

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DUYGUSAL ZEKÂNIN GİRİŞİMCİLİK NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem ZİNİ

**İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı**

Eylül , 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DUYGUSAL ZEKÂNIN GİRİŞİMCİLİK NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem ZİNİ
(Y1412.190004)

İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Neşe SAĞLAM

Eylül , 2019

ONAY FORMU

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1412.190004 numaralı öğrencisi Özlem ZİNİ'nin "**Duygusal Zekanın Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi**" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 19.07.2019 tarih ve 2019/18 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliğiyle Tezli Yüksek Lisans tezi 02.08.2019 tarihinde kabul edilmiştir.

<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
ASIL ÜYELER			
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi Neşe SAĞLAM	İstanbul Aydın Üniversitesi	
1. Üye	Dr. Öğr. Üyesi Burçin KAPLAN	İstanbul Aydın Üniversitesi	
2. Üye	Dr. Öğr. Üyesi Farid HUSEYNOV	Gebze Teknik Üniversitesi	
YEDEK ÜYELER			
1. Üye	Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE	İstanbul Aydın Üniversitesi	
2. Üye	Dr. Öğr. Üyesi Vildan GÜLPINAR DEMİRCİ	Aksaray Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Duygusal Zekanın Girişimcilik Niyeti Üzerine Etkisi” adlı çalışmanın tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki tüm süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.
(.../.../....)

Özlem ZİNİ

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında,Türkiye’de Duygusal zekanın girişimcilik niyeti üzerine etkileri incelenmiştir.

Tez konusunun seçilmesinden sonuçlandırılmasına kadarki süreçte görüş ve desteklerini sunan değerli tez danışmanım Sayın Dr.Öğr.Üyesi Neşe SAĞLAM’a, tezin istatistiksel analizleri sırasında desteklerini esirgemeyen Dr.Öğr.Üyesi Burçin KAPLAN ve Dr.Öğr.Üyesi Vildan Gülpınar DEMİRCİ’ye, bana ayrıca danışmanlık eden Dr.Öğr.Üyesi Hüseyin KAZAN’a çok teşekkür ederim.

Bu sürecimin özellikle son aşamasında büyük bir sabırla bana destek olan çok değerli hocam Doç.Dr.Bayram BAŞ’a katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Son olarak bu çalışmamda desteğini esirgemeyen, her zaman yanımda olan arkadaşım Derya TORUN’a teşekkür ediyorum.

Eylül, 2019

Özlem ZİNİ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÇİZELGE LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	1
1. GİRİŞ	1
2. DUYGUSAL ZEKA	3
2.1 Zekâ Kavramı	3
2.2 Duygu	6
2.3 Duygusal Zeka Kavramı ve Tarihsel Gelişimi	7
2.4 Duygusal Zekâ Modelleri	9
2.4.1 John D. Mayer & Peter Salovey Modeli	9
2.4.2 Robert K.Cooper ve Ayman Sawaf Modeli	13
2.4.3 Reuven Bar-On'un duygusal zeka modeli	14
2.4.4 Daniel Goleman'ın duygusal zeka modeli	15
2.5 İlgili Yayın ve Araştırmalar	16
3. GİRİŞİMCİLİK	24
3.1 Girişimcilik Nedir? Girişimci Kimdir?	24
3.2 Girişimcilik Süreci	28
3.3 Girişimciliğin Avantaj ve Dezavantajları	30
3.3.1 Girişimciliğin avantajları	31
3.3.2 Girişimciliğin dezavantajları	31
3.4 Girişimcilik Türleri	32
3.4.1 Orijinal girişimcilik (Entrepreneurship).....	32
3.4.2 İç girişimcilik	33
3.4.3 Kurumsal girişimcilik	34
3.4.4 Profesyonel girişimcilik (Yönetici Girişimcilik)	35
3.4.5 Teknik girişimcilik (Technical Entrepreneurship).....	36
3.4.6 Girişimci girişimciliği (Entrepreneurial Ventures).....	36
3.4.7 Çevreci girişimcilik (Ecopreneuring).....	37
3.5 Kişilik ve Girişimcilik	38
3.5.1 Kişiliğin tanımı	38
3.5.1.1 Karakter.....	39
3.5.1.2 Mizaç (Huy)	39
3.5.1.3 Benlik	40
3.5.2 Girişimci kişilik.....	40
3.5.2.1 Kişilik imajı (Tayf Teorisi) Yaklaşımı.....	41
3.5.2.2 Yapısal kişilik yaklaşımı	44
3.5.2.3 Durumsal kişilik yaklaşımı	45
3.6 Girişimcilik Eğitimi.....	46
3.7 Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Eğitimi	47
3.7.1 Girişimcilik eğitiminin temel amaçları	48
4. DUYGUSAL ZEKÂ VE GİRİŞİMCİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ	52
4.1 Duygusal Zekâ ve Girişimcilik Arasındaki Bağlantı	52
4.2 Duygusal Zekâ ve Girişimcilik Arasındaki Bağlantının Sonuçları.....	53

5. ARAŞTIRMANIN AMACI ÖNEMİ VE YÖNTEMİ.....	56
5.1 Araştırmanın Amacı	56
5.2 Araştırmanın Yöntemi	56
5.3 Evren ve Örneklem.....	56
6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	57
6.1 Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	57
6.2 Ölçeklerin Değerlendirilmesi ve Karşılaştırmalı Analizler.....	60
6.3 Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular.....	65
7. SONUÇ.....	68
KAYNAKLAR	71
ÖZGEÇMİŞ.....	82

ÇİZELGE LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 3.1 : İçsel Girişimcilik Kişilik Tipleri	43
Çizelge 6.1 : Cinsiyete Göre Dağılım.....	57
Çizelge 6.2 : Medeni Duruma Göre Dağılım.....	57
Çizelge 6.3 : Yaş Gruplarına Göre Dağılım	58
Çizelge 6.4 : Eğitim Durumuna Göre Dağılım.....	58
Çizelge 6.5 : Katılımcıların Kaçınıcı Çocuk Olduğuna İlişkin Dağılım.....	59
Çizelge 6.6 : Daha Önce Girişimcilik Faaliyetinde Bulunma Durumuna Göre Dağılım	59
Çizelge 6.7 : Daha Önce İş Kurma Deneyimine Göre Dağılım	59
Çizelge 6.8 : İş Deneyimi Süresine Göre Dağılım	60
Çizelge 6.9 : İş Kuran Birinci derece Yakınının Varlığına Göre Dağılım	60
Çizelge 6.10: Ölçeklere İlişkin Temel İstatistikler	61
Çizelge 6.11: Cinsiyet ile Ölçeklerin Karşılaştırılması	61
Çizelge 6.12: Eğitim Durumu ile Ölçeklerin Karşılaştırılması	62
Çizelge 6.13: Girişimcilik Tecrübesi ile Ölçeklerin Karşılaştırılması.....	62
Çizelge 6.14: İş Kuran Birinci Derece Yakınının Varlık Durumu ile Ölçeklerin Karşılaştırılması.....	63
Çizelge 6.15: İş Kurma Deneyimi ile Ölçeklerin Karşılaştırılması.....	63
Çizelge 6.16: İş Deneyimi ile Ölçeklerin Karşılaştırılması.....	64
Çizelge 6.17: Medeni Durum ile Ölçeklerin Karşılaştırılması	64
Çizelge 6.18: Yaş Grupları ile Ölçeklerin Karşılaştırılması.....	65
Çizelge 6.19: Duygusal Zeka Alt Boyutları-Girişimcilik Eğilimi İlişkisi.....	66
Çizelge 6.20: Regresyon Analiz Sonuçları	66

ŞEKİL LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 2.1: Beyinde Duygusal Merkezler.....	7
Şekil 2.2: Salovey ve Mayer'in Duygusal Zeka Modeli	12
Şekil 3.1: Moore (1986) tarafından önerilen girişimcilik modeli.....	29
Şekil 3.2: Witt (2004) tarafından önerilen etkileşim modeli.....	30
Şekil 3.3: Girişimciliğin Avantaj ve Dezavantajları.....	30
Şekil 3.4: Girişimci Kişilik Tayfı.....	42
Şekil 3.5: Yapısal Kişilik Tipleri.....	44

DUYGUSAL ZEKÂNIN GİRİŞİMCİLİK NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ

ÖZET

Bu çalışmada, duygusal zekanın girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada ilk olarak duygusal zeka kavramı açıklanmış, duygusal zekanın tarihsel gelişimiyle birlikte modelleri de ele alınmıştır. İkinci bölümde Girişimcilik üzerinde durulmuştur. Girişimcilik eğilimi kişisel özelliklerle yakından ilgilidir. Girişimcilerin başarısında mantıksal zeka dışında duygusal zeka da son derece önemlidir. Bu bağlamda, duygusal zeka son zamanlarda işletme yönetimi alanında öne çıkan faktörlerden biri haline gelmiştir.

Bu çalışmada örneklem 2019 yılında İstanbul'da “Girişimcilik Eğitimi Programı” nda kayıtlı 400 yetişkin bireyden oluşmuştur. Araştırmada, girişimcilerin genel özellikleri ilk olarak ortaya kondu. Sonra sırasıyla; Faktör analizi ve güvenilirlik analizi, farklı duygusal zeka ölçeklerinden seçilen uygun ölçeklerde gerçekleştirilmiş ve ölçek, literatürde kullanılmaya uygunluğu açısından test edilmiştir. Duygusal zekanın unsurlarını açıkladıktan sonra; girişimcilik eğilimi ve duygusal zeka ile duygusal zekanın girişimcilik eğilimi üzerindeki alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek için bir regresyon analizi yapılmıştır

Anahtar Kelimeler: *Duygusal Zeka, Girişimcilik, Kişisel Özellikler, Girişimcilik Eğilimi*

EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON ENTREPRENEURIAL TENDENCY

ABSTRACT

In this study, the effect of emotional intelligence on entrepreneurship tendency was investigated. In this study, the concept of emotional intelligence is explained first, and the historical development of emotional intelligence and its models are discussed. In the second part, Entrepreneurship is emphasized. Entrepreneurship tendency is closely related to personal characteristics. In addition to logical intelligence, emotional intelligence is very important for the success of entrepreneurs. In this context, emotional intelligence has recently become one of the prominent factors in the field of business management.

In this study, the sample consisted of 400 adults registered in the 9 Entrepreneurship Training Program İstanbul in Istanbul in 2019. In the research, the general characteristics of entrepreneurs were first revealed. Then, respectively; Factor analysis and reliability analysis were performed on appropriate scales selected from different emotional intelligence scales and the scale was tested for suitability for use in the literature. After explaining the elements of emotional intelligence; a regression analysis was conducted to examine the relationship between entrepreneurial tendency and emotional intelligence and the sub-dimensions of emotional intelligence on entrepreneurial tendency.

Keywords: *Emotional Intelligence, Entrepreneurship, Personal Characteristics, Entrepreneurial Tendency*

1. GİRİŞ

Duygusal zekâ duygularla başa çıkabilme, duyguların farkındalığına sahip olma ve bu duyguları yönetebilme becerisini kapsamaktadır. Duygusal zeka, duyguları yönetmek dışında etkili iletişim, empati, zorlukların üstesinden gelme, çatışmayı etkisiz hale getirme yeteneğidir. Bireyin kendisine ve başkalarına ait duyguları aralarında ayırım yapabilmeyi sağlayacak şekilde denetlemesi ve başkalarının düşünce ve hareketlerini yönlendirmek için bu bilgileri kullanmasıdır.

Duygusal zeka ayrıca, bireyin güçlü ilişkiler kurmasında, başarılı kariyer ve kişisel hedeflere ulaşmasında yardımcı olur. Temel kişilik özelliklerinin çoğu, duygusal zekânın içerisine girmektedir ve bu özellikler girişimcilik eğilimi ile yakından ilgilidir.

Girişimcilik, fikir üreten, fayda odaklı tüm eylemleri içerir. Girişimcilik aynı zamanda kar amacı güderek risk altına girip eyleme geçirebilmektir.

Girişimci, yasalar çerçevesinde hareket ederek en yüksek kârı elde etmek, kendi çıkarını azamileştirmek için faaliyet gösterse bile, topluma katkı yapar. Girişimci, ekonomik nitelikli ve mal ya da hizmet üreterek topluma katkı yapmakta, istihdam yaratmakta, vergi ödemekte ve son zamanlarda giderek önem kazanan, sosyal kârlılık, adı verilen yolla da içinde faaliyet gösterdiği toplumun sorunlarının çözümünde aktif rol almaktadır

Girişimcinin başarısı mantıksal zekânın dışında duygusal zekâyla da bağlantılıdır. Bu bakımdan duygusal zekâ son dönemlerde işletme yönetiminde önem kazanmıştır. Duygusal zekânın gelişimindeki tüm eksiklikler hem insanlarla olan iletişimde hem de girişimcilikteki başarısızlıklarda önemli bir etkidir.

Bu çalışmada duygusal zekânın girişimcilik eğilimi üzerine olan etkisi işlenmiştir. Çalışmanın amacı olarak; bireyin duygusal zekâsı ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır.

Tezin ilk bölümünde duygusal zekâ kavramı, duygusal zekânın unsurları-modelleri ile ilgili yayın ve araştırmalara yer verilmiştir. İkinci bölümünde girişimcilik kavramı, süreci ve türlerinden bahsedilmiştir. Tezin son bölümünde girişimcilik ile duygusal zekâ arasındaki ilişki ile ilgili araştırma bulguları incelenmiştir.

Araştırmada veriler, 58 adet maddeden oluşan anket yöntemiyle toplanmıştır. Duygusal zeka ve girişimcilikle ilgili 2 ayrı ölçek kullanılmıştır. Anket çalışması İstanbul'da 2019 yılında Girişimcilik eğitim programında kayıtlı olan 400 kişiye uygulanmıştır. Anket sonuçlarından elde edilen verilerin analizi SPSS programı kullanılarak yapılmıştır. Anket içerisinde 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır.

2. DUYGUSAL ZEKA

2.1 Zekâ Kavramı

İnsanı anlamaya ve tanımaya yönelik ortaya çıkan zekâ kavramı geçmişten günümüze birçok kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmış ve yorumlanmıştır. Bunun en önemli faktörlerinden biri ise, zekânın birçok alanda kendini göstermesidir. Buna bağlı olarak zeka, bireylerin sahip olduğu bir takım özellik ve yetenekleri ile ilişkili olarak devam eden ve gün geçtikçe farklı kabiliyetleri ortaya çıkaran bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Birçok yazar, ve araştırmacı tarafından zekanın tanımı yapılmış olup, evrensel kabul gören bir tanımı henüz belirlenmemiştir. Zeka tanımları ve ölçekleri üzerine yüzyıllardır araştırma gerçekleştirilmektedir ve buna bağlı olarak geçtiğimiz yüzyılın başlarında bir kargaşa oluşmuştur. Farklı zeka tanımlamaları ve farklı ölçeklerin yaygınlaştığı ve kargaşa yarattığı bu dönemi, Thurstone, “Zeka, hangi zeka test kullanılmakta ise, o testin ölçtüğü şeydir” diyerek çarpıcı bir biçimde özetlemiştir. Bu tanımlama ve ölçme kargaşası ancak yüzyılın ikinci yarısından sonra çözülmeye başlamış ve günümüze kadar devam etmiştir (Cansever,1982). Dolayısıyla birçok bilim adamı zekâyı tanımlamış ve farklı yaklaşımlar öne sürmüşlerdir.

Zekanın ne olduğu konusunda çeşitli görüşler vardır. Bu görüşlerden bazıları şu şekildedir:

Alman psikolog William Lois Stern zekayı, yaşamın getirdiği sorumluluklar, istek ve arzulara zihinsel açıdan genel bir bakış sağlamak, duygu ve düşünceleri gerçekçi bir şekilde ele alma ve yönlendirebilme becerisine sahip olmak şeklinde yorumlamıştır. (Konrad ve Hendl, 2001 :41-42).

Yeşilyaprak’a (2000) göre zekâ; uyum sağlama yeteneği, soyut düşünme yeteneği, problem çözme yeteneği, uyum sağlama yeteneği, muhakeme yeteneği gibi tek boyutlu tanımlanmıştır.

Zeka konusundaki önemli isimlerden Binet (1905, akt., Özgüven, 1998) zekayı, belirli bir hedefe yönelme, amaca ulaşabilme yolları geliştirme, kendini eleştirebilme ve değişiklik yapabilme eğilimi olarak tanımlamıştır (Morris, 2002).

Piaget'e göre zekâ, bilişsel gelişimin üzerinde durduğu ilk kavramdır. Bu da beraberinde dünyayı tanımayı ve öğrenmeyi içeren tüm zihinsel süreçleri kapsayan bir tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. (Toker vd. , 1968). Piaget'e göre zekanın bir başka tanımı ise, çevreye uyum sağlamaktır.

Gardner (2004) zeka sözcüğünün kendi kültüründe olumlu bir tınısı olsa da, zekanın her zaman iyi amaçlarla kullanılacağını düşünmemizi gerektirecek bir sebep olmadığını; hatta mantıksal-matematiksel, dilsel ya da insanlar arası ilişkilere yönelik zekanın, bir çok alanda farklı amaçlarla da kullanılabileceğini belirtmektedir.

Kaptan'a göre (1999) ise Gardner zekayı şöyle yorumlamıştır, birden çok kültürel yapı ürününe şekil vermek ve aynı zamanda problem çözme kapasitesi olarak tanımlamaktadır. Gardner insanlarda tek bir zeka olmadığını, bireylerde birbirinden farklı dokuz zeka alanı olduğunu savunmuştur. Bunlar; sözel/dilbilimsel, mantıksal/matematiksel, görsel/uzamsal, bedensel/kinestetik, müziksel/ritmik, sosyal/kişiler arası, içsel/öze dönük, varoluşsal ve doğa zekasıdır. (Kaptan, 1999).

Sperman kuramında zekâyı tanımlarken iki faktöre, „g“(global) genel yetenek ve „s“(spesifik) özel yetenek faktörü adını vermiştir. Genel yetenek „g“ faktörü, tüm zihinsel aktivitelerde rol oynayan, zihinsel bir enerji, özel yetenek „s“ faktörü ise bir işin yapılmasında zaruri olan zihinsel bir güç olarak algılanmıştır. Sperman'a göre bireyler sahip oldukları „g“ ve „s“ faktörleri yönünden farklıdır. Bireyin zekâsı ölçülmek istendiğinde bu „g“ faktörünün ölçülmesi anlamına gelmektedir. Bu kurama göre zekâ genel yeteneğin yanında, birçok özgül yeteneklerin bileşkesidir. Sperman'a göre yetenekler çok çeşitli olabilir ve bireysel ayrımlara göre, her bireyde, ayrı bilişsel yetenekler bulunabilir. Soyut zekâ ve onun alt bölümleri olan; mekanik, toplumsal vb. özgül yeteneklerden söz edilebilir. Sperman, özgül yetenekleri genel yetenekten

ayrı nitelikte bir bilişsel güç olarak yorumlamıştır. Bilişsel etkinliklerde kimi zaman g, kimi zaman s etmeni baskın olabilir (Erkuş,1999).

Gardner, bireyin zekâsını tek tek kullanmadığını, çoklu şekilde birlikte kullandığını söylemiştir. Buna göre bireyin sahip olduğu zekâ türleri bireyin biyolojik potansiyelleridir ve işlenmeye açıktır. Gardner, burada devreye çevresel faktörler ve eğitimin girdiğini belirtmiştir. Eğitimin devreye girmesinin anlamı okulun bireyi yaşamsal ve mesleki olarak en üst düzeyde geliştirmesidir. Bireyin sahip olduğu zekâların en uygun şekilde geliştirilerek üretken, topluma yararlı bireyler yetiştirmek amaçlanmaktadır. Doğal olarak da bu özelliklere sahip olan bireylerin ruhsal yönden sağlıklı olacağı varsayılmıştır. Üretken ve başarılı bir bireyin hem kendisi hem de toplum ile barış içinde olacağı öne sürülmüştür. Bu görüşe göre bu amaçların başarılması ancak bireyin merkezini oluşturduğu bir eğitim ortamında mümkün olmakta ve hedeflere ulaşılabilmesi için de her öğrencinin bireysel olarak bilişsel profilinin bilinmesi gerekmektedir(Öner,1996).

Modern anlamdaki ilk zekâ testi Alfred Binet ve Simon tarafından 1905 yılında geliştirilmiştir. Binet, kendisinden önce gelenlerin yaptığı gibi zekâyı, Paris'te kurduğu laboratuvarında iki kızı üzerinde yaptığı derinlemesine gözlemlerden elde ettiği bulgulara dayanarak belirlemeye çalışmıştır. Binet, testteki maddelerin çözüm şekline göre zekâ ile ilgili bilgi sahibi olunabileceğini ve bu yolla zekânın ölçülebileceğini söyler. Binet,ayrıca akıl yürütme ve problem çözme becerileri ile ölçülebileceğini varsaymıştır. Zekâ hakkında çok net bir tanım yapmamakla birlikte, sınıflamadan çok hafıza, hayal etme, yaratıcılık, anlayış, dikkat, estetik ve ahlaki duygu, etki altında kalma, kas gücü, irade gücü, görme algısı gibi özellikleri araştırmaya önem vermektedir. (Köroğlu, 2006).

Her zekâ kuramı sonuçta pek çok türlerinin ifade edildiği bir zekâ sınıflamasını getirir. Özellikle şunu unutmamak gerekir, zekâ bir bütündür, bilim adamlarının onu türlere ayırması, sınıflaması sadece daha kolay anlaşılmasını sağlamak içindir.

2.2 Duygu

Duygu kavramı, gelişen bir dünyada hayatlarını devam ettiren bireylerin birbirleriyle ve farklı kültürlerle hedeflerini gerçekleştirmek için temas geçmek adına ortaya çıkan bir kavramdır.

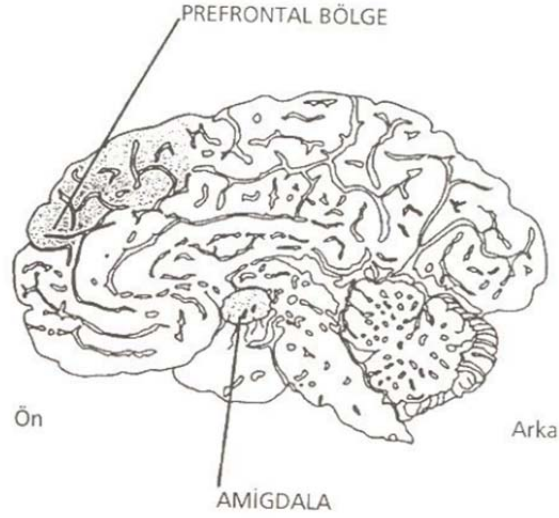
Ekman'da duyguların en başta gelen fonksiyonu, organizmayı beklenmeyen kişiler arası sorunlarla hızlı bir şekilde başa çıkması için seferber etmek olduğunu belirtmiştir (Dacher Keltner ve Jonathan Haid).

Schacter ise duygusal yaşantıların dışında bilişsel etkinliklerin de rol oynadığını ileri sürmüştür. Ona göre; çevreyi algılamamız ve adlandırmamız sonucunda içimizdeki fizyolojik değişikliklerle ilgili duygulara belirli adlar veririz. Dolayısıyla başka ortamlarda benzer uyarıcılara farklı tepkiler vermemizin ve birtakım çatışmalara girmemizin nedeninde bu olduğunun üzerinde durmuştur.

Hein, duyguların insanlara yardım edecek gizli bir güce sahip olduğunu, bu sayede iyi kararlar almanın temeli olduğunu, beden dilinin duyguları yansıttığını, insanların birbirleriyle iletişim kurmasını sağlayarak iyi hissetmelerine yardımcı olduğunu ve ayrıca kişilerin sınırlarını belirlemede duyguların önemini ortaya koymaktadır (Hein, 1990: 4-10).

İnsan doğasını, duyguların gücünü yok sayarak anlamaya çalışmayı “dar görüşlülük” olarak niteleyen Goleman insan türünün “Homo Sapiens” (düşünen tür) olarak adlandırılmasına atıfta bulunarak, insan soyunun adının bile, duyguların hayatımızdaki yeri hakkında bilimin bize sunduğu yeniliklere göre yanılıcı olduğunu ileri sürmektedir (Tok, 2008: 3).

Bazen duygularımızdan gelen mesajlar, neokorteks'e ulaşmadan önce beynin en yoğun duygusal hafıza bölgesi amigdala'dan geçebilmekte. Bu yüzden insan bazı durumlarda bilinçsiz olarak öfkeye veya kahkaha krizine kapılabilmektedir (Goleman; 2002: 39). Goleman'ın beyinde duygusal merkezler süreci aşağıdaki şekilde gibi gösterilmiştir (Şekil 1).



Şekil 2.1: Beyinde Duygusal Merkezler

Kaynak: Daniel Goleman; Richard Boyatzis; Annie McKee, Yeni Liderler, Varlık Yayınları, İstanbul, 2002, s. 39.

Şekil 1’de görüldüğü gibi bazı kaynaklar duygu yerine coşku ya da heyecan ifadelerine yer vermektedirler. Duygunun ise coşku ve heyecanlar kadar güçlü olmadıklarını belirtmektedirler. Coşkular insanı daha derinden etkilemekte, büyük değişikliklere sebep olmaktadır. Coşkular; insanı güdüleyen, davranışa yönelten, aşırılaştığında hareketsizlik, davranamama, düşünememe gibi olumsuz etkileri de olan güçlü duygulardır.

İnsan sosyal bir varlıktır. Onu diğer varlıklardan ayıran en önemli özellik akıl ve iradedir. Bu iki kavram insan ile birleştiği noktada, insan kavramı daha nitelikli hale gelmektedir. İnsanı insan yapan en önemli kavramlardan biri olan duygunun, insanın hayatta kalma ve çevreye uyum sağlama sürecinde önemli bir yeri vardır. Duygular, sorgulanması gereken bir değere ya da yakalanması gereken bir fırsata gösterge oluşturmaktadır. Sonuç olarak dikkatimizi belli bir noktaya yönlendirmekte ve insanı harekete geçiren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.3 Duygusal Zeka Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

Duygusal zeka, kendi duygularımızı (stres vb) ve başkalarının duygularını tanıma, anlayabilme ve kullanabilme yeteneğidir. Duygusal zeka, bireyin

kendisine ve başkalarına ait duyguları aralarında ayırım yapabilmeyi sağlayacak şekilde denetlemesi ve başkalarının düşünce ve hareketlerini yönlendirmek için bu bilgileri kullanmasıdır. (Dacher Keltner ve Jonathan Haid).

Stoacı (acıya karşı sabırlı) felsefenin savunucularına göre duygular tehlikeli ve tahmin edilemez olduklarından onlara güvenilmez. Milattan önce 1.yy da Publilius Syrus'un "duygularınızı kontrol altına alın yoksa duygularınız sizi kontrol eder" ifadesini kullandığı bilinmektedir. Aristo'ya göre "herkes kızabilir, bu kolaydır; fakat doğru insana, gerektiği derecede, doğru zamanda, doğru sebep için ve doğru şekilde kızmak, işte bu kolay değildir". Duyguları anlamamanın metotlarına değinilen duygusal zeka becerisi öz bilincin temeli Sokrates'in "Kendini Bil" ilkesine dayanırken; özdenetim Platon'un yaklaşımlarıyla tarihsel süreçte şekillenmiştir. Mayer 2001 yılında yayınladığı "field guide to emotional intelligence" isimli kitabında batı kültüründe akıl ve duyguların, kalp ve kafanın 2000 yıldan beri çift koşulduğunu belirtmektedir. Charles Darwin'in adaptasyon davranışı içerisinde duygusal ifadeye büyük bir rol vermesi duygusal zeka alanında çalışan Bar-On'a ilham kaynağı olmuştur (Doğan ve Şahin, 2007).

Batı kültüründe zeka ve duygu arasındaki düşünce ilişkisi 2000 yıllık bir geçmişe dayanmaktadır. Bu bakımdan duygusal zeka ile ilgili tarihi incelersek 1900-1969 yıllar, 1970-1989 yıllar, 1990-1993 yıllar, 1994-1997 yıllar ve 1997'den günümüze kadar devam etmektedir (Mayer, 1999: 4).

Mayer'e göre duygusal zeka evrimi teorisinin beş aşaması mevcuttur. 1900-1969 arasında yer alan birinci dönemde zeka ve duygular ayrı iki alan olarak kabul edilmiştir. 1970-1989 arasındaki ikinci dönemde duygusal zekanın belirtileri tanımlanmıştır. 1990-1993 arasındaki üçüncü dönemde duygusal zeka tanımlanabilir bir ilgi odağı olmuştur. 1994-1997 yılları arasında konu genişlemiş ve popülerlik kazanmıştır. 1998den beri devam eden son dönemde ise konu derinlemesine araştırılmakta ve kurumsallaştırılmaktadır (Doğan ve Şahin, 2007).

Psikometriyen Robert L. Thorndike (1920) zihinsel fonksiyonların üç ana sınıfı arasındaki ayrıma dikkat çekmiştir; mekanik, soyut ve sosyal. Thorndike, Bergman, Cobb ve Woodyard 1926 yılında insanların kendilerinin ve

diğerlerinin içsel durumları, motivasyonları davranışları ve buna göre hareketlerini algılamaya dair “sosyal zeka” ya sahip olabileceklerine değinmişlerdir. Robert L. Thorndike, bu alanda yirmi yıllık çalışmaları sonucunda sosyal zekanın ölçülmesi için sözlü olarak türetilmiş bir ölçütün geliştirilmesinin şüpheli olduğunu belirtmiştir. Benzer biçimde oğlu psikolog Edward L. Thorndike göre, standart zeka testleri sadece "soyut zeka"yı ölçebilme kapasitesine sahipti. Öte yandan mekanik zeka (nesnel arasındaki ilişkileri gözünde canlandırmak ve fiziksel dünyanın nasıl işlediğini anlamak) ve sosyal zeka (insanlar arası ilişkilerde başarılı bir şekilde davranma yeteneği)nin ölçülmesi de gerekliydi (<http://www.indiana.edu/~intell/ethorndike.shtml>). David Wechsler’in 1940 yılında genel zekanın entelektüel olmayan özelliklerinin ölçülebileceği savı yeterli ilgiyi göremediği için IQ testi çalışmalarına dahil edilmedi. 1948 yılında yine başka bir Amerikalı araştırmacı olan R.W. Leeper duygusal düşünce olarak ifade ettiği kavramın mantıksal düşünceye katkısı olduğunu savundu ama bu da fazla dikkate alınmadı (Mayer, 1999:4).

Howard Gardner (1983) "Aklın Çerçevesi" eserinde yedi çeşit zekadan bahsetmektedir.İlerleyen çalışmalarla birlikte "natüralist zekanın" da bilimsel literatürde yer bulmasıyla sekiz çeşit zekayı inceleyen bilim çevreleri için, zekanın boyutları: kişiler arası zeka ve içe yönelik zeka, duygusal zeka kavramının yaygınlaşmasıyla kişisel yetkinlikler ve sosyal yetkinlikler olarak yerini almıştır(Mayer, 1999: 8)

Aşağıdaki bölümde de duygusal zekâ modelleri açıklanmaktadır.

2.4 Duygusal Zekâ Modelleri

2.4.1 John D. Mayer & Peter Salovey modeli

Mayer ve Salovey tarafından geliştirilen modelde, duygusal zekânın yetenek alanları ele alınıp değerlendirilmekte ve duyguların zekâ açısından merkezi önem taşıdığı üzerinde durulmaktadır. Yani Mayer ve Salovey duygusal zekâyı, diğer araştırmacıların aksine bilişsel zekâ ile ilişki içinde olduğunu ve “duygular ile düşüncelerin etkileşiminin mental süreçlerde gerçekleştiğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca bu model sayesinde, zekânın içsel yapısı hakkında

ve bunun bireyin yaşamındaki yansımalarına ilişkin öngöründe bulunduğu belirtilmektedir”. Kısacası, bu modelde bilişsel bir yaklaşım söz konusu olması dışında, bu model duyguları anlamak, onları ifade edebilmek ve yönetebilmek için kişilerde olması gereken zihinsel yetenekler üzerine yoğunlaşmıştır. Böylece kişiler duygularını kullanmış bir şekilde mantık yürütebilmektedirler. Mayer ve Salovey tarafından geliştirilen duygusal zekâ modelinde, duygusal zekânın dört ana alandan oluştuğu görülmektedir. Birincisi, “duyguları algılamak; ikincisi, düşünceleri canlandırmak için duyguları kullanmak; üçüncüsü, duyguları anlamak ve dördüncüsü de duyguları kişisel gelişimi ve sosyal ilişkileri zenginleştirecek biçimde yönetmektir” (Shapiro, 2000:16) Salovey ve Mayer duygulan, fiziksel, bilişsel, güdüsel ve yaşantısal sistemleri içeren bir çok psikolojik alt sistemle kesişen organize tepkiler olarak ele almışlardır.

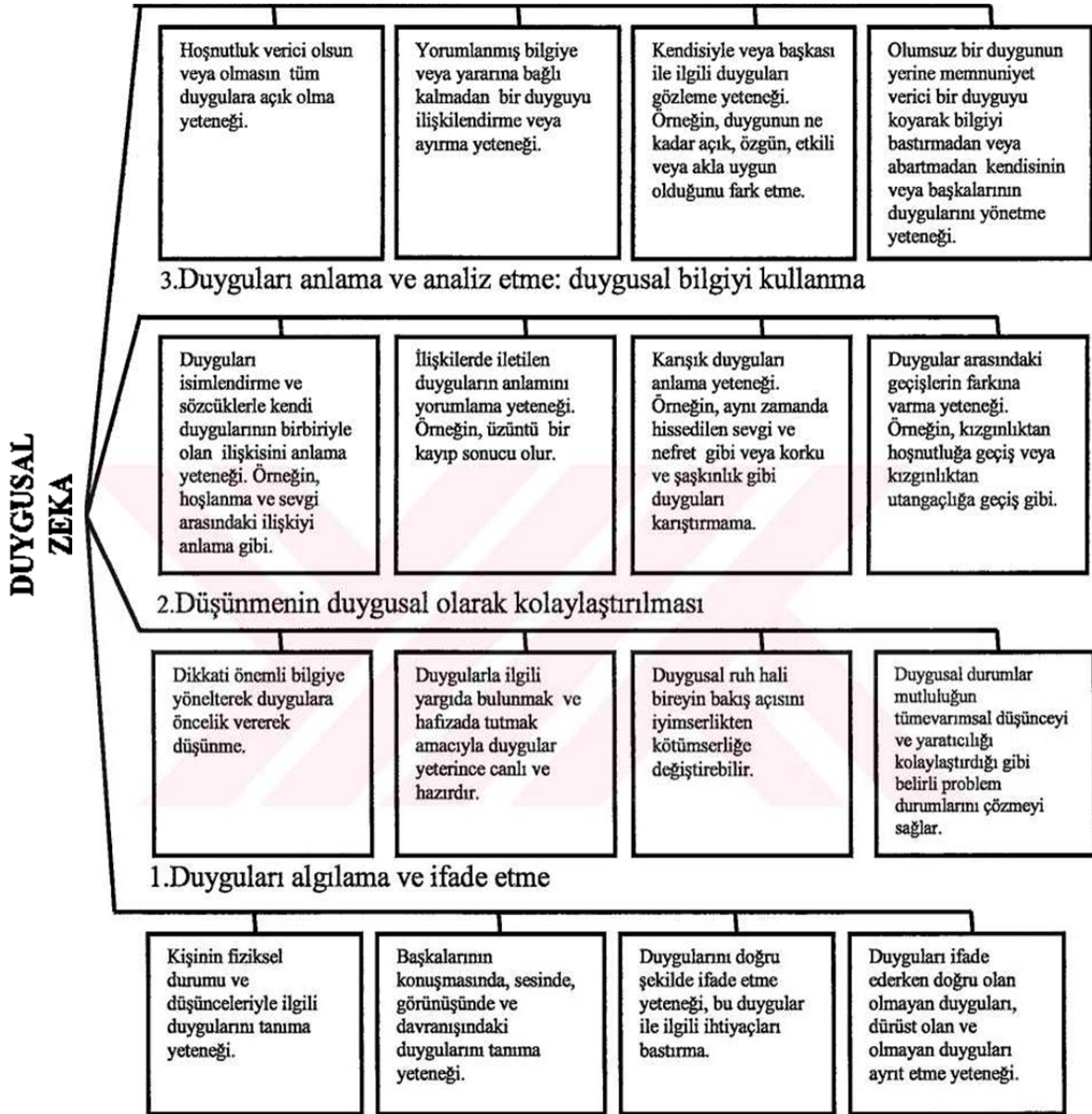
Mayer ve Salovey’in duygusal zekâyı dört boyutta ele aldıkları model yetenek modeli olarak değerlendirilmektedir. İlk boyut, duygu sisteminden bilginin alınıp aktarılmasını içeren “duyguları algılama ve tanımlama”dır. İkinci boyut; “duyguları düşüncede kaynaştırma” ve üçüncü boyut ise “duyguları anlama” problem çözmeyi göz önünde tutan duygusal zekanın daha ileri süreçlerini içerir. Genel olarak, duyguları düşüncede kaynaştırma boyutu bilişsel süreçleri geliştirmek için duyguları kullanmayı içerir; duyguları anlama boyutu ise duygunun bilişsel sürecini içerir. Dördüncü boyut olan “duyguları kontrol etme” ise hem kendi hem de başkalarının duygularının yönetimini kapsar (Mayer ve Solovey, 2000).

Dört boyut içerisinde, üç boyut duygularımızla ilgili mantıklı ve gerçekçi düşünmemizi sağlarken, boyutlardan ikincisi, diğerlerinden farklı olarak duygularımızla düşüncemizi kaynaştırdığımız boyuttur. Duygularımız, bizim daha verimli düşünmemizi sağlamasında yardımcı olur demektir.

“Duyguları algılama” yeteneği, kişinin kendi duygularının farkında olabilmesini sağlayarak, duyguları kolayca tespit edebilmesine ve çözümlemesine yardımcı olur. Yani kişi duyguları yüzlerde, resimlerde ve seslerde her koşulda tanıyabilir ve duygulardan gerekli çıkarımları yapabilir. Duyguları algılama yeteneği, ayrıca “kişilerin duygularının gerçekten dürüst olup olmadığını ayırt etmeye olanak tanır”. Bu alanda, kişi hem kendinin hem de karşısındaki kişinin

duygularını tanımlayabilir ve ifade edebilir. “Duyguları kullanma” yeteneği kişilerin içinde yer aldığı bilişsel aktivitelere başarı gösterebilmeleri için duygularını kullanabilmesini sağlar. Böylece kişiler daha etkili ve verimli dşunerek içinde buldukları durumda kendilerini en iyi şekilde gösterme imkânına sahip olurlar. “Duyguları anlama” yeteneği etkileşim içinde olan kişilerin birbirlerinin ne hissettiklerini, karşı tarafa yansıtılan duyguların ne anlama geldiğini, neden o şekilde davranıldığını, anlık ya da sürekli duygu değişimi ile ilgili ilişkilerin tümünü anlayabilme ve tanımlayabilme yeteneğidir. “Duyguları yönetme” yeteneğine sahip olan bir kişi duygularını içinde bulunduğu duruma ya da şartlara göre kontrol edebilir ve düzenleyebilir. Bu yetenek sayesinde, kişi duygusal zekânın bu alanını kullanamayan kişilere göre daha mantıklı davranabilir ve istediği zaman duygularına hâkim olup, kendi çıkarına göre duygularını yönetebilir(Mayer, Salovey, 1997).

Mayer ve Salovey’in 4 boyutlu Duygusal zeka modelinin, zekayla ve kişilikle olan ilişkisine odaklı incelenmesi aşağıdaki şekilde verilmiştir(şekil 2.2).



Şekil 2.2: Salovey ve Mayer'in Duygusal Zeka Modeli

Kaynak: Mayer ve Salovey, 1997:11.

Salovey ve Mayer, geliştirdikleri modelin problem çözme yeteneklerinin bir dizisini içerdiğinden, bir zekanın kapsayabileceği standartları karşıladığını savunmaktadırlar. Bu yetenekler birbiriyle ilişkili olup yaş ve deneyimle gelişirler. Ayrıca, Salovey ve Mayer duygusal zekası yüksek bireylerin, daha çok uyumlu bir aile bireyi olduklarını, savunmaya ihtiyaç duymadıklarını, duygularını etkili bir şekilde ifade edebildiklerini, olumlu duygusal modelleri tercih ettiklerini, duygularla iletişim kurabildiklerini, duyguları tartışabildiklerini ve belirli bir duygusal alanda uzmanlaşabildiklerini (estetik,

ahlak veya etik, problem çözüme, liderlik vb.) belirtmişlerdir (Aktaran: Kaplan, 2002: 30).

Yukarıda incelenen modeldeki aşamalara, duygusal zeka kavramının kişiye özgü duygusal zeka unsurunu oluşturduğundan ayrıntılı bir şekilde yer verdik. Aşağıda inceleyeceğimiz Robert K.Cooper ve Ayman Sawaf'ın ise duygusal zekanın hem kişiye özgü hem de kişilerarası duygusal zeka unsuru açısından katkılarına yer verilecektir.

2.4.2 Robert K.Cooper ve Ayman Sawaf modeli

Robert K. ve Ayman Sawaf'ın duygusal zeka modeli, zihinsel becerileri bunlarla ilgili kavramları kapsadığından karma bir modeldir. Bu model duygusal zekayı yönetim organizasyon alanında değerlendirmiş ve dört köşe taşı diye adlandırdıkları modelle duygusal zekayı açıklamışlardır. Bu köşe taşları; duyguları öğrenmek, duygusal zindelik, duygusal derinlik ve duygusal simyadır. Cooper ve Sawaf,,ın modeli de BarOn'un modeli gibi zihinsel kabiliyetlerin yanı sıra bunların dışındaki bazı kavramları (geleceği yaratmak gibi) içermekte olduğu için karma bir modeldir.

Cooper ve Sawaf,,ın modelinin boyutları çoğu zaman benzer kavramları içermektedir (örneğin; pratik sezgi gibi). Bu model kuramsal sorunlara sahip olmak dışında işletmelerde de duygusal zekânın yerine dair önemli bazı bilgiler sunmaktadır. Cooper ve Sawaf'ın duygusal zeka modeli, duygusal zekayı iş ortamı içinde, özellikle de liderlik özellikleri yönünden incelemektedir. Duygusal zekayı dört köşe taşı adını verdikleri bir modelle açıklamışlardır. Duygusal zekayı meydana getiren dört köşe taşını; "1- Duygusal öğrenmek, 2- Duygusal zindelik, 3- Duygusal derinlik ve 4-Duygusal simya olarak tanımlamışlardır. Bu temel boyutu da Şekil 2'de yer alan çeşitli yetenek ve becerilerle açıklamışlardır" (Aktaran: Çakar 2002).

Duyguları öğrenmek olan birinci boyut; bireyin duygu durumunun farkına varması ve çevresinde uygulayabilmesi şeklindedir. Duygusal zindeliğin oluşması olan ikinci boyutta kişi; yenilik ve esnekliğe, öz varlığa, güven çemberine, negatiflik sonucunda meydana gelen birer tecrübe ve yetenek kaynağına dönüşmesine, yenilenme ve esnekliğe sahip olmalıdır. Bu alt boyutlar içinde en farklı olan boyut yapıcı hoşnutsuzluktur. Olumsuz bir duygu olan

yapıcı hoşnutsuzluk ne şekilde sonuç elde edileceğini şu şekilde anlatmaktadır: (Çakar ve Arbak 2004:32)

İki uçlu olan duyguların olumlu ve olumsuz olduğu ve bu duyguların örgüt açısından yeri geldiği zaman pozitif sonuçlar meydana getirebilmektedir. Hoşnutsuzluğu yaratıcı şekilde kullanıldığında sorunlarının farkına varmayı, güveni, duygudaşlık kurmayı, eylemle öğrenmeyi, yaratıcı işbirliğini, katılımı, zamanı iyi kullanmayı, mücadele ve sorumluluğu özellikle önemli olan herkes tarafından hoşnut görülen durumu çalışan kişilerin etkin kalmasını sağlamaktadır. Üçüncü boyut olan duygusal derinlik boyutu ise, kişinin kendi amaçlarına ulaşmayı hedeflerken, örgütün amaçları ile koordine etmesi ve diğerlerinin üzerinde yetkisi olmadığı halde onları etkileyebilme gücüdür. Burada güven faktörü önemli bir etkidir. Dördüncü boyut olan duygusal simya ise önemsenmeyen duyguların daha değerli bir hale getirilmesi ve onların güçlerinden yararlanma sürecidir. Burada sezgisel güç çok önemlidir, bazen net olmayan durumlarda karar vermemize, bazen de kimsenin fark edemediği fırsatları görebilmemize yardımcı olur. (Çakar ve Arbak 2004:32).

2.4.3 Reuven Bar-On'un duygusal zeka modeli

Mayer ve Salovey tarafından geliştirilen ve duygusal zekâ adı altında yer alan yetenek modelinin dışında, Bar-on'un geliştirdiği karmaşık model de mevcuttur. Bu modelde yetenek modelinin aksine, bilişsel olmayan zekâ bileşenlerinden yola çıkılmaktadır. Bilişsel olmayan zekâ faktörleri kişinin duygusal, kişisel ve sosyal becerilerinden oluştuğu için, kişinin günlük yaşamında başarılı olabilmeleri ve karşısına çıkan her türlü sorunla başa çıkabilmesi adına daha önemli yer tutmaktadır. Bu nedenle, Bar-On duygusal zekâ modelini oluştururken duyguların bireylerin başarılarındaki rolünü belirlemeyi hedeflemiştir. Bu karma model adı altında yer alan duygusal zekâyâ ait beş yetenek bulunmaktadır. Bu yetenekler; "kişisel beceriler, kişiler arası beceriler, uyumluluk boyutu, stresle başa çıkma boyutu ve genel ruh durumu" olarak adlandırılmıştır. (Çakar ve Arbak, 2004: 36).

Bar-On duygusal zekâyı ölçmek için, yetişkinler ve gençler için ayrı olarak duygusal zeka envanterleri (Bar-On Emotional Quotient Inventory, Bar-On Emotional Quotient Inventory: Youth Version) geliştirmiştir. Yetişkinler için

olan envanter, 15 bölüm ve 133 maddeden oluşmaktadır. Gençler için olan envanter ise 7- 18 yaş çocukları için olup 60 maddeden oluşmaktadır (Schutte ve vd., 1998:168).

2.4.4 Daniel Goleman'ın duygusal zeka modeli

Bu modelde duygusal yeterlilikten (emotional competency) bahsedilmektedir. Duygusal zekanın iş hayatına olan etkisi üzerinde durulmaktadır.

Goleman'ın duygusal zekâ boyutu altında geliştirdiği ve Bar-on gibi karma model olarak düşündüğü duygusal zekâ modeli beş başlık altında toplanmıştır. Bunlar; “kendi duygularının farkında olma, kendi duygularını yönetme, kendini motive etme, empati kurma ve sosyal beceriler” dir.

Bunlardan ilki olan; kendi duygularının farkında olma, yani öz farkındalık alanında kişi neyi neden hissettiğini anlayabilir ve aynı zamanda kişinin içinde bulunduğu durum esnasında dışarıya yansıttığı duyguların başkaları üzerinde ne şekilde etki edebileceğini de fark edebilir. Goleman (2000) “Duygusal Zekâ Neden IQ'den Daha Önemlidir?” adlı kitabında da vurguladığı gibi; “her türlü işte yüksek performans gösterebilmek, başkaldıran hislerini yönetebilmek, motivasyonunu sürdürebilmek, etraftaki insanların hislerini doğru anlayabilmek ve ekip çalışması için önem taşıyan beceriler dâhil, iş hayatıyla ilgili sosyal becerileri geliştirebilmek için insanlara yardımcı olan tek şey öz bilinçtir”. (Goleman, 2000: 35).

Kendi duygularını yönetme yani öz yönetim olarak adlandırılan bu alanda Bar-on'un stresle başa çıkma boyutunda yer alan dürtüleri kontrol etme yetisinde olduğu gibi, kişinin karşılaştığı olumlu yâda olumsuz durumlarda kendi duygularını ve tepkilerini kontrol altında tutabilmesini sağlamaktadır. Ayrıca çevreden gelen duygusal baskı karşısında duygularını denetleyebilmesi ve gerektiğinde kendini sakinleştirebilme becerisini içermektedir(O'neil, 1996:10).

Kendini motive etme alanı incelendiğinde ise; bir kişinin bu yeteneğe sahip olması onun göstermiş olduğu başarıya büyük katkı sağlayabilir. Çünkü bu yeteneğe sahip kişiler karşılarına çıkan engel ya da olumsuz durumlara aldırılmadan her şeyi başarabileceklerine odaklanarak, kendilerine soyuttan ziyade somut hedefler koyabilirler ve kararlı bir şekilde davranabilirler (Easton, 2004: 20)

Empati yeteneği ise önceden de bahsedildiği gibi; kişinin başkalarının duygu ve düşüncelerini anlayabilme ve olaylara onların gözünden bakabilmesidir.

Sosyal beceriler olarak isimlendirilmiş diğer alanda, kişi sosyal anlamda ilişkilerini rahat kurabilmesi, etkili iletişim içinde olabilmesi için önce karşısındaki kişilerin duygularını anlayabilmesi ve duygularını yönetebilmesi gerekir. Bu şekilde bir yeteneğe sahip olan kişiler gerek iş hayatında gerek günlük hayatlarında oldukça başarılı olabilirler(Shelley, Brown, 2004: 11).

2.5 İlgili Yayın ve Araştırmalar

Schutte ve arkadaşları (1998) Salovey ve Mayer'in duygusal zekâ modelini esas alarak 62 maddeden oluşan ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin faktör analizini yapmak için ortalama 29 yaşlarında 346 kişiyi örnekleme almışlardır. Analizler 62 maddeden 33'ünün. 40 ve üstü değerde olduğunu ve bu 33 maddenin iç tutarlılık alfa değerinin de. 90 olduğunu göstermiştir. Ayrıca, duygusal zekânın öğrencilerin başarısını belirlemede etkili olduğu, kızların duygusal zekâsının erkeklerden yüksek olduğu ve duygusal zekânın bilişsel yetenekle ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. (Goleman, 2000: 48).

Kyung Hee ve Kyoung Hoe (1998) okul öncesi çocukları için duygusal zeka ölçeği hazırlamış ve bunun ilk geçerlik-güvenirlik çalışmasını yapmışlardır. 55 madde ve 5 bölümden oluşan ölçeği, anaokuluna devam eden 3-6 yaşlarındaki 208 erkek ve 173 kız olmak üzere toplam 381 çocuğa uygulamışlardır. İç ve yapı geçerliliği analizleri sonucu ölçek 50 madde ve 6 bölüm (empati, duygulan kullanma, duygulan ayarlama, duygulan ifade etme, çocuk ve öğretmen arasındaki ilişki, çocuğun arkadaşlarıyla ilişkisi) olarak düzenlenmiştir. Tüm ölçek için alfa .92 olarak hesaplanmış, çocukların yaşı ile empati, duyguları kullanma, duyguları ayarlama, duyguları ifade etme, arkadaşlarıyla ilişkisi bölümleri arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Çocukların cinsiyeti ile de empati, duyguların kullanımı ve arkadaşlarıyla ilişkisi bölümleri arasında anlamlı ilişki olduğu, bu bölümlerde kızların erkeklerden daha yüksek ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir (Kyung Hee ve Kyoung Hoe, 1998).

Hye Jung ve Kyoung Hoe (1999) okul öncesi çocuklarda duygusal zeka ile sosyal yetenek arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 3-6 yaşlarında 503 çocuğa

okul öncesi çocuklar için duygusal zeka ölçeği ve sosyal yetenek ölçeğini uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, duygusal zeka ile sosyal yetenek arasında güçlü bir ilişkinin olduğu, sosyal yeteneğin tüm alt boyutlarının genel duygusal zeka ile anlamlı ilişkisinin olduğu, duygusal zekanın ise altı alt boyutundan beşinin sosyal yetenek ile anlamlı ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Hye Jung ve Kyoung Hoe, 1999).

Kyung Hee ve Kyoung Hoe (1999) 3-6 yaş çocukları için geliştirdikleri duygusal zeka ölçeğinin yapı geçerliği ve güvenilirliğini belirlemek ve duygusal zeka ile mizaç ve bilişsel yetenekler arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Örneklemeye aldıkları 973 anaokulu çocuğuna kendilerinin geliştirmiş oldukları “Okul öncesi Çocuklar İçin Duygusal Zeka Ölçeği”, “Mizaç Ölçeği” ve “Çok Yönlü Bilişsel Yetenekler Testi”ni uygulamışlardır. Elde edilen verilere göre duygusal zekâ ölçeğinin iç güvenilirliği. 75-.99, test tekrar test güvenilirliği. 87-.89 olarak hesaplanmıştır. Duygusal zekânın mizaç ve bilişsel yeteneklerle ilişkisine bakıldığında, duygusal zeka ile mizaç özellikleri ve bilişsel yetenekleri arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kyung Hee ve Kyoung Hoe, 1999).

Kyoung Hoe ve Hye Jung (1999) çocukların duygusal zekâsı ile yaşları, cinsiyetleri, anne-babalarının mesleği, sosyo-ekonomik düzeyleri, annelerinin çalışma durumu ve doğum sıraları gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. 3-6 yaşındaki 503 çocuk araştırmaya alınmış, veri toplama aracı olarak okul öncesi çocuklar için duygusal zeka ölçeği kullanılmıştır. Çalışma sonrasında, duygusal zekanın yaşla arttığı, kızların erkeklerden daha yüksek puanlar aldıkları, anne-baba mesleği ve sosyo-ekonomik düzey ile duygusal zeka arasında anlamlı ilişki olmadığı, doğum sırası ve annenin çalışma durumu ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin ise anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır (Kyoung Hoe ve Hye Jung, 1999).

Dawda ve Hart (2000) Bar-On Duygusal Zekâ Ölçeğinin 243 üniversite öğrencisi üzerinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmışlardır. Çalışma sonucunda duygusal zeka ölçeğinin iyi bir iç geçerliliğinin olduğu, duygusal zekayı ölçebildiği sonucuna varılmıştır. Duygusal zeka ölçeği ile kişilik, depresyon, somatik hastalık belirtileri, aleksiya ölçekleri arasındaki ilişki

anlamli bulunmuş, kız ve erkeklerden elde edilen verilerin birbirine benzer olduğu görülmüştür (Dawda ve Hart, 2000).

Petrides ve Fumham (2000) duygusal zeka ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Örnekleme aldıkları, 23 yaşlarında 175 kadın ve 85 erkek olmak üzere toplam 260 kişiye Schutte ve arkadaşlarının geçerli yaptığı duygusal zeka aracını ve kendi geliştirdikleri duygusal zeka değerlendirme anketini uygulamışlardır. Duygusal zeka ölçeğinden elde edilen verilere göre, sosyal beceriler bölümünde kızların erkeklerden önemli farkla yüksek puanlar aldıkları tespit edilmiştir. Duygusal zeka değerlendirme anketinden elde edilen verilere göre ise erkeklerin kızlardan önemli düzeyde yüksek puanlar aldıkları belirlenmiş, ayrıca iki ölçeğin alt boyutları arasında önemli bir ilişki olduğu saptanmıştır (Petrides ve Fumham, 2000).

Balcı (2001) İlköğretim okulu yöneticilerinin duygusal zekayı kullanabilme düzeyleri konusunda yöneticilerin ve öğretmenlerin görüşlerini araştırmıştır. Araştırmanın örneklemine 909 öğretmen ve 45 ilköğretim okulu müdürü alınmıştır. Çalışma sonucunda, öğretmenler, ilköğretim okulu yöneticilerinin duygulanımı çoğunlukla farkına vardıklarını belirtirken, yöneticiler duygulanımı her zaman farkında olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenler, yöneticilerin duyguların nedenlerini bazen anlayabildiklerini, duyguların bazen yönetebildiklerini, başkalarının duyguların bazen anlayabildiklerini, başkalarının duyguların bazen yönetebildiklerini belirtmişlerdir. Yöneticiler ise, duyguların nedenlerini her zaman anlayabildiklerini, duyguların her zaman yönetebildiklerini, başkalarının duyguların her zaman anlayıp yönetebildiklerini bildirmişlerdir (Balcı, 2001).

Bertges (2001) çocuklarda stresli yaşam olayları, liderlik ve duygusal zeka arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 60 ebeveyn ve bunların okul çağındaki çocukları araştırmaya alınmıştır. Çalışma sonunda duygusal zeka ile çocukların liderlik özelliği arasında güçlü bir bağ olduğu saptanmıştır.

Duygusal zeka alanında bir çok ölçek geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Literatüre bakıldığında karşımıza çıkan ölçekler şu şekildedir; Duygusal Yetenek Envanteri, Bar-On Duygusal Zeka Katsayısı Envanteri (EQ-i), Çok Boyutlu Duygusal Zeka Ölçeği (MEIS), Mayer Salovey Caruso Duygusal Zeka Testi

(MSCEIT), Swinburne Üniversitesi Duygusal Zeka Testi, Wang-Law Duygusal Zeka Ölçeği, Durumluk Meta Ruh Hali Ölçeği ve Schutte Duygusal Zeka Ölçeği yer almaktadır. Kişilik ve zeka konularının ağırlıklı olarak ölçüldüğü bu ölçümler, Türkçeye Göçet (2006) tarafından çevrilen ve üniversite son sınıf öğrencilerine uygulanmış olan, açıklayıcı faktör analizi ile değerlendirilen Schutte Duygusal Zeka Ölçeği bir çok konuda uygulanmıştır (Kaya,2011).

Charbonneau ve Nicol (2001) üç haftalık ordu eğitim kampına katılan 14 yaşlarındaki 191 ergen üzerinde duygusal zekâ ile liderlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Çalışmalarında öncelikle duygusal zekâ ölçeklerinin geçerliliğini test etmişler, sonra ölçekleri hem ergenlere hem de arkadaşlarına ve liderlerine uygulamışlardır. Liderlik ile ilgili veriler arkadaş ve öğretmen görüşlerine göre karşılaştırılmıştır. Ölçeklerin geçerliği ile ilgili yapılan çalışmada Schutte ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu duygusal zeka ölçeğinin bu yaş grubu için uygun olmadığı, Weisenger'in geliştirdiği duygusal zeka ölçeğinin ise kabul edilebilir bir geçerliliğinin olduğunu belirlemişlerdir. Weisenger'in duygusal zeka ölçeğinden elde edilen verilere göre de Duygusal zekanın kişiler arası ilişkiler boyutu ile liderlik özelliği arasında ilişki olduğu görülmüştür.

Ciarrochi, Chan ve Bajgar (2001) Schutte ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu duygusal zeka ölçeğinin ergenler üzerinde geçerlik güvenirliğini belirlemek ve 13-15 yaş arasındaki ergenlerin duygusal zekalarını tespit etmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Örnekleme aldıkları 73 erkek ve 58 kız olmak üzere 131 ergene, duygusal zeka ölçeği, öz-saygı ölçeği, kaygı ölçeği ve sosyal destek ölçeği uygulamışlardır. Araştırma sonucunda ölçeğin ergenlerde duygusal zekayı belirlemek için güvenilir olduğu, kızların duygusal zekasının erkeklerden yüksek olduğu, duygusal zeka ile sosyal destek, özsaygı ve kaygı arasında önemli bir ilişkinin olduğunu belirlemişlerdir.

Çakar (2002) Duygusal zekanın dönüşümcü liderlik davranışı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırmalın örneklemine 106 yönetici ve 32 akademik personel alınmıştır. Sonuçlar duygusal zekanın boyutları ile dönüşümcü liderlik davranışı arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu, özellikle duygusal zekanın sosyal beceriler boyutunun dönüşümcü liderlik üzerinde büyük bir etkisinin

olduğunu göstermiştir. Ayrıca, duygusal zeka ve dönüşümcü liderlik davranışlarının bireylerin mesleklerine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Derksen, Kramer ve Katzko (2002) Bar-On'un duygusal zeka ölçeğini genel zihin ölçeği ile karşılaştırmışlardır. Araştırmada duygusal zeka ölçeğinin verileri 1633 kişiden toplanmış bunun 873 kişi ise genel zihin ölçeğini tamamlamıştır. Araştırma sonucunda iki ölçek arasındaki ilişkinin düşük olduğu, cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Erginsoy (2002) üniversite öğrencilerinin duygusal zekaları ve kişiler arası ilişki tarzları konulu bir çalışma yapmıştır. Örnekleme aldığı 439 öğrenciye duygusal zeka ölçeği ve kişiler arası ilişkiler tarzı ölçeği uygulamıştır. Araştırma sonucunda, duygusal zeka ile sosyallik, destekleyicilik dengelilik, gibi kişiler arası ilişki tarzları arasında önemli bir ilişki olduğu, fakat duygusal zeka ile kişiler arası ilişkilerin başkalarına güvenme alt boyutu arasında önemli bir bağ olmadığı tespit etmiştir. Bunun dışında öğrencilerin sınıf ve yaşlarının arttıkça duygusal zeka ve kişiler arası iletişim tarzının daha gelişmiş olduğu, öğrencilerin cinsiyetlerine ve öğrenim gördükleri anabilim dalına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Kaplan (2002) okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zekalarının gelişiminde eğitimin etkisini araştırmıştır. Örnekleme sosyo-ekonomik düzeyi düşük bölgelerde hizmet veren okullarda çalışan öğretmenler alınmıştır. Duygulan algılama, anlama ve yönetme yeteneklerini geliştirmek amacıyla eğitim programı hazırlanmış ve 20 haftalık bir süreçte uygulanmıştır. Eğitim sonrasında çeşitli duygusal zeka testleri ve performans gözlemleri ile değerlendirme yapılmıştır. Eğitim öncesinde duygusal zekanın düşük olduğu, eğitim sonrasında ise anlamlı düzeyde yüksek olduğu ve öğretmenlerin sınıf içindeki uygulamalarında da başarılı oldukları tespit edilmiştir.

Mumcuoğlu (2002) Bar-On Duygusal Zeka Testi'nin Türkçeye uyarlama güvenilirlik ve geçerlik çalışmasını yapmıştır. Çeşitli sektörde çalışan ve üniversitede okuyan 18 yaş ve üstü toplam 125 kişi araştırmanın örnekleme alınmıştır. Çalışma sonucunda, ölçeğin ve alt bölümlerinin iç tutarlılığın .48-.84 arasında olduğu, test- tekrar test güvenilirlik çalışmasında güvenilirlik katsayısının .71 ile .93 arasında olduğu, maddelerin hem ayırt edicilik niteliklerinin hem de

ilgili boyutla ilişkileri bakımından anlamlı düzeyde olduğu ve kriter geçerliğine bakıldığında duygusal zekanın, zeka ile ilişkili olmadığı ama kişilik özellikleriyle ilişkili olduğu orta çıkmıştır.

Boncher (2003) bağlanma biçimleriyle duygusal zeka arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, üniversiteye devam eden 18-30 yaşlarında 271 öğrenciyi örnekleme almıştır. Araştırmada, bağlanma düzeyleri ile duygusal zeka arasındaki ilişkinin öğrencilerin yaşma, cinsiyetine ve etnik kökenlerine göre farklılık gösterip göstermediği sorularına cevap aranmıştır. Bağlanma ile duygusal zeka arasındaki ilişkiye bakıldığında, bağlanmanın yakın bağlanma boyutu ile duygusal zekanın duyguları anlama boyutu arasında önemli farklılık olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kızlarda bağlanmanın kaygı boyutu ile duygusal zekanın duyguları kullanma boyutu arasında önemli farklılık olduğu, Asyalı öğrencilerin yakın bağlanma boyutu ile duyguları anlama, duyguları yönetme boyutları ve genel duygusal zekaları arasında önemli farklılık olduğu saptanmıştır (Boncher 2003).

Johntson (2003) ergenlerde duygusal zeka ve saldırganlık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. 11-14 yaşlarında yedinci ve sekizinci sınıftaki 71 öğrencinin katıldığı araştırmada Bar-On Duygusal Zeka Envanteri (gençler için olan versiyonu) ve Saldırganlık Envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda duygusal zeka ile saldırganlık arasında önemli ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Duygusal zeka ve saldırganlığın alt boyutlarına bakıldığında, duygusal zekanın stres yönetimi ile kişiler arası ilişkiler boyutlarının ve saldırganlığın kızgınlık ile düşmanlık boyutlarının istatistiksel olarak önemli düzeyde fiziksel saldırganlığı bildirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca cinsiyete göre duygusal zeka ve saldırganlık arasında önemli ilişkinin olduğu, erkeklerin saldırganlık puanlarının, kızların ise duygusal zeka puanlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Johntson 2003).

Özdemir (2003) yaratıcı drama dersinin duygusal zeka gelişimine etkisini araştırmıştır. Araştırmanın örnekleme üniversite 3. sınıf öğrencilerinden deney grubuna 32, kontrol grubuna 32 olmak üzere toplam 64 öğrenci alınmıştır. Elde edilen verilere göre deney grubundaki öğrencilerin öntest ve sontest puanları arasında anlamlı farklılık olduğu, öğrencilerin özellikle duygusal zeka puanları ve öz bilinç, empati ve sosyal beceriler alt boyutlarında

anlamli bir artiş olduğu, kontrol grubunda ise duygusal zeka ve alt boyutlarında anlamli bir artiş olmadığı belirlenmiştir (Özdemir 2003).

Vela Jr. (2003) Kolej öğrencilerinin birinci sınıftaki akademik başarılarında duygusal zekanın rolünü araştırmıştır. 760 birinci sınıf öğrencisine duygusal zeka değerlendirme aracı uygulamıştır. Veriler birinci yarıyıl başarı puanları, cinsiyet ve etnik kökenlerine göre analiz edilmiştir. Araştırmada, öğrencilerin duygusal zeka becerileri ile cinsiyetleri, etnik kökenleri ve birinci yıl sonundaki akademik başarıları arasında önemli ilişki olduğu ve özyönetim becerilerinin akademik başarı ile önemli ölçüde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Vela Jr. 2003).

Wintergerst-Lanning (2003) 10-14 yaş çocuklarında inanca yönelik tutum ve uygulamaların duygusal zeka gelişimi üzerindeki etkisini araştırmıştır. Duygusal zekalarını belirlemek amacıyla Gençler için Çok Faktörlü Duygusal Zeka Ölçeği, inanç tutum ve uygulamalarını belirlemek amacıyla da Kentucky ilmihal Değerlendirme Aracı kullanılmıştır. Örnekleme aldığı 10-14 yaş çocuklarından elde ettikleri verileri 13-18 yaş grubundaki başka bir grupla karşılaştırmış, inanç tutumları ile duygusal zeka arasında anlamli bir ilişki bulunamamıştır (Wintergerst-Lanning, 2003).

Chan (2004) Çinli ortaokul öğretmenlerinin duygusal zekaları ile genel etkililik düzeylerini ve başkalarına yardım etmedeki etkililik düzeylerini araştırmıştır. 65 erkek ve 92 kadın olmak üzere toplam 158 öğretmen örnekleme alınmış, öğretmenlere Schutte ve arkadaşlarının geliştirdiği duygusal zeka ölçeği, genel etkililik ve başkalarında yardımda etkililik ölçekleri uygulanmıştır.

Drago (2004) üniversite öğrencilerinde duygusal zeka ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 76 öğrenci ile yaptığı çalışmada duygusal zeka ile akademik başarı arasında önemli bir ilişki olduğu, akademik başarının duygulan tanıma, kullanma ve yönetme yetenekleriyle bağlantılı olduğu tespit edilerek, üniversitede uygulanacak olan duygusal zeka programının öğrencilerin duygusal zekalarını artırmada yardımcı olacağı önerilmiştir (Drago, 2004).

Aydemir (2015) araştırmada bireysel ve duygusal faktörlerle (duygusal zekâ, genel olarak riskten kaçınma ve kontrol odağı) objektif bir bilgi olarak ileri finansal okuryazarlığın riskli yatırım niyetine olan etkisi araştırılmıştır. İleri

finansal okuryazarlığın doğrudan etkisinin yanısıra, diğer bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide moderatör etkiye sahip olup olmadığı da gözlemlenmiştir(Aydemir, 2015).

Tekin (2014) araştırmasını 2012-2013 eğitim öğretim yılı güz döneminde Sakarya Üniversitesi'nde öğrenim gören 305 katılımcıdan oluşturmuştur. Sonuçlara göre, psikolojik iyi olma duygusal zeka ve sosyal iyi olma ile pozitif yönde anlamlı ilişkilidir. Kadınların duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeylerinin erkeklerin duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeylerinden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyete göre psikolojik iyi olma açısından anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Gelir düzeyleri açısından incelendiğinde öğrencilerin duygusal zeka, psikolojik iyi olma ve sosyal iyi olma düzeylerinde anlamlı biçimde farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeyleri öğrenim görülen fakültelere göre anlamlı biçimde farklılaşırken, psikolojik iyi olma düzeyi açısından anlamlı biçimde farklılaşmadığı anlaşılmıştır. Öğrencilerin psikolojik iyi olma, duygusal zeka ve sosyal iyi olma düzeylerinin; anne ve baba eğitim düzeyi ve algılanan akademik başarı açısından farklılaşmadığı görülmüştür (Tekin (2014).

3. GİRİŞİMCİLİK

Girişimci tanımı oldukça muğlaktır ve birçok kavramla karıştırılır. Girişimci özellikleriyle ilgili farklı yaklaşımlar olmasına rağmen, genel kabul gören bazı ortak özelliklerden bahsedilebilir. Çalışmanın bu bölümünde girişimci ve girişimcilik kavramlarının tanımları tarihsel açıdan analiz edilecek, literatür taramasına dayanarak yapılmış olan kavramlarla ilgili içerik analizi sonuçlarına yer verilecek, girişimcilik disiplininin diğer bilim dalları ile ilişkisine değinilecektir.

3.1 Girişimcilik Nedir? Girişimci Kimdir?

Araştırmacılar girişimciliğe ilişkin değişik tanımlar ortaya atmış olup, bunların her biri girişimciliği farklı yönlerden ele almıştır. Literatürde önemli bir yer edinmiş olan girişimcilik tanımlarına bakıldığında da bu durum gözlenmektedir:

Bununla ilgili olarak ünlü ekonomist Schumpeter (1934) “ürünlerdeki ve süreçlerdeki girişimcilik güdümlü bu tarz (tip) yeniliklerin kapitalist bir toplumda değişim sürecini hareket ettiren önemli bir motor” olduğunu söylemektedir. Ayrıca, girişimciliğin yeni işletmeler kurulmasına ve yeni istihdam yaratılmasına olumlu katkılarıyla ilgili olarak da pek çok görüş ileri sürülmüştür.

Timmons, (1994), girişimciliği, insanın yaratıcılığının bir sonucu olup, aktif şekilde bir girişim veya örgüt inşa etmektir. Genelde bir vizyonun varlığını gerektirir ve bu vizyonun paydaşlara aktarılması için tutku, bağlılık ve motivasyona ihtiyaç duyulur. Ayrıca girişimcilik; tamamlayıcı becerilere ve yeteneklere sahip kişilerle bir takım oluşturmayı, başkalarının kaos, çelişki ve karmaşa olarak algıladıkları ortamda fırsat algılamayı, bu fırsatı izlemek için kaynaklar bulmayı, bunları düzenlemeyi ve kontrol etmeyi içeren bir olgudur (Timmons, 1994. Akt. Jivingstoni, 1999: 7-8).

Büyüme odaklı yenilikçi işletmelerin bakış açılarına göre yapılan önemli tanımlardan birine göre de girişimcilik, katma değer yaratan (bazılarını göre refah yaratan) dinamik bir sürece verilen addır. Bu katma değeri yaratan girişimciler maddi değer, zaman ve kariyer bakımından önemli riskler üstlenmektedirler. Bu tanımın en önemli yönü girişimciliği bir süreç olarak ele alması ve bu sürecin amacının da katma değer yaratmak olduğunu vurgulamasıdır. (David A.Silver 1983: 7).Bu sonuç, girişimcileri girişimcilik davranışını sergilemeye iten psikolojik bir motivasyon unsuru olan başarıma ihtiyaçlarıyla da paralellik göstermektedir.

Diğer taraftan girişimciliği bir fırsatın değerlendirilmesi amacına yönelik tanımlayanlar da vardır (Morris ve Sexton; 2002: 5).

Bu tanımda girişimcilik, hem bireysel hem de organizasyonel seviyede ele alınmaktadır. Ayrıca bu tanımda mevcut bir organizasyon içerisindeki girişimciliğe vurgu yapılarak, bu çalışmanın ana konusu olan “iç girişimcilik” konusuna da işaret edilmektedir.

Sonuç olarak bu tanımlar, hangi alanda faaliyet gösterirse gösterecek girişimciler için bazı temel unsurlara işaret etmektedirler. İlki, girişimciliğin yeni değerler yaratan bir süreçle ilgili bir olgu olduğudur. Bu, çeşitli aşamalardan oluşan ve sürekliliği olan yönetilebilir bir süreçtir. Bu süreç her türlü örgütsel bağlamda uygulanabilmektedir. Bu bölümün diğer kısımlarında bir süreç olarak girişimcilik geniş olarak ele alınacaktır. İkinci olarak, girişimciler daha önce benzeri olmayan veya yaratılmayan değerler yaratmaktadırlar. Katma değer yaratma gerek organizasyonlar içerisinde gerekse pazarlara yönelik olabilmektedir. Üçüncü olarak girişimciler yaratıcı ve yenilikçi bir çabayla kaynakların benzersiz kombinasyonlarını oluşturabilmektedirler. Dördüncü olarak da girişimcilik fırsat odaklı hareket etme; yani çevrenin yarattığı fırsatları sezme ve değerlendirme süreci olarak ele alınmaktadır. Gerekli risklerin göze alınması da girişimciliğin beşinci bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Bu riskler genellikle, finansal, psikolojik ve sosyal alanlarda toplanmaktadır. Girişimci olmanın getireceği ödüller (faydalar) da tanımlarda üzerinde durulan bir diğer unsurdur. Girişimciliğin, bir girişimciye sağladığı ödüllerin başında bağımsızlık ve elde edilen kişisel tatmin gelir. Öncelikle karı amaç olarak ortaya koyan girişimciler için parasal ödüller

önemlidir ve bu özellikte olan girişimciler için para başarı düzeyinin bir göstergesidir (Morris ve Kuratko, 2002: 22-23).

Girişimcinin ve girişimciliğin evrensel olarak kabul görmüş bir tanımı olmadığı için araştırmacıların bu kavramları kullandıklarında neyi kastettiklerini açıkça belirtmeleri gerekmektedir (Bygrave ve Hofer 1991: 13).

Girişimciliğin evrensel tanımı ihtilaflıdır (Gartner 1989b: 31; Hornaday 1992: 12) ve kavramın uzun tarihine rağmen araştırmacılar girişimcinin kim olduğu konusunda hala bir anlaşmaya varamamışlardır (Carland ve diğerleri 1988: 33).

Sharma ve Chrisman (1999) girişimciliğin farklı bireyler için farklı anlamlara geldiğini vurgulamışlardır.

Girişim; doğa, sermaye ve emeğin birleştirilmesinden oluşan bütün olarak gördüğü, bazıları da girişimi emek faktörü içinde saymaktadır (Dinler, 1997: 17. Hançerlioğlu, 1993: 173. Hançerlioğlu, 1981: 134.).

Girişim, üretim etmenlerinin birimi ve bir işe girişme olarak tanımlanır. Girişim faktörlerinin bir araya getirilmesine ilişkin girişimsel süreç, fırsatın tanımlanması ve değerlendirilmesi, iş planının geliştirilmesi, gereksinim duyulan kaynaklar ve işletmenin yönetilmesi, gibi dört başlık halinde toplanabilir (Berber, 2002: 24).

Girişim ile işletme birbirine bağlı iki kavramdır. İşletme, iktisadi mal ve hizmetlerin üretildiği bir birimdir. Girişim ise, bir veya birden fazla işletmesi olan, onları organize eden, yönetip finanse eden, koordine eden ve onlara sahip olan bir varlık, bir manevi kişiliktir (Ertürk, 1996: 13.).

Yukarıdaki değerlendirmeye bağlı olarak girişim ile işletme kavramını birbirinden ayrı tutma olanağının bulunmadığını, fakat girişimin daha geniş bir kavram, işletmeyi de kavramı kapsayan bir olgu olduğu belirtilmektedir. Buna bağlı olarak, girişim, bir işletmeyi kurma düşüncesine sahip olma, bunun için çaba sarf etme ve bir işletmeyi kurma olarak tarif edilebilir.

Girişimci, yasalar çerçevesinde hareket ederek en yüksek kârı elde etmek, kendi çıkarını azamileştirmek için faaliyet gösterse bile, topluma katkı yapar. Kâr müteşebbisin kuşkusuz hakkıdır, girişimin altında yatan temel motiftir. Girişimci, ekonomik nitelikli ve mal ya da hizmet üreterek topluma katkı

yapmakta, istihdam yaratmakta, vergi ödemekte ve son zamanlarda giderek önem kazanan, sosyal kârlılık, adı verilen yolla da içinde faaliyet gösterdiği toplumun sorunlarının çözümünde aktif rol almaktadır (Eke, 1993:4).

Girişimci, para kazanılacak bir işe girişen (Hançerlioğlu, 1993: 173) olağan ve olağan dışı durumlarda, işgücü ve sermaye kaynağını verimli kullanarak, detaylı düşünebilen, planlayan, yürüten ve sonuç alan kişi, (TÜSİAD: 2. Tekin, 2004:13 Mucuk, 2001: 6) olarak tanımlanmaktadır. Girişimci, sermaye, emek ve doğal kaynaklarla birlikte küresel dünyanın üretim faktörleri arasından yer almaktadır.

Geleceği iyi göremeyen ve bunun için sahip olduğu kaynakları kullanmayan ve belirli bir vizyonu olamayan yöneticiler piyasadan yok olmaktadır (Serinkan, 2002: 74.).Girişimci sahip olduğu cesur, girişimci, yaratıcı ve yenilikçi vasıfları ile iktisadi kalkınmanın lokomotifidir. Girişimci, geleceğin belirsizliğini ve riskini bugünün belirliliğine tercih eder. Gelecekteki belirsizliği, belirli hale getirmeyi bildiği ölçüde başarılı olur ve bunu karşılık kâr elde eder (Ertüzün, 1987: 80).

Girişimciler gerçek kişiler olduğundan, kişilerin karar ve tercihlerini etkileyen durumlar girişimcileri de etkiler. Girişimciyi etkileyen bu durumlar; aile, müteşebbisin psikolojisi, ahlak, örf ve adetler, sosyal düzen, girişimin kârlılığı ve ekonomik durumdan oluşmaktadır (Altıparmak, 1993: 30; Korkmaz, 1999: 175).

Günümüzde girişimciler daha çok yönetici girişimci olarak tanımlanmakta, bilgi çağında faaliyetlerin alanlarının çoğalması ve olayları yorumlama biçiminin farklılaşmasından dolayı bilişimci girişimci yetiştirmek ve yetişmesini sağlamak, girişimcilik kültürü için önemli bir gelişme olacaktır.

Küçük işletmelerde, girişimci aynı zamanda yönetici konumundadır. Ancak işletme büyüdükçe her iki fonksiyonun ayrılması kaçınılmaz olmaktadır. Böylece ortaya yönetim fonksiyonu ile uğraşan profesyoneller çıkmaktadır (Yeniçeri, 1993: 16).

Modern hayatta girişimci, sermayesi ve yönetici gibi birkaç rolü aynı anda üstlenebilmektedir. Bu rolleri başarıyla yapabilmesi için, dinamik karakter, yetenek, karizmatik, kuvvetli sosyal ilişki gibi bazı özelliklere sahip olmalıdır (Soyşekerci, Akatay, 2004: 64).Girişimci, birey, özel bir firma ve kamu

ekonomik kuruluğu olabilir (Parasız, 1996: 10. Yılmaz, 1998: 12). Sonuç olarak girişimcinin başarısı toplumdaki imkanları iyi değerlendirecek, ihtiyaçlara cevap verebilmesi ile mümkündür (Erdem, 2001: 46).

3.2 Girişimcilik Süreci

Son zamanlardaki çalışmalar, girişimciliğin bir süreç olarak çeşitli yerlerde ve bölgelerde ortaya çıktığını ve sadece ekonomik kâr sağlama perspektifinden ele alınmaması gerektiğini ortaya koymuştur. Organizasyon bağlamında bireysel girişimcilik, organizasyon içinde değer yaratımının bütün düzeylerinde “önemli oyuncuların” niyetini ve faaliyetlerini gerektirir. Organizasyonlardaki girişimsel davranış (iç girişimcilik) genellikle artan büyümenin ve kârlılığın, stratejik olarak yenilenmenin, değişimin ve müşteriye değer katan hizmetlerin bir aracı olarak nitelendirilmektedir. Önemli girişimsel süreçler bağımsızlığı, yenilikçiliği, risk almayı, proaktifliği ve rekabetçi saldırganlığı içermektedir. Girişimcilik sürecinde, girişimciler risk alma, fırsatları takip etme ve bunları hayata geçirme faaliyetlerinde yoğunlaşmaktadırlar. Bu yüzden ki hem bir işletme kurma süreci, hem de yenilikler yapma süreci girişimcilik içerisinde yer almaktadır(Yurtseven, 2001; 15-16).

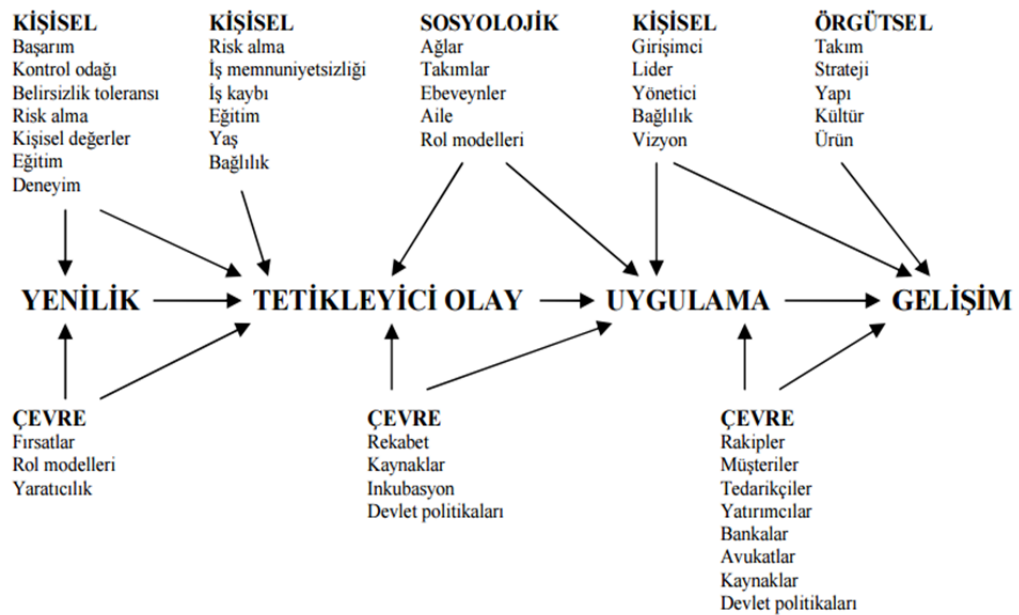
Girişimcilik, fırsatların tanımlanmasını, değerlendirilmesini ve faydalanılmasını içermektedir. Bu anlamda fırsatlar, üretim maliyetlerinden daha yüksek bir fiyata satma yeteneği olan bireylerin var olmasını sağlayan yeni ürünleri veya hizmetleri meydana getirme durumlarını göstermektedir. Girişimciliğin, fırsat kaynaklarını, keşfetme sürecini, fırsatların avantajlarını elde etmenin ve değerlendirmenin yanında, bu fırsatları keşfeden, değerlendiren ve faydalanan birey gruplarının da araştırılmasının gerekli olduğunu ileri sürmektedirler(Wilken, 1979; Moore, 1986; Witt, 2004).

Girişimcilik süreci, girişimcinin bir fırsatı tanımlamasını, bu fırsat için kaynakları bir araya getirmesini ve bir organizasyon içerisinde faaliyette bulunmasını kapsamaktadır. Dolayısıyla girişimcilik süreci fırsat, kaynak, organizasyon, girişimci unsurlarından oluşmakta ve bu süreç sonucunda bir değer yaratılmaktadır.

Girişimsel ya da bir yenilik fırsatını kovalama kararının “kendi amaçlarını gerçekleştirme yeteneğine sahip girişimcinin cesaretli olmasını sağlayan değer yaratma oranına bağlı olduğunu” iddia etmektedirler. Tüketim deneyimi oluşturan tüm nitel ve nicel faktörlerden değer elde eden müşteri, değeri maddi ve maddi olmayan maliyetlerin bir işlevi olarak görür. Değer yaratımı potansiyel bir pazarı değerlendirmeye başlamakta ve daha sonra pazar için değerli bir şeyi pazarlama ve satmayı içermektedir (Yurtseven, 2001; 15-16).

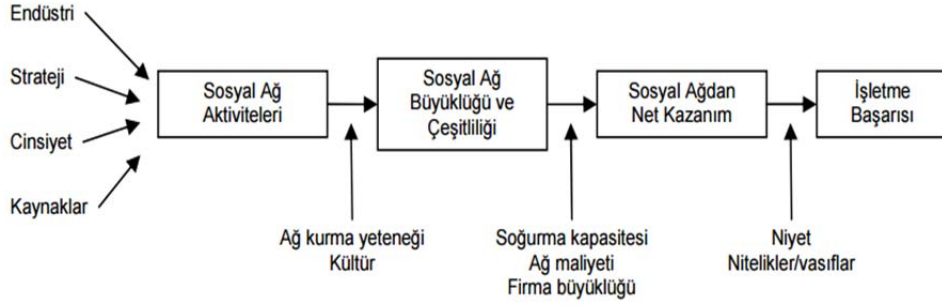
Girişimsel süreç girişimcinin faaliyetleri sonucu ortaya çıkar ve dinamiktir. Başarılar; girişimcinin, fırsatın, kaynakların ve organizasyonun bir araya gelmesi ve zaman içerisinde birbirlerini destekleme durumundan meydana gelir (Wickham, 2001:39). Bu unsurların herhangi birisindeki bir sorun diğer unsurları da olumsuz etkileyecek ve başarısızlık durumu söz konusu olacaktır(Yelkikalan, 2007, s.47-48).

Moore (1986) tarafından sunulan model (Şekil 3.1) inovasyon temelli girişimlerde sürecin işleyişini ve etkenleri şu şekilde ele almıştır.



Şekil 3.1: Moore (1986) tarafından önerilen girişimcilik modeli

Kaynak: <https://polen.itu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11527/1965/11074.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (20.08.2017)



Şekil 3.2: Witt (2004) tarafından önerilen etkileşim modeli

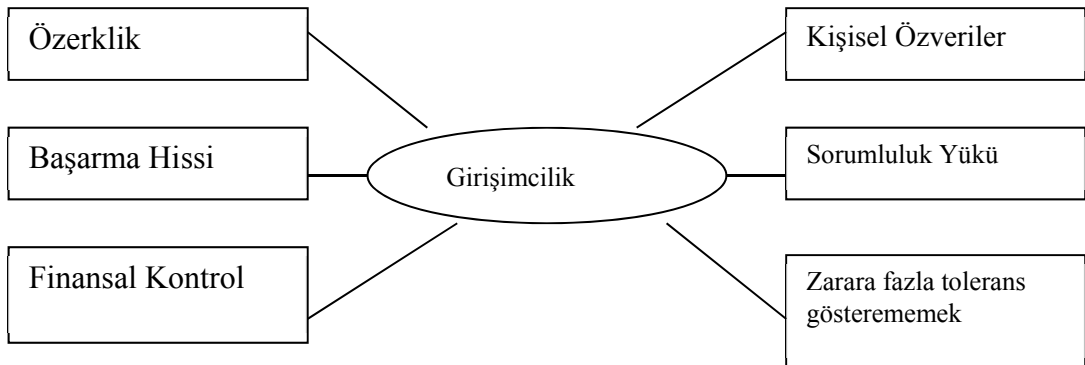
Kaynak: <https://polen.itu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11527/1965/11074.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (20.08.2017)

Bu doğrultuda Witt (2004), girişimcilik ile ilgili sosyal ağ etkileşimini ortaya koyan farklı bir model geliştirmiştir. (Şekil 3.2).

Girişimci birçok metotla (bkz, Şekil 3.1) iş kurmak için gerekli iş gücüne, kaynağa, fikirlere ve fırsatlara götürür ve işi müesseseseleştirir (Yılmaz, 1998: 21).

3.3 Girişimciliğin Avantaj ve Dezavantajları

Girişimcilik genellikle kazandıran bir durumdur. İşletmelere, kişilere fayda sağlar. Rekabet edebilme imkânı verir. Bunun yanında girişimciliğin bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Lambing ve Kuehl'e (akt. Arıkan, 2002) göre girişimciliğin avantaj ve dezavantajları aşağıdaki şekil 3.3 ile açıklanabilir.



Şekil 3.3: Girişimciliğin Avantaj ve Dezavantajları

Şekil 3.3'de yer alan avantajlar şu şekilde açıklanmaktadır; Şirketlerin belirli bir noktaya kadar zarara karşı tolere göstermemesi kâr elde etmeyi olumsuz yönde etkilemektedir (Arıkan, 2002, s.69).

3.3.1 Girişimciliğin avantajları

Bağımsızlık: Bireylerin özđür ve bağımsız olması, işleri ile ilgili kararların kendilerinin vermesi en önemli avantajlardan biridir. Kişinin kendi işinin olması ve kendi işinin patronu olması girişimciliği özendirici en önemli unsurlardır. Ayrıca, bireylerin kendi kendilerini istihdam etmek, büyük kazançlar elde etmek ve rekabet güçlerini arttırabilmek için özerkliğe büyük oranda tutum sergilerler.

Başarma Hissi: Yeni bir işe adım atma bir girişimci için oldukça heyecan vericidir. Başarılı bir işletme sahibi diğer bireylerin saygısını ve hayranlığını kazanacaktır. Diğer insanlara iş sağlama, onların gelişimlerine destek olma gibi olumlu sonuçlar girişimciye saygınlık kazandırır. Saygınlık kazanmak girişimci için tatmin edici bir durumdur.

Finansal Kontrol: Genellikle girişimcilerin mali bağımsızlığı olduğunu ifade ederken, bu onların çok zengin olduğu izlenimini verebilir. Birçok girişimci büyük bir zenginlik arayışı içinde değildir, ancak mali durumu üzerinde daha fazla kontrole sahip olmanın arayışı içindedir. Böylece çalıştıkları işten, beklenmedik bir anda çıkarılmak istenmiyorlar (Arıkan, 2002:47-49).

3.3.2 Girişimciliğin dezavantajları

Kişisel Özveriler: Girişimciler kendi işinin patronu gibi gözükmek dışında tam serbestlik sahibi değildirler. Girişimcinin mesai kavramı yoktur. Özellikle ilk aşamada gününün neredeyse tamamı iş ile geçer. Çalışma saatlerinin uzunluğu girişimcinin sadece tüm enerjisini almakla kalmaz, özel yaşantısına ait süreci de kısıtlamış olur. Uzun çalışma saatlerinden dolayı girişimciler, özel ve sosyal yaşantılarına ayıracak fazla zaman bulamaz duruma gelirler. Bu anlamda, yeni kurulan işletme, girişimcinin kişisel özverilerde bulunmasına sebep olur. Bunun sonucunda aile içinde anlaşmazlıklar ve stres ortaya çıkmaktadır(Arıkan, 2002:47-49).

Sorumluluk Yükü: Şirket çalışanlarının aksine girişimcinin pek çok sorumluluğu vardır. Girişimciler “tepedeki yalnız” kişilerdir. Şirkette girişimcinin dışında birikimlerini harcayabilen, şirket borçlarına karşılık evi teminat olarak gösterilen ve ödemeleri için gerekli parayı bulmak zorunda olan başka birisi yoktur. Bunun yanı sıra, şirket çalışanları pazarlama, finans ya da personel gibi belirli bir alanda uzmanlaşırken girişimciler, tüm fonksiyonları

yönetmek ve bilmek zorundadır. Sorumluluk üstlenen girişimcileri zorlu çalışma temposu beklemektedir. Bu sorumluluklar bazı fiziksel problemleri de ortaya çıkarmaktadır. Birçok girişimcide kas ağrıları, mide problemleri, uykusuzluk ile şiddetli baş ağrıları gibi stres kaynaklı rahatsızlıklar görülmektedir (Arıkan, 2002:47-49).

Zarara Fazla Tolerans Gösterememek: Girişimciler başarıya ulaşmadan önce zaman zaman başarısızlıklar yaşar. Uzun çabalar sonucunda başarısız olma, hem psikolojik hem de parasal anlamda girişimciyi olumsuz etkileyen bir süreç olmaktadır (Polat ve Aktop, 2010: 10; Koç, 2010: 89). Küçük işletmelerde girişimciler finans kaynağına sahip tek kişi olduklarından her an finansal sorunlarla karşı karşıya kalabilirler. Uzun yıllar başarılı bir biçimde yaşayan işletmeler yanlış bir karar ya da yönetimdeki bir zafiyetten ötürü kapanmak zorunda kalabilir. İşletmelerin en sancılı zamanlarını yaşadığı dönem kurulma dönemidir. Cüzi bir maliyete sahip işletme kuruluş döneminde zarara tolerans gösteremeyecektir (Parasız, 1996: 25).

Bunların yanı sıra yeni bir iş açmanın dezavantajlarından diğeri de, girişimcinin pek çok kuruma belge sunmak mecburiyetinde olmasıdır. Kurumlardaki bürokrasi hem enerji hem de zaman kaybına neden olur. (Arıkan, 2002:47-49).

3.4 Girişimcilik Türleri

Girişimcilik ortaya çıkma, şekillenme, organize olma gibi biçimlere göre de sınıflandırılmaktadır. Yaygın olarak kullanılan girişimcilik türleri; bağımsız girişimcilik, iç girişimcilik, kurumsal girişimcilik, profesyonel girişimcilik (yönetici girişimcilik), teknik girişimcilik, girişimci girişimciliği, çevreci girişimcilik olarak da sınıflandırılmaktadır (Yeniçeri, 1993: 32).

3.4.1 Orijinal girişimcilik (Entrepreneurship)

Girişimciliği, orijinal haliyle ilk defa oluşturan yeni girişimciliktir. Bu tip girişimcilik girişimcilerin öncelikle kendi yetenek, sezgi, algı beceri, bilgi gibi yeteneklerine dayanarak hayallerini gerçekleştirmek üzere harekete geçtikleri ve ilk defa sıfırdan başlayarak kurulan girişimlerdir. Orijinal olma özelliği bu girişimciliğin tanımlanmasında belirleyici ve ayırt edici bir etmendir (Bozkurt, 2005:89).

Hem girişim hem de girişimcisi orijinaldir. Girişimciler işlerini doğru yürütebilmek için en iyi yöntemi tek başlarına keşfeder ve uygularlar. Bu tür girişimcilik deyim yerinde ise bir timsahı kuyruğundan tutup onu yönetmeğe benzer. Girişimciyi sağa, sola, ileriye, geriye, aşağıya ve yukarıya savurur, eğer gitmesine izin verirse olacak şeylerden dehşete düşebilir Bu çalışmada esas olarak bu girişimcilik türü ele alınıp incelendiği için burada kısa tanımla geçilmektedir. (Top, 2006: 12).

3.4.2 İç girişimcilik

İç girişimcilik, var olan örgütlerdeki girişimci faaliyetleri açıklamak için kullanılan bir kavramdır. Bu kavram, örgüt içinde yenilikçilik ve rekabetçi yeteneğin eksikliğinden dolayı işletme yönetiminde yeni gelişen bir araştırma alanı olarak ortaya çıkmıştır (Ağca, Topal & Kaya, 2012, p. 16). Literatürde, iç girişimcilik kurumsal girişimcilik (corporate entrepreneurship, corporate venturing), firma düzeyinde girişimci odaklılık (firm-level entrepreneurial orientation), içsel kurumsal girişimcilik (internal corporate entrepreneurship), yeni girişimler (new ventures), girişimcilik yönelimi (entrepreneurial orientation), girişimcilik stratejisi (entrepreneurial strategy making) gibi terimler ile ifade edilmektedir (Top, 2006: 17).

Basit olarak ilk girişimci ile ekibi arasında çoğunlukla iyi ilişkiler kurulur. Bir süre sonra firma tutunmaya ve büyümeye başlar. Girişimin tüm elemanları işletmenin bu durumunu destekler. Bu süreçte gerekli ve önemli yetenekler, yenilikler ve kalite ortaya çıkar. Girişimcilik yeteneği bariz şekilde ortaya çıkan ve bir ölçüde de deneyim kazanan yeni elemanlar şirketin mevcut ödül sisteminden memnun olmayabilirler. Ödül ve kariyer sisteminin yeniden ele alınması gerekir(Korkmaz, 1999: 95).

Müteşebbis içinden müteşebbis çıkarma olayı aslında iyi yönetilemezse ise ilk girişimci ile kendi firması arasında da kaçınılmaz olarak bir çatışma da ortaya çıkabilir. Genellikle büyük küçük her işletmede görülen bu girişimcilik türü, günümüzde daha çok, daha sık ortaya çıkmaktadır. İşletmeler girişimciler açısından aslında gerçek girişimcilik formasyonunun alındığı temel okuldur. İster birlikte isterse ayrı olarak faaliyette bulunulsun iç girişimcilik, girişimcilik

gemisinin omurgasıdır. Bu durum arıların oğul vermesine de benzetilebilir (Top, 2006: 17).

Kurulu işletmelerle iç girişimciler arasında aslında kolay olmayan bir ilişki yaşanır. Çünkü yeni girişimci kimliği her zaman yenilikçidir ve bu özellik eskiyen ilk girişimcilikle (menfaat algılaması açısından) çelişebilir, çünkü tipik ve kendini korumaya yönelmiş ilk girişimcilik (bir şirket yapısı içinde) doğal olarak gelişen iç girişimciliği kendini koruma güdüsü ile engellemeğe ve yasaklamağa meyillidir (Burgelman, 1983, Akt. Koca, 2015: 85). Bu bakımdan, işletme içinde ortaya çıkan iç girişimciliğin, taraflar arasındaki sürtüşmelerini en aza indirerek, her iki taraf arasında ilişki ve iletişimin geliştirilmesini esas alan ve bir şirket yapısı altında yeni girişimciyi entegre etme teşebbüsü daha akılcıdır. Hem dostluk, hem ilişki ve hem de çıkarlar birlikte geliştirilir ve bir güç oluşturulur. (Donald F. Kuratko, Richard M. Hodgetts, 2001: 99).

Yeni iç girişimci ilk girişimciye nazaran daha esnek bir yapıdadır. Şirket yapısı ise doğası gereği daha katıdır. Dolayısı ile yeni fikirlerin yaratılmasında bu yapı esnetilemezse çatlar ve kırılır. Pek çok işletme bu sebeple yaşamlarını kendilerinin yarattığı iç girişimlerle sona erdirmiştir. Yine pek çok işletmede bu yeni iç girişimcilik sinerjisinden yararlanarak büyümüş, gelişmiş ve önemli güç oluşturmuşlardır. Büyük işletmeler veya ilk işletmeler doğası gereği bir orkestra gibi geleneksel hiyerarşik yapı ile iç girişimciler arasında her zaman önemli bir uzlaşmayı gerekli kılmalıdır. Böylece işletme içinde yumurtadan yeni çıkmış girişimcileri öldürmeden ve kaçırmadan elde tutmalıdır. (Top, 2006: 19).

3.4.3 Kurumsal girişimcilik

A.B.D’de ve Japonya’da eş zamanlı olarak, ikinci Dünya Savaşı içinde ve savaş koşulları altında geliştirilen önemli bir girişimcilik türüdür. Daha sonra sanayi taşeronluğu, fason üretim, büyük işletme küçük işletme işbirliği, iş ağları ve stratejik ittifaklar şeklinde modellendirildikleri de bilinmektedir. Bugünkü Japon ekonomik mucizesinin ayrılmaz bir parçası da sanayi taşeronluğu ile oluşturulan kurumsal girişimciliktir (Top, 2006: 19).

Bu sayede, esasen makro düzeyde küçük girişimci ve büyük girişimci arasındaki iyi ve sıkı bir işbirliği ve iletişimin kaynağı da kurumsal girişimcilik olmaktadır. Nitekim böyle bir durum işletmeyi iyi bir iş bölümü firmaları uzmanlaşmaya ve

uzmanlaşmada yeniliklere götürmektedir. Sonuç olarak da maliyetler düşmekte, kalite yükselmekte ve belirsizlikler de aşılmaktadır. Örneğin Japonya'da 1980'li yıllarda dahi imalat sanayindeki 710.476, K.İ'nin % 65 taşeronluk sistemi ile kurumsal girişimciliğin ana yapısını oluşturmaktadır (Top, 2006: 19).

A.B.D. İkinci Dünya Savaşından sonra kurumsal girişimcilikte derinliği değil genişliği esas almaya başlamıştır. A.B.D.'de kurumsal girişimcilik tek düze ve yatayıdır. Kurumsal girişimcilikte uzun vadeli uyumlu ilişkiler ile karşılıklı faydaları gözetmek çok önemlidir. Doğal olarak karşılıklı teknoloji desteği kurulur, özellikle teknolojik inovasyon/yeniliklerin merkezidir. Teknoloji transferi ana girişimciden zincirdeki en son girişimciye doğru akar, yenilikler de zincirin en sonundaki girişimcilerden ana girişimciye doğru bir akışkanlık içinde gelir ve gider. Teknoloji ve yenilikler karşılıklı olarak takas edilir, kalite desteği verilir, karşılıklı güven ve itimat sağlanır. Böylece ölçek ekonomilerinin ve esnek ekonomilerinin artı değerleri bir havuzda birleştirilir Büyük ve gelişmiş işletmeler risklerini uzun vadeye ve uzun bir alana yayma fırsatı bulurken yeni girişimciler de benzer şekilde ekonomik darboğaz olan risklerinden kurtulup her iki girişimci türü de risklerini birbirlerinin avantajlı olduğu alanlarda takas ederek uygun bir risk türünde birbirlerine destek verirler (David A.Silver 1983: 7).

3.4.4 Profesyonel girişimcilik (Yönetici Girişimcilik)

Girişimcilik dünyasında diğer bir girişimcilik de profesyonel girişimciliktir. İşi ilk kuran girişimcinin yaşlılık, emeklilik, yetenek kaybı, ölüm gibi sebeplerle işi terk etmek durumunda kalma olasılığı mümkündür. Böyle bir durumda girişimci işletmeyi terk ederken bir diğer yeni girişimci işletmeyi devir almak durumundadır (David A.Silver 1983: 96).

Yöneticilerin girişimciye dönüştürülmesi her ne kadar ana işletmenin, bir grup kendi çalışanı tarafından satın alınması olarak tanımlanırsa da, bu terim çok farklı ve geniş oluşumları içine alır. Basitçe bu tür girişimcilik tarzının da bilinen iki şekli vardır: Birinci türü ister kriz, ister kötü yönetim, isterse girişimcinin ölüm, miras paylaşımı vb nedeniyle olsun girişimin, işletme içinden gelen yönetici veya teknokratlarına devredilmesi veya satılmasıdır ki bu durum MBI (Management By In) terimi ile ifade edilir. İngilizce cümlelerin kısaltılması

ile literatürde kullanılır hale gelmiştir, anlamda şirketin tamamen şirket içindeki girişimci kişiye satılması veya kontrolünün devredilmesidir. İkinci türü işletmenin, girişimin dışındaki yöneticilere veya teknokratlara satılmasıdır ki bu durum da yine (Management By Out-MBO) teriminin kısaltılması ile ifade edilir. Her iki tür de de şirketin kontrolü yeni yönetici girişimcilerin veya profesyonel yöneticilerin eline teslim edilir ve her iki model de de genelde dışarıdan destek veren bir finansör (risk sermayedarı veya kredi garanti sistemi) üçlüsü içinde yürütülür. (Burgelman, 1983, Akt. Koca, 2015: 89).

Profesyonel girişimcilik daha çok risk sermaye şirketlerinin dışsal kredi ve finansmanı ile desteklenir. Risk sermayedarları girişimcilik fırsatlarına uygun biçimde katılır. Yönetici derecesinde bulunan etkin, deneyimi ve girişimcilik nitelikleri yüksek kişilere çok uygundur. Çünkü kuruluş aşamasının pek çok külfeti ve sorunları ortadan kalkmıştır. İşletme belli bir kayıt ve bilgi birikim düzeyine ulaşmıştır (David A.Silver 1983: 96).

3.4.5 Teknik girişimcilik (Technical Entrepreneurship)

Teknik girişimcilik, araştırma geliştirme faaliyetlerinin (Ar-Ge) finanse edilmesini ve yönetilmesini içine alan ve daha çok teknolojik alanda bir ekip girişimciliğidir. Genellikle tahsilleri yüksek, bilgi birikimi ve deneyimi olan girişimcilerin projelerine yapılan yatırımlardır. Teknik açıdan donanımlı kişilerin kariyerlerini en doğru şekilde kullandıkları girişimcilik türüdür. Karşılıklı çıkarların garanti edildiği bir girişimciliktir. Bu tür girişimcilikler bir topluluk tarafından kurulmaktadır (Top, 2006: 17).

3.4.6 Girişimci girişimciliği (Entrepreneurial Ventures)

Girişimci girişimciliği özellikle ortak iş yapma kültürünün gelişmesinde de model bir role sahiptir. İyi projesi olan fakat bunları eyleme sokmakta güçlük çeken girişimciler için, iyi bir finansör, yeni bir motivasyon, iyi bir organizatör işlevi görürler (Cornwall ve Perlman, 1990: 85).

Özellikle hızlı büyüyen ve gelişen yeni teknolojilerin geliştirildiği, fırsatların hızlı şekilde gelip geçtiği bir sektörde icra edilen bir girişimcilik türüdür. Örneğin bilgisayar ve süperiletkenlik uygulamaları ortalama her 10 yılda bir alt üst olmaktadır. Geleneksel sektörlerde ise ortalama elli yılda alt üst olmaktadır.

Bu değişim sürecinde eski girişimciler bu gibi yeni fırsat alanlarında sektöre girerek henüz yeni olan bu firmaları satın alır, onlara ayakta kalmayı, yönetimi öğretir ve sermaye koyar. Belli bir büyüklüğe ulaşınca (ürün haline gelince) satar. Diğer bir ifade ile yeniliklerle değiştirilir, iyileştirilir ve yeniden satılır (Cornwall ve Perlman, 1990: 85).

Küçük ve yeni firmalar veya girişimler bu bağlamda mevcut haliyle aslında başkaları için bir fırsat haline gelmiş olup, yeni iş fikirlerine kaynaklık edecek bir ürün gibi görülür. Hem ilk girişimcisi karşılaştığı kötü olaylara karşı fazla hayal kırıklığı yaşamaz ve aşırı risk almaz kayıpları minimum düzeyde kalır. Çoğu kez de firmasını, işini yeniden kurma fırsatını elde eder. Ayrıca bu girişimler bazı hallerde satılmadan önce sermaye piyasalarında da halka açılarak kurumsallaşmaları sağlanır. Hem orijinal girişimcisine hem de risk sermayedarına karşılıklı bir girişimcilik deneyimi kazandırır. Böylece her iki taraf için çift yönlü yarar sağlanır (Altıparmak, 1993: 47).

Silikon Vadisi (Kaliforniya) bu yönüyle halen tüm teknik girişimcilerin odağıdır. Yeni girişimciler için risk sermayesi, orijinal bir girişimci desteği sağlaması yönünde bu bağlamda çok önemli bir uygulamadır (David A.Silver 1983: 75). Yüksek teknolojili yeni işletmelere, yeni girişimcilere, kendi teknolojilerini geliştirmek için ortak arayanlara, pazarda uygun zamanı görmek için deneyim arayanlara, deneyim kazandırmak için ve bir hazırlık döneminden hasarsız geçmek için çok iyi bir yardımcı ve ortaktır. Bu şekilde girişimcilik fırsatı kollayan her kesime bir de pencere açılır. (Cornwall ve Perlman, 1990: 89).

3.4.7 Çevreci girişimcilik (Ecopreneuring)

Bir diğer girişimcilik türü de çevreci girişimciliktir. Çevresel sorunlara çözüm bularak sorunların içerisindeki fırsatları ortaya çıkaran bir girişimcilik türüdür. 1990'lı yıllardan itibaren çevreye olan duyarlılıklar, kirliliğe karşı önlemler yeni iş fırsatlarına kapı aralamaktadır (Top, 2006: 19).

Özellikle atıkların değerlendirilmesinde, yeniden dönüştürülmesinde, çevreyi koruyan doğal üretim yöntemlerinin geliştirilmesinde (doğal tarım), başta hava, su toprak olmak üzere kirliliğini önleyici teknik geliştirmede yeni girişimcilik fırsatları sunmaktadır.

Çevreci girişimciler deyim yerinde ise başkalarının atıklarını girişimcilik yoluyla tertemiz yeni ürünlere dönüştürürler. Örneğin meyve, sebze atıkların gübreye dönüştürme. Kullanılmış kağıtları yeniden kağıda dönüştürme. Kullanılmış motor yağlarının kirli yolların yağlanmasında kullanılmak üzere yeni girişim alanları ortaya çıkartılmaktadır (David A.Silver 1983: 101).

Yeşil girişimcilik olarak da adlandırılan bu alandaki faaliyetler diğer taraftan eski üretim metotlarını değiştirerek yeni yöntemlerle, sağlıklı yeni ürün sunan girişimcilik faaliyetlerini de içine alır. Örneğin el değmemiş gıda paketlemeleri, kimyasalsız (katkısız) gıdalarla ilgili girişimcilik (Burgelman, 1983, Akt. Koca, 2015: 96).

Yapıştırıcı, boya, cila, kozmetik vb alanlarda sağlığa zararlı olmayan teknik bir yöntemle üretim yapma gibi yeni sayısız girişimcilik bunlardan sadece bir kaçıdır.

3.5 Kişilik ve Girişimcilik

3.5.1 Kişiliğin tanımı

Kişilik kavramı günlük yaşamda çok kullanılan bir kelimedir. Kişilik kavramı, bireyin çevreye olan kendine has uyumunu saptayan oldukça sabit özelliklerini ve davranış örüntülerini içine alır.

En basit anlatım ile kişilik, bedensel, duygusal, sosyal ve zihinsel yapısı ile bir insanın, diğerlerinde oluşturduğu ve onu ayırmaya yarayan izlenimlerin tamamıdır. Kişiliğin bir yanında beslenme, korunma, cinsellik gibi içgüdülerden ve dürtülerden oluşan alt benlik yer alır. Diğer yanında sevgi, saygı, hoşgörü, ahlak gibi toplumsal değerleri temsil eden üst benlik bulunur. Kişilik, tam ortada yer alan "ben"in (ego), üst ben ile alt beni, uygun biçimde uzlaştırması tercihlerinin sonucu oluşan, kişiye özel tutum ve davranışların tamamıdır (Fındıkçı, 2004:22).

Kişilik kavramı üç ana noktadan oluşur:

- benzersizlik yada kendine özgü oluş,
- tutarlılık,
- değişmezlik veya durağanlık (Özkalp, Kirel, 2001:82).

Bu kavramları kısaca açıklarsak:

Benzersizlik: Her birey değişik ve tektir. Bireyin davranış ve tutumlarının diğer insanlardan farklı olduğunu açıklar. Bir bireyi diğerlerinden ayıran özelliklerinin tamamı kişiliğini açıklar.

Tutarlılık: Bireyin farklı ortam zaman ve durumda da benzer şekilde hareket etmesidir.

Değişmezlik: Bireyin tutum ve davranışlarını düzen içinde olmasıdır, Kişilik her durumda tutarlı ve aynı biçimde ortaya çıkar, ancak uzun dönemde durağan, değişmez nitelik taşır. Burada dikkat etmemiz gereken nokta kişiliğin görünen özellikleri, kişilerin tercihleri zaman içinde değişse de derindeki temel özellikler aynı kalır. Kişilik oldukça geniş kapsamı olan bir kavramdır. Bireyin devamlı bir gelişim halinde bulunan kişiliğe ilişkin karakteristiklerin (niteliklerin) neler olduğu, özellikle Guilford, Allport, Linzley gibi psikologlar tarafından uzun yıllar incelenmiştir. Fakat her birisi kişiliğin temel niteliklerini birbirinden farklı belirlemişlerdir. Bu nedenle kişiliğin birbirinden farklı tanımları yapılmıştır (Ensari, Tuzcuoğlu 1995: 5).

Kişilikle ilişkili olarak kullanılan bazı kavramlarda vardır; bunlar karakter, mizaç, benlik ve yetenek gibi kavramlardır. Kişilikle zaman zaman eş anlamda kullanılan bu kavramları açıklamak yerinde olacaktır(Işık, 2000:74).

3.5.1.1 Karakter

Kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade eden karakter, bireyin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren genel özelliklerin tanımıdır. Diğer bir tanıma göre karakter, kişiliğin iskeleti durumundadır. (Erdoğan 1991:244).

Karakter kavramı, bireyin yaşadığı çevrenin toplumsal değerleri ve ahlaki kuralları ile yakından ilgilidir. Bu açıdan Allport, karakteri, insanın içinde yaşadığı çevrede geçerli olan değer yargılarını ve ahlak kurallarını kullandığı biçimi olarak tanımlamaktadır (Köknel, 1984:25).

3.5.1.2 Mizaç (Huy)

Eski Yunanda Hipokrat'ın dört sıvı kuramı ile (kara safra (melankolik), kan (kolerik, öfkeli), sarı safra (plegmatik, sakin-soğukkanlı), lenf (sanguinik, umut dolu) kişilik ve mizaç tipleri açıklanmaya çalışılmıştır (Yeniçeri, 1993: 16).

Kişiliklerin oluşmasında hem mizaç hem de çevre belirli bir etkiye sahiptir. Mizaç çevreyi etkilemekte, çevre de huyun kararlı kişilik özelliklerine dönüşümünü şekillendirmektedir. Benzer mizaçla doğan iki çocuk, ileride çok farklı iki yetişkin olabilir. Yüksek hareketlilik düzeyi olan bir çocuk saldırgan, başarılı ya da atletik bir yetişkin olabilir(Yeniçeri, 1993: 16).

Ancak, yine hiçbir çocuk, anne babasının ya da toplumun hiçbir etkisinin olamayacağı şekilde, önceden belirlenmiş bir kişilikle dünyaya gelmez(Yurtseven, 2001; 15-16).

3.5.1.3 Benlik

Benlik kavramı bazen diğer kavramlarla beraber bazen de yalnız olarak ele alınmıştır. Bu güne kadar yapılan çalışmaların yanında halen benlik kavramının incelendiği çalışmalar vardır.

Atomculuk, benliği , başkalarından tamamen farklı ve onlardan tamamen kopuk, katı bir bütünsel varlık olarak tanımlanmaktadır (Baymur, 1969: 95).

Benlik kavramının gelişimi ailede başlar ve bu süreç çocuğun okula başlamasıyla hızlanır. Bir bireyin tüm gelişiminde olduğu gibi, benlik kavramının gelişiminde de ailenin yanı sıra sosyal çevrenin bireye yaklaşımı da aynı derecede etkili olmaktadır(Öner, 1996:45).

Benlik literatüründe bu gereksinimi karşılayan kişinin benlik düzenleyici nesne işlevi gördüğü, gereksinimi karşılanın da benlik düzenleyici nesne deneyimi yaşadığı açıklanmaktadır. Ergenlikte, arkadaş grupları benlik düzenleme açısından önemli bir işlev görürler. (Ancak, 1999).

3.5.2 Girişimci kişilik

İnsanların yaşamlarındaki en önemli hususlardan bir diğeri de kendi öz imajlarını gerekli ve uygun bir şekilde algılayabilmek ve bunları açıklayabilmektir. Bu algılamalar ve açıklamalar insanların başlan davranışlarına hakim olanları ile açıklanır ve tanımlanır, örneğin, kişiler çalışkan, zeki, dost yanlısı, uyumlu, maceracı, atılgan, girişimci vb. gibi sıfatlarla tanınırlar, Türkçedeki “yiğit ismi ile değil lakabı ile anılır” sözü bu terimi daha güzel anlatır. Bu açıklamalar günlük yaşamda kişilerin algılanan ve yayınlanan kişilik imajlarını açıklayan birkaç örnektir. Girişimciliğin inşasında da bu meyanda

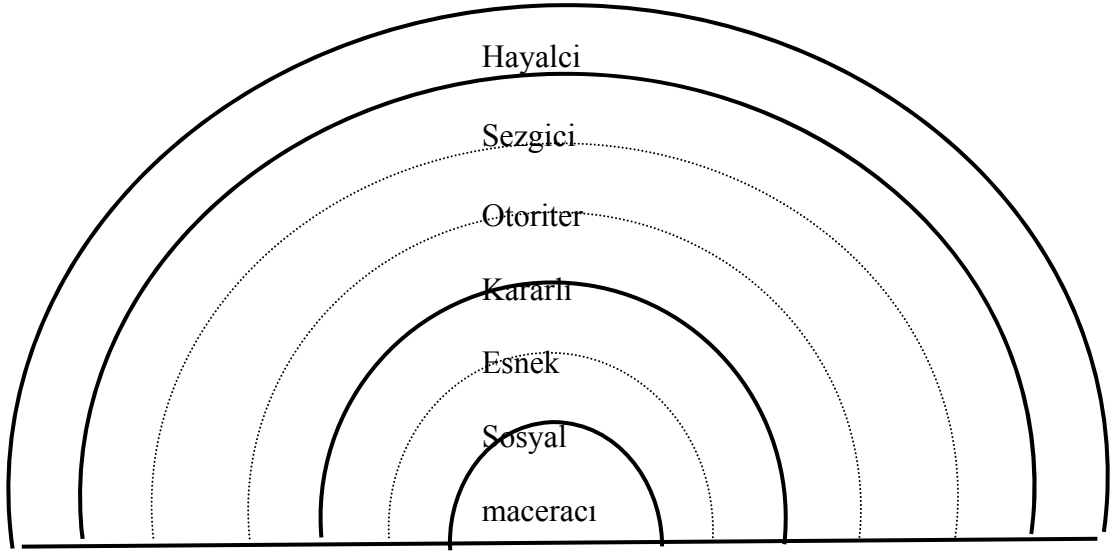
insanların ne ile tanındığını ve tanımlandığını anlamak ve bilmek ayrıca bir girişimci iletişim lisanı olup, amaç diğer girişimcilerin yaşam ve dünya görüşünü doğru anlamaktır (Covey, 2002: 35).

3.5.2.1 Kişilik imajı (Tayf Teorisi) Yaklaşımı

Girişimci iş yaptığı herkesle uygun iletişim kuran onların kişiliğini doğru tespit eden ve o kişiliklere uygun kontrollü ve duyarlı davranış normları geliştirebilen kişilerdir. Onları anlamanın bir yolu, onların davranışlarının, motivasyonlarının ve tutumlarının altında yatan kişilik kalıplanma açığa çıkarılmasından geçmektedir bu bakımdan kişilik iş ve girişimcilik alanında halen oldukça önemlidir (Jivingstoni, 1999: 51).

Girişimcilik sosyal - psikolojik enerji yayan biçimsel kişilik kalıplan içinde imaj şeklinde de açıklanmaktadır. Lessem, girişimci kişiliği bu bağlamda farklı bir boyuttan tayf teorisiyle açıklamaktadır. Tıpkı ana ışığın bir prizma yardımı ile kırılıp yedi ayrı renge ayrılması gibi insanların da bu kişisel yedi biçimsel kişilik (ışık rengi gibi) özelliğinin bir araya geldiği bir bütünsel kişilik tayfına benzetir. Gök kuşağında güneş ışınlarının yağmur damlalarında kırıldıktan sonra nasıl yedi renge ayrılıyorsa girişimcilerde de girişimcilik niyetlerinin fırsat damlacıkları karşısında problemlerin çözümü sırasında yedi girişimci kişiliğe ayrıldığı ifade edilir (Covey, 2002: 35).

Eğitimlerde de bu farklılıklar geliştirilebilir. Şekil:3.4'de tasviri olarak yedi girişimci kişilik imaj klişesi görülmektedir(Covey, 2002: 36).



Şekil 3.4: Girişimci Kişilik Tayfi

Kaynak: Lessem1986'dan akt. Covey, 2002: 36.

Geçmişte insanların fiziksel enerjiye çok ihtiyaçları olmuştu, onları nasıl depolayıp nasıl kullanacaklarını öğrendiler. Bugün insanların ihtiyacı olan enerji “Sosyo psiko-enerjidir” ihtiyaç ise, bu enerjilerin nasıl toplanacağını nasıl depolanacağını ve nasıl serbest bırakılacağını ve nasıl kullanılacağını öğrenmektedir(Fukuyama, 1998: 37).

Bu “sosyo-psiko” enerjiler hem insanların kendi kişiliğini yansıtmaları hem de bu şekilde dışarıdan yansıyan kişiliklerin tanınmasında farklı bir boyuta ışık tutar. İletişim ister girişimcinin kendisiyle, ister müşterisi, ister tedarikçisi, ister rakipleri, ister çalışanları ve isterse çevreleri ile olsun çaba, gayret, yetenek ve özveri ister. Eğer farklı insanlarla ve insanların farklı yönleri ile temas kurmak isteniyorsa insan kişiliğini tanımak gerekir. Bu bir dereceye kadar kişilik tayfi kavranarak açıklanabilir. Girişimciler kendilerini başkasının aynasında ve kendi aynalarında nasıl görmektedirler(Covey, 2002: 37). Kişilik ustalığının anahtarı bilindiği gibi “İletişimdir” vücut dilinin altındaki mantık da bir bakıma yayılan bu enerjinin açıklamasına dayanır.

Tablo 3.1 ile bu özelliklere ilişkin içsel bazı girişimci kişilik tiplerini ve bu kişilik özelliklerini taşıyan bazı girişimci şahsiyetler görülmektedir. Kişilerin girişimci kişiliklerine kısmen de olsa ışık tutması ve fikir vermesi açısından yeni girişimci adaylarına yararlı olduğu düşünülmektedir. Tablo 3.1’de A.B.D’

de başarılı girişimcilerin kişilik ve girişimci kişilik profilleri tayf teorisi ile açıklanmaktadır (Top, 2006: 82).

Çizelge 3.1: İçsel Girişimcilik Kişilik Tipleri

Kişilik Tipleri	Girişimcilik Tipleri	Temel Katkıları	Temsilcisi	Şirketi	Sektörü	İmajı
Hayalci	Yenilikçi	Sevgi/ilham İş vizyonu	Sır Törence CONRAN	Habitat-Mother care	Perakende	Karizmatik
Sezgici	Tasarımcı	Evrimeci/gelişimci Pazar Sorumlu/yapısal yönlendirici/iş	Marry QUANT	Marry Quant ltd	Tasarım	Çekici/cazibe
Otoriter	Lider	Fırsatçı/rişik alan Kaynakları elde	Sir. J.Harvey JONES	ICI	İmalat	Sınırsız yönlendirme
Kararlı İnatçı	Girişimci	Geleceği planlayan	Jack DANGOOR	Advance Technology	Elektronik	Dinamik Üstün yetenekli
Esnek	Değişimci	Motive edici ve hareketli/sağlıklı mücadele	Steve SHIRLY	F.İntemational	Bilgisayar	Esnek kurumsalçı
Sosyal	Animator		Nelli EICHNER	Interlingual	İletişim	Sevecen
Maceracı	Atılgan		Anita RODDICK	Body Shop	Sağlık	Güç

Kaynak: Ronnie Lessem 1986'den aktaran Top, 2006:82

Lessem günümüzde bu açıdan bakıldığında yedi önemli girişimci kimlik sinyali olduğunu bunların da doğru algılanması gerektiğini vurgulamaktadır. Yedi tür girişimcilik sinyali iş aleminde girişimcilere gerçek resmin doğru görülmesinde önemli fırsatlar sunduğunu ifade etmektedir İç girişimcilik adında firmaların içinde bu yedi kimlik imajının sunduğu büyük bir zenginliktir (Fukuyama, 1998: 37).

Yukarıdaki özelliklerin hepsini bir kişide bulmak mümkün olmayabilir Bu imajların baskın olan bir veya ikisini yansıtan kişilik enerjilerine göre girişimci kişilik özellikleri daha kolay belirlenebilir Aynı zamanda bu gibi imajları yansıtan kişilerle iş birliği yapmak iyi iletişim kurmak kurulu firmalar için kendi kaynak ve yeteneklerini doğru kullanmanın da bir gereğidir. Özünde de doğru bir girişimcilik tavrıdır.

3.5.2.2 Yapısal kişilik yaklaşımı

Girişimcilerin durumsal ve yapısal özelliklerine bağlı olarak da girişimci kişilik özellikleri sınıflandırılabilir. Bir başka açıdan girişimcilerin duygu ve düşüncelerine bağlı olarak gösterdikleri davranış özellikleri yapısal kişilik özellikleri olarak da açıklanmaktadır (Müftüoğlu, 1997: 77).

Tablo3.2’de görüldüğü gibi girişimci yapısı öz güvenli olan bir girişimcinin kişilik özelliği bağımsızlık ve kontrol etme şeklinde ortaya çıkıyor. Karakteristiği sonuç almaya yönelik (çok çalışma inat ve sebat) olan bir girişimcinin kişilik özelliği başarı odaklı ve kazanca motiveli olduğunu yansıtmaktadır. Karakteristiği önder olan bir girişimcinin özelliği öncü tutum ve davranışlar göstermesidir. Karakteristiği algılama ve vizyon olan bir girişimcinin kişilik özelliği kuvvetli ön sezileri olan ve geleceği gören biri olarak yansır. Yukarıda sayılan ve girişimcilerce atfedilen tüm bu kişilik özelliklerinin tamamının bir kişi de veya bir girişimcide toplanması mümkün değildir. Farklı tiplerde kişilik ve farklı tip girişimci özellikleri vardır(Covey, 2002: 40).

<u>Karakteristik (yapı)</u>		<u>Özellik</u>
Özgüven sahibi Bireysellik, iyimserlik	↔	Bağımsızlık, kontrol etme, güven duyma
Sonuç almaya yönelik olma İnat, sebat, kararlılık Çok çalışma, güdü,	↔	Başarı ihtiyacı. Kar/ kazanç ihtiyacı enerji, inisiyatif
Risk alma Meydan okuma	↔	Riski göze alma yeteneği
Önder Başkaları ile geçinebilme Öneri-eleştirilere duyarlı	↔	Öncü tutum, davranış
Orijinal, Açık zihinli Esnek çok yönlü, bilgili	↔	Yenilikçi, yaratıcı
Vizyon Algılama		Önsezi, geleceği görme, hayal kurma

Şekil 3.5: Yapısal Kişilik Tipleri

Kaynak: Top, 2006: 84

3.5.2.3 Durumsal kişilik yaklaşımı

Değişim ve yenilik söz konusu olduğunda girişimci kişiliğini öne çıkaracak yönetici ve usta benliği girişimci kişiliğini destekleyecektir. Büyüme ve rekabet başladığında yönetici benlik öne çıkacak girişimci ve usta benlik yönetici benliği destekleyecektir. Kalite ve müşteri memnuniyeti öne çıktığında usta benlik öne çıkacak diğer iki benlik usta benliği destekleyecektir (Seherler, 1995: 25).

Girişimcilik süreci içinde bulunan kişiler özellikle girişimciliği kariyer olarak seçenler, değişimi bu yaklaşımlar altında kişiliklerini dışarıda değil önce kendi içlerinde arayarak kendi yeteneklerini öğrenmesi gerekmektedir. Diğer bir deyimle girişimciler girişimcilikle ilgili değişime önce kendi düşüncelerinden (zihinlerinden) başlamalıdır. Zihinlerindeki patronları ikna etmeyi değiştirmeyi ve eğitmeyi öğrenmelidirler(Müftüoğlu, 1997: 77).

Kişilik özellikleri teorisine dayalı araştırmalardaki sonuçlar üzerinde bazı eleştiriler yapılmakta ve hala cevap alınamayan bazı sorunlar olduğu ileri sürülmektedir. Kısaca bu eleştirilerin önemli olanlarını şöyle gruplandırabiliriz (Müftüoğlu, 1997: 77):

- Girişimci kişilik araştırmalarında eleştirilerin büyük bölümü (girişimciliğe) uygulanan araştırma yöntemleri üzerine yapılmaktadır. Bu alanda metodların henüz geliştirilemediği yönünde ağırlık kazanmaktadır. Öte yandan kişilik teorisi psikolojiden ödünç alındığı için yapılan çalışmalar bazen girişimciliğe uygun olmayan sonuçlara da götürebilmektedir. Bazen de bu alanda günü geçmiş metod, bilgi ve verilerin girişimciliğe transfer edilmesinden ve kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Bu tarz araştırmaların doğası itibarı ile problemi tam olarak açıklayamadığı ifade edilmektedir.
- Girişimci kişilik araştırmalarında yapılan ikinci itirazlar ise enstrümanlarla ilgilidir. Bu konuda özellikle girişimci kişiliği açıklayabilen sadece birkaç etkili enstrümandan fazla bir şey olmadığı yönündedir. Bu enstrümanların ise yine tüm sorunlara ve sorulara cevap veremediği ileri sürülmektedir.
- Üçüncü bir eleştiri ise aynı teoriyi uygulamada ölçmekte kullanılan farklı araçların teoriyi test etmedeki zayıflığı ileri sürülmektedir. Bu gibi eleştiriler

aynı zamanda girişimci kişilik teorisinin henüz geliştirilme aşamasında olduğuna da bir işarettir.

3.6 Girişimcilik Eğitimi

Girişimcilik eğitimleri başlangıçta; girişimcilik süreci içinde girişimciliğin ne olduğunu anlamak için öncelikle liderliğin ne olduğunu anlamak üzerinde yoğunlaşmıştır. Liderlikle girişimcilik arasında önemli köprüler kurulmuştur. Son elli yıldır liderlik konusunda sürdürülen bu araştırmalarda ve çalışmalarda bazı belli liderlik özelliklerinin girişimciliği garanti ettiğini ancak bu özelliklerinin pek çoğunun da girişimcilikte başarıyı garanti etmediği anlaşılmaktadır. Uzun süre girişimcilik kurslarında ve eğitimlerinde liderlik özelliklerinin kazandırılmasını esas alan bir model eğitim uygulanmıştır (Top, 2006: 184).

Gerek ülkelerin ve devletlerin KOBİ'lere artan ilgileri ve gerekse ekonomik eğilimlerin girişimcilik yönünde değişmesi sonucu, girişimcilik ve küçük işletme yönetimi eğitimleri önemli ölçüde gündeme getirilmiş ve eğitimin içeriği ve niteliği de geliştirilip değiştirilmeğe başlanmıştır (Güven ve Avder, 2016: 34).

Bir girişimcide öncelikle yöneticilik ve iş adamı özelliğini taşıması gerekmektedir (Tekin, 1998: 11). Ancak bu konuda önemli olan; girişimcilik özellikleri ister doğuştan gelsin (kalıtsal) ister çocukluğun ilk dönemlerinde geliştirilsin, isterse yetişkin girişimcilerin eğitilmesinde olsun hala gelecek girişimci neslin yetiştirilmesinde ve girişimcilik ruhunun kazandırılmasında nasıl bir yol izleneceği üzerinde henüz görüş birliğine ulaşılamamıştır (Top, 2006: 184).

Girişimcilikte işin başarılmasında kritik ve hayati anlamda gerekli olan ve girişimcilik faaliyetinde kişisel ve kişiler arası faaliyetlerin neler olduğunun bilinmesi ve tanımlanması eğitim açısından önemlidir. Çünkü yeni bir işe başlatmak, küçük bir işi yönetmek için gerekli olan girişimcilik süreçlerini anlamak ve farklılıkları göz önüne alarak, başarılı girişimcilik performansı için gerekli olacak girişimcilik davranışlarının analiz edilip bu davranışların girişimcilere kazandırılması gerekir (Top, 2006: 184).

Girişimcilik okullarının temelleri yarım asırdan fazla bir süre önce atılmıştır. Buna rağmen girişimcilik eğitiminin tüm dünyada ciddi bir şekilde ele alınması ise son 1830 yıl içinde olmuştur. Gerek üniversitelerde gerek işletme okullarında ve gerekse özel olarak açılan kurslarda hem kalite hem de çeşit olarak yüksek düzeyde eğitimler verilmektedir (Top, 2006: 184). Girişimciliğe aday bir kimsenin, girişimcilik alanında başarılı olabilmesi için bir takım girişimcilik eğitiminden geçmesi gerekmektedir. Girişimcilik eğitimi ile ilgili olarak bir takım uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunlardan bazıları girişimcilik testi ve mülakatı gibi uygulamalardır. Girişimcilik testi; girişimci adayın yönetici, iş adamı, sermayeci ve girişimci özelliğinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Ayrım bu testle girişimci adayın girişim yetenek ve eğilimleri de ölçülmektedir (Güven ve Avder, 2016: 34). Gerekli eğitim programlarının hangi davranış kalıplarını geliştirmeye yönelik olacağı, hangi içerikte verileceği ve hangi zamanda verileceği eğitimin konularına dahildir. Ayrıca işin bizzat kendisinin de koşul ve durumlara uygun olarak değiştirilmem gerekmektedir. Eğer bir iş kişinin kimliğini, kişinin gereksinimi olan psikolojik, ekonomik ve sosyal ilişkileri karşılayacak şekilde değiştirilemiyorsa o iş, sadece günlük rutin ve tatsız tuzsuz bir iş olarak kalır ve girişimcinin ihtiyaçlarını karşılamaz.

3.7 Girişimcilik Eğilimi ve Girişimcilik Eğitimi

Girişimcilik eğilimi bireylerin kendi çevrelerini yaratmadaki olasılığı ve becerilerini ortaya koyan etkili bir yaklaşımdır. Bu doğrultuda girişimcilik eğilimi, bireyin ilgisini, isteğini ve eylemlerini organizasyonel istihdama karşı olarak kendini istihdam etmeye doğru yönlendirme durumu olarak tanımlanabilir. Girişimcilik eğitimi ile amacının gelecekteki girişimci adaylarını kendi işlerini kurarak işletmecilik yapma ve iş hayatında başarılı olmayı amaçlayan temel işletme alanları ile ilgili konuları öğrenmektir (Güven ve Avder, 2016: 36). Girişimcinin söz konusu bu davranışları sergilemesi için belirli bir eğilimde olması gerekir (Bayram, 2014: 16)

Girişimcilik eğilimi, işletmelerin yöneldikleri girişimcilik çalışmalarında strateji oluşturma süreçleri ve stilleri olarak ele alınmaktadır (Güney, 2015: 81).

Girişimcilik eğitimi, girişimci adayların gelişmesine yardımcı olan ve girişimcilik platformlarının genişlemesi anlamına gelmektedir. Alınan eğitim ile

birlikte bireylerin girişimci olma ihtimalleri de artmış olmaktadır (Güven ve Avder, 2016: 36).

Girişimcilik eğitimindeki temel amaç, yeni girişimlerin ortaya çıkartılması güdüsüyle girişimcileri başarılı bir iş kurmaya hazırlamak ve onları teşvik etmektir. Eğitimle bireylerin girişimsel niyetlerini geliştirmeyi, bu niyetin gerçekleşebilmesi için gerekli bilginin elde edilmesi, girişimcilikle ilgili tüm yeteneklerin geliştirilmesi ve teknik eğitimlerin verilmesi amaçlanmaktadır. Gerekli temel girişimcilik bilgileri verilerek, özel sektöre geçişleri kolaylaştırmak ve bu işlerin başarıyla yürütülmesi amaçlanmaktadır. Finans, stratejik planlama, pazarlama, yönetim ve diğer alanlarda da eğitim verilmektedir(Güney, 2015: 81).

Fırsatların farkında olma girişimcilik eğitiminin temel sürecidir. Girişimcilik eğitimi, bireylerin fırsatları fark etmesi, değerlendirmesi, kendilerine olan güveni, iş bilgisi ve bunları ortaya koyma becerilerini içeren bir döngüdür(Kovancı, 2001: 240).

3.7.1 Girişimcilik eğitiminin temel amaçları

Girişimcilik eğitiminin temel amaçları arasında kendi işini kurarak bağımsız çalışmasını sağlamakla beraber, ortağı veya üyesi bulunduğu işletmelerde de söz sahibi ve aranan kişi olmasını sağlamaktadır (Güven ve Avder, 2016: 34). Girişimcilik eğitime bu boyuttan bakıldığında genelden özele geçilen bir süreci içine alır. (Kovancı, 2001: 242).

Bu iki tür eğitimin teorik temellerini yerli yerine oturtmak gerekmektedir. Girişimcilik ile küçük işletme yönetimi eğitim programlarını ayrı ayrı olarak hazırlamanın amacı; yaygın, yeni ve geniş yaratıcı yönetsel becerilerin kazandırılması ile üniversiteler, enstitüler ve diğer eğitim kurumlarının önerdiği, uyguladığı ve en azından profesyonel yönetim eğitiminin orijinal bir birikimden elde edilen teknik iş bilgilerinin, girişimcilerin geçirmekte olduğu evrelere dönemlere uygunluğunun test edilmesidir (Kovancı, 2001: 242).

Küçük işletme yönetim kursları A.B.D.'de ilk defa 1940'lı yıllarda başlamıştır. Yoğunlaşma daha çok kurulu işletmelerin yönetimlerini geliştirme üzerinde olmuştur. Geleneksel yönetim ve işletme eğitimlerini organize etme ve yönetme şeklinde başlamıştır (Top, 2006: 190).

Akademik düzeyde girişimcilik eğitimi ise 1960'lı yıllarda başlamış ve orijinal olarak kendi işini kuracak yeni işletmeler ve girişimciler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bir düşünce seti oluşturma, değişimi kavrama, algılamayı geliştirme, öngörü yaratma, hayal gücünü geliştirme, belirsizliğe karşı vizyon, fırsatı anlama ve tanımlama, işi planlama, iş planı yapma, hususlarını kapsamına almağa başlamıştık. Son yıllarda artık eğitimlerde uzmanlaşma ve branşlaşma da başlamış, doğrudan girişimcilerin özel ihtiyaçlarına binaen özel olarak verilmeğe başlanmıştır. Eğitimdeki bu teorik farklılıklar genellikle gerçek dünya ile akademik dünya arasındaki anlayışlardan kaynaklanır (Top, 2006: 190).

Kurulmuş küçük işletmelerin ayakta kalmalarına ve gelişmelerine yönelik eğitimler özünde küçük işletme yönetimi olan firmanın beklenen normal satışlarını ve büyümesini sağlayacak bir yönetim tarzı geliştirmeye, rakiplerle birlikte yenilik yapmaya yöneliktir. Başarılı firma yönetimi kavramında eğitim; firma yönetim bilgileri, finansal planlama, bütçe yapma, mal ve hizmetlerin pazarlanması, satış, üretim, iş gücü yönetimi, tedarik gibi konularla, geleceğe yönelik planlama ve iş organizasyonunu içine alır. Genelde teknik" olarak ve geleneksel olarak, yönetim bilgisi, yönetme becerisi, organize olma becerisi, yönlendirme becerisi, motivasyon ve kontrol gibi amaçlara yöneliktir (Baykal, 1981: 273).

Öte yandan girişimcilik kurslarının ikinci yönü, girişimcinin akıl yürütme sürecine, temel kararlılığına, büyüme amaçlarına ve vizyonuna yönelik bilgilere etki ederek onları geliştirmektir. Girişimci eğitimlerinin bu boyutu kuruluş öncesinden başlayıp kuruluş aşamasına kadar olan süreçteki girişimcilik eğitimini esas alır. Esas olarak fırsat algılama, fırsat formülasyonu, fikir üretme, öngörü üretme, iş fikri geliştirme, problem çözme, yeni davranışlar edindirme, yeni beceriler kazandırma, yetenek geliştirme, iş planı hazırlama gibi konular içine alır. Bu eğitim süreci hem iş geliştirme hem de girişimci geliştirme süreci olarak iki ana kulvarda sürdürülür (Kovancı, 2001: 242). Bu süreçte göz önünde tutulması gereken ana konu girişimcilik eğitiminde, edinilmiş ve kazanılmış girişimcilik becerileri ile "teknik iş bilgisinin" potansiyel girişimcilere nasıl transfer edileceğinin belirlenmesi ile en uygun öğretim yönteminin ne

olduğunun belirlenmesidir (Top, 2006: 190). Diğer bir ifade ile eğitimin metodunu belirlemektir.

Yaygın olarak uygulanan yöntemler şu şekilde toplanabilir. Birincisi eski okul olarak da karakterize edilebilir. Bu yöntem konuya yaklaşımlı faaliyet tabanlı bir uygulamadır. İş planı bu eğitim ve kursların kalbidir. Deneyimli konuşmacılar, ziyaretçi konferansları, ilginç hikayeler, örnek olaylar, pratik ve akılcı öğütler ile duygusal motivasyonları kapsar. Bunlara sonradan literatür taraması, girişimcilerle mülakat, iş kuran girişimcilerle müşterek çalışma, veya dersane çalışmaları da eklenmiştir. İkincisi ise, en çok kullanılan örnek olay formülasyonu ile canlı ve güncel olayları içine alan simülasyonlar ve özel projelerdir. Sözlü ve yazılı sunumlar, misafir öğretim üyeleri konferansları, iş programları hazırlama, film, slayt ve videolu eğitimlerdir. Okuma parçaları ise en az tercih edilenleridir (Top, 2006: 190).

Girişimcilik eğitiminde artık “girişimciliğin” bir olgu olarak anlaşılmasına ve özellikle de “girişimci adaylarının” doğru anlaşılmasına odaklanıl- apaktadır. Bu tür kavrayış eğitimleri (holistic) anlaşılır ve bütünleştirici bir programa götürmektedir. Giderek psikolojik endişelerin (korkuların) giderilmesi gereği de eğitim gündemine gelmektedir (Kovancı, 2001: 242).

Potansiyel girişimciler, rutin işlerden hoşlanmayan, engellerden ve kısıtlamalardan nefret eden bağımsız bir kişiliğe sahip kişiler olarak algılanmaya başlanmışlardır. Onlar belirsizlik ve müphem koşullar altında özellikle kendi fikir ve düşüncelerini hayata geçirmek için yeni becerilere ihtiyaçları vardır. Ayrıca daha iyi iletişim becerilerine, daha iyi ilişki kurmayı geliştirici beceriler edinmeye, zamanı ustaca kullanmaya ve kendilerinin dış dünyaya nasıl algılandıklarını öğrenmeye ihtiyaçları vardır. Görüleceği gibi eğitim, özel olarak girişimci adaylarının en iyi şekilde nasıl, niçin, nerede ve ne şekilde düşünmeleri gerektiğine götürecektir ve özel ihtiyaçları giderecek bir fark etmeyi algılamalarına yol açacak özel bir şeydir (Top, 2006: 190).

Tüm dünyada uygulamalı (yaparak öğrenme) deneysel girişimcilik eğitimleri giderek artış göstermektedir. Kendi kendine yönlendirilmiş eğitim yöntemleri, kişisel projeleri olan girişimci adaylarına ihtiyaç duydukları sorulara da cevap verecek şekilde genişletilmeli ve etkinleştirilmelidir. Eğer müstakbel

girişimciler merkezileşmiş eğitimlerden, eğitim tekniklerinden, tercihli projelerden, testlerden yararlanamayacak kadar ayn yerlerde iseler (kırsal kesimde) onlara da bir sınıf ortamı çevresi yaratacak şekilde kolaylıklar sunulmalıdır (Kovancı, 2001: 244).

4. DUYGUSAL ZEKÂ VE GİRİŞİMCİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

4.1 Duygusal Zekâ ve Girişimcilik Arasındaki Bağlantı

Girişimciliğe bir başka önemli katkı ise Shackle tarafından yapılmaktadır. Girişimcilerdeki hayal ve sezgi gücünü yaratıcılık unsuru ve duygusal zeka olarak görmektedir. Girişimciliğin en vurgulayıcı kelimelerinden biri olan yaratıcılık girişimcilikte en önemli zekâ türüdür. Çünkü yaratıcılık ve girişimcilik birbirini tamamlayan iki önemli unsurdur. Birey hangi alanda olursa olsun zekâsını kullanmak durumundadır ki istediği konuma gelebilsin. Yaratıcılık, girişimcilikte belli bir süreçtir ancak bu süreç nasıl ortaya çıkar, bu süreci tetikleyen koşullar nelerdir? bu konuda kesin ve net olarak söylenecek şeyler çok azdır. Bu yüzden hayal gücü girişimciliğin önemli kavramları arasında yer almaktadır. (Kovancı, 2001: 290). Olumsuz gibi görünen bu durum aslında günümüz şartlarında pozitif yönde algılanmalıdır. Çünkü duygusal zekânın girişimciliğin gelişimi üzerindeki önemi gün geçtikçe artmakta ve daha fazla fark edilmektedir, bu yüzden girişimcilik üzerinde bulunan sınırlı sayıdaki kavramların önemi tek tek irdelenmektedir.

Başarının temeli ise karakter etiğidir. Karakter etiği, kişinin kendine has temel ilkeleri ile iyi alışkanlıkları kendi mizacıyla birleştirmesidir. Dürüstlük, adil olma, alçak gönüllülük, cesaret, sabır, çalışkanlık, ölçülü olmak, yalınlık, sadelik, ait olduğu yere bağlılık gibi ilkeler zihnin yol haritalarıdır. İncanın, felsefenin, ahlakın da doğal yasalarıdır (Top, 2006: 190).

Girişimcilikte potansiyel girişimci adaylarını kendi kendilerinin lideri olmaya götüren ve zekâyı yönlendiren faktörler bulunur. Bunlar öz bilinç, hayal gücü ve zekadır. Anlamı ise geleceği yarınlardan bugüne taşımaktır. Öz bilinç kişilerin kendileri için geliştirdikleri kendilerine olan kişisel inançtır. Hayal gücü dünyayı, işi, fırsatı zihinlerde ya da beyinlerde yeniden canlandırmaktır. Zeka ise çok basit bile olsa kişisel yeteneklerimize katkı yapacak yolları açarak kişisel rehberlikle ilişki kurmaktır. İşin sırrı da burasıdır. Başarı öncelikle

kişinin kendisine karşı elde ettiği başarı ile başlar (Parlak, 2013). Daha çok ne olmak, ne yapmak istediğimizle ilgili, karakterimizin bunlarla ne kadar uyumlu olduğu ile ilgili ve kendimize karşı oluşturduğumuz liderlikle ilgilidir.

Martin Luther King bir yazısında vizyonu şöyle algıladığını ifade eder: ‘...duygusal zeka; bir hayal, bir duygu, aşırı tutku ve heyecan verici dürtü ve ilham kaynağını oluşturan şeydir” (Akın ve Güven 2014: 27). İş alanında geleceği hayal etmenin ve görmenin ve hatta inşa etmenin bir ifadesi de duygusal zeka terimi ile yapılır. Girişimcilerin ve potansiyel girişimci adaylarının iyi bir duygusal zekaya sahip olmaları gerekir. Duygusal zeka, girişimcilikte nereye gittiğini bilmektir. Duygusal zeka geleceği kazanmak için de kullanılır. Geleceği kazanmak bir bakıma stratejist olmak anlamına da gelir. Girişimciler bu anlamda stratejik planlamacıdır. Kesinlikle uzun vadeli düşünürler. Strateji yeni sektörlerin doğmasında ve mevcut sektörlerin gelişmesinde ve değişmesinde önemli tekniktir. Girişimciler duygusal zeka gerekli kıldığı liderlik rolünü üstlenirler(Cin ve Günay 2013:16).

Girişimcilik duygusal zeka anlamında geleceği iyi bir şekilde inşa etmektir. Geleceği inşa etmek belli ideallere sahip olmayı gerektirir. İdeali olmayan girişimcilerin gerçekleştirecekleri düşleri de olmaz. Girişimcilik duygusu olmayanlar girişimciliğe başlarken engellerden sıkılabılıp geri adım atabilirler. Kendi kendilerinin lideri olamazlar. Duygusal zekanın gelişmemesi girişimcilikte önemli bir yetenek eksikliğidir(Akın ve Güven 2014: 29).

4.2 Duygusal Zekâ ve Girişimcilik Arasındaki Bağlantının Sonuçları

Duygusal zekanın tanımladığı yetenekler, her yaşta öğrenilebilir, geliştirilebilir, psikolojik ve sosyal becerilerdir ve IQ gibi kader değildir. Duygusal zekanın önemini ve konuya duyulan ilgiyi arttıran nedenlerden birisinin de bu olduğunu söyleyebiliriz.

Girişimciler ve yöneticilerin nitelikleri, bir organizasyonun elinde bulundurabileceği en önemli avantajdır. Başarılı yöneticilerde fazladan bir özellik bulunması gerekir. Bu özellik, son yıllarda en önemli rekabet avantajlarından biri olarak tanımlanan, duygusal zekâ ve becerileri ile ortaya çıkmaktadır(Goleman 2000: 40).

Çalışanlarına ve müşterilerine sonsuz memnuniyet sağlamak isteyen kurumlar istediği örgüt kimliğini yaratabilmek için duygusal zekâ yeteneklerine sahip liderlere ihtiyaç duyacaktır. Girişimciler, sürekli olarak kurumla ilgili çok sayıda problemlerle karşı karşıyadırlar. Bu problemlerin özünde, kurum içindeki insanlarla ilgili sorunlar yer almaktadır. Bu yüzden girişimciler, enerjilerinin büyük bir kısmını bu konularda çözüm üretmek için harcarlar(Bülbüloğlu 2001: 65-66). Girişimcilerin insan ilişkilerindeki yetenek ve tutumlarının yetersiz ve olumsuz olması, onları güç durumlara sokabilir. Girişimcilik, duygu yönetimi yeteneğini gerektirir. Girişimcilik, neredeyse tamamen duygusal zekâdan ibarettir. Duygusal zekâ yetenekleriyle hareket eden bir girişimci yönetici, insan ilişkilerindeki problemlerin, güvensizliğin, duyguları kontrol edemediği yapılan yanlışların sonuçlarıyla zaman harcayacak, yeni fırsatlar yaratacak, enerjisini daha verimli ve etkin faaliyetlere yöneltebilecektir (Goleman 2000: 64).

Bu tarz girişimciler; kendilerinden daha akıllı, bilgili bu insanları idare edememe kaygısı, kendilerine rakip olacakları korkusu ve bu kişilerin yanında silik kalma kompleksiyle, kendilerinden daha üstün niteliklerdeki kişileri yönetim kadrolarına almada isteksiz davranabilmektedirler. Firmaya olumlu katkılarda bulunabilecek girişimci, bu tarz bir şirkette işe başladığında, genellikle kısa bir süre içinde "değişim" önerilerinde bulunur, ancak bu değişimi bugüne kadar kendileri yapmamış olmaktan dolayı puan ve imaj kaybetmekten korkan vasıfsız girişimciler, hatta firma sahipleri; değişimin firma için olumlu katkı sağlayacağını bildikleri halde, sıcak bakmazlar. (Ak 1998: 10).

Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan girişimcilerin, daha mutlu ve organizasyona daha bağlı oldukları savunulmaktadır. Duygusal zekâsı yüksek olan girişimciler daha büyük başarıları beraberinde getirmekte ve işlerinde yüksek performans göstermektedirler. Bu girişimciler, organizasyonel gelişimler için pozitif duyguları kullanmakta, bu duygulardan istifade etmekte ve kişilerarası ilişkilerde çalışanlara işbirliği ve güven duygusunu aşılama amacıyla duyguları kullanmakta ve yönetmektedirler. Girişimcinin bu ilişkileri yalnızca kendisinin değil de, bütün tarafların yararına olacak biçimde başarıyla yürütmesinin sırrı duygusal zekâsında yatmaktadır (Adler 1997: 208).

İyi kullanıldığında duygular insanları motive eder ve kendilerini adanmış hissetmelerini sağlar. Bazı insanlar problemlere çözüm bulma konusunda

becerikli olmalarına rağmen bunları pratik ve etkin bir harekete dönüştürmede başarısız kalırlar. Öncelikle başarmayı istemek ve duygusal açıdan adanmışlık göstermek gerekir. Yüksek motivasyon güçlü girişimcilik için önemli bir özelliktir. Hedeflere ulaşma tutkusu bulaşıcıdır. Bu özelliğe sahip girişimciler aynı özelliği takımlarına da kazandırabilirler (Goleman 2000: 249).

Girişimcinin duygusal zekâsı ve değerleri işletmede çalışan herkesi etkiler ve o işletmenin değer sistemini yapılandırır. Gelecek yüzyılın işletmeleri duygusal zekâsı yüksek çalışanlara sahip işletmeler olacaktır (Beceren 2002: 5).

İyi bir girişimci iyi bir liderdir. Liderlik ve girişimcilik arasındaki ilişkiler yıllardır süregelen çalışmalar sonucu irdelenmektedir. Bu konuda birçok çalışması bulunan Richard Boyatzis 'Yeni Liderler' kitabında bu ilişkiye geniş bir çerçeveden bakmıştır. Beceren 2002: 13).

5. ARAŞTIRMANIN AMACI ÖNEMİ VE YÖNTEMİ

5.1 Araştırmanın Amacı

Yoğun rekabetin olduğu son dönemlerde, girişimcinin başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biri duygusal zeka düzeyidir. Girişimcinin başarısı çoğunlukla bireylerin kişisel özellikleriyle yakından ilgilidir.

Daha önce de belirtildiği gibi çalışmanın amacı olarak; bireyin duygusal zekâsı ile girişimci eğilimi arasında pozitif bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmanın sonucunda elde edilecek bilgilerle hem iş hayatına hem de akademik hayata katkı sağlaması hedeflenmiştir.

5.2 Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada, duygusal zekanın girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisini ölçmek için iki ölçek kullanılmıştır. Duygusal zeka ölçeği Schutte ve ark. (1998) ve girişimcilik niyet ölçeği, Tanoğlu'nun (2008) çalışması.

Anket üç bölümden oluşmaktadır;

- Demografik özellikler
- Schutte Duygusal Zeka Ölçeği (1998)
- Girişimcilik Niyet Ölçeği (Tanoğlu,2008)

Schutte Duygusal Zeka Ölçeği toplam 41 maddeden oluşmuştur. Girişimcilik Niyet Ölçeği ise 17 maddeden oluşmuştur. Her iki ölçek de 5'li Likert tipi şeklinde değerlendirilmiştir.

5.3 Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evreni Türkiye, İstanbul ilidir. Örneklemi ise 2019 yılında İstanbul'da "Girişimcilik Eğitimi Programı" nda kayıtlı 400 yetişkin bireyden oluşmuştur.

6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

6.1 Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Aşağıdaki tablolarda katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre dağılımları yer almaktadır.

Çizelge 6.1: Cinsiyete Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Kadın	227	56,9	56,9	56,9
Erkek	172	43,1	43,1	100,0
Toplam	399	100,0	100,0	

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, %56,9'unun kadın, %43,1'inin erkek olduğu gözlemlenmektedir. İki oranın birbirine yakın olması araştırmanın her iki grubu da temsil ettiğini göstermektedir.

Çizelge 6.2: Medeni Duruma Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evli	195	48,9	49,0	49,0
Bekar	203	50,9	51,0	100,0
Toplam	398	99,7	100,0	
Cevaplamayan	1	,3		
Toplam	399	100,0		

Katılımcıların medeni duruma göre dağılımı incelendiğinde evlilerin %49, bekarların %51 oranına sahip olduğu görülmektedir. Medeni duruma göre de neredeyse eşit bir dağılım söz konusudur.

Çizelge 6.3: Yaş Gruplarına Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
20'den az	15	3,8	3,8	3,8
20-30	158	39,6	39,6	43,4
31-40	136	34,1	34,1	77,4
41-50	81	20,3	20,3	97,7
51 ve üzeri	9	2,3	2,3	100,0
Toplam	399	100,0	100,0	

Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %3,8'i 20 yaşın altında, %39,6'sı 20-30 yaş arasında, %34,1'i 31-40 yaş arasında, %20,3'ü 41-50 yaş arasında ve %2,3'ü 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların çoğunun 20-50 yaş arasında olduğu gözlemlenmektedir.

Çizelge 6.4: Eğitim Durumuna Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
İlköğretim	23	5,8	5,8	5,8
Ortaöğretim	54	13,5	13,7	19,5
Önlisans	73	18,3	18,5	38,0
Lisans	193	48,4	48,9	86,8
Yüksek Lisans	46	11,5	11,6	98,5
Doktora	6	1,5	1,5	100,0
Toplam	395	99,0	100,0	
Cevaplamayan	4	1,0		
Toplam	399	100,0		

Eğitim durumuna göre dağılım incelendiğinde, ilköğretim mezunlarının oranı %5,8, ortaöğretim mezunlarının oranı %13,7, önlisans mezunlarının oranı %18,5, lisans mezunlarının oranı %48,9, yüksek lisans mezunlarının oranı %11,6'dır. Katılımcıların çoğu lisans mezunudur.

Çizelge 6.5: Katılımcıların Kaçınıcı Çocuk Olduğuna İlişkin Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
İlk Çocuk	169	42,4	42,6	42,6
Son Çocuk	116	29,1	29,2	71,8
Diğer	112	28,1	28,2	100,0
Toplam	397	99,5	100,0	
Cevaplamayan	2	,5		
Toplam	399	100,0		

Katılımcıların %42,6'sının ailenin ilk çocuğu, %29,2'sinin son çocuğu ve %28,2'sinin arada olduğu gözlemlenmektedir.

Çizelge 6.6: Daha Önce Girişimcilik Faaliyetinde Bulunma Durumuna Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	91	22,8	22,8	22,8
Hayır	308	77,2	77,2	99,5
Toplam	399	100,0	100,0	

Katılımcıların %22,8'i daha önce bir girişimcilik faaliyetinde bulunmuş olup %77,2'si bulunmamıştır. Girişimcilik faaliyetinde bulunma oranının oldukça düşük olduğu gözlemlenmektedir.

Çizelge 6.7: Daha Önce İş Kurma Deneyimine Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	106	26,6	26,6	26,8
Hayır	293	73,4	73,4	100,0
Toplam	399	100,0		

Katılımcıların %26,6'sı daha önce iş kurmayı denemiş, %73,4'ü denememiştir.

Çizelge 6.8: İş Deneyimi Süresine Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Yok	20	5,0	5,0	5,0
1 yıldan az	44	11,0	11,0	16,0
1-2 yıl	32	8,0	8,0	24,1
2 yıldan fazla	303	75,9	75,9	100,0
Toplam	399	100,0	100,0	

Katılımcıların iş deneyimi süresine göre dağılımı incelendiğinde, %5'inin hiç iş deneyimi olmadığı, %11'inin 1 yıldan az, %8'inin 1-2 yıl arası, %75,9'unun da 2 yıldan fazla iş deneyimi olduğu gözlemlenmiştir.

Çizelge 6.9: İş Kuran Birinci derece Yakınının Varlığına Göre Dağılım

	N	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	199	49,9	49,9	49,9
Hayır	200	50,1	50,1	100,0
Toplam	399	100,0	100,0	

Katılımcıların %49,9'u iş kuran birinci derece yakına sahipken, %50,1'inin iş kuran birinci derece yakını bulunmamaktadır. İki oran neredeyse eşittir.

6.2 Ölçeklerin Değerlendirilmesi ve Karşılaştırmalı Analizler

Bu çalışmada duygusal zeka ve girişimcilik eğilimi ölçekleri kullanılmıştır. Her iki ölçek de 5'li Likert tipi olup 5; kesinlikle katılıyorum, 4; katılıyorum, 3; çekimserim, 2; katılmıyorum, 1; kesinlikle katılmıyorum görüşlerini temsil etmektedir. Anket sonuçlarından elde edilen verilerin analizi SPSS programı kullanılarak yapılmıştır. İki ölçekte yer alan maddelerin aritmetik ortalaması alınarak 5 üzerinden elde edilen skorlarla duygusal zeka ve girişimcilik eğilimi değişkenleri oluşturulmuştur.

Ölçek puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği Shapiro – Wilk Testi ile araştırılmış, dağılımların normal olmadığı görülmüştür. Bu nedenle yapılacak karşılaştırmalarda parametrik olmayan yöntemler kullanılmıştır. İki kategoriden oluşan nitel değişkenlerle ölçek puanlarının karşılaştırılmasında

Mann Whitney U testi, ikiden fazla kategoriden oluşan nitel değişkenlerle ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Ölçeklerin birbiriyle ilişkisini araştırmak için Spearman Korelasyon Analizi yapılmıştır. Nedensellik analizlerinden Regresyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güvenle, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Çizelge 6.10: Ölçeklere İlişkin Temel İstatistikler

	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Zeka	3,56	0,49
Girişimcilik Eğilimi	4,03	0,72

Tablo 10'a göre katılımcıların ortalama duygusal zeka puanı 5 üzerinden 3,6 olup bu değer "katılıyorum" görüşüne oldukça yakındır. Katılımcıların orta ile yüksek arasında bir duygusal zekaya sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Girişimcilik eğilimi puanının 4,03 olduğu görülmüş olup bu değer de "katılıyorum" görüşünü temsil etmekte ve katılımcıların girişimcilik eğiliminin yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

Çizelge 6.11: Cinsiyet ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	Sıra Ortalaması	U	z	P
Duygusal Zeka	Kadın	212,03	16603	-2,492	0,013
	Erkek	183,03			
Girişimcilik Eğilimi	Kadın	206,85	17168	-1,766	0,077
	Erkek	186,40			

Tablo 11'de duygusal zeka sıra ortalamaları arasındaki farkın cinsiyete göre anlamlı olduğu görülmektedir ($P=0,013<0,05$). Kadınlara ait sıra ortalaması 212,03 ve erkeklere ait sıra ortalaması 183,03 olup kadınların duygusal zekasının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Girişimcilik eğilimi açısından ise cinsiyete göre anlamlı farkın olmadığı görülmektedir ($P=0,077>0,05$).

Çizelge 6.12: Eğitim Durumu ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

	Eğitim Durumu	Sıra Ortalaması	Ki-kare	P
Duygusal Zeka	İlköğretim	114,96	14,499	0,013
	Ortaöğretim	191,24		
	Önlisans	201,49		
	Lisans	209,16		
	Yüksek Lisans	191,04		
	Doktora	198,25		
	Girişimcilik Eğilimi	İlköğretim		
	Ortaöğretim	209,65		
	Önlisans	195,95		
	Lisans	195,78		
	Yüksek Lisans	193,84		
	Doktora	235,17		

Tablo 12’de duygusal zeka sıra ortalamaları arasındaki farkın eğitim durumuna göre anlamlı olduğu görülmektedir ($P=0,013<0,05$). En yüksek ortalama lisans, en düşük ortalama ilköğretim mezunlarına aittir. Tüm grupların birey sayıları farklılık gösterdiğinden analiz sonuçları yüksek güvenilirlik düzeyine sahip değildir. Girişimcilik eğilimi açısından ise eğitim durumuna göre anlamlı farkın olmadığı görülmektedir ($P=0,580>0,05$).

Çizelge 6.13: Girişimcilik Tecrübesi ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

		Sıra Ortalaması	U	z	P
Duygusal Zeka	Evet	191,88	13275	-0,629	0,529
	Hayır	200,48			
Girişimcilik Eğilimi	Evet	198,90	13568	-0,182	0,855
	Hayır	196,43			

Tablo 13 incelendiğinde duygusal zeka sıra ortalamaları arasında daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunma durumuna göre anlamlı fark bulunmamaktadır

($p=0,529>0,05$). Girişimcilik eğilimi sıra ortalamaları arasındaki farkın da daha önce girişimcilik faaliyetinde bulunma durumuna göre anlamlı olmadığı görülmektedir ($P=0,855>0,05$).

Çizelge 6.14: İş Kuran Birinci Derece Yakının Varlık Durumu ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

		Sıra	U	z	P
		Ortalaması			
Duygusal Zeka	Evet	199,94	18921	-0,427	0,669
	Hayır	195,04			
Girişimcilik Eğilimi	Evet	195,66	19044	-0,059	0,953
	Hayır	196,34			

Tablo 14 incelendiğinde duygusal zeka sıra ortalamaları arasında daha önce iş kuran birinci derece yakına sahip olma durumuna göre anlamlı fark bulunmamaktadır ($p=0,669>0,05$). Girişimcilik eğilimi sıra ortalamaları arasındaki farkın da daha önce iş kuran birinci derece yakına sahip olma durumuna göre anlamlı olmadığı görülmektedir ($P=0,953>0,05$).

Çizelge 6.15: İş Kurma Deneyimi ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

		Sıra	U	z	P
		Ortalaması			
Duygusal Zeka	Evet	181,46	13564	-	0,099
	Hayır	202,74	1,648		
Girişimcilik Eğilimi	Evet	182,78	13704	-	0,173
	Hayır	200,25	1,362		

Tablo 15 incelendiğinde daha önce iş kuran ve kurmayanların duygusal zeka sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($p=0,099>0,05$). Girişimcilik eğilimi sıra ortalamaları arasındaki farkın da anlamlı olmadığı görülmektedir ($P=0,173>0,05$).

Çizelge 6.16: İş Deneyimi ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

		Sıra	Ki-kare	P
		Ortalaması		
Duygusal Zeka	Hiç	134,90	10,567	0,014
	1 yıldan az	170,73		
	1-2 yıl	204,13		
	2 yıldan fazla	207,48		
Girişimcilik Eğilimi	Hiç	172,18	3,512	0,319
	1 yıldan az	190,72		
	1-2 yıl	228,59		
	2 yıldan fazla	197,53		

Tablo 16 incelendiğinde duygusal zeka sıra ortalamaları arasındaki farkın iş deneyimine göre anlamlı olduğu görülmektedir ($P=0,014<0,05$). En yüksek ortalama en uzun iş deneyimine sahip olanlara aittir. Deneyim azaldıkça puanların düştüğü gözlemlenmektedir. Bu da duygusal zekanın iş deneyimiyle birlikte arttığını göstermektedir. Girişimcilik eğilimi açısından ise anlamlı farkın olmadığı görülmektedir ($P=0,319>0,05$).

Çizelge 6.17: Medeni Durum ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

		Sıra	U	z	P
		Ortalaması			
Duygusal Zeka	Evli	196,13	19135	-	0,627
	Bekar	201,74		0,487	
Girişimcilik Eğilimi	Evli	193,85	18691	-	0,535
	Bekar	200,97		0,621	

Tablo 17 incelendiğinde evli ve bekarların duygusal zeka sıra ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamaktadır ($p=0,627>0,05$). Girişimcilik eğilimi sıra ortalamaları arasındaki farkın da anlamlı olmadığı görülmektedir ($P=0,535>0,05$).

Çizelge 6.18: Yaş Grupları ile Ölçeklerin Karşılaştırılması

		Sıra Ortalaması	Ki-kare	P
Duygusal Zeka	20'den az	125,03	9,623	0,047
	20-30	206,86		
	31-40	209,38		
	41-50	182,96		
	51 ve üzeri	194,72		
	Girişimcilik Eğilimi	20'den az		
20-30		205,75		
31-40		195,61		
41-50		190,73		
51 ve üzeri		182,81		

Tablo 18 incelendiğinde duygusal zeka sıra ortalamaları arasındaki farkın yaş gruplarına göre anlamlı olduğu görülmektedir ($P=0,047<0,05$). En yüksek ortalama 31-40 yaş arasında olan katılımcılara ait olup bunu 20-30 yaş arası katılımcılar izlemektedir. Tablodan da anlaşılacağı gibi duygusal zekanın en yüksek olduğu yaş aralığı 20-40'tır. Girişimcilik eğilimi açısından ise yaş grupları arasında anlamlı farkın olmadığı görülmektedir ($P=0,837>0,05$).

6.3 Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

H1: İyimserliğin girişimcilik eğilimi üzerine olumlu bir etkisi vardır.

H2: Duyguların kullanımı girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H3: Duyguların değerlendirilmesi girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.

H:4 Duygusal zekanın alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

Hipotezleri test etmek amacıyla duygusal zekanın alt boyutları olan iyimserlik, duygu kullanımı ve duygu değerlendirme ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiler Spearman Sıra Korelasyonu ile saptanmış ve sonuçlar Tablo 19’da verilmiştir.

Çizelge 6.19: Duygusal Zeka Alt Boyutları-Girişimcilik Eğilimi İlişkisi

		İyimserlik	Duygu Kullanımı	Duyguların değerlendirilmesi
Girişimcilik eğilimi	Korelasyon (r)	0.387	0.099	0.235
	p	0.001*	0.058	0.001*

Tabloya göre, girişimcilik eğilimi ile iyimserlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,387$ ve $P=0,001<0,05$). H1 kabul edilmiştir. İyimserlik arttıkça girişimcilik eğilimi de artmaktadır. Girişimcilik eğilimi ile duygu kullanımı arasında anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($P=0,058>0,05$). H2 reddedilmiştir. Girişimcilik eğilimi ile duygu değerlendirme arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,235$, $P=0,001<0,05$). H3 kabul edilmiştir. Duygu kullanımındaki başarı arttıkça girişimcilik eğilimi de artmaktadır.

Duygusal zekanın alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi regresyon analizi ile analiz edildi ve sonuçlar Tablo 20'de gösterildi.

Çizelge 6.20: Regresyon Analiz Sonuçları

		Bağımsız Değişkenler	Standardize Katsayılar	t	P
Model 1	Bağımlı Değişken: Girişimcilik Eğilimi	İyimserlik	0,409	6,246	0,000*
		Duyguların kullanımı	-0,009	-0,139	0,890
Model 2	Bağımlı Değişken: Girişimcilik Eğilimi	Duyguların değerlendirilmesi	0,073	1,238	0,217
				$R^2 = 0,155$	$F=22,413$ (sd=3/346; p=0,001)
Model 2	Bağımlı Değişken: Girişimcilik Eğilimi	İyimserlik	0,451	8,343	0,001*
				$R^2 = 0,158$	$F=69,614$ (sd=1/372; p=0,001)

Çizelge 6.20: Regresyon Analiz Sonuçları

Model 3	Duyguların kullanımı	0,118	18,923	0,058
Bağımlı		$R^2 = 0,011$		
Değişken: Girişimcilik		F=3,604 (sd=1/364; p=0,058)		
Eğilimi				
Model 4	Duyguların değerlendirilmesi	0,223	4,668	0,001*
Bağımlı		$R^2 = 0,055$		
Değişken: Girişimcilik		F=21,794 (sd=1/372; p=0,001)		
Eğilimi				

Analize göre, duygusal zeka ölçeğinin alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi önemlidir. Tabloya göre duygusal zekanın alt boyutlarından iyimserliğin girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisi bulunmaktadır ($p < 0,05$).

Duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ise girişimcilik eğilimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahiptir ($p < 0,05$). Ancak, duygu kullanımının girişimcilik üzerindeki etkisi önemli ve anlamlı bir etkiye sahip değildir. Buna göre, H2 reddedilirken H1, H3 ve H4 hipotezleri kabul edildi.

Buna göre iyimserlik ve duyguların değerlendirilmesi arttıkça girişimcilik eğiliminin de arttığı sonucuna varılmıştır.

	Hipotezler	Kabul/Red Durumu
H1	İyimserliğin girişimcilik eğilimi üzerine olumlu bir etkisi vardır.	Kabul
H2	Duyguların kullanımı girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.	Red
H3	Duyguların değerlendirilmesi girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir.	Kabul
H4	Duygusal zekanın alt boyutlarının birlikte girişimcilik eğilimi üzerinde olumlu bir etkisi vardır.	Kabul

7. SONUÇ

Bu tezde, duygusal zekâ ile girişimcilik eğilimi arasındaki ilişkiyi doğrulayan çalışmalardan bahsedilmiştir. İyimserlik boyutu, bireylerin kendi ruhsal yapılarında olumlu bakış açılarını ve beklentilerini içerir. Bu boyut, bireyin duygularını pozitif olarak düzenleme becerisi ile ilgilidir. Bu girişimci olma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi olmasını beklediğimiz bir durumdur.

Duyguların kullanımı, yeni fikirlerin üretilmesi ve değerlendirilmesi, yeni tutumların olması ve duyguları problem çözmede kullanma koşullarını sağlamak için duyguları kullanma amacını içerir. Duyguların değerlendirilmesi de bu kapsamdaki olumlu kullanımı ifade eder.

Kendi duygularını olumlu bir şekilde yönetip, çalışanlarına aktarabilen girişimciler için başarılı olmak kaçınılmazdır. Duygusal farkındalığı yüksek girişimcilerin iletişim, liderlik ve vizyoner özelliklerini başarıyla kullanabilecekleri görülmektedir.

Çalışmadaki analizlerde iki farklı ölçekten faydalanılmıştır. Ankete katılan 400 kişinin %56 sı kadın olmakla birlikte çoğunluğu 20-30 yaş arasında ve lisans mezunudur.

Analize göre, duygusal zekâ ölçeğinin alt boyutlarının girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi önemlidir. Duygusal zekânın alt boyutları, iyimserlik, duygu kullanımı ve duygu değerlendirme boyutları ve girişimcilik niyeti korelasyonları incelenmiş ve sonuçlar tablolarda belirtilmiştir. Yapılan Pearson korelasyonu analizi neticesinde duygusal zekâ ile girişimcilik eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edildi ve bunun üzerine basit lineer regresyon analizi yapıldı. Basit lineer regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular ışığında duygusal zekânın girişimcilik eğilimi üzerinde yüksek bir etkiye sahip olduğu belirlendi.

Bununla birlikte alt boyutlardan iyimserlik ile girişimcilik eğilimi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. İyimserlik arttıkça girişimcilik eğilimi

de buna bağlı olarak artmaktadır. Duygu kullanımı ile girişimcilik eğilimi arasında iyimserliğin tersine anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Duygu değerlendirme ile girişimcilik eğilimi arasında da yine pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Karşılaştırmalı analiz sonuçlarında ise; ölçeklerden duygusal zeka puanı 5 üzerinden 3,6 olup katılımcıların orta ile yüksek arasında bir duygusal zekaya sahip olduğu gözlenmiştir. Ayrıca duygusal zeka sıra ortalamaları arasındaki farkın cinsiyete göre anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre kadınların duygusal zekasının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Girişimcilik eğilim puanının da 4,03 olup katılımcıların girişimcilik eğiliminin yüksek olduğu gözlenmiştir. Girişimcilik eğilimi açısından ise cinsiyete göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Eğitim durumu ile ölçekleri karşılaştırdığımızda; eğitim düzeyi arttıkça duygusal zekanın da arttığı fakat girişimcilik eğilimi açısından eğitim durumuna göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

İş deneyimi ile ölçekleri karşılaştırdığımızda; duygusal zeka sıra ortalamaları arasındaki farkın iş deneyimine göre anlamlı olduğu görülmüştür. İş deneyimi azaldıkça puanların düştüğü gözlemlenmektedir. Bu da duygusal zekanın deneyimle birlikte arttığını göstermektedir. Girişimcilik eğilimi açısından ise anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Bu sonuç ilgili hedef kitleye genellenebilir olduğundan araştırmanın evrenini oluşturan ilgili hedef kitlenin duygusal zekâsının geliştirilmesine yönelik düzenleyici faaliyetler yapılmasının girişimcilik eğiliminin pozitif yönde gelişmesini sağlayacağı söylenebilecektir.

Öneriler;

Benzer araştırmaların, duygusal zekânın diğer boyutlarında, farklı iş kolları ya da farklı araştırma evrenlerindeki yöneticiler ve diğer çalışanlar üzerinde de yapılması, sonuçların karşılaştırılması açısından önemlidir.

Eğitim sistemi içerisinde duygusal zeka becerilerini geliştirme ve daha iyi kullanma açısından revizyonlara gidilmesi ve girişimcilerin bu yönlerini geliştirici eğitimler alması uygun olacaktır.

Ayrıca Goleman'a göre duygusal zeka öğretilbilir bir beceri olduğundan geliştirilmesine öncelik tanınmalıdır.

KAYNAKLAR

- Açıköz, K.Ü.** (2003). *Aktif Öğrenme*. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Adler, H.** (1997). *NLP Sinir Programlaması: Yüksek Performansa Ulaşmanın Yeni Bilimi ve Sanatı*. (Çev. Z. Biliz), İstanbul: Sistem Yayıncılık ve Mat. San. Tic. A. Ş.
- Ağca, V., Yörük, D.** (2006). Bağımsız girişimcilik ve iç girişimcilik arasındaki farklar. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*. C.VIII, S.2.
- Ak, M.** (1998). *Firma/Markalarda Kurumsal Kimlik ve İmaj*. 1.Basım, İstanbul: Reklam, Halkla İlişkiler ve Grafik Sanatlar Dizisi.
- Akın, Z., Güven, M.** (2014). İlköğretim beşinci sınıf öğretim programlarında duygusal zekâya yer verilme durumuna ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşleri. 13(1), 18-32.
- Aksoy, N.** (1970). *Psikoloji*. İstanbul: Dönence Yayınları.
- Allport, G. W.** (1968). *Psikolojideki Kişi: Gordon W. Allport, Beacon Press'in Seçtiği Denemeler*. (Çev. Ebru Kılıç). Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Altıparmak, A.** (1993). "Müteşebbis Kavramı ve Tanzimat'tan 1932'ye Türkiye'de Müteşebbis Sınıfın Gelişimi", Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*.
- Antonic, B., Hisrich, R.D.**, (2001). Girişimcilik: İncelemeyi ve Kültürlerarası Validasyonu Oluşturun İş Dünyası Girişimi. (Çev. E. Kaygın). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Arıca, O.T.** (1999). "Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Saygısı ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi". (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arıkan, S.** (2002). *Girişimcilik*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Arkonaç, S.A.** (1998). *Psikoloji Zihin Süreçleri Bilimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ashforth B.E. ve R.H. Humphrey,** (1995). *İşyerinde Duygu: Yeniden Bir Değerlendirme*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Aydemir, S. Dinç.** (2015). Duygusal Zekâ, Kontrol Odağı, Genel Olarak Riskten Kaçınma ve Finansal Okuryazarlığın Riskli Yatırım Niyeti Üzerindeki Etkisi. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Doktora Tezi*, Gebze.
- Aykut Berber,** (2002) Girişimci ile Yönetici Profilinin Karşılaştırılması ve Girişimcilikten Yöneticiliğe Geçiş Süreci. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, İstanbul, Cilt:29, Sayı: 1, s. 24.
- Baykal, B.** (1981). *Organizasyonların Yönetimi İlkeleri ve Süreçleri*. İstanbul: Ar Yayın Dağıtım.
- Baymur, F.** (1969). *Genel Psikoloji*, İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Bayram, G.N.** (2014). "Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma". Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Yüksek Lisans Tezi*, Gaziantep.
- Becerem, E.** (2000). Kurumsal Duygusal Zeka. *Human Resources Dergisi*, Temmuz, İstanbul.

- Bozkurt, Ö.** (2005), “Girişimci Kişilik Özellikleri ve Sakarya Üniversitesi Örneği”. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Yüksek Lisans Tezi*.
- Bülbüloğlu, A.** (2001). *Duygusal Zekanın Liderlik Üzerine Etkileri ve Bir Alan Araştırması*. Karadeniz Teknik Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon.
- Cansever, G.** (1982). *Klinik Psikolojide Değerlendirme Yöntemleri*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi.
- Cin, H. & Günay, G. Y.** (2013). Girişimcilerin girişimcilik tipleri ile duygusal zekâları arasındaki ilişki: Edirne örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 8(2), 7-32.
- Cooper, R.K. ve Sawaf, A.** (2000). *Liderlikte Duygusal Zeka*. (Çev. Z.B. Ayman ve B. Sancar). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Cornwall, J. R., ve Perlman, B.** (1990). *Örgütsel Girişimcilik*. (H. Şeşen, H. N. Basım) Ege Akademik Bakış.
- Covey, S.** (2002). Etkili İnsanların Yedi Alışkanlığı (Çev. G. Suveren, O. Deniztekin), Varlık Yayınları, 18. Baskı, İstanbul, 35.
- Cüceloğlu, Doğan.** (1997). *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakar, U., Arbak, Y.** (2004). s.32
<http://www.sbe.deu.edu.tr/dergi/cilt6.say%C4%B13/6.3%20cakar-arbak.pdf>
(E:10.12.2016).
- Çakar, Ulaş.** (2002). *Duygusal Zekanın Dönüştürücü Liderlik Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Dinler, Z.** (1997). *İktisada Giriş*. Üçüncü Basım, Bursa, Ekin Kitabevi.
- Doğan, S., F Şahin.** (2007).
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/download/5000001180/5000001871> (E:10.11.2016).
- Easton, Crystal J.** (2004). *Duygusal Zeka ile Psikolojik Danışma Öz-Yeterlilik İlişkisi*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Eke, A.E.** (1993). *Müteşebbislik*. Ankara: KOSGEB Eğitim Merkezi Matbaası.
- Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, N.,** (1995). Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yıldıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, İstanbul, 2(11), 51-63.
- Erdem, F.** (2001). “Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım”, *Akdeniz Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:1, Sayı:2, Antalya, Kasım, 46.
- Erdoğan, İ.** (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Dönence Yayınları.
- Ergin, F. Elif.** (2000). *Üniversite Öğrencilerinin Sahip Oldukları Duygusal Zeka Düzeyi İle 16 Kişilik Özelliği Arasında İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Erkuş, Adnan.** (1998), Goleman’ın Duygusal Zeka Görüşünün Psikometrik Açından Eleştirisi ve Dinamik Etkileşimsel Model Önerisi. *Psikoloji Yazıları*. 1(1), 31-40.
- Ertürk, M.** (1996). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*. İkinci Basım, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ertüzün, T.** (1987). *Sömürge Ekonomisi*. İstanbul: ABC Ajansı Yayınları.

- Feldman, Robert S.** (1996). Psikolojiyi Anlamak. (Çev. U. Çakar ve Y. Arbak). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 48 (2).
- Fındıkçı, İ.** (2004). Olgunlaşmamış Kişilikler. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*. Ocak-Mart. İstanbul.
- Foss N., Klein, P.** (2002). *Girişimcilik ve Firma*. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği, Tüsiad.
- Fukuyama, F.** (1998) *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*, (Çev. A. Buğdaycı), Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Gardner, H.** (2004) *Zihin Çerçevesi*. (Çev. Ebru Kılıç). 1.Basım, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Gerber, Michael E.** (1996) *Girişimcilik Tutkusu*. Birinci Basım, İstanbul: Sistem Yayıncılık, s. 24.
- Goleman, D.,** (2000). *İşbaşında Duygusal Zeka*, (Çev.H. Balkara), İstanbul: Varlık Yayınları.
- Göçet, E.,** 2006, Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zeka Düzeyleri ile Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 96 s.
- Güney S.** (2015). *Girişimcilik*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Güven M. ve Avder, E.** (2016) *Girişimcilik Bursa*: Ekin Yayın.
- Hançerlioğlu, O.** (1981). *Ekonomi Sözlüğü*. Beşinci Baskı, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Hançerlioğlu, O.** (1993). *Ticaret Sözlüğü*. İkinci Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Hein, S. *Kişilerin On Alışkanlığı*. Journal of Management, 1990, s.4-10. <http://www.eqi.org> (E:10.11.2016).
- Işık, S. (2000). *Ruh Sağlığı ve Hastalıkları*.1.basım. Ankara: Öncü Basımevi.
- Jivingstoni, J.S. (1999). *Yönetimdeki Pigmalion İnsanları Yönetmek*. (Çev. G. Bulut), İstanbul: Mess Yayınları, No: 307,
- Kaplan, F.B.** (2002). www.lib.umi.com/dissertations (E:10.12.2016).
- Kaptan, F.** (1999). *Fen Bilgisi Öğretimi*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Kaya, A.** (2004). *Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve KOBİ Yönetimi*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Kaya, M.** (2011). Doğrulayıcı Faktör Analizi ve Schutte Duygusal Zeka Ölçeği'ne Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstatistik Anabilim Dalı, 42 s.
- Keltner Dacher ve Jonathan Haid, "Social Function of Emotions", <http://wsrv.clas.virginia.edu/~jdh6n/keltner.haidt.social-functions-of-emotions.doc>(E:10.11.2016).
- Koca, M. A.** (2015). "İşletme Gruplarında Çeşitlenme ve Bilgi Alanı Yönetimi: Türkiye Örneği". Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Doktora Tezi*. Ankara.
- Kondrad, S. Hendl C.** (2004). *Duygularla Güçlenmek*. (çev. M. Taşkın) İstanbul: Hayat Yayınları.
- Korkmaz, S.** (1999). Üniversite Gençliğinin Girişimcilik Gücü ve Mesleki Tercihlerini İçeren Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt: 32, sayı: 3, Ankara.
- Kovancı, A.** (2001). *Toplam Kalite Yönetimi Fakat Nasıl?*. İstanbul: Sistem Yayınları.

- Köknel Ö.**, (1984). *Kişilik*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Köksal A. ve Gaziöğlü, A. E. İşmen.** (2007). Ergenlerde Duygusal Zeka ile Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişki, *Hasan Ali Yücel Eğilim Fakültesi Dergisi*, Sayı 7133-146.
- Köroğlü, G. S.** (2006). Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Algılarına Göre Psikolojik Danışmanların Duygusal Zekâ Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Kuratko, Donald F., Hodgetts, Richard M.** (2001). Girişimcilik: Çağdaş Bir Yaklaşım, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Marşap, B.** (1999). “Franchising İşletmelerin Muhasebeleştirilmesi”, *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*. Eylül, Cilt.1, Sayı 3, 50.
- Mayer, J. D.; Salovey, P.** (2000). İstihbarat El Kitabı. İstanbul: Mess Yayınları
- Moore, C.F.** (1986). *Girişimcilik davranışını anlama: Bir tanım ve model*. En İyi Bildiri Kitabı, Yönetim Akademisi.
- Morris, C.G.** (2002). *Psikolojiyi Anlamak: Psikolojiye Giriş*. (Çev. H.B. Ayvaşık ve M. Sayıl). Anara: Türk Psikologlar Derneği.
- Mucuk, İ.** (2001). *Modern İşletmecilik*. Onüçüncü Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Müftüoğlu, T.** (1997). *Girişimcilik*, Anadolu Üniversitesi Yay. No:18, 77
- O’neil, J.** (1996). Duygusal Zeka Üzerine: Daniel Goleman'la Sohbet. *Eğitim Liderliği*. Eylül, Ankara: Yeni Doğu Matbaası.
- Öner, N.** (1996), *Psikolojik Danışmanlıkta Yeni Ufuklara Bir Örnek: Duyuşsal Zeka*. IX. Ulusal Psikoloji Kongresi. Eylül, Boğaziçi Üniversitesi. İstanbul, 18-20.
- Öner,N.** (1996) Piers Harris’in Çocuklarda Öz Kavramı Ölçeği El Kitabı. *Türk Psikologlar derneği*. Ankara.
- Özgüven, E.** (1998). *Psikolojik Testler*. Ankara: Yeni Doğu Matbaası.
- Özkalp E., ve Kirel Ç.**, 2001, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No:149, Eskişehir.
- Parasız, İ.** (1996). *İktisadın ABC’si*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Parlak, K.** (2013). “Girişimci Kişilik Özelliklerine Sahip Olmak ile Kendini ve Başkalarını Tanıma (İçsel ve Sosyal) Zekâları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. İstanbul Zaim Üniversitesi, *Yüksek Lisans Tezi*.
- Pişkin, M.** (1999). *Özsaygı Geliştirme Eğitimi İlköğretimde Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın.
- Polat, S. ve Aktop, E.** (2010). “Öğretmenlerin Duygusal Zekâ ve Örgütsel Destek Algılarının Girişimcilik Davranışlarına Etkisi”, *Akademik Bakış Dergisi*, (22), s:1-20.
- Schutte, N.S., Malouff, J.M., Hall, L.E., Haggerty, D.J., Cooper, J.T. Golden, C.J. ve Dornheim, L.** (1998). *Duygusal Zekanın Ölçümünün Geliştirilmesi ve Onaylanması. Kişilik ve Bireysel Farkı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Selçuk, Z.** (2000). *Gelişim ve Öğrenme*. (Geliştirilmiş 7. Baskı) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Serinkan, C.** (2002). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları ve Tepe Yöneticileri İçin Önemi *Maltepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, İstanbul, Yayın No:3, 74.
- Shapiro, Lawrence. E.** (2000) *Yüksek EQ’lu Bir Çocuk Yetiştirmek*. (Çev. Ü. Kartal), İstanbul: Varlık Yayınları.

- Sharma, P., and Chrisman, J.J.** (1999), Kurumsal Girişimcilik Alanındaki Tanımlayıcı Konuların Uzlaştırılmasına Doğru. *Girişimcilik Teorisi ve Uygulaması*, 23(3): 11-27.
- Shelly, Y.S., Brown, L., A** (2004). Duygusal Zeka Edebiyatının İncelenmesi ve Düzeltmelere Etkileri, İstanbul: Hayat Yayınları.
- Silver, A. David.** (1983). *Girişimci Yaşam*. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Slevin, D.P. and Covin, J.G.,** (1990). *Girişimci Stil ve Örgütsel Habercilik Yapı Yönetimi İncelemesi*, Kış; 31, 2.
- Soyşekerci, S., Akatay, A.** (2004). Girişimcilik Paradigmalarında Kaymalar ve Girişimcilikte Profil Eksenleri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Yıl:8, Sayı:2-3, Ankara, Ağustos-Aralık, 64.
- Şahin, H.** (2015). “Psikososyal Gelişim Temelli Eğitim Programının Anasınıfına Devam Eden Çocukların Duygusal Zekalarına ve Problem Çözme Becerilerine Etkisi”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. *Doktora Tezi*, Ankara.
- Şimşek, Ş. ve diğerleri.** (2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. İkinci Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tanrısever, Nazlı H.** (2004). AB’de Girişimciliğin Teşvik Edilmesi İçin İzlenen Politikalar ve Türkiye’deki Politikaların AB Uygulamalarına Uyumu, AB Genel Sekreterliği, *Uzmanlık Tezi*, Ankara.
- Tekin, E.Göçet.** (2014). “Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Olma Duygusal Zeka ve Sosyal İyi Olma Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. *Yüksek Lisans Tezi*.
- Tekin, M.** (1998). *Girişimcilik Kendi İşini Kurma ve İşletme*. Konya: Arı Ofset Matbaacılık.
- Tekin, M.** (2004). *Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği*. Dördüncü Baskı, Konya, Günay Ofset, s.13
- Tok, S.,** 2008. Performans Sporcusu Ve Spor Yapmayan Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zeka İle Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sporda Psiko Sosyal Alanlar Anabilim Dalı, 77 s.
- Toker, Fethi vd.** (1968). *Zekâ Kuramları*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi Araştırma ve Değerlendirme Bürosu Yayınları.
- Top, S.** (2006). *Keşif Süresi*. İstanbul: Beta Yayın.
- Top, Seyfi.** (2006). *Girişimcilik Keşif Süreci*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- TÜSİAD,** (1987). Türkiye’de Girişimcilikle İlgili Sorunlar ve Çözüm Önerileri, TÜSİAD, Yayın No: Tüsiad,T/87.10.103, İstanbul.
- TÜSİAD.** (2002). Türkiye’de Girişimcilik. Yayın No: TÜSİAD-T/2002-12/340, İstanbul.
- Ülgen, G.** (1995). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Wilken, P. H.** (1979). *Girişimcilik: Karşılaştırmalı ve Tarihi Bir Çalışma*. Ankara: Yapı Kredi Yay.
- Witt P.** 2004. Girişimci ağları ve yeni başlayanların başarısı. *Girişimcilik ve Bölgesel Kalkınma*, 16(5), 391-412.
- Yelkikalan, N.** (2007). “21. Yüzyılda Girişimcinin Yeni Özelliği: Duygusal Zekâ” *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), s: 39-51.
- Yeniçeri, Ö.** (1993). *İşletmelerde Yönetim Organizasyon ve Davranış*. Ankara: Emel Matbaacılık.

- Yeşilyaprak B.** (2001). Duygusal Zeka ve Eğitim Açısından Doğurgaları. *Eğitim Yönetimi Dergisi*. Sayı: 25, Ankara, 139-146.
- Yeşilyaprak, B.** (2000). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel yayın dağıtım
- Yılmaz, Y.** (1998). “Türkiye’de Girişimciliğin Geliştirilmesi Gereklidir Tezine Bir Model Önerisi: İş Kurma ve Yatırım Danışmanlığı Kurulu”. Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Yüksek Lisans Tezi*.
- Yong, L.** (2003). *Yong EQ Envanteri*. Normlar ve Teknik El Kitabı.
- Yurtseven, H.R.** (2001). *Yaratıcı Yönetim*. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi: Çanakkale.
- Zahra, S.A.** (1996). Yönetişim, Mülkiyet ve Kurumsal Girişimcilik: The Sanayi Teknolojik İmkanlarının Kontrol Edilmesi. *Akademi Yönetimi Dergisi*, 39(6):1713-1735.
- Zel, U. N.** (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayınları.

EKLER

Ek 1: Anket

Ek 2: Etik Kurul Raporu

Ek 1: Anket

Bu anket, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı'nda Dr.Öğr.Üyesi Neşe SAĞLAM danışmanlığında yürütülmekte olan “girişimcilik eğilimi üzerine yapılan” çalışma için hazırlanmış olup; toplanan veriler yalnızca akademik amaçla kullanılacaktır. Destek ve katkılarınız için teşekkür ederim.

Tez Öğrencisi
Özlem ZİNİ

1.BÖLÜM

Aşağıda yer alan sorulardan size en uygun olan bir tanesine (x) işareti koyunuz.

1.Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

2.Medeni Durumunuz

Evli Bekâr

3.Yaş Grubunuz

20 den az 20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

4.Eğitim Durumunuz

İlköğretim Ortaöğretim Önlisans Lisans Lisansüstü Doktora

5.Doğum Yeriniz

.....

6.Ailenin Kaçınca Çocuğunuz

İlk Son Diğer

7.Daha Önce Girişimcilik Faaliyetinde Bulundunuz mu?

Evet Hayır

8.Kendi İşinizi Kurmayı Denediniz mi?

Evet Hayır

9.Kaç Yıllık İş Deneyiminiz Var

Hiç 1 yıldan az 1-2 yıl 2 yıldan fazla

10.Ailede Kendi İşini Kuran 1. Derece Yakınınız Var mı?

Evet Hayır

11.Varsa kim?

.....

2.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra size uygun olanı sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kişisel sorunlarımı başkaları ile ne zaman paylaşacağımı bilirim.					
2. Bir sorunla karşılaştığım zaman benzer durumları hatırlar ve üstesinden gelebilirim.					
3. Genellikle yeni bir şey denerken başarısız olacağımı düşünürüm.					
4. Bir sorunu çözmeye çalışırken ruh halimden etkilenmem.					
5. Diğer insanlar bana kolaylıkla güvenirler.					
6. Diğer insanların beden dili, yüz ifadesi gibi sözel olmayan mesajlarını anlamakta zorlanırım.					

7. Yaşamımdaki bazı önemli olaylar neyin önemli neyin önemsiz olduğunu yeniden değerlendirmeme yol açtı.					
8. Bazen konuştuğum kimsenin ciddi mi olduğunu yoksa şaka mı yaptığını anlayamam.					
9. Ruh halim değiştiğinde yeni olasılıkları görürüm.					
10. Duygularımın yaşam kalitem üzerinde etkisi yoktur.					
11. Hissettiğim duyguların farkında olurum.					
12. Genellikle iyi şeyler olmasını beklemem.					
13. Bir sorunu çözmeye çalışırken mümkün olduğunca duygusallıktan kaçınırım.					
14. Duygularımı gizli tutmayı tercih ederim.					
15. Güzel duygular hissettiğimde bunu nasıl sonlandıracağımı bilirim.					
16. Başkalarının hoşlanabileceği etkinlikler düzenleyebilirim.					
17. Sosyal yaşamda neler olup bittiğini sıklıkla yanlış anlarım.					
18. Beni mutlu edecek uğraşlar bulmaya çalışırım.					
19. Başkalarına gönderdiğim beden dili, yüz ifadesi gibi sözsüz mesajların farkındayım.					
20. Başkaları üzerinde bıraktığım etkiyle pek ilgilenmem.					
21. Ruh halim iyiyken sorunların üstesinden gelmek benim için daha kolaydır.					
22. İnsanların yüz ifadelerini bazen doğru anlayamam.					
23. Yeni fikirler üretmem gerektiğinde duygularım işimi kolaylaştırır.					
24. Genellikle duygularımın niçin değiştiğini bilmem.					
25. Ruh halimin iyi olması yeni fikirler üretmeme yardımcı olmaz.					
26. Genellikle duygularımı kontrol etmekte zorlanırım.					
27. Hissettiğim duyguların farkındayım.					
28. İnsanlar bana, benimle konuşmanın zor olduğunu söylerler.					
29. Üstlendiğim görevlerden iyi sonuçlar alacağımı hayal ederek kendimi güdülerim.					
30. İyi bir şeyler yaptıklarında insanlara iltifat ederim.					
31. Diğer insanların gönderdiği sözel olmayan mesajların farkına varırım.					
32. Bir kişi bana hayatındaki önemli bir olaydan bahsettiğinde ben de aynısını yaşamış gibi olurum.					
33. Duygularımda ne zaman bir değişiklik olsa aklıma yeni fikirler gelir.					
34. Sorunları çözüm biçimim üzerinde duygularımın etkisi yoktur.					
35. Bir zorlukla karşılaştığım zaman umutsuzluğa kapılırım çünkü başarısız olacağıma inanırım.					
36. Diğer insanların kendilerini nasıl hissettiklerini sadece onlara bakarak anlayabilirim.					
37. İnsanlar üzgünken onlara yardım ederek daha iyi hissetmelerini sağlarım.					
38. İyimser olmak sorunlar ile baş etmeye devam edebilmem için bana yardımcı oluyor.					
39. Kişinin ses tonundan kendini nasıl hissettiğini anlamakta zorlanırım.					
40. İnsanların kendilerini neden iyi ya da kötü hissettiklerini anlamak benim için zordur.					
41. Yakın arkadaşlıklar kurmakta zorlanırım.					

3.BÖLÜM

Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra size uygun olanı sağ taraftaki kutucuklardan birini işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çevredeki fırsatları değerlendiriyorum					
2. Kuracağım iş hakkında bilirkişilere danışıyorum					
3. İş kurmanın yasal prosedürü hakkında bilgi topluyorum					
4. İş kuran diğer kişilerin yöntemlerini inceliyorum					
5. İş kurmaya ilişkin hayatım açısından fayda ve maliyet analizi yapıyorum					
6. Önce bir başkasının yanında işe başlayıp iş hayatını biraz tanımak istiyorum					
7. Kendime destek ve ortaklar arıyorum					
8. Genel olarak piyasadaki iş imkânlarını değerlendiriyorum.					
9. Sermayeyi nasıl elde edeceğimi araştırıyorum					
10. Kullanabileceğim iç ve dış kaynakları araştırıyorum					
11. Fırsatlardan nasıl yararlanabileceğimi düşünüyorum					
12. Pazarda hangi alanda faaliyet gösterebileceğimi araştırıyorum					
13. Çalışma planı hazırlıyorum					
14. Piyasadaki rekabet durumunu inceliyorum					
15. İş için gerekli bilgi düzeyimi arttırmaya çalışıyorum					
16. İşi yapmama engel olabilecek zayıf yönlerimin neler olduğunu değerlendiriyorum					
17. İşi yapmama yardım edecek güçlü yönlerimin neler olduğunu değerlendiriyorum.					

Ek 2: Etik Kurul Raporu



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-020
Konu : Anket Onayı Hk.

Sayın Özlem ZİNİ

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 18.06.2019 tarihli ve 2019/09 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Müdür

26/09/2019 Enstitü Sekreteri

Büke KENDER

Evrakı Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/enVision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE8V3KETF>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: Büke KENDER
Unvanı: Enstitü Sekreteri



ÖZGEÇMİŞ



Ad-Soyad : Özlem ZİNİ
Doğum Tarihi ve Yeri : 13.05.1982 / Ankara
E-posta : ozlem_zini@hotmail.com

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi
: İnsan Kaynakları Yönetimi 2015-2019

Lisans: :Selçuk Üniversitesi- İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi
Kamu Yönetimi-2001-2006

Lise: : İnönü Lisesi
1996-1999

Mesleki Deneyim

İstanbul Aydın Üniversitesi :Yerleşke Yöneticisi
Ocak 2012-

İnlingua Uluslararası Dil Okulu : Kurumsal Müşteri Temsilcisi
Kasım 2010- Ocak 2012

Akbank: Bireysel-Operasyon
Eylül-Kasım 2008

Çetin Group Ltd.Şti. : Finansman Yardımcısı
Ağustos 2006-Mayıs 2008