

Girişimcilik Eğilimlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma *

(Araştırma Makalesi)

A Research on Factors Affecting Entrepreneurship Trends
Doi: 10.29023/alanyaakademik.1021253

Edip ÖRÜCÜ

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
eorucu@bandirma.edu.tr
0000-0002-3301-7496

Ulviyya ZEYNALOVA

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi
ulviyye.zeynalova@gmail.com
0000-0001-6641-5522.

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Örucü, E. & Zeynalova, U. (2022). “Doğrudan Yabancı Yatırım Girişlerinin İhracat Üzerine Etkileri: Türkiye Örneği”, Alanya Akademik Bakış, 6(1), Sayfa No. 1907-1920.

ÖZET

Anahtar kelimeler:
Girişimcilik
Eğilimleri, Otantik
Liderlik, Özyeterlilik
Algısı.

Makale Geliş Tarihi:
26.02.2021
Kabul Tarihi:
13.12.2021

Bu araştırmanın temel amacı, otantik liderlik, girişimcilik eğilimleri ve özyeterlilik algısı arasındaki ilişkileri tespit ederek etki düzeyine göre alandaki yazınlara katkıda bulunmaktır. Literatür taraması sonucunda bu değişkenlere yönelik sınırlı sayıda çalışmaların olması, bu çalışmayı önemli kulan bir faktör olmuştur. Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler anket yolu ile elde edilmiştir. Araştırma anketi Antalya ilinin Kemer ilçesinde faaliyet gösteren 2 dört yıldızlı ve 1 beş yıldızlı mavi yakalı otel çalışanlarına uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini 240, örneklemi 130 çalışan kapsamaktadır. Konuya ilişkin hipotezler geliştirilmiş ve hipotezleri test etmek için korelasyon, çoklu regresyon testi analizleri uygulanmıştır. Hipotez testleri sonucu değişkenler arasındaki olumlu ilişkilerin olduğu belirlenmiştir ve hipotezler kabul edilmiştir.

ABSTRACT

Keywords:
Entrepreneurship
Trends, Authentic
Leadership,
Perception of Self-
efficacy.

Main purpose of this research is contributing to literature in the field by identifying the relationship amongst entrepreneurship trends, authentic leadership and perception of self-efficacy. In the study quantitative method was used. The data was collected by survey forms. The survey respondents were the blue-collar employees of 2 four-star hotels and a five-star hotel located in Kemer region (Antalya). The research phase and the sample of the study includes 240 and 130 employees respectively. The hypothesis related to the topic was developed and for testing the hypothesis correlation and

* Bu çalışma için Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 05.02.2021 tarihli ve 2021-2 sayılı kararınca “Etik Kurul Onayı” alınmıştır.

multiple regression test analysis were conducted. The results of the hypothesis tests proved to have reasonable links between the variables.

1. GİRİŞ

Sanayileşmenin, teknolojik gelişimin, ürün, hizmet ve ilişkilerde hızlı değişimlerin ve yeniliklerin yaşandığı günümüzde, girişimcilik her zamankinden çok daha önemli bir işlev kazanmıştır. Ekonomik sistemlerin dinamik ve itici unsuru olarak girişimciliğin kapsamı genişlemiştir. Küreselleşme ve sosyo-ekonomik düzeyde meydana gelen bu hızlı değişimler, işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı yakalama çabasını zorunlu kılmıştır. Bu durumda üst düzey yöneticiler, stratejik bir anlayışla örgütsel kaynakları değişen çevre koşullarına uyumlu hale getirerek, fırsatları ve tehditleri göz önüne almalıdır. Mevcut işletmenin büyütülüp geliştirilmesinde girişimcilik kavramı giderek önem kazanmakta ve bu konuda işletmeler farklı uygulamalarla yenilik ve yaratıcılık üzerine odaklanmaktadır. Girişimcilik, her şeyden önce bir insan özelliği olduğu için önemlidir. Bu nedenle girişimcilik modern ekonomilerde, ekonomik büyüme ve kalkınma için her zamankinden daha önemli hale gelmiştir (Toma, 2014: 437). Bilim ve teknolojinin hızla ilerlediği günümüzde, çağı yakalamanın yolları; kendine ve kapasitesine inanç, etkin problem çözme becerisi, yapıcılık ve yaratıcılıktır.

Bu araştırma, çalışanların girişimcilik eğilimlerini etkileyen faktörler nelerdir sorusuna cevap aramaktadır. İşletmelerde çalışanların girişimcilik eğilimleri artması halinde performans ve başarı da artmaktadır. Varolan bir örgütte bir çalışanın girişimcilik eğilimlerinin artırılması iç girişimcilik olarak ifade edilen bir kavramı karşımıza çıkarmaktadır. Bu çalışmadaki girişimcilik eğilimleri ifadesi ile işletmede çalışanlar ele alındığı için iç girişimcilik eğilimi sorgulanmıştır. Hızlı değişimin yaşandığı günümüzde çalışanlarının iç girişimcilik eğilimlerini yükselte bilen işletmeler daha inovatif oldukları için rekabet ortamında kolayca üstünlük sağlayabiliyorlar. Bu nedenle çalışanların girişimcilik eğilimlerinin sorgulanması ve etkileyen faktörlerin araştırılması hızlı değişime ayak uydurma bilme açısından önem arz etmektedir. Bu çalışmanın temel gerekçesi girişimcilik eğilimini etkileyen faktörler üzerine yazılmış sınırlı sayıda araştırma olması ve girişimcilik eğiliminin artırılması yönündeki önerilerin yöneticiler açısından değerinin artmış olmasıdır.

Türkiye’de yapılan araştırmalarda en çok rastlanılan liderlik tarzlarından birinin otantik liderlik olduğu bilinmektedir. Yaygın olması nedeniyle otantik liderliğin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi çalışmada ele alınmıştır. Çalışmada ele alınan bir diğer bağımsız değişken ise özyeterlilik algısıdır. Bireylerin özyeterlilik algısının yükselmesi halinde daha başarılı oldukları bilinmektedir. Bu nedenle bir başka başarı kriteri olarak gördüğümüz girişimcilik eğilimleri üzerinde de özyeterlilik algısının etkisi araştırılmıştır.

Otantik liderlik, öz farkındalık sahibi ve şeffaflığı kendinde barındıran bir yönetim tarzıdır. Otantik bir lider, gerçekte kim olduğunu ve çalışanlarının performansı hakkında ne hissettiğini tutarlı bir şekilde göstererek, çalışanlarında sadakat ve güven uyandırabilir. Otantik liderler bir örgütte sürdürülebilir gerçek performans, iş ilişkisi, yaratıcılık, iş memnuniyeti, personel güçlendirme, yönetici ve personel kimliği gibi birçok bireysel düzeyde pozitif sonuçların doğmasına yol açmaktadır.

Özyeterlilik ise bir kişinin ileriye yönelik durumlarda bir eylem planını ne kadar iyi uygulayabileceğini belirleyen belirli inançlarıdır (Bandura, 1977). Daha basit bir ifadeyle

özyeterlilik, bir kişinin belirli bir durumda başarılı olma becerisine olan inancıdır. Yeni teknolojiler, değişen müşteri talepleri ve toplumsal değişimler, iş ortamını hızla değiştirmektedir. Özyeterlilik düzeyleri yüksek olan bireylerde motivasyon yüksek olur. Bir işi başarabilmek için çaba sarf eder, başarısızlık durumlarında vazgeçmezler ve daima başarıya odaklanırlar. Bu da örgütün hedefine ulaşma bilmesi için oldukça önemlidir. Özyeterlilik düzeyleri düşük olan bireyler ise başarılı olacaklarına dair inançları düşük olduğundan çoğu zaman bir işe girişmezler veya çabuk vazgeçerler. Bu durumda işletme olası başarıları sağlayamaz. Literatür taraması ve değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi aşamasında bu üç değişken ilişkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışma kapsamında konuyla ilgili geçmiş araştırmaların yer aldığı literatür taramasından sonra yapılan araştırmanın verileri ve analizleri yer almaktadır. Elde edilen sonuçlar sonuç bölümünde tartışılarak yorumlanmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde önce çalışmada yer alan değişkenlere ait kavramlar tanıtılacak daha sonra ise değişkenler arası ilişkileri inceleyen geçmiş yurtdışı ve yurtiçi çalışmalara yer verilecektir.

2.1. Girişimcilik Eğilimleri

Girişimcilik, oldukça belirsiz iş koşullarında başarılı bir iş performansına yol açacak temel unsurlardan biridir. Girişimcinin ekonomik sistemdeki rolünü en güçlü olarak tanımlayan 20 YY. iktisatçılarından Schumpeter'dir. Kapitalist toplumun gelişme sorunları üzerinde duran Schumpeter, dinamik bir gelişme modelini benimsemekte ve bu sürecin baş aktörü olarak da girişimcileri görmektedir. Ona göre girişimciliğin mevcut şeyleri birleştirerek yeni fırsatlar ve organizasyonlar yaratması, ekonomideki gelişmenin tartışmasız ana kaynağıdır. Dolayısıyla girişimcilik aynı zamanda, yenilik ve değer yaratma eylemidir. Girişimcilik bir toplumun gelişimine yol açar ve toplumu ileriye taşır. Schumpeter, girişimcinin yaratıcı yıkım yoluyla gelenekselliğe meydan okuduğunu ve böylece ekonomik sistemi dönüştürdüğünü ve ekonomik büyümeyi ve gelişmeyi teşvik ettiğini belirlemiştir. Schumpeter, girişimcilerin ekonomik kalkınmayı teşvik etmede kilit bir rol oynadığını belirtmiştir ve girişimcilik işlevini özetlemiştir (Malerba ve McKelvey, 2018: 504).

Drucker (1985), girişimcilerin gelecekteki değişiklikleri hisseden ve bu değişime uyum sağlamanın yollarını bulanlar olduğunu söylemiştir. Bu değişimi bir şans olarak kullanabilen girişimciler, kaynakların verimliliğini etkileyecek ve karlılıklarını arttırabilecektir. Girişimcilik, sürekli olarak yeni iş fırsatları arayan, bu fırsatları değerlendiren ve büyüme için yeni değerler yaratan bir eylemdir (Brockhaus, 1980). Ayrıca, genellikle girişimciliğin kapitalist bir toplumda servet inşa etmenin en önemli yollarından biri olduğu kabul edilmektedir. Ek olarak, girişimcilik ekonomik büyüme ve sosyal değişim için itici bir güçtür. McClelland (1961), girişimci kişilerin zorlu hedeflerin peşinden gitmeyi, bağımsız çalışmayı ve zor ama mümkün olan işler yapmayı tercih ettiğini öne sürmüştür. Bu kişilerin daha çok başarı ihtiyacı yüksek olan bireylerden olduklarını iddia etmiştir. Girişimciler her zaman yüksek risk peşinde koşmazlar. Ancak risk üstlenmekten de korkmazlar. Risk üstlenirken belirsizliği azaltacak ön çalışmalar yaparlar, sonra risk üstlenirler (Brockhaus, 1980). Varolan bir organizasyonda yenilikçi davranış göstererek o organizasyonun çok büyük hamleler göstermesine neden olanlara iç girişimci denir. İç girişimcilerin çoğalması, yenilikçiliğin ve rekabet üstünlüğü kazanılması sonucunu getirir. Örgütsel bir süreç olan iç girişimciliğin ortaya

çıkması için işletmelerde dönüştürücü bir takım fikir, fırsatları değerlendirebilmek, girişim ve liderler olması gerekmektedir (Neessen vd., 2021: 3).

Girişimcilik faaliyeti genellikle, uzun zaman alır ve iş kurmak için güçlü bir niyet gerektirir. Bir iş kurmak için, bir girişimcinin başlangıçta girişimcilik fırsatlarını belirleme becerisine sahip olması gerekir (Cho ve Lee, 2018: 126). Girişimciliğe yönelik bu belirlemeler, girişimciliğin her şeyden önce bir fırsat, değer ve bir değişim yaratma süreci olduğunu göstermektedir. Bu süreçte girişimcinin kapasitesi ve niyeti belirleyici olmaktadır. İş çevresinde oluşan fırsatların değerlendirilebilmesi, girişimcinin motivasyonu ve yetenekleriyle oluşan kapasitesine bağlıdır. Yapılan bazı araştırmalarda girişimcilik eğitimi ve öğretiminin, girişimcilik kapasitenin önemli öncül bir değişkeni olmadığı; daha ziyade, kültürel ve sosyal normlar yoluyla dolaylı bir etkinleştiricisi olduğu; buna karşın araştırma ve geliştirme transferinin girişimci kapasitesi üzerinde önemli bir olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir (Çetin ve Taşdemir, 2017: 77).

Girişimcilik faaliyetini başlatan girişimcilik niyeti kişinin iş planı yapmasını, geliştirmesini ve uygulamasını sağlayan bilişsel bir süreçtir. Bird (1998) girişimcilik niyetinin, sosyo- kültürel değişkenlerden ve kişisel özelliklerden etkilendiğini belirtmektedir (Sabuncu, 2017: 13). Girişimciler, bir işe başlarken farklı amaçlara sahiptirler; bunlar çoğunlukla bağımsız olma arzusu ve kişinin kendi patronu olması gibi ekonomik olmayan niyetlerdir. Yeni bir girişimi planlamak, başlatmak ve yönetmek için kaynaklara ve zamana yatırım yapmak gerektiğinden girişimci bu zorlu işleri yapabilmek için güçlü bir motivasyona ve girişimcilerde olması gereken bir takım kişisel özelliklere sahip olmalıdır (Zeynalova, 2019: 10).

Kişisel özellikler, bir bireyin kendisini çeşitli durumlarda tutarlı olarak gösteren kalıcı özellikleridir. Belirli kişisel özelliklere sahip olması, girişimcilerin rollerini iyi bir şekilde yerine getirmelerini sağlar. Belirli özelliklerin yokluğu ise bir bireyin girişimci olarak ortaya çıkmasını engelleyebilir (Doris ve Irena, 2013). Girişimcilik literatürde en sık vurgulanan özellikler sırasında başarıya ihtiyacı, bağımsızlık arzusu, özgüven, kontrol odağı, belirsizliğe tolerans, risk alma eğilimi, yenilikçilik, duygusal zeka gibi özellikler yer almaktadır. Girişimcilik eğilimlerinin ortaya çıkması ve gelişmesinde en önemli etkenlere eğitim, ailenin özellikleri ve çevresel faktörler de dahildir. Örneğin, Eğitim kişiye otonomi, kendine güven, bağımsızlık kazandırmakta ve bu özellikler, işe başlama, iş kurma ve ilerlemede etkili olmaktadır (Zeynalova, 2019: 10-13).

2.2. Otantik Liderlik

Otantik Liderlik, liderlerin kuruluşlardaki işbirlikleriyle olan ilişkilerinin bir sonucu olarak, sürdürülebilir ve zaman içinde sürdürülen, beklentilerin ötesinde bir performansa ulaşan bir lider davranış modeli olarak tanımlanabilir (Valsania vd., 2016). Otantiklik “kendini bilmek ve kendini doğru ifade etmek” tir. Birey; kişiliğine, öz değerlerine, duygularına ve tercihlerine bağlı olduğu kadar otantiktir”. Otantik lider ise kendi davranış ve düşüncelerinin başkaları tarafından nasıl algılandığını bilen, ahlaki bakış açısı sergileyen, bilgili olan, kendinin ve diğerlerinin değerini, güçlü yönlerini bilen, kendine güvenen, sorun çözücü ve iyimser olan, içinde bulunduğu ortamı tanıyan ahlaklı bireylerdir (Korkmaz, 2017). Otantik liderlik teorisi örgütsel psikoloji literatürü içerisinde gelişmiş bir kavramdır. Otantik liderler takım performansına olumlu katkıda bulunmaktadırlar. Otantik liderler, dengeli bilgi işlemeyi, öz farkındalığı, ilişkisel şeffaflığı, içselleştirilmiş ahlaki perspektifi ve kişisel gelişimi artırmak amacı ile olumlu psikolojik durum ile pozitif etik ikliminin her ikisini teşvik eden bir liderlik

modelini örgüt içerisinde ortaya koymaktadırlar. Otantik liderler bir örgütte sürdürülebilir gerçek performans, iş ilişkisi, yaratıcılık, iş memnuniyeti, personel güçlendirme, yönetici ve personel kimliği gibi birçok bireysel düzeyde pozitif sonuçların doğmasına yol açmaktadırlar. Aynı zamanda otantik liderler örgüt içerisinde pozitif bir çalışma ortamı sağlamakla takım üyelerinin birbirine yardım etmesini sağlayacak bir örgüt kültürü oluşturmaktadırlar. Otantik lider çalışanlara; etik, güvene dayalı, yardımsever ve pozitif bir örgütsel çatı sağlamaktadır. Otantik lider kendini tanımanın, değerlere göre davranmanın, dengeli ve önyargısız karar almanın ve güvene dayalı ilişkileri inşa etmenin önemi üzerinde durmaktadır. Bu nedenle otantik lider iş dünyasında gittikçe önem kazanmakta ve uygulamada destek bulmaktadır (Kiersch ve Peters, 2017: 149).

Otantik liderlik dört temel boyutu içerir.

- Birincisi, liderlerin kendi güçlü ve zayıf yönlerini bilmeleri ve davranışlarının takipçilerini nasıl etkilediğini anlamaları için öz farkındalıktır.
- İkinci boyut, dengeli bir işlemdir. Liderlerin eleştirel bakış açılarını teşvik ettiği ve karar vermeden önce ilgili tüm bilgileri dikkate aldığı bilgiler.
- Üçüncüsü, ilişkisel şeffaflıktır, böylece liderler kendi fikirleri ve duyguları konusunda açık olurlar.
- Son boyut, liderlerin altında bile olsa ahlaki değerler ve standartlar tarafından yönlendirildiği içselleştirilmiş bir ahlaki perspektiftir.

Otantik liderler, yüksek düzeyde ahlak ve dürüstlük sergileyen, açıklıkla iletişim kuran, takipçileriyle etkileşimde açıklık ve şeffaflık sağlamaya çalışan ve iş hedeflerine ulaşmak için iyi koşullar yaratan bireyler olarak tanımlanır.

Bu liderler, takipçilerinin saygısını ve güvenini kazanabilir ve onlarla destekleyici, olumlu, makul ve şeffaf bağlantılar kurarak çalışanların olumlu duygularını güçlendirebilirler (Ribeiro vd., 2020).

2.3. Özyeterlilik Algısı

Bireylerin kendine olan inanç ve güvenin farklı biçimleri, özellikle öznel yeterlilik kavramından yararlananlar, insan öğreniminin ve motivasyon araştırmalarının yakın tarihi boyunca büyük ilgi görmüştür. Çok az uyumsuzlukla birlikte, bu öz-yapılar üzerine yapılan araştırmalar, birçok farklı alanda başarılı işleyiş ve adaptasyonda kişinin "gerçek" benliğinin aksine "algılanan" benliğinin önemini kanıtlamaktadır (Bong ve Clark, 1999).

Bandura'nın (1977) Sosyal-Bilişsel Teorisine göre, Özyeterlilik kavramı, insanların kendi eylemleriyle istenen etkileri üretme yeteneklerine olan inançları olarak tanımlanır. Özyeterlilik Algısı, "Bireyin istenen sonuçları elde etmek için gereken eylem planını organize etme ve yürütme becerisine olan inancıdır". Dolayısıyla Özyeterlilik algısı, belirli bir durumun taleplerine cevap vermek için ihtiyaç duyulan motivasyonel, bilişsel ve davranışsal kaynakları harekete geçirme yeteneklerine ilişkin bireylerin inançlarıyla ilgilidir. Hedeflere ulaşmak, yalnızca belirli yeteneklere sahip olmayı değil, aynı zamanda farkında olmayı da gerektirir. Diğer bir deyişle, yeterlik seviyesi elde edilen performansı etkiliyorsa, etkisine yine de kişisel yeterlik ile ilgili inançlar aracılık eder. Bu, insanların gerekli yeteneklere sahip olsalar bile, bunlara ulaşma yeteneklerinden şüphe duyduklarında neden optimum performansları elde edemediklerini açıklar (Gangloff ve Mazilescu, 2017: 1-2).

Luszczynska vd. (2005), daha yüksek öz yeterlik düzeyleri sergileyen kişilerin, daha zorlu görevleri üstlenmeyi ve çevredeki zorlukları keşfetme ve kullanma, yeni hedefler belirleme ve her tür taleple daha iyi başa çıkma yeteneklerini gösterdiklerini vurgulamıştır (Alves vd., 2017: 1164).

Yüksek öz-yeterlik inancına sahip bireyler, genel olarak kendilerini daha güçlü hisseder ve özgüvenleri daha yüksek olur. İlgili alanlarda girişken olmaya, çaba göstermeye ve etkinliklerine inandıkları sürece çabalarında ısrar etmeye isteklidirler.

Potansiyel stresli durumlarda, kendi kendine yeten bireyler daha az öznel stres üretir. Bununla birlikte, öz-yeterlilik strese karşı önleyici görevi görürken, aynı zamanda - dolaylı olarak - aşırı hırslı olmaya yol açabileceği ölçüde stres yaratabilir (Flammer, 2001: 13813).

2.4. Girişimcilik Eğilimleri ve Otantik Liderlik Arasındaki İlişiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar

Girişimcilik ve liderlik tartışmasız son yıllarda en çok çalışma alanları arasında yer almıştır, ancak lider olarak girişimcilere, otantik liderlik ve girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkilere yönelik çok az araştırma yapılmıştır. Jensen ve Luthans (2006) tarafından yapılan araştırma liderlik özelliklerinin kişilerin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu tespit etmiştir. Valsania vd. (2014)'nin Madrid'de 212 çalışana yönelik yaptıkları çalışmada, otantik liderliğin işletmelerin iç girişimcilik eğilimleri üzerinde olumlu etkisi olduğu anlaşılmıştır.

Yılmaz vd. (2013) tarafından Konya sanayi işletmesinde görev yapan 338 personele yönelik yapılan araştırma ile, Attar ve Çetinkaya (2020) Konya'da otel sektöründe beyaz yakalı çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada, otantik liderlik düzeyinin iç girişimcilik eğilimleri üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde yapılan çalışmanın sonucuna göre, Otantik liderlik davranışlarında bulunan yöneticilerinin, işletmenin iç girişimcilik davranışını olumlu yönde etkileyerek; daha iyi bir çalışma ortamı sağlayacağı, işletmeyi daha yenilikçi, daha rekabetçi bir seviyeye taşıyacağı öngörülmektedir. Yöneticilerin ahlaki ve etik değerleri önemsemesi, şeffaflığa ön planda tutması, hata yaptığında hatalarını kabul etmesi, karar verirken farklı görüşleri dinlemesi ve değerlendirmesi güvenli bir iş ortamı oluşturarak yenilikçi ve yaratıcı çalışanların ortaya çıkmasına fırsat yaratacaktır.

Yukarıda açıklanan geçmiş araştırmaların hipotezleri ve sosyal değişim kuramı ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1. Otantik liderlik ve girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Otantik Liderliğin girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.5. Girişimcilik Eğilimleri ve Özyeterlilik Algısı Arasındaki İlişki Araştıran Geçmiş Çalışmalar

Kişinin görevleri yerine getirme yeteneğine inanma fikri olan özyeterlilik, birçok alan araştırması ile girişimcilikle bağlantılı olduğu kanıtlanmış bir kavramdır (Bandura, 1982). Girişimci özyeterliliği girişimci niyetlerle ilişkilendirilmiştir (Bird, 1988; Boyd ve Vozikis, 1994). Bu nedenle, Boyd ve Vozikis (1994), kariyer gelişiminde yüksek girişimcilik eğilimleri ve özyeterlilik algısının yaşamın ilerleyen dönemlerinde güçlü girişimcilik faaliyetlerine neden olacağını öne sürmüştür. Yapılan çalışmalar, özyeterlilik algısının teorik önemine dikkat

çekmiş ve özyeterlilik düzeyinin yüksek olan bireylerin daha yüksek girişimci niyetlere sahip olduklarını göstermiştir (Talia, 2010).

Çetin (2011) bilişim sektörü çalışanlarına yönelik yaptığı çalışmada (katılımcı sayısı 211 kişi) kişilerde öz yeterlilik algısı yükseldikçe, iç girişimcilik davranışlarından, risk alma, proaktiflik, yenilikçilik özerklik ve bireysel ağırları genişletme davranışlarının pozitif yönde arttığını tespit etmiştir.

Çolakoğlu, H. ve Çolakoğlu, T (2016) tarafından yapılan çalışmada öz yeterlilik algısı ve girişimcilik potansiyeli açısından girişimcilik eğitimi alan ve almayan öğrenciler arasındaki farklılıklar araştırılmıştır (katılımcı sayısı 252). Araştırma sonucunda, özyeterlilik algısının girişimcilik potansiyelini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu durum, yüksek düzeyde özyeterlilik algısına sahip olan kişilerin, girişimci olma potansiyeli ve girişimcilik eğilimi, düşük özyeterlilik algısına sahip kişilerden daha fazla olduğunu göstermektedir.

Çankır (2017) özyeterlilik ve değişime karşı direncin girişimcilik eğilimi üzerine etkisini araştırmak için yaptığı çalışmada özyeterlilikleri yüksek olan öğrencilerin girişimcilik eğilimlerinin daha fazla olduğunu ve özyeterlilik algısının girişimcilik eğilimini olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Yukarıda açıklanan geçmiş araştırmaların hipotezleri ve sosyal değişim kuramı ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H3. Özyeterlilik algısı ve girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4. Özyeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.6. Otantik liderlik ve Özyeterlilik Algısı Arasındaki İlişkiyi Araştıran Geçmiş Çalışmalar

Köksal (2008) antrenörlerin özyeterlilik algısı ile liderlik tarzları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yaptığı çalışmada özyeterlilik ile otokratik liderlik, destekleyici liderlik ve demokratik liderlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Örucü vd. (2015) tarafından AVM çalışanlarına yönelik Liderlik tarzının öz yeterlilik üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada, değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Man (2011) hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri ve liderlik özellikleri arasında ilişkiyi tespit etmek amacı ile yaptığı çalışmada, bu değişkenler arasında anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu sonucuna varmıştır.

Akgündüz (2012) iş turizmi ve tatil turizminde faaliyet gösteren otellerdeki çalışanlara yönelik yaptığı çalışmada otantik liderlik ve öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir (Araştırmaya 175 kişi katılmıştır.). İş turizmine yönelik otellerinde ve tatil turizmine yönelik otellerde çalışanlar için yöneticilerinin liderlik davranışları ile özyeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Şehir otellerinde çalışanların, resort otellerde çalışanlarla mükayese edildiğinde otantik liderliğe daha olumlu baktıkları görülmüştür ve otantik liderliğin özyeterlilik üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Bolat (2011), Schyns vd. (2007), lider-üye etkileşimi ve özyeterlilik arasında ilişkiyi belirlemek için yaptığı çalışmada özyeterlilik algısı ile lider-üye etkileşimi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

2.7. Otantik Liderlik, Özyeterlilik Algısı ve Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişki

Literatür taraması sonucunda üç değişkenin birarada ilişkilerini kapsayan çalışmaya rastlanmamıştır. Sosyal değişim kuramı karşılıklı etkileşimi ele alan bir kuramdır. Bu kuram doğrultusunda bir bağımlı değişkeni etkileyen birden fazla bağımsız değişken olduğunda, bağımsız değişkenlerin tek tek etkilerine göre birlikte olmaları nedeni ile bağımlı değişken üzerindeki etki derecelerinin farklılaştığı görülebilmektedir. Bu çalışmada geçmiş araştırmalarda girişimcilik eğilimleri üzerinde etkisi olduğu saptanan otantik liderlik ve özyeterlilik algısının beraber tek bir modeldeki etkisi çoklu regresyon analizi ile araştırılmıştır. Böylece bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin tek bir modelde güçlülük derecelerinin ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Girişimcilik eğilimleri üzerinde hangi değişkenin daha fazla etkisinin olduğunun belirlenmesi ile yöneticilere bu değişkeni iyileştirme konusunda öncelikli davranmaları önerilebilecektir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H5. Otantik liderliğin ve özyeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

3. YÖNTEM

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veriler anket yolu ile elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklerin tespit edilmesine yönelik toplam 6 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise “Otantik Liderlik Ölçeği”, “Girişimcilik Eğilimi Ölçeği” son olarak ise “Öz Yeterlilik Ölçeği” kullanılmıştır. Her üç ölçekte de yer alan ifadeler, 5’li likert şeklindedir.

Araştırmada kullanılacak olan ilk ölçek 2008 yılında Walumbwa ve arkadaşları tarafından geliştirilen 16 soruluk “Otantik Liderlik Ölçeği” anketinden oluşmaktadır. Girişimcilik Eğilimi Ölçeği” Emre Nalçagil tarafından 2020 yılında geliştirilen 21 maddelik Kurumsal Girişimcilik Eğilimleri ölçeğidir. Araştırmada kullanılacak olan son ölçek olan “Özyeterlilik Algısı Ölçeği” Gibson ve Dembo (1984)’nin geliştirdiği öğretmenler için özyeterlilik ölçeği (Teacher Self Efficacy Scale) anketinden oluşmaktadır. Ölçekte, kişisel özyeterlilik (Personal Self Efficacy) ve öğretimsel yeterlilik (Teaching Self Efficacy) olmak üzere iki faktörün bulunduğu belirtilmiştir. Ankette 10 soru yer almaktadır.

Araştırma evrenini, Antalya ilinin Kemer ilçesinde faaliyet gösteren 2 dört yıldızlı ve 1 beş yıldızlı mavi yakalı otel çalışanları teşkil etmektedir. Evren büyüklüğü 240, örneklem ise 130 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğünün yeterlilik düzeyi, 0,05 güven aralığında hesaplanarak oluşturulan örneklem büyüklüğü tablosundaki verilere göre yeterlidir. (Gürbüz ve Şahin, 2018:130).

3.1. Verilerin Analizi

Bu kısımda katılımcıların demografik özellikleri, eğitim düzeylerine ilişkin yapılmış frekans analizi sonuçlarına yer verilmiştir (Tablo 1).

51’i kadın, 79’u erkek olmakla araştırma anketimize toplam 130 kişi katılmıştır. 51 kadın anketimize katılan toplam kişi sayısının %39,2’sine karşılık gelmektedir. 79 katılımcı erkek ise ankete katılan toplam kişi sayısının %60,8’ine karşılık gelmektedir. Ankete katılanların medeni durumu arasında farkın çok az olduğu görülmektedir. Katılımcıların 63’ü yani %48,5’i evli iken 67’si yani %51,5’i bekarıdır. Katılımcıların eğitim düzeyi açısından üniversite eğitimi

almış ve almamış kişilerin sayısı toplamda birbirine yakın olmaktadır. Daha net söylemle, lise ve altı eğitim düzeyinde olan kişi sayısı 35, ön lisans 34, lisans 49, lisansüstü ise 12 kişi olmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=130/ %100)

Cinsiyet		Medeni durum		Eğitim Durumu
Kadın	Erkek	Evlü	Bekar	Lise ve altı N=35 (%26,9)
N= 51 (%39,2)	N= 79 (60,8)	N=63 (48,5)	N= 67 (51,5)	Ön lisans N=34 (%26,2)
				Lisans N=49 (%37,7)
				Lisansüstü N=12 (%9,2)

Araştırma kapsamında anket sorularının güvenilirliğini ölçmek için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Değişkenlere ilişkin güvenilirlik, Cronbach Alfa (α) istatistiği aracılığıyla hesaplanmıştır. Otantik liderlik ölçeğine, girişimcilik eğilimleri ölçeğine ve özyeterlilik algısı ölçeği için belirlenen güvenilirlik değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Güvenilirlik Analizleri (Cronbach’s Alpha Değerleri)

Değişkenler	Güvenilirlik Değeri (α)
Otantik Liderlik	,914
Girişimcilik Eğilimleri	,925
Özyeterlilik Algısı	,853

Yapılan test sonucuna göre güvenilirlik değerleri 0,70’ten yüksek belirlenmesi ölçeklerin güvenilir olması anlamına gelmektedir. Otantik liderlik ölçeğinin ,914, girişimcilik eğilimleri ölçeğinin ,925, özyeterlilik algısı ölçeğinin ,853 yüksek bir cronbach alfa değeri alması ölçeklere ilişkin güvenilirliğin sağlanmış olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Normallik Testi

Değişkenler	Ortalama	Çarpıklık	Basıklık
Otantik Liderlik	3,49	,053	-,655
Girişimcilik Eğilimleri	3,68	,038	-,836
Özyeterlilik Algısı	4,08	-,219	-,423

Soruların Çarpıklık ve Basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olduğundan bu bulgu verilerin normal dağılıma sahip oldukları görülmektedir.

“H1. Otantik liderlik, özyeterlilik algısı ve girişimcilik eğilimlerinin aralarında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi için, Otantik Liderlik (OL), Girişimcilik Eğilimi (GE) ve Özyeterlilik Algısı (ÖA) arasında korelasyon analizi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo’da verilmiştir.

Tablo 4. Çoklu Korelasyon Analizi Tablosu

	Otantik Liderlik	Girişimcilik Eğilimleri	Özyeterlilik Algısı
Otantik liderlik	1		
Girişimcilik Eğilimleri	,700**	1	
Özyeterlilik Algısı	,427**	,568**	1

Korelasyon tablosu sonuçlarına göre:

Otantik Liderlik ve Girişimcilik Eğilimleri arasında korelasyon katsayısı ,700’dür. Bu değer 0,60 ile 0,80 arasında olması nedeniyle değişkenler arasında yüksek seviyede anlamlı ilişki vardır.

Otantik Liderlik ve Özyeterlilik Algısı arasında korelasyon katsayısı ,427'dir. Bu değerin 0,40 ile 0,60 arasında olması nedeniyle değişkenler arasında orta ve anlamlı ilişki vardır.

Girişimcilik Eğilimleri ve Özyeterlilik Algısı arasında korelasyon katsayısı ,568'dir ve değişkenler arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde orta ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmanın sonucu hipotezi olan "H2. Özyeterlilik algısının ve Otantik liderliğin Girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı etkileri vardır." hipotezini test etmek amacı ile çoklu regresyon testi yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı çıkan analiz sonuçlarına göre, girişimcilik eğilimlerini açıklamada otantik liderlik ve özyeterlilik algısının katkısı vardır. Bağımlı değişken olan girişimcilik eğilimlerini her iki bağımsız değişkenin de etkilediği görülmektedir. Yani Otantik liderlik ve özyeterlilik algısı düzeyinin yüksek olması kişilerin girişimcilik eğilimlerini etkiliyor. Modele göre otantik liderlik boyutunda gerçekleşen bir birimlik artış diğer değişkenler sabitken girişimcilik eğilimleri davranışında 0,560, özyeterlilik algısı boyutunda ise ,329 birikimlik artışa neden olmaktadır. Analiz sonuçlarına göre H2. Hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Özyeterlilik Algısının ve Otantik Liderliğin Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi

Model				T	Sig.		
	B	Std. Hata	Beta			Tolerance	VIF
Sabit	,647	,257		2,519	,013		
Otantik Liderlik	,468	,053	,560	8,797	,000	,818	1,223
Özyeterlilik Algısı	,342	,066	,329	5,160	,000	,818	1,223
F = 87,284							
R = ,761							
R ² = ,579							
Düzenlenmiş R ² = ,572							
Bağımsız değişkenler: Otantik liderlik, özyeterlilik algısı							
Bağımlı değişken: Girişimcilik eğilimleri							

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Otantik liderlik ve özyeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini değerlendirmek için Antalya'nın Kemer ilçesinde bulunan otel çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Toplanan verilere analizler yapılarak, bulgular değerlendirilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda, otantik liderlik ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç diğer çalışmalarla örtüşmektedir (Jensen ve Luthans, 2006; Yılmaz vd., 2013; Valsania vd., 2014; Attar ve Çetinkaya, 2020).

Otantik Liderlik ve özyeterlilik algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Elde edilen bu sonucun diğer çalışmalarla örtüştüğü görülmektedir (Köksal, 2008; Man, 2011; Akgündüz, 2012; Örucü vd., 2015).

Girişimcilik Eğilimleri ve özyeterlilik algısı arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu anlaşılmıştır. Elde edilen sonuç daha önce yapılmış diğer çalışmaların sonucu ile örtüşmektedir (Talia, 2010; Çetin, 2011; Çolakoğlu ve Çolakoğlu, 2016; Çankır, 2017).

Korelasyon analizi sonucunda H1 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen sonuçlar geçmiş çalışmalarla desteklenmektedir. Bu nedenle girişimcilik eğilimlerinin özyeterlilik algısı ve otantik liderlik ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuç itibarı

ile yöneticilerin çalışanlarının özyeterlilik algılarını geliştirmeye yönelik çabalarının ve otantik liderlik tarzına yönelik uygulamalarının işletmedeki yenilikçiliği de arttırılabileceği öne sürülebilir. Hizmet sektöründe algılanan kaliteyi belirleyen en kritik faktörün alt kademe çalışanlar olduğu bilinmektedir. Müşterilerin kalite algılarının yükseltilmesi açısından çalışanların girişimcilik eğilimlerinin geliştirilmesinin önemli olduğu ifade edilebilir.

Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda H2, H4 ve H5 hipotezleri kabul edilmiştir. Elde edilen sonuca göre girişimcilik eğilimlerini açıklamada otantik liderlik ve özyeterlilik algısının anlamlı etkisi vardır. Bağımsız değişkenler arasında yer alan otantik liderliğin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi, özyeterlilik algısının etkisinden daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle çalışanların girişimcilik eğilimlerinin yükseltilmesi açısından otantik liderlik tarzına uygun liderlik uygulamalarının arttırılmasında yarar vardır. Yöneticilerin astlarına karşı adalet gibi etik değerlere uygun davranmaları, çalışanlarının görüşlerine değer vermeleri ve yenilikçi davranışları teşvik etmeleri gerekli ve yararlıdır.

Araştırma sonucu, otantik liderlik davranışlarının ve özyeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Yöneticiler şirket performansının yükseltilmesi için çalışanlarının özyeterlilik algılarını iyileştirme yönünde girişimlerde bulunmalıdırlar. Bandura (1977; 1986) kişilerin özyeterlilik duygularının dört kaynaktan beslendiğini belirtmiştir. Bunlar: başarılı deneyimler, vekaleten deneyimler, sözel ikna ve fizyolojik ve duygusal durumdur (Kotaman, 2008:120). Çalışanların hedef performansı yakalaya bilmeleri için özyeterlilik algılarının yüksek olması önemlidir. Yöneticiler çalışanlarının özyeterlilik algılarını yükseltmeye çalışarak personel niteliklerini arttırabilirler.

Hem literatür taraması sonuçları hem de bu çalışmanın sonucu liderlerin, çalışanlarının performansını arttırabildiklerini ve sorumluluklarını yerine getirmenin ötesinde yer alan başarıları için çalışanları motive edebildiklerini göstermektedir. Günümüzde önemli kavramlardan biri olmayı başaran otantik liderlik, girişimcilik eğilimleriyle pozitif ilişkilidir. Çalışma ekiplerini daha etkin olarak yönetebilmek otantik liderlerin girişimcilik özelliklerine bağlıdır. Yöneticiler otantik liderlik davranışını uygulayarak, işletmenin girişimcilik davranışını olumlu yönde etkileyecek, işletmeyi daha yenilikçi ve dolayısıyla daha rekabetçi bir seviyeye taşıyabilecektir. Böylece, hizmet kalitesi iyileştirilerek müşteri çekme potansiyeli arttırılabilecektir.

Bu araştırmanın sonucu araştırmanın örnekleme ile kısıtlıdır, genellenemez. Gelecek araştırmacıların daha fazla örnekleme ve farklı sektörlerde yapacakları çalışmalarla literatüre yapılan katkılar artacaktır. Özellikle turizm sektörü üzerinde yapılan araştırmalarda dört ve beş yıldızlı otellerdeki çalışanlardan elde edilen sonuçların ülke turizmine katkısının önemli olacağı belirtilebilir.

KAYNAKÇA

- AKGÜNDÜZ, Y. (2012). Konaklama İşletmelerinde Otantik Liderlik ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi, Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, İzmir.
- ALVES, H. & MAINARDES, E.W. (2017). "Self-efficacy, trust, and perceived benefits in the co-creation of value by consumers". *International Journal of Retail and Distribution Management*, Vol. 45 No. 11, pp. 1159-1180, doi: 10.1108/IJRDM-05-2016-0071.

- ATTAR, M. & ÇETİNKAYA, B. (2020). “Otantik Liderlik Davranışının ve Çevresel Dinamizmin İç Girişimcilik Üzerindeki Etkisi”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt: 23 Sayı:1.
- BANDURA, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.Bird.
- BIRD, B. (1988). “Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intentions”. *Academy of Management Review*, 13: 442-454.
- BOLAT (2011). “Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi”. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*cilt: 11, Sayı: 2, Nisan 2011.
- BOYD, N.G. & VOZIKIS, G.S. (1994). “The Influence of Self-Efficacy on the Development of Entrepreneurial Intentions and Actions”. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 63-75.
- CHO, Y.H., & LEE, J.H. (2018). “Entrepreneurial orientation, entrepreneurial education and performance”. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 12 Issue: 2, pp.124-134, s.126.
- ÇANKIR, B. (2017). “Öz-Yeterlilik ve Değişime Karşı Direncin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisi”. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Haziran 2017, Cilt:3, Sayı:2.
- ÇETİN, F. (2011). “Örgüt İçi Girişimcilikte Öz Yeterlilik Algısı ve Kontrol Odağının Rolü”. *Business and Economics Research Journal*, Volume: 2, Number: 3, 2011, pp: 69-85.
- ÇETİN, O. & TAŞDEMİR, Ö. (2017). “Girişimcilik Kapasitesi ve Bireysel Yenilikçiliğin Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi”. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(3): 76-87.
- ÇOLAKOĞLU, H., & ÇOLAKOĞLU, T. (2016). “Üniversitelerdeki Girişimcilik Eğitimi ile Öz Yeterlilik Algısı ve Girişimcilik Potansiyeli İlişkisi Üzerine Bir Saha Araştırması”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Bahar: 2016, Cilt:17, Sayı: 37.
- DORIS & IRENA, (2013). “The influence of personal and environmental factors on entrepreneurs' performance”. *Kybernetes*, Vol. 42 No. 6, pp. 906-927.
- FLAMMER, A. (2001). Self-efficacy. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, pp.13812-13815.
- GANGLOFF, B. & MAZILESCU, C.A. (2017). “Algılanan Öz-Yeterliliğin Normatif Özellikleri”. *MDPI, Soc. Sci.* 2017, 6, 139, s.1-2.
- GUICCIARDI, M., CARTA, M., PAU, M., & COCCO, E. (2018). “Öz-Yeterlilik Algısı ile Öğretim Performansı Arasındaki İlişki: Meksika Okul Öncesi ve İlkokul Öğretmenleri Örneği”. *Arab World English Journal (AWEJ)*, Cilt 9. Sayı 1.s.57.
- GÜRBÜZ, S. & ŞAHİN, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yönetim – Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- HATT, L. (2018). “Threshold Concepts in Entrepreneurship – The Entrepreneurs perspective”. *Education+ Training*, (2): 155-167.

- JENSEN, M. & LUTHANS, F. (2006). "Relationship between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership". *Journal of Managerial Issues*, 18(2), 254–273.
- JENSEN, M. & LUTHANS, F. (2006). "Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees' attitudes". *Leadership & Organization Development Journal*.
- KIERSCH, C. & PETERS, J. (2017). "Leadership from The Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks". *Journal of Leadership Education*, 16/1, 148-168.
- KORKMAZ, O. (2017). "Ötantik Liderlik ve Örgütsel Güven". *The Journal of Academic Social Science Studies*, (58), 437-454.
- KÖKSAL, F. (2008). Antrenörlerin liderlik tarzları ile öz yeterlikleri arasındaki ilişki, Yayınlanmış Yüksek lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- MALERBA, F & MCKELVEY, M (2018). "Knowledge-intensive innovative entrepreneurship integrating Schumpeter, evolutionary economics, and innovation systems". *Small Bus Econ*, 54:503–522.
- MAN, M.R.D.R. (2011). "Leadership and Self-Efficacy Towards Mission Accomplishment Among The Nursing Faculty of The Lyceum of The Philippines University". *E-International Scientific Research Journal*, 3/4, 225-23.
- NEESSEN, P., JONG, J., CANIELS, M. & VOS, B., (2021). "Circular purchasing in Dutch and Belgian organizations: The role of intrapreneurship and organizational citizenship behavior towards the environment", *Journal of Cleaner Production*, 280, 1249783.
- ÖRÜCÜ, E., ŞEKER, C. & KAYA, A., (2020). "Öz Yeterlilik Algısı ve Liderlik Tarzı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü". *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt:15, Sayı:24.
- RIBEIRO, N., DUARTE, P. & FIDALGO, J. (2020). "Authentic leadership's effect on customer orientation and turnover intention among Portuguese hospitality employees The mediating role of affective commitment". *International Journal of Contemporary Hospitality Management* Vol. 32 No. 6, pp. 2097-2116, 2098.
- SABUNCU, G. (2017). Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Öğrencilerinin Girişimcilik Niyetleri ve Çevresel Tutumlarını Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SCHYNS, B, TORKA, N. & GÖSSLING, T. (2007). "Turnover Intention and Preparedness for Change Exploring Leader-Member Exchange and Occupational Self-Efficacy as Antecedents two Employability Predictors". *Career Development International*. 12(7):660-679.
- TALIA (2010). "Gender, Entrepreneurial Self Efficacy, And Entrepreneurial Attitude orientations: The Case Of The Caribbean". *International Business & Economics Research Journal*, Volume 9, Number 13.

- TOMA, G., GRIGOREA, M. & MARINESCUA, P. (2014). “Economic development and entrepreneurship”. *Procedia Economics and Finance* 8, 437.
- VALSANIA, E., MORIANO, A., & MOLERO, F. (2014). “Authentic Leadership and Intrapreneurial Behavior: Cross-Level Analysis of The Mediator Effect of Organizational Identification and Empowerment”. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12 (1):1-25.
- VALSANIA, E., MORIANO, A., & MOLERO, F. (2016). “Authentic leadership and intrapreneurial behavior: Cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment”. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), 131–152.
- YILMAZ, A., ÇELİK, A. & ULUKAPI, H. (2013). Otantik ve Dönüşümcü Liderlik Düzeyi Algılamasının Çalışanların İç Girişimcilik Eğilimleri Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi: Konya İlinde Bir Araştırma, 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitabı 17-22.
- ZEYNALOVA, U. (2019). Kadın Girişimcilerin Karşılaştıkları Sorunlar: Küçük Ölçekli İşletme Sahipleri Üzerine Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.