

Girişimci ve yenilikçi davranışların oluşumunda kişilik özelliklerinin etkisi: Psikolojik sermayenin aracı rolü *

Yavuz Selim Düger¹Aynur Ciner²

Özet

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü keşfetmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, Toprak Mahsulleri Ofisinde çalışan 343 kişiye ulaşılmış ve anket aracılığı ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 ve Amos 16.0 programlarından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda, kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) her birinin çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Uyumluluk kişilik özelliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, gelişime açık kişilik özelliğinin de çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sermayenin aracılık etkisine yönelik sonuçlar; sorumlu, gelişime açık ve nevrotik kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, dışadönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğu, sorumlu ve nevrotik kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, gelişime açıklık ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Girişimci Davranış, Yenilikçi Davranış, Kişilik Özellikleri, Psikolojik Sermaye.


JEL Kodları: M10, M120


The effect of personality traits on the formation of entrepreneurial and innovative behaviours: The mediator role of psychological capital

Abstract

The aim of this study is to reveal the role of personality traits in terms of innovative and entrepreneurial behaviours of employees and to measure the mediating effect of psychological capital. In other words, this study, it is aimed to measure the effect of employees' personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience) on innovative and entrepreneurial behaviours and to explore the mediating role of psychological capital in the relationship between related variables. For this aim, 343 people working in the Soil Products Office were reached and data were collected through a questionnaire. The data were analysed using SPSS 20.0 and Amos 16.0 programs. As a result of the analysis, it was determined that each of the personality traits (extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience) has a positive and significant effect on the entrepreneurial and innovative behaviours of the employees. It has been determined that the agreeable personality trait has a relatively greater effect on the entrepreneurial behaviour of the employees than the others. However, it has been determined that the personality trait open to experience has a relatively greater effect on the innovative behaviour of the employees than the others. Results for the mediating effect of psychological capital; It shows that psychological capital has a full mediating role in the relationship between conscientious, openness to experience and neurotic personality traits and entrepreneurial behaviour, and that psychological capital has a partial mediating role in the relationship between extraversion and agreeable personality traits and entrepreneurial behaviour. In addition, it shows that

* Bu çalışma Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Yavuz Selim DÜGER danışmanlığında Aynur Ciner tarafından hazırlanan "Girişimci ve Yenilikçi Davranışların Oluşumunda Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, yselim.duger@dpu.edu.tr,  ORCID ID: 0000-0003-3523-9671

² Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, Türkiye, cinerf@gmail.com,  ORCID ID: 0000-0002-9728-4817

psychological capital has a full mediating role in the relationship between agreeable, conscientious and neurotic personality traits and innovative behaviour, and that psychological capital has a partial mediating role in the relationship between openness to experience and extraversion personality traits and innovative behaviour.

Keywords: Entrepreneurial Behaviour, Innovative Behaviour, Personality Traits, Psychological Capital.

JEL Codes: M10, M120

1. Giriş

Günümüzde sürekli gelişime açık olan teknolojik çevreler işletmeler için kontrol edilmesi zor ortamlar yaratmakta bunun sonucunda da örgütsel yaşam sürekli değişmektedir. Örgütler ise ayakta kalabilmek ve devamlılık sağlayabilmek için bu çok yönlü değişime ayak uydurmak zorundadırlar. Ayrıca günümüzde bu değişimlerden kaynaklı, iş yaşamının olmazsa olmaz koşulu haline gelen rekabet anlayışı nedeniyle örgütler çalışanların verimliliğini ve kuruma katkısını önemsemeye başlamışlardır. Yetenekli çalışanların örgüte yönelik olumlu davranışlar sergilemesi işletmelere önemli katkılar sağlamaktadır. Bu doğrultuda işletmeler çalışanların işletmeyi destekleyici olumlu davranışlar sergilemesi noktasında arayış içerisinde bulunmaktadır. Özellikle işletmeyi geleceğe taşımada büyük öneme sahip girişimci ve yenilikçi davranışlar ön plana çıkmaktadır.

Girişimci eğilimler ülkelerin ve işletmelerin ekonomik büyümelerini ve istihdamlarını arttırdığı için önemlidir. Girişimci davranışlar sayesinde işletmeler, yeni iş fikirleri ve teknolojilerle pazarı yeniden yapılandırır ve bu sayede rekabeti arttırmakla aynı zamanda girişimcilerin istihdam artışına olan katkısı, ülkelerin sosyal ve ekonomik refahını da arttırmaktadır. Bu sebeple ülkelerin girişimciliği desteklemesi, toplumsal refahın sağlanması açısından önemlidir. Girişimciliğin ekonomiye olan önemli katkılarından dolayı, toplumlar, işletmeler ve örgütler girişimcilik davranışlarına daha fazla önem vermektedir (Durukan, 2005: 46).

Girişimci davranışlar sergileyen bireyler, vizyon ve girişimde bulunma tutkusuna sahip, başarıya arzusu olan, çabuk karar verebilen, çevik, yaratıcı, analitik düşünme kabiliyetine sahip, iş hayatının tüm zorluklarının üstesinden gelebilecek yeteneği olan ve risk alabilen kişilerdir (Aydıntuğ Myrvang, 2021: 58). Bu özellik ve yeteneğe sahip kişilik özelliklerinin belirlenmesi girişimci davranış için büyük öneme sahiptir.

Aynı şekilde yenilikçiliğin de girişimcilik gibi ekonomik büyümeyi, istihdamı desteklediği ve rekabet gücünü arttırdığı bilinmektedir. Yenilikçi anlayışı benimseyen örgütler, üretim ve işletme sürecinde verimliliklerini arttırdıkları için maliyetlerini azaltıp kârlılıklarını arttırmaktadır. Ayrıca yenilikçilik, bir ülkenin inovasyon ve teknolojik ilerlemesini hızlandırmaktadır. Bu durum ülkelerin sağlık, eğitim, enerji, tarım ve ulaşım gibi gelişim ve refahını etkiler ve pek çok alanda kalite, sürdürülebilirlik ve rekabet üstünlüğünü arttırmaktadır (Fırın & Sevim, 2022: 1190).

Çalışanların zorlu görevlerde başarılı olması için gerekli özgüvene ve iyimserliğe sahip olması, bu doğrultuda umudunu kaybetmemesi, tüm zorluk ve sıkıntılara karşı gerekli dayanıklılığı göstermesi olarak ifade edilen psikolojik sermayenin (Luthans vd., 2007) çalışanların girişimci ve yenilikçi davranış sergilemesinde önemli bir rolünün olacağı muhtemeldir.

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü keşfetmek amaçlanmaktadır.

Kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışlarına etkisi literatürde keşfedilmiş olsa da (Aydıntuğ Myrvang, 2021; Bozkurt vd., 2017; Fırın & Sevim, 2022; Küçük, 2014) kişilik özellikleri ile girişimci ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye aracılık eden faktörlerin belirlenmesi noktasında yeterince çalışma yapılmamıştır. Özellikle çalışanların gelişimine ve davranışlarına önemli katkısı bulunan psikolojik sermayenin girişimci ve yenilikçi davranışların oluşmasında önemli bir role sahip olduğu düşünüldüğünden araştırmaya konu olmuştur.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde, literatür çerçevesinde kişilik özellikleri, psikolojik sermaye, girişimci ve yenilikçi davranış konularına değinilmektedir.

2.1. Kişilik Özellikleri

İnsanın davranışlarına yön veren önemli bir özellik olan kişilik kavramı literatürde farklı açılardan ele alınan birçok tanımı bulunmaktadır. Kişilik, “insanların biyolojik özelliklerinin yanında zaman içerisinde eğitim ve sosyal aktivitelerle sonradan kazanılan ve devamlılık gösteren davranış, duygu, düşünce ve eylemlerinden oluşan bir bütün” olarak tanımlanmaktadır (Alacalar & Çetin, 2016: 197). Başka bir tanım da ise kişilik, doğuştan var olan, çevreyle etkileşim yoluyla şekillenen, bireyi diğerlerinden ayıran ve kolay kolay değişmeyen özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir (Ercan & Eryılmaz, 2011: 140). Benzer olarak kişilik, bireyin sadece kendine ait nitelik ve özelliklerini temsil eden bir kavram olmakla birlikte bu niteliklerin bireyi diğerlerinden ayıran bir özellikler bütünü olarak görülmektedir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 3).

Kişilik çok karmaşık bir kavram olup insanları birbirinden ayıran farklılıkların temelini oluşturmaktadır. Bu sebeple bu kavram üzerine yapılan araştırmalar sonucunda çeşitli yaklaşımlar ortaya çıkmaktadır (Özdemir vd., 2012: 569). Psikodinamik kuram, davranışçı kuram, insancıl kuram ve özellikler kuramı olmak üzere dört ana başlık altında incelenen bu yaklaşımlar kişiliğin oluşumu ve özellikleri gibi konuları incelemektedir (Aydın, 2016: 13).

Psikodinamik kurama göre bireyin bebeklik ve çocukluk dönemlerinde yaşadığı olayların duygusal tepkimesi, yetişkinliğindeki kişiliğinin temelini oluşturmaktadır (Sayar & Dinç, 2008: 98). Freud’a göre kişilik, id, süpereo ve ego olarak üç temel yapıdan oluşur. İd, ilkel benliktir ve birey dürtüsel olarak arzu ve hazza yönelerek hareket etmeye çalışır (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 21). Süper ego, üst benlik olup aileden ve çevreden edinilen vicdan ve erdem gibi soyut kavramları ifade eder (Özen Kutanis, 2003: 54). Ego ise toplumsal kültür ve yasaları temsil eder (Eren, 2001: 86). Horney’e göre kişiliğin temel faktörleri, endişe ve korkudur, bireyin bu duygularla baş etme çabasının kişiliğinin şekillendirdiğini öne sürmektedir (Şimşek vd., 2001: 72).

Davranış kuramı, kişilerin gözlemlenebilir ve ölçülebilir davranışlarını ve tutumlarını dikkate alarak, kişiliği bireyin kendine özgü davranışları olarak tanımlamaktadır (Güney, 2011: 186). Bu kuram, insanların bazı davranışlarının alışkanlıkları ile şekillendiğini ve bu alışkanlıkların geçmişte yaşanan olayları anımsatması sebebiyle oluştuğunu, bununla birlikte alışkanlıkların kişiliği belirlediğini ve bunun hayatları boyunca yaşadıkları olaylarla sürekli şekillendiğini savunmaktadır (Gürsoy, 2019: 33).

İnsancıl kuramının kişiliğe iyimser yaklaşması ve insanı önemsemesi diğer kuramlardan ayırt eden en önemli özelliğidir (Uzun, 2020: 438). Maslow’a göre bir birey temel ihtiyaçlarından birini giderdiğinde diğer gereksinimine ulaşma amacındadır. Kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacına ulaşana kadar devam eden bu süreç için gösterdiği çaba, kişiliğin belirlenmesinde önemli bir etkidir (Rogers, 2011: 176). Bu kuramın bakış açısıyla, birey kendi inanç ve değerlerine göre davranmaktadır. Kişinin bu şekildeki davranışının amacı toplum içinde kendi düşünce ve inancına göre varlık gösterebilmektir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 335).

Özellikler kuramı insanların kendilerine ait kişilik özelliklerinin olduğunu savunur. Kişinin bir özelliğe ne derece sahip olduğunu ve ne ölçüde sergilediği ile ilgilenir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 251). Özellikler kuramını savunan araştırmacılar kişinin genel anlamda davranışlarının nedenleri ile ilgilenmeyip; bireyin kişiliğini tanımlayıp nasıl bir davranış sergileyeceğinin öngörüsünü yapmaya çalışırlar (Burger, 2006: 233). Bu kuram insanların birbirinden farklı olmasına rağmen ortak özellikler taşıdığını ve her bir bireyin taşıdıkları bu ortak özellikleri farklı şekillerde yansıttığını savunmaktadır (Öztabağ, 1983: 184).

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik envanteri özellikler kuramına dayanmaktadır. Birçok çalışmanın sonucunda beşe indirgenen kişilik özellikleri; dışa dönüklük-içe dönüklük, sorumluluk-

amaçsızlık, uyumluluk-düşmanlık, duygusal denge-nevrotiklik ve gelişime açıklık-gelenekçilik olarak şekillenmektedir (Wood & Bell, 2008: 128).

Dışadönük Kişilik: Enerjik ve arkadaş canlısı oldukları, kolay iletişim kurabildikleri için topluluk içinde aranan ve sevilen kişilerdir. Güçlü ve baskın olduklarından lider yapıdadırlar ve dolayısıyla söz sahibi olmayı isterler. Yalnız kalmayı sevmezler. Pozitif ve iyimserdirler. Eğlenmeyi severler. Heyecanı tercih ettiklerinden duygu kontrolünde zorlanmaktadırlar (Tatlıhoğlu, 2014: 946).

Sorumlu Kişilik: Dürüst, güvenilir ve daha dikkatli olmak gibi özellikleri diğer kişilere göre daha baskındır. Sorumluluk bilinci yüksek olan bireyler daha azimli, çalışkan, hırslı ve dakik kişilerdir. Daha az sorumluluk sahibi kişiler ise amaçsız, dikkatsiz, dağınık, işten kaçan ve ihmalkâr kişilerdir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 288).

Uyumlu Kişilik: Kibar, birlikte hareket eden, sevecen, yardımsever ve daha sıcakkanlı olmaktadır. Uyumlu kişilerin, insan ilişkileri iyi ve güvenilir olması, ayrıca empati duyguları güçlü olması sebebiyle iş hayatında özellikle de yöneticilik pozisyonlarında daha başarılı olmaktadır (Ones & Viswesvaran, 2001: 35).

Duygusal Denge (Nevrotik Kişilik): Duygusal olarak yaşadığı sıkıntılar karşısında fiziksel tepki vererek kendilerini ifade etmektedir. Güvenli, sakin, endişeli olmayan bir kişilik özelliği taşımaktadır. Duygusal dengesizlik özelliklerinin tam zıttı özelliklere sahip kişiler daha sakin, soğukkanlı ve rahat bir yapıdadırlar. Nevrotik özellikleri yüksek olan kişilerde kaygılı, stresli, güvensiz ve kendine acıyan bir ruh hali gelişir (Yazgan İnanç & Yerlikaya, 2012: 288).

Gelişime Açık Kişilik: Hayal gücü yüksek olduğundan sanata karşı ilgilidirler. Bu kişiler zeki ve bilgilidirler. Bu özelliklere sahip kişileri diğer kişilerden ayıran özellikleri ise açık fikirli, analitik düşünce yapısına sahip, meraklı, yaratıcı, değişikliğe açık bireyler olmalarıdır (Zel, 2006: 26).

2.2. Girişimci ve Yenilikçi Davranış

Örgütsel anlamda ise girişimcilik, örgüt için yeni ve cazip pazar fırsatlarının araştırılıp bu fırsatları yakalamak için yeni kaynaklar edinmek, üretim ve pazarlama eylemlerini gerçekleştirmek olarak tanımlanmaktadır (Kierulff, 1979). Başka bir ifadeye göre; örgüt içerisinde var olan sistemin ve sürecin yenilenmesi, yeni bir örgüt oluşturmak, tamamıyla yenilenme eyleminde bulunulması girişimcilik olarak açıklanmaktadır (Sharma & Chrisman, 1999: 12).

Girişimciliğin tanımı ile ilgili ifadelerle bakıldığında, yenilikçilik ve yaratıcılık kavramlarını kapsayan nitelikte olduğu görülmektedir. Bu sebeple günümüz işletmecilik anlayışında girişimciliği yaratıcılık, yenilik, risk alma, esneklik ve gelişim odaklı olma gibi kavramlarla ifade etmek mümkün olmaktadır (Güney & Nurmakhmatuly, 2007: 64). Mohanty vd. (2005), girişimciliğin oluşmasında risk alma, özgüven, kararlılık, iletişim becerisi, liderlik, vizyon ve bağımsızlık arzusu faktörlerinin olduğunu belirlemiştir (aktaran: Ülker vd., 2016: 124).

Toplumda ihtiyaçların tespit edilerek bu ihtiyaçların girişimci faaliyetlerle giderilmesi, toplumsal anlamda refaha ve ekonomik kalkınmaya olumlu etkileri olacağından, girişimcilik önemli bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Ubuz, 2019: 7). Ayrıca girişimci faaliyetlerde bulunulması sonucunda yeni pazarlar oluşturulmasının da ekonomik kalkınmaya katkısı bulunmaktadır. Girişimcilerin yenilikçi yaklaşımları ve başarılı olmaları toplumda iyi bir rol model olmalarını sağlar. Böylelikle yeni neslin, girişimcilik ve yenilikçi yaklaşımı benimseyen, üretme düşüncesine odaklı ve yeni fikirler üretmeye yatkın olmalarını sağlar. Dolayısıyla ülkelerin geleceğe yönelik ekonomik anlamda güçlenmelerini ve gelişmelerini etkileyen önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir (Yüceol, 2018: 18).

Girişimcilik, örgütlerin yenilik, değişim ve gelişimi için önemsenmesi gereken stratejik bir yaklaşımdır. Aynı zamanda, yeni bir ürün veya hizmetin oluşum sürecinde var olan kaynak ve bilgi birikiminden faydalanabilmek önemli bir girdidir. Ayrıca, karşılaşılan yeni fırsatların değerlendirilmesi sonucunda faaliyete geçirilecek olan, yeni mal ve hizmetlerin üretim aşamasında gerekli olan kaynakları etkin şekilde yöneterek örgüt içinde yeniliği teşvik etmektedir. Örgütlerin girişimcilik faaliyetleri, risk alma,

fırsat ve yaratıcılığa bağlı kalma gibi tutumlarında sabit kalmalarını gerektirir. Girişimcilik, örgütler için büyüme, tutunma ve farklı olmaları için stratejik bir güçtür (Mc Fadzean vd., 2005: 365).

Bireyin yenilikçi yaklaşım anlayışı çerçevesinde yeni yöntem, fikir, ürün ve süreçleri oluşturmaya yönelik eylemleri yenilikçi davranış olarak ifade edilmektedir (Kheng vd., 2013: 49). Başka bir tanımda ise bir gruba veya organizasyona fayda sağlamak için yeni fikirlerin oluşturulup sunulması ve uygulanması şeklinde kavramsallaştırılmıştır (Janssen, 2000: 294). Yenilikçi iş davranışı süreci fikir üretme, fikir tanıtmaya/sunma, fikir gerçekleştirme ve problem tanımlama şeklindedir (Kesken, vd. 2014: 27). Bu süreç, yeni fikirlerin üretimi sonrasında gerçekleşen fikir tanıtımı ve son aşamada ise fikrin uygulanması olarak sıralanmaktadır (Ceylan, 2013: 45).

Örgütsel yenilikçilik sürecinin ilk aşaması fikrin üretilmesidir. Bu aşamada yeni bir fikir oluşturulur veya üretilen birkaç fikir arasından en uygun olanı tercih edilir. İlk aşamada, iç ve dış çevre faktörlerinden faydalanılır, pazar talebi veya teknolojik imkânlar göre de şekillenir. Sürecin ikinci aşamasında üretilen fikrin gerçekleştirilmesi aşamasına geçilir. Bu aşama ikinci aşamadır ve eğer yenilik yeni bir ürün ise ilk örnek üretimi yapılır. Değerlendirmeler sonucunda seri üretime geçilerek üretim aşaması tamamlanır. Bu sürecin son aşaması ise üretimi yapılan yeni fikirlerin pazara sunulması aşamasıdır. Süreç tamamlandıktan sonra ticari değer olan yeniliğin ekonomik olarak örgüte değer katması amaçlandığından bu sonuç beklenmektedir (Huseynli, 2019: 37-39).

Turgut & Beğenirbaş (2013) ‘a göre yenilik sürecinde tüm çalışanların bilgisi ve takım üyeleri arasında bilgi paylaşımı yapılması çok önemlidir. Çünkü çalışanlar arasındaki bilgi paylaşımı ile yeni üretilen fikir ve hizmetlerin nitelik ve çeşitliliği artacaktır. Bu da işletmeler için işe değer katan olumlu bir durumdur (Molose & Ezeuduji, 2015: 6). Çalışanların yenilikçi iş davranışlarını diğer çalışanlarla olan olumlu veya olumsuz iletişimi yenilikçi davranışı doğal olarak iyi veya kötü yönde sonuçlanmasını etkilemektedir. Aynı zamanda yöneticinin bu yaklaşımı desteklemesi de çalışanların bu davranışı benimsemesinde önemli etkidir. Liderlerin yenilikçi yaklaşımı desteklememesi çalışanlarında bu yaklaşımı bırakmasına sebep olabilmektedir (Krause, 2004: 87). Bununla birlikte, çalışanların yenilikçi davranış sergilemesine engel olan bazı faktörler vardır. Bunlar; güvensizlik, kontrol ve güç kaybı, panik olma ve ceza sistemi, amacın ve hedefin eksik olması, farkı görememek, kaybetme riski ve hayal kırıklığı, yıkıcı savaş ve mücadele ortamı, dikkat dağınıklığı, karmaşa ve insan kaynağının yeterli etkinlikte olmaması şeklinde ifade edilebilir (Uzun, 2021: 23).

2.3. Psikolojik Sermaye

İşletmelerin değişen koşullara ayak uydurabilmesi noktasında insan kaynağının rolü her geçen gün artmaktadır. İnsan kaynağının artan önemiyle birlikte artan pozitif yaklaşımlar “pozitif örgütsel davranış” çalışma alanını ortaya çıkarmıştır. Bu yaklaşımın temelini ise pozitif psikoloji şekillendirmektedir (Keser, 2013: 63). Pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımına göre bireylerin çalışma hayatındaki iyimserlikleri, motivasyonları, iş huzuru ve iş yaşamındaki mutluluğu; çalışma performansını artırarak verimliliğe katkı sağlamaktadır. Bu sebeple örgütler insan kaynaklarına yönelik pozitif psikolojiyi önemseyerek, örgütün başarılı bir şekilde devamlılığını sağlamayı amaçlamaktadır (Erkuş & Fındıklı, 2013: 303).

Luthans (2002), pozitif psikolojik anlayışının örgütsel olarak ele alınması gerektiğini belirterek bunun bir ihtiyaç olduğunu öne sürmekte ve pozitif örgütsel davranış kavramını ortaya koymaktadır. İşletmelerin iş performans ve verimliliğini arttırmak amacıyla çalışanların pozitif psikolojik kapasitelerinin ve güçlü oldukları yönlerinin tespit edilmesi, geliştirilmesi olarak tanımlanan (Akdoğan & Polatçı, 2013: 274) pozitif örgütsel davranışta; çalışanların iş ortamında mutlu ve huzurlu olmalarına ve özellikle pozitif davranışlarının gelişimi önemsenmektedir (Erkuş & Fındıklı, 2013: 303). Luthans & Youssef (2004), pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından yola çıkarak, psikolojik sermaye kavramı üzerinde durmaktadır. Buna göre psikolojik sermaye, bireylerde var olan olumlu güçlü yönlerin ölçülüp geliştirilmesi olarak ifade edilmektedir (Erkmen & Esen, 2012: 56).

Psikolojik sermaye bireyin özelliklerinin ne olduğu ve ileride pozitif anlamda hangi yanlarını geliştirebileceği sorularına cevap aramaktadır (Çetin & Basım, 2012: 123). Örgütlerin günümüz çalışma

hayatında başarılı olabilmeleri ve gelişim sağlayabilmeleri için çalışanların pozitif ve güçlü yönleri ile psikolojik kapasiteleri üzerine yaptığı çalışma ve uygulamalar şeklinde tanımlanan psikolojik sermayede, insan kaynakları ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkin bir şekilde yönetilebilir olarak değerlendirilmektedir (Çetinkaya vd., 2013: 481). Bu tanıma dayanarak, çalışanların psikolojik kaynakları, umut, iyimserlik, öz-yeterlilik, dayanıklılık olarak ifade edilmektedir (Erkmen ve Esen, 2012: 56).

Psikolojik sermaye, özellikle kişisel ve örgütsel performansın pozitif yönde yönlendirilmesinde etkisi olan bir anlayış olmakla birlikte geliştirilebilir. Psikolojik sermayenin geliştirilmesinde örgüt kültürünün önemli bir rolü bulunmaktadır (Çetin vd., 2013: 33-34). İşletmeler uzun zamandır beşeri ve sosyal sermaye kavramlarını yoğun bir şekilde kullanılmaktadır, ancak psikolojik sermaye kavramını ve uygulamalarını son yıllarda yeni yeni kullanılmaya başlamıştır (Keser, 2013: 66).

Psikolojik sermayenin ölçülebilir ve geliştirilebilir olması için yapılan çalışmalarda dört boyutta incelendiği görülmektedir. Bu boyutlar; öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıktır (Goody vd., 2009: 355). Öz-yeterlilik, kişinin belirli koşullarda yerine getirmesi gerektiği eylemler için ihtiyaç duyduğu motivasyon ve yeteneklerine olan güvenidir. Çalışanların güçlü ve yetenekli oldukları yönlerinin önemsenmesi ve bu durumun çalışan tarafından bilinmesi çalışanların kendine olan güveninin artmasını sağlamaktadır (Hodges & Clifton, 2004: 260). Umut, pozitif bir motivasyon aracıdır ve kişinin kendisine belirlediği hedeflere ulaşabilmek için geliştirdiği yöntemler ve bu doğrultuda hedeflerine ulaşmak için kendi motivasyonunu sağlayabileceğine duyduğu güvendir (Luthans vd., 2008: 210). İyimserlik, kişilerin hedeflerine ulaşma ve amaçlarını gerçekleştirme yolunda iyi gelişmelerin olacağına dair inancı ve beklentisi olarak ifade edilir. İyimser bireyler gelecekle ilgili olumlu düşünürler ve istenen sonuçların gerçekleşeceğini beklerler, karamsar kişiler ise sürekli olumsuz düşünce içinde olup; negatif olayların gerçekleşeceği yönünde olumsuz düşüncelere sahiptirler (Kümbül Güler, 2009: 130). Dayanıklılık, işyerinde yaşanan çatışmalar, belirsizlikler, hatalar, olumsuz durum ve gelişmeler, artan sorumluluklar gibi negatif durumlarda çalışanın daha az etkilenerek üstesinden gelmesi ve kendini daha çabuk toplayabilmesi durumuna psikolojik dayanıklılık kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Çetin & Basım, 2012: 125).

Örgütlerde pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek kişilerin kendilerini başarılı hissederek kapasitelerine güvenmeleri ve özgüvenli çalışmaları, daha umutlu yapıları nedeniyle azimli olmaları, iyimser olmaları sonucu motivasyonlarının yüksek tutmaları ve dayanıklılıkları sayesinde karşılaşılan zorluklar veya başarısız olma durumlarına karşı mücadele etmeleri gibi olumlu durum ve davranışlar sergilemeleri örgütler için aranan değerlerdir (Çobanoğlu, 2019: 85). Çalışanların psikolojik sermayesi yüksek olması, psikolojik kapasite ve motivasyonlarının yükselmesini sağladığından performanslarını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu olumlu etkilenme, değişen örgüt şartlarında çalışanın psikolojik kaynakları etkili bir şekilde kullanmasını sağladığından örgütler için önemli bir avantaj olmaktadır (Fredrickson, 2001: 220). Ayrıca psikolojik sermayenin çalışan performansı, örgüte bağlılık, örgütün gelir artışı, rekabet ortamında diğer örgütlere karşı sağladığı rekabet üstünlüğünü, işe devamlılık, iş tatmini gibi örgütsel kavramlar ile etkileşimi üzerine yapılan çalışmalarda; örgütler açısından göz ardı edilemeyecek derecede önemli katkı sağladığı tespit edilmektedir (Luthans vd., 2008: 215).

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişki ve Hipotezler

Literatürdeki çalışmalar kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğunu keşfetmiştir. Bu bağlamda kişisel özellik olarak başarı ihtiyacı, kontrol odağı, öz-yeterlilik ve risk almanın, girişimcilik niyeti üzerindeki etkisi incelenmekte ve sonucunda, bireyin başarı ihtiyacının girişimcilik niyetini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Başarı ihtiyacı yüksek olduğunda çalışan riski göze almakta ve sorumluluk üstlenerek sonuçları görmek konusunda istekli olmaktadır (Şeşen ve Basım, 2012: 23).

Beş faktör kişilik envanteri, girişimci davranışların kişilik bağlamında tespit edilmesinde önemli katkı sunmaktadır. Singh ve De Noble (2003) araştırmasında, kişilik özelliklerinin bireylerin girişimcilik eğilimlerine olan etkisini ortaya koymaktadır. Friedman (2000) çalışmasında, bireylerin girişimci

davranışlar sergileme noktasında dışadönüklük, sorumluluk ve gelişime açıklık faktörlerinin yüksek etkisinin olduğu, duygusal denge ve uyumluluk faktörlerinin ise düşük etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Zhao vd. (2010) yapmış olduğu çalışmada sorumluluk, dışadönüklük, nevroitiklik ve gelişime açıklık kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasında pozitif, uyumluluk kişilik özelliği ile negatif ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Zhao ve Seibert (2006)'ın yaptığı çalışmada ise, girişimcilerin sorumluluk, gelişime açıklık ve dışadönüklük kişilik özellikleri ile güçlü ilişkiye sahip oldukları, buna karşın uyumluluk ve duygusal denge kişilik özellikleri ile zayıf ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir.

Çalışanların sahip olduğu özellikler ve sergilediği davranışlar, örgütsel yeniliğin önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Bununla birlikte çalışanların yenilikçi davranışlar sergileme noktasında birçok faktörün olduğu bilinmektedir. Bunlardan en önemlisi de çalışanların sahip olduğu kişilik özellikleridir (Yeşil & Sözbilir, 2013: 540). Bozkurt vd. (2017) araştırmasında sorumlu ve değişime açık kişilik özelliklerinin bireylerin yenilikçi davranışlarını olumlu etkilediğini belirlemiştir. Fırın ve Sevim (2022) araştırmasında, dışa dönük, uyumlu, sorumlu ve gelişime açık kişilik özelliklerinin bireylerin yenilikçi davranışlarını olumlu etkilediğini tespit etmiştir.

Literatürde pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış yaklaşımına etkilerini inceleyen çalışmalar fazla olmamakla birlikte, Avey vd. (2010) yaptığı bir çalışmada, işletmelerin çalışanlarının psikolojik sermaye seviyelerinin yüksek olması sağlayacak pozitif örgütsel davranış sergilemeleri sonucunda, çalışanların örgütün devamlılığı ve verimliliğinin artmasına yönelik çalışmalar yürütmelerini ve yenilikçi yaklaşım anlayışını benimsemelerini sağlamaktadır.

Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına etkisini incelemeye yönelik yapılan çalışmaların sonuçlarına göre araştırmacılar yenilikçi yaklaşımın, psikolojik sermayenin bileşenleri olan iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık kavramları ile olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir (Örücü & Çınar, 2019: 280). Pozitif psikolojik sermaye seviyesi yüksek çalışanların yeni fikirler üretme ve bu fikirleri uygulama davranışlarını sergileme ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Abbas & Raja, 2015: 130).

Bir diğer çalışmada ise çalışanların öz yeterlilik seviyesinin yenilikçi yaklaşımı etkisi üzerine inceleme yapılmış ve araştırma sonuçlarına göre öz yeterlilik seviyesinin yüksek olması çalışanların yenilikçi davranış yaklaşımını benimsemesi arasında pozitif bir etki olduğu ortaya konulmaktadır (Özkan, 2017: 189). Beğenirbaş ve Turgut'un (2016) yaptığı bir çalışmada psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına olan etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın sonucuna göre psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, psikolojik dayanıklılık ve iyimserlik seviyelerinin yüksek olması çalışanların yenilikçi davranış yaklaşımını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple de yenilikçi yaklaşımı benimseyen ve psikolojik sermaye seviyesi yüksek çalışanların işe alım ve adapteleri daha kolay olacaktır diyebiliriz (Beğenirbaş & Turgut, 2016: 80).

Psikolojik sermayenin girişimci yaklaşıma etkisini araştırmaya yönelik yapılan bir çalışma sonucunda psikolojik sermaye düzeyinin bireysel yaratıcılık üzerinde ve dolayısıyla girişimcilik seviyesiyle olumlu bir ilişkisi olduğu tespit edilmektedir (Güngör vd., 2018: 63). Kahya'nın (2019) psikolojik sermayenin girişimci olma eğilimine etkisi üzerine yaptığı bir çalışmasının sonuçlarında, psikolojik sermaye seviyesinin tüm alt boyutlarının girişimcilik niyeti ile olumlu ve anlamlı bir ilişki içinde olduğu belirlenmiştir (Kahya, 2019: 646).

Psikolojik sermayenin alt boyutları olan dayanıklılık, iyimserlik, öz yeterlilik ve umudun çalışanların girişimcilik niyetleri üzerindeki etkisini inceleyen başka bir çalışmaya göre öz yeterlilik ve umut boyutları ile girişimcilik niyeti arasında olumlu ve anlamlı bir etki olduğu görülürken, dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının girişimcilik niyetini etkilemediği gözlenmektedir (Önay vd., 2017: 62).

Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H₁: Dışa dönüklük kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Uyumluluk kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₃: Sorumluluk kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Nevrotiklik kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₅: Gelişime açıklık kişiliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₆: Dışa dönüklük kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₇: Uyumluluk kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₈: Sorumluluk kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

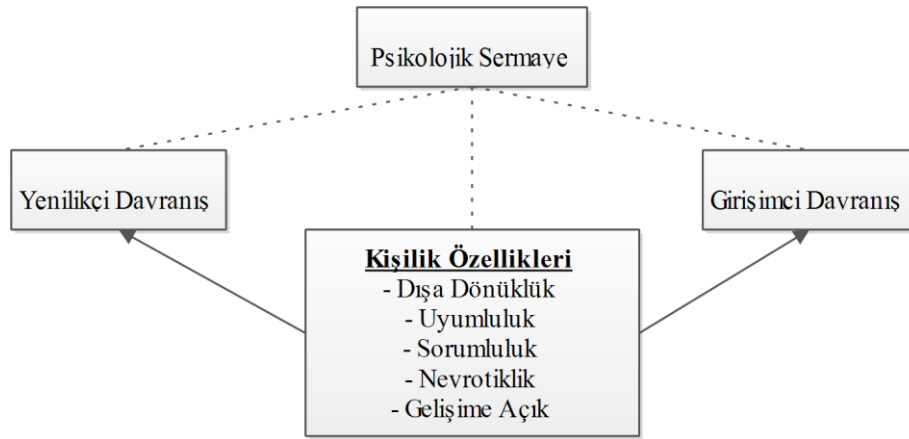
H₉: Nevrotiklik kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₀: Gelişime açıklık kişiliğinin çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Belirlenen temel hipotezlerin yanı sıra kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışlara olan etkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünün araştırılması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda bu araştırma iki temel soruya cevap aramaktadır:

1) Kişilik özelliği ile çalışanların girişimci davranışları arasındaki ilişkiye psikolojik sermaye aracılık etmekte midir?

2) Kişilik özelliği ile çalışanların yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiye psikolojik sermaye aracılık etmekte midir?



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. Metodoloji

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmektir. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü keşfetmek amaçlanmaktadır.

Kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışlarına etkisi literatürde keşfedilmiş olsa da (Aydıntuğ Myrvang, 2021; Fırın & Sevim, 2022; Bozkurt vd., 2017; Küçük, 2014) kişilik özellikleri ile girişimci ve yenilikçi davranış arasındaki ilişkiye aracılık eden faktörlerin belirlenmesi noktasında yeterince çalışma yapılmadığı gözlenmektedir. Özellikle çalışanların gelişimine ve davranışlarına önemli katkısı bulunan psikolojik sermayenin girişimci ve yenilikçi davranışların oluşmasında önemli bir role sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığının 14.02.2019 tarih ve 2019/2 sayılı izni ile Toprak Mahsulleri Ofisinde görevli çalışanların kişilik

özellikleri, psikolojik sermayeleri, yenilikçi ve girişimci davranış eğilimlerinin ölçülmesi araştırmanın kapsamı çerçevesinde ele alınmaktadır. Etik izinlerin alınması sürecinde, verilerin toplanacağı kişi ya da kurumlardan yazılı izinlerin alınması araştırmanın uygulama alanının belirlenmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, yazılı izin alınabilen Toprak Mahsulleri Ofisi ilişkisel modelin uygulanabilmesi noktasında evreni teşkil etmektedir.

Bu araştırma için gerekli veriler online anket vasıtasıyla elde edilmektedir. Anket aracılığı ile verilerin toplanması birçok sorunu ve sınırlılıkları beraberinde getirir. Örneğin, çalışanlar ankete katılmakta isteksizlik gösterebilir, sorulara doğru cevap vermeme eğiliminde olabilir, sorular herkes tarafından aynı şekilde anlaşılmayabilir, katılım düşük düzeyde kalabilir vb. (Arıkan, 2018). Bu durumda anket aracılığı ile doğru sonuçlara ulaşılması zordur. Ayrıca, çalışanların anket çalışmasını önemsememesi ve özensizce cevap vermesi ise başka bir sınırlılık olarak ortaya çıkmaktadır.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi için Toprak Mahsulleri Ofisinde mavi ve beyaz yaka çalışanlar evren olarak seçilmiştir. 2019 yılında Toprak Mahsulleri Ofisinde toplam çalışan sayısı 2.939'dur.

Altunışık vd. (2007) sosyal bilimler alanındaki araştırmalar için 30-500 arasındaki örnek sayısının kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, % 95 güven seviyesi ve % 5 örneklem hata düzeyinde, evren büyüklüğünün 2.939 olduğu durumda örneklem sayısı 340 olarak hesaplanmaktadır. Hedeflenen örnekleme hızlı ulaşabilmek için kolayda örneklem yöntemi ile Toprak Mahsulleri Ofisi bünyesindeki mavi ve beyaz yaka çalışanlara Mart-Mayıs 2019 tarihleri arasında 700 anket formu dağıtılmıştır. Çalışanlardan 374 anket formu geri dönüşü olmuş, bunlardan 31 tanesi eksik bölümleri olduğu ya da güvenilir bulunmadığından dolayı analizden çıkarılmıştır. Analizlerde kullanılmak üzere 343 anket verisi elde edilmiştir.

3.2. Araştırma Ölçekleri

Araştırmanın amaçları çerçevesinde nicel araştırma yöntemi benimsenmiş ve ilişkisel tarama modeli tesis edilmiştir. Araştırma verileri anket aracılığı ile toplanmıştır. Ankette kullanılan ifadeler, Türkçeye uyarlanması, güvenilirliği ve geçerliliği önceden test edilmiş olan ölçeklerden alınmıştır. Elektronik ortamda hazırlanan anketler kurum çalışanlarına ulaştırılmıştır.

Ölçüm için 5'li Likert derecelendirme kullanılmıştır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum, ne de katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) Ayrıca, ankette yaş, cinsiyet, medeni durum, iş tecrübesi ve eğitim durumu gibi demografik değişkenlere yönelik sorularda yer almaktadır. Elde edilen tüm veriler SPSS 20.0 ve AMOS 16.0 paket programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışanların kişilik özelliklerini tespit etmek için Benet-Martinez & John (1998) tarafından geliştirilen, beş alt boyut (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) ve 44 ifadeden oluşan 'Beş Faktör Kişilik Envanteri' kullanılmıştır. Dışadönüklük boyutu 8, uyumluluk boyutu 9, sorumluluk boyutu 9, nevrotik boyutu 8 ve gelişime açık boyutu 10 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışanların psikolojik sermaye algılarını ölçmek için Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen, Çetin ve Basım (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan, dört alt boyut (dayanıklılık, iyimserlik, öz-yeterlilik ve umut) ve 24 ifadeden oluşan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır.

Çalışanların girişimci davranış eğilimlerini ölçmek için Pearce vd. (1997) tarafından geliştirilen, tek boyut ve 6 ifadeden oluşan girişimci davranış ölçeği kullanılmıştır.

Çalışanların yenilikçi davranış eğilimlerini ölçmek için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen tek boyut ve 6 ifadeden oluşan yenilikçi davranış ölçeği kullanılmıştır.

4. Araştırmanın Bulguları

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 343 çalışanın %72,3'ü erkek %27,7'si kadın, bunların %80,8'i evli, %19,2'si bekârdır. Çalışanların %0,3'ü 18-25 yaş aralığında, %44'ü 26-35 yaş aralığında, %27,7'si 36-45 yaş aralığında, %16,3'ü 46-55 yaş aralığında ve %11,7'si 55 yaş ve üstü yaş aralığında bulunmaktadır. Çalışanların %6,4'ü lise, %14'ü ön lisans, %67,9'u lisans mezunu, %11,1'i yüksek lisans ve %0,6'sı doktora mezunudur. Ayrıca çalışanların %2,3'ü 1 yıldan az, %14'ü 1-5 yıl, %36,8'i 6-10 yıl, %23'ü 11-20 yıl ve %23,9'u 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir.

4.2. Tanımlayıcı İstatistik Analizler

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğini tespit etmek, faktör dağılımlarını belirlemek ve ifadelerin ölçekleri açıklama oranlarını hesaplamak için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekler, Varimax rotasyon yöntemi kullanılarak ayrı ayrı temel birleşenler analizi uygulanmıştır. Açıklayıcı faktör analizine ilişkin veriler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçekler	Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri	Cronbach Alpha	KMO
Beş Faktör Kişilik Envanteri	Dışa Dönük	5	0,724-0,803	0,833	0,838
	Gelişime Açıklık	5	0,646-0,742		
	Uyumluluk	5	0,571-0,652		
	Nevrotik	5	0,471-0,749		
	Sorumluluk	3	0,704-0,724		
Toplam Açıklanan Varyans: 53,75 Bartlett Testi: χ^2 : 2149,21 df: 253 p: 0,00					
Psikolojik Sermaye	Dayanıklılık	6	0,823-0,876	0,919	0,906
	Öz-Yeterlilik	6	0,700-0,835		
	İyimserlik	6	0,714-0,853		
	Umut	6	0,680-0,803		
Toplam Açıklanan Varyans: 69,42 Bartlett Testi: χ^2 : 5977,99 df: 276 p: 0,00					
Girişimci Davranış		6	0,658-0,835	0,859	0,877
Toplam Açıklanan Varyans: 59,63 Bartlett Testi: χ^2 : 859,67 df: 15 p: 0,00					
Yenilikçi Davranış		6	0,670-0,875	0,901	0,863
Toplam Açıklanan Varyans: 67,67 Bartlett Testi: χ^2 : 1322,22 df: 15 p: 0,00					

Beş faktör kişilik ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,838 değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ($\chi^2(253)= 2149,21$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir.

Ölçekteki ifadelerin 5 boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,471-0,803 aralığında olduğu belirlenmiştir. Dışa dönüklük faktörüne ait DD5, DD6 ve DD7, gelişime açıklık faktörüne ait GA6, GA7, GA8, GA9 ve GA10, uyumluluk faktörüne ait U1, U3, U6 ve U8, nevroitik faktörüne ait N1, N6 ve N8, sorumluluk faktörüne ait S1, S3, S6, S7, S8 ve S9 ifadeleri beklenen faktörler altında yer almadığından ve iki faktöre aynı anda yüklenmesinden dolayı analiz dışında bırakılmıştır. Belirlenen beş faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %53,75 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ($\alpha=0,833$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,906 değeri örneklem

büyükliğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ($\chi^2(276)= 5977,99$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ölçekteki ifadelerin 4 boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,680-0,876 aralığında olduğu belirlenmiştir. Belirlenen dört faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %69,42 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ($\alpha=0,919$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Girişimci davranış ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,877 değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ($\chi^2(15)= 859,67$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ölçekteki ifadelerin tek boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,658-0,835 aralığında olduğu belirlenmiştir. Belirlenen faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %59,63 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ($\alpha=0,859$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yenilikçi davranış ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri hesaplanmıştır. Elde edilen 0,863 değeri örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapmak için çok iyi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kalaycı, 2016). Bartlett küresellik testi sonucuna göre ki-kare değerinin anlamlı ($\chi^2(15)= 1322,22$; $p<0,01$) olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçlara göre verilerin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Ölçekteki ifadelerin tek boyut (faktör) altında toplandığı ve ifadelerin faktör yükü değerlerinin 0,670-0,875 aralığında olduğu belirlenmiştir. Belirlenen faktörün toplam açıklanan varyans değerinin %67,67 olduğu, ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayısının ise ($\alpha=0,901$) güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında ölçekler ayrı ayrı doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda elde edilen DFA'ya ilişkin veriler Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2. DFA'ya İlişkin Parametre Değerleri

Ölçekler	Faktörler	İfade Sayısı	Faktör Yükleri	CR	AVE	Cronbach's Alpha
Beş Faktör Kişilik Envanteri	Dışa Dönük	5	0,753-0,801	0,883	0,601	0,832
	Gelişime Açıklık	5	0,687-0,773	0,851	0,533	0,782
	Uyumluluk	3	0,659-0,831	0,781	0,545	0,707
	Nevrotik	3	0,735-0,785	0,805	0,580	0,704
	Sorumluluk	3	0,706-0,893	0,826	0,615	0,710
Psikolojik Sermaye	Dayanıklılık	5	0,858-0,921	0,952	0,797	0,945
	Öz-Yeterlilik	4	0,879-0,904	0,940	0,796	0,911
	İyimserlik	5	0,798-0,892	0,927	0,717	0,896
	Umut	4	0,794-0,863	0,902	0,697	0,863
Girişimci Davranış		5	0,770-0,840	0,903	0,650	0,859
Yenilikçi Davranış		5	0,804-0,898	0,934	0,738	0,901

İfadelerin standardize edilmiş faktör yüklerinin en az 0,70 beklenir, fakat bileşik güvenilirlik (CR) değerinin 0,70 ve ortalama varyans (AVE) değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması durumunda faktör yükü 0,70'in altında kalan ifadelerin analizden çıkarılmasına gerek yoktur (Hair vd. 2014). Bu doğrultuda, beş faktör kişilik ölçeğinde faktör yükü 0,70'in çok altında bulunan U4, U5, N3 ve N5 ifadeleri analizden çıkarılırken, 0,70'e çok yakın olan DA3 ve U2 ifadeleri analizden çıkarılmamıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde faktör yükü 0,70'in altında bulunan D2, ÖY5, ÖY6, İ1, UM1 ve UM4 ifadeleri analizden çıkarılmamıştır. Girişimci ve yenilikçi davranış ölçeğinde faktör yükü 0,70'in altında bulunan GD3 ve YD3 ifadeleri analizden çıkarılmamıştır. Doğrulayıcı faktör analizine göre ifadelerin anlamlı olabilmesi için $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde t değerlerinin 1,96'nın üzerinde ya da $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde 2,56'nın üzerinde bir değer alması gerekir (Çokluk vd., 2016). Analiz sonucunda

ölçeklere ait tüm ifadelerle ilişkin t değerleri 2,56'nın üzerinde olduğu, dolayısıyla anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Araştırma ölçeklerinin güvenilir ve geçerliliğini ölçmek için bir diğer yaklaşımda yakınsaklık ve ayırt edici değerinin incelenmesidir. Yakınsak geçerliliği için bileşik güvenilirlik (CR) ve ortalama varyans (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Hair vd.'ne (2018) göre ölçeklerin güvenilir ve geçerliliğinin sağlanması için bileşik güvenilirlik (CR) ve Cronbach's Alpha değerinin 0,70'in ortalama varyans (AVE) değerlerinin ise 0,50'nin üzerinde olması gerekmektedir. Ayrıca, bileşik güvenilirlik (CR) değerinin ortalama varyans (AVE) değerlerinden büyük olması gerekmektedir. Tablo 2'de yer alan değerlere göre beş faktör kişilik ölçeğine ait tüm boyutların Cronbach's Alpha ve CR değerlerinin kritik değer olan 0,70'den, AVE değerlerinin de 0,50'den büyük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, tüm ölçeklere ait tüm boyutlar için yakınsaklık geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. DFA analizi sonrasında ölçeklere ilişkin uyum indeks değerleri Tablo 3'de verilmektedir.

Tablo 3. Ölçeklere İlişkin Uyum İndeks Değerleri

Ölçekler	(X ² /df)	CFI	NFI	RMR	RMSEA
Beş Faktör Kişilik	1,597	0,949	0,875	0,022	0,042
Psikolojik Sermaye	1,545	0,984	0,956	0,010	0,040
Girişimci Davranış	4,990	0,966	0,960	0,009	0,121
Yenilikçi Davranış	4,427	0,991	0,989	0,006	0,100

Ölçeklere ait uyum iyilik indekslerinin genel olarak kabul edilebilir değer içerisinde yer aldığı gözükmektedir.

Yakınsaklık geçerliliğinin yanı sıra ölçeklerin ayırt edici geçerliliği sağlayabilmesi gerekir. Bunun için AVE değerinin karekökünün 0,90 değerini aşmaması gerekmektedir (Kline, 2011: 116). Ayrıca, AVE değerinin karekökünün korelasyon tablosunda sağ tarafında bulunan korelasyon değerlerinden büyük olması beklenir. Tablo 4'te AVE'nin karekökü değerlerinin 0,90'ı aşmadığı ve ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak ölçeklerin tümünün güvenilirlik ve geçerliliği sağlandığı belirlenmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin alt faktörlerinin ortalamaları, standart sapmaları ve korelasyon değerlerine ilişkin değerler Tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4. Ölçeklerin Alt Faktörlerine Ait Korelasyon Değerleri

	Ort.	Std. Sapma	AVE ⁺	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Girişimci Davranış	4,16	0,404	0,81										
2 Yenilikçi Davranış	4,07	0,469	0,86	0,51									
3 Dışa Dönük	3,81	0,547	0,78	0,33	0,27								
4 Uyumlu	4,23	0,441	0,74	0,43	0,28	0,27							
5 Sorumlu	4,23	0,525	0,78	0,24	0,26	0,25	0,39						
6 Gelişime Açık	3,96	0,499	0,73	0,29	0,42	0,35	0,37	0,22					
7 Nevrotik	3,60	0,505	0,76	0,25	0,23	0,24	0,20	0,21	0,23				
8 Dayanıklılık	4,28	0,483	0,89	0,32	0,28	0,22	0,36	0,24	0,26	0,30			
9 İyimser	3,84	0,526	0,85	0,33	0,30	0,14	0,37	0,24	0,18	0,30	0,30		
10 Öz Yetenek	4,17	0,552	0,89	0,45	0,52	0,39	0,44	0,33	0,49	0,30	0,45	0,32	
11 Uyum	4,19	0,478	0,84	0,42	0,49	0,21	0,31	0,23	0,34	0,19	0,40	0,35	0,45

Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin gelişime açıklık alt boyutu ile girişimci davranış (r=0,33; p<0,01), yenilikçi davranış (r=0,27; p<0,01), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık (r=0,22; p<0,01), iyimserlik (r=0,14; p<0,01), öz-yetenek (r=0,39; p<0,01) ve uyum (r=0,21; p<0,01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin uyumluluk alt boyutu ile girişimci davranış (r=0,43; p<0,01), yenilikçi davranış (r=0,28; p<0,01), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık (r=0,36; p<0,01), iyimserlik (r=0,37; p<0,01), öz-yetenek (r=0,44; p<0,01) ve uyum (r=0,31; p<0,01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik

özelliği ölçeğinin sorumluluk alt boyutu ile girişimci davranış ($r=0,24$; $p<0,01$), yenilikçi davranış ($r=0,26$; $p<0,01$), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ($r=0,24$; $p<0,01$), iyimserlik ($r=0,24$; $p<0,01$), öz-yetenek ($r=0,33$; $p<0,01$) ve uyum ($r=0,23$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin gelişime açıklık alt boyutu ile girişimci davranış ($r=0,29$; $p<0,01$), yenilikçi davranış ($r=0,42$; $p<0,01$), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ($r=0,26$; $p<0,01$), iyimserlik ($r=0,18$; $p<0,01$), öz-yetenek ($r=0,49$; $p<0,01$) ve uyum ($r=0,34$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliği ölçeğinin nevroitiklik alt boyutu ile girişimci davranış ($r=0,25$; $p<0,01$), yenilikçi davranış ($r=0,23$; $p<0,01$), psikolojik sermaye alt boyutu dayanıklılık ($r=0,30$; $p<0,01$), iyimserlik ($r=0,30$; $p<0,01$), öz-yetenek ($r=0,30$; $p<0,01$) ve uyum ($r=0,19$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

4.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında çalışanların kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkisini ölçmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı tespit edilmiş olup, regresyon analizi ile kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkisinin şiddeti ve yönü belirlenmiştir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının girişimcilik davranışına olan etkilerini belirlemek için gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 5’de verilmektedir.

Tablo 5. Beş faktör Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Girişimci Davranış Üzerindeki Etkisi

Etki	B	Standardize β	t	F	p
Dışa Dönüklük--> Girişimci Davranış	0,241	0,326	6,359	40,433	0,000
Uyumluluk--> Girişimci Davranış	0,395	0,431	8,808	77,576	0,000
Sorumluluk--> Girişimci Davranış	0,184	0,239	4,552	20,716	0,000
Gelişime Açıklık--> Girişimci Davranış	0,238	0,293	5,657	32,006	0,000
Nevrotiklik--> Girişimci Davranış	0,197	0,246	4,690	21,994	0,000

Analiz sonucuna göre; dışa dönüklük kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,241 birimlik bir artışa ($B=0,241$; $t= 6,359$; $p<0,01$), uyumluluk kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,395 birimlik bir artışa ($B=0,395$; $t= 8,808$; $p<0,01$), sorumluluk kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,184 birimlik bir artışa ($B=0,184$; $t= 4,552$; $p<0,01$), gelişime açıklık kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,238 birimlik bir artışa ($B=0,238$; $t= 5,657$; $p<0,01$), nevroitik kişilik özelliğindeki artışın girişimci davranışta 0,094 birimlik bir artışa yol açtığı ($B=0,197$; $t= 4,69$; $p<0,01$) ve değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Beş faktör kişilik özelliklerinin alt boyutlarının yenilikçi davranışına olan etkilerini belirlemek için gerçekleştirilen analiz sonuçları Tablo 6’da verilmektedir.

Tablo 6. Beş faktör Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Yenilikçi Davranış Üzerindeki Etkisi

Etki	B	Standardize β	t	F	p
Dışa Dönüklük--> Yenilikçi Davranış	0,235	0,274	5,264	27,707	0,000
Uyumluluk--> Yenilikçi Davranış	0,294	0,276	5,305	28,142	0,000
Sorumluluk--> Yenilikçi Davranış	0,230	0,257	4,901	24,022	0,000
Gelişime Açıklık--> Yenilikçi Davranış	0,393	0,418	8,492	72,114	0,000
Nevrotiklik--> Yenilikçi Davranış	0,218	0,234	4,453	19,829	0,000

Dışa dönüklük kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,235 birimlik bir artışa ($B=0,235$; $t= 5,264$; $p<0,01$), uyumluluk kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,294 birimlik bir artışa ($B=0,294$; $t= 5,305$; $p<0,01$), sorumluluk kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,230 birimlik bir artışa ($B=0,230$; $t= 4,901$; $p<0,01$), gelişime açıklık kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,393 birimlik bir artışa ($B=0,393$; $t= 8,492$; $p<0,01$), nevroitik kişilik özelliğindeki artışın yenilikçi davranışta 0,218 birimlik bir artışa yol açtığı ($B=0,218$; $t= 4,453$; $p<0,01$) ve değişkenler arasında pozitif

yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, H₇, H₈, H₉ ve H₁₀ hipotezlerin kabul edildiğini göstermektedir.

Psikolojik sermayenin aracı etkisini ölçmek için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen ve üç aşamadan oluşan regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak kişilik özelliklerinin psikolojik sermayeye olan etkisi analiz edilmiştir. Sonrasında, psikolojik sermayenin ve kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkileri analiz edilmiştir. Son olarak, psikolojik sermayenin analize dâhil edilmesi ile kişilik özelliklerinin girişimci ve yenilikçi davranışa olan etkileri tekrardan analiz edilerek aracılık etkisi hesaplanmaktadır. Tablo 7’de kişilik özelliklerinin girişimci davranışa olan etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi hesaplanmaktadır.

Tablo 7. Kişilik Özelliklerinin Girişimci Davranışa Olan Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Yol	Etki	R ²	Standardize β	Std. Hata	t	p
a	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye	0,109	0,330	0,035	6,455	0,000
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,260	0,510	0,039	10,941	0,000
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,124	0,352	0,036	6,952	0,000
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye	0,191	0,437	0,036	8,978	0,000
	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye	0,142	0,377	0,037	7,511	0,000
b	Psikolojik Sermaye--->Girişimci Davranış	0,271	0,521	0,050	11,265	0,000
	Dışa Dönüklük--->Girişimci Davranış	0,106	0,326	0,038	6,359	0,000
	Uyumluluk--->Girişimci Davranış	0,185	0,431	0,045	8,808	0,000
	Sorumluluk---> Girişimci Davranış	0,057	0,239	0,041	4,552	0,000
	Gelişime Açıklık--->Girişimci Davranış	0,086	0,293	0,042	5,657	0,000
c	Nevrotiklik--->Girişimci Davranış	0,061	0,246	0,042	4,690	0,000
	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,298	0,173	0,035	3,594	0,000
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,308	0,223	0,048	4,265	0,000
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,275	0,064	0,038	1,296	0,195
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye---> > Girişimci Davranış	0,276	0,081	0,041	1,577	0,115
c'	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye---> Girişimci Davranış	0,274	0,058	0,040	1,170	0,242

Kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin analizler incelendiğinde; dışa dönüklük kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,326$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte dışa dönüklük kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,173$ 'e ($p<0,01$) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,431$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte uyumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,223$ 'e ($p<0,01$) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,239$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte sorumluluk kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,064$ 'e ($p=0,195$) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,293$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte gelişime açıklık kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,081$ 'e ($p=0,115$) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Nevrotik kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,246$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte nevrotik kişilik özelliğinin girişimci davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,058$ 'e ($p=0,242$) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir.

Tablo 8’de kişilik özelliklerinin yenilikçi davranışa olan etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi hesaplanmaktadır.

Tablo 8. Kişilik Özelliklerinin Yenilikçi Davranışa Olan Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü

Yol	Etki	R ²	Standardize β	Std. Hata	t	p
a	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye	0,109	0,330	0,035	6,455	0,000
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,260	0,510	0,039	10,941	0,000
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye	0,124	0,352	0,036	6,952	0,000
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye	0,191	0,437	0,036	8,978	0,000
	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye	0,142	0,377	0,037	7,511	0,000
b	Psikolojik Sermaye--->Yenilikçi Davranış	0,300	0,548	0,057	12,089	0,000
	Dışa Dönüklük---> Yenilikçi Davranış	0,075	0,274	0,045	5,264	0,000
c	Uyumluluk---> Yenilikçi Davranış	0,076	0,276	0,055	5,305	0,000
	Sorumluluk---> Yenilikçi Davranış	0,066	0,257	0,047	4,901	0,000
	Gelişime Açıklık---> Yenilikçi Davranış	0,175	0,418	0,046	8,492	0,000
	Nevrotiklik---> Yenilikçi Davranış	0,055	0,234	0,049	4,453	0,000
c'	Dışa Dönüklük--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,310	0,105	0,041	2,202	0,028
	Uyumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,300	-0,004	0,056	-0,079	0,937
	Sorumluluk--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,305	0,073	0,043	1,506	0,132
	Gelişime Açıklık--->Psikolojik Sermaye---> > Yenilikçi Davranış	0,339	0,220	0,046	4,511	0,000
	Nevrotiklik--->Psikolojik Sermaye---> Yenilikçi Davranış	0,301	0,033	0,045	0,670	0,503

Kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin analizler incelendiğinde; dışa dönüklük kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,274$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte dışa dönüklük kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,104$ 'e ($p<0,05$) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,276$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte uyumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c') $\beta= -0,004$ 'e ($p=0,937$) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Sorumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,257$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte sorumluluk kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,073$ 'e ($p=0,132$) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir. Gelişime açıklık kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,418$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte gelişime açıklık kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,220$ 'e ($p<0,05$) gerilediği görülmektedir. Bu azalma kısmi aracılık olduğunu göstermektedir. Nevrotik kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisi (c) $\beta=0,234$ ($p<0,01$) değeri bulunmuştur. Psikolojik sermaye analize dâhil edilmesiyle birlikte nevrotik kişilik özelliğinin yenilikçi davranışa olan etkisinin (c') $\beta=0,033$ 'e ($p=0,503$) gerilediği ve anlamsız olduğu görülmektedir. Bu durum tam aracılık olduğunu göstermektedir.

5. Sonuç

Çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışlarına yönelik literatür incelendiğinde kişilik özelliklerinin önemli bir öncül olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, çalışanların yenilikçi ve girişimci davranışlar sergilemesi noktasında kişilik özelliklerinin rolünü ortaya koymak ve psikolojik sermayenin aracılık etkisini ölçmek amaçlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu çalışmada çalışanların kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrotik ve gelişime açık) yenilikçi ve girişimci davranışlarına olan etkisini ölçmek ve ilgili değişkenler arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünü

keşfetmek amaçlanmaktadır. Araştırma sonucunda, kişilik özelliklerinin (dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevroitik ve gelişime açık) her birinin çalışanların girişimci ve yenilikçi davranışları üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar literatürde yer alan (Aydıntuğ Myrvang, 2021; Fırın ve Sevim, 2022; Bozkurt vd., 2017; Küçük, 2014) çalışmalarla uyumluluk göstermektedir. Uyumluluk kişilik özelliğinin çalışanların girişimci davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, gelişime açıklık kişilik özelliğinin de çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde diğerlerine göre nispeten daha fazla etkisi olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar; işbirliğine yatkın, diğer insanlarla kolay anlaşabilen, iyi huylu ve ılımlı kişilik özellikleri sergileyen çalışanların daha fazla girişimci davranışlar sergileyeceğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, hayal gücü yüksek, meraklı, maceracı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişilik özellikleri sergileyen çalışanların daha fazla yenilikçi davranışlar sergileyeceğini göstermektedir.

Bireylerin kişilik özellikleri girişimcilik ve yenilikçiliğe yatkınlığını ve başarısını etkileyen önemli bir etkidir. Çalışanın özgüvenli olması, risk almaya yatkın olması, inovasyon ve teknolojik gelişmelere merakı, problem çözme becerilerinin olması, olumsuz ve stresli durumlarda soğukkanlılığını koruyabilmesi, pratik zekâyâ sahip olması gibi özellikleri girişimcilik ve yenilikçilik için önemli kişilik özellikleridir. Örneğin kişinin yeni fikirlere ve teknolojilere merakı bu alanlardaki ilerlemelere açık olmasını sağlar. Bu durum işletmeler açısından fırsatların zamanında değerlendirilebilmesi noktasında önemli bir avantaj sağlayabilir. İnovasyona yatkınlık ve öğrenmeye açık olmak, yenilikleri keşfedip uygulanmasını, değişen çevre koşullarına uyumu ve gelişimi sağlamaktadır. Özgüvenli bireyler risk almaya yatkın olduklarından yeni fikirleri denemekten ve risk almaktan kaçınmamaktadır. Problem çözme yeteneği ve soğukkanlı olunması ise zorluklara karşılaşıldığında çözümler bularak stresli ve zor süreçlerin üstesinden gelinmesini sağlamaktadır. Tüm bunlara dayanarak, girişimciliğin ve yenilikçiliğin öğrenilebilir ve geliştirilebilir olduğu söylenebilir.

Psikolojik sermayenin aracılık etkisine yönelik sonuçlar; sorumlu, gelişime açıklık ve nevroitik kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, dışa dönüklük ve uyumluluk kişilik özellikleri ile girişimci davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, uyumlu, sorumlu ve nevroitik kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin tam aracılık rolünün olduğu, gelişime açıklık ve dışa dönüklük kişilik özellikleri ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünün olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlar, kişilerin psikolojik sermayenin alt boyutları olan özgüven, umut, dayanıklılık ve iyimserlik seviyelerinin yüksek olması; bireyin hem kendi özel ve sosyal yaşamında ve de iş ortamında olumlu katkısı olduğu, yapılan araştırmalarla anlaşılan önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sermaye seviyesinin yüksek olduğu bireylerin daha özgüvenli, geleceğe umutla bakan iyimser ve olumsuzluklara karşı dayanıklılığı yüksek olan bireylerdir. Bu olumlu etkenlerin girişimcilik ve yenilikçiliği desteklemesi kaçınılmazdır. Çünkü daha öncede değinildiği üzere özgüven seviyesinin yüksek olmasının olumlu etkileri bulunmaktadır. Bununla beraber dayanıklılık seviyesinin yüksek olması, zorlu rekabet ortamında çetin geçen süreçler ile baş edilebilmesini sağlamakta ve bireyin stresli ortam ve durumlara karşı daha dayanıklı olmasını sağlamaktadır. Umut ve iyimserlik seviyeleri ise geleceğe yönelik iyi niyet ve pozitif düşünülmesini sağlayarak motivasyonu desteklemektedir. Bu sebeple psikolojik sermayenin, kişinin girişimciliğe ve yenilikçiliğe yatkınlığı sergilemede önemli bir rolünün olduğu söylenebilir.

İşletmelerin yüksek performans göstermeleri, rekabetçi kalabilmeleri, sürdürülebilir ve karlı olabilmeleri noktasında çalışanları girişimci ve yenilikçi davranışlarını teşvik etmesi ve insan kaynaklarının tüm faaliyetleriyle bunu desteklemesi gerekir. Özellikle işe alım süreçlerinden başlayarak bu süreci tesis etmesi önemlidir. İşe alım süreçlerinde adayların yetenek ve kalifikasyonunun yanı sıra kişilik envanterinin de detaylı bir şekilde incelenmesi önerilmektedir. Bunun yanı sıra, çalışanların psikolojik sermayelerine olumlu etkileri olan yönetsel faktörlerin de işletme yönetimi tarafından desteklenmesi önerilmektedir. Girişimci ve yenilikçi davranışları etkileyen psikolojik etkenlerin yanı

sıra örgütsel faktörlerin (örgüt kültürü, örgüt iklimi), yönetsel faktörlerin (dönüşümcü ve güçlendirici liderlik) ve bireysel faktörlerin (özerklik, yetkilendirme) kişilik özellikleri bağlamında araştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impat of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138.
- Akdoğan, A., & Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Alacalar, A., & Çetin, A. (2016). İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 193-216.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı*. 5. Baskı. Sakarya Yayıncılık.
- Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 97-159.
- Avey, J., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Aydın, C. (2016). *A ve B kişilik tiplerinin boş zaman davranışlarının kıyaslanması*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir. Türkiye.
- Aydıntuğ Myrvang, N. (2021). Kişilik Özelliklerinin girişimcilik eğilimine etkisi: akademisyenler örneği. *Bilim-Teknoloji-Yenilik Ekosistemi Dergisi*, 2(1), 57-67.
- 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), 1173-2001.
- Beğenirbaş, M., & Turgut, E. (2016). Psikolojik sermayenin çalışanların yenilikçi davranışlarına ve performanslarına etkileri: savunma sektöründe bir araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 31(1), 57-93.
- Benet-Martinez, V., & John, O. P. (1998). Los cinco grades across cultures and ethnic groups: Multitrait-multimethod analyses of The Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 729-750.
- Bozkurt, Ö., Meriç, S., & Bozkurt, İ. (2017). Kişilik özelliklerinin yenilikçilik eğilimi üzerine etkisini belirlemeye yönelik kamuda çalışan yöneticiler üzerinde bir araştırma. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 58-70.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik-Psikoloji biliminin insan doğasına dair söyledikleri*. Kaknüs Yayınları.
- Ceylan, C. (2013). Algılanan bağlılık tabanlı insan kaynakları sisteminin algılanan gelişim kültürü ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 42-58.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., & Basım, H. N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: kontrol odağının aracılık rolü. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 31(1), 31-52.

- Çetinkaya, A. Ş., Kaplan, M., & Öğüt, A. (2013). *Duygusal emek ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü*. 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 30 Mayıs-1 Haziran, Kütahya, 481-483.
- Çobanoğlu, N. (2019). *İlk ve ortaokullardaki paylaşılan liderlik ile pozitif psikolojik sermayenin bazı değişkenler açısından incelenmesi ve aralarındaki ilişkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep. Türkiye.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel uygulamaları*, 4. Baskı. Pegem Akademi Yayınları.
- Durukan, T. (2005). Küresel girişimcilik, O. A. Seymen ve T. Bolat, (Ed.). *Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik* (s. 139-156). Nobel Yayıncılık.
- Ercan, L., & Eryılmaz, A. (2011). Öznel iyi oluşun cinsiyet, yaş grupları ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36), 139-151.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkmen, T., & Esen, E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 55-72.
- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Fırın, S., & Sevim, Ş. (2022). Kişilik özelliklerinin yenilikçi davranış etkisi üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1189-1200.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Friedman, H. S. (2000). Long-Term relations of personality and health: dynamisms, mechanisms, tropisms. *Journal of Personality*, 68(6), 1089-1107.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Güney, S., & Nurmakhamatuly, A. (2007). Kültürün girişimciliğe etkisi: Kazakistan ve Türkiye üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin belirlenmesine yönelik kültürlerarası araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(10), 63-86.
- Güney, S. (2011). *Davranış bilimleri*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güngör, S., Küçün, N. T., & Sezgin, M. (2018). Girişimci öğretim elemanlarının psikolojik sermaye ve bireysel yaratıcılıklarının incelenmesi, *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2, 50-64.
- Gürsoy, H. (2019). *Örgütsel bağlılığın değerlendirilmesinde, kişilik özellikleri ve örgütsel adalet algısının etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis*. 8. Baskı. Cengage Learning.
- Hair, J. F. Jr, Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V.G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hodges, T. D., & Clifton, D. O. (2004), Strengths-Based development in practice. Linley, P. A., Joseph, S. (Ed.), *Positive Psychology in Practice*. (s. 256-269). John Wiley & Sons, Inc.

- Huseynli, E. (2019). *Teknokentlerde örgütsel kültür ile örgütsel yenilikçilik arasındaki ilişki: yıldız teknik teknopark örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Kahya, V. (2019). Psikolojik sermayenin girişimci olma eğilimine etkisi: Kosgeb girişimcilik eğitimine katılan kursiyerler üzerine bir araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(12), 636-657.
- Kalaycı, Ş. (2016). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Kheng, Y. K., June, S., & Mahmood, R. (2013). The determinants of innovative work behavior in the knowledge intensive business services sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(15), 47-59.
- Kierulff, H. E. (1979). Finding and keeping corporate entrepreneurs. *Business Horizons*, 22(1), 6-15.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Third Edition, The Guilford Press.
- 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.
- Küçük, K. A. (2014). *Kişilik özelliklerinin girişimcilik davranışına etkisi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi örneği*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. Türkiye.
- Kümbül Güler, B. (2009). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve yönetimi. Keser, A. Yılmaz, G. ve Yürü, S. (Ed.). *Çalışma Yaşamında Davranış, Güncel Yaklaşımlar*. Umuttepe Yayınları.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avalio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- McFadzean, E., O'Loughlin, A., & Shaw, E. (2005). Corporate entrepreneurship and innovation part 1: The missing link. *European Journal of Innovation Management*, 8(3), 350-372.
- Molose, T., & Ezeuduji, O. I. (2015). Knowledge sharing, team culture, and service innovation in the hospitality sector: The case of South Africa. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 4(1), 1-16.
- Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 31-39.

- Önay, I., Ayas, S., Yaşar Uğurlu, Ö., & Önay, M. B. (2017). Psikolojik sermaye ile girişimcilik niyeti ilişkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 3(3), 55-66.
- Örücü, E., & Çınar, B. (2019). Pozitif psikolojik sermayenin yenilikçi davranış üzerindeki etkisi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 275-291.
- Özdemir, O., Özdemir P. G., Kadak M. T., & Nasıroğlu S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Özen Kutanis, R. (2003). *Örgütlerde davranış bilimleri ders notları*. Sakarya Kitabevi.
- Öztabağ, L. (1983). *Psikolojide ilk adım*. İnkılap ve Aka Kitabevleri.
- Pearce, J. A., Kramer, T. R., & Robbins, K. D. (1997). Effects of managers' entrepreneurial behaviour on subordinates. *Journal of Business Venturing*, 12, 147-160.
- Rogers, C. R. (2011). *Kişi olmaya dair*. (A. Babacan, Çev.). Okuyan Us Yayıncılık.
- Sayar, K., & Dinç, M. (2008). *Psikolojiye giriş*. Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sharma, P., & Chrisman, J. (1999). Towards a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Baylor University Entrepreneurial Theory and Practice*, 11-27.
- Singh, G., & Denoble, A. (2003). Views on self-employment and personality: an exploratory study. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 8(3), 265-281.
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Nobel Yayınları.
- Tatlıoğlu, K. (2014). Üniversite öğrencilerinin beş faktör kişilik kuramı'na göre kişilik özellikleri alt boyutlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 7(17), 939-971.
- Turgut, E., & Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi iş davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iş davranışının rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 23(2), 101-124.
- Ubuz, M. (2019). *Üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerinin girişimcilik eğilimlerine etkisi*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Uzun, M. (2021). *Örgüt kültürü ve örgütsel yenilikçilik ilişkisi: İstanbul tekstil aksesuarı işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Uzun, S. (2020). Yaşlılarda, kadınlarda ve adölesanlarda kişilik algısı değişimi ve nedenleri. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 431-449.
- Ülker, Y., Uluköy, M., Kılıç, R., Yumuşak, S., & Azaklı, S. (2016). Duygusal zekânın girişimcilik üzerine etkisi: Küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerine bir analiz. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(5), 119-136.
- Wood, V. F., & Bell, P. A. (2008). Predicting interpersonal conflict resolution styles from personality characteristics. *Personality and Individual Differences*, 45(2), 126- 131.
- Yazgan İnanç, B., & Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları*. Pegem Akademi.
- Yesil, S., & Sözbilir, F. (2013). An empirical investigation into the impact of personality on individual innovation behaviour in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 81, 540-551.

- Yüceol, N. (2018). *Girişimcilik eğitimi alan kişilerin girişimci kişilik özellikleri ve girişimcilik eğilimi arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. Türkiye.
- Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259-271.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management, 36*(2), 381-404.

ETİK VE BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Business, Economics and Management Research Journal'ın hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı

Tarih: 14.02.2019

No: 2019/2

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı: %30

2. yazar katkı oranı: %70