliyetine sahip örgütler, rakiplerine göre sürdürülebilir rekabet avantajı elde etme konusunda daha fazla avantaja sahiptir. Örgütün yenilikçiliğini artırması ve rekabet avantajı kazanması için bireysel yenilikçilikönemarz etmektedir. Bu nedenle, işgörenlerin yenilikçi potansiyelini geliştirmek ve teşvik etmek esastır (Oldham ve Cummings, 1996; Amabile, 1988).

Bireysel yeniliğin sürekli akışını amaçlayan bir örgütişgörenlerinin hem yenilik yapmaya istekli olduklarını düşünmeli, hem de yenilik yapabilmelerini sağlamalıdır (De Jong ve Den Hartog, 2010: 19). Bu amaçla, araştırmacılar yenilikçi davranışların belirleyicilerini araştırmışlardır. Ancak bu alandaki çalışmalar hala sınırlıdır. Özellikle de bireysel yeniliği artıran faktörlerle ilgili literatürün, fikirlerin uygulanması yerine genel olarak yaratıcılık veya işgörenlerin yaratıcılığına odaklanması, bu sınırlamayı doğurmuştur (De Jongve Den Hartog, 2007: 18-19). Aşağıda yenilikçi davranışların öncülleri ve sonuçları üzerine yapılan çalışmalar sunulmuştur.

3.5.1. Yenilikçi Davranışların Öncülleri

Yenilikçi davranışların iş çıktılarına katkıda bulunduğu varsayımı ile hareket ederek, yenilikçi davranışlarla ilgili mevcut çalışmaların çoğu, potansiyel öncüllerini belirlemeye

odaklanmıştır. Yenilikçi davranışların önemli belirleyicileri olarak çeşitli örgütsel ve bireysel faktörler incelenmiştir (Janssen vd.,2004; Mumford vd., 2002; Mumford ve Licuanan, 2004). West ve Farr (1989) 'a göre yenilikçi davranışları etkileyen faktörler; bireysel özellikler, temel iş faktörleri, grup faktörleri, iş ilişkileri ve örgütsel faktörler olarak ele alınmıştır. Tablo 2.'de öncüller detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

Tablo 2. Yenilikçi Davranışların Öncüllerine Yönelik Çalışmalar

Kategori	Faktörler	
Bireysel	Yenilik yönelimi (Bunce ve West, 1995), Öz-yeterlik (Farr ve Ford, 1990; Axtell vd., 2000; Bouwhuis, 2007;) Problem çözme stili (Scott ve Bruce, 1998) Eğitim düzeyi (Janssen 2000; Hartjes, 2010) Proaktif kişilik (Seibert vd., 2001; Amo, 2005) Ustalık yönelimi (Janssen ve van Yperen 2004) İç girişimcilik kişiliği (Amo ve Kolvereid, 2005) Problem sahipliği (Dorenbosch vd., 2005)	İnisiyatif almak (Huiskamp vd., 2008; Hartjes, 2010) Amaç yönelimini öğrenme (Bouwhuis, 2007) İstihdam edilebilirlik (Stoffers ve Heijden, 2009) Beklenen performans sonuçları (Yuan ve Woodman, 2010) Beklenen görüntü sonuçları (Yuan ve Woodman, 2010) Beklenen imaj riskleri ve imaj kazanımları (Yuan ve Woodman, 2010). İçsel ilgi (Yuan and Woodman 2010)
İş/Görev	İş özerkliği (Axtell vd., 2000; Ramamoorthy vd., 2005) İş talepleri (Janssen, 2000; Martin vd., 2007; Hartjes, 2010) Rol yönlendirmesi (Axtell vd., 2000; Dorenbosch vd., 2005;Hartjes, 2010) Fonksiyonel esneklik (Dorenbosch vd., 2005) Görev süresi (Dorenbosch vd., 2005)	Yenilik yapma zorunluluğu (Ramamoorthy vd., 2005) İşyerindeki Etki (Janssen, 2005) İş kontrolü (Axtell vd., 2006) Psikolojik güçlendirme (Knol ve Linge, 2009; Pieterse vd., 2010) Yapısal güçlendirme (Knol ve Linge, 2009)
Grup	Grup yöntemi kontrolü (Axtell vd., 2000) Grup desteği (Axtell vd., 2000)	Grup rol genişliği (Axtell vd., 2000) Grup lideri desteği (Axtell vd., 2006)
İlişkisel	Lider-üye değişimi (Scott ve Bruce, 1994; 1998; Stoffers ve Heijden, 2009) Katılımcı liderlik (Axtell vd., 2000) Destekleyici liderlik (Axtell vd., 2000) Etki temelli liderlik (Krause, 2004)	Etkileşimci liderlik (Pieterse vd., 2010) Dönüşümcü liderlik (Janssen, 2005; Pieterse vd., 2010) Uyarıcı liderlik davranışları (De Jong ve Den Hartog, 2007; Hartjes, 2010) Harici iş bağlantıları (De Jong ve Den Hartog, 2007)
Örgütsel	Örgütsel iklim (Imram vd., 2010; Solomon vd., 2002; Hartjes, 2010) Yenilikçilik için destek (Scott ve Bruce, 1994) Kurumsal girişimcilik stratejisi (Amo ve Kolvereid, 2005)	Yenilik stratejisi (De Jong ve Den Hartog, 2005) Bilgi yapısı (Ong vd., 2003) Ödev (Ramamoorthy vd., 2005) Çalışan yeniliği arzusu (Amo, 2005)

a. Bireysel Faktörler: İşgörenlerin yeniliği, birey düzeyinde değişen faktörlerden etkilenebilir. Pek çok araştırmacı, kişiliğin bir yönü olarak bireysel yeniliğe odaklanmıştır. Bireysel düzeyde kişisel özellikler, bilişsel ve duygusal yönelimler ile ilgili faktörler

üzerinde çalışılmıştır.Örneğin, Amo ve Kolvereid (2005), iç girişimcilik özelliği taşıyan işgörenlerin, bu özelliği taşımayan işgörenlere göre daha yüksek düzeyde yenilikçi davranışlarsergilediğini iddia etmektedir. Aynı şekildebazı çalışmalar, bir bireyin yenilikçi davranışlarının aynı kişinin proaktif davranışından olumlu bir şekilde etkilenebileceğini vurgulamaktalar (Amo, 2005; Seibert vd., 2001). Proaktif kişilerin ekstra rol davranışı sergilemeye daha yatkın oldukları savunulmaktadır. Bireylerin yenilikleri ekstra rol davranışı olarak düşünülebilirken, daha proaktif davranış sergileyen işgörenlerin de daha yenilikçi davranışlar sergilemesi beklendiği ifade edilmektedir (Seibert vd., 2001: 847). Birçok çalışma, aslında proaktif davranış boyutları (görev alma, role yönelik öz-yeterlik, proaktif kişilik ve kişisel girişim) ve yenilikçi davranışlar arasında pozitif bir bağ olduğunu ortaya koymaktadır: (Amo, 2005; Hartjes, 2010; Axtell vd., 2000; Bouwhuis, 2008; Farr ve Ford, 1990; Seibert vd., 2001). Ayrıca, çalışmalar, işgörenlerin bilişsel özelliklerinin yenilikçi davranışlarüzerindeki etkisini araştırmışlardır. Örneğin, Hartjes (2010) ve Janssen (2000) eğitim düzeyinin bireylerin yenilikçi davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmada eğitim düzeyi yüksek işgörenlerin daha yenilikçi davranışlarsergilediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, problem çözme stili, işgörenlerin yenilikçi davranışlarını etkileyen bilişsel bir yetenek olarak düşünülmektedir (Scott ve Bruce, 1998: 587). Yenilikçi davranışları olumlu yönde etkileyen diğer bireysel özellikler, öğrenme hedefi yönelimi (Bouwhuis, 2008) ve istihdam edilebilirliktir (Stoffers ve Heijden, 2009). Bununla birlikte, Yuan ve Woodman'a (2010: 324-325) göre bireylerin özellikleri bireysel yeniliği tek başına etkilememektedir. Performansın sonuçları, riskleri ve kazançlarıyla ilgili işgörenlerin beklentileri de yenilikçi davranışları etkilemektedir.

Bireysel faktörler, yenilik yönelimi (Bunce ve West, 1995), içsel ilgi (Yuan ve Woodman, 2010) ve ustalık yönelimi (Janssen ve van Yperen, 2004) gibi kişisel özellikleri içerir. Diğer çalışmalar problem çözme stili (Scott ve Bruce, 1994) veya problem sahipliği (Dorenbosch vd., 2005) gibi bireylerin bilişsel özelliklerinin etkisini araştırmıştır. İncelenen faktörler arasında en çok üzerinde durulan konular; proaktif kişilik (Seibert, vd., 2001), yenilikçilik yönelimi (Bunce ve West, 1995), problem çözme stili (Scott ve Bruce, 1994) ve beklenen iş performansı, beklenen imaj riskleri ve imaj kazanımlarıdır (Yuan ve Woodman, 2010). Bunce ve West (1995), kişilik faktörlerinin sürekli olarak bireysel iş rolü yenilikçiliğini etkilediğini gözlemlemiştir. Carmelive diğerleri(2006) de bireysel öz-liderlik becerilerinin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini araştırmış ve aralarında olumlu bir ilişki bulmuştur.

Dahası, öz yeterliliğin yenilikçi davranışlar üzerinde önemli bir rol oynadığı öne sürülmüştür (Dörner, 2012). Örneğin, Bandura'ya göre (1997: 239) "...yenilikçilik sarsılmaz bir yeterlilik duygusu gerektirir ...". Benzer şekilde, Farr ve Ford'a göre (1990: 67) "bir iş rolündeki değişim ve yenilik, geleceğe dair belirsizliklerin yanı sıra değişimden etkilenen diğer kişilerin olası direncini de içerebildiğinden, makul bir öz-yeterlik derecesine sahip olmayan birey, önemli engeller ile karşı karşıya kalacaktır". Devamında, yaratıcılığa ilişkin öz-yeterlik inançlarının yaratıcılık ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Gist, 1989; Redmond ve Mumford, 1993). Ayrıca Axtell ve diğerleri (2000) öz-yeterlik ve yaratıcılık arasındaki pozitif ilişkinin iş ortamında da ortaya çıktığını desteklemektedir. Tierney ve Farmer (2002), işgörenlerin iş ortamında yaratıcı olabilecekleri inancına atıfta bulunan yaratıcı öz-yeterlik yapısını geliştirmiştir. Gongve diğerleri (2009) yaratıcı öz-yeterlik ve yaratıcı sonuçlar arasındaki ilişkiyi daha da kuvvetlendirmiştir.

b. **İş Faktörleri**: İş özelliklerinin özellikle işin meydan okuma, çeşitlilik ve özerklik ile ilgili konularında, işgörenlerin yenilikçi davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği araştırılmıştır (Ramamoorthy vd., 2005). Ramamoorthy ve diğerleri (2005: 143) ve Axtell ve diğerleri (2000: 269) iş özerkliğinin bireysel yenilikçi davranışlarüzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu iddia etmektedir. İşgörenlerin işini yapma özgürlüğü, sonunda başarısız olsalar dahi yeni fikirleri denemek için insanlara alan sağlar. Bu nedenle, iş özerkliği, işgörenlerin 'deneme-yanılma' yapmalarına ve çalışmalarını daha etkili ve verimli bir şekilde yapmalarına izin verir. Yenilikçi davranışlardüzeyini artırmakiçin vurgulanan diğer bir iş niteliği ise iş talebidir (Janssen, 2000; Martin vd., 2007; Hartjes, 2010). Zenginleştirilmiş işler, daha zorlu işlerle karşılaştırıldığında ve daha fazla çalışmayı ve düşünmeyi gerektirir. Bu, günlük işlerinde işgörenleri tetikleyecek ve daha yenilikçi bir davranışla sonuçlanacaktır (Janssen, 2000: 289). Bununla birlikte, Dorenbosch ve diğerleri(2005) çok işlevli bir iş tasarımının işgörenlerinyenilikçi davranışlarına yönelik performansını geliştirdiğini ileri sürmektedir.

İş tasarımı gibi bağlamsal faktörler artan motivasyon seviyeleri ile yenilikçi davranışları etkilemektedir (Amabile vd., 1996). Bu yaklaşım, farklı faktörlerin yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisini değişen motivasyon seviyesi ile inceleyen çeşitli ampirik çalışmalara yansımıştır (Carmeli ve Spreitzer, 2009; Yuan ve Woodman, 2010). Bununla birlikte diğer

çalışmalar, yenilikçi davranışların yalnızca yüksek motivasyon ile başlamadığını aynı zamanda yüksek iş gereksinimlerinin (Janssen, 2000) ya da iş tatminsizliğinin olumsuz etkilerini azaltmak için baş etme stratejisinin bir parçası olabileceğini ileri sürmektedir (Zhou ve George, 2001: 684). Yenilikçi davranışlar bu nedenle, ikili bir motivasyona sahiptir. Bir yandan, işgörenler, yüksek motivasyon ve zorlu bir işten kaynaklanan bir optimizasyon çabası olarak yenilikçi faaliyetlerle meşgul olurlar. Öte yandan, düşük motivasyon, yüksek baskı ve zorlama ile karşı karşıya kaldıklarında da yenilikçi stratejiler yürütürler. Yenilikçi davranışlar, iş yükünü azaltmak için çalışma sürecini uygun hale getiren çalışan stratejisinin bir parçasıdır (Martín vd., 2007: 621).

Fonksiyonel esneklik, çok çeşitli görev ve becerileri gerektirir. Bu geniş iş etkinliklerinin, kişinin işinin psikolojik sınırlarını genişlettiği ve bu da işgörenlerin yenilikçi davranışlarını arttırdığı varsayılmaktadır (Dorenbosch vd., 2005). İş özerkliğinin yanı sıra, çeşitliliği, meydan okuma ve rol yönlendirmesi de işgörenlerin yenilikçi davranışlarını etkiler (Hartjes, 2010; Axtell vd., 2000; Dorenbosch vd., 2005). Rol yöneliminin iki türü tanımlanabilir: üretim sahipliği ve üretim bilgisinin önemi. Çalışma ortamlarındaki sorunlardan kendilerini sorumlu hissetmeyen işgörenler çözüm bulma konusunda motive olmazlar. Ayrıca bireyler, etkin performansa sahip olabilmek için çok çeşitli bilgi, beceri ve davranışın önemini kabul etmelidir. İşgörenler kendi yeteneklerini tanımadıklarında yenilik yapamazlar (Parker vd., 1997: 904). Dahası, yapısal güçlendirme, kişinin örgüt içindeki konumu, işgören gücü, psikolojik güçlendirme ve kişinin örgüt içindeki rolüne yönelik kişisel kanaatleri bireylerin yenilikçi davranışı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Knol ve Linge, 2008; Pieterse vd., 2005). İşgörenlerin yenilikçi davranışları üzerinde etkili olduğu savunulan diğer faktörler ise iş kontrolü (Axtell vd., 2006), yenilik yapma yükümlülüğü (Ramamoorthy vd., 2005), işgörenlerin iş yerinde algılanan etkisi (Janssen, 2005) ve işte kalma süresidir (Dorenbosch vd., 2005).

c.Grup Faktörleri: İşle ilgili ve liderlik faktörlerinden farklı olarak, grup düzeyi faktörleri en az çalışılan faktörler olarak görülmektedir. Yine de, az sayıda çalışma, çeşitli grup faktörlerini yenilikçi davranışlara bağlayan destek bulmuştur. Fikir araştırması ve üretimi bazen bireysel olarak yapılabilse de, fikir savunma ve uygulaması hiçbir zaman yalnız bir faaliyet değildir. İkinci gruptaki davranışlardan ilki diğer bireyleri içerir (Scott ve Bruce,

1994: 583). Bir örgüt içindeki bireyler, yenilik yapmak için iş arkadaşlarına güvenmek zorundadırlar. Dolayısıyla işgörenlerin yenilikçi davranışı en azından kısmen meslektaşlarıyla etkileşim yoluyla belirlenir (De Jongve Den Hartog, 2007: 19-20). Özellikle, çalışan grubun iş özelliklerinden ve grup üyelerinden önemli ölçüde etkilenebilir. Bu nedenle, Axtell ve diğerleri(2000; 2006) bireylerin yenilikçi davranışları ile ilgili grup iklimi, grup yöntem kontrolü, grup rol genişliği, grup desteği ve grup lideri desteğinin etkisini incelemişlerdir. Yüksek grup kontrolü ve rol genişliği, işgörenler üzerinde daha üst düzey yenilikçi davranışlara sebep olmaktadır. Ayrıca grup desteği, grup iklimi ve grup lideri desteğinin bireysel yenilik üzerinde önemli bir etkisi olduğu gösterilmiştir. Bununla birlikte, pek çok çalışma grup özelliklerinin grup yeniliği üzerindeki etkisine odaklandığından, grup özelliklerinin bireysel yenilik üzerinde etkisine dair çalışma azdır.

d.İlişki Faktörleri: Bu alanındaki çalışmalar liderliğin bireysel yenilik üzerindeki etkileri üzerine odaklanmıştır. Çünkü bir işletmenin yönetimi için, işgörenlerinin yenilikçi potansiyelini nasıl harekete geçirebileceklerini bilmek önemlidir. Bu alandaki ilk çalışmalar, çoğunlukla liderlik tarzının bireylerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkisini incelemiştir. Katılımcı, destekleyici, dönüşümcü, etkileşimci ve etki temelli liderliğin hepsinin bireysel yenilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğu savunulmaktadır (Axtell vd., 2000; Pieterse vd., 2010; Janssen, 2005; Krause, 2004; Stoffers ve Heijden, 2009; Scott ve Bruce, 1994; 1998). Örneğin, katılımcı liderlik tarzına sahip liderler, karar alma süreçlerine işgörenlerini dahil eder ve işgörenlere kendi çalışmalarını tasarlama ve yönlendirme özerkliği kazandırırlar. Bu, bireysel yeniliği artıracaktır. Çünkü işgörenler, kararları sahiplenip onlar üzerinde düşünmeye başlayınca alınan kararları sonuçlandırmak için yeni ve gelişmiş yollar önerme konusunda motive olurlar (Axtell vd., 2000: 270). Dönüşümcü liderlik tarzı, daha yüksek düzeylerde yenilikçi davranışa sebep olur. Çünkü bu liderlik tarzına sahip liderler ilham verici bir vizyon ifade eder, statükoyu sorgulamayı teşvik eder ve bireylerin kendilerini geliştirmelerine izin verirler (Pieterse vd., 2010: 609-611).

Lider-üye değişimi teorisince araştırılan diğer bir ilişki ise, örgütte lider ve üye arasındaki ilişkidir. Bu teori, lider ile işgören arasındaki ilişkinin zamanla geliştiğini; düşükten yüksek ilişki düzeyine doğru ilerlediğini ifade etmektedir. Süpervizör ve takipçi arasındaki ilişkinin kalitesiyüksek olduğunda, işgörenlerin kendilerini yenilikçi davranışlara dahil etme

olasılıkları daha yüksektir. Lider-üye değişiminin bireysel yenilik üzerindeki olumlu etkisi, Stoffers ve Heijden (2009) ve Scott ve Bruce (1994) gibi çeşitli araştırmacılarca doğrulanır. Buna ek olarak, De Jong ve Den Hartog (2007) çeşitli liderlik davranışlarının bireysel yenilik üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma, liderlik davranışlarının yenilik, istişare, fark etme, kaynakların sağlanması, yetkilendirme, izleme ve görev atamasının hepsinin yenilikçi davranışlarla anlamlı bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Daha sonra, yeniliklere destek, kaynak sağlama ve yenilikçi davranışlariçin yetki vermenin pozitif etkisi Hartjes (2010) tarafından desteklenmiştir. Bununla birlikte, işgörenler üzerinde yalnızca süpervizörlerin etkisi yoktur. Ayrıca harici iş teması, bireylerin yenilikçi davranışını etkileyebilir. Örneğin, De Jongve Den Hartog (2007: 73-74), sık ve çeşitli dış işlerle meşgul kişilerin daha yüksek düzeyde yenilikçi davranışlarsergilediğini iddia etmektedir. Bunun nedeni, bu kişilerin yenilikçi fırsatlara daha fazla maruz kalmaları ve buluşları uygulamak için daha kolay kaynaklar elde edebilmeleridir.

e.Örgütsel Faktörler: Örgütselfaktörler örgüt alanı ve kontrolündeki faktörlerdir. Bu alanda özellikle örgütsel iklim ve strateji dikkat çekmektedir. Her iki faktör de örgütün, kendi işgörenleri için yenilikçi davranışları güçlendirmek adına yenilikçiliği ne dereceye kadar desteklediğinin önemini vurgulamaktadır. Örneğin Isaken ve diğerlerinin(1999: 666) örgütsel iklim tanımı işgörenlerin algısının önemini vurgulamaktadır. Çalışma, örgüt iklimini, örgütün günlük ortamında sergilenen davranışların, tutumların ve duyguların sık görülen kalıpları ve örgüt içindeki bireylerin bunu deneyimleme ve anlama şekli olarak tanımlarlar. Oysa yenilikçi bir strateji, bir örgütün yeniliği teşvik derecesini algılamayı geliştiren araç olarak görülebilir (Amo ve Kolvereid, 2005: 9). Bu konudaki çalışmalar, her iki faktörün de bireysel yenilik üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu iddia etmektedir. Örneğin, Hartjes (2010) ve Scott ve Bruce (1994), örgütlerini yeniliği destekleyen bir iklime sahip olarak algılayan bir işgörenin, daha yüksek düzeylerde yenilikçi davranışlarsergileyeceklerini ileri sürmektedirler. Buna karşın, yenilikçi veya kurumsal girişimcilik stratejisine sahip bir örgütünişgörenlerinin da bireysel yenilik yapma ihtimalleri daha yüksektir (Amo ve Kolvereid, 2005; De Jong ve Den Hartog, 2005). Örgütler kurumsal seviyede ödüller (Ramamoorthy vd., 2005), bilgi yapısı (Ong vd., 2003) ve işgörenlerin yenilikleri için üst yönetim düzeyinin arzusu (Amo, 2005) ile bireysel davranışları teşvik edebileceği ileri sürülmektedir. Bunun dışında da, çalışmalar denetim davranışını kilit bir

itici güç olarak nitelendirmiştir (Mumford ve diğerleri2002; Scott ve Bruce 1994; Tierneyvd., 1999).

Özetle, literatür taramasından çıkan sonuç, yenilikçi davranışların belirleyicilerini araştırmak için önemli çabalar sarf edilmiştir. Geniş bir alanda inceleme yapılmış olmakla birlikte sonuçlar kapsamlı değildir; pek çok faktör henüz araştırılmamıştır.Örneğin, tutku ve metanet, işgörenlerin bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkilerinin önemli bir itici gücü olarak görülse de (Baum ve Locke, 2004; Cardon vd., 2005;Duckworth, 2007) yenilikçi davranışların potansiyel bir itici gücü olarak rolü henüz araştırılmamıştır. Bu nedenle, bu çalışma, bu araştırma boşluğunu doldurmaya ve aynı zamanda, girişimcilik tutkusu ve metanetin işgörenlerin yenilikçi davranışları üzerindeki etkilerini araştırarak yeni literatür bilgileri üzerine inşa etmeyi amaçlamaktadır.

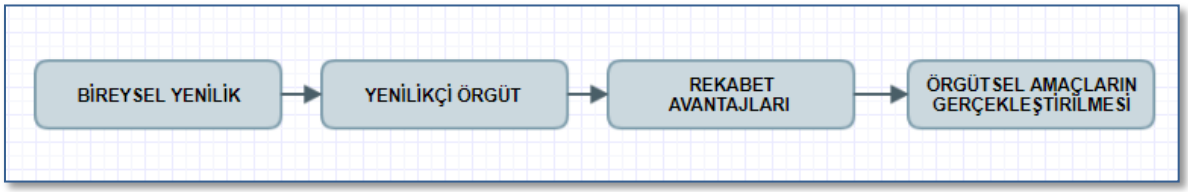
3.5.2. Yenilikçi Davranışların Sonuçları

Yenilikçi davranışların potansiyel sonuçlarına yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde bu konuyla ilgiliiki farklı bakış açısı ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki yenilikçi davranışların olumlu sonuçlarıdır. Bu çalışmalara örnek olarak Kaizen, Yenilikçi ve Yaratıcı Çemberler ve Kalite Çemberleri uygulamalarının üretim ve kalite ortamlarındaki genel performansı arttırdığı gösterilmiştir (Imai, 2012). Pek çok çalışma benzer sonuçlar elde etmiştir. Uzun hizmet süresinin yüksek düzeyde yenilikçi davranışlara yol açtığıbulunmuştur. Ayrıca cinsiyet açısından da herhangi bir fark olmadığı ortaya konmuştur (Leong ve Rasli, 2014: 598). Benzer şekilde yenilikçi davranışların bireysel iş performansını etkilediği ileri sürülmektedir. Örneğin Janssen'e (2000) göre yenilikçi davranışlar, işgörenleri yüksek bir uyarılma durumuna tutmaktadır. Bu durum, işgörenin iş talepleriyle başa çıkabilmek için çalışma içeriğini uyarlayarak veya değiştirerek harekete geçmesi anlamına gelmektedir. Janssen'e (2000) göre bu bir adaptasyon sürecidir ve ağır iş taleplerini karşılamak için işgörenlerin yeteneklerini ve becerilerini geliştirmeyi içerebilir.Benzer şekilde Bruce ve West (1994), işgörenlerin yenilikçi faaliyetleri, yüksek iş yükü gibi iş talepleriyle baş etmenin etkili bir yolu olarak gördüğünü göstermiştir.

Campbell ve diğerleri (1996), yenilikçi davranışlar ile örgütsel performans arasında pozitif ilişkiler bulmuştur.Sürekli olarak yenilikçi davranışlarda bulunma yeteneği, hızlı değişen bir iş ortamında rekabet avantajını sürdürmek için çok önemlidir. Yenilikçi davranışlar ayrıca

işe katılımı artırır; çünkü yenilikçi davranışlar çalışanın iş yoğunluğunun bir sonucudur, bu da işe daha fazla katılım anlamına gelmektedir (Daft, 2004). "Yenilikçi davranışlar, özerklik vererek ve iş tecrübesini anlamlı kılarak işgörenlerin katılımını gerektiren organizasyonel üretim ve etkinlik için yardımcıdır (Brown, 2007: 397-399). Katz (1964), örgütsel verimliliği arttırmak için, günümüzde geleneksel fikirlere kıyasla yeni fikirlere daha fazla önem verildiğinden, yenilikçi davranışların dikkate alınmasının önemli olduğunu belirtmektedir. Ezici rekabette pazarda hayatta kalabilmek için işgörenlerin yenilikçi davranışlarının özendirilmesi önemlidir (Amabile, 1988). Yenilikçi davranışlar sergileyen işgörenlerin ayrıca işlerine daha fazla katılım gösterdikleri ortaya konmuştur (Frone ve Major, 1992).

Diğer taraftan bazı çalışmalar yenilikçi davranışların olumsuz etkileri üzerine odaklanmış durumdadır. İlk olarak, yenilikçiliğin her zaman riskli bir çaba olduğu varsayılarak Janssen (2003), yenilikçi davranışları sergileyen işgörenlerin, yenilikçi değişimi önlemek isteyen iş arkadaşlarıyla çatışma riskini taşımasının muhtemel olduğunu tespit etmiştir. Yine başka bir çalışmasında ise Janssen ve diğerleri (2004), yenilikçi davranışların işgörenlerin stres tepkileri ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Diğer taraftan, yeniliğin geliştirilmesine katkıda bulunan işgörenler için bu uğraş, çalışma şart ve koşulları ile kişisel ihtiyaçlar, yeterlik, iyi bir işbirliği, iş arkadaşları ile iletişim, yüksek düzeyde iş tatmini ve iyi olma hali arasında daha iyi bir uyum kazandırabilir (Janssen, 2000). Burada beklenen sonuç koşullar üzerinde iyileştirmeler yaparak yeniliğin istenilen örgütsel çıktılara ulaşmasıdır. Bu durumŞekil 2.'deki gibi basitçe özetlenebilir.



Şekil 2. Yenilikçi Davranışların Örgütsel Çıktılar ile İlişkisi

Sonuç olarak, bir kişiyi girişimci yapan husus yeni bir örgüt, pazarda yeni bir bakış açısı, yeni kurumsal değerler, yeni üretim süreçleri, yeni ürünler ya da yeni iş yapma biçimleri geliştirmesidir (Kao, 1989). Bu bağlamda tüm girişimci faaliyetler aslında "yeni fikirler"

oluşturmanın etrafına çevrelenmiştir. Bu nedenle, yenilikçi davranışların örgüt içerisinde bilinmesi ve uygulanabilmesi başarılı bir girişimcilik ve örgütün performansı açısında da oldukça önemlidir.

Yenilikçi davranışların oluşmasına katkıda bulunduğu varsayılan faktörlerin detaylı bir şekilde incelenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışma bu bağlamda bireysel faktörlerden girişimcilik tutkusu ve metanetin önemi ve etkisini araştırmaktadır. Elde edilen bulguların yenilikçi davranışlar literatürüne katkıda bulunması beklenmektedir.

Bu bilgiler doğrultusunda bir sonraki bölümde girişimcilik sürecinde en çok yaşanan duygulardan birisi olan ve yenilikçi davranışları engelleyici etkisi sebebiyle oldukça önem arz eden başarısızlık korkusu kavramına yer verilecektir. Bu kapsamda başarısızlık korkusunun önemi ve girişimcilik sürecindeki sonuçları ele alınacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BAŞARISIZLIK KORKUSU

Bu bölümde başarısızlık korkusu kavramının tanımı yapıldıktan sonra önemi ve boyutlarına yer verilmektedir. Ayrıca, başarısızlık korkusunun girişimcilik literatüründeki yeri ve etkileri üzerinde durulacaktır.

4.1. Başarısızlık Korkusu Kavramı

Başarısızlık korkusu 1950'li yıllardan itibaren incelenmiş ve geçmişte ağırlıklı olarak psikoloji alanında çalışılmıştır (Atkinson, 1966; Atkinson ve Litwin, 1973; McClelland vd., 1953). Başarısızlık korkusuyla ilgili psikoloji literatüründeki ilk çalışmalar, başarısızlık korkusunu tanımlayan başarı motivasyon teorilerinden ortaya çıkmıştır. Başarı motivasyonu, 19. yüzyılın sonlarında William James'den başlayarak psikolojide en çok tartışılan konulardan biri olmuştur. Elliot (1999: 169) başarı motivasyonunu "yeterlilik temelli duygusallık, kavrama ve davranışların enerjilendirilmesi ve yönü" olarak tanımlamıştır. Araştırmacılar, başarı davranışlarının, başlangıçta Lewinve diğerleri (1944) tarafından *başarıya yaklaşma* veya *başarısızlıktan kaçınma* hedefini yansıttığı şekilde tarif edilen yaklaşma veya kaçınma yönelimlerinden kaynaklandığını kabul eder. Klasik psikolojik motivasyon teorileri, bu hedeflerin başarı veya başarısızlık geri bildirimlerinden

etkilendiğini ortaya koymuştur: Başarı geri bildirimi sonuç beklentilerini artırmakta ve böylece yaklaşma motivasyonunu tetiklerken, başarısızlık geri bildirimi sonuç beklentilerini azaltmaktadır.Bu durum kaçınma motivasyonunu tetiklemektedir (Lewin, 1935: 137; Atkinson, 1964: 259). Yaklaşma-başarı güdülerinde bireyler başarı şanslarını en üst düzeye çıkarmaya yönelirler.Oysa kaçınma-başarı güdülerinde bireyler belirli bir görevde başarısız olma şansını azaltmayı amaçlar (Pang, 2010: 1041-1042). Geleneksel olarak, yaklaşma ve kaçınma başarı güdüsü arasındaki fark, başarı umudu ve başarısızlık korkusu açısından tartışılmıştır (Atkinson, 1957).

*Başarı umudu*kavramı, başarılı olma inancını, ödül beklentisini ve belirli bir görevdeki yetkinliğin gösterilmesi sonucunda pozitif duygular ve hisleri içeren bir yaklaşım-başarı güdüsü olarak tanımlanır (McClelland vd., 1953: 19). Birey başarı umudu tarafından yönlendirildiğinde, bireyler görev konusunda başarılı olmak isterler, çünkü zorlukların karşısında başarı olmayı zevkle ilişkilendirirler (Heckhausen, 1963; Pangvd., 2009).

Aksine, başarısızlık korkusu, "***başarısızlıkla ilgili utanç yaşama olasılığından dolayı başarı ortamında başarısızlıktan kaçınmanın sebebi"*** olarak tanımlanmaktadır (Atkinson, 1957: 360; McGregor ve Elliot, 2005: 219). Yani, başlangıçta, başarıya ulaşma amaçlı güdü yerine başarısızlığı önleme amacı olarak tanımlanmaktadır. Bu ilk çalışmalar, başarısızlık korkusunu "***başarısızlığı önleme veya başarısızlığın bir sonucu olarak utanç ve aşağılama deneyimleme kapasitesinin önlenmesi yönelimi***" (Atkinson, 1966: 13) ve ***"başarıstresi altında başarısızlık konusunda endişelenme eğilimi/mizacı"*** olarak tanımlamıştır(Atkinson ve Litwin, 1973: 146). Bu bakış açısına göre birey başarıyı elde etmek için çaba sarf eder ve utanç veya aşağılanma deneyimleriyle bağlantılı olan başarısızlıklardan kaçınır (McClelland vd., 1953: 28; Atkinson, 1966: 13).

Belirli bir görevde başarısız olma olasılığı ile karşılaşıldığında başarısızlık korkusu tetiklenir (Elliot, 1997:219). Bu koşullar altında, bireyler başarısız olmanın (kendini ve önem verdiği diğerlerini hayal kırıklığına uğratma; Elliotvd., 2002; Elliot ve Thrash, 2004) ve negatif duyguların yaşanmasıyla ilgili olumsuz sonuçlarından endişe duymaktadırlar (Rice vd., 2009). Covington (1992: 74-75) başarısızlık güdümlü bireylerin başarı görevini fiziksel veya zihinsel olarak bırakarak ya da başarıya ulaşmak için çabalayarak kendini başarısızlıktan

korumaya çalıştıklarını iddia etmişlerdir. Bu öz-düzenleme[9] girişimleri, öz-saygı baskısını azaltmayı amaçlamaktadır (Schultheiss, 2001).

Başarı motivasyon teorisinde, iki temel güdü, başarı güdüsü ve kaçınma güdüsü, bireylerin risk alma davranışlarını etkilemektedir. Bir bireyin başarı ile kaçınma güdüsü arasındaki göreceli denge, bireyin ne tür başarı faaliyetlerini sürdürüleceğini belirler. Güçlü bir başarı güdüsüne sahip bireylerin, orta düzeyde riskli faaliyetler yürütmeleri muhtemeldir.Ancakgüçlü bir kaçınma güdüsüne sahip olan bireylerin, başarısızlık riski çok az olan faaliyetlerde bulunmaları muhtemeldir (Atkinson, 1957:361).

Klasik başarı motivasyon teorisyenleri başarısızlıktan kaçınma güdüsünü başarısızlık yaşanma olasılığını azaltacak yönde davranmak amaçlı ruhsal yönelimleri tanımlamak amacıyla kullanmışlardır. Bu tanımlamalar yalnızca mizaç ve utanç duygusu (McGregor ve Elliot, 2005) ya da anksiyete (Atkinson ve Litwin, 1973) gibi duygusal deneyimler arasındaki bağlantıyı değil; aynı zamanda bu bağlantının ortaya çıkmasındaki durumsallık şartlarının (örneğin, başarı ortamının) önemini vurgulamıştır.Daha sonraki yıllarda, başarısızlık korkusu ile ilgili literatür, psikoloji alanının ötesine genişlemiş ve eğitim, spor ve girişimcilik gibi diğer alanlarda incelenmiştir (Cacciotti ve Hayton, 2015; Cacciotti vd., 2016). Başarısızlıktan kaçınma güdüsü her ne kadar sonuç olarak utanç yaşamaktan bahsetse de bu kavram literatürde performans ile bağlantılı motivasyon çalışmalarında insan davranışına enerji veren bir araç olarak tanımlanmaktadır (Murray, 1938).

Girişimcilik sürecinde başarısızlık korkusuna yönelik motivasyon yaklaşımı, duygu ve biliş arasındaki etkileşime dayanan kuramlara dayanır. Bu kuramlar, başarısızlık korkusunun, girişimcinin karar verme sürecini etkileyen dış tehditlerin neden olduğu geçici bir duygusal durum olduğunu ileri sürmektedir (Cacciotti ve Hayton, 2015: 317). Bu görüşe göre, başarısızlık korkusu potansiyel başarısızlık beklentisinden kaynaklanır ve negatif duygusallık deneyimini içerir (Cacciotti ve Hayton, 2015: 317).Daha sonraki çalışmalar ise, bireye yönelik negatif sonuçları veya çevresel tehditleri önlemeye yönelik tutumun, aynı zamanda, başarının pozitif sonuçlarını elde etmek için davranışların sergilendiği yaklaşım

[9]**Öz-düzenleme:** Kontrol Teorisi'ne göre (Carver ve Scheier, 1982), öz-düzenleme (self-regulation), mevcut hedef ilerleme oranının (girdi) istenen hedef ilerleme oranına (referans değer) göre karşılaştırılması ve ortaya çıktıklarında tutarsızlıklar üzerinde hareket etme sürecidir (çıktı) (Sassenberg ve Fehr, 2012: 187).

davranışlarına yol açabileceğini göstermiştir. Böylece başarı sürecinin ve sonuçlarının belirleyicisi olarak görülmüştür (Birney vd., 1969; Elliot, 1997; 1999).

Başarısızlık korkusu ile ilgili çalışmalar devam ettikçe başarısızlık korkusu ile ilgili, yeni modeller [ör. başarı motivasyonunun hiyerarşik modeli (Elliot, 1999)], yaklaşımlar [(ör.test kaygısı (Spielberger, 1972)] ve perspektifler[(örneğin, öz-değer (self-worth)(Covington ve Beery, 1976)] gelişmiştir. Yinede, başarısızlık korkusunun nedensel sıralamasının başarı hedeflerinin öncülü ya da sonucu olduğu konusu net değildir. Bu durum Conroy ve Eliot (2004: 271) tarafından yumurta ve tavuk ilişkisine benzetilmektedir.

Esas olarak başarısızlık korkusu, *yetersizliklerin değerlendirilmesi veya gösterilmesi sonucu ortaya çıkan tehditlerden kaçınmaya yönelik duygusal-motivasyonel bir yapı* olarak görülmektedir (Bedell ve Marlowe, 1995; Birney vd., 1969). Burada, bazı bireylerin başarıyı takip ederek başarısızlıktan kaçınmaya çalıştıkları, davranışlarının hem başarıdan hem de kaçınma nedenlerinden kaynaklandığı öne sürülmüştür (Elliot ve Church, 1997: 220). Başarısızlık korkusu ayrıca "***başarısızlıktan kaçınmak ve olumsuz bir olasılığı önlemek için motive olmak"***şeklinde tanımlanmaktadır (Elliot, 1999: 174). Bireyler yaptıkları işte başarılı olsalar da olası başarısızlık ile ilgili kaygılarla mücadele etmekte ve eskisinden daha kötüye gitmekten korkabilmekteler (Elliot ve McGregor, 2001: 503). Elliot ve McGregor (1999: 629), çalışmalarında başarısızlık korkusu ve sınav kaygısını kavramsal çerçevede aynı işlevi gören eşdeğer yapılar olduğunu vurgulamaktadır. Hatta daha ileri götürerek, başarısızlık korkusu yüksek olan bireylerin, başarısızlıklarını, kendi değerlerine yönelik ve kendileri için önemli olan kişilerle ilişkilerinde bir tehdit olarak gördüklerini iddia etmektedirler (McGregor ve Elliot, 2005: 219-220).

Lazarus, (1991: 11-18) bilişsel-motivasyonel-ilişkisel bir teori olan Duygu Değerleme Teorisini (*The Appraisal Theory of Emotions*) geliştirmiştir. Bu teoriye göre,başarısızlığın acımasız sonuçları hakkında inançlar veya bilişsel şemalar başarısızlık durumunda etkinleştirildiğinde, başarısızlık duygusunun oluşumuna sebep olur. Bu inanç sistemleri bireyi, tehdit değerlendirmesi yapmaya ve değerlendirilen durumlarda başarısızlık korkusuyla ilişkili olan durum kaygısını yaşamaya hazırlar.

Lazarus'a (1991) dayanarak Conroy ve diğerleri 2001: 167-168). Bu kavramın önceki tanımlarını bütünleştirmeyi amaçlayan çok boyutlu bir başarısızlık korkusu modelini ortaya koymuştur. Conroy çalışmasında, başarısızlık duygusunun temelindeki utanç ve kaygı ile

ilgili duygu içerikli bir bakış açısı sergilemiştir. Başarısızlık korkusunun, ***"bireyleri kaygı ve endişe yaşamaya yatkın hale getiren bir başarı güdüsü"*** olduğunu ifade etmektedir (Conroy, 2001: 168). Ayrıca başarısızlık korkusunu, olası başarısızlık potansiyeli olan tehditleri değerlendirme süreci olarak tanımlamıştır (Conroy vd., 2002; 2003). Bu çalışmalarda, çevresel koşulların da ayrıca başarısızlık korkusu deneyimini şekillendirmede merkezi bir rol oynadığını öne sürmüştür (Conroy vd., 2001: 171). Bu durum da özellikle kişi çevre ilişkisinin önemli olduğu girişimcilik gibi bağlamlarda başarısızlık korkusunun deneyimini anlamak için kişi-çevre ilişkisini anlamanın önemini ortaya koymaktadır.

Literatürde başarısızlık korkusu ve öz koruyucu davranışlar (kendini koruma davranışları) arasındaki bağı destekleyen kanıtlar mevcuttur. Başarısızlık korkusu ile öz-engelleme stratejileri (self-handicapping strategies), savunmacı kötümserlik (defensive pessimism), çabaların stratejik olarak geri çekilmesi (strategic withdrawal of effort) ve erteleme (procrastination) ilişkilendirilmiştir (Elliot ve Church, 2003). Duygular ve bilişsel süreçler birbiriyle ilişkilidir (Forgas, 2008) ve farklı duygular, yargı ve karar verme süreci üzerinde farklı etkilere sahiptir (Lerner ve Keltner, 2000). Lerner ve Keltner (2000: 475), öfke, korku, gurur ve sürpriz gibi duyguların değerleme yönelimi açısından farklı etkileri olan farklı bilişsel boyutlardan oluştuğunu savunur. Korku, "***belirsizlik, nahoşluk ve sonuçların üzerinde düşük kontrol duygusu***" ile tanımlanır ve"***korkuyu hisseden bireyler kaygılıdır ve daha fazla risk algılarlar***" (Lerner ve Keltner, 2000: 483). Bir fırsatı takip etme kararı, başarı olasılığının ya da başka bir deyişle risk düzeyinin bilişsel değerlendirmelerinden etkilenmektedir (Welpe vd., 2011: 90). Fırsat değerlendirmesi ile fırsat kullanma arasındaki ilişki farklı duygularla aracılık etmektedir ve korkunun fırsat kullanma eğilimini azalttığı bulunmuştur (Welpe vd., 2011: 88). Başarısızlık korkusunun yaşanması, fırsat algısını olumsuz yönde etkilemektedir (Li, 2011: 291).

Başarısızlık korkusunun davranışsal bağlamda erteleme davranışı ile ilişkisini ortaya koymaya yönelik pek çok çalışma yapılmıştır. Erteleme davranışının başarısızlık korkusuna yönelik bir savunma mekanizması olduğu ve başarısızlıkla karşılaşmamak adına erteleme davranışının geliştirildiği ileri sürülmektedir. Böylelikle de oluşabilecek stres önlenmektedir (Beery, 1975).Başarısızlık korkusunun sonucunda, yüksek performans ile başarı elde edilse dahi insanların belirli bir konuda tam potansiyelini göstermemelerine neden olabileceği belirtilmektedir (Conroy, 2001; Conroyvd., 2002). Dahası, başarısızlık korkusu uygunsuz bilişsel stratejilerin kullanılması ile de sonuçlanmaktadır (Elliot ve Thrash, 2004). Yani

başarısızlıktan korkanlar mücadeleden kaçınabilir veya başarısızlığı önlemek için son derece gayretli bir çalışma ahlakı sergileyebilir (Covington, 1992; Elliot ve Church, 1997). Benzer bir çalışmada, başarısızlık anında yaşanan başarısızlık korkusunun, düşmanca ve uyumsuz ifadeler, kendini suçlama, kendi kendine saldırma ve kendini ihmal etme ile yüksek düzeyde ve kendini ispat etme ve kendini sevme düzeyleri ile düşük pozitif ilişki tespit edilmiştir (Conroy ve Metzler, 2004).

4.2. Başarısızlık Korkusunun Boyutları

Başarısızlık korkusudaha önceden tek boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmekteydi. Çünkü insanların neden endişe duydukları ve neden başarısız olmaktan korktukları hakkında pek az şey bilinmekteydi (Conroy, 2001: 167).Birney ve diğerleri (1969) üç boyutlu bir başarısızlık korkusu modeli önermiştir. Bu modele göre başarısızlık korkusunun boyutları şu şekilde ele alınmıştır (Conroy, 2001):

a. Kişinin kendine güven duygusunu kaybetme korkusu,

b. Benlik dışı cezalardan korkma

c. Sosyal değerinin azalması korkusu.

Dahası, Conroyve diğerleri (2001:76) bu modeli zenginleştirmiş ve başarısızlığın bilişsel inanca yönelik en istenmeyen beş sonucunu tanımlamıştır. Bu kavramsallaştırmada, başarısızlık korkusunun altında yatan endişe şu 5 korkudan kaynaklanmaktadır (Conroy, 2001; Conroy, Conroy vd., 2002; Metzler ve Hofer, 2003):

a. Mahcubiyet ve utanç yaşama korkusu,

b. Kendi değerini düşürme korkusu,

c. Belirsiz bir geleceğe sahip olma korkusu,

d. Değer verdiği insanların ilgisini kaybetme korkusu,

e. Değer verdiğiinsanları üzme korkusudur. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır.

a. Mahcubiyet ve utanç yaşama korkusu:Başarısızlık korkusunun ilk sonucu, utançtan kaynaklanan başarısızlık korkusudur. İnsanların kendileri hakkındaki olumsuz benlik

değerlendirmeleri anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle, bireyler başarısızlığın kendilerine mahcubiyet ve utanç getirdiğini düşünmekte ve bu yüzden başarısızlıktan kaçmaya çalışmaktadırlar (Conroy, 2001:77).

b. Kendi değerini düşürme korkusu:Bazı insanlar kendilerini başarısızlığa mahkûm edebilir. Yeteneklerini, zekâlarını vs. suçlayabilirler. Bu nedenle, başarısızlık özgüvenlerini azaltabilir. Bu boyut bireydeki zayıf/hassas noktalar ile ilgilidir. Bu zayıflık kişinin güçsüzleşmesi ile ilgili korkulara, yetenek eksikliğinden kaynaklanan korkulara ve kontrol eksikliğinden kaynaklanan korkulara yansır (Birney vd., 1969; Conroy, 2001: 77).Bir anlamda, bu boyut birinin yetenek imajının azaltılmasındaki zayıflık imajını açıklamaktadır (Mitchell veShepherd, 2010: 146). Başarısızlıktan kaynaklanan bir korkuyu yansıtmaktadır. Bireyin başarılı olmak için "gerekli becerilere sahip olmadığını" keşfedeceği ve bu sebeple, bireyin "arzulanan amaçları gerçekleştirmek için olayları kontrol etme yeteneğine inanmaktan uzaklaşacağı" korkusunu yansıtır (Wood ve Bandura, 1989: 364). Başarısızlık korkusu oluştuğunda birey, potansiyel bir başarısızlığı, kendisinde bazı yetenek eksikliğinin göstergesi olarak görür (Birney ve diğerleri, 1969; Conroy, 2001: 77). Bu durumda faaliyete yönelik çabaları azalır.

c. Belirsiz bir geleceğe sahip olma korkusu:Başarısızlığın üçüncü muhtemel sonucu, belirsiz bir geleceğe sahip olma korkusudur. Bazı insanlar gelecekteki planlarının başarısızlıktan sonra değişmesi gerektiğine inanmaktadır ve bu değişiklikler geleceği belirsiz görmelerine sebep olmaktadır.Bu başarısızlık korkusu boyutu, özellikle girişimcilik ile yakından ilişkilidir. Çünkü girişimcilikte fırsatların peşinde koşmak belirsizlik koşullarında gerçekleşir (Alvarez ve Barney, 2005). Baron'un (1998: 278) belirttiği gibi, fırsat arayışında "bireyler kendileri için yeni olan ve yüksek derecede belirsizlik içeren durumlarla karşı karşıya kalırlar. Bu durumlar mevcut zihinsel çerçevelere kolayca geri dönemedikleri durumlardır".

d. Değer verdiği insanların ilgisini kaybetme korkusu:Başarısızlıktan korkmanın diğer bir sonucu, bireylerin kendilerine yönelik ilgileri kaybetme korkusudur. Diğerlerinin ilgisini

kaybetmekten korkan insanlar, değerlerinin kendi başarılarına bağlı olduğuna inanmaktadırlar. Ayrıca başarı gösteremeyecek olurlarsa değerlerinin önem verdikleri insanlar nazarında azalacağına inanmaktadırlar. Onlara göre başarısızlık sosyal etkinin kaybolmasına sebebiyet verir (Conroy, 2001:77).

e. Değer verdiği insanları üzme korkusu:Nihayetinde, insanlar başarısız olmak istemezler çünkü ebeveynleri veya öğretmenleri gibi kendileri için önemli olan diğer insanları üzeceklerine inanırlar (Conroy, 2001; Conroyvd., 2002).Bu başarısızlık korkusu boyutu, diğer kilit bireylerin inançlarının algılanmasına bağlı zayıflıklarıiçermektedir.Çünkü önemli diğerlerinebağlı kalmak fırsatın peşinde koşmak için şarttır (Cooper veDaily, 1997: 135) ve ayrıca, bireyin başkalarının inançlarına dair algıları önemlidir.Önemli diğerlerini üzmekten korkma, fırsatı elde etmek için gereken kaynakları sağlayan katılımın sağlanamaması gibi bir güvenlik açığını temsil eder (Jelinek ve Litterer, 1995: 144).Arzulanan hedeflerin hem bireysel hem de önemli diğerleri tarafından başarılı bir şekilde yerine getirilmesi, aynı zamanda temel becerilere (insan sermayesi) ve bu becerilere yönelik ortak inançlara (öz-yeterlilik) sahip olmayı gerektirir (Wood ve Bandura, 1989: 364-365).Bu durum girişimcilik eylemlerine yönelik eğilimiazaltabilir.Başarısızlığın her acımasız ve istenmeyen sonucuna yönelik bireyin inanç gücü ölçülerek bireyin başarısızlığı tehditlerle ilişkilendirme ve sonucunda başarısızlık duygusu yaşama yönelimi tahmin edilebilir. Başarısızlığın sonuçlarına yönelik inançların gücünün, kişilik haline gelmiş olan kaygı ve performans kaygısı ölçümleri ile de son derece ilişkili olduğu belirletilmektedir (Conroy, 2001; Conroy vd., 2002).

4.3.Girişimcilik SürecindeBaşarısızlık Korkusu

Girişimci tanımlarında üç husus dikkat çekmektedir. Birincisi, inisiyatif almadır.İkincisi ekonomik ve sosyal koşulları organize ederek kaynakları etkin kullanmadır.Üçüncüsü ise, başarısızlık ve riskin kabulüdür (Yıldırım vd., 2011: 191). Başarısızlık korkusu ***girişimcinin faaliyette bulunduğu zorlu, belirsiz ve risk taşıyan iç dünyası ile köprü kuran biliş, duygusallık ve eylemin bileşimidir*** (Sarasvathy, 2004: 709-710).Başarısızlık korkusu deneyiminin biliş ve davranış üzerindeki etkisinin zararlı olmasının yanı sıra faydalı olabildiğine yönelik çalışmalarda mevcuttur (Birney vd, 1969; Ray, 1994; Martin ve Marsh,

2003; Mitchell ve Shepherd, 2011; Cacciotti vd., 2016). Örneğin, Ray (1994) başarısızlık korkusunun, girişimcilerin başarıya ulaşmasına neden olan bir faktör olduğunu ileri sürmüştür. Başarısızlık korkusu bazı girişimcileri işlerini yürütmeleri için daha yüksek bir bağlılıkta bulunmaya (Cacciotti vd., 2016) ve başarılı olmak için daha güçlü bir kararlılık göstermeye (Martin ve Marsh, 2003) teşvik etmektedir. Cacciotti ve diğerleri(2016: 305) başarısızlık korkusunun girişimcilik sürecinin herhangi bir noktasında deneyimlenebilecek dinamik bir olgu olduğunu ileri sürmektedir. Başarısızlık korkusu, ***girişimcinin kişisel kabiliyet algısının yanı sıra belirsiz ve zorlu ortamın neden olduğu girişimin olumsuz sonuçlarının öngörülmesidir*** (Cacciotti vd., 2016:312-317). Aynı zamanda girişimcilerin başarısızlık korkusu deneyimleme yönelimlerinin girişime bağlılığın artması ile artabileceğini ve öğrenme ve deneyim kazanma ile de azalabileceğini ileri sürmektedir (Cacciotti vd., 2016:315).

Girişimcilik literatüründe ağırlık başarısızlık korkusunun girişimci davranışa engel oluşturan ve önleyen bir duygu oluşu yönündedir (Bosma vd., 2007; Hatala, 2005; Henderson ve Robertson, 1999).Global Girişimcilik Monitörü (GEM), başarısızlık korkusunu, fırsatları değerlendirmek ve girişimci niyetlerini girişimcilik eylemlerine dönüştürmek için güçlü bir engelleyici olarak tanımlamaktadır (www.gemconsortium.org). Örneğin, başarısızlık korkusu, negatif bilişe yol açmakta ve girişimcilerin korku, stres ve endişe hissetmesine neden olmaktadır. Bu durum iyi olma haline yönelik sorunlara yol açabilmektedir (Cacciotti vd., 2016; Hayton vd., 2013). Başarısızlık korkusu bazen bir motivasyon olarak işlev görse ve girişimcileri çabalarını arttırmaya yönlendirse de (Cacciotti vd., 2016), çalışmalar, bu başarı motivasyonunun, aynı zamanda, kaygı deneyimleri ile karakterize olduğunu ve iyi olma halini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Martin ve Marsh, 2003). Hayton ve diğerleri (2013: 6), girişimcilerin bu negatif duyguları yönetmek için, korku hissetmelerine ve sosyal destek arayışına girmelerine neden olan problemi çözme çabası gibi farklı müdahale stratejilerini kullanacaklarını ortaya koymuştur.

Girişimcilik çalışmalarının aksine, örgütsel psikoloji alanındaki çalışmalar başarısızlık korkusunun sonuçlarına yönelik farklı yaklaşımlar sunmaktadır. Psikoloji alanındaki ilk başarı teorileri, başarısızlık korkusunun davranışı engellediğini iddia etse de (Atkinson, 1957; Birney vd. 1969; Elliot ve Church, 1997, Elliot, 1999; Arenius ve Minniti, 2005; Langowitz ve Minniti, 2007; Wagner, 2007; Li, 2011) daha sonraki psikoloji alanındaki çalışmalar dualistik (ikili) bir yapısının olduğunu ileri sürmektedir (Ray, 1994; Mitchell ve

Shepherd, 2011). Bu yaklaşıma göre başarısızlık korkusu bazen bireyleri harekete geçmeye motive ederken, bazen de bu tür eylemleri engellemektedir. Başarısızlık korkusunun girişimcilerin sahip olmamaları gereken bir kişilik eğilimi olup olmadığı (Arenius ve Minniti, 2005) veya insanların bir girişime başlamadan önce başaramayacaklarından korkma hissi veren ya da onların cesaretini kıran bir his olup olmadığı açık değildir. Ayrıca, mevcut çalışmaların çoğunun, bir işe başlama kararını etkileyen faktörlere odaklanması nedeniyle, insanların başarısızlıktan korkma ve girişim sürecinde buna nasıl tepki vereceği konusunda hala sınırlı bir anlayış bulunmaktadır. Bu çalışma, başarısızlık korkusuna daha zengin bir kavramsal anlayış geliştirerek, araştırma sonuçları ile literatürdeki boşlukları gidermek için aynı zamanda niteliğini anlamak ve girişimcilik tutkusunun ve metanetin başarısızlık korkusu üzerindeki etkisini değerlendirmek için oldukça yararlı olacaktır.

4.3.1. Girişimcilik Sürecinde Başarısızlık Korkusunu Açıklayan Yaklaşımlar

Başarısızlık korkusuna yönelik iki temel yaklaşım vardır. Birinci, başarısızlık korkusu bireysel bir özellik ***"kalıcı bir ruh hali"***(McClelland vd., 1953, Helms, 2003; Wagner ve Stenberg, 2004; Arenius ve Minniti, 2005; Bosma ve Schutjens, 2011) olarak görülmektedir. İkinci grupta ise, başarısızlık korkusu ***"duygusal bir durum"*** olarak ele alınmıştır (Lazarus, 1991; Weiss ve Cropanzano, 1996; Conroy 2001; Cacciotti vd., 2016).

4.3.1.1. Kişilik Özelliği Olarak Başarısızlık Korkusu

Başarısızlık korkusu, bir faaliyette algılanan risklerden kaynaklanan başarısızlığı önlemek için bir kişilik özelliği (Individual Trait Approach) olarak ifade edilmiştir (Cacciotti ve Hayton, 2015: 167). Bu bakış açısı bireylerin başarıyı aradıklarını ve kendilerini başarısızlıktan uzak tutma yönelimine sahip olduklarını ileri süren başarı motivasyon teorisine (McClelland vd, 1953) dayanmaktadır. Bireyin kararlı bir şekilde başarısızlıktan endişe duyma eğilimidir. Bu durum başarıdan bağımsız olarak hem yaklaşımı, hem de kaçınma davranışını etkiler (Birney ve diğerleri,1969; Atkinson ve Litwin, 1973). Böylece aynı kişilerin farklı yanıt vermelerine yol açan durumsal özellikler oluşmaktadır. Yani korkuyu yaşama yönelimi, bir insanı diğerinden ayıran bir özellik olarak düşünülür. Böylece, başarısızlık korkusu bireyin arzu seviyesini, risk alma eğilimi ve belirli bir faaliyette çalışma

isteğini etkilemektedir (Atkinson ve Feather, 1966: 327). Bireysel özellik yaklaşımını kullanan çalışmaların çoğu girişimcilikte başarısızlık korkusunun olumsuz etkilerini ortaya çıkarmıştır. Bu çalışmalar ikiye ayrılır.

a. İlk kısımda başarısızlık korkusu, bir işi başlatmada algılanan risklerden dolayı bir kişinin girişimci olmasını engellemektedir. Böylece başarısızlık korkusunu riskten kaçınma açısından tanımlanmaktadır (Ray, 1994; Helms, 2003; Wagner ve Stenberg, 2004; Arenius ve Minniti, 2005; Hessels vd., 2011).

b. İkinci kısımda ise, cinsiyet, toplumsal ve kültürel boyutların başarısızlık korkusu üzerine etkisi araştırılmıştır. Wagner (2007), kadınların başarısızlık korkusu erkeklerden daha yüksek olma eğiliminde olduğunu ileri sürmektedirler. Kültürün, başarısızlıktan korkma derecesini etkilediğini de ileri sürmektedirler. Örneğin, Shinnarve diğerleri (2012), başarısızlık korkusu deneyiminde cinsiyet farkının olmadığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Tezuka (1997), Hessels ve diğerleri (2011) ve Chua ve Bedford (2016) başarısızlık algısının, başarısızlığı utanç verici bir deneyim olarak gören toplumsal normlardan etkilendiğini ileri sürmektedir. Son zamanlarda yapılan çalışmalar, başarısızlık korkusunun derecesini etkileyen toplumsal, ulusal ve kültürel yönleri olduğunu ifade etmektedir (Wennberg vd.,2013).

4.3.1.2.Duygu Durumu Olarak Başarısızlık Korkusu

Başarısızlık korkusu, belirli olayların değerlendirilmesi ve çevresel tehditleri algılanması sonucunda oluşan duygusal bir durum olarak tanımlanmaktadır (Cacciotti ve Hayton, 2015: 168).Bu bakış açısı, duygunun değerlendirme teorisine (*theappraisal theories of emotions*) dayanmaktadır. Korkuyu artıran ve bastırabilen kişilik özelliği dahil başarısızlık korkusu ve diğer ilgili değişkenler arasındaki bağlantıları vurgular. Lazarus (1991), kişinin hedeflerine ulaşma kabiliyetinin çevre tarafından algılanan tehditlerden nasıl etkilendiğini birincil değerlendirmesiyle ilişkili olduğunu ileri sürmüştür. Duygu durumu yaklaşımı ile ilgili daha önce yapılan çalışmalar ikiye ayrılabilir.

a. İlkinde, başarısızlık korkusunun bireylerin duygularını nasıl etkilediğini ve yeni bir iş başlatmalarını nasıl engellediğini açıklamaktadır. Örneğin, Ekore ve Okekeocha (2012), başarısızlık korkusundan kaynaklanan olumsuz duyguların, kişinin daha henüz denemeden başarısızlıktan korkmasını sağlayabileceğini belirtmiştir. Bu bakış açısına sahip araştırmacılar korkunun büyük ölçüde girişimcilik için psikolojik bir engel olduğunu düşünmektedirler (Arenius ve Minniti, 2005). Korkunun rolü hakkındaki bu kısıtlayıcı bakış açısı, araştırmacıların korkunun girişimci yolculuğun bir parçası olmaması gerektiğini düşünmelerine yol açmıştır. Welpe ve diğerleri(2011), başarısızlık korkusunun, girişimci fırsatlar aramaya yönelik kararları etkileyebilecek bir duygu olduğunu ifade etmektedir.

b. İkinci grupta, başarısızlık korkusunun bireylerin sadece girişime başlamalarını engellemekle kalmadığını, aynı zamanda girişimcileri de olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur (Cacciotti, 2016; Cacciotti ve Hayton, 2015). Örneğin, başarısızlık korkusu, bir girişimi büyütmek için yeni fırsatlar aramaya yönelik motivasyonu da etkilemektedir (Cacciotti ve Hayton, 2015). Cacciotti ve diğerleri(2016: 318), depresyon, hayal kırıklığı ve stres gibi başarısızlık korkusunu yaşamaktan kaynaklanan olumsuz etkileri sıralamıştır. Buna ek olarak, kişisel finansal güvenlik tehdidi, başarısız olma korkusunun önde gelen bir kaynağıdır, çünkü girişimciler girişime yatırılan kapitali kaybetmekten korkarlar (Cacciotti vd., 2016: 319). Cacciotti ve diğerleri (2016: 312), başarısızlık korkusunun işle ilgili görevleri üstlenme gereği ve girişimcilerin yeteneği arasındaki baskıdan kaynaklandığını belirtmektedir. Girişimciler, başarısızlık korkusundan kaynaklı aşırı ihtiyatlı davranışlarla girişimcilik görevlerini yerine getirme konusunda erteleme eğilimi göstermektedirler. Bu nedenle, başarısızlık korkusunun girişimcilik sürecin farklı aşamalarında var olduğu öne sürülebilir. Belirsizlik ve başarısızlık olasılığı sürecin aşamaları arasında değiştiği için, fırsatların tanınması, değerlendirilmesi ve kullanılması da dahil olmak üzere başarısızlık korkusu her aşamada yaşanabilir (Shane ve Venkataraman, 2000: 224).Bu durum, girişim başlatma kararı üzerindeki etsinden ziyade girişimci çıktılar üzerindeki başarısızlık korkusunun etkilerini inceleme olanağı sunmaktadır.

Bu çalışma Cacciotti ve diğerleri (2016) tarafından önerilen yakın tarihli yeniden kavramsallaştırma olan ve başarısızlık korkusu deneyimlerinin bilişsel ve duygusal yönleri içerdiğini savunan görüşü benimsemiştir.Yukarıdaki yaklaşımlardan şu sonuca varılabilir: Birincisi, çalışmalardan elde edilen verilerin çoğunda başarısızlık korkusu girişimciliğin

önündeki bir engel olarak ele alınmıştır. Yine de, bazı çalışmalar, başarısızlık korkusunun belirli hedeflere ulaşmaya yönelik daha fazla çaba göstermek gibi olumlu etkilere neden olabileceğini göstermektedir (Ray, 1994; Mitchell ve Shepherd, 2011; Cacciotti vd., 2016). Girişimcilerin girişimcilik sürecinde çeşitli noktalarda başarısızlık korkusu yaşadıklarını, girişimcilerin korkusuz olmadıklarını ve korkutucu deneyimlere rağmen harekete geçebildiklerini öne sürmektedir (Cacciotti vd., 2016:319). Bu durum, bireylerin başarıya ulaşmak için başarısızlıktan kaçınmaya çabalayabileceklerini gösteren başarı motivasyon teorisi ile tutarlıdır (Elliot ve Church, 1997).İkincisi, daha önceki çalışmalar, çoğunlukla başarısızlık korkusunun girişim başlatma kararı üzerindeki etkisini incelemişlerdir (Helms, 2003; Wagner ve Stenberg, 2004; Arenius ve Minniti, 2005; Morales-Gualdron ve Roig, 2005; Bosma ve Schutjens, 2011; Sandhu vd., 2011). Bu bakış açısı, başarısızlıktan korkma anlayışını girişimci sürecin farklı aşamalarıyla sınırlamaktadır. Örneğin, birkaç çalışma (Verheul ve Van Mil, 2011; Cacciotti vd., 2016) başarısızlık korkusunun girişimcilerin girişim başlatma kararlarını ve sonraki büyüme hırsını etkilediğini ortaya koymuştur.

Son olarak bu alandaki çalışmalar, toplumsal ve kültürel boyutların (Wagner, 2007; Wennberg vd.,2013) belirli bir kültürel veya ulusal bağlam ile ilgili başarısızlık korkusu algılamasını da etkileyebileceğine işaret etmektedir.

Özetle, ilk grup, başarısızlık korkusunu istikrarlı bir eğilimi ifade eden, bir kişilik yönelimi olarak ele alır. İkinci grup ise yapıyı motivasyon yönelimi ile açıklar. Buna göre korku, belirli olayların değerlendirilmesiyle üretilen duygusal bir reaksiyondur ve bazı psikolojik ve davranışsal tepkilerle ilişkilidir.

4.3.2. Girişimcilik SürecineBaşarısızlık Korkusunun Etkileri

Bu bölümdegirişimcilik sürecine başarısızlık korkusunun etkileri özetlenmeye çalışılacaktır.Sırasıylaekonomik etkiler, psikolojik etkiler ve sosyo-psikolojik etkilere yer verilecektir.

4.3.2.1. Ekonomik Etkiler

Bu bakış açısında, başarısızlık korkusunun riskten kaçınma duygusu ile ilişkisi algısal olarak ifade edilmektedir. Başarısızlık korkusu burada, başlatılacak olan yeni girişime yönelik riski

ifade etmektedir. Yani, başarısızlık korkusu algısı girişimciliği mesleki bir seçim olarak olumsuz etkilemektedir (Arenius ve Minniti, 2005).Bu bakış açısına sahip araştırmacılar, başarısızlık korkusunun tek bir maddeyle ölçüldüğü Küresel Girişimcilik İzleyicisi (GEM) veritabanını kullanmaktadırlar: "başarısızlık korkusu bir iş kurmamı engelleyecektir" (Bosma vd., 2007: 11). Bu madde, başarısızlık korkusu ile onunla ilişkili davranışların doğasında statik bir ilişki olduğunu varsayar, özellikle de kaçınma tek davranışsal sonuçtur. Diğer taraftan, korku azaldıkça risk düşer ve girişim olasılığı artar (Arenius ve Minniti, 2005). Bu çalışmalar, başarısızlık duygusunun yeni girişimcileri girişimci olmayanlardan ayırt ettiğini (Arenius ve Minniti, 2005) ve erkek ve kadınlarda başarısızlık korkusu derecesinde sistematik bir farklılık olduğunu (Wagner, 2007) göstermektedir.

Bir duygu olarak başarısızlık korkusu üzerinde yoğunlaşan çalışmalar ekonomik görüştede diğer görüşlere benzer sonuçlara işaret etmektedir. Yani başarısızlık korkusu, girişimcilik davranışını engellemeye neden olur. Örneğin Morgan ve Sisak (2015), potansiyel bir girişimcinin güven düzeyinden bağımsız olarak, başarısızlık korkusunun girişimciliğe giriş ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bu nedenle, riskten uzak duran bireylerin başarısızlık korkusu yüksek olduğunda daha düşük oranda girişimcilik beklentileri olacaktır. Sonraki çalışmalarında ise, daha yüksek isteğe sahip girişimcilerin, aynı oranda başarısızlık korkularına sahip oldukları göz önüne alındığında, orta düzeyde isteğe sahip diğer girişimcilere nazaran daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur (Morgan ve Sisak, 2016).

4.3.2.2. Psikolojik Etkiler

Başarısızlık korkusunu girişimci eylemi etkileyen negatif bir duygu olarak tanımlamaktadır (Li, 2011; Welpe vd., 2011). Welpe ve diğerleri(2011), korku da dahil olmak üzere duyguların, girişimci fırsatlardan yararlanmak yönündeki karar sürecini yavaşlattığını gösteren deneysel kanıtlar sunmuştur. Li (2011: 280), başarısızlık duygusunun beklenen sonuçlarla ilgili bir his olduğunu ve insanların yeni bir girişim kurmanın önemi hakkındaki yargısını etkilediğini belirtmektedir. Bu çalışmalar başarısızlık korkusunun ölçülmesinde farklılıklar gösterir. Örneğin, Li (2011) ve Welpe ve diğerleri(2011) negatif duygu puanı veren ve duyguları tetiklemek için deneysel karar senaryolarını kullanan PANAS Ölçeğini (Positive and Negative Affect Schedule, Watson ve Clark, 1994) kullanmıştır. Bu çalışmalarda başarısızlık korkusu kızgınlık, öfke, küçümseme, üzüntü, utanç, korku ve hayal

kırıklığı gibi diğer negatif duygulara dahildir. Dolayısıyla bu çalışmalarda negatif duygusallığın öncülleri veya sonuç oluşu tespit edilemez. Başarısızlık korkusunun psikolojik bakış açısını benimseyen diğer çalışmalar (Wood ve Pearson, 2009; Mitchell ve Shepherd, 2010, 2011; Wood ve Rowe, 2011; Wood vd., 2013; 2014) Performans Başarısızlık Değerlendirme Ölçeğini (PFAI) kullanmışlardır (Conroy vd., 2002; 2003). PFAI kullanımı durumunda, ölçeğin gerçek duygusal deneyimi ya da başarısızlık korkusunu yaşamak için bir yatkınlığı değerlendirip değerlendirmediği açık değildir. Bu yaklaşımdaki çalışmaların çoğu (Mitchell ve Shepherd, 2011 bu fikrin dışında kalmaktadır), başarısızlık korkusunu girişimcilik davranışında bir engel olarak görmektedir. Bu bağlamda Cacciotti (2016) bu perspektiflerin bir özetini sunmuştur.

Tablo 3. Girişimcilikte Başarısızlık Korkusunun Teorik Perspektiflerinin Özeti

Perspektif	Tanım(lar)	Ölçek(ler)/boyut	Ana sonuç(lar) / Etki(ler)	Örnek çalışmalar
Economik	Algılanan risk	Tek madde: "başarısızlık korkusu, bir iş kurmamı engelleyecektir" / tek boyutlu	•Bir iş kurma olasılığını azaltır •Girişimcileri girişimci olmayanlardan ayırır •Erkekler ve kadınlar arasında değişir	Arenius ve Minniti (2005); Morales-Gualdron ve Roig (2005); Minniti ve Nardone (2007); Langowitz ve Minniti (2007); Wagner (2007)
Sosyo-Psikoloji	•Sosyo-kültürel özellik •Riskten kaçınma	Tek madde: "başarısızlık korkusu, bir iş kurmamı engelleyecektir" / tek boyutlu	•Uluslararası girişimciliği azaltır •Girişimci niyetini azaltır •Girişimcilik faaliyeti üzerinde olumsuz etkiler •Girişimcilik süreçlerini olumsuz etkiler.	Vaillant ve Lafuente (2007); Autio ve Pathak (2010); Hessels vd.,(2011); Brixi vd., (2012); Shinnar vd.,(2012) ;Alon vd.,(2013)
Psikoloji	•Ayrık negatif duygu •Başarısızlık durumunda utanç yaşamak kapasite veya yönelimi •"Kişinin arzu düzeyinin elde edilmemesi" nin algılanan sonuçlarının önlenmesi isteği. •Bir teşebbüste bulunmadan önce dahi başarılı olamayacağına yönelik kişiyi vazgeçiren, korkutan duygu	PANAS (Watson ve Clark, 1994) / tek boyutlu Bosman ve van Winden (2002) duygu listeleri / tek boyutlu PFAI (Conroy vd., 2002, 2003) / çok boyutlu	İnsanların yeni bir girişim kurma değeri hakkındaki kararını olumsuz yönde etkiler. •Girişimci niyetini azaltır •Fırsatların içsel olarak odaklanmış arzulanabilirdik unsurlarına olan ilgiyi arttırır ve belirli dış odaklı çevresel yönlere odaklanılır. •Girişimcilik faaliyetinde bulunma kararını olumsuz yönde etkiler.	Wood ve Pearson (2009); Mitchell ve Shepherd (2010); Li (2011); Welpe vd.,(2011); Ekore ve Okekeocha (2012); Chua ve Bedford (2016)

Kaynak: Cacciotti vd., 2016: 306

4.3.2.3. Sosyo-Psikolojik Etkiler

Başarısızlık korkusunu toplumsal çevredeki ödüllere yönelimi etkileyen sosyo-kültürel bir nitelik olarak tanımlar (Vaillant ve Lafuente, 2007). Bu görüş, başarısızlık duygusunun içselleştirilmiş kültürel normlardan önemli derecede etkilenmiş olduğunu ileri sürer. İnsanların başarısızlığa karşı tutumlarının, başarısızlığı utanç verici bir durum olarak gören sosyal normların varlığından etkilendiğini göstermektedir (Tezuka, 1997; Hessels vd.,2011). Ayrıca, davranışsal tepkinin toplumsal ceza riskini en aza indirgediğini ileri sürmektedir. Bu durum, başarısızlık duygusunun riskten kaçınma ile eşdeğer olduğu varsayımına yol açmıştır. Bu nedenle, başarısızlık korkusu, bireylerin kendilerini başarısızlık riski (ör. girişimcilik) ile karakterize edilen durumlara maruz bırakma olasılığını azaltır (Hancock ve Teevan, 1964).Bazı ampirik bulgular, başarısızlık korkusu ile girişimci faaliyet (Helms, 2003; Vaillant ve Lafuente, 2007), girişimci süreçler (Pathak ve Autio, 2010; Hessels vd., 2011), uluslararası girişimcilik (Helms, 2003) ve girişimcilik niyeti (Shinnar vd., 2012)

arasında negatif korelasyon olduğunu göstermektedir. Yine de, başarısızlık korkusunun hâlâ girişimci davranış üzerinde sadece olumsuz bir etki yarattığı varsayılmaktadır.

Diğer çalışmalar, başarısızlık korkusu ve girişimci davranış arasındaki ilişki üzerinde farklı bir bakış açısı sunmaktadır (Mitchell ve Shepherd, 2010; 2011). Bu çalışmalarda, başarısızlık korkusu, bireylerin kendileri hakkındaki tutum ve inançlarını şekillendiren ve sonuçta girişimci davranma kararlarını etkileyen bir moderatör olarak düşünülmektedir. Mitchell ve Shepherd (2010) bireylerin kendi pozitif ve negatif imgelerini (benlik saygısı ve başarısızlık korkusu) koruduğunu ve bunların fırsatların değerlendirilmesi üzerinde farklı etkiler yarattığını ileri sürmektedir. Mitchell ve Shepherd (2011), başarısızlık duygusunun insan sermayesi, öz-yeterlik ve girişimci davranma olasılığı arasındaki ilişkileri azalttığını bildirmektedir. Önemlisi, bazı korku kaynaklarının (kişinin öz değerini düşürme korkusu, belirsiz bir geleceğe sahip olma korkusu) engelleyici etkisinin olduğunu ve bireyin kendisi için önemli insanları üzme korkusunun ise olumlu bir etkiye sahip olduğunu öne sürerek etkinin yönünü değiştirir.

Girişimcilikte başarısızlık korkusunun rolünün anlaşılmasında ilerleme kaydetmesine rağmen, bu kavramın doğası ve girişimcilik süreci ile olan ilişkisi hakkında önemli sorular halen devam etmektedir (Cacciotti ve Hayton, 2015: 179). Mevcut çalışmalar kişi ve çevre arasında zaman içindeki bir etkileşime bağlı olduğu için, girişimcilikte başarısızlık korkusu hakkında çok fazla bilgi vermemektedir (Lazarus, 1991: 612). Başarısızlık korkusu hakkındaki mevcut çalışmaların neredeyse tamamı başarısızlık korkusu duygusunun engelleyici etkileri üzerine odaklanmıştır. Yapının kavramsallaştırılması basit, tek boyutlu ve tek yönlü kalmaktadır. Yapının ölçümü sınırlı olmakta ve bilinmeyen geçerlilik açısından kavramsallaştırılmaktadır. Önemli bir diğer zayıflık ise, bu alandaki teorik perspektifi düzenleme eksikliğidir.

Girişimciliğin dinamik ve süreç temelli yapısı göz önüne alındığında bilişsel değerlendirme kuramında (cognitive appraisal theory) yer verilenden (Lazarus, 1991)daha karmaşık bir kişi-çevre ilişkisi beklenir. Ancak durağan durumlarda, bilişsel değerlendirme kuramında olduğu gibi, çevreyi yalnızca davranışa yol açan bir iç sürecin tetikleyicisi olarak kavramsallaştırmak makul olabilmektedir. Girişimcilik gibi son derece dinamik ortamlarda, başarısızlık korkusu da dinamik olmaktadır. Bu ortamda başarısızlık korkusu,bilişsel

değerlemeler, duygusal tecrübeler ve dışsal sosyal etkiler arasındaki anlık etkileşimlere bağlıdır.

Başarısızlık korkusuna yönelik bu değerlendirmelerin doğrultusunda beşinci bölümde çalışma kapsamında ele alınan girişimcilik tutkusu, metanet, yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu kavramları ile ilgili çalışmalar ve aralarındaki ilişkiler incelenmiş ve çalışmada bu doğrultuda değerlendirmeler yapılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSU, METANET, YENİLİKÇİ DAVRANIŞLARve BAŞARISIZLIK KORKUSU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

5.1. Çalışmanın Teorik Alt Yapısı

Girişimciler çoğu zamanyeni girişimlerin kurulmasında ve geliştirilmesinde ciddi çaba sarf etmekte ve aşırı zorlukların üstesinden gelmektedirler (Foo vd., 2009). Aslında, girişimciler genellikle sadece anlık zorluklarla karşılaşmazlar, uzun yıllar boyunca sürekli bir mücadeleyi sürdürürler (Nambisan ve Baron, 2013).Daha öncekiçalışmalar, girişimcilik tutkusunun bazı girişimcilerin neden zorluklar ve engellerle karşı karşıya kaldıklarında ısrarla çalışmalarına devam ettiğini açıklamaya yardımcı olabileceğini göstermektedir (Cardon vd., 2009; Utsch ve Rauch, 2000). Süreçte diğer taraftan metanetin rolü de ortaya çıkmaktadır.

Tutku, uzak, ancak beklenen girişim sonuçlarına karşı bir tepki olarak gelişen girişim faaliyetlerine yönelik yoğun pozitif bir duygudur (Cardon vd., 2005; Cardon vd., 2009; Vallerand, 2008). Tutkunun güçlü motivasyon gücü, gelecekteki istenen girişim sonuçlarının ve girişimcinin iyi olma hali için oldukça önemli olduğu değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır (Cardon vd., 2005). Bu nedenle, tutkunun, girişimcinin, son dereceönemli bir girişim sonucuna yani tutkunun odağına ulaşmasında önemli bir rol oynayacağı muhtemeldir.

Bu çalışma, tutkunun girişimci davranışlarından yenilikçi davranışlarve başarısızlık korkusunu üzerindeki etkisine ışık tutsa da, tutkunun davranışları ve işletme düzeyindeki faaliyetleri nasıl etkilediğini anlamamızı sınırlayan önemli ölçüde teorik ve ampirik boşluklar gözlenmektedir. Son yıllarda, tutku ve çeşitli girişimci davranışlar (Cardon ve Kirk, 2015; Murnieks vd., 2014) ile işletme faaliyetleri arasındaki ilişkiler ele alınmaya başlanmıştır (Baum ve Locke, 2004; Baum vd., 2001; Drnovsek vd., 2016).Yine debu çalışmalar henüz başlangıç aşamasındadır. Bu nedenle bu araştırma girişimcilik tutkusu ve metanet ile ilgili yapıları birbirine bağlayan daha önceki çalışmalara dayanarak (Cardon vd., 2009; Cardon ve Kirk, 2015; Murnieks vd., 2016), literatürdeki teorik ve ampirik bir boşluğu doldurmaya katkıda bulunması hedeflenmektedir.

Cardon ve diğerleri(2009: 512) tutkuyu "*başarısızlığa, zorluğa ya da tehditlere rağmen çabaların devam etmesi*" olarak tanımlamıştır. Tutkunun, yüksek maliyetlere, zorluklara ve büyük aksaklıklara rağmen zamanla ısrarlı bir şekilde devam eden arzuları, düşünceleri, planları ve davranışları çağrıştırdığı düşünülmektedir (Frijda, 2005: 478). Bu doğrultuda girişimcilik tutkusunun, işletme performansının yanı sıra girişimci davranışları etkilemek amacıyla kuramsallaştırılmış girişimcilerin merkezi bir özelliği olarak ileri sürüldüğü algılanabilir.Ayrıca, tutkunun bir sürekliliğe yol açtığı çıkarımı yapılabilir.

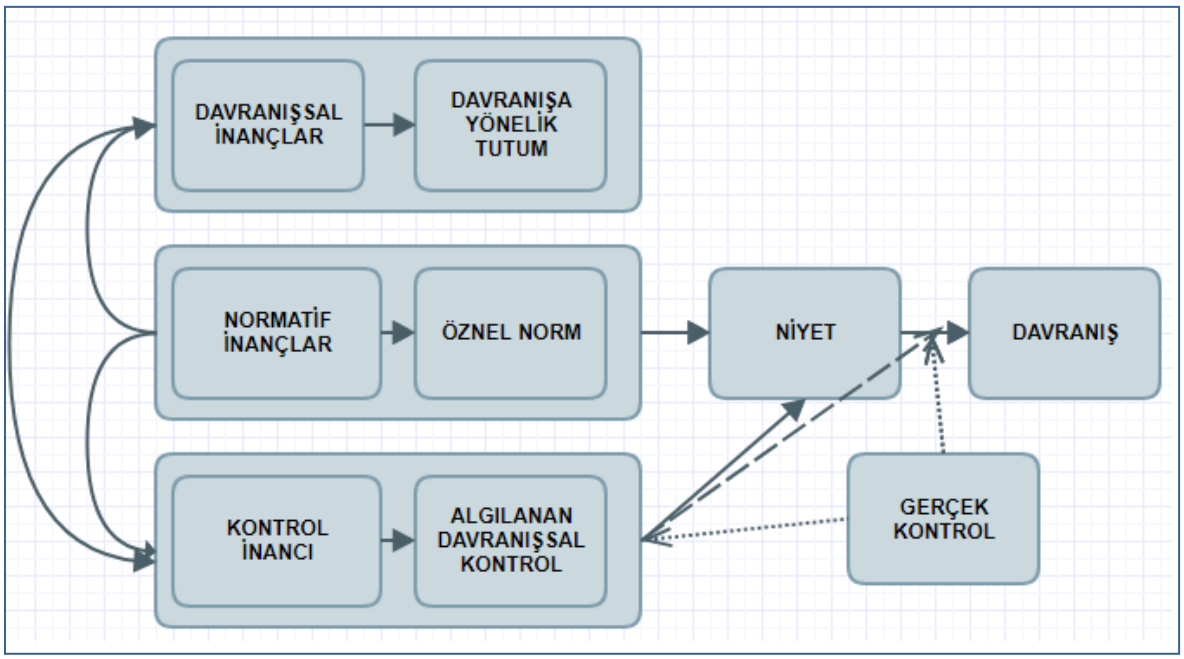
Duckworth ve diğerlerinin(2007: 1087) metaneti, *sıkıntı ve uzun vadeli hedeflere odaklanarak sağlanan sebatın yeni bir kombinasyonu* olarak ele aldığı görülmektedir. Mueller ve diğerlerine göre (2017: 262) metanet, sadece azim veya sebattan ziyade *girişimcilik başarısını açıklamada özellikle göze çarpan bir faktördür*. Her iki tanımdan da anlaşılacağı üzere tutku ve metanet uzun vadeli hedeflere bağlı kalmayı ve süreç boyunca zorluklara rağmen hedeften vazgeçmeden devam etmeyi vurgulamaktadır. Diğer bir ifade ile tutku ve metanetin girişimcilerin en önemli kişisel özelliklerini oluşturduğu ileri sürülmektedir.

Literatürde tutku ve metanetin öncüllerini ve sonuçlarını anlamaya yönelik yeni bir yönelim ve ilgi olduğu görülse de her bir değişkenin birbiri ile olması muhtemel ilişkilerine yönelik doğrudan yapılmış hiçbir çalışma yoktur. Fakat bazı çalışmalar her birinin de bireysel performans üzerinde pozitif yönlü etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır (Mueller vd., 2017). Ayrıca, girişimcilik süreci açısından kritik önem taşıyan başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışları etkileyen faktörlerin detaylı olarakincelenmesi, girişimci faaliyetlerin

başarıyla sonuçlanması yönünde önemli ölçüde yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan yola çıkılarak çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklamak üzere iki teorik kuramdan destek alınmıştır. Bunlar Planlanmış Davranış Teorisi ve Duygusal Olaylar Teorisidir.

1. Planlanmış Davranış Teorisi: Planlanmış Davranış Teorisi(PDT**)** (Theory of Planned Behavior) sosyo-psikolojik bir kuramdır (Ajzen, 2005). PDT, ***bireylerin davranışlarının birtakım faktörlerin kontrolünde olduğunu, bu davranışların belirli nedenlerden kaynaklandığını ve planlanmış bir şekilde gerçekleştiğini öne sürmektedir***(Ajzen, 1991:181)**.** Bu teoriye göre, bir davranışın gerçekleşebilmesi için öncelikle o davranışa yönelik bireyin niyetinin oluşması gerekmektedir. Niyet, davranışın doğrudan habercisi ve bir bireyin belirli bir davranışı gerçekleştirme eğiliminin bir göstergesi olarak kabul edilir (Ajzen, 1991: 182). Davranışa yönelik niyet ne kadar güçlü ise davranışın ortaya çıkma olasılığı da o kadar yüksektir (Freyvd., 1993). Ajzen'e göre davranış (1991: 180), belirli bir durum içerisinde gözlemlenebilir tepkidir.Davranışı gözlemlemek zor olabilir, ancak temeldeki niyetleri incelemek, bir davranışa yol açan süreçler hakkında anlayış sağlar (Ajzen, 1991: 180).Planlanmış Davranış Teorisinde davranış, uyumlu niyetler ve davranışsal kontrol algılarının bir işlevi şeklindegörülmektedir (Ajzen, 1991: 181). Yani davranışsal, normatif ve kontrol inançları ile davranışa yönelik tutum, öznel norm, algılanan davranışsal kontrol davranışları şekillendirecek olan niyetleri etkilemektedirler(Ajzen, 1991: 181).Teori Şekil 3.'te özetlenmiştir. ***Davranış niyeti***, 3 değişkenin yani davranışa yönelik tutum, öznel norm, algılanan davranış kontrolünün etkisi ile şekillenmektedir (Ajzen, 2005: 101). ***Davranışa yönelik tutum***, davranışı gösterecek olan kişinin söz konusu davranışı iyi ya da kötü olarak değerlendirmesidir. ***Öznel norm***, kişinin bir davranışı gerçekleştirmeye/gerçekleştirmemeye yönelik algıladığı sosyal baskıyı ifade etmektedir. ***Algılanan davranış kontrolü***, kişinin bir davranışı gerçekleştirmeyi ne derece kolay ya da zor bulduğunu ifade etmektedir. Teorinin ikinci kısmını oluşturan ana bileşenlerin davranışa etkisi, kişiye ve davranışın niteliğine göre değişiklik göstermektedir.Teoriniilk kısmı ise, inanç boyutlarından (davranış inançları, normatif inançlar, kontrol inançları) oluşmaktadır. PDT'de, davranışa yönelik tutum, öznel norm ve algılanan davranış kontrolünün bilişsel ve duygusaltemelleri olan inançlar merkezi bir rol oynamaktadır. Duygu, kişilik özellikleri, zekâ, değer, yaş, cinsiyet, eğitim, bilgi, deneyim, ırk, gelir düzeyi gibi değişkenler inançların oluşumunda belirleyici olmaktadır (Ajzen, 2005: 108). İnanç boyutlarının olması PDT'nin

aynı zamanda bir "Beklenti-Değer Teorisi" olduğununkanıtıdır(Freyvd., 1993: 375). Tutumu oluşturan***davranışsal inançlar***, bireyin kendi davranışlarının sonuçlarına ilişkin kendi zihninde oluşan varsayımları ile bu olası sonuçların değerlendirilme şekli dikkate alınarak belirlenir. Öznel normu oluşturan***normatif inançlar***, birey için önemli olan kişilerin bireyden beklentilerinin ve bireyin bu beklentileri karşılama isteğinin çarpımıdır. Algılanan davranış kontrolünü oluşturan***kontrol inançları*** ise, bireyin kendi davranışlarını gerçekleştirmesine yönelik içsel (yetenek, bilgi gibi) ve dışsal (para, zaman gibi) yeterliklerine ayrıca bu yeterliklerin davranışı kolaylaştıracağına ya da zorlaştıracağına yönelik bireyin düşüncelerine göre belirlenir.



Şekil 3. Ajzen'inPlanlanmış Davranış Teorisi Modeli

Kaynak: Ajzen, 1991: 182; Ajzen 2005: 126.

Bu teori temelde *Nedenli Eylem Teorisi*'ne (Reasoned Action Theory) dayanmaktadır (Fishbein ve Ajzen 2010). Teorinin başlangıç noktası ***arka plan faktörleri'*** dir (Ajzen: 2005: 135). Bu arka plan faktörlerinin, bir kişinin davranışsal inançlarını (eylemle ilgili sonuç beklentileri), normatif inançlarını (kişinin nasıl harekete geçmesi yönündeki beklentileri yönündeki inançları) ve kontrol inançlarını (öz-yeterlik) etkilediğine inanılmaktadır.Bu üç tutum aktive edildikten sonra, davranışa, algılanan normlara (kişinin davranışı sırasında algıladığı sosyal baskı) veya algılanan davranış kontrolüne (belirli bir davranışı yerine

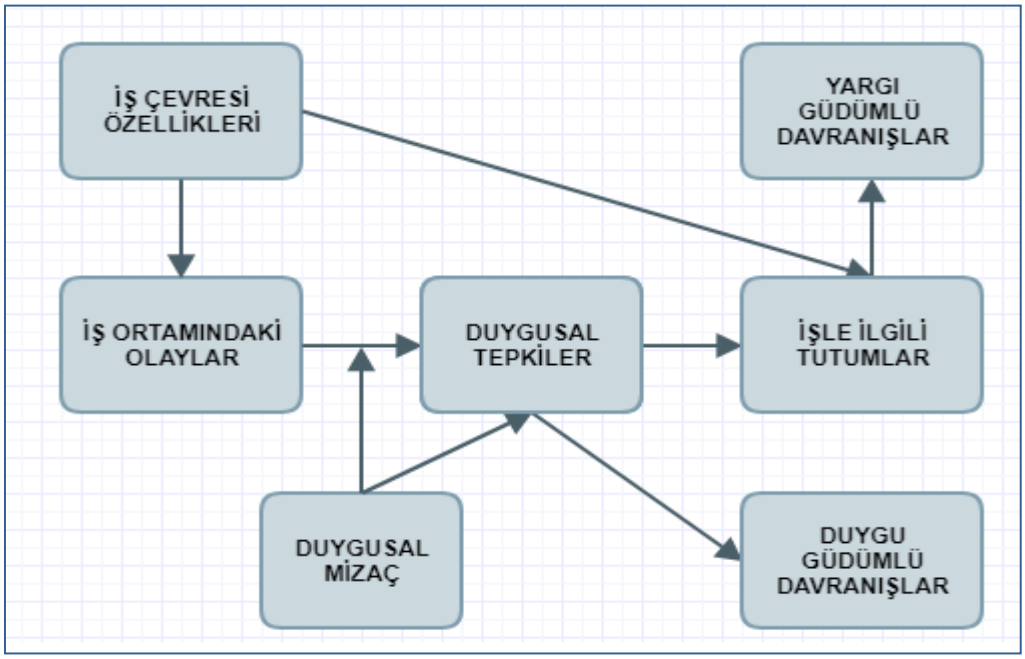
getirme yeteneğinin algıları) karşı tutumlarla etkileşir.Tutumlar, algılanan normlar ve algılanan davranışsal kontroller oluştuğunda, bu üçününkombinasyonu davranışsal niyetin gelişmesine veya davranışı gerçekleştirmeye hazır olmasına yol açabilir (Fishbein ve Ajzen, 2010: 7). Arka plan faktörleri bireysel farklılıklar, enformasyon ve sosyal yapı değişkenleri yer almaktadır. Bireysel farklılıklar; kişilik özellikleri, duygu ve modlar, değerleri, stereotipler, genel tutumlar, algılanan risk ve geçmiş davranışlardır. Sosyal yapı faktörleri ise; eğitim, yaş, cinsiyet, gelir, din, ırk etnik köken ve kültürdür. Enformasyon bağlamındaki değişkenler ise; bilgi, medya ve müdahaledir. Burada net bir şekilde görüleceği üzere duyguların ve kişilik özelliklerinin davranışları etkileme olasılığı mevcuttur (Ajzen, 2005:135).

Planlanmış Davranış Teorisine dayanarakaraştırma bağlamında, girişimcilik tutkusunun (duygu) girişime yönelik yenilikçi davranışları ve başarısızlık korkusunu(algı) etkilemesi beklenebilir. YinePlanlanmış Davranış Teorisinedayanarak, sonradan öğrenilebilen bir kişilik özelliği olan metanetindeyenilikçi davranışları (davranış) ve başarısızlık korkusunu(algı) etkilemesi muhtemeldir. Diğer bir gerekçe ise, çalışma bağlamında bağımlı değişken olarak kullanılacak yenilikçi davranışların (davranış) ve başarısızlık korkusunun(algı) aynı teori kapsamında ele alındığında duygulardan ve kişilik özelliklerinden etkilenme olasılıklarının da yüksek olması beklenebilir.

Teoride yine davranış üzerinde etkili olan gerçek kontrol değişkeni beceri/yetenek ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir(Fishbein ve Ajzen, 2010: 5). Çalışmada aracı değişken olarak ele alınan metanetin (kişilik özelliği) davranış üzerindeki kontrolü üzerine bu noktada etki etmesi de aynı teori kapsamında öngörülebilir.

2. Duygusal Olaylar Teorisi: Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek üzere teorik temel olarak atıfta bulunulabilecek ikinci teori ise, duyguların davranışlar üzerindeki etkilerini açıklamaya yönelik bir teori olan***Duygusal Olaylar Teorisi*** (Affective Events Theory)'dir. Weiss ve Cropanzano'nun Duygusal Olaylar Teorisi (DOT), iş ortamındaki duygusal tecrübelerin yapısı, sebepleri ve sonuçlarını inceleyen bir teoridir (Weiss ve Cropanzano, 1996: 11).Şekil 4.'te özetlenen teori, işyerindeki olayların (özellikle, bir kişinin duygusallığını değiştiren olaylar) zaman içinde iş davranışlarını nasıl etkilediğine dair bir teoridir. İşyeri, belirli koşullar ve olayların işgörenler tarafından daha olumlu veya

olumsuz olarak yaşandığı bir ortamdır.Weiss ve Cropanzano'ya göre (1996: 12) bu tür deneyimler "duygusal olaylar" olarak adlandırılır ve işyerindeki davranış ve motivasyonu etkileyen pozitif veya negatif duyguları tetikler. Duygusallık, davranışı iki olası yoldan etkiler. Birincisi, bir olaya neredeyse otomatik duygusal bir tepki olan duygu güdümlü davranış şekli ile gerçekleşir. İkinci davranış şekli ise, biliş ve tutumlar üzerindeki etkileriyle (ilk duygusal tepkiye ek olarak) gerçekleşir. Bu da yargı güdümlü davranışa neden olur. Bu durum, bir olaya veya olay dizisine daha bilinçli bir tepki olarak kabul edilir.Bu teori,geleneksel tutum modellerinin yaptığı gibi duygusal temelli davranışların tahmini için sadece bilişsel değerlendirmeleri ölçmek yerine, duygusal tepkilerin de ölçülmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 167). Çünkü işle ilgili bilişsel değerlendirmelerin yine işteki duygusal tepkilere kıyasla daha farklı öncülleri ve sonuçları olmaktadır (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 167). DOT ikinci olarak, çevrenin özelliklerinden ziyade duygusal tepkilerle yakın ilgili olan olaylarla ilgilenmektedir. Örneğin iş yerindeki bireyler iş ortamlarında meydana gelen olaylara duygusal tepki gösterirler. Bu tip duygusal tecrübelerin tutum ve davranışlar üzerinde direkt bir etkisi vardır.Sonuçta buteori, duygusal tepkilerin yapısına çevrenin özelliklerine verdiği derecede önem vermektedir (Doğan ve Özdevecioğlu, 2009: 168).



Şekil 4. Duygusal Olaylar Teorisi

Kaynak: Weiss ve Crapanzano, 1996: 12.

Duygusal olaylar teorisine dayanarak bir duygu türü olan girişimcilik tutkusunun işle ilgili diğer yapılar olan yenilikçi davranışlar ve bir algı türü olan başarısızlık korkusu üzerinde etkili olması beklenmektedir. Diğer taraftan yine aynı teoriye dayanarak girişimcilik tutkusunun aynı bağlamda metanet üzerinde de etkisinin olması beklenebilir.

Yapılan literatür taramasında, girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlarve başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide metanetin aracılık rolüne veya bu dört değişkeni bütüncül olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece yakın kavramlar üzerindeki etkileri ifade eden çok sınırlı sayıda teorik veya uygulamalı çalışma bulunmaktadır. Aşağıda bu çalışmalar ve ilişkiler özetlenmiştir.

5.2.Girişimcilik Tutkusuile İlgili Çalışmalar

Bu bölümde girişimcilik tutkusu ile metanet, yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu kavramlarına yönelik yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

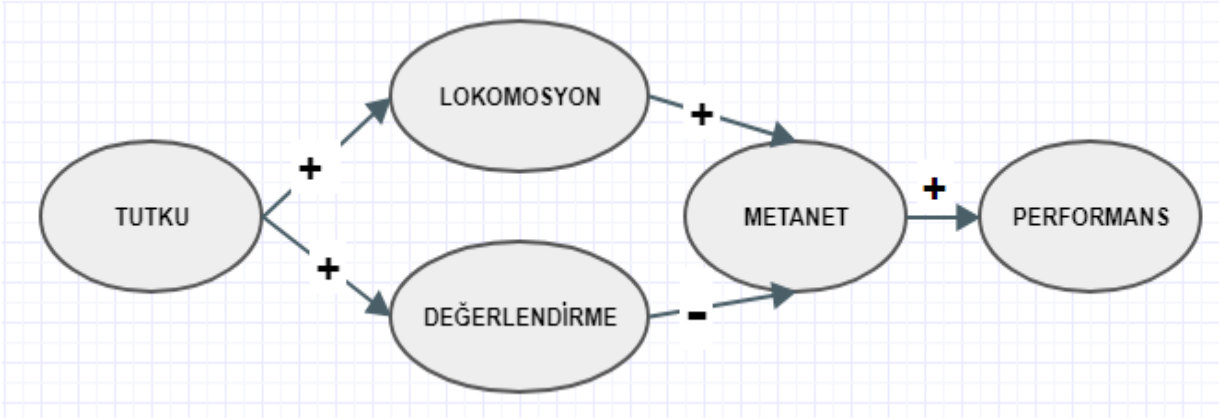
5.2.1.Girişimcilik Tutkusu ile Metanet Üzerine Yapılan Çalışmalar

Mueller ve diğerleri (2017), çalışma girişimcilik tutkusunun işletme performansı üzerindeki etkilerini dikkate alarak tutku ile performans arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öz-düzenleme teorisini kullanarak, tutkunun lokomosyon[10] ve değerlendirme[11] aracılığı ile metanet üzerindeki etkilerini incelemiştir. Şekil 5'te de özetlenen çalışmada bir yıllık performans verileri üzerinden hareketle path analizi yöntemi ile lokomosyon ve metanet arasında pozitif bir ilişki olduğu ve değerlendirme ile metanet arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.Sonuçlar ayrıca metanet ve işletme performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu da ortaya koymuştur. Mueller tutku ile girişimci metaneti arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuştur. Hatta tutkunun metaneti etkileyerek girişimin performansını artırdığını

[10]**Lokomosyon/ Hareketlenme:** Lokomosyon/ Hareketlenme (locomotion), bir kişinin hedeflerine ulaşmak için harekete geçme yönelimidir (Mueller vd., 2017: 374).

[11]**Değerlendirme:**Değerlendirme (assessment), bir bireyin amaç arayışı için değerlendirme seçeneklerini belirleme yönelimidir (Mueller vd., 2017: 374).

ve metanetinde ayrıca girişimden bağımsız olarak girişim performansını artırdığını ortaya koymuştur. Tutkulu girişimcilerin, seçenekleri değerlendirmekten ziyade, işletmelerin gelişimine yönelik hedeflerine ulaşmak, sürekli azim göstermek ve işletme performansının artışını sağlamak için daha güçlü davranacaklarını ifade etmektedir (Mueller vd., 2017: 373).



Şekil 5. Tutku ve Metanet İlişkisi

Kaynak: Mueller vd., 2017: 8.

5.2.2.Girişimcilik Tutkusu ile Başarısızlık Korkusu Üzerine Yapılan Çalışmalar

Tutku, anlamlı ve belirgin bir öz-kimlik ile bağlantılı faaliyetlerde bulunarak deneyimlenen yoğun ve kalıcı bir duygusal durumu ifade eden bir motivasyon yapısıdır (Cardon vd., 2009: 517; Vallerand 2008: 2). Tutku, çok istenen tutkulu etkinliğin girişimcinin kimliğinde temsil edilmesinin içselleştirilmesinden kaynaklanır (Cardon vd., 2009: 517; Vallerand vd., 2003: 757) ve girişimci eylemler için motivasyonun özü olarak tanımlanmaktadır (Smilor, 1997: 343). Girişimcinin duygusal olarak önemli hedefleri içeren kimliğine uyum duygusu olarak tutku, girişimcilerin girişim ile ilgili algı ve bilincini (Cardon vd., 2009, Oatley, 2000) ve dış bilginin nasıl alınacağı ve işleneceğini (Frijda, 2005) etkileyecektir. Buradan hareketle,**tutku, girişimcilerin algısını ve başarısızlık olasılığına ilişkin dış bilgi ipuçlarının işlenmesini etkileyebilir.Böylece,başarısızlık ipuçlarının algılanmasından kaynaklanan başarısızlık korkusunun gelişimini ve yoğunluğunu etkileyebileceği** söylenebilir**.**

Ryan ve Deci (2000)Öz-Kararlılık Teorisine dayanarak bireysel motivasyon ve sağlıklı psikolojik gelişimin doğal süreçlerini kolaylaştıran ve engelleyen koşulları araştırdıkları çalışmalarında, Lafreniere ve diğerleri (2011) ile aynı sonuca ulaşarak uyumlu tutkulu bireylerin içsel motivasyon ile yönlendirildiğini bulmuştur.

Duda (2001), otonom bir etkinlik katılımını yansıttığı için uyumlu tutkunun uzmanlık hedeflerini tetiklediği sonucuna varılmıştır.Böylece, görev odaklı hedefler sürecine odaklanan uyumsal bir başarı sürecinin uyumlu tutkuyla uyarıldığı düşünülmektedir.

Vallerand ve diğerleri (2003),uyumlu tutkunun dış performans hedefleriyle bağlantılı olmadığı sonucuna varılmıştır. Uyumlu tutkunun, odak etkinliğin kişinin kimliğini doğruladığında ve irade duygusunu ve kişisel onayı harekete geçiren faaliyeti sürdürmeyi özgürce kabul ettiğinde geliştiğini ifade etmektedir (Vallerand vd., 2003: 757).

Lafreniere ve diğerleri (2011),Vallerand ve diğerlerinin (2003) önerdiği ikili tutku modeline dayanarakyaptıkları çalışmada tutkunun antrenör-atlet ilişkileri kalitesindeki rolü araştırılmıştır. 157 ve 106 kişi üzerinde yaptıkları iki ayrı çalışmada öncelikle uyumlu tutkunun, kaliteli bir antrenör-atlet ilişkisini pozitif etkilediğini, takıntılı tutkunun ise bu tür ilişkiler ile büyük ölçüde ilişkili olmadığı ortaya konmuştur. İkinci çalışmalarında ise sadece uyumlu tutkunun antrenör-sporcu ilişkisinin kalitesini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca bu etkilere pozitif duygular aracılık etmiştir. Son olarak Lafreniere ve diğerleri, antrenör-atlet ilişkisinin kalitesi antrenörlerin öznel iyi oluşlarını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca uyumlu tutkulu bireylerin dış talepler ya da ödüller tarafından değil, faaliyete girmeye yönelik içsel bir motivasyon tarafından yönlendirildiği sonucuna varılmıştır.

Başarısızlık olasılıkları hakkındaki dışsal bilginin ne ölçüde ve nasıl algılanacağı ve işleneceğini, bu bilginin, başarı hedefinin yerine getirilmesi/engellenmesiyle ilgisine bağlıdır. *Uyumlu tutkulu girişimcinin kimliğe bağlı başarı hedefinden ötürü, bugirişimcilerin dış bilgi eksikliğine daha az duyarlı olmaları muhtemeldir.*Tersinetakıntılı tutku, benlik saygısını artırmak ya da sosyal kabul duyguları ya da üstünlük duyguları yaratmak gibi faaliyete dahil olma ile ilişkili (ör. yeni girişim faaliyeti) kişilerarası ya da kişisel baskılardan kaynaklanır (Vallerand vd., 2003). Bu baskılar, bireyi, kritik olarak önemli olarak algılanan sonuçları sürdürmek için faaliyete devam etmeye zorlar (Amiotvd., 2006). İçsel olarak kontrol ettiği ve bütünleştirici öz-süreçler olmadığı için (Hodgins ve

Knee, 2002), takıntılı tutkulu bireyler, tutkulu aktivitede odak etkinliğin başarısına bağlı olarak zayıf bir benlik saygısı ile yer alacaktır (Vallerand, 2010). Takıntılı tutkulu bireyler, benlik saygısı için faaliyete yoğunlaşmaya güvenirler (Lafreniere vd., 2011) ve böylece faaliyete karşı katı bir ısrar gösterirler.

Takıntılı tutku, bireyin daha aktif bir öz değerlemesini ya da sosyal görünümünü içerecektir (Vallerand vd., 2007). Takıntılı tutkulu girişimciler için görevin yerine getirilmesi yetkinlik için yeterli değildir. Yetkinlik kendi başına bir amaçtan ziyade bir araç olarak yaşanacaktır. Yeteneklerini ve yetkinliklerini değerlendirmek için, takıntılı tutkulu girişimciler ölçülebilir, dış performans ile karşılaştırarak bunu ölçecektir.Bu nedenle, takıntılı tutkulu girişimcilerin amaçlarda ego-katılım türüne, yani performans- yaklaşma (girişim ile ilgili görevlerde yüksek performans) ve performans-kaçınma hedeflerine (diğerlerinden daha düşük performans göstermekten kaçınmak) sahip oldukları tahmin edilmektedir (Elliot, 1999; Vallerand vd., 2007). Tutkulu girişimcilerin algılanan dış başarısızlık bilgisini nasıl işleyeceği ve anlam kazandıracağı, bu bilginin istenen başarı hedefleri için ne anlama geldiğine bağlıdır. Takıntılı tutkulu girişimciler için motivasyon kaynağı, dış yüksek performans güçlendirmesidir. Bu tür girişimciler, dış performans hedeflerini etkin bir şekilde takip etme konusunda oldukça dikkatli olmuştur. Bu nedenle, başarısızlık hakkında bilgi, takıntılı tutkulu girişimciler için yüksek negatif önem taşımaktadır. Bu gerekçelere dayanarak girişimcilik tutkusu ve başarısızlık korkusu arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaları ele alacak olursak;

Cardon ve diğerleri(2004)girişimcilik tutkusunun motivasyon ve başarıyı belirleyen ortak bir bileşen olması görüşünden yola çıkarak girişimcilik literatüründe tutkunun kavramsal bir modelini ortaya koymuştur. Bu çalışmada tutku modeli ile tutkuyu diğer duygusal yapılar ve onların etkilerinden ayırarak girişimcilik etkinliğindeki önemini ortaya oymuştur. Bu çalışmada girişim ve bireysel amaçlar doğrultusunda sonuçlara ulaşmak için tutkunun etkili olduğu ve bu etkinlikte önemli rol alan problem çözme, ısrar ve özümseme gibi güdüler üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak tutkunun girişimci çıktıları etkilediğini ortaya koymuştur.

Cardon ve diğerleri(2005),tutkunun girişimcilik faaliyetlerine etkisi üzerine kapsamlı teorik bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmada girişimcilik tutkusunun üç temel girişimcilik etkinliği

olan problem çözme, sebat ve kendini vermeyi etkileyen duygusal bir meta-deneyim olduğunu ileri sürmüştür.

Vallerand ve diğerleri (2007), spor, müzik ve akademi gibi ortamlarda yüksek performans gösterenlerin tutku ve başarı hedefleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Çalışmalarında "Tutkunun İkili Yapısı"nı iki ayrı alanda performans üzerindeki etkilerini test etmek üzere iki ayrı ölçüm gerçekleştirmiştir. Sonuçlar, tutku modelini desteklemiştir. Uyumlu tutkunun, pozitif bir faaliyet kaynağı olduğu; takıntılı tutkunun ise; karma bir faaliyet kaynağı olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmada uyumlu tutku doğrudan performansı kolaylaştırma eğiliminde olup, takıntılı tutkunun performans kazanımını doğrudan olumsuz yönde etkileme eğiliminde olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca aynı çalışmada uyum, tutkunun her iki çalışmada da öznel iyi oluş (subjective well-being) ile pozitif olarak ilişkili olduğu ve takıntılı tutkunun ise ya ilgisiz (Çalışma 1) ya da öznel iyi-oluş hali (Çalışma 2) ile negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Vallerand diğer bir çalışmasında (2007:1) tutkuyu, "insanların beğendiği, önemli bulduğu ve zaman ve enerji yatırımı yaptıkları bir faaliyete yönelik güçlü bir yönelim" olarak tanımlamıştır. Bu tanıma dayanarak Vallerand her biri farklı sonuçlar ve deneyimlerle ilişkili iki tür tutkunun varlığını ortaya koymak amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışma sonuçları modeli destekleyerek uyumlu tutkunun, faaliyetin otonom içselleştirilmesinden kaynaklandığını ve insanları sevdikleri faaliyete katılmayı seçmeye yönlendirdiğini bulmuştur. Çalışmada takıntılı tutkunun ise bunun tersine, kimlikte kontrollü bir içselleştirilmeden kaynaklandığı ve insanları faaliyete katılma konusunda kontrol edilemez bir dürtü yaşamaya yönlendirdiği ortaya çıkmıştır. Çalışma uyumlu tutkunun daha uyumsal sonuçlara; takıntılı tutkunun ise, daha az uyumcul sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur.Bu çalışmalar açıkça tutkunun insanların yaşamlarındaki önemli rolünü desteklemektedir.

Vallerand ve diğerleri (2008),Vallerand'ın İkili Tutku Modeli'ne (Uyumlu-Takıntılı Tutku) dayanan bir performans-kazanım modelini test etmiştir. Uyumlu ve takıntılı tutkunun öncelikle bilinçli uygulamayı sonrasında da performansı etkilediğini ortaya koymak amacıyla olasılık tasarımı kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli ile iki çalışma test edilmiştir. İlk çalışma 184 lise basketbol oyuncusu ile ikinci çalışma ise 67 su sporcusu ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucu modeli destekleyerek her iki tutku türününde bilinçli

uygulamanın dolayısıyla da performansın belirleyicisi olduğunu bulmuştur. Ayrıca, sonuçlar, iki tutku türünün de başarı hedefleri ve öznel iyi-olma hali ile bağlantılı olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada uyumlu tutkunun hedef takibi ve öznel iyi-olma hali ile pozitif ilişkili, takıntılı tutkunun ise öznel iyi-olma hali ile negatif yönlü ilişkili fakat performans-yaklaşım ve performans-kaçınma hedef takibi ile pozitif yönlü ilişkili olduğu bulunmuştur. Hedefler bilinçli uygulamanın, bilinçli uygulamalar ise performansın pozitif belirleyicisi iken; performans-kaçınma hedefleri ise performansın doğrudan negatif belirleyicisidir. Sonuç olarak Vallerand ve diğerleri, spor alanında yüksek düzeyde performans ve yaşam tatmini ile uyumlu tutkunun ilişkili olduğunu takıntı tutkunun ise daha az ilişkili ve yaşam tatmini ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur.

Bélangerve diğerleri (2013),dört ayrı çalışma ile başarı ve başarısızlık bilgisinin tutkulu bireylerin performansı üzerindeki etkisini araştırmıştır.Sert ve savunmacı bir çalışma modu ile tanımlanan takıntılı tutku, başarısızlık bilgisine maruz kalmaya tepki olarak tutkulu faaliyetle hem ilgili hem de ilgisiz alanlarda daha yüksek performans öngörmüştür. Bunun tersine esnek, savunmasız bir çalışma şekli ile tanımlanan uyumlu tutkunun ise, başarı veya başarısızlık bilgilerinden etkilenmediği bulunmuştur. Buradaperformans etkisi yerleşmiş, bilinçli düşünce gerektirmeyen ve başarısızlıkla ilgili kelimelere bilinçsizce maruz kaldıktan sonra otomatik olarak aktive olmaktadır. Başarısızlık bilgileri alındıktan sonra takıntılı tutku, başarısızlık korkusu bilgisiyle performansta artış sağlamıştır. Ancak performans artışı başarısızlığın birey için önemli olumsuz sonuçlar doğuracağı şeklinde performans görevi tanımlandığında artmış fakat mantıksız olarak tanımlandığında ise performans artışı sağlanamamıştır.

Tutkunun, bireylerin başarısızlık korkusunu hissetme eğilimine olan etkileri, uyumlu veya takıntılı bir tutkuya sahip olup olmadığına bağlıdır (Bélangervd., 2013: 12).Bélangerve diğerleri(2013: 12-13) ikili tutku modeline dayanarak *takıntılı tutkulu bireylerin başarısızlık tehdidiyle karşı karşıya kaldıklarında, başarısızlığı benliklerine yönelik bir tehdit olarak algıladıkları*bulunmuştur.Başarısızlık korkusu, takıntılı tutkulu bireylerde, daha fazla performans elde etmeleri için çabalarını artırmalarına neden olmaktadır. *Tersine, uyumlu tutku, güvenli bir benlik kavramıyla karakterize edildiği için başarısızlık korkusuyla ilişkili olmadığını* bulmuştur. Bélangerve diğerleri (2013: 13) *uyumlu tutkulubireylerin başarı olasılığına veya başarısızlık riskine dayalı olarak çabalarını değiştirmediklerini* bulmuştur.

Lucidi ve diğerleri (2016),yaklaşan bir maratonda koşacak koşucularla (Roma 2013 Maratonu) yapılan ileriye dönük bir saha çalışmasında düzenleyici modlar, hareketlilik, değerlendirme ile stres arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Düzenleyici mod teorisi ve ikili tutku modelinin kullanıldığı çalışmada Lucidi *takıntılı tutkunun bireyleri strese ve başarısızlık korkusuna karşı daha savunmasız hale getirdiğini* bulmuştur(2016: 709). Uyumlu tutkunun, bireyin odağını önemli bir aktiviteden diğerine değiştirebilmesini sağladığını belirtmiştir. Bireyin kimliğinin, sadece tek bir faaliyetle bağlantılı olmadığı gerçeği nedeniyle, takıntılı tutkunun aksine, *uyumlu tutku, başarısızlık ile başa çıkma yeteneğini arttırdığını* belirtmiştir (Lucidi vd., 2016: 709).

5.2.3.Girişimcilik Tutkusu ile Yenilikçi Davranışlar Üzerine Yapılan Çalışmalar

Cardon ve diğerleri (2009), girişimcilik tutkusunun girişimci davranışları, yaratıcı problem çözme, ısrar, kendini verme (absorption) üzerindeki rolünü inceleyen çalışmada girişimcilik tutkusunun işletme performansını (fırsat tanıma, girişim oluşturma, girişim büyütme) etkilemedeki rolünü ortaya koymuştur.

Liu ve diğerleri (2010) tarafındanÖz-BelirlemeTeorisi'ne dayanarak uyumlu tutkunun yaratıcılığa yönelik örgütsel özerklik desteği ve bireysel özerklik üzerindeki rolüincelenmiştir. Bir metal şirketinin 23 çalışma biriminde 111 gruptan 856 çalışan (Çalışma 1)vebüyük bir ticari bankanın 18 şubesinin 98 gruptaki 525 çalışanından(Çalışma 2)alınan3 farklı düzey veriye dayanarak ikiönemli sonuca ulaşılmıştır. Üst düzeyden (birim ya dabölüm) sağlanan örgütsel özerklik desteği daha düşük bir örgütsel seviyeden gelen örgütsel özerklik desteğinin etkisini ya daişgörenlerin uyumlu tutkusu üzerindeki bireysel özerklik yönelimini azaltmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada ayrıca, uyumlu tutkununbireysel yaratıcılık konusunda birim (şube) özerklik desteği ve grup üyesi özerklik yönelimi, grup özerklik desteği ve grup üyesi özerklik yönelimi ile birim (şube) özerklik desteği ve grup özerklik desteği arasındaki karşılıklı etkileşime aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Cardon ve diğerleri (2014a)tarafındangirişimciler üzerinde tutkunun rolünü incelemek üzere bir çalışma yapılmıştır. Kimlik teorisini girişimcilik tutkusu kavramı ile birleştirdikleri bu çalışmalarında, girişimci kimliğin tutku üzerindeki etkileri ile girişimcilik tutkusunun davranışlar üzerindeki etkilerini incelemiştir. Yapısal eşitlik modeli ile 221 girişimciden

aldıkları veri ile girişimcilik tutkusunun girişimci kimlik merkezlilik ile birlikte artıp azaldığını ve tutkunun bireysel girişimcilik davranışı ve girişimcilik öz yeterliği ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

Cardon ve diğerleri (2015) tarafındanulusal kültürün girişimcilerin duygusal ve bilişsel süreçlerini nasıl etkilediğini ortaya koymak için bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada Cardon, kültürel olarak oluşturulmuş bir girişimcilik duygu (örneğin, girişimcilik tutkusu) ve biliş(örneğin, öz yeterlilik) modeli önermiş ve bunların girişim performansını nasıl etkilediğini ortaya oymuştur.Girişimcilik tutkusu duygu gücünün farklı ortamlardan gelen girişimciler arasında farklılık gösterdiğini göstermek için modeli Slovenya ve ABD olarak iki farklı kültürde test etmiştir. Sonuç olarak, girişimci öz-yeterlilik ve girişimcilik tutkusunun farklı alanlarının sergilenmesinde kültürel farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada Cardon ayrıca girişimcilik tutkusu, girişimci öz-yeterlilik, işletme yenilikçiliği ve pazar payı arasındaki ilişkide de kültürel farklılıkların olduğunu ortaya koymuştur.

5.3.Metanetile İlgili Çalışmalar

Bir kişilik özelliği olan metanet, "uzun vadeli hedefler için azim ve tutku"yu temsil etmektedir (Duckworth vd., 2007: 1188). Metanetli bireyler eğitimde ve işte yüksek başarı elde ederler.Metanetli akademisyenler, öğrencilerine daha iyi bir eğitim performansı sağlarlar, metaneti yüksek olan askeri öğrencilerin mezun olma olasılıkları daha yüksektir (Duckworth vd., 2007; Duckworth ve Quinn, 2009; Eskreis-Winkler vd., 2014).Metanet ayrıca, bireyin uzun vadeli hedeflere olan azmi ve kararlılığı nedeniyle önemli bir başarı unsuru olarak görülen bir özelliktir (Duckworth vd., 2007, Tough, 2013) ve "tek bir hedefe doğru sürekli çalışmayı içerir…"(Duckworth, 2015: 1).Bu özellik, vicdanlılık ve zihinsel kabiliyet gibi başarının belirleyicileri ile ilişkili olsa da eğitim ve kariyer başarısını öngörürken; bu yapıların ötesinde artan geçerlilik gösterdiği belirlenmiştir (Duckworth vd., 2007).

Metanet ile ilgili yapılan çalışmalarda araştırmacılar metanetin pek çok pozitif sonuç ile ilgili olduğunu ortaya koymuştur. Eğitim ve iş ortamında yapılmış olan çalışmalarda metanet ile başarı (Bowmanvd., 2015; Duckworth vd., 2007), akademik özen (*academic diligence*) (Galla vd., 2014), akademik bağlılık (Datu vd., 2016), öz-denetim (Duckworth vd., 2007),

öz-düzenleme (*self-regulation*) (Wolters ve Hussain, 2015), zor görevlerde ısrar etme (*persistence in difficult tasks*) (Lucasvd., 2015) ve okul motivasyonu (*school motivation*) (Eskreis-Winklervd., 2014) arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Örgütsel ortamda ise; metanet düzeyi yüksekişgörenlerin meslektaşlarından daha iyi performans sergiledikleri çünkü işlerine daha fazla çaba harcadıkları(Duckworth vd., 2011) sonucuna varılmıştır.

Abuhassan ve Bates (2015),IQ ve kişiliğin ötesinde metanetin başarı için belirleyici bir faktör olduğunu ortaya koymak için 494 denekte (18-69 yaş aralığında) Yapısal Eşitlik Modeli ile metanetin iki faktörlü bir yapısını doğrulayarak metanetin yüksek yaşam başarısı ile ilişkili olduğunu bulmuştur.

Bowman ve diğerleri (2015),eğitim başarısı ve genel anlamda başarının belirleyici faktörlerini araştırdıkları çalışmalarında metanetin etkisini araştırmıştır. İki üniversitede üç grup öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada metanetin boyutlarını ele almıştır. Çoklu regresyon sonuçları, çabada sebat boyutunun daha fazla akademik uyum, kolej not ortalaması, kolej memnuniyeti, aidiyet duygusu, fakülte-öğrenci etkileşimi ve devam etme niyetini öngördüğünü göstermiştir. Fakat ana dal değiştirme niyetiyle ters orantılı olarak bulunmuştur. Diğer taraftan ilginin tutarlılığı boyutunun ise, ana dal ve kariyerleri değiştirme niyetiyle daha az ilişkili olduğu; ancak, herhangi başka bir sonuçla anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Sonuç olarak Bowman, metanetin akademik performans ve memnuniyetle ilgili olduğunu bildirmiştir. Bu çalışma ayrıca, uzun vadeli hedefler belirleme ve bunları sonuçlandırmaya yönelik çalışma becerisi ile pozitif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

5.3.1.Metanet ile Başarısızlık Korkusu Üzerine Yapılan Çalışmalar

Metanetin başarısızlıktan ziyade başarı ile pozitif yönlü bir ilişkisi bulunmuştur. Metanetin doğrudan başarısızlık korkusu ile ilişkisine yönelik literatürde herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Metanetin performansın bir göstergesi olduğunu ileri sürenler metanetteki kişilerarası farkın aynı seviyedeki iki bireyin neden farklı düzeylerde performans sergilediklerini açıklayacağını öne sürmektedirler. Özellikle, yüksek metanet düzeyindeki bireylerin yeteneklerini daha iyi kullanabildikleri düşünülmektedir. Çünkü bu

bireylerin ilgisini kısa vadeli hedefler çekmez ve çoğu performans alanında yaygın olarak karşılaşılan hatalar ve aksaklıklar yüzünden cesaretleri daha zor kırılır.

Duckworth ve diğerleri (2007),başarıda metanetin önemini açıklarken oldukça başarılı bireylere yapılan çalışmaları kullanmıştır. Bu çalışmasında profesyonel alanda başarıyı elde etmek için entelektüel yeteneğin önemini araştırmıştır. Bu çalışmada Duckworth bilişsel olmayan bir özellik olan metanetin önemini test etmiştir. Bu çalışmada metanet başarıda ortalama %4 varyansa denk gelmiştir. Bu çalışmada ayrıca metanetin IQ ile pozitif olarak ilişkisi bulunamamıştır. Fakat Büyük Beş Kişilik Özelliklerindenvicdanlılık ile yüksek derecede korelasyon elde edilmiştir. Sonuç olarak, bu bulgular zor hedeflere ulaşmanın yalnızca yetenekle değil, aynı zamanda yeteneklerin zaman içinde sürekli ve odaklanmış bir şekilde uygulanmasını gerektirdiğini ortaya koymuştur.

Duckworth ve diğerleri (2011) tarafından yapılan diğer bir çalışmada, başarı ile metanet boylamsal bir çalışma ile ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmada, metanetli çocukların nasıl akademik başarı sağladıkları ortaya konmaya çalışılmıştır. Duckworth, çocuklarınuzmanlık elde etmek için gerekli olan planlı uygulamaları yapma eğiliminde olduklarını, bu sayede de yüksek performans elde ettiklerini bulmuştur. Yani planlı uygulamalar, metanetin performans üzerindeki etkisinde aracılık etmektedir. Sonuç olarak, metanetin (ısrar ve uzun vadeli hedeflere yönelik tutku) öğrencileridiğer hazırlık türlerine göre daha az faydalı ama daha etkili olan pratik uygulamalara devam etmeyi sağladığını ortaya çıkmıştır.

Tough (2013), metanet ve başarıarasındaki ilişki üzerine çalışmalar yapmıştır. Bu çalışmalarda insanların mutlu ve üretken olmalarında başarısızlık, karakter gelişimi, yaratıcı düşünme ve dış destek rolünü araştırmıştır. Tough'a göre, çocukların ileriki yıllardaki başarısının en önemli belirleyicisi onların karakteridir (Tough, 2013: 91-92). Tough buna "bilişsel hipotez" adını vermektedir. Bu başarının öncelikle bilişsel becerilere dayandığı inancıdır. Bunlar IQ testleri ile ölçülebilen kelime ve harfleri hatırlama, hesap yapma, kalıpları tanıma yeteneğidir. Bu yeteneği geliştirmenin en iyi yolunun mümkün olduğunca fazla uygulama yapmak ve mümkün olduğunca erken başlamak olduğunu ifade etmektedir. "Çocuklar Nasıl Başarılı Olur?" adlı çalışmasında karakter hipotezi varsayımı ile değiştirir. Bu ise, ısrar, öz-denetim, merak, vicdan, metanet ve özgüven gibi bilişsel olmayan becerilerin başarıya ulaşmada beynin gücünden daha önemli olduğu düşüncesidir.

Duckworth ve diğerleri (2014: 319)tarafından yapılançalışmada yetenek ve fırsatların dışında bireyleri daha başarılı yapan şeyin ne olduğu araştırılmıştır. Bu çalışmada başarının iki önemli belirleyicisi ele alınmıştır: metanet ve öz-denetim. Öz-denetim arzular uyarıldığında dikkat, duygu ve düşüncelerin düzenlenme kapasitesi ve metanet ise, engellere rağmen baskın bir hedefin inatla takibi olarak tanımlanmaktadır. Öz-denetim ve metanet arasında güçlü fakat çokta düzenli olmayan bir korelasyon bulunmuştur. Bunun anlamını, yüksek düzeyde kendini kontrol etme yeteneğine sahip kişilerin arzularla başa çıkabildikleri, ancak sürekli olarak baskın bir hedefi takip etmedikleri şeklinde tanımlamışlardır. Bu çalışmada Duckworth, bazı istisnai başarılı bireylerin olağanüstü derecede metanetli, ancak seçtikleri yaşam tutkusu dışındaki alanlardaki cazibelere kapılmadıklarını vurgulamaktadır.

5.3.2.Metanet ile Yenilikçi Davranışlar Üzerine Yapılan Çalışmalar

Metanet ile yenilikçi davranışlar arasında doğrudan ilişkileri gösteren bir araştırmaya rastlanılamamıştır. Fakat dolaylı çalışmalar incelendiğinde;

Sharma ve Shekhawat (2017), yüksek ve düşük yaratıcılık düzeyindeki üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları çalışmada metanet, kendini faaliyete bırakma(akış), teklik arayışı (özgünlük) ve yaratıcılık ilişkisini ölçmüştür. 100 lisans öğrencisi bayan üzerinde yapılan çalışmada iki gruba ayrılan örneklem sonucunda verilerin analizinde t-testi ve doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır.Çalışmanın bulguları, yüksek ve düşük düzeyde yaratıcı bireylerin metanet ve teklik arayışında hiçbir fark olmadığını ortaya koymuştur. Yani, hem yüksek hem de düşük düzeyde yaratıcı bireylerin, neredeyse eşit düzeyde metanet ve teklik arayışı düzeyine sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Fakat kendini bırakma tecrübeleri bakımından önemli ölçüde farklılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır.Çalışmanın sonucu, yüksek düzeyde yaratıcı insanların daha fazla kendini bırakma deneyimine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Singh ve Chopra (2018)işyeri tinselliği ve metanetin iş bağlılığı üzerine etkisini ölçmeye yönelik 275 kamu ve özel şirket çalışanı üzerine Hindistanda yaptığı çalışmada değişkenler ve alt boyutları arasında pozitif korelasyon bulmuştur.Çalışmada hiyerarşik çoklu regresyon modeli ile işyeri tinselliğinin alt boyutlarından anlamlı iş ile metanetin her iki alt boyutunun da işe bağlılığı artırdığı ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak, işletmelerin işgörenlerine büyük özen

göstermeleri ve katılımlarını artırmak için onlara anlamlı iş sağlamaları gerektiğini belirtmiştir.

5.4. Yenilikçi Davranışlar ve Başarısızlık Korkusu ile İlgili Çalışmalar

Kuyatt (2011: 38) teorik çalışmasında yönetimin örgüt içerisinde başarı ve başarısızlıktan sorumlu olduğunu bu nedenle yenilikçiliğin artırması gerektiğini belirtmiştir. Bunu yapmanın en önemli rolünün başarısızlık korkusunu azaltmak olduğunu iddia etmektedir. Başarısızlık korkusunun hem radikal yenilikçiliğe hemde riskli yeni fikirlere yönelik girişimlerden kaynaklı başarısızlıklara yönelimin olumsuz tepkisinden kaynaklanmakta olduğunu belirtmiştir. Kuyatt'a göre başarısızlık korkusu başarısızlıkları gizleyerek, yeni fikirleri bastırarak ve riskli konseptlerden kaçınarak yeniliği engellemektedir. Kuyatt ayrıca, yeniliği engelleyen liderlik uygulamalarının, riski kabul etmek, başarısızlığı bir öğrenme fırsatı olarak görmek, yenilikçi fikirlerin gelişmesi için yeterli zamana izin vermek ve fikir şampiyonları direnişin üstesinden gelmek ve kaynakları bulmak için teşvik etmek de dahil olmak üzere yeniliği teşvik edenlerle değiştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Sonuç olarak Kuyatt, yönetimin çok yönlü bir operasyon olması gerektiğini, mevcut ürün ve hizmetlerin verimliliğini artan yenilikle geliştirmeye devam etmeleri gerektiğini belirtmektedir. Bunu yaparkende işletmenin rekabetçi üstünlüğünü artırmak için başarısızlık korkusu olmadan yenilikçi davranışları teşvik etmesi gerektiğini belirtmektedir.

5.5. Girişimcilik Tutkusu, Metanet, Yenilikçi Davranışlar ve Başarısızlık Korkusu ile İlgili Çalışmalar

Yapılan literatür taramasında, girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkisinde metanetin aracılık rolüne yönelik ve ya bu değişkenleri bütüncül olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın güçlü yanlarından biri de bu alandaki boşluğun giderilmesi amacıyla girişimcilik ve yönetim alanında girişimcilik tutkusunun ölçülerek yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkisini ortaya çıkarmasıdır. Ayrıca diğer bir güçlü yanı ise, girişimcilerin sahip oldukları metanetin bu ilişkilerdeki etkisini uygulamalı bir analiz yöntemi ile ortaya koyarak literatüre katkıda bulunmanın amaçlanmasıdır.

Bu doğrultuda bir sonraki bölümde bu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik hipotezler ortaya konacaktır. Hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma yöntemi kapsamında ilişkiler Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak analiz edilecektir. Daha sonra, bu ilişkilere yönelik bulgular yorumlanacaktır.

ALTINCI BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK TUTKUSUNUN YENİLİKÇİ DAVRANIŞLAR ve BAŞARISIZLIK KORKUSU ÜZERİNE ETKİSİ: METANETİN ARACILIK ROLÜNE YÖNELİK KAYSERİ ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİNDE FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELERDE BİR SAHA ARAŞTIRMASI

Bu bölümünde araştırma konusunun amacı ve önemi, araştırma modeli ve hipotezleri, araştırmanın yöntemi ve bulguları yer almaktadır. Bunun yanında, bu bölümde literatürde yer alan teorik ve uygulamalı araştırma sonuçları ışığında araştırmanın bulgularına dair yapılan değerlendirmeye yer verilmiştir.

6.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ekonomik anlamda sınırların ortadan kalkması ile oluşan küreselleşme ve küresel rekabet olgusunun, işletmeler arasındaki rekabeti artırdığı söylenebilir. Ulaşım, haberleşme ve üretim teknolojileri gibi alanlarda ortaya çıkan yenilik ve gelişmeler işletmeleri, gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde rekabetçi üstünlükler elde etmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda, artan küresel rekabet ve değişen pazar yapısına hitap edebilmek için işletmelerin yenilikçi davranmaları ve rakiplerinden önce çevresel fırsatları değerlendirebilmek amacıyla girişimci davranışları gerçekleştirmeleri gerekmektedir(West, 2001: 4). Girişimcilerin bu davranışlarını olumsuz etkileyebilecek en önemli etken ise muhakkak ki, girişimin önündeki başarısızlık olasılığıdır (Mitchell ve Shepherd, 2011: 1995). Bu durumun girişimcide meydana getirdiği korku, belki de başarılı olabilecek pek çok girişimin daha hayata

geçmeden başarısızlıkla sonuçlanmasına neden olmaktadır (Mitchell ve Shepherd, 2011; Morgan ve Sisak, 2016).

Girişimcilerin çalışma ortamında içinde bulundukları psikolojilerinin, yaptıkları işe yönelik girişimcilik tutkusu ve beraberinde gelen zorluklara karşı dayanma gücü olan metanetin önemli olabileceği düşünülmektedir. Onların zorlukları aşma isteklilikleri, işe karşı tutumlarında ve yeni fikir veya davranışları örgüt yararına ortaya koyarak performanslarının artmasında önemli rol alır. Yine bu durum yaşayabilecekleri olası başarısızlıklar karşısında yılmadan ve korkmadan mücadelelerine devam etmelerine olanak sağlar (Morris vd., 2012; Cacciotti vd., 2016). Bu değerlendirmeler ışığında çalışmanın temel amacı; girişimcilik sürecindebaşarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışları analiz ederek bu davranışlar üzerinde girişimcilik tutkusunun etkisini ve metanetin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Literatürde yeni incelenmeye başlanan bu konular arasındaki ilişkileri analiz etmek, girişimcilik sürecinin aktörleri olan girişimcileri doğrudan ilgilendiren sosyo-psikolojik bir soruna yönelik çözüm önerileri getirecektir.

Ülkenin ekonomik büyüme ve kalkınmasında ve sosyo-ekonomik gelişiminde önemli rolü olan girişimcinin girişimlerinin başarıya ulaşabilmesi ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi için ayrıca, içinde bulunduğu örgütün gelişiminde etkin rol oynayabilmesi için bu davranışlara etki eden faktörlerin belirlenerek olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla girişimcilik ile yakın ilişkiliyenilikçi davranışlar, başarısızlık korkusu ve bu davranışların nedenleri ile başa çıkma stratejileri, girişimcilik tutkusu ve metaneti sadece basit bir çerçeveden değil daha geniş bir çerçevede sosyo-psikolojik yanlarıyla birlikte ele almak bu alanda önemli kavramsal bulgular elde edilebilecektir. Bu da çalışmanın önemini ortaya koymaktadır.Bu bağlamda çalışma, girişimcilik kültürünün gelişmiş olduğu düşünülen Kayseri ili sınırları içerisinde yapılması planlanmıştır. Bu çerçevede Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerin girişimcileri ve yöneticilerinden elde edilen veriler analiz edilecektir. Çalışma kapsamında başlıca araştırma soruları aşağıda sunulmaktadır.

1. Girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar üzerinde etkisi var mıdır?
2. Girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusu üzerinde etkisi var mıdır?

3. Girişimcilik tutkusununmetanetüzerinde etkisi var mıdır?

4. Metanetin girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkisinde aracılık rolü var mıdır?

Yapılan literatür taramasında, girişimcilik tutkusu, metanet, yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu kavramlarını bir arada ele alan ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi bire bir ya da bir bütün olarak irdelemeye çalışan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna karşın girişimcilik tutkusunun örgütsel performansa katkı sağlayacağını belirten çok sınırlı sayıda teorik ve uygulamalı çalışma bulunmaktadır (Cardon, 2009: Adamako vd., 2016: Fang ve An, 2017). Girişimcilik tutkusu, girişimcilik görevlerine yönelik duyulan heyecan ve isteklilik gibi yoğun pozitif hisler olarak adlandırılır.Geçmişte yaratıcı davranış, ısrar ve girişimcilikdirenci ile ilişkilendirilmiştir (Vallerand vd., 2003; 2007; Cardon vd., 2009). Daha sonraki çalışmalarda ise; bireysel yaratıcı problem çözme yeteneğini, ısrarı ve iş ya da göreve kendini vermeyi etkilediği ileri sürülmektedir (Cardon vd., 2009b).

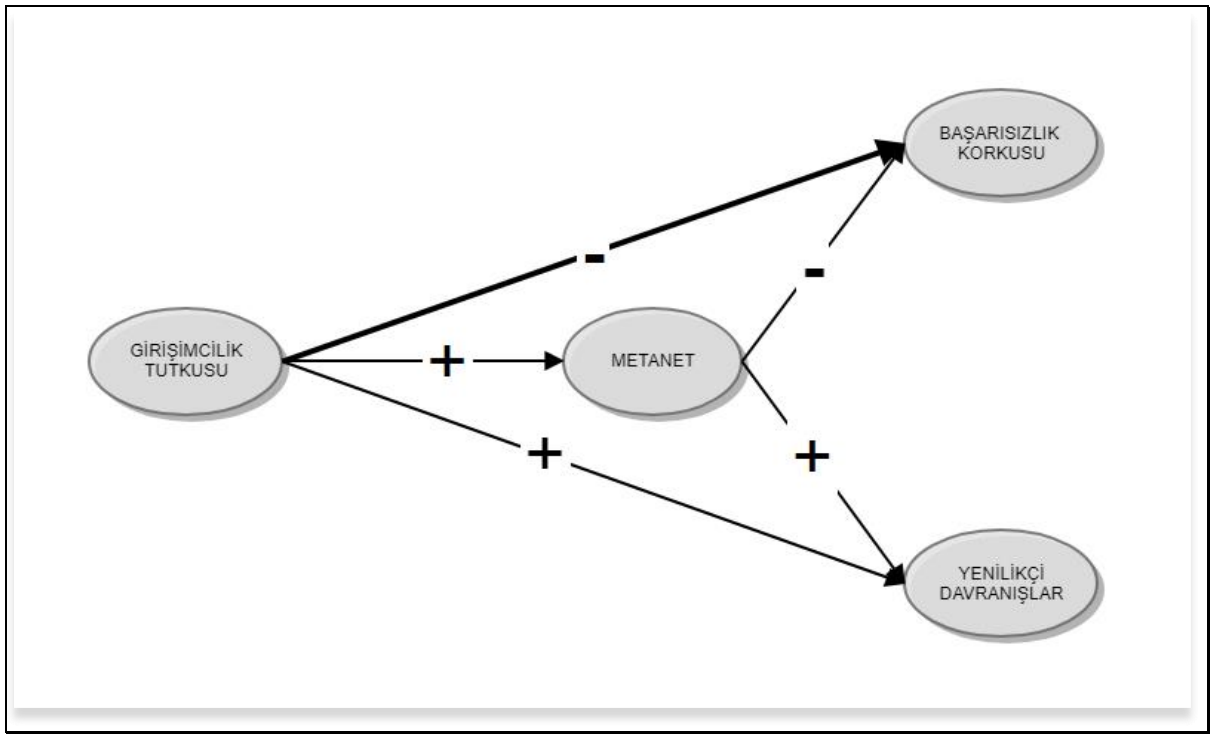
Bu çalışmada bu değişkenler bir bütün halinde irdelenip, değişkenlerin birbiri ile olan ilişkileri ampirik bir çalışma ile ortaya konulmaktadır. Bu nedenle mevcut çalışmanın en önemli katkısının değişkenler arasındaki ilişkileri ayrı ayrı ortaya koyması ile birlikte bir bütün olarak ele alması olduğu düşünülmektedir.

6.2.Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışmanın bağımsız değişkeni girişimcilik tutkusu, bağımlı değişkenleri yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusudur. Çalışmanınaracı değişkeni ise metanet olarak belirlenmiştir. Literatürde girişimcilik tutkusunun boyutlarına yönelik iki önemli çalışma mevcuttur (Vallerand vd., 2003; Cardon vd., 2013). Fakat girişimcilik alanında en çok kullanılan ve değer gören sınıflandırma Cardon ve diğerleri tarafından yapılmıştır (2013). Bu sınıflandırmaya dayanarak bu çalışmanın bağımsız değişkeni olan girişimcilik tutkusunun“Yoğun Pozitif Hisler” ve “Kimlik Merkezlilik”olmak üzereiki temel boyutu ön plana çıkmaktadır. Çalışmanın bağımsız değişkeni olan başarısızlık korkusunun boyutları konusunda farklı sınıflandırmalar yapılmış olsa da daha sonra tüm sınıflandırmaları içeren ve genel kabul gören bir sınıflandırma oluşturulmuştur. Bu sınıflandırmaya göre başarısızlık korkusunun beş alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar: “Mahcubiyet ve Utanç Yaşama

Korkusu", "Kendi Değerini Düşürme Korkusu", "Belirsiz Bir Geleceğe Sahip Olma Korkusu", "Değer Verdiğin İnsanların İlgisini Kaybetme Korkusu" ve "Değer Verdiğin İnsanları Üzme Korkusu" (Conroy, 2001; Conroy vd., 2002; Conroyvd., 2003). Aracı değişken olan metanetin boyutları konusundaise ikili bir sınıflandırma söz konusudur (Duckworth vd., 2007). Bu sınıflandırmaya göre metanetin "İlginin Tutarlılığı" ve "Çabada Sebat Gösterme" şeklinde alt boyutları mevcuttur. Çalışmadaki diğer değişken olan yenilikçi davranışlar ise tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmaktadır (Scott ve Bruce, 1994).

Bu çalışmada girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkisi ile birlikte bu ilişkide metanetin aracılık rolü araştırılmaktadır. Bu bağlamdaliteratürden ve çalışmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli Şekil4.'te sunulmuştur.



Şekil 4. Araştırmanın Modeli

Literatürde girişimcilik tutkusu ve metanet arasında yapılmış sadece bir çalışmaya rastlanılmaktadır (Mueller vd., 2017). Fakat bu çalışmada girişimcilik tutkusunun metanet üzerindeki etkisi lokomosyon ve değerlendirme üzerinden ele alınmıştır. Literatürde

doğrudan ilişkilere yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılmıştır. Buradan hareketle çalışma kapsamında girişimcilik tutkusu ve metanetarasındaki ilişkiye yönelik ilk hipotez aşağıdakişekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 1. Girişimcilik tutkusu ile metanet arasında **pozitif yönlü** bir ilişki vardır.

Yenilikçi davranışlar "rol performansına, gruba veya örgüte fayda sağlamak amacıyla bir çalışma rolü, grup veya örgüt içindeki yeni fikirlerin kasıtlı olarak oluşturulması, tanıtılması ve uygulanması" olarak tanımlanabilir (Janssen, 2000: 288). Literatürde yenilikçi davranışlar üzerine pek çok çalışma bulunmaktadır. Çalışma kapsamındaki teori, girişimcilik tutkusu ve örgütsel ve bireysel düzeyde yenilik arasındaki ilişkiyi anlamak için yeterli ve yararlı bir teorik çerçeve sağlamaktadır. Bu teori, liderlerin özelliklerinin (örneğin tutku) örgütün davranışlarını, stratejilerini ve iklimini önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir (Hambrick ve Mason, 1984).Böylece girişimcilerin, yeni girişimlerdeki güçlü aktörler olarak, değer veya duygularına bağlı olarak, yeni girişimleri etkilemede önemli rolleri bulunmaktadır.

Bu çalışmada girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışları artırabileceği önerilmektedir.Önceki çalışmalar, pozitif duyguların bireylerin algısını artırabileceğini ortaya koymuştur (Ashby vd., 1999).Bu nedenle, girişimcilik faaliyetlerine karşı yoğun ve pozitif bir duygu biçimi olan girişimcilik tutkusu, girişimcilerin pazar, teknoloji ve müşteri bilgileri konusundaki algılarını geliştirebilir (Delgado vd., 2015).Girişimcilik tutkusu, girişimcilerin yaratıcı kombinasyonlar tasarlama konusundaki yaratıcı düşüncelerini ve bilişsel esnekliklerini de artırabilir (Baron vd., 2011).Girişimcilerin geniş bir bilgi yelpazesine yönelik algılarını genişleterek ve yeni kombinasyonları tasarlama konusunda yaratıcı yeteneklerini geliştirerek girişimcilik tutkusu, girişimcilerin yaratıcı fikirleri kolayca oluşturmalarına yardımcı olabilir.Aynı zamanda örgütsel inovasyonun öncüleri olarak hizmet veren yaratıcı ürün ve hizmetleri geliştirebilir (Cardon vd., 2009a).

Dahası, liderlerin özellikleri örgütsel kültür ve iklim için oldukça önemlidir (Hambrick ve Mason, 1984; Baron ve Tang, 2011).Bu nedenle girişimcilerin tutkusu, özellikle yeni ve küçük bir girişimde bir örgütteki paylaşılan değerleri etkileyerek örgüt kültürü ve iklimi üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir (Delgado vd., 2010:203).Daha önceki çalışmalar, tutkulu girişimcilerin kendi girişimlerinde yaratıcılığı ve yeniliği vurguladığını göstermiştir (Cardon

vd., 2009a).Dahası, yaratıcılık ve yenilikçiliğe verdikleri değer, yenilik için desteklerini artırabilir ve girişimlerinde yenilikçi bir iklim oluşmasını kolaylaştırabilir.Girişimcilerin yenilikçiliğe desteği ve örgütsel yenilikçi iklim örgütsel inovasyona katkıda bulunabilir (Crossan ve Apaydin, 2010: 1177).Ayrıca, girişimciler yeni girişimlerde tek başlarına hareket etmezler; işgörenlerini, kendi örgütlerine kaynak olarak (örneğin yaratıcılık) katkıda bulunmaları için motive edebilirler (Johnson vd., 2015: 9). Ayrıca daha önceki çalışmalar girişimcilik tutkusunun işgörenlere duygusal bulaşma (emotion contagion) yoluyla aktarılabileceğini göstermiştir (Cardon, 2008).İşgörenler, girişimcilerin yüz ifadelerini ve vücut dillerini gözlemleyerek girişimcilerin tutkularını algıladıklarında, girişime olan tutkuyu anlayacak ve daha yaratıcı olacaklardır (Cardon, 2008: 79).İşgörenlerin yaratıcılık ve yaratıcı davranışları örgütsel yenilikçiliğe katkıda bulunur. Böylece, girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

Hipotez 2. Girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasında **pozitif yönlü** bir ilişki vardır.

"Girişimcilik, kontrol edilen kaynaklardan bağımsız olarak fırsat yaratma veya kullanma ve onu takip etme sürecidir" (Anurag, 2015: 8'den Timmons, 1994).Girişimci için girişimin kurulması risklidir ve girişimci risk almak zorundadır. Risk ve ödüller birbirinden ayrılamaz, büyümek için girişimcinin risk almaya yönelik büyük bir iştahı olması gerekir (Anurag, 2015: 10).Başarısızlık korkusu olduğunda, girişimci potansiyel bir başarısızlığı bazı yetenek eksikliğinin bir göstergesi olarak görür (Birney vd., 1969; Conroy, 2001). Bu durum girişimcilikle özdeşleşmiş eylemlerin gerçekleşme olasılığını azaltabilir. Girişimcilik alanındaki bazı çalışmalar kişinin arzulanan bir hedefe ulaşmak için kendi kabiliyetlerine olan inançlarının (Bandura, 1982, 1997), girişimcilik eylemini etkilediğini göstermiştir(Cassar ve Friedman, 2009). Ancak, başarısızlık korkusu yaşandığında (bu durum, olası bir başarısızlığı, istenen sonuçların elde edilmesini kontrol etme yeteneğinin eksikliği olarak görülmesidir) (Conroy, 2001) bireylerin, algılanan kontrol eksikliği nedeniyle istek uyandırmayan kazanmalara yol açabilecek eylemlerden kaçınmaları daha muhtemel olabilmektedir (Birney vd., 1969). Tüm bu gerekçelere dayanarak girişimcilik tutkusunun bu olumsuz algıyı yok edeceği beklenerekaşağıdaki hipoteztasarlanmıştır.

Hipotez 3. Girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasında **negatif yönlü** bir ilişki vardır.

Metanet, yaratıcı dehaların değerli kavramları ortaya çıkarmak için başarısızlık ve kötü fikirlere rağmen çaba harcamaya devam etmelerini sağlayan bir özelliktir. Metanet ayrıca, başarılı olmak istiyorlarsa, yaratıcı kişiliklerin sahip olmaları gereken önemli özelliktir.Çünkü bu kişiler işlerini sonuna kadar sürdürme isteklilikleri olmazsa, başarıya ulaşma şansları yoktur (Sharma ve Shekhawat, 2017: 31). Yenilikçi davranışlar ise hem fikir üretimi, hem de bu fikirlerin somut yeniliklere dönüştürülmesinden oluşan geniş ve kapsamlı bir davranışsal yapıdır (Devloo vd., 2015: 492).Bir fikri düşünmek, keşfetmek inisiyatif almak, fikri tanıtmak ve uygulamak yani bu vizyonu uzun süre ayakta tutmak yenilikçi davranışların temel taşıdır. Bu bağlamda yenilikçi davranışlar sürecinde metanetin önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Bu varsayıma dayanarak metanet ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez tasarlanmıştır:

Hipotez 4. Metanet ile yenilikçi davranışlar arasında **pozitif yönlü** bir ilişki vardır.

Duckworth (2016),uzun vadeli hedefler için metanetin performans için en iyi belirleyicilerden birisi olduğunu ifade etmektedir.Yinede, başarısızlık korkusunu yönetme kabiliyeti zorunlu ve başarının öncülüdür. Metanetli bireyler zorluklardan korkmaz sadece sürecin bir parçası olarak görürler. Cesaret, bir eylemi gerçekleştirmek için korkuyu zorlama kabiliyetidir ve bu bakış açısına göre metanet, verilen bir göreve devam etmeme korkusundan kurtulma cesaretidir.Buna göre, daha az metanetli bireyler "zararları azaltmak için yönlerini değiştirirken", metanetli insanlar yönlerini değiştirmeme konusunda direnmekte ve bunun yerine "istikametlerinde kalmaktadır" (Maddi vd., 2012: 21). Metanet için düşük düzeyde de olsa bir başarısızlık olasılığının olması gerekmektedir.Bu nedenle, bir zorluk duygusu, metanet düzeyleri yüksekbireylerin metanet düzeyleri düşük meslektaşlarından ayırt edilmeleri için gerekli bir koşul olmalıdır (Lucas vd, 2015: 17).Başarısızlık olasılığı ile karşı karşıya kaldıklarında daha metanetli bireyler başarısızlık korkusunu zorlayarak "istikamette kalmakta" iken; metanet düzeyleri düşük bireyler "kayıpları kesmek için yön değiştirme" eğiliminde bulunmaktadırlar (Lucas vd, 2015: 21).

Bu gerekçelere dayanarak metanet ile başarısızlık korkusuarasındaki ilişkiye yönelik hipotez şu şekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 5. Metanet ile başarısızlık korkusu arasında**negatif yönlü** bir ilişki vardır.

Literatürde girişimcilik tutkusu, metanet ve yenilikçi davranışlar üzerine yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Tutku, bireyin sahip olduğu bir faaliyete karşı güçlü bir eğilim (Vallerand, 2007) ve belirli faaliyetlerde bulunma konusunda güçlü bir eğilim olarak tanımlanan motivasyonel bir yapı olarak sınıflandırılmıştır (Philippe vd., 2010). Tutku, spesifik bir göreve yönelik yoğun, pozitif bir eğilim ile daha spesifik olarak ilişkilidir (Vallerand vd., 2003). Ayrıca, girişimcilik ve yönetim literatüründe önemli olan(Mueller vd., 2017) ve alana özgü bir motivasyon yapısıdır (Chenvd., 2009). Görevlerin başarı ile sonuçlanmasında tutkunun önemi ortaya konmuştur (Baum ve Locke, 2004; Vallerand vd., 2014; Houlfort vd., 2015; Mueller vd., 2017).Winner (1996) ve Bloom ve Sosniak (1985) tarafından yapılan çalışmalar, alanlarına veya zekâlarına bakılmaksızın başarılı bireylerin temel özellikleri olarak motivasyon ve sebatın önemini ortaya koymuştur. Bu bağlamda uzun vadeli hedeflere yönelik tutku ve sebat anlamına gelenmetanet hedeflere başarılı bir şekilde ulaşılması için kanıtlanmış önemli bir özelliktir (Duckworth vd., 2007). Buradan hareketlemetanetin, girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar ilişkisinde aracılık rolü üstlenmesi beklenmektedir ve hipotez şu şekilde tasarlanmıştır:

Hipotez 6. Girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkide metanetin **aracılık etkisi** vardır.

Literatürde girişimcilik tutkusu, metanet ve başarısızlık korkusu üzerine yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Fakat bu kavramların birbirleri ile ilişkili olabilecekleri kavramların içerikleri ile ilgilidir.Başarı, risk alma davranışı, yaratıcılık ve fırsat tanıma gibi özelliklerle alakalıdır. Metanet, bireylerin sıkıntı ve başarısızlıkların üstesinden gelirken zorlukları aşmak için yorulmadan çalışmak, ilgiyi, tutkuyu ve çabayı uzun süre muhafaza etmek gibi davranışları içerir (Duckworth vd., 2007). Bu bilgiye dayanarak tutku ve başarısızlık korkusu ilişkisinde metanetin aracılık rolü üstlenmesi beklenmektedir ve hipotez şu şekilde oluşturulmuştur.

Hipotez 7. Girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide metanetin **aracılık etkisi** vardır.

6.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada veri elde etme yöntemlerinden ilki ikincil kaynaklara başvurmaktır.*İkincilkaynaklar*mevcut problem ortaya çıkmadan önce başkaları tarafından hazırlanan veri ve bilgilerdir (Nakip, 2003: 55). İkincil kaynaklara ulaşamama, eksik bilgi elde etme ya da bu konuda veri olmaması durumunda *birincil kaynaklar* kullanılmaktadır. Birincil kaynakların kullanımında üç ayrı araştırma yöntemi kullanılmaktadır: Nitel (kalitatif) çalışmalar, nicel (kantitatif) çalışmalar ve karmaçalışmalardır. *Nitel çalışmalar* sayımı mümkün olmayan verilerin toplanması, analizi ve yorumlanmasıdır. *Nicel çalışmalar* ise önceden hazırlanmış bir soru formunun belirli sayıda cevaplayıcı üzerinde uygulanmasıdır. *Karma çalışmalar* ise, bu iki yöntemin birleşmesinden meydana gelir ve her iki yöntemin avantajlarını kullanır (Nakip, 2003: 67).

Bu çalışmada **karma** yöntem kullanılmıştır. Araştırma yönteminde hem**nitel**hem de**nicel** araştırma yöntemi kullanılmıştır.Nicelaraştırma yöntemi bağlamında yüz yüze görüşme yöntemi kullanılmıştır. Kayseri ili Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet göstermekte olan işletme girişimci/yöneticileri ile yüz yüze görüşmeler sağlanmıştır. Bu görüşmeler sırasında çalışma kapsamında hazırlanmış açık uçlu sorular yöneltilmiştir.

Bu çalışmada varsayılan nedensel ilişkilerin test edilmesi amacıyla gerekli veriler araştırma tasarımı kapsamında oluşturulan anket yöntemi ile elde edilmiştir (Rugg ve Petre, 2006). Anketlerde kullanılan ölçekler ise, detaylı literatür taramasına dayanarak oluşturulmuştur. Ayrıca, girişimci ve yöneticilere demografik sorular, sektör, işletme ve insan kaynağına yönelik sorular ile birlikte girişimcilik tutkusu, metanet, yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu konularında çalışma kapsamında hazırlanan soru formunu doldurmaları talep edilmiştir.

6.4. Evren ve Örneklem

Girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışlar ve başarısızlık korkusu üzerindeki etkisinde metanetin aracılık rolünün incelendiği bu araştırmanın evrenini Kayseri ili Organize Sanayi

Bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerin yöneticileri ve girişimcileri oluşturmaktadır.T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı 2017 yılı verilerine göre (www.osbbs.sanayi.gov.tr)Kayseri ili sınırları içerisinde 3 adet Organize Sanayi Bölgesi (OSB) yer almaktadır. Bu OSB'lerde toplam 1179 işletme faaliyet göstermektedir. Bu işletmelerin %25,5'i metal ürünler, %23,5 mobilya-ahşap ürünler, %10,4 ambalaj-plastik ürünler, %10,3 inşaat-yapı ürünleri, %10,1 tekstil ve % 20,2' si ise diğer sektör gruplarında faaliyet göstermektedir. Bu işletmeler yoğunlukla Kayseri ili merkezde yer alan 1.Organize Sanayi Bölgesinde (Melikgazi) yer almaktadır. Diğer işletmeler ise Mimarsinan OSB ve İncesu OSB'de faaliyet göstermektedir.

Evren, araştırma kapsamında bilgi elde edinilecek kaynaklar ve birimlerdir. Örneklem ise, bütünü temsil etme niteliğine sahip, bütün içerisinden seçilmiş kümedir (Karasar, 2005: 110-111). Evreni oluşturan 1179 işletmedeki her bir girişimci ve yöneticiye ulaşma imkânı olmaması, maliyet ve zaman gibi kısıtlayıcı faktörler nedeniyle örneklem belirleme yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi için öncelikle evreni oluşturan 1179 işletmedeki girişimciler ve yöneticilerin tam sayısı öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle Kayseri OSB Müdürlüğü ile temasa geçilmiştir. İşletmelerde çalışmakta olan girişimci ve yöneticilere ilişkin yeterli veri olmadığından evreni oluşturan işletmelerdeki işgörenlerin tam sayısına ulaşılamamış ve örneklem büyüklüğü belirlenememiştir. OSB'lerde faaliyet gösteren işletmelerin sayısıkapanma, faaliyet durdurma, kayyım atanması gibi sebeplerledeğişiklik göstermiştir. Bu nedenle faaliyet gösteren işletmelerin toplam sayısı OSB Bölge Müdürlüğü tarafından açıklanan toplam sayının oldukça altına düşmüştür. Bu doğrultudaevren bilinmediğinden"***sınırsız evren örneklemeyöntemi"*** kullanılmıştır. ($n=z^2(pq)/e^2$) formülü kullanılarak örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır (Baş, 2013: 41). Bu formülde; *n:* örneklem büyüklüğünü, *p:* incelenen olayın oluş sıklığını (%50) ifade eder. Yani popülasyonun tahmini oranıdır. Bu oran bilinmediğinde p=0,5 kullanılır.*q:* incelenen olayın olmayış sıklığını (1-p), *e:* kabul edilebilir hata düzeyini (±%5), *z:* belirlenen güven düzeyindeki (%95 için 1.96) standart hatayı (%5) ifade etmektedir. Bu değerlerin formülde yerine konması sonucunda örneklem büyüklüğü $n=(1.96)^2.\ (0.5x0.5)/0.05^2=384$ olarak bulunmuştur.

Bununla birlikte literatürde örneklem büyüklüğünün kullanılan ***ölçeklerdeki ifade sayısının 10 katı kadar olması gerektiği*** ve bunun daha güvenilir sonuçlar vereceğine dair görüşler de bulunmaktadır (Byrne, 2010: 105). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerde toplam 52 ifade

bulunmaktadır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğü (52x10=520) 520 girişimci ve yöneticiye ulaşılmaya çalışılmıştır

Çalışmada ***tesadüfî olmayan örnekleme yöntemlerinden kolaydaörnekleme*** yöntemi tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme yönteminin seçilmesinin nedenleri, araştırma için gerekli bilgi ve verilerin en kolay şekilde toplanması, zamanın etkin kullanılması ve araştırmanın maliyetinin azaltılması arayışıdır (Kurtuluş, 2010: 63).

Kolayda örnekleme yönteminde araştırma için gerekli olan örneklem büyüklüğüne ulaşana kadar veri ve bilgi toplamaya devam edilir. Yine de örneklemin ana kütleyi iyi temsil etmesi gerekliliği göz önüne alınarak ana kütleden mümkün olduğunca farklı ve ana kütleyi temsil özelliği yüksek örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda evreni oluşturan işletmelerin büyük bir çoğunluğuna bizzat araştırmacı tarafından ziyaretler gerçekleştirilmiş ve bu işletmelerin girişimcileri ve yöneticilerine ***800 adet anket formu elden dağıtılmıştır.*** Anketlerin geri dönüş oranını artırmak için girişimci ve yöneticilerden dahaönceden randevu alınmış ve ayrıca anketler girişimci ve yöneticilere bırakılarak belirli bir sürede doldurmaları talep edilmiştir. 5 aylık anket uygulama süreci sonunda 168 adedi geri dönüş sağlamamıştır. Böylece, 632 adet anket elde edilmiştir. Ancak bu anketlerin 113adedi eksik ve yetersiz olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Elde edilen anketler arasında bilimsel açıdan kullanılabilir toplam **519** anket formu olduğu görülmüştür.Anketlerin geri dönüş oranı %65,5 olarak tespit edilmiştir.Belirlenen örneklem büyüklüğünün (385) üstünde bir sayıya ulaşılmış ve 520 sayısına da ulaşılmıştır. Bu oran ve sayı örneklem yeterliliği istatistiği için yeterli kabul edilmektedir (Baş, 2013: 43).

Tablo 4. Yazılı ve Online Anketlere Cevap Oranları

	Kâğıt Tabanlı Cevap Oranı (%)	**Online Cevap Oranı (%)**
Cook vd.,(2000)	55.6	-
Baruch (1999)	-	39.6
Dommeyer vd.,(2004)	75	43
Ballantyne (2005)	55	47
Ogier (2005)	65	30

Nair vd.,(2005)	56	31
Griffith Üniversitesi (2005)	57	20
Sweep (2006)	56	23
Watt vd.,(2002)	32.6	33.3
Tüm	56	33

Kaynak: Nulty, 2008: 303.

6.5. Veri Toplama Araçları ve Analiz Teknikleri

6.5.1. Ölçekler

Çalışmada katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek ve girişimcilik tutkusu (bağımsız) ve metanet (aracı) değişkenlerine ne derecede katıldıkları ve yenilikçi davranışlar (bağımlı) ve başarısızlık korkusu (bağımlı) değişkenine dair algıları ölçmek üzere bir soru formu (anket) hazırlanmıştır. Soru formunun ilk bölümünde demografik değişkenler ve sektör ve işletmeye yönelik ifadeler, ikinci bölümde ise araştırmanın değişkenlerine ait ifadelere yer verilmiştir. Bu doğrultuda girişimcilik tutkusu (Cardon vd., 2013), Metanet (Duckworth ve Quinn,2009), Başarısızlık Korkusu (Conroy, 2001) ve Yenilikçi Davranışlar (Scott ve Bruce, 1994)ölçek ve çalışmalarından yararlanılmıştır. Bununla birlikte ölçeklerin Türkçe'ye çevrilerek kullanılmasına yönelik olarak "back-to-back translation" metodu takip edilmiştir (Brislin, 1976). İlk olarak ölçekler İngilizce ve Türkçe diline hakim uzmanlarca Türkçeye çevrilmiştir. İkinci olarak Türkçeye çevrilmiş ölçekler faklı bir çalışma grubu ile İngilizceye çevrilmiştir. Sonra bu ölçeklerin ifadeleri ilk İngilizce hali ile karşılaştırılmıştır.

Daha sonrasında, 43 işletme girişimci ve yöneticisi üzerinde pilot çalışma yapılmış ve bu uygulama sonucunda alınan geri bildirim ile ölçek ifadeleri Türk Kültürü ve işletme faaliyet ve çalışma usullerine uygun olarak düzeltilmiş ve "back-to-back translation" aşamaları tekrarlanmıştır. Herhangi bir sorun çıkmadığı için ölçeklere son hali verilmiştir. Bu ölçeklere ait detaylar aşağıdaki gibidir:

Girişimcilik TutkusuÖlçeği: Cardon ve diğerleri tarafından (2013) geliştirilen *Girişimcilik Tutkusu Ölçeği* (Entrepreneurial Passion Scale) kullanılmıştır. Bu ölçek üç bölümden

oluşmaktadır. Bu bölümler Cardon ve diğerleri tarafından girişimcilik sürecinin kalbinde olan fakat her bir girişimcinin farklı tecrübe ettiği üç farklı rolü barındıran alanlardır. Bu alanlar "*icat-etme tutkusu*" (İT), *"kurma tutkusu" (*KT) ve*"geliştirme tutkusu"*(GT) dur. Ölçek girişimcilik tutkusunun alanlarını ifade eden 3 bölüme ayrılmış ve her bir bölümde de o alan ilegirişimcilik tutkusunun boyutlarına yönelik sorular yer almaktadır. Bu boyutlar, "*Yoğun Pozitif Hisler*" (YPH) ve "*Kimlik Merkezlilik"*(KM) dir. Buna göre alt oluşturulan ölçekTablo 5.'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Girişimcilik Tutkusunun Alt Boyutları

Alt Boyut-Alan İsmi	Ölçek Maddesi	Ölçek İfadesi
YPH- İT	1	Her zaman yeni fırsatlar için yeni yöntemler bulma arayışında olurum
YPH- İT	2	Ürün geliştirmek için yeni fikirler geliştiririm
YPH- İT	3	Mevcut ürünleri nasıl geliştireceğime odaklanırım
YPH- İT	4	Yeni fırsatlar arar ve bulurum
KM- İT	5	Sorunlara yeni çözümler getirmek kişilik özelliğimdir
YPH- KT	6	Yeni bir fikir geliştirmek beni heyecanlandırır

YPH- KT	7	Yeni girişimlerde bulunmak bana enerji verir
YPH- KT	8	Girişimim başarılı olduğu müddetçe heyecan vericidir
KM- KT	9	Yeni bir girişimin parçası olmak kişilik özelliğimdir
YPH- GT	10	Ürünleri sunmak için doğru kişileri seçerim
YPH- GT	11	Girişimlerimde doğru insanları bir araya getirmeyi tercih ederim
YPH- GT	12	İşlerimi daha iyi yapmak için kendimi ve çevremi motive ederim
KM- GT	13	İşlerimi geliştirmek ve büyütmek kişilik özelliğimdir

Kaynak: Cardon vd., 2013: 387.

Cardon ve diğerlerinin yaptığı çalışmada orijinalinde 15 ifade olan bu ölçekten faktör yükleri düşük olan 2 ifade çıkarılarak 13 ifadeye düşürülmüştür. Güvenilirlikleri ise alanlara göre sırasıyla0.85, 0.72 ve 0.77 olarak bulunmuştur. Ölçeğin son halinde ise toplam 13 ifadebulunmaktadır. Cevaplar ise 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (**1**= Kesinlikle Katılmıyorum, **5**= Kesinlikle Katılıyorum).

MetanetÖlçeği:Duckworth ve diğerleri tarafından 12 maddeli olarak (2007) oluşturulmuş(Metanet Ölçeği. Grit-O)fakat daha sonradan Duckworth ve Quinn tarafından (2009) revize edilerek 8 maddeye indirilmiş olan Kısa Metanet Ölçeği (Grit-S) kullanılmıştır. Duckworth ve diğerleri (2007), metanetin yapısının ölçülmesini amaçlayan 12 maddelik bir ölçek oluşturmuş ve geçerliliğini test etmiştir. İlk etapta 27 maddelik olan bu ölçek açıklayıcı faktör analizi ile 12 maddeye düşürülmüştür (Duckworth vd.,2007: 1090). Bu 12 madde iki alt boyuta bölünmüştür (ilginin tutarlılığı ve çabada sebat gösterme). Elde edilen 12 maddelik ölçek, genel ölçek ve her bir faktör için yüksek iç tutarlılık (α= .85) göstermiştir (İlgi Tutarlılığı α= .84; Çabada Sebat Gösterme α= .78) (Duckworth vd.,2007: 1091). Daha sonra, faktörlerin birlikte iken tek başına olduklarından daha fazla öngörücü olduğu sonucuna varmışlardır. Bu şekilde, faktör analizi kullanılarak sonuçta iki faktörlü ve her biri altı maddeden oluşan metanet ölçeği geliştirilmiştir. Duckworth ve Quinn (2009), daha sonraki çalışmalarda Uzun Metanet Ölçeği'nin (Grit-O) karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI= .83) olması nedeniyle, model uyumunu güçlendirmek için iyileştirmeye gidilmiştir. Ölçeği 12 maddeden 8 maddeye indirmiş ve bu ölçeği Kısa Metanet Ölçeği (Grit-S) olarak adlandırmıştır. Duckworth ve Quinn bu ölçeğin daha etkin bir ölçek olduğunu vurgulamıştır (Duckworth ve Quinn, 2009: 172).İki alt boyutu olan bu ölçekte "*İlginin Tutarlılığı*" alt

boyutu için 4 madde (ilk dört madde), "*Çabada Sebat Gösterme*" alt boyutu için 4 madde bulunmaktadır (son dört madde). Ölçekte cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (**1**=Bana hiç uymuyor, **5**= Bana tamamen uyuyor).

Yenilikçi DavranışlarÖlçeği:Scott ve Bruce tarafından (1994),Kanter'in (1988) çalışmasına dayanarak geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (**1**= Kesinlikle Katılmıyorum, **5**= Kesinlikle Katılıyorum). Scott ve Bruce çalışmalarında (1994; 1998) yenilikçi davranışları tek bir boyut şeklinde ele alarak ölçmüştür. Bu ölçek fikir üretme, koalisyon oluşturma ve fikri uygulamayı içeren 6 maddeli bir ölçek olarak geliştirilmiş. Daha sonraki çalışmalarında (1998) 4 maddeli kısa formunu geliştirmiş olsalarda çalışmamızda ölçeğin uzun formu kullanılmıştır.

Başarısızlık KorkusuÖlçeği: Conroy (2001) tarafından başarısızlıkların kaçınmaya yönelik sonuçları hakkında bireylerin inançlarını değerlendirmek için geliştirdiğiPerformans Başarısızlık Değerlendirme Ölçeği (The Performance Failure Appraisal Inventory-PFAI) kullanılmıştır. Bu ölçekte başarısızlık korkusu beş alt boyuta ayrılarak ölçülmüştür. Bu boyutlar:**1.**Mahcubiyet ve utanç yaşama korkusu, **2.**Kendi değerini düşürme korkusu,**3.**Belirsiz bir geleceğe sahip olma korkusu,**4.**Değer verdiği diğerlerinin ilgisini kaybetme korkusu ve**5**.Değer verdiği diğerlerini üzme korkusudur.İlk versiyonunda bu ölçek 41 maddeden oluşmaktadır (2001). Tersten sorularla dolu olduğu için Conroy, Willow ve Metzler (2002), PFAI'yi revize etmiş ve orijinal sürümden bazı öğeleri kaldırarak PFAI'ın ikinci bir sürümünü geliştirmiştir. Gözden geçirilmiş versiyon, orijinal haliyle uyumlu beş sonucu kapsayan 25 maddeden oluşmaktadır.

Mahcubiyet ve Utanç Yaşama Korkusu (7 madde: 10., 15., 18., 20., 22., 24. ve 25. maddeler), Kendi Değerini Düşürme Korkusu (4 madde: 1., 4., 7. ve 16. maddeler), Belirsiz Bir Geleceğe Sahip Olma Korkusu (4 madde: 2., 5., 8. ve 12. maddeler), Sosyal Etkiyi Kaybetme Korkusu (5 madde: 11., 13., 17., 21. ve 23. maddeler) ve Değer Verdiğin Diğerlerini Üzme Korkusu (5 madde; 3., 6., 9., 14. ve 19. maddeler)'dir. Ölçekte cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır (**1**= Kesinlikle Katılmıyorum, **5**=Kesinlikle Katılıyorum).

Demografik Değişkenler: Soru formunun bu bölümünde işletmenin faaliyette bulunduğu sektör, web adresi, işletmede çalışan sayısı, işletmedeki statüsü, işletmedeki görevi, görev süresi, yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi yer almaktadır. Bu bölümde ayrıca sektörün başarı düzeyi, işletmenin başarı düzeyi, kendi başarı düzeyleri sorulmuştur. Ayrıca, insan kaynaklarının sektörün gelişimini etkileme düzeyi, sektörün gelişiminde insan kaynaklarının kişilik özelliklerinin etkisi, sektörün gelişiminde insan kaynaklarının başarısızlık korkusunun etkisi, sektörün gelişiminde insan kaynaklarının yenilikçi davranışının etkisi, sektörün gelişiminde insan kaynaklarının dayanıklılığının (metanetin) etkisi, sektörün gelişiminde insan kaynaklarının tutkusunun etkisi ile ilgili sorularda yer almaktadır.

Açık Uçlu Sorular: Çalışma kapsamında görüşmelerde ve anket formu aracılığı ile cevaplayıcılara çalışmaya yönelik açık uçlu sorular yöneltilmiştir.Patton'a (1990) göre, açık uçlu sorular kullanarak cevap toplamanın amacı araştırmacınınanket kategorilerini önceden seçerek bu bakış açısını önceden belirlemeden diğer insanların bakış açılarını anlamalarını ve yakalamalarını sağlamaktır. "Açık uçlu cevaplar, araştırmacının dünyayı cevaplayanlar tarafından görüldüğü gibi anlamasını sağlar" (Patton, 1990: 21). Bu doğrultuda, Patton'un (1990) önerdiği şekliyle açık uçlu sorular, görüşmeleri istenen yöne yönlendirmek ve süreci mümkün olduğunca doğallaştırmak için sorulmuştur. Bu bağlamda, sektörün en önemli 3 sorunu ve çözüm önerileri, sektörün gelişmesini engelleyen 3 önemli husus ve son olarak da, iyi bir girişimcinin 3 önemli kişilik özelliği ile iyi bir girişimcinin başarısızlığına neden olan 3 önemli kişilik özelliği gibi ifadelere yer verilmiştir.

6.5.2. Çalışma Verilerinde Kullanılan Analiz Teknikleri

Çalışmada öncelikle kayıp değerlere yönelik analizler yapılmıştır. Sonra uç değerlerin olup olmadığını tespit etmek için her bir deneğin *Mahalanobis uzaklığı* test edilmiştir. Çalışmanın değişkenlerine ait verilerin normal dağılıp dağılmadığı *Çarpıklık ve Basıklık* (Skewness and Kurtosis) testleriyle değerlendirilmiştir. Bundan sonra katılımcıların demografik özelliklerine yönelik SPSS paket programı yardımıyla yapılan *frekans analizleri* ile tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Daha sonra çalışma kapsamında oluşturulan hipotezlerin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi analizi kullanılmıştır. *Yapısaleşitlikmodellemesi*(YEM)nedenselilişkileritestetmek,tahminetmekve ayrıcayapısalteorilerindoğrulanmasındakullanılanbiristatikselyaklaşımdır(Hoyle, 1995:1). YEM uygulaması iki temelmodelden oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla *ÖlçümModeli*ve*YapısalModel*'dir.Ölçümmodelinde örtükdeğişkenler,gözlenendeğişkenleriletahminedilirken; yapısal modelde örtük değişkenler arasındaki ilişkiler değerlendirilir. YEM'in Kovaryans Tabanlı YEM (CB-SEM) (En Büyük Olabilirlik Yaklaşımı) ve Komponent Tabanlı YEM (PLS-SEM) (Kısmi En Küçük Kareler Tabanlı YEM) şeklinde iki farklı türü bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek için kısmi en küçük kareler yönteminden Komponent Tabanlı YEM (PLS-SEM) (KEKK-YEM)'den yararlanılmıştır.

Komponent Tabanlı YEM*(*Kısmi En Küçük Kareler- (KEKK)):KEKK-YEM yapısal eşitlik modellemesinin tahminlenmesinde veri üzerinde dağılımsal varsayımları dayatmayan tekrarlı bir yöntemdir (Fornell vd., 1996: 480).Bu yaklaşım doğrusal regresyon analizi ile aynıdır. Bu yaklaşımda modeli açıklamak için Varyans (R^2) ve anlamlı t değerleri dikkate alınmaktadır.Bu yöntemde boş hipotez kabul edilmez. Sırasıylaiki model oluşturulmaktadır. Birinci modelde örtük değişkenler arasındaki ilişkiler test edilirken,ikinci modelde örtük değişkenler ile ilgili gözlenen değişkenler arasındaki ilişki belirlenmektedir(Henseler vd.,2009: 298).KEKK tabanlı YEM SmartPLS,PLS-PC,PLS Graph,WarpPLS, ADANCO gibi programlar ile gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada belirtilen analizin uygulanmasında *SmartPLS paket programı* kullanılmıştır (Ringle vd.,2015).En büyük olabilirlik yaklaşımlı YEM gibi bu yöntemde de verilerin normal dağılımda olması gerekmektedir.

Yapısal eşitlik yöntemi çok değişkenli normallik varsayımı ve büyük örneklem genişliği gibi varsayımlar gerektirirken KEKK yol analizi verinin normal dağılım ve büyük örneklem genişliği kısıtlarına karşı güçlü bir yaklaşım sergilemektedir (Henseler vd.,2015). Yöntem aynı zamanda fazla sayıda değişkenden daha az sayıda gözleme sahip veri seti ile çalışmaya da imkân vermektedir. YEM bu açıdan Kovaryans tabanlı YEM'e göre daha küçük örneklemler ve çok daha büyük örneklemler için uygun olduğu belirtilmektedir (Henseler

vd., 2009: 292; Hair vd., 2011: 143).Yöntem ayrıca farklı nedensel ilişkilerin gözlemlenmesini sağlar (Jöreskog ve Wold, 1982).

Bu modelde gizil yapılar, bileşik ölçüm değerleri/ değişkenleri olarak görülür. Bu yöntemde uyuşmadan ziyade tahmin maksimizasyonu ön plana çıkarılmıştır(Hair vd., 2014; Sarstedt vd., 2014). Yani ***bu yöntemde model uyumu için geçerli bir ölçüt yoktur*** (Hair vd., 2011: 143). Uyum İyiliği Endeksi (GoF), model uyumun istatistiksel bir ölçüsü olarak tanıtılmaktadır ve model geçerliliği ve model seçimi için kullanılmaktadır. Temel fikir, daha uygun bir modelin daha iyi veya daha geçerli model olduğudur (Henseler ve Sarstedt, 2013: 577). Fakat Henseler ve Sarstedt (2013) çalışmalarında Uyum İyiliği Endeksinin model doğrulamak için uygun olmadığını ortaya koymuştur. Bu endeksin geçerli modelleri geçersiz modellerden ayıramadığını belirtmiştir. Aslında, en yüksek uyum indeksini veren modeli seçtikleri takdirde araştırmacıların yanlış yönlendirildiğini belirterek bunun yerine araştırmacıların yol katsayılarını ve özellikle de önemlerini dikkatlice değerlendirmeleri gereğini ifade etmiştir.

KEKK yol analizi yöntemi yapısal modeller arasındaki ilişkinin doğrusal olduğunu varsaymaktadır. Genellikle böyle bir durumda katsayı tahmini sıradan en küçük kareler yöntemi ile yapılmaktadır (Bulut ve Çavuş, 2015: 8). Fakat açıklayıcı değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorunu olduğunda hatta yapısal model ve ölçüm modelinde de bu sorunla karşılaşıldığında KEKK regresyonu kullanılmalıdır (Morales, 2011). Bu modellemenin diğer bir güçlü özelliği ise tahmin odaklı çalışmalar için uygun olmasıdır (Henseler vd., 2009). Çok az teoriye dayanan ve tahmine dayalı doğruluğun her şeyden önemli olduğu ve model uyumunun sağlanamadığı durumlarda bu yöntemkovaryans tabanlı YEM (CB-SEM)'e tercih edilmektedir (Hwang vd., 2010).Bunun yanında, araştırmanın amacının***keşifsel (exploratory)***(aşağıda açıklanmıştır) olduğu ve değişkenler arasındaki ilişkilerin bilinmediği durumlardaKomponent Tabanlı YEM (KEKK) tercih edilmektedir. Kovaryans tabanlı YEM(CB-SEM)yaklaşımı teori testi ve onaylaması için optimize edilmiş olsa da, Komponent Tabanlı YEM (PLS-SEM) yaklaşımı, hedef yapıların tahmini ve açıklaması söz konusu olduğunda yararlıdır (Hair vd., 2014:14).

Diğer taraftan Komponent Tabanlı YEM (KEKK) yönteminin bazı zayıflıkları vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Örneklem boyutu küçükse, yüksek değerli yapısal yol katsayıları gerekir.

2. Çoklu doğrusallık problemi giderilmediği takdirde,

3.İlişkiler tek yönlü belirlendiğinde, yönlendirilmemiş korelasyonu modelleyemez.

4. Gizli değişkenlerdeki tam tutarlılık değeri eksikliği, yanlı bileşen tahmini, yükler ve yol katsayıları ile sonuçlanabilir.

5. Yol katsayısı yüklerinin tahmininde büyük ortalama karesi hataları oluşturabilir.

Bu sınırlamalara rağmen, PLS, uygulamalı araştırma projelerinde, özellikle sınırlı katılımcılar olduğunda, özellikle sınırlı katılımcılar olduğunda ve veri dağılımının düzenli olmadığı durumlarda yapısal eşitlik modellemesi için kullanışlıdır (Hwang vd, 2010).

Keşifsel Araştırma:Amaca göre üç tür araştırma çeşidi vardır. Bunlar: keşifsel (exploratory) araştırma, tanımlayıcı (descriptive, betimsel) ve nedensel (causal, karşılaştırmalı)araştırmadır.

Açıklayıcı araştırma açık bir şekilde çalışılmamış, öncelikleri belirlemeye, operasyonel tanımları geliştirmeye ve son araştırma tasarımını geliştirmeye yönelik bir problem için yürütülen bir araştırmadır. Keşifsel araştırma, en iyi araştırma tasarımını, veri toplama yöntemini ve konu seçimini belirlemeye yardımcı olur.Kesin (conclusive) sonuç çalışmalardan farklıdır (www.wikipedia.org). Keşfedici çalışmalar, araştırmacının fazla bilgi sahibi olmadığı konuları incelediği ya da araştırma konusunun görece yeni olduğu durumlarda yapılan çalışmalardır. Genel olarak üç koşul altında keşfedici araştırma yaklaşımı tercih edilir:

a) İncelenmek istenen grup, süreç, etkinlik ya da durum hakkında şimdiye dek hiç sistematik deneysel bir inceleme yapılmamış ya da çok az sayıda çalışma yapılmışsa, bu konularda genellemelerin üretilmesi amacıyla

b)İlgilenilen konu esneklik ve açık fikirlilikten uzak incelenmiş ve konu hakkında sadece sıkı kontrol altında tahmine yönelik çalışmalar yapılmışsa yada,

c)Hakkında bilgi sahibi olunan bir konu, zamanla ve yapılan çalışmalarla bu bilgileri geçersiz kılacak denli değişim geçirdiyse keşfedici çalışmalar tercih edilir (Stebbins, 2001, 7). Bu bağlamda çalışmamız keşfedici bir araştırma olarak ele alınmıştır.

6.6.Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde Kayseri ilinde Organize Sanayi Bölgelerinde bulunan işletmelerde görev yapan girişimci ve yöneticilere uygulanan soru formundan elde edilen bulgulara ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

6.6.1. Analiz Öncesi Gereklilikler

Analizlere başlamadan önce toplanan verilerin analize uygun olup olmadıklarını ve veri dosyasının doğruluğunu sağlamak amacıyla kontrol etmek için istatistiksel analizler yapılmadan önce veriler ayrıntılı olarak taranmıştır. Daha sonrasında, öncelikle kayıp değerler sonra uç değerler kontrol edilmiştir. Sonra verilerin normal dağılıp dağılmadıkları test edilmiştir.

Kayıp Değerler:Kayıp değerler, ölçme aracının başarısızlığından, katılımcıların tüm ifadelere cevap vermemesinden ya da veri girişinde yapılan hatalardan kaynaklanmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2007) 'e göre, büyük bir veri setinden rastgele bir düzende kayıp değerlerin olması önemli bir sorun değildir. Fakat küçük ya da orta büyüklükteki veri setlerinde ciddi sorunlara neden olabilir. Kayıp değerler %5'ten az ise bu kayıp değerler silinir. %5-15 arasında ise yaklaşık değer atama yollarından biri tercih edilir (Çoklukvd., 2016: 21). Çalışmada kapsamında verilere yönelik kayıp değerlerin niçin eksik olduklarını gösteren görsel olarak incelemede fark edilir bir neden tespit edilememiştir. Verilerdeki kayıp değerler az sayıda olmasına karşın veri seti boyunca yayılmış durumdadır. Dolayısıyla nicel veriler için "*yaklaşık değer atama yollarından seriler ortalaması"*tercih edilmiştir. Bu doğrultuda elde edilen verilerden örneklemde yer alan deneklerin verilerinin değişkenlere ilişkin ortalamaları hesaplanmış ve kayıp değerlerin bulunduğu verilerle ilgili ortalamaları verilmiştir

Çok Değişkenli Uç Değerler* (*Outliers):Çok değişkenli uç değerler, iki ya da daha fazla değişkene ilişkin puanların olağan dışı birleşimleridir. En çok tercih edilen çok değişkenli

uç değer tespit yöntemleri Mahalanobis Uzaklığı, Cook Uzaklığı ve Kaldıraç Noktası'dır. Araştırma kapsamında Mahalanobis Uzaklığı yöntemi kullanılmıştır. Böylece bir deneğin diğer deneklerin merkezine olan uzaklığı ile belirlenebilir. Mahalanobis uzaklığı örneklem ortalamasından tek bir veri uzaklığını ölçen istatistiğin adıdır. Mahalanobis uzaklığını belirlemek için regresyon yapılır (Çokluk vd., 2016: 14-15). Mahalanobis Uzaklığı, çoklu normal verilerde ve geniş örneklemlerde, değişken sayısına bağlı olarak elde edilen serbestlik derecesi ile ki-kare dağılımına uyar ve örneklem sayısı arttıkça da bu kestirim daha iyi hale gelir.Mahalanobis Uzaklığı değerinin, bağımsız değişken sayısını serbestlik derecesi alan ki-kare tablo değeriyle karşılaştırılması gerekir. Hesaplanan Mahalanobis Uzaklığı değeri, bulunan tablo değerinden küçük ise, çok değişkenli normallik varsayımının karşılandığı söylenebilir. Ki-kare tablo değerinin üzerinde bir Mahalanobis Uzaklığı değerine sahip olan denekler, uç değerler olarak belirlenmektedir ve verilerden çıkartılabilmektedir. Bu işlemler için 0.01 ya da daha tutucu olmak isteniyorsa 0.001 anlamlılık düzeyinin dikkate alınması önerilmektedir (Koğar, 2010: 36).

Mahalanobis uzaklığının incelenmesinde Hair vd. (2013: 65) tarafından önerilen 3.5 değeri dikkate alınmıştır. Buna göre öncelikle her bir deneğin Mahalanobis uzaklık değerinin toplam ifade sayısına olan oranı belirlenmiştir. Bu çalışmada ifade sayısı 55'tir. Bir deneğin uç değer kabul edilebilmesi için oranın küçük örneklemlerde 2.5'ten büyük olması büyük örneklemlerde ise 3 veya 4'den büyük olması gerekmektedir. Bu kapsamda çalışmada ***Mahalanobis değerleri 3.5'in üzerinde olan veriye rastlanılmamıştır.***

Çok Değişkenli Normal Dağılım:Çok değişkenli normal dağılımda, örneklemde yer alan değişkenlerin tek başına ve tüm birleşimleri açısından normal dağılması (Çokluk vd., 2016: 16-17), başka bir ifadeyle iki değişkenin karşılıklı etkisinin normal dağılacağı öngörülür (Hair vd., 2013: 686). Çok değişkenli normallik testlerinin grafiksel ve istatiksel yolları vardır. Bu bağlamda, ölçeklerin normal dağılımını tespit etmek üzere Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri uygulanmıştır. Test sonuçlarının istatistiksel olarak anlamlı çıkmaları verilerin normal dağılıma uymadığı şeklinde yorumlanır (Razali ve Wah, 2011). Sonuçlar incelendiğinde her bir ölçeğe ve alt boyutlarına ait Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmüştür. Bulgular Tablo 6.'da özetlenmiştir.

Tablo 6. Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TUTKU1	,246	519	,000	,811	519	,000
TUTKU2	,283	519	,000	,806	519	,000
TUTKU3	,264	519	,000	,824	519	,000
TUTKU4	,288	519	,000	,778	519	,000
TUTKU5	,267	519	,000	,805	519	,000
TUTKU6	,311	519	,000	,733	519	,000
TUTKU7	,282	519	,000	,756	519	,000
TUTKU8	,250	519	,000	,783	519	,000
TUTKU9	,238	519	,000	,808	519	,000
TUTKU10	,260	519	,000	,799	519	,000
TUTKU11	,257	519	,000	,830	519	,000
TUTKU12	,274	519	,000	,800	519	,000
TUTKU13	,289	519	,000	,809	519	,000
YENI1	,236	519	,000	,822	519	,000
YENI2	,222	519	,000	,834	519	,000
YENI3	,244	519	,000	,834	519	,000
YENI4	,216	519	,000	,831	519	,000
YENI5	,248	519	,000	,824	519	,000
YENI6	,244	519	,000	,803	519	,000

BASARI1	,302	519	,000	,792	519	,000
BASARI2	,325	519	,000	,837	519	,000
BASARI3	,188	519	,000	,902	519	,000
BASARI4	,300	519	,000	,837	519	,000
BASARI5	,269	519	,000	,881	519	,000
BASARI6	,244	519	,000	,893	519	,000
BASARI7	,196	519	,000	,863	519	,000
BASARI8	,217	519	,000	,885	519	,000
BASARI9	,259	519	,000	,864	519	,000
BASARI10	,248	519	,000	,870	519	,000
BASARI11	,284	519	,000	,847	519	,000
BASARI12	,215	519	,000	,891	519	,000
BASARI13	,278	519	,000	,854	519	,000
BASARI14	,239	519	,000	,873	519	,000
BASARI15	,320	519	,000	,827	519	,000
BASARI16	,236	519	,000	,900	519	,000
BASARI17	,286	519	,000	,828	519	,000
BASARI18	,212	519	,000	,898	519	,000
BASARI19	,223	519	,000	,900	519	,000
BASARI20	,346	519	,000	,807	519	,000
BASARI21	,240	519	,000	,878	519	,000
BASARI22	,237	519	,000	,872	519	,000
BASARI23	,202	519	,000	,903	519	,000
BASARI24	,241	519	,000	,879	519	,000
BASARI25	,272	519	,000	,867	519	,000
METANET1	,185	519	,000	,889	519	,000
METANET2	,219	519	,000	,868	519	,000
METANET3	,288	519	,000	,865	519	,000
METANET4	,258	519	,000	,872	519	,000
METANET5	,281	519	,000	,778	519	,000
METANET6	,258	519	,000	,860	519	,000
METANET7	,200	519	,000	,835	519	,000
METANET8	,245	519	,000	,810	519	,000
a. Lilliefors Significance Correction						

Çarpıklık ve Basıklık Testi:Anlamlılık düzeyi kritik Çarpıklık ve Basıklık (Skewness and Kurtosis) Testinde sıklıkla kullanılmaktadır. 0.01 anlamlılık düzeyinde -2.58 ile +2.58 öte taraftan 0.05 anlamlılık düzeyinde bu kritik değerler -1.96 ile +1.96 olarak kullanılmaktadır (Hair vd., 2013: 71). Yapılan çarpıklık ve basıklık testi sonucunda çarpıklık (Skewness) değerlerinin **-1,235** ile**0.525**aralığında olduğu, basıklık (Kurtosis) değerlerinin ise-**1,322** ile**2,323**değerleri arasında olduğu tespit edilmiştir (Bkz: Ek 1). Bu değerlerin Kline (2011: 160) ve Hair vd., (2013: 71) tarafından önerilen sınır değerleri aşmaması nedeniyle verilerin normal dağıldığı kanaatine varılmıştır.

6.6.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bu çalışmaya katılan Kayseri ili ve ilçelerindeki OSB işletmeleri girişimci ve yöneticilerine ait demografik özellikler Tablo 7.'desunulmuştur. Araştırmaya Organize Sanayi Bölgeleri içerisinde faaliyet gösteren farklı sektörlerden 76 işletmeden 519 girişimci ve yönetici katılmıştır.Katılımcılar ve katılımcıların faaliyet gösterdikleri işletmelere ait demografik özellikler aşağıdaki Tablo 7. ve Tablo 8.'de sırasıyla özetlenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)
Statüsü		
Girişimci	49	10.2
Yönetici	166	34.6
İdari Personel	137	28.5
Teknik Personel	109	22.7
Diğer	19	4
Görev Süresi		
1 Yıldan Az	17	3.5
1-3 Yıl Arası	69	14.1
4-6 Yıl Arası	155	31.7
7-9 Yıl Arası	96	19.6
10 Yıl Ve Üzeri	152	31.1
Yaş		
18-25	22	4.5
26-30	81	16.5
31-35	107	21.8
36-40	112	22.9
41-45	81	16.5
46-+	87	17.8
Cinsiyet		
Kadın	*128*	*26.2*
Erkek	360	73.8
Medeni Hal		
Bekar	134	27.6
Evli	351	72.4
Eğitim		
İlköğretim	22	4.5
Lise	146	29.7
Önlisans	125	25.4
Lisans	167	33.9
Yüksek lisans	32	6.5

İşletmedeki statüleri açısından incelendiğinde % 10,2'si girişimci, % 34,6'sı yönetici % 28,5 idari personel, % 22,7'si teknik personel, % 4,0'ü diğer şeklinde cevap alınmıştır.Demografik özellikler görev süresi açısından değerlendirildiğinde katılımcıların %3,5'i bir yıldan az, % 14,1'i 1-3 yıl arası, % 31,7'si 4-6 yıl arası, % 19,6'sı 7-9 yıl arası, % 31,1'i 10 yıl ve üzeri şeklinde cevap verilmiştir.

Katılımcıların % 22,9'u 36-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların büyük bir çoğunluğu orta yaşlılardan oluşmaktadır. Bulgulara göre katılımcıların % 26,2'si kadın ve % 73,8'i erkektir. Diğer taraftan evlilerin oranı % 72,4 ile büyük bir orana denk gelmektedir.

Katılımcıların % 33,9'unun fakülte mezun oldukları görülmektedir ve bunu % 29,7 ile lise mezunu olan katılımcılar takip etmektedir. Önlisanstan mezun olan katılımcıların yüzdesi % 25,4'tür. Yüksek lisans programından mezun olan katılımcıların yüzdesi ise % 6,5'tir. İlköğretim mezunları ise %4,5'tir.

Tablo 8. İşletmelerin Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	f	Yüzde (%)
Sektör			**Kişilik Özelliklerinin Sektörün Gelişimini Etkileme Düzeyi**		
Metal Ürünler	40	8.8	Çok Düşük	9	2,0
Mobilya-Ahşap Ürünler	99	21.6	Düşük	10	2,2
Ambalaj - Plastik	58	12.7	Orta	65	14,1
İnşaat Yapı Malzemeleri	40	8.8	Yüksek	206	44,8
Tekstil	79	17.2	Çok Yüksek	170	37,0
Diğer	141	30.9			
Çalışan Sayısı			**Başarısızlık Korkusunun Sektörün Gelişimini Etkileme Düzeyi**		
50'den az	200	38,5	Çok Düşük	3	0,7
50-100	135	26,0	Düşük	21	4,6
100-200	77	14,8	Orta	113	24,7
200-300	41	7,9	Yüksek	185	40,4
300'den fazla	66	12,8	Çok Yüksek	136	29,7
İşletme Başarı Düzeyi			**Yenilikçi Davranışların Sektörün Gelişimini Etkileme Düzeyi**		
Düşük	38	7,4	Çok Düşük	7	1,5
Orta	98	19.1	Düşük	11	2,4
Yüksek	200	39.1	Orta	79	17,2
Çok Yüksek	176	34.4	Yüksek	179	39,2
Kendi Başarı Düzeyi			Çok Yüksek	182	39,7
Çok düşük	1	0,2	**Metanetin Sektörün Gelişimini Etkileme Düzeyi**		
Düşük	3	0,6	Çok Düşük	4	0,9
Orta	76	14,7	Düşük	14	3,1
Yüksek	209	40,7	Orta	75	16,4
Çok Yüksek	225	43,8	Yüksek	175	38,2
Sektörün Başarı Düzeyi			Çok Yüksek	190	41,4
Çok Düşük	2	0,4	**Girişimcilik Tutkusunun Sektörün Gelişimini Etkileme Düzeyi**		
Düşük	4	0,8	Çok Düşük	6	1,3
Orta	122	23,8	Düşük	11	2,4
Yüksek	201	39.2	Orta	66	14,4
Çok Yüksek	184	35,8	Yüksek	191	41,6
İnsan Kaynaklarının Sektörün Gelişimini Etkileme Düzeyi			Çok Yüksek	185	40,3
Çok Düşük	10	2,2			
Düşük	8	1,8			
Orta	82	18,1			

Yüksek	169	37,3			
Çok Yüksek	184	40,6			

Bulgulara göre katılımcıların çoğunluğu % 21,7 ile mobilya-ahşap ürünler sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu oranı sırasıyla %17,2iletekstil ve %30,9 illediğer sektörler takip etmektedir.Yine katılımcıların faaliyet gösterdiği işletmelerdeki çalışan sayıları %38,5 ile 50'den az ve %26,0 ile 50-100 çalışan aralığındadır. Bu oranlara göre çalışmaya katılanların çoğunluğunun küçük ve orta ölçekli işletmelerde faaliyet gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Katılımcıların işletme başarı düzeyi açısından ele alındığında katılımcıların % 39,1'i yüksek olarak nitelendirirken ancak % 7,4'ü düşük olarak nitelendirmiştir. Bu noktada katılımcıların çoğunluğunun işletme faaliyetlerini başarılı olarak algıladıkları görülmektedir. Kendi başarı düzeylerini değerlendirmeleri açısından bakıldığında ise, %43,8' inin kendilerini çok yüksek düzeyde başarılı gördükleri sonucu elde edilmiştir. Bu seçeneği çok düşük olarak cevaplandıran katılımcıların oranı ise % 2'dir. Diğer taraftan çalışanların sektörel başarı düzeyleri açısından ele alındığında % 39,2ile yüksek olarak sektörlerini değerlendirirken, bu oranı % 35,8ile çok yüksek takip etmektedir. Sektörel başarı oranını çok düşük olarak değerlendiren katılımcıların oranı ise ancak %4'dür. Başarı düzeylerine yönelik verilen cevaplar genel anlamdaişgörenlerin sektör, işletme ve bireysel başarılarını yüksek olarak düşündükleri doğrultusundadır.

Katılımcıların işletme genelinde faaliyet gösteren insan kaynağının başarısına yönelik algıları ölçüldüğünde insan kaynaklarının sektörün gelişimini etkileme düzeyi %40,6 ile çok yüksek ve % 37,3 ile yüksektir. Bu oranlar insan kaynaklarının sektörün gelişimine doğrudan katkı yaptığına yönelik algının mevcut olduğunu göstermektedir. Benzer şekilde kişilik özelliklerinin sektörün gelişimini etkileme düzeyi de %44,8 ile yüksek olarak ifade edilmektedir.

Araştırma kapsamındaki değişkenlerin sektörle ilişkisinin sorgulandığı diğer ifadelere yönelik cevaplarda katılımcılar başarısızlık korkusunun sektörün gelişimini etkileme düzeyini %40,4 ile yüksek, yenilikçi davranışların sektörün gelişimini etkileme düzeyini %39,7 ile çok yüksek, metanetin sektörün gelişimini etkileme düzeyini %41,4ile çok yüksek ve son olarakgirişimcilik tutkusunun sektörün gelişimini etkileme düzeyini ise %41,6 ile yüksek ve % 40,3 ile de çok yüksek olarak ifade etmiştir.

Araştırma kapsamında ayrıca girişimci ve yöneticilere açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Bu sorular ve cevapları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 9. Sektörün En Önemli Sorunu

	AÇIKLAMA	f	%
1.	Çin Malı/Yan Sanayi Ürün	32	0.25
2.	Maliyet Artışı/ Kur Düzensizliği	29	0.22
3.	Eğitim Eksiği/ Kalifiye Personel Eksiği/ Profesyonellik	21	0.16
4.	Kalitesiz Üretimin Pazara Denetimsiz Girişi/ Denetim eksiği	19	0.15
5.	Vergi ve İhracat Engelleri	17	0.13
6.	Sürekli Yenilik	11	0.09
Toplam		**129**	**100**

Tabloda görüldüğü üzere en önemli sorun olarak rekabetle ilgili konular ve Çin menşei üretim yer almaktadır. Genel olarak, kalitesi düşük ürün üretimi yaptığı değerlendirilmiş ve ikam ürün olarak pek çok yerli üretim ürünün yerini aldığı belirtilmiştir. Bu koşulların yerli üretime engel oluşturduğu ve yerli üreticilerin kaliteden ödün vererek daha az maliyetle daha kalitesiz ve ucuz üretimine yöneldiği belirtilmiştir.

Tablo 10. Sektörün En Önemli Sorununa Yönelik Çözüm Önerisi

	AÇIKLAMA	f	%
1.	Vergi İndirimi	21	0.33
2.	İthal Mal İçin Kota Uygulanması	17	0.27
3.	Sanayi Merkezli Personel Eğitimi	14	0.22
4.	Denetimlerin Artırılması	11	0.18
Toplam		**63**	**100**

Sektörün en önemli sorununa yönelik önerilen çözümler açısından en fazla vergi indirimi konusu dikkat çekmektedir. Üretimlerin kalitesinin düşmemesi açısından maliyet düşüşü sağlayabilmek için ek ödemelerde düşüş sağlanmasının kısmi bir rahatlık sağlayacağı önerilmektedir. Yine ithal malların denetimsiz ve kotasız girişininde önlenmesi ve gerekirse

yerli üreticilerin desteklenmesi amacıyla pek çok sektörde kota uygulamasına geçilmesi ve bunun sürekli hale getirilmesi önerilmektedir.

Tablo 11. Sektörün Gelişmesini Engelleyen En Önemli Unsur

	AÇIKLAMA	f	%
1.	Rekabet	27	0.28
2.	Kalitesiz Üretim	24	0.25
3.	Yetersiz AR-GE Çalışmaları	18	0.19
4.	Hammadde Bağımlılığı	15	0.15
5.	Dışa Kapalılık Gelişme İhtiyacı Duymamak	13	13
Toplam		**97**	**100**

Sektörün gelişmesini engelleyen en önemli unsur olarak rekabet ilk sırada ve kalitesiz üretim ise ikinci sırada belirtilmiştir. Tabloda dikkat çeken bir diğer sorun ise yetersiz AR-GE çalışmaları olarak belirtilmiştir.

Tablo 12. İyi Bir Girişimcinin En Önemli Kişilik Özelliği

	AÇIKLAMA	f	%
1.	Risk Alabilme	37	0.36
2.	Cesaret/Korkusuzluk	22	0.21
3.	Sabır	17	0.17
4.	Çalışkanlık	15	0.15
5.	Kararlılık	11	0.11
Toplam		**102**	**100**

İyi bir girişimcinin önemli kişilik özelliğine yönelik verilen cevaplarda en başta risk alabilme ve ikinci sırada ise cesaret yer almaktadır. Metanet kavramıyla yakından ilişkili sabır ise üçüncü sırada yer almaktadır.Çalışmada ölçeklerden elde edilen diğer veriler ise sırasıyla aşağıdaki şekilde analiz edilmiştir.

KEKK-YEM, ölçüm modeli ve yapısal model olmak üzere iki yapıdan oluşur (Hair ve diğ., 2014). İlk olarak ölçüm modeli incelenmiş ve bu modele ilişkin yapı geçerlikleri ve güvenirliği test edilmiştir. Daha sonrasında ise yapısal model incelenmiştir.

6.6.3. Ölçüm Modeli

Mevcut çalışmada ölçüm modelinde *iç tutarlılık* (internal consistency), *yakınsak geçerlilik* (convergent validity) ve *ayırt edici geçerlilik* (discriminant validity) incelenmiştir (Hair vd., 2017).Yapılan ilk ölçüm modeli sonucu değişkenlere ait bazı ifadelerin faktör yükü önerilen değer olan .50'nin altında kalmaları sebebiyle analizden çıkartılmıştır. Schumacker ve Lamax'ın (2016) önerdiği şekilde modifikasyonlar yapılarak ölçüm modeli tekrar analiz edilmiştir.Ölçeklere ait çıkarılan ifadeler sırasıyla şöyledir:

Girişimcilik tutkusu ölçeğinde beş ifade analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeler:**S2.** "Ürün geliştirmek için yeni fikirler geliştiririm", **S8**. "Girişimim başarılı olduğu müddetçe heyecan vericidir", **S9.** "Yeni bir girişimin parçası olmak kişilik özelliğimdir", **S10.**"Ürünleri sunmak için doğru kişileri seçerim", **S11.** "Girişimlerimde doğru insanları bir araya getirmeyi tercih ederim".

Metanet ölçeğinde dört ifade analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeler:**S1.** "Sık sık bir hedef belirlerim, ancak daha sonra farklı bir hedef peşinde koşarım", **S2.** "Belli bir fikir veya projeye kısa süreliğine odaklanırım ancak daha sonra buna ilgim azalır", **S4.** "Yeni fikir ve projeler beni bazen önceki fikirlerden uzaklaştırır", **S5.** "Başladığım işi bitiririm". Metanet ölçeğindeki üçüncü ifadenin faktör yükünün **0.48**olmasına rağmen bu ifadeye ait yapı geçerliliği değerlerinden *yakınsak geçerlilik*(convergent validity) ve *ayırt edici geçerlilik*(discriminant validity) değerlerinin istenilen değerleri karşılaması nedeniyle bu ifade analizden çıkarılmamıştır.

Yenilikçi davranışlar ölçeğinde üç ifade analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeler:**S1.** "Yeni teknolojiler, süreçler, çalışma yöntemleri, teknikler ve/veya ürün fikirleri araştırırım", **S2.**"Yenilikçi fikirler geliştiririm", **S5.** "Yeni fikirlerin uygulanması için gerekli plan ve programları yaparım".

Başarısızlık korkusu ölçeğinde onüç ifade analizden çıkarılmıştır. Bu ifadeler: **S3.**"Başarısızlığım değer verdiğim insanları üzer", **S5.** "Başarısız olursam, planlarımın

değişeceğine inanırım", **S7.** "Başarısızlığım, beceriksizliğimden kaynaklanır", **S8.** "Başarısız olduğumda, geleceğe yönelik planlarım alt üst olur",**S9.** "Başarısız olduğumda, değer verdiğim insanların güvenini kaybederim",**S11.** "Başarılı olamadığımda, insanlar benimle daha az ilgilenir", **S12.** "Başarısızlıklarımın gelecek ile ilgili planlarımı etkileyeceğini düşünmüyorum", **S13.** "Başarılı olamadığımda, insanların bana daha az yardım ettiklerini düşünürüm", **S14.** "Başarısız olduğumda, beni önemseyen kişiler mutsuz olurlar", **S16.** "Başarısız olduğumda, sonuçlar üzerinde kontrolümün olmamasından huzursuz olurum", **S19.** "Başarısızlığım değer verdiğim insanları hayal kırıklığına uğratır", **S20.** "Başarısız olduğumda, bunu herkesin bildiğine inanırım", **S22.** "Başarısız olduğumda, benden şüphe edenlerin haklı olduklarını düşündüklerine inanıyorum".

Tablo 13. Ölçüm Modeli Sonuçları

Değişkenler	İFADELER	Std. Yol Katsayıları (Outher Loadings)	T Değerleri	BYG	OAV	Cronbach Alpha
Girişimcilik Tutkusu	S1.Her zaman yeni fırsatlar için yeni yöntemler bulma arayışında olurum	0,81	37,888	0,92	0,58	0,89
	S12.İşlerimi daha iyi yapmak için kendimi ve çevremi motive ederim	0,84	57,955			
	S13.İşlerimi geliştirmek ve büyütmek kişilik özelliğimdir	0,88	66,584			
	S3.Mevcut ürünleri nasıl geliştireceğime odaklanırım	0,88	59,809			
	S4.Yeni fırsatlar arar ve bulurum	0,65	18,478			
	S5.Sorunlara yeni çözümler getirmek kişilik özelliğimdir	0,88	77,220			
	S6.Yeni bir fikir geliştirmek beni heyecanlandırır	0,53	10,701			
	S7.Yeni girişimlerde bulunmak bana enerji verir	0,53	12,360			
Metanet	S3.Birkaç aydan fazla süren projelere odaklanmakta güçlük çekerim	0,48	7,269	0.86	0.62	0.77
	S6.Aksilikler beni vazgeçirmezler	0,90	62,581			
	S7. Gayretliyimdir	0,88	48,483			
	S8. Çalışkanımdır	0,80	26,242			
Yenilikçi Davranışlar	S3. Yeni fikirleri başkalarına tanıtır ve savunurum	0,90	60,262	0.92	0.76	0.86
	S4. Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.	0,91	70,930			
	S6. Yenilikçi bir insanım.	0,84	50,792			
Başarısızlık Korkusu	**S1.**Başarısızlıklarımın nedeni yeterince zeki olmamamdır.	0,65	6,305	0.94	0.55	0.93
	S10. Başarısızlık bana değersizlik hissi verir.	0,78	7,393			
	S15. Başarılı olamadığımda, hemen moralim bozulur.	0,64	6,284			
	S17. Başarılı olamadığımda, insanlar beni yalnız bırakır.	0,78	7,012			
	S18.İnsanların başarısızlığımı görmelerinden çekinirim.	0,75	8,983			
	S2. Başarısız olduğumda, geleceğim belirsiz görünür.	0,61	7,121			
	S21. Başarılı olamadığımda, insanlar bana ilgi göstermez.	0,85	9,271			
	S23. Başarılı olamadığımda, bazı insanların gözünde değerim azalır.	0,65	8,137			
	S24. Başarısızlığımda, başkalarının hakkımdaki düşüncelerinden endişe ediyorum.	0,90	8,047			
	S25. Başarısız olduğumda, başkalarının çaba göstermediğimi düşünebileceklerinden endişe ederim.	0,87	7,638			
	S4. Başarısız olursam, bunu yeteneksizliğime bağlarım.	0,69	7,418			
	S6. Başarısız olduğumda, değer verdiğim insanlar tarafından eleştirileceğimi düşünürüm.	0,66	7,767			

6.6.3.1. Yapı Güvenilirlik ve Geçerliliği

Modelin yapı güvenilirliği ve geçerliliğine yönelik analizler yapılmıştır.Bu analizlere yönelik bulgulara aşağıda sırası ile yer verilmiştir. Öncelikle yapı güvenilirliğine yönelik *Cronbach Alpha* ve *Birleşik Yapı Güvenirliği (BYG)* değerlerine bakılmış sonrasında ise,yapı geçerliliğini test etmek üzere *Yakınsak Geçerlilik* ve *Ayırt Edici Geçerlilik* incelenmiştir. Yakınsak geçerlilik için Ortalama Açıklanan Varyans (OAV) değeri ve Standart Faktör Yük Değerlerine (Outher Loadings) bakılmıştır.Ayırt Edici Geçerlilik için ise Fornell and Larcker (1981) Criterion ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) değerleri dikkate alınmıştır.

6.6.3.1.1.Yapı Güvenilirliği

Modele ilişkin yapı geçerlik ve güvenirliği testi sonrasında Tablo 13.'de de görüldüğü üzere **Cronbach Alpha** ve **Birleşik Yapı Güvenirliği (BYG)**(composite reliability) değerleri istenilen minimum kriterlerin üzerindedir.

Cronbach Alpha Değerleri: Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini gösteren ve ölçeklerin iç tutarlılığı anlamında Cronbach Alpha değerleri girişimcilik tutkusu için**(α=0.89)**,metanet ölçeği için **(α=0.77)**,yenilikçi davranışlar ölçeği için**(α=0.86)** ve başarısızlık korkusu ölçeği için ise**(α=0.93)**olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa katsayısının çok yüksek düzeyde olması sadece *ölçme aracının güvenirliğini* değil aynı zamanda *yapı geçerliliğine* de işaret etmektedir (Baykul,1979).

***Birleşik Yapı Güvenirliği (BYG)*:**Tablo 13.'ten de görüldüğü üzere test sonucunda Birleşik Yapı Güvenirliğine (BYG) ilişkin değerler Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilerin .70 değerini geçmesi sebebiyle bu *güvenirliğin sağlandığı* belirtilebilir.

6.6.3.1.2. Yapı Geçerliliği

Yapı iç tutarlılığını ölçmek için *yakınsak geçerlilik* ve *ayırt edici geçerlilik* ölçümlerine bakılmıştır.Yakınsak Geçerlilik sonuçları Tablo 13.'de Ayırt Edici Geçerlilik sonuçları ise Tablo 14.'te özetlenmiştir.

a.Yakınsak Geçerlilik için*Ortalama Açıklanan Varyans (OAV)Değerine* ve *Standart Faktör Yük Değerlerine*(Outher Loadings) bakılmıştır. Ölçüm sonuçları her ifade içinönerilen .50 değerini geçmesi nedeniyle, *yakınsak geçerliğin de sağlandığı* ifade edilebilir (Hair vd., 2009). Tablo 13.'de görüldüğü üzere ölçeklere ait bütünstandart faktör yük değerleri (outer loadings)anlamlıdır.Sadecebir ifade (metanet 3= .48) bu değerin altında kalmaktadır.Fakat bu ifade için diğer değerler anlamlıve geçerlidir.Buna göre ***yakınsak geçerlilik***(convergent validity)**karşılanmıştır**(Fornell ve Larcker, 1981).

b.Ayırt Edici Geçerlilik (Discriminant Validity) için hem *Fornell and Larcker Kriteri(1981)*hem de *Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT)* değerleri incelenmiştir.

Fornell ve Larcker Kriteri:Ayırt edici geçerliğin sağlanmasında Fornell ve Larcker (1981) kriteri dikkate alınmıştır. Fornell ve Larcker (1981) kriterinde, her yapının ortalama varyansının (AVE) karekökü, tüm karşıt yapıların ile iki değişkenli korelasyonları ile karşılaştırılır (Grégoire ve Fisher, 2006).Her bir yapı için AVE karekökü, iki değişkenli korelasyonların değerlerinden büyükse, ayırt edici geçerliliksağlanmıştır (Ringle vd., 2010).Buna göre ölçüm modelindeki her bir yapının ortalama açıklanan varyans değerinin karekökünün, yapı ile ilişkili diğer yapılarla arasındaki korelasyonu geçmesi nedeniyle ***ayırt edici geçerliğin sağlandığı*** söylenebilir.

Tablo 14. Fornell-Larcker Kriteri Sonuçları

Fornell-Larcker Kriteri	**Başarısızlık Korkusu**	**Metanet**	**Girişimcilik Tutkusu**	**Yenilikçi Davranışlar**
Başarısızlık Korkusu	0,736			
Metanet	0,148	0,784		
Girişimcilik Tutkusu	-0,084	0,497	0,755	
Yenilikçi Davranışlar	-0,061	0,347	0,759	0,881

Bununla birlikte, bu yöntemler ayırt edici geçerliliği tespit etmek için yeterince hassas olarak kabul edilmemiştir ve literatürde Heterotrait-Monotrait Korelasyon Oranı (HTMT) olarak adlandırılan daha hassas yeni bir kriter sunulmuştur (Henseler vd.,2015).Dolayısıyla, bu çalışmada bu kriter yapılar arasında ayırt edici geçerliliği sağlamak için kullanılmıştır.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Değerleri:Ayırt edici geçerliliğin sağlanması için ayrıca HTMT değerlerine bakılmıştır.HTMT "monotrait-heterometod korelasyonlarının ortalamasına göre (yani, aynı yapı içindeki göstergelerin korelasyonu), heterotrait-heterometod korelasyonlarının (yani, farklı fenomenleri ölçen yapılardaki göstergelerinkorelasyonları) ortalamasıdır" (Henseler vd., 2015: 121).HTMT, aslında, yapılar arasındaki ilişkiyi tahmin eder.İki yapının göstergeleri, açıkça 1'den küçük bir HTMT değerine sahipse bu yapıların birbirlerinden farklı olduğunu gösterir.Çünkü gerçek korelasyonları 1'den farklıdır (Henseler vd., 2015).Daha ölçülü bir yaklaşım kullanarak (en katı kriter olarak kabul edilir), iki yapı arasındaki HTMT değerinin .85'ten (HTMT.85) düşük olması gerekir.

Bu noktada HTMT değerlerine yönelik iki farklı bakış açısı bulunmaktadır. HTMT yapılar arasındaki korelasyonun bir tahmini olduğu için yoruma açıktır. Eğer yapıların göstergeleri net bir şekilde birinden daha küçük bir değer gösteriyorsa iki yapı arasındaki gerçek korelasyon birbirinden farklıdır ve farklı olmalıdır. Ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için HTMT'yi kullanmanın iki yolu vardır. İlki HTMT'yi bir kriter olarak kullanmak ve ikincisi ise, istatistiksel bir test olarak kullanmaktır. Bu çalışmada kriter olarak ele alınmıştır. HTMT'yi bir kriter olarak kullanmak, onu önceden tanımlanmış bir eşikle karşılaştırmayı içerir.HTMT'nin değeri bu eşikten yüksekse, ayırt edici geçerliliği olmadığı sonucuna varılabilir.Bu noktada HTMT'nin tam eşik seviyesi tartışmalıdır.Bazı araştırmacılar 0,85'lik bir eşik önermektedir (Clark ve Watson 1995; Kline, 2011), bazıları ise 0,90 değerini önermektedir (Gold vd., 2001; Teo vd., 2008).

Tablo 15. Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT) Sonuçları

Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT)	Basarsızlık Korkusu	Metanet	Girişimcilik Tutkusu	Yenilikçi Davranışlar
Basarsızlık Korkusu				
Metanet	0,271			
Girişimcilik Tutkusu	0,239	0,584		
Yenilikçi Davranışlar	0,190	0,424	0,887	

Tablo 15.'te yapılar arasındaki tüm HTMT değerlerinin, girişimcilik tutkusu ve yenilikçi davranışlar arasındaki değerler hariç,0.85'in altında olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, daha serbest bir kriterde (HTMT 0.90) HTMT'nin 0.85'in üstünde fakat 0.90'ın altında olması kabul edilebilir (Henseler vd., 2015). Böylece, HTMT 0.85 ve HTMT 0.90 kriterlerine göre, **ayırt edici geçerlilik sağlanmıştır**(Henseler vd., 2015).

6.6.4. Yapısal Model

Yapısal model'in değerlendirilmesinde Hair vd., (2007) tarafından önerilen aşamalar dikkate alınmıştır. Bu nedenle, ilk olarak Eşdoğrusallık(collinearity) incelenmiştir.Sonrasında ise Yol Katsayısı (β Değeri) ve t-Istatistik Değeri, Determinasyon Katsayısı (R^2), f^2 Etki Büyüklüğü ve Stone-Geisser Q^2 Testi sonuçları incelenmiştir.

6.6.4.1. Yapısal Modelin Eşdoğrusallık Değerlendirmesi

Hipotez testinden önce, her bir yordayıcı değişken kümesi arasındaki eşdoğrusallık kontrol edilmelidir (Hair vd., 2016).Burada anlamlı düzeyde bir eşzamanlılık seviyesinin olup olmadığını kontrol edilmelidir.Varyans Artış Faktörü (VIF), eşdoğrusallığı tespit etmek için sıklıkla kullanılmaktadır.VIF'in tolerans seviyeleri 10'un altıdır. 10 ve üzeri ise,eşdoğrusallık probleminin olduğunu gösterir (Henseler vd., 2009).Aracılık analizindekidenklemler, bir kriter değişkenini öngören birden fazla yapı içerir ve bir eşdoğrusallık testi gerektirir.Tablo 16.'daki SmartPls sonuçlarına göre VIF değerleri [Düşük Güven Aralığı/ Yüksek Güven Aralığı (LCCI/ ULCI)] sırasıyla girişimcilik tutkusu ile metanet ilişkisinde 0,403/0,574; girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar ilişkisinde 0,702/0,841; girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu ilişkisinde-0,336/0.133; metanet ile yenilikçi davranışlar ilişkisinde -

0,109/0,034 ve metanet ile başarısızlık korkusu ilişkisinde ise -0,030/0.334'tür.Böylece tüm VIF değerlerinin 5'in altında olduğunu göstermektedir.***VIF değerlerinin belirlenen tolerans seviyeleri aralığında***olması sebebiyle yordayıcılar arasında ortaklığın olmadığı görülmüştür.Yani,eşdoğrusallık **sorunu tespit edilmemiştir.**

6.6.4.2.Yol Katsayısı (β Değeri) ve t-Istatistik Değeri

İkinci olarak **yol katsayıları** (path coefficients) incelenmiştir.PLS yol modellerinde yapısal model ve hipotezin önemi ***yol katsayıları*** (β değeri) ile test edilir. Yapısal modeldeki yol katsayılarına ilişkin t değerlerinin belirlenmesi için 5.000 alt örnek kullanılarak (Hair vd., 2014; Henseler vd., 2009) ***ön yükleme prosedürü*** uygulanmıştır.Yol katsayıları ve t-değerleri değişkenler arasındaki ilişkilerin güçlü olduğunu göstermiştir.Yapısal model sonuçlarına ilişkin Tablo16'tet-istatistik (önyükleme) değerleri ile birlikte yol katsayı değerleri sunulmaktadır.

Önyükleme Yöntemi (**Bootstrapping**): İstatistikî bir açıklayıcı modelleme bağlamında, istatistiksel çıkarım (yani, hipotez testi) çok önemli bir yer tutar (Cashen ve Geiger, 2004). PLS-SEM, istatistiksel çıkarımlar yapmak için önyükleme prosedürünü kullanır. Ön yükleme PLS-SEM, verilerin normal olarak dağıtıldığını varsaymaz. Bunun yerine, PLS-SEM, katsayıların önemlerini test etmek için parametrik olmayan bir önyükleme prosedürüne dayanır. Önyükleme işleminde, orjinal örneklemeden çok sayıda alt örnek (yani önyükleme örneklemleri) değiştirilerek alınır. Yer değiştirme, bir gözlem örnekleme popülasyonundan rastgele çekildiğinde, bir sonraki gözlem çekilmeden önce örnekleme popülasyonuna döndürülür (yani, gözlemlerin alındığı popülasyon her zaman aynı öğeleri içerir). Bu nedenle, belirli bir alt örnek için bir gözlem bir defadan fazla seçilebilir veya başka bir alt örnek için hiç seçilemez. Önyükleme örneklerinin sayısı yüksek olmalıdır ancak en azından veri kümesindeki geçerli gözlem sayısına eşit olmalıdır. Önerilen önyükleme örneği sayısı 5.000'dir (Hair vd., 2011).

Tablo 16. Yapısal Model Sonuçları

İlişki	Std. Yol Katsayıları(β) Original Sample (O)	t Değeri	P Değeri	Düşük Güven Aralığı LCCI %2,5	Yüksek Güven Aralığı ULCI %97,5	VIF	R^2	f^2	Q^2	Sonuç
H1Girişimcilik Tutkusu→ Metanet	0,497**	11,220	0,000	0,403	0,574	1,000	0.25	0,33	0.14	**Desteklendi**
H2Girişimcilik Tutkusu→ Yenilikçi Davranışlar	0,779*	22,342	0,000	0,702	0,841	1,328	0.58	1,09	0.43	**Desteklendi**
H3Girişimcilik Tutkusu →Başarısızlık Korkusu	-0,209*	1,979	0,048	-0,336	0,133	1,328	0.06	0,04	0.02	Reddedildi
H4Metanet → Yenilikçi Davranışlar	-0,040	1,094	0,274	-0,109	0,034	1,328	-	0,01	-	Reddedildi
H5Metanet → Basarsızlık Korkusu	0,252**	3,821	0,000	-0,030	0,334	1,328	-	0,06	-	Reddedildi

*p < 0,05;**p < 0,01

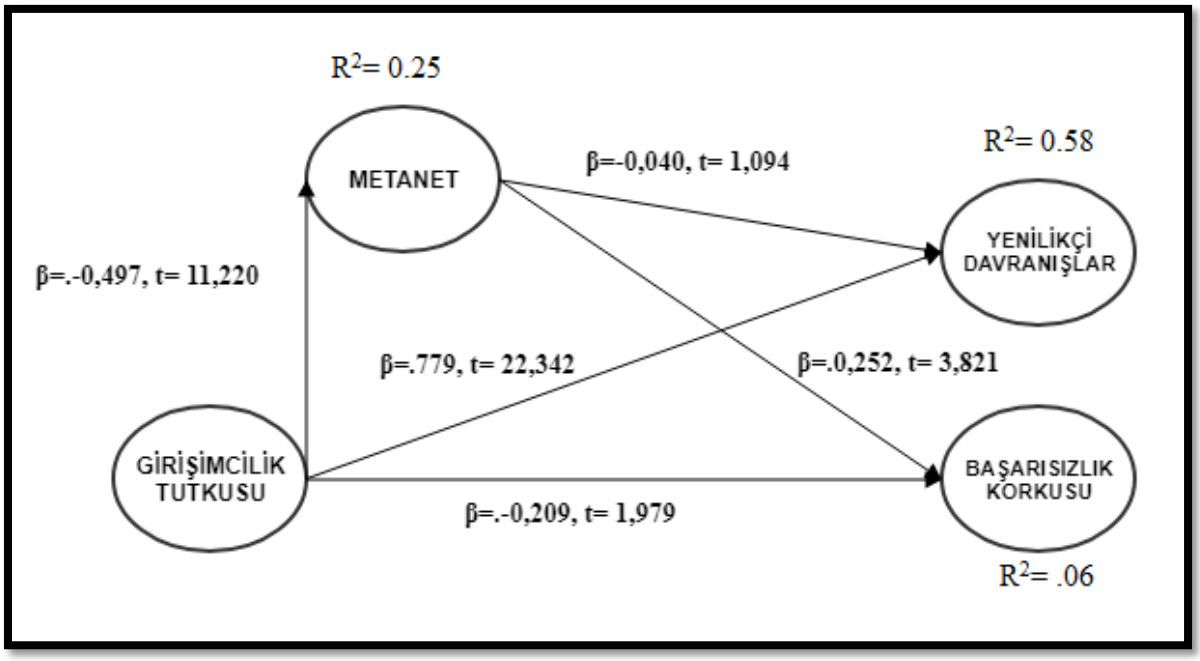
Uygulanan analiz sonucunda hipotezlere yönelik elde edilen sonuçlar Tablo 16.'te sunulmuştur. Girişimciliktutkusununmetaneti (β=.0,497, t= 11,220, p<.01) ve değerlerin istenilen güven aralıklarında (LCCI/ ULCI: 0,403/0,574) olmasınedeniyle pozitif ve anlamlıbir şekilde etkilediği görülmektedir. Buna göre **H1hipotezikabul** edilmiştir.

Girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişki depozitif ve anlamlıdır (β=.779, t= 22,342, p<.05, LCCI/ ULCI: 0,702/0,841).Yani, girişimcilik tutkusu yenilikçi davranışlar üzerinde doğrudan pozitif ve anlamlı etkiye sahiptir. Dolayısıyla bu bulgu H2hipotezini de desteklemektedir. Böylece**H2 hipotezi de kabul edilmiştir**.

Girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusunu (β=.-0,209, t= 1,979, p<.05) ile anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ancak güven aralıkları dikkate alındığında (LCCI / ULCI: -0,336/0.133) etki değerinin "0" (sıfır)'ı kapsadığı görülmektedir. Dolayısı ile anlamlı bir etkinin olmadığı söylenebilir. Bu sonuca göre**H3 hipotezi reddedilmiştir.**

Diğer taraftan metanet yenilikçi davranışları anlamlı etkilememektedir (β=-0,040) ve (t=1,094) ile "1.96" değerinin altında kalmaktadır. P değerinin ise (p>.05) ile "0.05" değerinin üzerinde olduğu görülmüştür. Böylece, **H4 hipotezi reddedilmiştir.**

Son olarak da,metanetin başarısızlık korkusunu (β=.0,252, t= 3,821, p<.01) pozitif ve anlamlı şekilde etkilediği görülsede aynı şekilde güven aralıkları dikkate alındığında bu değerlerin istenilen güven aralıklarında olmadığı tespit edilmiştir. Böylece **H5hipotezi reddedilmiştir.**Şekil 5.'te elde edilen bulgulara detaylı bir şekilde yer verilmiştir.



Şekil 5. Yapısal Model Sonuçları

6.6.4.3.Determinasyon Katsayısı(R^2)

Üçüncü olarak modelin öngörü gücünün anlaşılabilmesi için regresyon analiziyle benzer şekilde *Determinasyon Katsayısı* (coefficient of determination) (R^2) değeri incelenmiştir.Kısmi en küçük kareler yöntemiyle yol modelleri, verilerin normal olarak dağıtılmasını gerektirmez. Modelin varsayımsal ilişkilere ne kadar iyi uyduğunu sağlayan her bir gizil endojen değişken için karesel çoklu korelasyonlarla (R^2) değerlendirilir. Açıklanan varyansa yönelik uygun açıklayıcı güç için bu değerin % 10'u aşması gerekir. Hipotezin önemini değerlendirmek için ***ön yükleme*** (bootstrapping) prosedürü kullanılır (Chin, 1998).

Diğer taraftan (R^2) değeri 0 ile 1 arasında değişmektedir ve 1 ile mükemmel tahminin doğruluğunu tanımlar. R^2değeri çeşitli araştırma disiplinlerinde kabul edildiğinden, öngörücü kabul seviyesini belirlemek için standart bir kılavuz yoktur. Bu çalışmada Cohen'in (1988) sınıflaması dikkate alınmıştır.Tablo 17.'de bu sınıflandırma oranları ve etki düzeyleri gösterilmiştir.

Tablo 17. Cohen'in Etki Büyüklüğü Sınıflaması R^2

İlgili Etki Büyüklüğü	Etki Büyüklüğü Değeri		
	Küçük Etki	Orta Düzeyde Etki	Büyük Etki
R^2	0.02	0.13	0.26

Kaynak: Cohen, 1988: 286.

Şekil 5.'teki yapısal model sonuçlarına göre Cohen'in (1988) sınıflaması dikkate alınmıştır. Bu sonuçlara göre, girişimcilik tutkusu başarısızlık korkusunu (R^2=0.06) ***küçük etki***düzeyinde açıklama değerine sahiptir. Girişimcilik tutkusuyenilikçi davranışları (R^2=0.58)***büyük etki*** düzeyinde açıklama değerine sahiptir. Girişimcilik tutkusumetaneti (R^2=0.25)***orta etki***düzeyinde açıklama değerine sahiptir.

Yapısal model sonucu elde edilen tüm bulgular Tablo14.'te özetlenmiştir.Ancak yapısal modelde Endojen Değişkeni (endogenous latent) açıklama noktasında anlamsız olan değişkenler modelin R^2 değerini yükseltebilir. Bu nedenle yalnızca R^2 değerine bakarak model tahminleme gücünü değerlendirmek iyi bir yaklaşım değildir (Hair vd., 2017). Bu noktada dördüncü olarak, f^2etki büyüklüğü (effect size) incelenmiştir.

6.6.4.4.f^2Etki Büyüklüğü

Etki büyüklüğü hesaplanırken f^2 değeri SmartPLS hesaplamaları sonucunda elde edilen veriler arasında***Algoritma***bölümündeki verilerkullanılarak elde edilir.f^2değeri Ortak Yükler (Communalities) bölümünde yer alır.f^2değerlendirilirken Cohen (1988)'in kriterleri dikkate alınmıştır

Tablo 18. Cohen'in Etki Büyüklüğü Sınıflaması f^2

İlgili Etki Büyüklüğü	Etki Büyüklüğü Değeri		
	Küçük Etki	Orta Düzeyde Etki	Büyük Etki
f^2	0.02	0.15	0.35

Kaynak: Cohen, 1988: 274.

Tablo18.'de görüldüğü üzere,girişimcilik tutkusu başarısızlık korkusunu (f^2=0,04) ***küçük etki*** düzeyinde açıklama değerine sahiptir. Girişimcilik tutkusuyenilikçi davranışları (f^2=1,09) ***büyük etki*** düzeyinde açıklama değerine sahiptir.Girişimcilik tutkusumetaneti (f^2=0,33) ***orta düzeyde etki*** düzeyinde açıklama değerine sahiptir.

Metanet yenilikçi davranışları (f^2=**0,01**)***yeterli açıklama değerine sahip değildir.*** Metanet başarısızlık korkusunu ise (f^2=0,06) ***küçük etki*** düzeyinde açıklama değerine sahiptir

6.6.4.5. Stone-Geisser Q^2Testi

Beşinci olarak Stone-Geiser Q^2 testimodelin tahmin etme kabiliyetini test etmek için kullanılmıştır.f^2değeri SmartPLS üzerinde Blindfolding yöntemi kullanılarak elde edilir. Q^2değeri modelinGenel Artıklık/Fazlalık(general redundancy) bölümünde yer alır.Bu ölçüm dışsal değişkenlerin yordayıcı geçerliliğini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılmaktadır.Değerlendirmenin ölçütleri olarak, sıfırdan büyük değerler elde edilmelidir (Hair vd., 2014).Mükemmel bir model Q^2 = 1 olmalıdır. Bu durum modelin hatasız bir şekilde gerçeği yansıttığını gösterir.Q^2 değeri, **Kör Katlama (Blindfolding)** prosedürü kullanılarak elde edilmiştir (Tenenhaus vd., 2005).Tablo 16.'daverilen Q^2 değerlerinden de görüldüğü üzereQ^2 değerleri sıfırdan büyük olduğu için açıklayıcı gizli yapısı (explanatory latent construct) ***öngörüsel düzey sergilemektedir*** (Henseler vd., 2009). Yani, ***model hatasız bir şekilde gerçeği yansıtmaktadır.***

Stone-Geiser Q^2 testi sonuçlarına göre Q^2 (=1-SSE/SSO) değerleri, girişimcilik tutkusu ile metanet ilişkisinde Q^2= 0.14, girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar ilişkisinde Q^2=0.43 ve girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu ilişkisinde ise Q^2=0,02'dir.Sonuç olarak,R^2 ve f^2'ninyanı sıra Q^2 değerleri, modelin doğru olduğunu ve yapıların modelin genel uyumu için önemli olduğunu göstermektedir.

6.6.5. Aracı Modelin Test Edilmesi

Bu çalışmada ayrıca girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışlar ile ilişkilerinde metanetin aracılık rolleri incelenmiştir. Aracılık (mediation) analizin

uygulanmasında Zhao ve melektaşları (2010) tarafından önerilen aşamalar dikkate alınmıştır. Bu adımlar:

1. İlk denklemde, bağımsız değişken aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır,

2. İkinci denklemde, bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır,

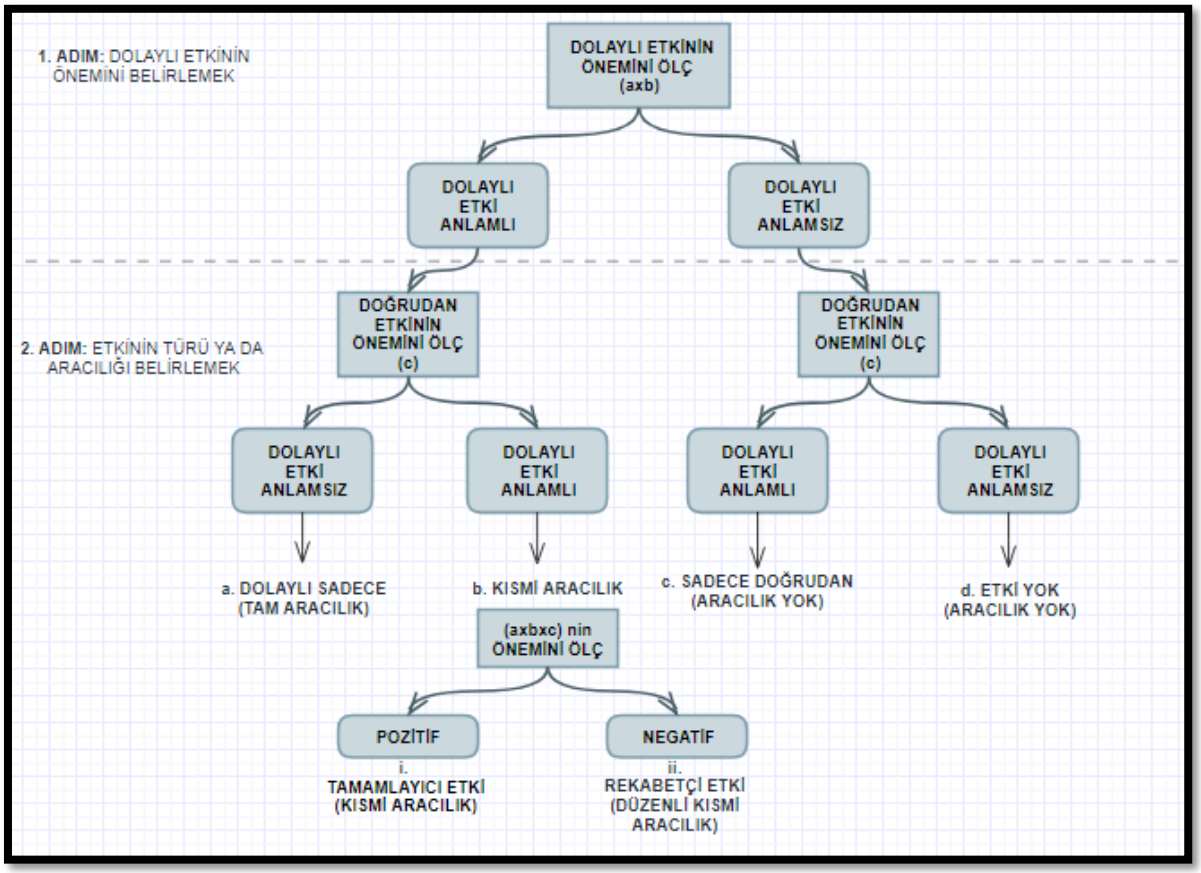
3. Üçüncü denklemde, aracı değişken bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmalıdır.Bu koşulların tümü öngörülen yönde sağlanırsa, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi, üçüncü denklemde ikinciden daha az olmalıdır. Yani, modele aracı değişken dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin bağımlıdeğişken üzerindeki etkisi azalırsa kısmen aracılık rolü vardır. Aracılık kontrol edildiğinde bağımsız değişkenin etkisi olmazsa, tam aracı etki oluşur (Baron ve Kenny, 1986: 1177).

Bu bağlamda aracılık analizin incelenebilmesi için ek bir model daha oluşturulmuş ve etkinin anlamlılıkları incelenmiştir. Tablo 19.'daaracılık rolüne ilişkin sonuçlar gösterilmiştir. Aracılık türünün belirlenmesinde ise Şekil 6.'da gösterilen Zhao vd., (2010) tarafından oluşturulan sınıflandırma kullanılmıştır.

Tablo 19. Metanetin Aracılık Rolü

Hipotez	İlişki	TOPLAM DOLAYLI ETKİ Original Sample [2.5%/ 97.5%] (β)[LCCI/ULCI]	p	DOĞRUDAN ETKİ Yol katsayıları Original Sample [2.5%/ 97.5% (β)[LCCI/ULCI]]	p	Aracılık Türü	Sonuç
H7	Girişimcilik Tutkusu →Başarısızlık Korkusu	.125[.007/.184]	.001	-.209 [-.336/.133]	.048	**Dolaylı Sadece (Tam Aracılık)**	**KABUL**
Hipotez	**İlişki**	**TOPLAM DOLAYLI ETKİ Original Sample [2.5%/ 97.5%] (β) [LCCI/ULCI]**	**p**	**DOĞRUDAN ETKİ Yol katsayıları Original Sample [2.5%/ 97.5% (β) [LCCI/ULCI]]**	**p**	**Aracılık Türü**	**Sonuç**
H6	Girişimcilik Tutkusu→Yenilikçi Davranışlar	-.020[-.058/.016]	.295	0,779[0,702/0,841]	.000	**Sadece Doğrudan(Aracılık Yok)**	**RED**

Tablo 19.'un yorumlanması için Zhao ve diğerlerinin (2010) çalışmalarından faydalanılmıştır. Şekil 6.'da ise Zhao ve diğerlerinin (2010) kullandıklarıPLS Aracılık Analizi Prosedürün aşamalarına yer verilmiştir.



Şekil 6. PLS'de Aracılık Analiz Prosedürü

Kaynak: Zhao vd., 2010: 201.

Zhao ve diğerlerinin (2010) çalışmalarına dayanarak yapılan **Aracılık Analizi** adımları sonucundaçalışma verilerine yönelik iki türlü sonuç elde edilmiştir.

1. ***"Sadece Doğrudan(Aracılık Yok)"*** (Indirect-only full mediation): Aracılık etkisi (a x b) mevcut, fakat direkt etki yoktur (H7).

2. ***"Dolaylı Sadece (Tam Aracılık)"*** (Direct-only non-mediation): Doğrudan etki (c) mevcut, fakat dolaylı etki yoktur (H6).

Yukarıdaki şekle göre girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasındaki ilk ilişki incelendiğinde, girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusu üzerinde metanet aracılığıyla dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide metanetin tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusunu azaltmakta metanetin anlamlı bir yapısının olduğu tespit edilmiştir.

İkinci aracılık rolü ise, ***girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar*** arasındaki ilişkide metanetin aracılık rolü şeklinde incelenmiştir. Bu ilişkide ***metanetin aracılık rolü olmadığı tespit edilmiştir.***Buna göre girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışları artırmada metanetin anlamsız bir yapı olduğu tespit edilmiştir. Böylece, **H7 desteklenmiştir**. Fakat aynı sonuçlara göre**H6 reddedilmiştir**. Yani, girişimci ve yöneticilerin başarısızlık korkusunu düşürülmesinde girişimcilik tutkusunun etkili olabilmesi için girişimcilik tutkusunun öncelikle metaneti olumluetkilemesi gerekir. Fakat girişimci ve yöneticilerin yenilikçi davranışlarının arttırılmasında girişimcilik tutkusunun direkt etkisi gözlenirken, girişimcilik tutkusunun metaneti artırmasının yenilikçi davranışlar üzerinde herhangi bir etkisi bulunamamıştır. Analizlere ait tüm hipotezlerin sonuçları Tablo 20.'de sunulmuştur.

Tablo 20. Hipotez Analiz Sonuçları

HİPOTEZ	**SONUÇ**
Hipotez 1. Girişimcilik tutkusu ile metanet arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	**KABUL**
Hipotez 2. Girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	**KABUL**
Hipotez 3. Girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	**RED**
Hipotez 4. Metanet ile yenilikçi davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	**RED**
Hipotez 5. Metanet ile başarısızlık korkusu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.	**RED**
Hipotez 6. Girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasındaki arasındaki ilişkide metanetin aracılık etkisi vardır.	**RED**
Hipotez 7. Girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide metanetin aracılık etkisi vardır.	**KABUL**

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, girişimcilik tutkusu ile metanet arasındaki ilişkide girişimcilik tutkusunun pozitif yönlü bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkide de girişimcilik tutkusunun pozitif yönlü bir etkisi tespit edilmiştir. Diğer taraftan girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide girişimcilik tutkusunun herhangi bir etkisi tespit edilememiştir.Benzer şekilde metanet ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkide metanetin yenilikçi davranışlar üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir. Yine metanet ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide metanetin başarısızlık korkusu üzerinde herhangi bir etkisi tespit edilememiştir

Aracılık rolü açısından bakıldığında ise metanetin başarısızlık korkusu ile olan ilişkide aracılık rolü tespit edilirken yenilikçi davranışlar ile olan ilişkide aracılık rolüne rastlanılmamıştır.

6.6.6. Girişimcilik Tutkusunun Yenilikçi Davranışlar ve Başarısızlık Korkusu Üzerine Etkisinde Metanetin Aracılık Rolüne Yönelik Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Saha Araştırmasının Sonuçları

Girişimcilik süreçlerine ve girişimcinin duygusal ve kişilik özelliklerine yönelik çalışmalar henüz literatürde yeni araştırılmaktadır. Bu konulardaki uygulamalı çalışmalar ise henüz başlangıç aşamasındadır. Bu doğrultuda bir girişimin başarısı ya da başarısızlığının sebeplerine yönelik bilgiler henüz tam anlamıyla somut bir şekilde ortaya konmuş değildir. Öyle ki bu alanda girişimcinin tutkusu ve metaneti gibi duygusal ve karakter özelliklerine yönelik dahi bu bağlamda farklı bakış açıları mevcuttur.

Girişimci ve yöneticilerin başarısının altında yatan sebepler ortaya konulurken yakın zamana dek IQ gibi doğuştan kazanılan yeteneklere yönelik inançlar hakim olmuştur. Girişimcinin sonradan kazanabileceği metanet gibi özelliği ya da tutku gibi duygusal tepkileri göz ardı edilmiştir. Girişimin başarılabilirliğine yönelik başarısızlık korkusunun ortadan kaldırabileceği ya da azaltılabileceğine yönelik inanç neredeyse hiç oluşmamıştır. Bu durum pekçok girişimcinin başarısızlığa bağlı yaşadığı ya da daha başarısızlık oluşmadan başarısızlık inancına yönelik korkusu nedeni ile girişimden vazgeçmesine ya da yön

değiştirmesine sebep olmuştur. Bu durum ise hem ülke ekonomisine hem de işletmeye olumsuz maliyet etkisi getirmektedir. Girişimciler ise, tutkularının peşindeki fırsat arayışından ya vazgeçmiş ya da tedbir amaçlı faaliyet engelleyici davranışlar geliştirmiştir. Böylece bir taraftan başarısızlık korkusu ile mücadele ederken diğer taraftan yenilikçi davranışlar sergilemekten kendilerini alıkoymuşlardır.

Girişimcilik faaliyetleri kapsamında girişimcinin duygusal-davranışsal bir tezahürü olan girişimcilik tutkusu ile sonradan kazanılabilecek bir kişilik özelliği olan metanetin girişime yönelik en önemli dezavantaj olarak görülen başarısızlık korkusu ve girişimcilik süreçleriyle yakından ilişkili yenilikçi davranışlar üzerindeki etkilerini ortaya koymaya yönelik bir çalışma yürütülmüştür. Çalışma kapsamında Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak Kayseri ili içerisinde üç ayrı OSB'de faaliyet gösteren girişimci ve yöneticileri kapsayan araştırma çalışması yürütülmüştür. Araştırma kapsamındaki örneklem içerisinde yer alan her bir katılımcı ile ortalama yarım saat görüşülmüş ve onlara bir soru formu yöneltilmiştir. Çalışma sonucunda OSB'de faaliyet gösteren girişimci ve yöneticilerin girişimcilik sürecinde girişimcilik tutkusu ve metanete yönelik algılarının ne düzeyde olduğu ve süreçte bu olgulara bakış açıları belirlenmiş ve şu bulgular elde edilmiştir:

1. Girişimcilik tutkusu ile metanet arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır ve girişimcilik tutkusu artarken metanet düzeyleri de artmaktadır. Bu etki sayesinde metanet girişimin başarısı ve devam etmesi bağlamındaki en büyük engel olan yılma, vazgeçme, farklı bir girişime odaklanma veya mevcut faaliyetleri yarıda bırakma gibi olumsuz sonuçların engellenmesine katkıda bulunacaktır. Böylece uzun sürecek ve yüksek konsantrasyon gerektirecek girişimlerin yarıda bırakılması engellenerek, yatırım faaliyetlerine yönelik maliyette kayıp yaşanmayacaktır. Bu sonuç girişimci ve işletmelerin faaliyetlerindeki önemli maliyet açığını kapatacaktır. Karlılık artarak ekonomi canlanacaktır.

2. Girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Dolayısı ile girişimcinin girişime yönelik tutkusu yenilikçi davranışlar sergilemesine yol açacaktır. Böylece girişimcilerin yenilikçi bakış açıları yenilikçi örgüt oluşumu ve rekabet avantajı elde etmeyi sağlayacaktır.

3. Girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide metanetin aracılık etkisi vardır. Tutkulu bir girişimcinin girişimin herhangi bir aşamasında girişimden vazgeçmesine sebep olabilecek kadar önemli olan duygu başarısızlık korkusudur. Bu duyguyu yenmek ve korkuyu girişim doğrultusunda motive edici bir güce dönüştürmek,

başarısızlıktan ders çıkarmak, başarısızlık olasılığında dahi girişimcinin kendisini esnek ve rahat hissetmesi stres ve beraberinde gelen gerilim deneyimini ortadan kaldıracaktır. Böylece başarısızlık olasılığında dahi girişimci ve yöneticilerin karar alma mekanizmaları daha esnek ve yapıcı işleyecektir. Bu bağlamda çalışma kapsamında elde edilen bulgu oldukça önem arz etmektedir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Girişimcilik, ekonomik büyüme ve yenilik arasındaki bağlantı iyi anlaşılmış ve iyi araştırılmıştır (Baumol vd. 2011). Yeni girişimler tüm ekonomilerde kritik fonksiyonlar üstlenir. Ürün ve süreç yeniliklerini öne çıkararak yeni girişimler mevcut endüstrilerin geleneksel ve köklü işletmelerinin iş yapma biçimlerini değerlendirmelerini sağlayarak yeniden yapılandırmaktadır (Knight, 1989). Geçtiğimiz yüzyıllara nazaran günümüz yaşam, iş standartları ve konforundaki artış, sanayideki girişimcilik ve yenilikçiliğe bağlanabilir (Stangler, 2009). Bu süreçte ortaya çıkan yeni girişimler devletlerin vergi gelirlerini ve ulusal rekabetçiliği arttırmaya ayrıca iş oluşturmaya yardımcı olarak küresel ekonomide kendilerine bir yer edinmiştir (Decker vd., 2014). Yeni girişimler ve bunların arkasındaki girişimcilik ruhu, zorlu ekonomilerde iş ve insan gelişimi oluşturduğu ve standartlarını yükseltmelerine yardımcı olduğu için girişimcilik açısından en çok istenilen durum olarak görülmektedir (Read ve Sarasvathy, 2005).

Girişimciliğin günümüz ekonomisindeki kritik rolü, çoğu siyasi lider ve politika yapıcıyı yeni girişimlerin oluşturulması ve geliştirilmesine yönelik stratejilerine yeniden odaklamalarını sağlamıştır (Autio ve Rannikko, 2016). Fakat bu, girişimlerin olumlu sonuçlarını elde edebilmenin sadece girişimcileri destekleyen ve yeni girişim oluşturmayı teşvik den programlar oluşturmaya bağlı olmadığı fakat aynı zamanda girişimcilerin sayısız zorluklarla yüzleşmek ve başarılı olabilmek için sahip oldukları motivasyon ve yeteneklere bağlı olduğu bilinmektedir (Gartner, 1990). Girişimcileri anlamanın ve motivasyonlarını ve zihinsel süreçlerini incelemenin önemi yaygın olarak kabul edilmiştir (Shaver ve Scott, 1991). Çünkü yeni fikirleri yaymak için yeni girişimler bulan kişiler girişimcilerdir (Baumol vd., 2011). Sonuç olarak girişimcilik araştırması, başarısız girişimlerle ilişkili ekonomik ve

kişisel maliyetleri düşürmek için girişimciliğe katılım ve girişimciliğin başarısı için hayati önem taşıyan bireysel seviyedeki bileşenleri tanıma ve anlama konusunda büyük çaba harcamaktadır.

Kuruluş sürecinde girişimciler, değişkenlik, belirsizlik, kaynak kıtlığı, performans ve diğer ürün ve teknoloji ile ilgili konuların yanı sıra bilgi asimetrisi ile karakterize edilen büyük zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Alvarez ve Busenitz, 2001). Böylece girişimciler kendilerini özellikle karmaşık ve zorlu durumlarda bulurlar. Hatta bazı girişimciler için yeni bir girişim başlatmaktan ziyade bir iş gören olarak çalışmanın daha fazla mali anlam içerdiği düşünülmektedir (Hamilton, 2000). Bu nedenle, pek çok çalışma girişimcilik sürecindeki aşılmaz engeller ve zorluklara rağmen girişimcileri fırsatlardan yararlanmaya, girişimi sürdürmeye ve girişimden vazgeçmemeye zorlayan motivasyon gücünü açıklamaya çalışmaktadır. Fırsat keşfinde bulunma ve yeni girişim oluşturma sürecine devam etme motivasyonu her zaman rasyonel davranış kalıplarına uymadığı göründüğü için, araştırmacılar girişimciliğe katılımını açıklamaya çalışırken duygusallık ve motivasyon gücüne yönelmiştir (Bird, 1989; Baron, 2008; Cardon vd. 2009; Foo vd., 2009). Bu yaklaşım psikolojide duygusallığa özgü bilişsel değerlendirme ve motivasyon eğilimleri teorilerine dayanır (Damasio, 1994). Aslında, girişimci ile girişimleri arasında yakın bir duygusal ilişki olduğu varsayılmıştır (Shepherd, 2003; Cardon vd., 2012). Yani, girişimciler girişimlerine yönelik zaman, enerji, dikkat ve çalışma gibi çok fazla bireysel kaynak harcarlar. Hatta çoğu durumda, kişisel mali sermayelerine, kariyer itibarlarına ve fırsat kullanma sürecinin başarısına ilişkin özgüvenlerine güvenirler. Bu nedenle, ortaya çıkan girişimle olan duygusal bağlantı girişimcilik çalışmalarında önemli bir motivasyon kaynağı olarak kabul edilmiştir.

Son zamanlarda, girişimcilerin motivasyonunu anlamada ve yukarıda belirtilen boşluğu açıklığa kavuşturmada önemli bir rol oynadığı düşünülen belirli bir duygusallık türü olan "tutku" ya yönelik artan bir ilgi vardır. Tutku, girişimcilik deneyiminin ayrılmaz bir parçası ve girişimcilere özgü olan en önemli duygusal deneyimden biri olarak kabul edilmiştir (Baum ve Locke, 2001; Shane vd., 2003; Cardon vd., 2009; Foo, 2009). Yoğun ve pozitif duygusal doğası nedeniyle, tutkunun enerjik ve ısrarcı bir hedef arayışı sağladığı ve zorlu durumlara hâkim olmak için eylemi harekete geçirdiği düşünülmektedir (Bierly vd. 2000; Cardon vd.,2009). Bu nedenle tutku, girişimcilere girişimcilik sürecindeki önemli engel ve zorluklara karşı devam etmelerine yardımcı olan motivasyon gücü olarak görünmüştür (Cardon vd., 2009b). Dahası, motivasyon gücünün yanı sıra, bir duygusallık biçimi olarak

tutku, girişimcilerin biliş ve düşünme biçimleriniönemli ölçüde etkileyebileceği ileri sürülmektedir (Baron, 2008; Cardon vd., 2009). Girişimcilerin çevrelerindeki bilgileri algılayıp işlemelerinin yanı sıra, belirli eylem biçimlerine karar vermelerini sağlayan düşünce süreçleri ve önyargıları, iş fırsatlarını belirlemek ve başarılı bir şekilde kullanmak için çok önemlidir. Bu nedenle, tutkunun girişimcinin algı ve düşüncelerini etkileyip etkilemediği sorusu girişimcilik çalışmaları için artan bir ilgi kaynağı olmuştur. Ayrıca tutku, girişimciler için vazgeçilmez bir motivasyon ve sebat kaynağı ve ayrıca girişimcilerin bilişsel süreçlerini etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmıştır (Cardon vd., 2005). Bu bağlamda mevcut çalışmada **Ajzen'in Planlanmış Davranış Teorisi** ile **Weiss ve Crapanzano'nun Duygusal Olaylar Teorisi** çerçevesinde algı-tutum-davranış sürecine yönelik modeller teorik çerçeve olarak belirlenmiştir. Girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde metanetin aracılık rolü üstleneceği ileri sürülmüş ve test edilmiştir.

Araştırmada verileri analiz etmek için Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre; ***girişimcilik tutkusunun, metaneti pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir.*** Bu bulgu dikkate alındığında işe yönelik pozitif duyguları içeren (Cardon, 2009) ve motive edici güç, duygusal enerji, arzu ve ısrarla karakterize edilmiş olan tutkunun (Cardon, 2005) uzun vadeli hedeflere yönelik tutku ve azim olarak karakterize edilmiş olan metanet (Duckworth vd., 2007: 1087) unsurunu içerdiği, aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. *Bu bulgu örgütsel davranışlarla ilgili bulgularla desteklenmiştir (Cardon vd.,2005; 2009; Duckworth, 2007; Chen vd., 2009; Mueller vd.,2017).*

Çalışma kapsamında ***girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.*** Cardon ve diğerleri çalışmalarında (2009; 2011; 2014) girişimcilik tutkusu ile bireysel yaratıcılık, örgütsel yenilikçilik ve yaratıcı problem çözme davranışlarının pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu verilerle uyumlu olarak çalışmada yaratıcılığı da içeren ve daha geniş kapsamlı bir yapı olan yenilikçi davranışların arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. *Çalışmanın bu sonucu da örgütsel davranış yazını ile aynı yöndedir.*

Diğer bir ilişki de girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasında aranmıştır. ***Girişimcilik tutkusunun başarısızlık korkusunu anlamlı etkilemediği ortaya çıkmıştır.***

Vallerand ve diğerleri (2007), Lafreniere ve diğerleri (2011), Ryan ve Deci (2000) ve Duda'nın (2001) çalışmalarında ifade edildiği üzere; takıntılı tutkulu girişimciler, başarısızlık olasılığına yönelik bilgiye ihtiyaç duymamaktadır. Diğer taraftan uyumlu tutkulu girişimcilerin ise, kimliğe bağlı başarı hedefinden ötürü dış bilgi eksikliğine daha az duyarlı olmaları muhtemeldir (Vallerand vd., 2003). Böylece başarısızlık olasılığına karşı her iki duygu boyutundaki girişimci başarısızlıktan kaçmamaktadır. AncakBélangerve diğerleri (2013) çalışmalarında, tutkunun ikili modeli üzerinde başarısızlık korkusu deneyimini gözlemlemiştir. Başarısızlık bilgileri alındıktan sonra takıntılı tutkulu girişimcilerde, bu duygunun başarısızlık korkusu üzerindeki etkisiyle performansta artış sağlamıştır. Ancak, performans artışı başarısızlığın birey için önemli olumsuz sonuçlar doğuracağı düşünüldüğünde artmış fakat mantıksız olarak düşünüldüğünde ise performans artışı sağlanamamıştır. Bélangerve diğerleri (2013: 13) tutkunun başarısızlık korkusu deneyimini azalttığını ileri sürmektedir. Takıntılı tutkulu bireylerin başarısızlık tehdidiyle karşı karşıya kaldıklarında, başarısızlığı benliklerine yönelik bir tehdit olarak algıladıklarını; uyumlu tutkulu bireylerin başarı olasılığına veya başarısızlık riskine dayalı olarak çabalarını değiştirmediklerini bulmuştur. Yani savunmacılıkla ilişkilendirilen takıntılı tutku, başarısızlıktan kaçınmayı hedefleyen performansı öngörürken, güvenli bir benlik kavramıyla uyumlu ahenkli tutku, istikrarlı performansı öngörmektedir. Tutkunun başarısızlık korkusunu azaltacağı yönünde doğrudan bir çalışma bulunamamıştır. Fakat Bélanger ve diğerlerinin çalışması kısmende olsa takıntılı tutkunun başarısızlık korkusunu artırdığı ve başarısızlıktan kaçınma davranışına yol açtığını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Lucidi ve diğerlerinin (2016: 709) çalışmalarında da takıntılı tutkunun bireyleri strese ve başarısızlık korkusuna karşı daha savunmasız hale getirdiğini ve uyumlu tutku, başarısızlık ile başa çıkma yeteneğini arttırdığını belirtmiştir. Bu çalışmada da görüldüğü üzere tutkunun farklı boyutlarında farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple başarısızlık korkusuna yönelik farklı tutkulu bireylerin farklı davranışsal sonuçlar gösterdiği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda çalışmada elde edilen bulgularda tutkunun başarısızlık korkusunu azaltmadığı ortaya çıkmıştır. *Bu bulgu yukarıda ifade edilen bağlamda değerlendirildiğinde araştırmanın sonucu ile ilişkilidir.*

Çalışmada elde edilen diğer bir sonuç ise,metanet ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkiye yöneliktir. ***Metanet ile başarısızlık korkusu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir***. Literatürde bu doğrultuda doğrudan çalışmalar mevcut değildir. Sadece metanetin başarı

üzerinde pozitif etkilerine yönelik çalışmalar mevcuttur. Duckworth ve diğerleri (2007; 2011; 2014), metanetin yüksek başarı ile olan ilişkilere yönelik çalışmasında IQ ile ilişki tespit edilemezken metanet ile ilişki bulunmuştur. Yani, zor hedeflere ulaşmanın yalnızca yetenekle değil, aynı zamanda yeteneklerin zaman içinde sürekli ve odaklanmış bir şekilde uygulanmasını gerektirdiğini ortaya koymuştur. İkinci çalışmasında metanetin öğrencilerin sınav hazırlık çalışmalarında daha fazla pratik uygulamalara katılmalarını sağladığını (ısrar ve uzun vadeli hedeflere yönelik tutku) bulmuştur. Son çalışmasında ise metanetin, yüksek düzeyde kendini kontrol etme yeteneği ile ilişkisini ortaya koyarak arzuların peşinde koşmalarına imkân sağlayarak başarı ile ilişki bulunmuştur. Metanet sürekli olarak baskın hedefi takip etme konusunda ısrar oluşturmuştur. Diğer taraftan Tough (2013) ise,ısrar, öz-denetim, merak, vicdan, metanet ve özgüven gibi bilişsel olmayan becerilerin başarıya ulaşmada beyin gücünden daha önemli olduğu düşüncesindedir. Başarı ile pozitif yönlü ilişkilere sahip olmasına rağmen başarısızlık korkusu ile metanet arasında doğrusal ilişkilere literatürde rastlanılmamıştır. Çalışmada da metanet ile başarısızlık korkusu arasında doğrudan bir ilişkiye ulaşılamamamıştır.

Diğer taraftan çalışmada, ***girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasındaki ilişkide metanetin tam aracılık etkisi bulunmuştur.*** Doğrudan ilişkilerle desteklenmeyen ilişki aracılık rolü ile doğrulanmıştır. *Literatürde aracılık rolüne ilişkin çalışmalar da mevcut değildir.* Fakat Duckworthve diğerlerinin (2007) çalışmalarında metanet sadece yılmadan aynı hedefe bağlı kalmak değil aynı zamanda olumsuzluklar ve başarısızlık karşısında esnek olmayı ifade etmektedir. Metanetin bu noktada başarı ya da başarısızlıkla ilgili değil sadece hangi yolda ilerlemek gerektiğini seçmekle ilgili olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda çalışmada girişimcilik tutkusu ile başarısızlık korkusu arasında ve metanet ile başarısızlık korkusu arasında doğrudan saptanamayan ilişkiler metanetin aracılık rolü ile saptanmıştır. Bu durum literatürdeki bilgiler ile ilişkilidir.

Metanet ile yenilikçi davranışlar arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilememiştir. Bu hipotez reddedilmiştir.Yine diğer bir aranan ilişki olan***girişimcilik tutkusu ile yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinde*** doğrudan ilişki tespit edilmiş olsa da***metanetin aracılık rolüne yönelik ilişki de reddedilmiştir.***Literatürde her iki ilişkiye yönelik doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece metanet ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkiye yönelik Sharma ve Shekhawat'ın (2017) bir çalışması mevcuttur. Çalışmada kendini faaliyete bırakma (akış) deneyimi, metanet ve eşsizlik arayışının yüksek ve düşük yaratıcılık

düzeyindeki üniversite öğrencileri üzerindeki etkisi ölçülmüştür. Yüksek düzeyde fark ve anlamlı ilişkinin beklendiği çalışmada bulgular yüksek ve düşük düzeyde yaratıcı bireyler arasında metanet düzeyi açısından bir fark olmadığını ortaya koymuştur. *Bu sonuç doğrudan olmasa da dolaylı olarak buçalışmanın sonucu ile tutarlıdır.*

Diğer taraftan girişimcilik tutkusu, yenilikçi davranışlar, başarısızlık korkusu ve metanet arasındaki ilişkiye yönelik bütüncül bir araştırma mevcut değildir. Dolayısıyla bu çalışmanın değişkeler arasındaki bu ilişkiyi çok boyutlu ve bütüncül ele alması alan yazına bir katkı olarak değerlendirilebilir. Sonuç itibarıyla, ilişkileri bir bütün olarak irdelemeye çalışan bir araştırmaya rastlanmamış olması nedeniyle bu çalışmanın sistematik teorik arka planı, ölçekleri ve bulgularıyla literatüre katkı sağlayacağı belirtilebilir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, girişim başarısı elde edebilmek için tutkunun girişimcinin ayrılmaz bir parçası ve başarısın belirleyicisi bir özelliği olduğu söylenebilir. Hem engellerin üstesinden gelinmesinde hem de yeni ve farklı bakış açısı kazanarak yılmadan devam etmekte girişimcileri için belirgin bir kişilik özelliği olarak tutku ön plana çıkmaktadır. Tutku, ayrıca girişimcilerin en etkili itici güçlerinden biri olarak görülmekte ve girişimcilik süreci üzerinde etkisi ortaya konmuştur. Çalışmada, *tutkunun birey üzerindeki zararlı etkilerini öne süren* ***Stoacı (Kant, Epitectus, Aristoteles*** *ve* ***Spinoza*** *gibi****)*** *ilk yaklaşımların ötesinde, onun girişimcilik faaliyetleri ile doğrudan ilişkili ve girişimci niyeti harekete geçiren ve tüm girişim süreci boyunca pozitif etkilerinin olduğunu öne süren* ***tutkuya yönelikikinci bakış açısını*** *(Vallerand, 1997; 2001; Cardon, 2009)* ***doğrulayan*** *ve onlarla tutarlı sonuçlar elde edilmiştir.* Bu kapsamda araştırmanın bulguları ile ilişkili olarak metanet vasıtasıyla girişimcilik tutkusunun yenilikçi davranışları artırması ve başarısızlık korkusunu azaltmasına yönelik olarak şu öneriler sunulabilir:

Bu çalışmanın sonuçları, özellikle girişimcilik tutkusu ve metaneti konularında girişimcilik alanındaki çalışmalara katkıda bulunmaktadır. Girişimcilik süreci karmaşık bir süreçtir ve her aşamasında girişimci davranışı tetikleyen değişkenleri belirlemeye ihtiyaç vardır. Bu çalışmada elde edilen veriler girişimcilik tutkusunun, girişimciliğin her aşamasında girişimin istenilen sonuçlarına yönelik amaca ulaşmada gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Diğer taraftan metanet de zor koşullar ile karşılaşıldığında girişimciyi yılmadan yoluna devam etmesinde ona yardımcı olan bir özellik olarak ortaya çıkmıştır. Her ne kadar bir duygu vede karakter özelliği olsalar da, özellikle metanet sonradan öğrenilebilecek ve geliştirilebilecek

bir özelliktir. Bu bağlamda girişimcilere yönelik duygu düzenleme ve girişimciliğin doğasına özgü karakter oluşturulması adına yeteneklerin geliştirilmesine yönelik verilecek eğitimler belkide girişimciliğin en çok korkulan olumsuz sonuçlarına yönelik duygularını kontrol etme ve profesyonel beceri kazanmalarını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın katkıları gerek işletmeler ve üniversiteler gerekse de KOSGEB ve İŞKUR gibi girişimci yetiştiren kuruluşlarda girişimcilik tutkusu, metanet ve yenilikçi davranışların teşvik edilmesine yönelik birkaç pratik sonuç ve öneri taşımaktadır. Bu öneriler, ***örgütsel seviyedeki yapısal koşullara, sosyal çalışma ortamı seviyesindeki etkileşimlere*** *ve* ***bireysel seviyedeki eğilimlere ve algılara*** yönelik katkılar ***ile teoriye yönelik katkıları*** içermektedir.

Birincisi, bu yapıların dinamik, bağlamsal bir yapı olarak kavramsallaştırılmasından, örgütsel düzeydeki yapısal koşullar oluşturulur. Girişimcilik tutkusu, metanet ve yenilikçi davranışlar gibi yapıların (özelliklerin) geliştirilmesi kısmen sosyal ve yansıtıcı faaliyetlerin gerçekleştirilmesini gerektirdiğinden, işletme ve üniversitelerde işletme/kurum içi ve dışındaki birçok aktör arasında değişim ve işbirliği sağlayan örgütsel yapılar ve görevler oluşturması önemlidir. Bu süreç, eğitmenlerin belirlenmesi, kalite yönetimi süreçlerinin başlatılması ve işletmenin gelişimine yönelik özel sorumlulukları olan yönetim kurullarının kurulmasını içerebilir. Ayrıca, girişimcilik tutkusu, metanet ve yenilikçi davranışların geliştirilerek başarısızlık korkusunun elimine edilmesine yönelik ön koşullu görevleri yerine getirmek için bilgi (ör. veri, uzmanlık, politik zeka, teknik bilgi, sosyo-politik bilgi), kaynaklar (ör. zaman, fon, materyaller, odalar) ve sosyo-politik destek (ör. kilit aktörlerle pazarlık yapan ve dışarıdan gelen tehditleri önleyen kişilerin desteği) mevcut olmalıdır (Kanter, 1988). Ek olarak, bu destekleyici yapısal şartlar ve politikalar bu özelliklerin gelişimini mümkün kılan ve kolaylaştıran yasal çerçeve tarafından desteklenmeli ve yasallaştırılmalıdır. Ayrıca, girişimcilik tutkusu ve özelliklede girişimi başarıya ulaştıracak tutku boyutu üzerinde girişimcilerin eğitilmesi olumsuz ve istenmeyen sonuçlara neden olabilecek tutku geliştirmelerinin (ör. takıntılı tutku) ve bunu sürdürmelerinin yıkıcı yönleri açıklanabilir. Metanetin sonradan öğrenilebilecek bir özellik olduğu, girişimin başarısı için tutku ile birlikte gerekli olduğu ve planlı ve yılmadan çalışma egzersizleri ile metanetin kazanılabileceği öğretilebilir. Bu sayede girişimci, duygularını yönetme becerisi kazanarak başarısızlık olasılığında dahi yenilikçi çözümler üretebilecek yetiye sahip olacaktır. Bu eğitimler sistemli ve düzenli hale getirilerek özellikle girişimci ve yönetici geliştiren programlar ve üniversitelerde müfredata dahil edilmelidir. Özellikle de büyüme yolculuğunda

çevresel fırsat ve tehditlere yönelik verilecek bütün mücadelelerde öncelikle girişimciliğin bireysel doğası zayıf ve güçlü tarafları tanıtılarak, güçlü tarafların desteklenmesi ve zayıflıkların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışma programları geliştirilmelidir. Bireysel özellikler arasında girişimcilik tutkusu ve metanetinin programda yer alması girişimcinin bireysel gelişimine katkıda bulunacaktır. Yenilikçi davranışların geliştirilmesi ve başarısızlık korkusunun azaltılması hatta yok edilmesi için tutku ve metanetin desteği ve baş etme yolları programa dahil edilmelidir. Bu eğitim programı girişimcinin kişilik özellikleri, işletmeye yönelik süreçler,yerel ve küresel fırsat takibi süreçleri, hukuk, kamu ile özel destek konularını içeren kapsamlı bir eğitim programına dönüştürülmelidir.

Mevcut araştırma, başarısızlık korkusu ile karşı karşıya kalan potansiyel ve aktif girişimciler için çıkarımlara sahiptir. Başarısızlık korkusunun girişimciliğin önündeki bir engel olduğu görüşünün aksine, bu çalışma aslında başarısızlık korkusunun girişimcilik yolculuğunun bir parçası olduğunu göstermektedir. Mevcut girişimcilik literatürü, tutku, metanet, iyimserlik ve girişimci motivasyonuna ulaşma ihtiyacının önemini vurgulamaktadır (Shane vd., 2003; Duckworth, 2007; Cardon vd., 2009). Başarısızlık korkusu, girişimcilik motivasyonunu da etkilemektedir.Ancak her zaman olumsuz yönde değildir. Çoğu durumda, daha kuvvetli bir şekilde yaklaşma kararı ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca, girişimcilik performansı ve refahı üzerinde de etkileri vardır. Bu sonuçların farkında olmak, girişimcilerin en etkili başa çıkma yaklaşımını benimsemelerine yardımcı olabilir. Bu, özellikle başarısız olma korkusunu bastırma eğiliminde olanlar için önemlidir. Bu durumda, mentorluk ve diğer araçsal ve sosyal destek biçimleri çok önemli olabilir. Bu bağlamda bu araştırmadan elde edilen sonuçların geleceğin girişimcilerini girişimcilik sürecinin zorluklarına hazırlayan eğitimcileri için de faydalı etkileri vardır. Shepherd'ın (2004) önerdiği şekilde, eğitimciler öğrencilerin duygu, hisleri ve bunların girişimcilik eylemleri üzerindeki sonuçlarına odaklanmalıdır. Bu çalışma girişimcilerin başarısızlık korkusu tecrübelerine ve bu korkuyu azaltabilecek öncüllerine eğilerek bu olguya, çalışmalarda bugüne kadar sağlandığından daha gerçekçi bir perspektif sunmaktadır. Girişimcilere başarısızlık korkusunun bir girişimcinin yaşam öyküsünün bir parçası olduğu konusunda farkındalık verilerek, "korkusuzluk" baskısı hafifletilebilir ve gelecekteki girişimcilerin girişimcilik yolculuğunu daha gerçekçi bir bakış açısıyla kucaklamaları sağlanabilir.

İkincisi, sosyal çalışma ortamı düzeyinde girişimcilik tutkusu, metanet ve yenilikçi davranışların geliştirilerek başarısızlık korkusunun elimine edilmesine yönelik katkı

çalışmanın bulgularından elde edilebilir. Öncelikle, işletmelerdeki tüm uygulayıcılar, meslektaşlarının, astlarının ve denetmenleriningörev tutkularını, metanet düzeylerini, yenilikçi fikirlerini takdir ederek başarısızlıkla mücadele etme düzeylerine açıklık getirmeli ve sosyal destek sağlayan rol olmaya dikkat etmedir. Bu süreçte özerklik, yeterlilik ve ilgililik algıları desteklenerek içsel motivasyon artırılabilir (Ryan ve Deci, 2000).

Üçüncüsü, bu çalışmanın katkılarından bir diğeri ise, bireyin girişimcilik sürecinin zorluklarına karşıkendi kapasitesini güçlendirmesine yönelik çıktılarıdır. Girişimcilik sürecini etkin bir şekilde yönetmek girişimcinin duygularını ve yeteneklerini de etkin yönetmesine bağlıdır. Girişimcilerin duygularının kontrolüne yönelik eğitimler, girişimcileri tüm girişim süreci boyunca arzularını alevlendiren tutkularının içeriği hakkında bilgi sahibi olmalarına imkan tanıyacaktır. Böylece bu duygunun doğası gereği yıkıcı sonuçlara, anlamsız bir ısrara ve girişimin asıl amacının ötesinde kör bir tutuculuğa ve devama neden olabileceği noktada duygularını tanıyarak durdurmalarına katkıda bulunacaktır. Bu sebeple, girişimcinin karakter özelliklerinin sadece bir şans ya da tesadüfi elde edilmiş bir yetenek olmadığı ve geliştirilebilecek yeteneklerden oluştuğu gerçeği ile hareketle girişimcilik eğitimleri daha sistematik ve girişimciliğin kişilik özellikleri bağlamını içerir şekilde yeniden düzenlenmelidir. Çalışmaya bağlı olarak şu öneriler sunulabilir:

1. Girişimcilik sürecinin desteklenmesi ve girişimci sayısının ve niteliğinin artırılabilmesi için girişimci eğitim programlarının artırılması önemlidir,

2. Eğitim programlarına girişimcilik ve örgütsel süreçler, çevre fırsat ve tehditler, kamu ve özel kurum destekleri gibi konular dahil edilirken girişimin en önemli aktörleri olan girişimcinin kendi doğası, duygusal ve bilişsel süreçleri de dahil edilmelidir. Bu noktada girişimcilik tutkusunun girişime yönelik etkisinin önemi, girişimcinin tutkusunun boyutları ile birlikte dahil edilmelidir. Girişimin başarısına yönelik tutku boyutlarının etkisi ve olumlu etkisi olan boyutların geliştirilmesi ve artırılmasına yönelik çözümcül destek süreçleri eklenmelidir.

3. Benzer şekilde girişimcinin metaneti ve girişime etkisi, metanetin artırılma süreçleri programa eklenmelidir.

4. Girişimcilik süreçleri ve süreçler boyunca ortaya çıkabilecek girişimci kimlik ve rolleri ile başarısızlık korkusu ilişkisi bağlantısı kurularak başarısızlık korkunun azaltılabilmesi için girişimcilik tutkusu ile birlikte metanetin önemi ve katkısı ayrıca

programda yer almalıdır. Eğitim alan girişimcilerde girişim için oldukça gerekli bu duyguların geliştirilmesi ve artırılması için motivasyon programları düzenlenmelidir.

5. Örgütsel bağlamda iç girişimciliğin artırılması için İKY veözellikle de Stratejik İKYsüreçlerinde iç girişimciliği desteklemek adına girişimcilik, yenilikçilik gerektiren departmanlara yönelik işe alım ve yerleştirilme sürecinde insan kaynağının bilişsel özelliklerinin yanında duygusal ve karakter özellikleride dikkate alınarak, işgörenin girişimcilik tutkusu ve metaneti ile başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışlar eğilimi ölçülmelidir.

6. Tüm bu özellikler ayrıca örgütsel süreçlerde İKY eğitim, geliştirme ve performans değerlendirme süreçlerinde ölçüt olarak kullanılmalıdır.

7. Ayrıca, performansa dayalı ücret sistemi uygulamalarına sahip işletmelerde işgörenlerin girişimcilik tutkusu, metaneti, başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışları performas kriteri olarak ölçülmelidir.

8. İKY süreci ve uygulamalarından eğitim ve geliştirme süreçlerinin ötesinde stres yönetimi, işten ayrılmayı azaltma, personel güçlendirme ve performans artırımı, yönetime katılma, başarı ve vizyon temelli örgüt kültürü oluşturma çalışmalarında işgörenlerin girişimcilik tutkusunu ve metanetini artırma, başarısızlık korkusunu azaltma ve yenilikçi davranışlarını ön plana çıkarmaya yönelik uygulamalar önem kazanmalıdır.

9. Girişimcilere yönelik tüm bu özellikler sadece girişimciler ile sınırlı kalmamalı diğer taraftan özellikle de yönetici geliştirme programlarına da dahil edilmelidir.

Son olarak, elde edilen veriler bu alanda yapılacak diğer çalışmalara ışık tutacaktır. Girişimcilik çalışmalarında olumlu ya da olumsuz sonuçları hakkında detaylı bilginin sahip olunmadığı kavramlar hakkında net bilgi oluşmuş ve girişimcilik tutkusunun metanet ile birlikte yenilikçi davranışlara katkısı ortaya konmuştur. Aynı şekilde girişimcilik tutkusunun metanet aracılığı ile başarısızlık korkusunu azalttığı ortaya konmuştur. Bu sonuçlar özellikle başlamadan biten pek çok girişimin nedeni olan başarısızlık korkusunun azaltılabileceğine hatta yok edilebileceğine yönelik bulgular ortaya koymuştur. Böylelikle başarısızlık korkusunun girişimcilik sürecinin bir parçası olduğu ve girişim için bir engel teşkil etmediği hatta girişim adına doğru yönetildiğinde başarıya ulaştıracak bir duygu olduğu ortaya konmuştur.

Toplumsal nitelikli çalışmalarda***zaman kısıtı, yer (alan), insan boyutu***, çalışmalar için oluşturulan ***bütçe*** gibi bir takım sınırlılıkların olması neredeyse kaçınılmaz bir durumdur.

Mevcut çalışmada da bu bağlamda bir takım sınırlılıklar söz konusudur.Öncelikle verilerin kişilerin kendi beyanına dayanan teknik olan ***öz-rapor tekniği***ile toplanması önemli bir kısıtıdır. Bu teknik ile verilerin toplanması sürecinde cevaplayıcılar sosyal cazibe yaratmak amacıyla kendileri hakkındaki gerçek bilgileri gizleyerek anket uygulayıcıları tarafından beklenildiği düşünülen en etkili cevabı verme eğilimi gösterebilirler. Böylece, araştırma verileri gerçeği yansıtmaktan uzaklaşabilir. Tekniğin diğer bir etkisi ise, soruların cevaplayıcı tarafından net anlaşılmaması, sabit bir cevapla tüm soruları cevaplama ya da sorulara verilen cevap oranının düşük olması olabilir (Robins vd., 2007: 228-229).

Araştırmanın diğer bir kısıtı ise "***kesit veriler"*** dir (cross-sectional data). Araştırmanın zaman kısıtından dolayı verilerin bir süre zarfında toplanması ve bu verilerin genel zaman dilimini temsil ettiği varsayımına güvenilmesi zorunda bırakmaktadır. Buda araştırmanın diğer önemli kısıtıdır.Ayrıca, verilerin toplandığı zamanda cevaplayıcıların duygu durumları, içinde bulundukları bireysel ve işletme bazındaki çevresel ve yönetimsel koşulların cevaplar üzerinde olumlu ya da olumsuz etkilerinin olması beklenebilir. Tüm bu durumlar araştırmanın kısıtlılıklarını oluşturmaktadır.

Kayseri Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren işletmelerde bulunan girişimci ve yöneticilerin girişimcilik tutkuları, başarısızlık korkuları, yenilikçi davranışları ve metanetlerinin incelendiği bu uygulamalı çalışma sadece Kayseri ilini ve şehir içerisinde yer alan üç adet Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren girişimci ve yöneticileri kapsamaktadır. Ana kütle oluşturulurken diğer şehirlerde faaliyet gösteren OSB'lerde faaliyet gösteren girişimci ve yöneticiler bu kapsama dahil edilmemiştir. Dolayısıyla araştırma bulgularının tüm OSB'lerde faaliyet gösteren girişimci ve yöneticiler şeklinde genellenemeyeceği gerçeği bir sınırlılık oluşturmaktadır. Bu nedenle, bu mevcut bulguları farklı bir coğrafi veya kültürel alanda ve diğer girişimci gruplarla çoğaltmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Çalışma kapsamında işletmelerde görev yapan üst düzey yönetici ve idareciler örneklem kapsamına alınmıştır. Bu kişilerin girişimci ruha sahip olacağı düşünülmüştür. İşletmelerin kuruluş faaliyet süreçleri bakımından farklı faaliyet yıllarında olmaları sebebiyle işletme girişimci ve yöneticilerinde farklı girişimci rol kimliklerinin (icat etme, kurma, geliştirme kimliği) bulunduğu varsayılmıştır. Bu durum ise, çalışmanın diğer kısıtını oluşturmaktadır. Diğer taraftan çalışmanın belirli zaman aralıklarında ve kısıtlı bir bütçe ile yapılıyor olması

ve verilerin çalışmaya katılan kişilerin kendi ifadelerine dayanıyor olması diğer kısıtlarını temsil etmektedir.

Arka plan olarak bu kısıtlılıklarla bu çalışmada, girişimcilik sürecinde girişimcilik tutkusu olgusunun daha iyi anlaşılmasının sağlanması amaçlanmaktadır. Girişimcilik sürecinin farklı aşamalarında girişimcilik tutkusu deneyimini araştırmak için nicel ve nitel bir yaklaşım kullanarak girişimci ve yönetici üzerinde yapılan araştırmanın analizi girişimcilik tutkusunun girişimcilik faaliyetleri ile çok yakın ilişkisi bulunan başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışlar üzerindeki etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Gelecek çalışmalarda bu değişkenler arasındaki ilişkiler daha kapsamlı bir bağlamda ele alınarak alt boyutların birbirleriyle olan ilişkileri ve birbirlerine olan etkileri gösterilebilir. Bunun yanı sıra çalışmanın özgünlüğü ve daha önceden yapılmamış olması nedeniyle alanda farklı sektör ve girişimci kimlikleri ya da boyutları üzerinde çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, çalışma modelinin gerek Türkçe literatürde gerekse uluslararası literatürde ele alınmadığı görülmektedir. Bu bakımdan girişimcilik tutkusu, metanet, başarısızlık korkusu ve yenilikçi davranışlar ilişkisi farklı cinsiyet, bölge ve sektörler bağlamında incelenmesinin literatüre katkı sağlayacağı belirtilebilir. Son olarak, bu çalışmaya konu olan değişkenlerle örgütsel davranış, kişisel özellikler ve diğer yönetsel kavramlar arasındaki ilişkilere yönelik çalışmaların da literatüre önemli kazanımlar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Abuhassan, A. & Bates, T. C. (2015). Distinguishing effortful persistence from conscientiousness. *Journal of Individual Differences,* 36: 205-14.

Achter, J. A. & Lubinski, D. (2005). Blending promise with passion: Best practices for counseling intellectually talented youth. In S. D.Brown & R. W.Lent (Eds.) , Career development and counseling: Putting theory and research to work. Hoboken, NJ: Wiley.

Adomako, S, Danso, A, Uddin, M, et al. (2016). Entrepreneurs' optimism, cognitive style and persistence. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research,* 22 (1), 84-108.

Adomako, S., Quartey, S.H. & Narteh, B. (2016). Entrepreneurial orientation, passion for work, perceived environmental dynamism and firm performance in an emerging economy. *Journal of Small Business and Enterprise Development*,23(3),728-752.

Ajzen, I. & Fishbein, M. (2005). *The Influence of Attitudes on Behaviour*. In D. Albarracín, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), The handbook of attitudes). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* 50(2), 179-211.

Aldrich, H.E. & Martinez, M.A. (2001). Many are called, but few are chosen: An evolutionary perspective of the study of entrepreneurship. Entrepreneurship Theory and Practice 25(4): 41-56.

Alvarez, S.A. & Barney, J.B. (2005). How do entrepreneurs organize firms under conditions of uncertainty? *Journal of Management*, 31(5), 776-793

Alvarez, S.A. & Busenitz, L. W. (2001). The entrepreneurship of resource-based theory. *Journal of Management, 27*(6), 755-775.

Amabile, T. M. (2001). Beyond talent: John Irving and the passionate craft of creativity. American Psychologist, 56(4), 333-336.

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. Academy of Management Journal, 39(5), 1154-1184.

Amabile, T.M. & Fisher, C.M. (2009). Stimulating Creativity by Fueling Passion, In E. A. Locke (Ed.), Handbook of Principles of Organizational Behavior Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management (481-497). West Sussex, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

Amabile, T.M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B.M. Shaw & Cummings (Eds.). *Research in organizational behavior*, 10, 123-167.

Amiot, C.E., Vallerand R.J. & Blanchard, M.C. (2006). Passion and Psychological Adjustment: A Test of the Person-Environment Fit Hypothesis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2), 220-229.

Amo, B.W. & Kolvereid, L. (2005). "Organizational strategy, individual personality and innovation behavior" Journal of Enterprising Culture, 13(1), pp. 7-19.

Anurag, P. (2015). *Introduction to Entrepreneurship*. New Delhi, India.

Ardts, J.C.A., Van Der Velde, M.E.G. & Maurer, T.J. (2010). The ınfluence of perceived characteristics of management development programs on employee outcomes. *Human Resource Development Quarterly*. 21(2), 411-434.

Arenius, P. & Minniti, M., (2005). Perceptual variables and nascent entrepreneurship. *Small Bus. Econ.* 24, 233-247.

Armstrong, A. (2013). The passions, power, and practical philosophy: Spinoza and Nietzsche contra the Stoics. *The Journal of Nietzsche Studies*, 44, 6-24.

Armstrong, J.S. & Overton T.S. (1977), Estimating non-response bias in mail surveys, *Journal of Marketing Research*, 14, 396-402.

Aron, A., Aron, E. N.& Smolan, D. (1992). Inclusion of other in the self scale and the structure of interpersonal closeness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 596-612.

Ashby, F.G., Isen, A.M.& Turken, A.U. (1999). A neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *Psychological Review*, 106, 529-550.

Atkinson, & N. T. Feather (Eds.), A Theory of Achievement Motivation. New York, NY: John Wiley & Son.

Atkinson, J.W. & Feather, N.T. (1966*). A Theory of Achievement Motivation*. New York, NY: Wiley.

Atkinson, J.W. & Litwin, G.H. (1973). *Achievement motive and test anxiety conceived as motive to approach success and motive to avoid failure*. In: McClelland, D.C., Steele, R.S. (Eds.), Human Motivation: A Book of Readings. General Learning Press, Morristown, NJ, pp. 145-163.

Atkinson, J.W.& Litwin, G.H. (1973). *Achievement motive and test anxiety conceived as motive to approach success and motive to avoid failure*. In D. C. McClelland & R. S. Steele (Eds.), Human Motivation: A Book of Readings. Morristown, NJ: General Learning Press

Atkinson, J.W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behaviour. *Psychological Review,* 64, 359-372.

Atkinson, J.W. (1966). *Motivational Determinants of Risk-Taking Behavio*r. In J. W.

Atkinson, J.W. (1966). *Motivational determinants of risk-taking behaviour*. In: Atkinson, J.W., Feather, N.T. (Eds.), A Theory of Achievement Motivation. Wiley: New York.

Audretsch, D. & Thurik, R. (2001). Linking Entrepreneurship to Growth. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2001/02, OECD Publishing, Paris.

Autio, E. & Rannikko, H. (2015). Retaining winners: can policy boost high-growth entrepreneurship? Imperial College Business School Innovation and Entrepreneurship Working Papers, *Research Policy*. 45. 42-55.

Axtell, C, Holman, D., & Wall, T. 2006. Promoting innovation: A change study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79: 509-516.

Axtell, C.M., Holman, D.J., Unsworth, K.L., Wall, T.D., Waterson, P.E.& Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(3), 265-285.

Banbury, C. & Mitchell W. (1995). The Effect of Introducing Important Incremental Innovations on Market Share and Business Survival. Strategic Management Journal, 16, 161-182.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review,* 84, 191-215.

Bandura, A. (1978). Reflections On Self-Efficacy. *Advances İn Behaviour Research and Therapy,* 1(4), 163-170.

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

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy***:** The Exercise of Control. Freeman, New York.

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

Bandura, A. (2005). The primacy of self-regulation in health promotion. *Applied Psychology: An International Review,* 54(2): 245-254.

Barnouw, J. (1992). Passion as "Confused" Perception or Thought in Descartes, Malebranche, and Hutcheson. *Journal of the History of Ideas*, 53 (3), 397-424.

Baron, R. & Tang, J. (2011). The role of entrepreneurs in firm-level innovation: joint effects of positive affect, creativity, and environmental dynamism. *Journal of Business Venturing.* 26. 49-60.

Baron, R.A. (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review,* 33: 328 -340.

Baron, R.A., Tang, J., Hmieleski, K.M. (2011). The downside of being “up”: entrepreneurs’ dispositional positive affect and firm performance. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 5(2), 101-19.

Baron, R.A.W. (1998), Cognitive mechanisms in entrepreneurship: why and when entrepreneurs think differently than other people.*Journal of Business Venturing,* 13, 275-294.

Baron, R.M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26.

Barton, H.H. (2000): Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment, *Journal of Political Economy,* 108(3) 604-631.

Baş, T. (2013). *Anket.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Başar, M., Ürper, Y. & Tosunoğlu, B.T. (2013) *Girişimcilik* Ürper Y.(Ed.). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını

Basu, R. & Green, S.G. (1997). Leader-member exchange and transformational leadership: An empirical examination of innovative behaviors in leader-member dyads. *Journal of Applied Social Psychology*. 27 (6), 477-499

Baum, J.R, Locke, E.A. & Smith K.G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of Management Journal*, 44(2): 292-303.

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

Baumeister, R.F., Vohs, K. D., & Tice, D.M. (2007). The strength model of self-control. *Association for Psychological Science,* 16 (6), 351- 355.

Baumol, W.J., Litan, R.E., Schramm, C.J. & Strom, R.J. (2011). Innovative entrepreneurship and policy: toward ınitiation and preservation of growth. *In the Economics of Small Businesses*, 3-23.

Baykul, Y. (1979). *Örtük Özellikler ve Klasik Test Kuramları Üzerine Bir Karşılaştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

Bazelais, P., Lemay, D.J. & Doleck, T. (2016). How does grit impact college students' academic achievement in science? European Journal of Science and Mathematics Education, 4(1), 33-43.

Beery, R.G. (1975). Special feature: Fear of failure in the student experience. *Personal and Guidance Journal*, 54, 191-203.

Bélanger, J.J., Lafrenière, M.A.K., Vallerand, R.J. & Kruglanskı, A.W. (2013). Driven by fear: The effect of success and failure information on passionate individuals' performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 104(1), 180-195.

Bernstein, B., Singh, P.J. (2006). An integrated innovation process model based on practices of Australian biotechnology firms. *Technovation*, 26, 561-572.

Bessant, J. & Caffyn, S. (1997). High-involvement innovation through continuous ımprovement. *International Journal of Technology Management*, 14.10.1504.

Bhansing, P.V., Hitters, E. & Wijngaarden, Y. (2015). Passion inspires Motivations of creative entrepreneurs in creative business centres in the Netherlands. *2. International Journal of Biomedicine*,5(4) 235-237.

Bierly, P. E. Kessler, E. H.& Christiensen, E. W. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of Organizational Change Management*, 13: 595-618.

Bird, B. J. (1989). *Entrepreneurial behavior.* Glenview, IL: Scott Foresman.

Birney, R.C., Burdick, H. & Teevan, R.C. (1969). *Fear of Failure*. Van Nostrand-Reinhold Company, New York.

Bloom, B.S., & Sosniak, L.A. (1985). *Developing talent in young people*. New York: Ballantine Books.

Borghans, L., Meijers H., & Ter Weel, B. (2008). The role of noncognitive skills in explaining cognitive test scores. *Economic Inquiry* 46 (1), 2-12.

Bosma, N. & Schutjens, V. (2011). Understanding regional variation in entrepreneurial activity and entrepreneurial attitude in Europe. *Annals of Regional Science*, 47(3), 711-742.

Bosma, N., Jones, K., Autio, E. & Levie, J. (2007). *Global Entrepreneurship Monitor*: *2007 Executive Report*. London Business School, London.

Bosman, R. & van Winden F. (2002). Emotional Hazard in a Power-to-take Experiment. *Economic Journal, Royal Economic Society*, 112(476), 147-169.

Bowman, N. A., Hill, P.L., Denson, N. & Bronkema, R. (2015). Keep on truckin' or stay the course? Exploring grit dimensions as differential predictors of educational achievement, satisfaction, and intentions. *Social Psychological and Personality Science,* 6: 639-45.

Brandon, A. M., Marcus, T.W. & Imran, S. (2017). Passion and grit: An exploration of the pathways leading to venture success, *Journal of Business Venturing*, 32, 260-279.

Brannback, M., Carsrud, A., Elfving, J. & Krueger, N.K. (2006). Sex, [drugs], and entrepreneurial passion? An exploratory study. Paper presented at the Babson College Entrepreneurship Research Conference, Bloomington, IN.

Branzei, O. & Zietsma, C. (2003). *Entrepreneurial love: The enabling functions of positive illusions in venturing*, Paper presented at the Babson-Kauffman Entrepreneurial Research Conference, Wellesley, MA.

Brehm, J. W., & Self, E. A. (1989). The intensity of motivation. *Annual Review of Psychology, 40*, 109-131.

Breugst, N., Domurath, A., Patzelt, H. & Klaukien, A. (2012), Perceptions of entrepreneurial passion and employees' commitment to entrepreneurial ventures. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36: 171-192.

Brislin, R.W. (1976). Comparative research methodology: Cross-cultural studies. *International Journal of Psychology* 11 (3), 215-229.

Brown, S. P. (2007). *Job Involvement, Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. 1, Thousand Oaks: Sage Publications, 397-399.

Bulut, E, & Çavuş, G. (2015). Liderlik, motivasyon ve ödüllendirme ilişkilerinin incelenmesinde Kısmi En Küçük Kareler Yol Analizinin kullanılması. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5 (2), 591-614.

Burke, P. J. & Reitzes, D. C. (1991). An identity theory approach to commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54: 239 -251.

Burke, P. J. & Reitzes, D.C. (1981). The link between identity and role performance. *Social Psychology Quarterly*, 44, 83-92.

Burke, P. J. (2006). Identity change. *Social Psychology Quarterly*, 69: 81-96.

Busenitz, L.W. & Arthurs, J.D. (2007). *Cognition and capabilities in entrepreneurial ventures*. In J.R. Baum, M. Frese, & R.A. Baron (Eds.), The psychology of entrepreneurship Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Byrne, B.M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (2nd edition).*Routledge: New York.

Cacciotti, G. & Hayton, J.C. (2015). Fear and entrepreneurship: a review and research agenda. *International Journal of Management Review.* 17, 165-190.

Cacciotti, G., Hayton, J.C., Mitchell, J.R. & Giazitzoglu, A. (2016). A reconceptualization of fear of failure in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 31(3), 302-325.

Campbell, B.D.; Wardle, D.A.; Woods, P.W.; Field, T.R.O.; Williamson, D.Y. & Barker, G.M., (1996). Ecology of subtropical grasses in temperate pastures: an overview. *Proc. New Zealand Grassl. Assoc.*, 57: 189-197

Cardon, M.S. & Glauser, M.J. (2010). *Entrepreneurial passion: Sources and sustenance.* In annual meeting of the Academy of Management, Montreal, Canada.

Cardon, M.S. & Kirk, C. P. (2015). Entrepreneurial passion as mediator of the self-efficacy to persistence relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(5), 1027-1050.

Cardon, M.S. (2008). Is passion contagious? The transference of entrepreneurial passion to employees. *Human Resource Management Review,* 18(2), 77-86

Cardon, M.S., J. Wincent, J. S. & Drnovsek, M. (2009a). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review,* 34(3), 511-32.

Cardon, M.S., Gregoire, D.A., Stevens, C.E. & Patel, P.C. (2013). Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28(3), 373-96.

Cardon, M.S., Zietsma, C., Saparito, P., Matherne, B., & Davis, C. (2005). A tale of passion: New insights into entrepreneurship from a parenthood metaphor. *Journal of Business Venturing*, 20: 23-45.

Cardon, M.S; Sudekand, R. & Mitteness, C. (2009b). The impact of perceived entrepreneurial passion on angel investing. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29(2).

Carmeli, A., Meitar, R. & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75-90.

Carter, N.M., Gartner, W.B. & Reynolds, P.D. (1996). Exploring start-up event sequences. *Journal of Business Venturing*, 11, 151-166

Carver, C.S., Scheier, M.F.& Weintraub, J.K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.

Cashen, L.H. & Geiger, S.W. (2004). Statistical power and the testing of null hypotheses: A review of contemporary management research and recommendations for future studies. Organizational Research Methods, 7, 151e167.

Cashmore, E. (2008). *Sport and Exercise Psychology: Key Concepts* (Second Edition). Oxon: Routledge, Abington.

Cassar, G. & Friedman, H. (2009). Does self-efficacy affect entrepreneurial investment?. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3 (3), 241-260.

Chen, X., Liu, D. & He, W. (2015*). Does Passion Fuel Entrepreneurship and Job Creativity?.*In C. Shalley, M. Hitt and J. Zhou (eds.), The Oxford Handbook of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship.

Chen, X.-P., Yao, X. & Kotha, S. (2009). Entrepreneur passion and preparedness in business plan presentations: A persuasion analysis of venture capitalists' funding decisions. *Academy of Management Journal*, 52: 199 -214.

Chin, W.W. (1998). *The partial least squares approach for structural equation modeling*. in G. A. Marcoulides (Ed.), Modern methods for business research. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Chua, H.S. & Bedford, O. (2016). A Qualitative Exploration of Fear of Failure and Entrepreneurial Intent in Singapore. Journal of Career Development, 43(4), 319-334.

Clark, L.A. & Watson, D. (1995). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment, 7*(3), 309-319.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Çokluk, Ö; Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları.* Ankara: Pegem Akademi.

Conroy, D.E. (2001). Progress in the development of a multidimensional measure of fear of failure: The Performance Failure Appraisal Inventory. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 431-452.

Conroy, D.E. Poczwardowski, A. & Henschen, K.P. (2001). Evaluative criteria and consequences associated with failure and success for elite athletes and performing artists. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13, 300-322.

Conroy, D.E., Willow, J.P. & Metzler, J.N. (2002). Multidimensional fear of failure measurement: The Performance Failure Appraisal Inventory. *Journal of Applied Sport Psychology,* 14(2), 76-90.

Cooper, A.C. & Daily, C. M. (1997). *Entrepreneurial teams*. In D. L. Sexton, & R. W. Smilor (Eds.), Entrepreneurship 2000: 127-150. Chicago, IL: Upstart Publishing.

Covington M.V. (1992). *Making the Grade: A Self-Worth Perspective on Motivation and School Reform.* New York: Cambridge Univ. Press

Covington, M.V. & Beery, R.G. (1976). *Self-worth and School Learning*. Holt, Rinehart, and Winston, New York.

Cox, C.M. (1926). Genetic studies of genius: Vol. 2. The early mental traits of three hundred geniuses. Stanford, CA: Stanford University Press.

Crant, J.M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology, 80*(4), 532-537.

Crede, M. & Phillips, L.A. (2011). A Meta-Analytic Review of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire. Learning and Individual Differences, 21, 337-346.

Crossan, M.M. & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154-1191.

Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R. J. & Standage, M. (2015). The psychology of passion: A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion, 39*(5), 631-655.

D. Spinoza, B. (2014). The Ethics [Ethica Ordine Geometrico Demonstrata] (R. H. M. Çev.) The University of Adelaide Library University of Adelaide. South Australia: Adelaide.

Daft, R.L. (1978). A dual-core model of organizational ınnovation. *Academy of Management Review,* 21, 193-210.

Daft, R.L. (2004). *Organization theory and design.* Mumbai: Thompson.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal,* 34(3), 555-590.

Damanpour, F. (1996). Organizational complexity and innovation: Ddeveloping and testing multiple contingency models. *Management Science*, 42(5), 693-716.

Damasio, A. (2001). Fundamental feelings, *Nature*, 413 (11), 781.

Damasio, A. R. (2006). *Descartes' error*. Random House.

Datu, J.A.D., Valdez, J.P.M. & King, R.B. (2016). Perseverance counts but consistency does not! Validating the Short Grit Scale in a collectivist setting. Current Psychology: *A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 35(1), 121-130.

Datu, J.A.D., Yuen, M. & Chen, G. (2017). Development and validation of the triarchic model of grit scale: Evidence from filipino undergaraduate students. *Personality and Individual Differences,* 114, 198-205.

De Fruyt, F., De Wiele, L.V. & Van Heeringen, C. (2000). Cloninger's psychobiological model of temperament and character and the Five-Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences, 29*(3), 441-452.

De Jong, J. P.J. & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41-64.

De Jong, J.P.J. & Den Hartog D.N. (2010). Measuring innovative work behaviour. Creativity and Innovation Management, 19 (1), 23-36.

De Jong, J.P.J. & Den Hartog, D.N. (2005), *Determinanten van innovatief gedrag: een onderzoek onder kenniswerkers in het MKB* (Determinants of innovative behaviour: an investigation among knowledge workers in SMEs), Gedrag & Organisatie, 18(5), 235-259.

De Spinoza B. (1670). *The Chief Works of Benedict de Spinoza*, translated from the Latin, with an Introduction by R.H.M. Elwes, (2). De Intellectus Emendatione - Ethica. (Select Letters). Revised edition (London: George Bell and Sons, 1901).

Deci, E.L. & Ryan, R.M., (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.* Plenum, New York.

Decker, R., Haltiwanger, J., Jarmin, R.& Javier, M. (2014). The role of entrepreneurship in us job creation and economic dynamism. *Journal of Economic Perspectives,* 28 (3): 3-24.

Delgado Garcia, J.B., De Quevedo Puente, E. & Blanco Mazagatos, V. (2015). How affect relates to entrepreneurship: a systematic review of the literatureand research agenda. *Int. J. Manag. Rev*. 17, 191-211.

Delgado, D.C.; Galindo, J.; Gonzalez, R.; Savon, L.; Scull, I.; Gonzalez, N.; Marrero, Y. (2010). *Potential of tropical plants to exert defaunating effects on the rumen and to reduce methane production*. In: Odongo, N.E.; Garcia, M.; Viljoen, G.J. (Eds.), Sustainable improvement of animal production and health. IAEA/FAO, Rome: Italy.

Den Hartog, D.N. (1997). *Inspirational leadership.* VU doctoral dissertation. KLI-dissertation series. 1997-nr 2. Enschede: Ipskamp.

Descartes R. (1989). *The Passions of the Soul*, translated by Stephen H. Voss (Indianapolis: Hackett Publishing Company,

Devloo, T., Anseel, F., De Beuckelaer, A. & Salanova, M. (2015). Keep the fire burning: reciprocal gains of basic need satisfaction, intrinsic motivation and innovative work behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 491-504.

Dodge, R., Daly, A., Huyton, J. & Sanders, L. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 2(3), 222-235.

Doğan, Y; Özdevecioğlu, M. (2009). Pozitif ve negatif duygusallığın işgörenlerin performansları üzerindeki etkisi. *Sosyal Ekonomik Çalışmalar Dergisi*, 9 (18), 165-190.

Dorenbosch, L. Engen, M.L.V. & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: the impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.

Drnovsek, M. & Wincent, J. & Cardon, M. (2010). Entrepreneurial self-efficacy and business start-up: Developing a multidimensional definition. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*. 16. 329-348.

Drucker, P.F. (1985). Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles. New York: Harper & Row.

Duckworth A.L. & Quinn, P.D. (2009). Development and validation of the short grit scale. *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174.

Duckworth, A.& Grant, H.& Loew, B.& Oettingen, G.& Gollwitzer, P. (2011). Self-regulation strategies improve self-discipline in adolescents: Benefits of mental contrasting and implementation intentions. *Educational Psychology*. 31. 17-26.

Duckworth, A. & Gross, J.J. (2014). Self-control and grit related but separable determinants of success. *Curr. Dir. Psychol. Sci.* 23, 319-325.

Duckworth, A.L, Peterson, C., Matthews, Md. & Kelly, D.R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-101.

Duckworth, A.L. & Seligman, M.E.P. (2005). Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents. *Psychological Science*, 16, 939-944.

Duckworth, A.L., Quinn, P.D. & Tsukayama, E. (2012). What No Child Left Behind Leaves Behind: The role of IQ and self-control in predicting standardized achievement test scores and report card grades. *Journal of Educational Psychology*, 104(2), 439-451.

Duda, J.L. (2001). *Achievement Goal Research in Sport: Pushing the Boundaries and Clarifying Some Misunderstandings.* In G. C. Roberts (Ed.), Advances in Motivation in Sport and Exercise. Leeds: Human Kinetics.

Eisenberger, R. (1992). Learned industriousness. *Psychological Review*, 99, 248-267.

Ekore, J.O. & Okekeocha, O.C. (2012). Fear of entrepreneurship among university graduates: a psychological analysis. *International Journal of Management*, 29(2), 515.

Elliot, A. & Church, M. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personnal Sociology Psycholo*gy, 72, 218-232.

Elliot, A. J.& Thrash, T. M. (2004). The Intergenerational Transmission of Fear of Failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *30*(8), 957–971.

Elliot, A.J. & Harackiewicz, J.M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 968-980.

Elliot, A.J. & McGregor, H.A. (1999). Test anxiety and the hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *76*(4), 628-644.

Elliot, A.J.& McGregor, H.A. (2001). A 2X2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 501-519.

Elliot, A.J. (1997). *Integrating the "classic" and "contemporary" approaches to achievement motivation: A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation.* In M.L. Maehr & P.R. Pintrinch (Eds.), Advances in movitation and achievement, Greenwich, CT: JAI Press.

Elliot, A.J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Education. Psychology*, 34, 149-169.

Eskreis-Winkler, L., Shulman, E.P., Beal, S.A. & Duckworth, A.L. (2014). The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Personality Science and Individual Differences*, 5(36), 1-12

Fang, X. & An, L. (2017). A study of effects of entrepreneurial passion and risk appetite on entrepreneurial performance. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 56, 102-113.

Farr, J. & Ford, C. (1990), *Individual innovation*, in: West, M.& Farr, J. (Ed.), Managing Innovation, Sage, London.

Farr, J.L., Sin, H.P. & Tesluk, P.E. (2003). *Knowledge management processes and work group innovation.* In L. V. Shavinina (Ed.), The international handbook on innovation. New York, NY: Elsevier Science.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (2010) *Predicting and Changing Behavior: The Reasoned Action Approach*. Psychology Press Taylor & Francis: New York.

Foo, M. (2009). Emotions and entrepreneurial opportunity evaluation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(2), 375-393.

Foo, M.D., Uy, M.A., Baron, R.A. (2009). How Do Feelings Influence Effort? An Empirical Study of Entrepreneurs' *Affect and Venture Effort. Journal of Applied Psychology*, 94(4), 1086-1094.

Forgas, J.P. (1995). Mood and Judgment: The Affect Infusion Model (AIM). *Psychological Bulletin*, 117, 39-66.

Fornell, C. & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.

Fornell, C., Johnson, M.D., Anderson, E.W., Cha, J.& Bryant, B.E. (1996). The American Customer Satisfaction Index: Nature, purpose, and findings. *Journal of Marketing*, 60(4), 7-18.

Fredricks, J. A., Alfeld, C. & Eccless, J. S. (2010). Developing and fostering passions in academic and nonacademic domains. *Gifted Child Quarterly, 54(1),* 18-30.

Frey, D., Stahlberg, D. & Gollwitzer, P.M. (1993). *Einstellung und Verhalten: Die Theorie des überlegten Handelns und die Theorie des geplanten Verhaltens*. Frey, D. und Irle, M. (Hrsg.), Kognitive Theorien der Sozialpsychologie (Band I). Bern: Huber.

Frijda, N.H. (2005). Dynamic appraisals: A paper with promises *Behavioral and BrainSciences*. 28: 205-206.

Frijda, N.H., Mesquita, B., Sonnemans, J. & Van Goozen, S. (1991). The duration of affective phenomena, or emotions, sentiments, and passions. In K.T. Strongman (Ed.), *International review of studies on emotion*, (1), 187-225.

Frone, M. R., & Major, B. (1992). Communication quality and job satisfaction among managerial nurses: The moderating influence of job involvement. *Group and Organization Studies*, 13, 332-347.

Fuller, J.B., Marler, L.E., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior, 27*(8), 1089-1120.

Gagne, F. (2007). Ten commandments for academic talent development. *Gifted Child Quarterly*, 51, 93-118.

Galbraith J.A, Beggs, J.R., Jones, D.N., Mcnaughton, E.J., Krull C.R. & Stanley, M.C. (2014). Risks and drivers of wild bird feeding in urban areas of New Zealand. *Biol Conservation*, 180(0):64-74

Galbraith, C.S., Mckinney, B.C., Denoble, A.F. & Ehrlich, S.B. (2014). The impact of presentation form, entrepreneurial passion, and perceived preparedness on obtaining grant funding. Journal of Business and Technical Communication.

Gale, M.L., Gratch, J., Cheng, L.& Marsella, S. (2015). When the going gets tough: Grit predicts costly perseverance. *Journal of Research in Personality*, 59,15-22.

Galla, B.M., Plummer, B., White, R.E., Meketon, D., D'mello, S.K.& Duckworth, A.L. (2014). The Academic Diligence Task (ADT): Assessing Individual Differences in Effort on Tedious but Important Schoolwork. *Contemporary educational psychology*, 39 4, 314-325.

Galton, F. (1892). *Hereditary Genius: An inquiry into its laws and consequences*. London: Macmillan.

Gardner, W.L., Avolio, B.J., Luthans, F., May, D.R. & Walumbwa, F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.

Gareth, R.J. (2001), *Organizational Theory and Cases*, Prentice Hall. London: International Inc.

Gartner W.B, Starr, J.A, Bhat, S. (1999). Predicting new venture survival: an analysis of "anatomy of a start-up." cases from Inc. Magazine. *Journal of Business Venturing* 14(2): 215-232.

Gartner, W.B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of Management Review*, 10: 696 -706.

Gartner. W.B. (1990). What are we talking about when we talk about entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 5(1),15-28.

Gebert, D., Boerner, S. & Kearney, E. (2006). Cross functionality and ınnovation ın new product development teams: a dilemmatic structure and ıts consequences for the management of diversity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 431-458.

Gendolla, G.H.E. & Richter, M. (2010). Effort mobilization when the self is involved: some lessons from the cardiovascular system. Rev. Gen. Psychol. 14, 212-226.

Gielnik, M.M., Spitzmuller, M., Schmitt, A., Klemann, D. & Frese, M. (2015). I Put in Effort, Therefore I Am Passionate: Investigating the Path from Effort to Passion in Entrepreneurship. *Academy of Management Journal*. 58. 10,54-65.

Gimeno, J., Folta, T.B., Cooper, A.C. & Woo, C.Y. (1997). Survival of the fittest? Entrepreneurial human capital and the persistence of underperforming firms. *Administral Sychology Q*.42, 750-783.

Gitter, S.A. (2008). *Grit, Self-Control and the Fear of Failure*. Master thesis, Florida: Florida State Univrsity.

Glasser W. (1976). *Positive addiction*. New York: Haper & Row.

Gold, A.H., Malhotra, A. & Segars, A. (2001). Knowledge management: an organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214.

Goldberg, C. (1986). The interpersonal aim of creative endeavor. *The Journal of Creative Behavior, 20*(1), 35-48.

Goldberg, L.R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

Gottfredson, L.S. (1997). Why grit matters: The complexity of everyday life. *Intelligence*, 24, 79-132.

Govindji, R. & Linley, P.A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: ımplications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153.

Gregoire, Y. & Fisher, R.J. (2006). The effects of relationship quality on customer retaliation. *Marketing Letters*, 17, 31-46.

Gross, J.J.& John, O.P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348-362.

Hair, J.F, Money, A.H., Samouel, P.& Page,M. (2007).*Research Methods for Business.* Chichester: John Wiley and Sons.

Hair, J.F. & Sarstedt, M.& Hopkins, L. & Kuppelwieser, V. (2014). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): *An Emerging Tool for Business Research. European Business Review.* 26. 106-121.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2009). *Multivariate data analysis.* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., Sarstedt, M. (2016), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM).* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).* Thousand Oaks: Sage.

Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2017).*A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).* 2nd Edition, Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA.

Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice,* 19(2), 139-151.

Hambrick D.C. & Mason P.A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *The Academy of Management Review,* 9(2), 193-206.

Hancock, J.G. & Teevan, R.C. (1964). Fear of failure and risk-taking behavior. *Journal of Personality,* 32(2), 200-209.

Hartigan, J.A. & Wigdor, A.K. (Eds.). (1989). *Fairness in employment testing: Validity generalization, minority issues, and the General Aptitude Test Battery*. Washington, DC, US: National Academy Press.

Hartmann, E. & Herb, S. (2015). Interconnectedness of actor bonds in service triads-A social capital perspective. *Industrial Marketing Management*, 44, 154-165.

Hatfield, E. & Sprecher, S. (1986). Measuring Passionate Love in Intimate Relationships. *Journal of Adolescence,* 9, 383- 410.

Heckhausen, H. (1963). *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation (Hope and Fear Components of Achievement Motivation*). Meisenheim am Glan: Anton Hain.

Helms, M.M. (2003). Japanese managers: Their candid views on entrepreneurship. *CompetitivenessReview,* 13(1), 24-34.

Henseler, J., Ringle, C. & Sinkovics, R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(2009), 277-320.

Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science,* 43, 115-135.

Henseler. J. & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*. 28 (2), 565-580.

Hessels, J., Grilo, I., Thurik, R. & Van Der Zwan, P. (2011). Entrepreneurial exit and entrepreneurial engagement. *Journal of Evol. Econ*. 21, 447-471.

Hidi, S.& Baird, W. (1986). Interestingness - A neglected variable in discourse processing. *Cognitive Science*, 10, 179-194.

Ho, V.T. & Pollack, J.(2014). Passion Isn't Always a Good Thing: Examining Entrepreneurs' Network Centrality and Financial Performance with a Dualistic Model of Passion. *Journal of Management Studies* 51, 3: 433-59.

Ho, V.T., Wong, S.S. & Lee, C.H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-47.

Hoang, H. & Gimeno J. (2010). Becoming a founder: How founder role identity affects entrepreneurial transitions and persistence in founding. *Journal of Business Venturing*, 25(1): 41-53.

Hodgins, H.S. & Knee, C.R. (2002). *The integrating self and conscious experience*. In E. L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), Handbook of self-determination research. Rochester, NY: The University of Rochester Press.

Howell, J. & Higgins, C. (1990). Champions of change: identifying, understanding, and supporting champions of technological change. *Organizational Dynamics*, 19 (1), 40-55.

Hoyle, R.H. (ed.) (1995*). Structural Equation Modelling*. Thousand Oaks, CA.: SAGE Publications, Inc.

Hwang, H., Malhotra, N.K., Kim, Y., Tomiuk, M.A. & Hong, S. (2010). A comparative study on parameter recovery of three approaches to structural equation modeling. *Journal of Marketing Research,* 47(4), 699-712.

Imai, M. (1986). *Kaizen: The Key to Japan's Competitive Success*. McGraw-Hill Publishing Company: New York NY.

Imai, M. (2012), *Gemba kaizen: a common sense approach to continuous improvement strategy*, 2nd ed., McGraw Hill Professional, New York, NY

Isaksen, S.G., Lauer, K.J. & Ekvall, G. (1999). Situational outlook questionnaire: a measure of the climate for creativity and change, *Psychological Reports,* 85: 665- 674.

Janssen, O. & Huang, X. (2008). Us and me: team ıdentification and ındividual differentiation as complementary drivers of team members, citizenship and creative behaviors, *Journal of Management*, 34(1), 69-88.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and ınnovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.

Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfaction with co-workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76 (3), 347- 364.

Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 78: 573-579.

Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2004). Employees' goal orientations, the quality of leadermember exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47: 368-384.

Janssen, O., Van De Vliert, E. & West, M. (2004). The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction. *Journal of Organisational Behavior*, 25, 129-145.

Jelinek, M. & Litterer, J.A. (1995). Toward Entrepreneurial Organizations: Meeting Ambiguity with Engagement. *Entrepreneurship Theory and Practice*, *19*(3), 137-168.

Johnson, S.L., Moezpoor, M., Murray, G., Hole, R., Barnes, S.J. & Michalak, E. E. (2016). Creativity and bipolar disorder: igniting a dialogue. *Qualitative Health Research,* 26(1), 32-40.

Jöreskog K.G. & Wold, H. (1982). *The ML and PLS techniques for modeling with latent variables: historical and competitive aspects.* In K. G.Joreskog and H. Wold, editors, Systems under indirect observation,North-Holland: Amsterdam.

Kant, I. & Louden, R.B. (eds.) (2006) Anthropology from a Pragmatic Point of View. New York: Cambridge University Press.

Kanter, R.M. (1983). *The change masters*, New York: Simon & Schuster.

Kanter, R.M. (1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational behavior*, 10, 169-211.

Kao, J. (1989). Entrepreneurship, Creativity and Organization, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.

Karadal, H. (2016). *Girişimcilik, Uygulamalı Girişimcilik Konuları ve Uygulamalar*. 4. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Kasai, P. & Boonsathorn, W. (2018). Factors Leading to Work Passion for Innovative Work Behavior: Case Study of Small Hotel Business in Thailand. *Dusit Thani College Journal*, 12(1), 1-15.

Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations.* New York: Wiley.

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-133.

Kesting, P. & Ulhoi, J.P. (2010). Employee-driven innovation: extending the license to foster innovation. *Management Decision*, 48(1), 65-84.

Kimberly, J.R. (1981). Managerial innovation. In: Nystrom, P. C. & Starbuck, W.H. (Eds.). *Handbook of Organizational Design*. Oxford: Oxford University Press.

Klaukien, A. & Breugst, N. (2009). Displays of entrepreneurial passion and employees' commitment to new ventures (summary). *Frontiers of Entrepreneurship Research*: 29 (5), 10.

Kleiman, E. M., Adams, L. M., Kashdan, T. B.&Riskind, J. H. (2013). Gratitude and grit indirectly reduce risk of suicidal ideations by enhancing meaning in life: Evidence for a mediated moderation model. *Journal of Research in Personality*, 47(5), 539-546.

Kleysen, R.F. & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of ındividual ınnovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2, 284-296.

Kline, R.B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Guilford Press: New York.

Knight, M.R. (1989). Technological innovation in Canada: A comparison of independent entrepreneurs and corporate innovators. *Journal of Business Venturing*. 4. 281-288.

Koestner, R. & Losier, G. F. (2002). *Distinguishing three ways of being highly motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation*. In E. L.Deci & R. M. Ryan (Eds.), Handbook of self-determination research. Rochester, NY: University of Rochester Press.

Koğar, H. (2010). *Farklı örneklem büyüklüklerinde uç değerlerle baş etme yöntemlerinin puanların geçerlik ve güvenirlik kanıtları üzerindeki etkisi.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara.

Köhler, T., Jansen, C., Plath, S.C., Reese, J.P., Lay, J., Steinhausen, S., Gloede, T., Kowalski C., Schulz-Nieswandt, F. & Pfaff, H. (2010). Communication, social capital and workplace health management as determinants of the innovative climate in German banks. *International Journal of Public Health*, 55(6), 561-570.

Krause, D.E. (2004). Influence-based leadership as a determinant of the inclination to innovate and of innovation-related behaviors: An empirical investigation. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 79-102.

Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri.* Türkmen Kitabevi: İstanbul.

Kuyatt, A. (2011). Managing for ınnovation: reducing the fear of failure. *Journal of Strategic Leadership*, 3(2),31-40.

Laaksonen L,, Ainamo A. & Karjalainen, T.M. (2011). Entrepreneurial passion: an explorative case study of four metal music ventures. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 13(1), 20-22.

Lafreniere, M., Jowett, S., Vallerand, R. & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach - athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*,12(2), 144-152.

Langowitz, N. & Minniti, M. (2007). The entrepreneurial propensity of women. *Enterpreneur Theory Practi*se 31, 341-364.

Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and Adaptation*. Oxford University Press, New York.

Leong, C.T. & Rasli, A. (2015). The relationship between innovative work behavior on work role performance: An Empirical Study. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*. 13(2), 23-29.

Li, Y. (2011). Emotions and new venture judgment in China. *Asia Pac. Journal of Management*, 28, 277-298.

Lichtenstein, B.B., Dooley, K. & Lumpkın, G.T. (2006). Measuring emergence in the dynamics of new venture creation. *Journal of Business Venturing*, 21(2), 153-175.

Light, A.E., Rios, K.& Demarree, K.G. (2018). Self-Uncertainty and the Influence of Alternative Goals on Self-Regulation. *Personality and Social Psychology Bullet*in, 44(1), 24-36.

Linley, A. & Biswas-Diener, R. (2010). *Strengths: Do what you love, love what you do*. Coventry, UK: CAPP Press.

Littman-Ovadia, H.& Lavy, S. (2016). Going the extra mile: Perseverance as a key character strength at work. *Journal of Career Assessment, 24*(2), 240-252.

Liu, Dong & Chen, X.-P. & Yao, X. (2010). From Autonomy to Creativity: A Multilevel Investigation of the Mediating Role of Harmonious Passion. *The Journal of applied psychology*. 96. 294-309.

Locke, E.A. & Latham, G.P. (2013*). Goal setting theory: The current state.* In E.A. Locke & G.P. Latham (Eds.), New developments in goal setting and task performance. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.

Locke, E.A. (2000). Motivation, cognition, and action: An analysis of studies of task goals and knowledge. *Applied Psychology*: *An International Review,* 49, 408-429.

Lucas, G.M., Gratch, J., Cheng, L. & Marsella, S. (2015). When the going gets tough: Grit predicts costly perseverance. *Journal of Research in Personality*, 59,15-22.

Lucidi, F., Pica, G., Mallia, L., Castrucci, E., Manganelli, S., Bélanger, J., & Pierro, A. (2016). Running away from stress: How regulatory modes prospectively affect athletes' stress through passion. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 26(6), 703-711.

Macnamara, B.N., Hambrick, D.Z.& Oswald, F.L. (2014). Deliberate Practice and Performance in Music, Games, Sports, Education, and Professions a Meta-Analysis. *Psychological Science,* 25, 1608-1618.

Maddi, S.R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 54*(3), 173-185.

Mageau, G.A. & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences,* 21, 881-954.

Mageau, G.A. &Vallerand, R.J. (2007). The moderating effect of passion on the relation between activity engagement and positive affect. *Motivation and Emotion*, 31, 312-321.

Mageau, G.A., Vallerand, R.J., Rousseau, F.L., Ratelle, C.F.& Provencher, P.J. (2005). Passion and gambling: Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. Journal of Applied Social Psychology, 35, 100-118.

Mageau, G.A., Vallerand, R.J., Rousseau, F.L., Ratelle, C.F., & Provencher, P.J. (2005). Passion and gambling: Investigating the divergent affective and cognitive consequences of gambling. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 100-118.

Marsh, P. & Collet, P. (1987). Driving passion. *Psychology Today*, 21, 16-24.

Martin, A. & Marsh, H. (2003). Fear of Failure: Friend or Foe?. Australian Psychologist, *Aust Psychol*. 38. 31-38.

Martin, P., Salanova, M. & Maria Peiro, J. (2007). Job Demands, Job Resources and Individual Innovation at Work: Going Beyond Karasek' S Model*?*. *Psicothema*, 19(4), 621-626.

Mcclelland, D.C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist, 40*(7), 812-825.

McClelland, D.C., Atkinson, J.W., Clark, R.A. & Lowell, E.L. (1953). *The Achievement Motive.* Appleton-Century-Crofts, East Norwalk, CT.

McClelland, D.C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review, 96*(4), 690-702.

McGregor, H.A. & Elliot, A.J. (2005). The shame of failure: examining the link between fear of failure and shame. *Personal Sociology Psychology Bulleten*, 31, 218-231.

McMullen, J.S. & Dimov, D. (2013). Time and the entrepreneurial journey: the problems and promise of studying entrepreneurship as a process. *Journal of Management Studies*, 50 (8), 1481-1512.

McMullen, J.S. & Shepherd, D.A. (2006). Entrepreneurial action and the role of uncertainty in the theory of the entrepreneur. *The Academy of Management Review*, 31(1), 132-152.

Minniti, M. & Nardone, C. (2007). Being in someone else's shoes: the role of gender in entrepreneurship. *Small Bussness Economy*, 28, 223-238.

Miron-Spector, E., Erez, M., & Naveh, E. (2011). Team composition and innovation: The importance of conformists and attentive-to-detail members. *Academy of Management Journal*, 54, 4, 740-760.

Mitchell, J. R., & Shepherd, D. A. (2010). To thine own self be true: Images of self, images of opportunity, and entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing, 25*(1), 138–154.

Mitchell, J.R., Shepherd, D.A., (2011). Afraid of opportunity: the effects of fear of failure on entrepreneurial decisions. Front. *Entrep. Res.* 31(1).

Moore, D.S., Notz, W. I. & Flinger, M. A. (2013). *The basic practice of statistics* (6th ed.). New York, NY: W. H. Freeman and Company.

Morales, M.G. (2011). Partial Least Squares (PLS) Methods: Origins, Evolution, and Application to Social Sciences. *Communications in Statistics Theory and Methods*, 40(13), 2305-2317.

Morales-Gualdrón, S.T. & Roig, S. (2005). The new venture decision: an analysis based on the gem project database. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(4), 479-499.

Morgan, J. & Sisak, D. (2015). The power of negative thinking: a model of entrepreneurship, aspirations, and fear of failure. *Aspirations, and Fear of Failure*, 9, 2015.

Morgan, J., & Sisak, D. (2016). Aspiring to succeed: A model of entrepreneurship and fear of failure. *Journal of Business Venturing*, 31(1), pp. 1-21.

Morris, Michael & F. Kuratko, Donald & Schindehutte, Minet & Spivack, April. (2012). Framing the Entrepreneurial Experience. Entrepreneurship Theory and Practice. 36. 10.

Mueller, B. A., Wolfe, M. T. & Syed, I. (2017). Passion and grit: An exploration of the pathways leading to venture success. *Journal of Business Venturing*, 32, 260-279.

Mueller, S.L.& Thomas, A. S. (2000). Culture and Entrepreneurial Potential: A Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16, 51-75.

Mumford, M.D. & Gustafson, S. B. (1988). Creativity syndrome: Integration, application, and innovation. *Psychological Bulletin, 103*(1), 27-43.

Mumford, M.D. (2000). Managing creative people: strategies and tactics for innovation. *Human Resources Management Review,* 10(3), 313-351.

Mumford, M.D. (2003), Where have we been, where are we going? Taking stock in creativity research. *Creativity Research Journal*, 15(2&3): 107-120.

Mumford, M.D., Baughman W.A. & Reiter-Palmon R. (1997), Thinking creativity at work: organizational influence on creative problem solving, Journal of creative behavior, 31, 7-17.

Murnieks, C.Y., Cardon, M.S., Sudek, R., White, T.D., & Brooks, W.T. (2016). Drawn to the fire: The role of passion, tenacity and inspirational leadership in angel investing. *Journal of Business Venturing*, 31(4): 468–484.

Murnieks, C.Y., Haynie, J.M., Wiltbank, R.E., & Harting, T. (2011). "I like how you think": Similarity as an interaction bias in the investor–entrepreneur dyad. *Journal of Management Studies,* 48(7): 1533–1561.

Murnieks, C.Y., Mosakowski, E., & Cardon, M.S. (2014). Pathways of Passion: Identity centrality, passion, and behavior among entrepreneurs. *Journal of Management*, 40(6), 1583-1606.

Nakip, Mahir; (2003), Pazarlama Araştırmaları, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Nambisan, S. & Baron, R.A. (2009). Virtual Customer Environments: Testing a Model of Voluntary Participation in Value Co-creation Activities. *Journal of Product InnovationManagement*, 26, 388-406.

Nulty, D.D. (2008). The adequacy of response rates to online and paper surveys: what can be done?.*Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(3), 301-314.

Oatley, K. (2000). The sentiments and beliefs of distributed cognition. In N. H. Frijda, A. S. R. Manstead, & S. Bem (Eds.), Emotions and beliefs: How feelings influence thoughts. Cambridge: Cambridge University Press.

Oldham, G.R. & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.

Orr, J. M., Sackett, P. R. & Duboıs, C.L.Z. (1991). Outlier detection and treatment in ı/o psychology: A survey of researcher beliefs and an empirical illustration. *Personnel Psychology,* 44, 473-486.

Öztürk, M.O. (2001). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*, 8. Basım, Ankara: Feryol Matbaası.

Parker, S.K., Wall, T.D., & Jackson, P.R. (1997). "That's not my job": Developing flexible employee work orientations. *Academy of Management Journal*, 40, 899 -929.

Parker, S.K., Williams, H.M. & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. Journal of Applied Psychology, 91, 636-652.

Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

Paunesku, D., Walkton, G.M., Romero, C., Smıth, E.N., Yeager, D.S., & Dweck, C.S. (2015). Mind-set interventions are a scalable treatment for academic underachievement. *Psychological Science,* 26, 784-793.

Peterson, C. & Seligman, M.E.P. (2004). Characters trengths and virtues: a hand book and classification. Oxford: Oxford University Press.

Philippe, F.& Vallerand, R.& Lavigne, G. (2009). Passion does make a difference in people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate ındividuals. Applied Psychology: *Health and Well-Being*. 1. 3 - 22.

Philippe, F.L., Vallerand, R.J., Houlfort, N., Lavigne, G. & Donahue, E.G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships: The mediating role of emotions. *Journal of Personality and SocialPsychology, 98*, 917-932.

Pieterse, A.N., Van Knippenberg, D., Schippers, M.& Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 609-623.

Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. *Harvard Business Review* 68(2), 73-93.

Preston, J. & Wegner, D.M. (2009). *Elbowgrease: Theexperience of effort in action*. In: Morsella E, Bargh JA, Gollwitzer PM Oxford handbook of humanaction. New York: Oxford University Press.

Ramamoorthy, N., Flood, P.C., Slattery, T. & Sardessai, R. (2005). Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150.

Ratelle, C.F., Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Rousseau, F.L. & Provencher, P.J. (2004). When passion leads to pathology: A look at gambling. *Journal of Gambling Studie*s, 20, 105-119.

Rauch, A. & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between business owners' personality traits, business creation and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 16, 353-385.

Ray, D.M. (1994). The role of risk-taking in Singapore. *Journal of Business Venturing*, 9(2), 157-177.

Razali, N.M. & Wah, Y.B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling Tests. *Journal of Statistical Modeling and Anlytics*, 2, 21-33.

Read, S. & Sarasvathy S.D. (2005).Knowing what to do and doing what you know: effectuation as a form of entrepreneurial expertise. *The Journal of Private Equity*, 9(1), 45-62

Reed, A. J., Schmitz, D., Baker, E., Nukui, A.& Epperly, T. (2012). Association of "grit" and satisfaction in rural and nonrural doctors. *Journal of the American Board of Family Medicine*, 25(6), 832-839.

Reed, J., Britschet, B. & Cutton, D. (2012). Grit, Conscientiousness, and the Trans Theoretical Model of Change For Exercise Behavior. *Journal of Health Psychology*, 18(5), 612-619.

Renzulli, J., Koehler, J.& Fogarty, E. (2006). Operation houndstooth intervention theory: Social capital in today's schools. *Gifted child today*, 29(1), 15-24.

Reuvers, M., Van Engen, M.L., Vinkenburg, C.J., & Wilsonğevered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.

Reynolds P.D. & Curtin, R.T. (2008), Business creation in the United States: panel study of entrepreneurial dynamics II initial assessment", *Foundations and Trends in Entrepreneurship*, 4(3),155-307.

Rice, V.J., Vu, T., Butler, J., Marra, D., Merullo, D. & Banderet, L.(2009). Fear of failure: Implications for military health care specialist student training. *Work*: *Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 34, 465– 474.

Rieckhoff, B.S. & Larsen, C. (2012). The impact of a professional development network on leadership development and school improvement goals. *School-University Partnerships,* 5(1), 57-73.

Robbins, P.S.; (1994). Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çev.: Sevgi Ayşe Öztürk), Eskişehir: Etam Basım Yayım Dağıtım.

Roberts, S.C., Little, A.C., Gosling, L.M., Jones, B.C., Perrett, D.I., Carter, V. & Petrie, M. (2005). MHC-assortative facial preferences in humans. *Biology letters*, *1*(4), 400-3.

Robins, R.W., Tracy, J.L., & Sherman, J.W. (2007). *What kinds of methods do personality psychologists use? A survey of journal editors and editorial board members.* In R. W. Robins, R.C. Fraley & R.F. Krueger (Eds.), Handbook of research methods in personality psychology. London: The Guilford Press.

Robins, S.P. (2003), *Organizational Behavior*, 10th ed. Prentice Hall.

Rousseau, F.L. & Vallerand, R.J. (2003). Le rôle de la passion dans le bien-être subjectif des aînés [The Role of passion in the subjective well-being of elderly individuals]. *Revue Québécoise de Psychologie, 24*, 197-211.

Rousseau, F.L. & Vallerand, R.J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development, 66*, 195-211.

Rugg, G. & Petre, M. (2006). *A gentle guide to research methods*. McGraw-Hill Education (UK).

Ruvio, A., Rosenblatt, Z. & Hertz-Lazarowıtz, R. (2010). Entrepreneurial leadership vision in nonprofit vs. for-profit organizations. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 144-158.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Ryans, D.G. (1939). The measurement of persistence: an historical review. *Psychological Bulletin*, 36(9), 715.

Sachs, ML. (1981). Running addiction. In: Sachs MH, Sachs ML, editors. Psychology of running. Champaign (IL). *Human Kinetics*, 116-127

Salley, L.D. (2005). *Exploring the relationship between personal motivation, persistence, and resilience and their effects on academic achievement among different groups of African-American males in high schools.* (66), Pro-Quest Information & Learning, US.

Sandhu, M.S., Sidique, S.F.& Riaz, S. (2011). Entrepreneurship barriers and entrepreneurial inclination among Malaysian postgraduate students. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 17(4), 428-449.

Sarasvathy, S.D. (2004). The questions we ask and the questions we care about: Reformulating some problems in entrepreneurship research. *Journal of Business Venturing*, 19(5): 707-717.

Sassenberg, K. & Zeitschrift, J. F. (2012). Self-control & self-regulation in social contexts. *Zeitschrift für Psychologie*, 219, 73-73.

Schlenker, B.R. (1985). In B.R. Schlenker (Ed.), *Identity and self-identification. The self and social life*. New York: McGraw-Hill.

Schouwenburg, H.C. (1992). Procrastinator and fear of failure: an exploration of reasons for procrastination. *European Journal of Personality*, 6, 225-236.

Schultheiss, O.C. (2001). Manual for the Assessment of Hope of Success and Fear of Failure: English Translation of Heckhausen's Need Achievement Measures. Unpublished Scoring Manual, Ann Arbor, MI: University of Michigan.

Schumacker R.E, Lomax R.G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling.Fouth Edition*. Routledge Psychology Press: New York.

Schumpeter, J. A. (1951), "Economic Theory and Entrepreneurial History", in R. V. Clemence (eds), Essays on Economic Topics of Joseph Schumpeter. Port Washington, NY: Kennikat Press.

Schumpeter, J.A. (1934). The *Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credits, Interest, and the Business Cycle*. Transaction Publishers: Piscataway.

Schwarz, N. & Clore, G.L. (1996). *Feelings and phenomenal experiences.* In E.T. Higgins & A. Kruglanski (Eds.), Social psychology: Handbook of basic principles. New York: Guilford.

Scott S.G. & Bruce R.A. (1994). Determinants of innovative behaviour: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal,* 37 (3), 580-607.

Scott, S. & Venkataraman, S. (2004). The promise of entrepreneurship as a field of research. *International Small Business Journal*, *22*(2), 206-216.

Seibert, S. E., Kraimer, M.L. & Crant, J.M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel*

Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenirlik*. Ankara: Seçkin Matbaası.

Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review,* 25: 217-226.

Shane, S., Locke, E.A., & Collins, C.J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review, 13*(2), 257-279.

Shane, S.A. (1994). Are champions different from non-champions? *Journal of Business Venturing*, 9(5), 397- 421.

Sharma, M. & Shekhawat, V. (2017). Uniqueness seeking, grit and flow in high and low creative university students. *International Journal of Education and Psychological Research*, 6(2), 30-36

Sharma, P. & Chrisman, J.J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 11-27.

Shaver, K.G. & Scott, L.R. (1991). Person, Process, Choice: the Psychology of New Venture Creation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(2), 23-45.

Shepherd, D.A. & Haynie, J.M. (2011). Venture failure, stigma, and impression management: a self-verification, self-determination view. *Strategies of Entrepreneur Journal*, 5 (2), 178-197.

Shinnar, R.S., Giacomin, O., Janssen, F. (2012). Entrepreneurial perceptions and intentions: the role of gender and culture. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 36, 465-493.

Siegling, A.B., & Petrides, K.V. (2016). Drive: Theory and construct validation. PLoS ONE, 11(7), e0157295.

Singh, J. & Chopra, V.G. (2018). Workplace Spirituality, Grit and Work Engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*.

Smilor, R.W. (1997). Entrepreneurship: Reflections on a subversive activity. *Journal of Business Venturing*, 12: 341-346.

Smith, E.R. & Mackie, D.M. (2007). *Social psychology* (3rd ed.). Hove, England: Psychology Press/Taylor & Francis (UK).

Spiegelaere, S.D., Gyes, G.V., Vandekerckhove, S. & Hootegem,G.V. (2012*). Job design and innovative work behavior enabling innovation through active or low-strain jobs?* Leuven: Katholieke Universiteit.

Spielberger, C.D. (1972). *Anxiety as an emotional state.* In: Spielberger, C.D. (Ed.), Anxiety: Current Trends in Theory and Research. Academic Press, New York.

Stangler, D. (2009). The economic future just happened (9).

Stebbins, R. (2001). Exploratory research in the social sciences: what is exploration?. *Exploratory Research in the Social Sciences.* 2-18.

Stenseng, F. (2008). The Two Faces of Leisure Activity Engagement: Harmonious and Obsessive Passion in Relation to Intrapersonal Conflict and Life Domain Outcomes. Leisure Sciences. *Leisure Sci.* 30. 465-481.

Sternberg, R. J. (1986). A triangular theory of love. *Psychological Review*, 93, 119-135.

Storch, M. (2005). Taking the reins. *Scientific American Mind*, 16(2), 88.

Strayhorn, T.L. (2014). What role does grit play in academic success of black male collegians at predominately white institutions? *Journal of African American Studies*, 18(1), 1-10.

Stryker, S, Burke P.J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychology Quarterly* 63(4): 284-297.

Stryker, S, Serpe, R.T. (1982). Commitment, identity salience, and role behavior: theory and research example. In Personality, Roles, and Social Behavior, Ickes W, Knowles ES (eds). Springer-Verlag: New York; 199-218.

Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics* (5th ed.). New York: Allyn and Bacon.

Taggar, S. (2002). A multi-level model of creativity in intact workgroups. *Academy of Management Journal*, 45, 315-331.

Tekin, M. (1999). *Girişimcilik, Kendi İşini Kurma* (2.Baskı). Konya: Damla Ofset

Tenenhaus M., Vinzi, V.E., Chatelin Y.M. & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational Statistics & Data Analysis,*48(1), 159-205.

Teo, T.T., Lee, C.B.& Chai, C.S. (2008). Understanding pre-service teachers' computer attitudes: applying and extending the technology acceptance model. *Journal of Computer Assisted Learning*, 24(2), 128-143.

Terman, L.M., Oden. M.H. & Bayley, N. (1947). *The Gifted Child Grows Up: Twenty-five Years' Follow-up of a Superior Group*. Genetic studies of genius. V. 4. Stanford: Stanford University Press.

Tezuka, H. (1997). Success as the source of failure? Competition and cooperation in the Japanese economy. *Sloan Management Review*, 38(2), 83-93.

Thompson, J.L. (2004). The facets of the entrepreneur: Identifying entrepreneurial potential. *Management decision*. 42. 243-258.

Tierney, P., Farmer, S.M.& Graen, G.B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology*, 52, 591-620.

Timmons, J.A. (2000). *New Venture creation: entrepreneurship 2000* (5th ed.) Homewood, IL: Irwin.

Tough, P. (2013). How children succeed: Grit, curiosity, and the hidden power of character. London, England: RH Books.

Tugade, M.M. & Fredrickson, B.L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of personality and social psychology, 86*(2), 320-333.

Unsworth, K. (2001). Unpacking creativity. *The Academy of Management Review*, 26, (2), 289- 297.

Utsch, A. & Rauch, A. (2000). Innovativeness and initiative as mediators between achievement orientation and venture performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 45-62

Uy, M.A., Foo, M.D. & Illies, R. (2015). Perceived progress variability and entrepreneurial effort intensity: the moderating role of venture goal commitment. J. Bus. Ventur. 30, 375-389.

Vaillant, Y. & Lafuente, E. (2007). Do different institutional frameworks condition the influence of local fear of failure and entrepreneurial examples over entrepreneurial activity? *Entrepreneur Reg. Dev.* 19, 313-337.

Vallerand, J.R., Mageau, G., Blanchard, C., Koestner, R., Gagne, M., Ratella, C. & Leonard, M. (2003). Les passions de L' Ame: on obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.

Vallerand, R. J., Salvy, S. J., Mageau, G. A., Denis, P., Grouzet, F. M. E., & Blanchard, C. B. (2007). On the role of passion in performance. Journal of Personality, 75, 505–534

Vallerand, R.J. & Houlfort, N. (2003). *Passion at work: toward a new conceptualization. In Emerging Perspectives on Values in Organizations,* Gilliland SW, Steiner DD, Skarlicki DP (eds). Information Age Publishing: Greenwich, CT; 175-204.

Vallerand, R.J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Advances in Experimental and Social Psychology*, 29, 271-360.

Vallerand, R.J. (2001). *A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise.* In G. Roberts (Ed.), Advances in motivation in sport and exercise Champaign, IL: Human Kinetics.

Vallerand, R.J. (2007). *A Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation for sport and physical activity*. In M. S. D. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), Self-determination theory in exercise and sport. Champaign, IL: Human Kinetics.

Vallerand, R.J., Houlfort, N., & Forest, J. (2014). *Passion for work: Determinants and outcomes*. In M. Gagné (Ed.), The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory. Oxford: Oxford University Press.

Vallerand, R.J., Mageau, G.A., Elliot, A.J., Dumais, A., Demers, M.A., & Rousseau, F. (2008). Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise, 9*(3), 373-392.

Van de Ven, A.H. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32(5), 590-607.

Vanhove, A.J., Herian, M. N., Perez, A.L.U., Harms, P.D.& Lester, P.B. (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(2), 278-307

Vealey, R.S. (2008). Fear of Failure in the Context of Competitive Sport: A Commentary. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 3(2), 185-188.

Verheul, I. & Van Mil, L. (2011). What determines the growth ambition of Dutch early-stage entrepreneurs? *International Journal of Entrepreneurial Venturing*, 3(2), 183-207

Von Culin, K.R., Tsukayama, E.& Duckworth, A.L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.

Von Hippel, E.(1988). *The Sources of Innovatıon*, New York: Oxford University Pres.

Wagner, J. & Sternberg, R. (2004). Start-up activities, individual characteristics, and the regional milieu: Lessons for entrepreneurship support policies from German micro data. *The Annals of Regional Science*, 38(2), 219-240.

Wagner, J. (2007). What difference a Y makes - female and male nascent entrepreneurs in Germany. *Small Bussness Economy*, 28, 1-21.

Watson, D. & Clark, L.A. (1994). *The Panas-X. Manual for the positive and negative affect schedule-expanded form*. Ames: The University of Iowa.

Weiss, H.M., Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Res. Organanizational Behaviour,* 18, 1-74.

Welpe, I.M., Spörrle, M., Grichnik, D., Michl, T.& Audretsch, D.B. (2011). Emotions and opportunities: The interplay of opportunity evaluation, fear, joy, and anger as antecedent of entrepreneurial exploitation. *Enterpreneur Theory Practice,* 36, 69-96.

Wennberg, K., Pathak, S. & Autio, E., (2013). How culture moulds the effects of self-efficacy and fear of failure on entrepreneurship. *Entrepreneur. Reg. Dev. International*. Journal, 25 (9-10), 756-780.

West, M. A. (2001). *The human team: basic motivations and innovations*. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), Handbook of industrial, work and organizational psychology. London/New York: Sage

West, M.A. & Farr, J.L. (1990). *Innovation and creativity at work*: Psychological and organizational strategies. Chichester: Wiley.

West, M.A. (1987). A measure of role innovation at work. *British Journal of Social Psychology*, 6, 83- 85.

West, M.A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology: An International Review*, 51(3), 355-387.

West, M.A. and Farr, J.L. (1989) Innovation at Work: Psychological Perspectives. Social Behavior, 4, 15-30.

Westphal, M., Bonanno, G.A. & Bartone, P., (2008). *Resilience and personality*. In: Lukey, B.J., Tepe, V. (Eds.), Bio-behavioral Resilience to Stress. CRC Press, Boca Raton, FL.

Winner, E. (2007). *Kinder voll Leidenschaft: Hochbegabungen verstehen* [Children full of passion: Understanding Giftedness]. Lit Verlag.

Winner,E. (1996). *Gifted children: Myths and realities*. New York, NY: Basic Books.

Wishmann, T., 2011. Resilience in infertile couples acts as a protective factor against infertilityspecific distress and impaired quality of life. *Journal of Assisted Reproduction and Genetics*, 28, 1111-1117.

Wolters, C.A. & Hussain, M. (2015). Investigating Grit and Its Relations with College Students' Self-Regulated Learning and Academic Achievement. *Metacognition and Learning*, 10, 293-311.

Wood, M.S. & Pearson, J.M. (2009). Taken on faith? The impact of uncertainty, knowledge relatedness, and richness of information on entrepreneurial opportunity exploitation. *Journal of Leadership Organizational Studies*, 12, 117-130.

Wood,M.S. & Rowe, J.D., (2011). Nowhere to run and nowhere to hide: the relationship between entrepreneurial success and feelings of entrapment. *Entrepreneur Resources. Journal*, 1(4).

Wood, M.S., Mckelvie, A. & Haynie, J.M. (2014). Making it personal: opportunity individuation and the shaping of opportunity beliefs. *Journal of Bussiness Venture*, 29, 252-272.

Wood, M.S., Mckinley, W. & Engstrom, C.L. (2013). Endings and visions of new beginnings: the effects of source of unemployment and duration of unemployment on entrepreneurial intent. *Entrepreneur Resources Journal*, 3, 171-206.

Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361-384

Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffın, R. W. (1993). Toward a teorhy of organizational creativity. *The Academy of Management Review.* 18, 2, 293-321.

Wu, C., Parker, S.K. & De Jong, J.P.J. (2014). Need for cognition as an antecedent of individual innovation behaviour. *Journal of Management*, 40(6), 1511-1534.

Wyszyńska, P., Ponikiewska, K., Karaś, D., Najderska, M., & Rogoza, R. (2017). Psychometric properties of the Polish version of the Short Grit Scale. *Polish Psychological Bulletin, 48*(2), 229-236.

Yıldırım, M.H & Uğuz Ş. (2013). *Girişimcilik.* Ankara: Beta Basım Yayım.

Yıldırım, M.H., Demirel, Y., İçerli, L. (2011). İşletme sahibi yöneticilerin girişimci kişilik özellikleri ile girişimcilik becerileri arasındaki ilişkinin tespiti: Aksaray örneği. *Örgüt ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 3(2), 189-199.

Yuan, F. & Woodman, R.W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectatıons. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.

Zhao, X., Lynch, J.G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis, *Journal of Consumer Research*, 37(3), 197 -206.

Zhou, J. & C.E. Shalley (2003), *Research on employee creativity: a critical review and proposal for future research directions*, In: Martocchio, J.J. & G.R. Ferris (eds.) (2003), Research in personnel and human resource management, Oxford, England: Elsevier.

Zhou, J. & George, J.M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44, 682-696.

Zhou, J. (2003). When the presence of creative co-workers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback and creative personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 413-422.

Zikmund, W.G. (2000). *Business research methods* (6th ed). Fort Worth: Harcourt College Publishers.

https://en.wikipedia.org/wiki/Exploratory_research

www.gemconsortium.org erişim: 17.11.2018

http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c2f511399040 4.74855597.

https://dictionary.cambridge.org/tr/ingilizce/griterişim:08.01.2019.

https://en.oxforddictionaries.com/definition/grit erişim: 08.01.2019.

https://en.wikipedia.org/wiki/Grit_(personality_trait) erişim: 08.01.2019.

https://www.philosophybasics.com/branch_stoicism.html erişim: 20.09.2018.

EKLER

Ek 1. Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Testi Sonuçları

Statistics								
		TUTKU1	TUTKU2	TUTKU3	TUTKU4	TUTKU5	TUTKU6	TUTKU7
N	Valid	519	519	519	519	519	519	519
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		,140	-,438	,224	-,380	,050	-1,029	-1,222
Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107	,107
Kurtosis		-1,322	,156	-,829	-1,239	-,986	1,653	2,323
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214	,214

Statistics							
		TUTKU8	TUTKU9	TUTKU10	TUTKU11	TUTKU12	TUTKU13
N	Valid	519	519	519	519	519	519
	Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness		-,950	-,557	-,970	-,045	,227	,248
Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107
Kurtosis		1,308	-,091	,541	-1,228	-1,167	-,644
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214

Statistics							
		YENI1	YENI2	YENI3	YENI4	YENI5	YENI6	BASARI1
N	Valid	519	519	519	519	519	519	519
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		,121	-,160	-,314	-,054	,082	-,507	-1,200

Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107	,107
Kurtosis		-,886	-,724	,002	-,813	-1,070	,181	1,103
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214	,214
Statistics								
		BASARI2	BASARI3	BASARI4	BASARI5	BASARI6	BASARI7	BASARI8
N	Valid	519	519	519	519	519	519	519
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-,797	,267	-,937	,184	-,179	-,591	-,239
Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107	,107
Kurtosis		-,088	-,632	1,002	,125	-,146	-,227	-,459
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214	,214
Statistics								
		BASARI9	BASARI10	BASARI11	BASARI12	BASARI13	BASARI14	
N	Valid	519	519	519	519	519	519	
	Missing	0	0	0	0	0	0	
Skewness		-,145	-,676	-,792	-,268	-,013	,525	
Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107	
Kurtosis		-,109	-,145	-,217	,008	-,453	-,626	
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214	
Statistics								
		BASARI15	BASARI16	BASARI17	BASARI18	BASARI19	BASARI20	
N	Valid	519	519	519	519	519	519	
	Missing	0	0	0	0	0	0	
Skewness		-,969	,099	-1,017	-,302	-,341	,394	
Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107	
Kurtosis		,874	-,224	,686	-,239	-,419	,530	
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214	
Statistics								
		BASARI21	BASARI22	BASARI23	BASARI24	BASARI25	METANET1	
N	Valid	519	519	519	519	519	519	
	Missing	0	0	0	0	0	0	
Skewness		-,162	-,284	-,187	-,563	-,744	-,113	

Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107
Kurtosis		-,371	-1,177	-,347	,031	,161	-1,051
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214
Statistics							
		METANET2	METANET3	METANET4	METANET5	METANET6	
N	Valid	519	519	519	519	519	
	Missing	0	0	0	0	0	
Skewness		,365	,242	,329	-1,235	-,667	
Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	
Kurtosis		-,161	-,434	-1,070	1,312	,183	
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	
Statistics							
		METANET7	METANET8				
N	Valid	519	519				
	Missing	0	0				
Skewness		-,530	-,594				
Std. Error of Skewness		,107	,107				
Kurtosis		,115	-,119				
Std. Error of Kurtosis		,214	,214				

Ek 2. Anket Formları

Değerli katılımcı, bu anket ***"Girişimcilik Tutkusunun Yenilikçi davranışlarve Başarısızlık Korkusu Üzerine Etkisi: Metanetin Aracılık Rolü"*** başlıklı DOKTORA TEZİ için kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Vereceğiniz yanıtlar yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Himmet KARADAL	**Yasemin GÜLBAHAR**
Aksaray Üniversitesi	Doktora Öğrencisi

İşletmenizin Faaliyette Bulunduğu Sektör: 1()Metal Ürünler 2()Mobilya-Ahşap Ürünler 3()Ambalaj - Plastik 4()İnşaat Yapı Malzemeleri 5() Tekstil 6() Diğer	
İşletmedeki Çalışan Sayısı: 1()50'den az 2()50-100 3()100-200 4()200-300 5()300'den fazla	
İşletmedeki Statünüz: 1()Girişimci 2()Yönetici 3()İdari Personel 4()Teknik Personel 5()Diğer……	
İşletmedeki Göreviniz:	
Görev Süreniz: 1()1 yıldan az 2()1-3 yıl arası 3()4-6 yıl arası 4()7-9 yıl arası 5()10 yıl ve üzeri	
Yaşınız: 1()18-25 2()26-30 3()31-35 4()36-40 5()41-45 6()46-+	**Cinsiyetiniz:** 1()Kadın 2()Erkek
Medeni Haliniz: 1()Bekar 2()Evli	**Eğitim Düzeyiniz:** 1()İlköğretim 2()Lise&Dengi 3()Önlisans 4()Lisans 5()Lisansüstü

Aşağıdaki her bir ifade için size en çok uyan seçeneğe "X" işareti koyunuz.

Sektörünüzün başarı düzeyi:	1()Çok düşük	2()Düşük	3()Orta	4()Yüksek	5()Çok Yüksek
İşletmenizin başarı düzeyi:	1()Çok düşük	2()Düşük	3()Orta	4()Yüksek	5()Çok Yüksek
Kendi başarı düzeyiniz:	1()Çok düşük	2()Düşük	3()Orta	4()Yüksek	5()Çok Yüksek

1= Kesinlikle Katılmıyorum, **2**= Katılmıyorum,**3**= Orta, **4**= Katılıyorum,**5**= Kesinlikle Katılıyorum

1	Her zaman yeni fırsatlar için yeni yöntemler bulma arayışında olurum	1	2	3	4	5
2	Ürün geliştirmek için yeni fikirler geliştiririm	1	2	3	4	5
3	Mevcut ürünleri nasıl geliştireceğime odaklanırım	1	2	3	4	5
4	Yeni fırsatlar arar ve bulurum	1	2	3	4	5
5	Sorunlara yeni çözümler getirmek kişilik özelliğimdir	1	2	3	4	5
6	Yeni bir fikir geliştirmek beni heyecanlandırır	1	2	3	4	5
7	Yeni girişimlerde bulunmak bana enerji verir	1	2	3	4	5
8	Girişimim başarılı olduğu müddetçe heyecan vericidir	1	2	3	4	5
9	Yeni bir girişimin parçası olmak kişilik özelliğimdir	1	2	3	4	5
10	Ürünleri sunmak için doğru kişileri seçerim	1	2	3	4	5
11	Girişimlerimde doğru insanları bir araya getirmeyi tercih ederim	1	2	3	4	5
12	İşlerimi daha iyi yapmak için kendimi ve çevremi motive ederim	1	2	3	4	5
13	İşlerimi geliştirmek ve büyütmek kişilik özelliğimdir	1	2	3	4	5

1	Yeni teknolojiler, süreçler, çalışma yöntemleri, teknikler ve/veya ürün fikirleri araştırırım.	1	2	3	4	5
2	Yenilikçi fikirler geliştiririm.	1	2	3	4	5
3	Yeni fikirleri başkalarına tanıtır ve savunurum.	1	2	3	4	5

4	Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.	1	2	3	4	5
5	Yeni fikirlerin uygulanması için gerekli plan ve programları yaparım.	1	2	3	4	5
6	Yenilikçi bir insanım.	1	2	3	4	5

1	Başarısızlıklarımın nedeni yeterince zeki olmamamdır.	1	2	3	4	5
2	Başarısız olduğumda, geleceğim belirsiz görünür.	1	2	3	4	5
3	Başarısızlığım değer verdiğim insanları üzer.	1	2	3	4	5
4	Başarısız olursam, bunu yeteneksizliğime bağlarım.	1	2	3	4	5
5	Başarısız olursam, planlarımın değişeceğine inanırım.	1	2	3	4	5
6	Başarısız olduğumda, değer verdiğim insanlar tarafından eleştirileceğimi düşünürüm.	1	2	3	4	5
7	Başarısızlığım, beceriksizliğimden kaynaklanır.	1	2	3	4	5
8	Başarısız olduğumda, geleceğe yönelik planlarım alt üst olur.	1	2	3	4	5
9	Başarısız olduğumda, değer verdiğim insanların güvenini kaybederim.	1	2	3	4	5
10	Başarısızlık bana değersizlik hissi verir.	1	2	3	4	5
11	Başarılı olamadığımda, insanlar benimle daha az ilgilenir.	1	2	3	4	5
12	Başarısızlıklarımın gelecek ile ilgili planlarımı etkileyeceğini düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
13	Başarılı olamadığımda, insanların bana daha az yardım ettiklerini düşünürüm.	1	2	3	4	5
14	Başarısız olduğumda, beni önemseyen kişiler mutsuz olurlar.	1	2	3	4	5
15	Başarılı olamadığımda, hemen moralim bozulur.	1	2	3	4	5
16	Başarısız olduğumda, sonuçlar üzerinde kontrolümün olmamasından huzursuz olurum.	1	2	3	4	5
17	Başarılı olamadığımda, insanlar beni yalnız bırakır.	1	2	3	4	5
18	İnsanların başarısızlığımı görmelerinden çekinirim.	1	2	3	4	5
19	Başarısızlığım değer verdiğim insanları hayal kırıklığına uğratır.	1	2	3	4	5
20	Başarısız olduğumda, bunu herkesin bildiğine inanırım.	1	2	3	4	5
21	Başarılı olamadığımda, insanlar bana ilgi göstermez.	1	2	3	4	5
22	Başarısız olduğumda, benden şüphe edenlerin haklı olduklarını düşündüklerine inanıyorum.	1	2	3	4	5
23	Başarılı olamadığımda, bazı insanların gözünde değerim azalır.	1	2	3	4	5
24	Başarısızlığımda, başkalarının hakkımdaki düşüncelerinden endişe ediyorum.	1	2	3	4	5
25	Başarısız olduğumda, başkalarının çaba göstermediğimi düşünebileceklerinden endişe ederim.	1	2	3	4	5

Aşağıdaki her bir ifade için size en çok uyan seçeneğe "X" işareti koyunuz.

1= Bana hiç uymuyor, **2**= Bana uymuyor,**3**= Orta, **4**= Bana uyuyor,**5**= Bana tamamen uyuyor

1	Sık sık bir hedef belirlerim, ancak daha sonra farklı bir hedef peşinde koşarım	1	2	3	4	5
2	Belli bir fikir veya projeye kısa süreliğine odaklanırım ancak daha sonra buna ilgim azalır	1	2	3	4	5
3	Birkaç aydan fazla süren projelere odaklanmakta güçlük çekerim	1	2	3	4	5
4	Yeni fikir ve projeler beni bazen önceki fikirlerden uzaklaştırır.	1	2	3	4	5
5	Başladığım işi bitiririm	1	2	3	4	5
6	Aksilikler beni vazgeçirmezler	1	2	3	4	5
7	Gayretliyimdir	1	2	3	4	5
8	Çalışkanımdır	1	2	3	4	5

Hangi sektörde faaliyet gösteriyorsunuz: …….....…….

Sektörün en önemli 2 sorununu ve bu soruna yönelik çözüm önerilerinizi lütfen belirtiniz?

1.Sorun: **…….....……**

1.Sorunun çözümü: …….....…

2.Sorun: **…….....……..**

2.Sorunun çözümü: …….....…..

Sektörünüzün gelişmesini engelleyen en önemli 2 hususu belirtiniz?

a-

b-

İnsan kaynaklarının sektörün gelişimini etkileme düzeyi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

Sektörün gelişiminde insan kaynaklarının kişilik özelliklerinin etkisi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

Sektörün gelişiminde insan kaynaklarının başarısızlık korkusunun etkisi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

Sektörün gelişiminde insan kaynaklarının yenilikçi davranışının etkisi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

Sektörün gelişiminde insan kaynaklarının yenilikçi davranışının etkisi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

Sektörün gelişiminde insan kaynaklarının yenilikçi davranışının etkisi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

Sektörün gelişiminde insan kaynaklarının dayanıklılığının (metanetin) etkisi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

Sektörün gelişiminde insan kaynaklarının sahip olduğu girişimcilik tutkusunun etkisi

1()Çok düşük 2()Düşük 3()Orta 4()Yüksek 5()Çok Yüksek

İyi bir girişimcinin 2 önemli kişilik özelliği nedir?

a-

b-

Prof. Dr. Himmet KARADAL &Yasemin GÜLBAHAR -yasemingulbahar@aksaray.edu.tr-

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Ek 3. Çalışmanın Modeli (SmartPLS)

