

## Çalışanların Yaşam Tatmini ve Öz Yeterlilik Algısının Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi

Edip ÖRÜCÜ<sup>1</sup> ve İtir HASIRCI<sup>2</sup>

### Öz

Bu araştırmanın amacı çalışanların girişimcilik eğilimlerinin üzerinde yaşam tatminlerinin ve öz yeterlilik algılarının etkisini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Bandırma da bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsünde çalışan 650 işgören oluşturmakta olup, örneklemini ise 470 işgören oluşturmaktadır. Elde edilen verilerle güvenilirlik analizi, frekans analizi, normallik testi, çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucunda öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca yaşam tatmininin girişimcilik eğilimleri üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuçları itibariyle girişimcilik eğilimlerinin geliştirilmesi açasından çalışanların öz yeterlilik algılarının yükseltilmesine dönük faaliyetlerin yararlı olacağı anlaşılmıştır.

*Anahtar Kelimeler:* Girişimcilik Eğilimleri, Öz Yeterlilik Algısı, Yaşam Tatmini, İşgören

## The Effect of Employees' Life Satisfaction and Self Efficacy Perceptions on Entrepreneurial Tendency

### Abstract

The aim of this study is to determine the effect of life satisfaction and self-efficacy variables on employee entrepreneurial tendencies. 650 employees working in a state-owned enterprise located in Bandırma make up the universe of the study, and 470 employees make up the sample. Reliability analysis, frequency analysis, normality test, correlation analysis, multiple regression analysis were performed with the data obtained. As a result of regression analysis, self-efficacy has a positive and significant effect on entrepreneurial tendencies. In addition, life satisfaction has been found to have a negative and significant effect on entrepreneurial tendencies. As a result of study, it has been understood that activities aimed at increasing the self-efficacy perceptions of employees will be beneficial in terms of developing entrepreneurial tendencies.

*Key Words:* Entrepreneurship Tendencies, Self-efficacy Effect, Life Satisfaction, Employee

### Atıf İçin / Please Cite As:

Örücü, E. ve Hasırcı, İ. (2022). Çalışanların yaşam tatmini ve öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimlerine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(1), 246-258.

**Geliş Tarihi / Received Date:** 4.05.2021

**Kabul Tarihi / Accepted Date:** 15.08.2021

<sup>1</sup> Prof. Dr. - Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, eorucu@bandirma.edu.tr

 ORCID: 0000-0002-3301-7496

<sup>2</sup> Doktora Öğrencisi - Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, itir8686@gmail.com

 ORCID: 0000-0002-5449-2640

## Giriş

Kamu iktisadi teşebbüslerinde girişimcilik eğilimlerinin artırılmasına duyulan ihtiyaç bu çalışmanın önemini belirtmektedir. Yaşam tatmini, öz yeterlilik algısı ve girişimcilik eğilimleri değişkenleri arasındaki ilişkiyi ele alan herhangi bir araştırmanın olup olmadığını tespit etmek amacıyla yerli ve yabancı literatür incelenmiş ancak üç değişkenin bir arada olduğu çok sayıda çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın öz yeterlilik algısı, yaşam tatmini ve girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi ele alan nadir çalışmalardan biri olması edeniyle literatüre katkılar sağlayacağı umulmaktadır. Bu araştırmanın amacı çalışanların girişimcilik eğilimleri üzerindeki yaşam tatmini ve öz yeterlilik algısı değişkenlerinin etkisini belirlemektir.

Çalışanların girişimcilik eğilimlerinin nasıl arttırılabileceği sorusu bu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda girişimcilik eğilimi üzerinde etkisi olduğu önceki çalışmalarda da vurgulanan öz yeterlilik algısı ve çalışanların yaşam tatmini değişkenleri bağımsız değişken olarak ele alınmiş, girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

## Kavramsal ereve

### Girişimcilik Eğilimi

Girişimcilik eğilimi, doğuştan kazanılmış bir davranış olsa da ortaya çıkartılması, geliştirilmesi ve yönlendirilmesi gereklidir (Ersoy, 2010, s. 73). Girişimcilik eğiliminin oluşmasında etkili olan faktörler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Güreşçi, 2014, s. 24):

- Bireyin özellikleri.
- Bölgesel ve çevresel etmenler.
- Eğitim düzeyi.
- Ekonomi ve siyaset.

Bu faktörler bireyde girişimcilik eğilimini ortaya çıkartan ve geliştiren faktörlerdir. Ve bu faktörlerin hepsi birbirini tamamlayan yapıdadır. Bu faktörlerden eğitim yoluyla bireyde girişimciliğin geliştirilmesi ülkemiz gerçekleri ile yakından ilgilidir (Demir, Yıldız ve Fırat, 2020, s. 27). Eğitimli ve girişimcilik eğilimi olan bireyler sayesinde ülkemizin kaynakları daha verimli kullanılabilir.

Girişimcilik eğiliminin bireylerde oluşumunda, aile, eğitim, kişisel değerler gibi faktörler etkili olmaktadır. Bu faktörlere, girişimcilik yeteneği, girişimcilik eğitimi, genel eğitim seviyesi, ekonomik, siyasi faktörler ve doğal faktörler de eklenebilir (İşcan ve Kaygın, 2011, s. 280). Girişimcilik eğilimi olan bireyler hayata atılmak, tutunmak isterler ve enerji yapmaları ile iş fırsatlarını rahatlıkla işe çevirebilirler (Morris, Vuuren, Cornwall ve Scheepers, 2009, s. 431).

Girişimcilik eğilimi olan bireyleri kendi işlerini kurmaya iten birçok unsur vardır (Tajeddini, 2010, s. 222). Bunlar; kazanç sağlama isteği, hayallerini gerçekleştirme isteği, işsizlik, mevcut işinde kendini kalıcı hissetmeme düşüncesi, bağımsız iş yürütme isteği, yüksek özgüvene sahip olmak vb. şeklinde sıralanabilir. Bu faktörlerin hepsi bireylerin girişimciliğe başlamaları için ön koşullarıdır (Güreşçi, 2014, s. 24).

Girişimcilik eğilimi kavramı bireysel ve çevresel faktörlerin bir araya geldiği, kişilerin kendi işini yapma konusundaki kararlılığını temsil etmektedir (Arslan, 2002, s. 2). Bu eğilimin birçok farklı sebepten sergilendiğini söylemek mümkündür. Bu sebepler; başkasına bağlı olmadan çalışma, emir almama, daha çok para kazanma, saygınlık kazanma, kendi işinin patronu olma, becerilerini kendi işi için kullanma, neler başarabileceğini görmek, çabalarına karşılık adil bir ücret elde etmek şeklinde sıralanabilir. Girişimcilik eğiliminin üç faktörün birleşmesinden oluştuğu bilinmektedir (Shane ve Venkataraman, 2000, s. 221):

- Bireyin girişimcilik ile ilgili aldığı eğitim ve yeni riskleri üstlenme yetkinliği.
- Bireyin ekonomik fırsatlara ilişkin sahip olduğu inançlar.
- Mevcut fırsatları önceden görmek ve değerlendirmek noktasında kendine duyduğu özgüven.

Girişimcilik eğilimi, bireyin girişimci olma arzusu ve bu sebeple kendisine güvenmesi ile ilgilidir. Girişimcilik eğilimi kavramının sonradan mı kazanıldığı yoksa doğuştan mı geldiği bilinmemekle beraber doğuştan gelmiş ise bir davranış olarak ortaya çıkarılması, geliştirilip, yönlendirilmesi gerekir (Seçgin, 2020, s. 815). İ girişimcilik kavramı girişimcilik türlerinden biridir. Bir çalışanın bulunduğu organizasyonda geliştirdiği bir yenilik ile o organizasyona önemli atılımlar yaptırması durumudur. İ girişimcilik eğilimi girişimcilik eğiliminin bir uzantısı olarak görülebilir.

Girişimcilik eğilimleri ile ilgili çalışmalar genellikle girişimcilik eğitimleri veya sosyo demografik değişkenlere göre farklılaşma üzerine yapılmıştır. Bu sebeple girişimcilik eğilimleri ile ilgili literatürdeki çalışmalar incelendiğinde aşağıdaki örnekler verilebilir:

Arslan tarafından 2002 senesinde öğrenciler arasında yapılmış olan çalışmanın sonucuna göre gelir düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur (Arslan, 2002, s. 6). Bockorny ve Morgan tarafından 2019 yılında 152 girişimciye yapılan çalışmada girişimcilerin cesareti, yaşam tatmini ve psikolojik sermayesinin korelasyonunun anlamlı olduğu görülmüştür (Bockorny ve Morgan, 2019, s. 4).

### **Öz Yeterlilik Algısı**

Bandura'nın (1997) öz yeterlilik algısı kavramı, bireyin zorluklarla karşılaşsa dahi belli bir performansı gerçekleştirmek için asla pes etmemesi anlamına gelmektedir (Tuncer ve Tanaş, 2011, s. 227). Öz yeterlilik algısı yüksek olan çalışan, görevini ifa ederken dışarıdan destek görmeye asla gerek duymadan o işi içinden geldiği gibi yapar. Belirtilenlerden yola çıkarak bir bireyde öz yeterlilik inancı ne kadar yüksekse, çaba, ısrar ve devamlılığın o oranda artacağı söylenebilir. Öz yeterlilik inançları az olan bireyler ise, olayların görüldüğünden daha güç olduğu düşüncesindedirler ve olaylara sığ bakış açısı ile baktıklarından sorunlarını çözüme kavuşturamazlar. Öz yeterlilik algısı, çalışanların motivasyon ve davranışlarının mühim bir parçasını oluşturmakla kalmaz, yaşamlarını değiştirebilecek faaliyetleri de etkiler. Öz yeterlilik algısının amacı, kişilerin kendilerini yeterli hissettikleri faaliyetleri gerçekleştirme olasılıklarının fazla; yeterli olmadıklarını düşündükleri faaliyetleri gerçekleştirme olasılıklarının ise nispeten az olduğu yönündedir (Arseven, 2016, s. 71).

Bandura'ya göre öz yeterlilik algısı, kişilerin hedeflerine ulaşmak için bir dizi eylem planı organize etmeleri ve bu eylemleri yerine getirme çabalarıdır (Aşkar ve Umay, 2001, s. 5). Bandura öz yeterliliğin farklı boyutlar itibarıyla farklılaştığını belirtmektedir. Bu boyutlardan birincisi düzey itibarıyla farklılaşmadır. Bu kavram görevlerin zorluk derecesine göre öz yeterlilik algısının kişiden kişiye farklılaşabileceğini ifade etmektedir. İkinci boyut ise genelleme durumuna göre farklılaşmadır. Bu kavram da bazı deneyimlerin sınırlı bir algıya yol açtığını, bazı deneyimlerin de belirli davranış kalıplarının ötesine geçen genelleştirilmiş bir yeterlilik duygusu aşıladığını ifade etmektedir. Bu kavram da beklentileri güçlü olan bireylerin olumsuz deneyimlere rağmen çaba sarf etmeye devam etmeleri anlamına gelmektedir (Friedman, 2003, s. 121).

Kişilerin belli bir işi yapabileceğine dair duyduğu inancı ortaya koyan öz yeterlilik algısı kavramı, kişilere o işi başarabilmek için gereğinden daha fazla çaba sarf etmeleri hususunda güdüleyici bir etkiye sahiptir (Kotaman, 2008, s. 125). Bu kavrama göre kişi belirli görevleri kendisinden beklenildiği şekilde yapacağına dair güven beslemektedir. Çalışanların hayat boyu edindikleri tecrübeler zor durumlarla mücadelede kendilerine yardımcı olabilecektir. Bu sebeple öz yeterlilik algısı kişilerin bireysel gelişimlerinin söz konusu olduğu her yerde rastlanılan bir olgu haline gelmiştir (Çetin, 2011, s. 85).

Yeterli derecede yetenek sahibi olup da o işi yapabileceğine dair inancı olmayan iş gören öz yeterlilik seviyesinin düşük olmasından dolayı başarıyı yakalayamamaktadır. Bunun tam tersi düşünüldüğünde öz yeterlilik algısı yüksek bir çalışan kendisinden beklenen performansın da üzerinde olumlu bir etki yaratmaya başlamaktadır (Özerkan, 2007, s. 30). Çalışanların öz yeterlilik algıları çalıştıkları kurumda gerçekleştirdikleri performanslarının yanında kurum içerisinde süre gelen tüm süreçleri de etkiler. Çalışanların ortaya koyması gereken performans derecesinin en önemli etkeni öz yeterlilik kavramıdır (Sözbilir, 2011, s. 128). Kişilerin öz yeterlilik inançlarını sağlayabilmek için rol model olarak gördüklerinin performanslarını göz önüne almaları önemlidir. Bu kişiler için kendi öz yeterlilik düzeyleri ile ilgili bilgi diğer kişileri gözlemlenmekten, başka bireyleri ikna edebilme kabiliyetlerinden vb. elde edilir.

Literatürde öz yeterlilik algısı ile ilgili birden fazla tanım yapılmıştır. Luszczynska, Gutierrez-Dona ve Schwarzer (2005, s. 82) öz yeterlilik algısı kavramını zor şartlarda kişinin sahip olduğu beceriyi kontrol edebilme kabiliyeti olarak tanımlamıştır. Zimmerman (2000, s. 82) kişinin hedeflediği işi tamamlaması ve sonucunda başarı elde etmesi şeklinde öz yeterlilik kavramını açıklamıştır. Oğuzhan (2020, s. 438) öz yeterlilik kavramının kolaylıkla anlaşılabilen bir kavram olmadığını, kişilerin belli koşullar altında bir işi yapmak için kendi kapasitelerine duydukları içsel inancın öz yeterlilik kavramıyla açıklanabileceğini belirtmiştir.

Çalışanların belli bir performansa sahip olup, bunu gösterebilmesi hali olarak tanımlanan öz yeterlilik algısı, kişilerin ustalık ve başarı seviyelerine göre her türlü psikoterapi ve davranışsal değişimin ortak bir mekanizma ile işleyişi şeklinde ifade edilebilir (Sherer ve Maddux, 1982, s. 665). Diğer bir ifadeyle öz

yeterlilik, gerekli kazanımların sağlanması için yeteneklerinin keşfi ve iletilmesi adına eğitimler dzenlenmesidir (Bong ve Skaalvik, 2003, s. 10). Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin belli başlı özellikleri şunlardır (Bandura, 1997, s. 197):

- Hedefleri yüksektir.
- Karşılaştıkları zor durumlar karşısında mücadele ederler.
- Bakış açıları oldukça geniştir.
- Başarısızlıkları sonucunda öz eleştiri yaparlar.
- Stresle savaşabilirler.

Öz yeterlilik algısı ile ilgili yerli ve yabancı literatürdeki çalışmalardan bazı örnekler aşağıda yer almaktadır:

Friedman (2003) çalışmasında öz yeterlilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu amaçla, 322 İsraili öğretmen arasında anket çalışması dzenlenmiştir. Yapılan Manova ve regresyon analizleri neticesine bakılırsa öz yeterlilik ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Friedman, 2003, s. 201).

Yorgancı ve Bozgeyikli (2016) tarafından yapılan çalışmanın teması sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilik algılarıyla örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin tespit edilmesidir. Bu sebeple 2015-2016 yılları eğitim öğretim döneminde Kayseri'de ilçelerde 15 ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 300 öğretmen arasında bir anket çalışması gerçekteştirilmiştir. Toplanan verilerle yapılan analizler neticesinde öğretmenlerinin öz yeterlilik ile örgütsel güven seviyeleri arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur (Yorgancı ve Bozgeyikli, 2016, s. 52).

Nobre vd. (2019) tarafından yapılan çalışma gelişimsel bozukluk yaşayan çocuklar ile risk altında yaşayan çocuklar arasında günlük öz yeterlilik profilini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmanın evrenini 6-8 yaşlarında 140 çocuk oluşturmaktadır. Verilerin analiz sonuçlarına göre öz yeterlilik algısının grupların ayrılmasında önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Nobre, 2019, s. 8).

### Yaşam Tatmini

Tatmin kavramı, arzu edilen bir düşünceyi gerçekteşmesini sağlama, doğgunluk olarak tanımlanmaktadır. Tatmin olmak ise bireyin arzu ettiği herhangi bir şeye ulaşıp, hoşnut olmasıdır. Belirtilen iki tanımdan yola çıkarak yaşam tatmini kavramı da bireyin kendi yaşantısını beğenmesi, memnuniyet duyması şeklinde tanımlanabilir (Haybron, 2007, s. 121). Bu durumda yaşam tatmini kişinin sadece bir durumdan değil, hayatının tamamından memnun olması anlamına gelen bir kavramdır ve sübjektif bir yapıya sahiptir. Kişinin talepleri ile yaşadığı anlık durum kıyaslandığı zaman bu kişinin hayatı ile ilgili pozitif bir algıya sahip olduğu görülrse, yaşam tatmininin yüksek, negatif bir algıya sahip olduğu görülrse yaşam tatmininin düşük olduğu söylenebilir (Yöney ve Kılınc, 2020, s. 41).

Yaşam tatmini kavramı ilk olarak Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. Bu kavram bireyin günlük hayattaki aktivitelerden keyif almasını, yaşantısının anlamlı olmasını, hayata dair amaçlarının olmasını, bu amaçlara eriştiğine dair inancının tam olmasını ifade eder. Yaşam tatmini sağlanan birey, kendini değerli hisseder ve hayata daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşmaya başlar (Kaya, 2006, s. 3). Bireylerin yaşamdan duydukları tatmini ifade eden yaşam tatmini, duygusal temelli ve kendi yaşam kalitelerini kendilerinin değerlendirdikleri bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Özer ve Karabulut, 2003, s. 73). Bireylerin yaşamdaki beklentilerinin gerçekteşme derecesi yükseldikçe yaşam tatminleri de yükselebilecektir. Beklentiler ile yaşamın getirdikleri arasındaki uyum sonucu oluşan pozitif duygulanıma yaşam tatmini denilmektedir. Yaşam tatmini, yaşam kalitesinin en önemli etmenlerden biri olmakla beraber bireylerin zihinsel ve fiziksel sağlıklarının ne kadar iyi gelişim gösterdiğini de açıklamaktadır (Dejonge, Veenhoven, Kalminjn ve Arends 2016, s. 881). Özer ve Karabulut (2003, s. 73) kişinin elindekilerle beklentilerinin karşılaştırılması sonucunda elde edilen sonucun yaşam tatmini olduğunu belirtmiştir. İlgili literatür yaşam tatminini etkileyen birçok faktörün olduğunu ortaya koymaktadır. Bu faktörler;

1. Toplumsal Faktörler: Sosyal ağlar, akrabalar arası ilişkileri, üyelikler (Diener, 1985, s. 553).
2. Çevresel Faktörler: Yeni iş bulma fırsatları (Donovan ve Halpern, 2002, s. 7).
3. Demografik ve Kişiye Ait Faktörler: Yaş, cinsiyet, eğitim, duygusallık (Diener, 1985, s. 553).
4. İş İle İlgili Faktörler: Kişinin çalıştığı örgütteki rolü, iş yükü, işinin niteliği, tecrübe (Bir, 2017, s. 17).

Literatürde yaşam tatmini ile ilgili çalışmalar genellikle iş tatmini kavramı ile ilişkilendirilmiştir. Aşan ve Erenler tarafından 2008 yılında Ankara'daki bir devlet üniversitesinde görev yapan 70 akademisyene anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik yapılan bu çalışmanın sonucunda iki değişkenin korelasyonu pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur (Aşan ve Erenler, 2008, s. 208). Yaşam tatmini ve iş tatmini ilişkisini araştıran diğer çalışma 350 öğrenci ile (2010) Rice, Near ve Hunt'ın yaptığı çalışmadır. Bu araştırmanın analiz sonuçlarına göre yaşam tatmini ile iş tatmini arasındaki korelasyon çok zayıf bulunmuştur (Rice vd., 1980, s. 45).

### Yazın Taraması ve Hipotezler

İlgili literatür incelendiğinde değişkenler arasındaki ilişkileri ele alan şu araştırmalara ulaşılmıştır;

#### Öz Yeterlilik Algısı ve Girişimcilik Eğilimleri Arasındaki İlişkiyi Araştıran Çalışmalar

Meydan (2011) Ankara'da bulunan çeşitli kamu kurumlarında görev yapan 172 yönetici ile bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Çalışmada yapılan analizlerin sonucuna göre iş tatmini ve öz yeterlilik algısının girişimciliği anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir (Meydan, 2011, s. 32).

Armağan ve Gürsoy tarafından 2017 senesinde yapılan çalışmanın örneklem sayısı Aydın ilinde yaşayan 18 yaş ve üzeri 482 tüketicidir. Yapılan analizlerin neticesine göre tüketicilerin öz yeterlilik algıları ile sosyal girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür (Armağan ve Gürsoy, 2017, s. 555).

Prihatsanti tarafından 2017 senesinde yapılan çalışma 116 kolej öğrencisinin girişimcilik, öz yeterlilik algıları ve yenilikçi davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Analizlerden elde edilen sonuca göre üç değişkenin birbiriyle pozitif yönlü ve anlamlı korelasyonu olduğu tespit edilmiştir (Prihatsanti, 2017, s. 131).

Özgül ve Yücel tarafından 2018 senesinde 245 girişimci adayının girişimcilik eğilimi ile yenilikçilik davranışları arasındaki ilişkide öz yeterliliğin aracılık rolü belirlenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre yenilikçi davranış ile girişimcilik arasındaki ilişkide öz yeterliliğin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür (Özgül ve Yücel, 2018, s. 348).

Ceyhan vd. tarafından 2020 senesinde yapılan çalışma Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan 124 üniversite öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Duygusal zekâ ve girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkide öz yeterliliğin rolünü tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmanın sonucuna göre öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimlerini anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir (Ceyhan, Yılmaz ve Batga, 2020, s. 15).

Yağar vd. tarafından 2020 senesinde gerçekleştirilen çalışmanın örneklemini 339 üniversite öğrencisidir. Üniversite öğrencilerinin öz yeterlilik düzeyleri ve demografik faktörlerinin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan çalışmanın sonucuna göre öğrencilerin öz yeterlilik düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Yağar vd., 2020, s. 308).

Sosyal değişim kuramının temel prensibi karşılıklılık normudur. Sosyal değişim kuramı, bir etkileşim durumunda bireyler ve gruplar arasındaki kaynak alışverişini anlama ile ilgili genel bir sosyal bilim kuramıdır (Kuluoğlu ve Sarı, 2019, s. 659). Yöneticilerin çalışanlarının öz yeterlilik algılarını yükseltmeye dönük çabalarının onların girişimcilik eğilimlerini etkileyeceği düşüncesi ile hareket edilmiş ve araştırmanın hipotezleri sosyal değişim kuramına göre oluşturulmuştur.

Öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini ele alan literatür taramasında açıkladığımız çalışmaların da ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

#### Yaşam Tatmini ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Araştıran Çalışmalar

Akgündüz tarafından 2013 senesinde Kuşadası'nda bulunan 203 konaklama işletmesi çalışanı arasında iş doyumu, yaşam tatmini ve öz yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılmış olan çalışmanın sonucuna göre iş doyumu ve yaşam tatmini arasındaki ilişkide öz yeterlilik algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür (Akgündüz, 2013, s. 192).

Uçkun vd. tarafından 2019 senesinde yapılan çalışma öz yönelimin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde girişimcilik eğilimlerinin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre öz

yönelimin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde girişimcilik eğilimlerinin aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir (Uçkun vd., 2019, s. 158).

Thomas ve Malagi (2020) tarafından Hindistan'ın Kerala eyaletinde yaşayan 60 girişimci arasında yapılan çalışmada girişimcilerin ve profesyonel çalışanların mutluluk, yaşam tatmini ve öz yeterlilik algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizlerin sonucuna göre yaşam tatmini öz yeterlilik algısı ve mutluluk arasındaki korelasyon anlamsız bulunmuştur (Thomas ve Malagi, 2020, s. 1106).

Gök tarafından 2020 senesinde 203 sosyal hizmet bölümü öğrenci arasında yapılan çalışma yaşam tatminin yordayan değişkenleri tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, öz yeterliliğin yaşam tatmini üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir (Gök, 2020, s. 869).

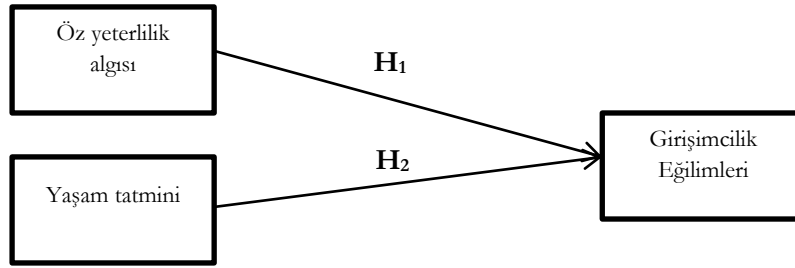
Yaşam tatmininin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini ele alan literatür taramasında açıkladığımız çalışmaların da ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

**H<sub>2</sub>:** Yaşam tatmininin girişimcilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

## Yöntem

### Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı çalışanların girişimcilik eğilimleri üzerindeki yaşam tatmini ve öz yeterlilik algısı değişkenlerinin etkisini belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

### Evren ve Örneklem

Araştırma için Bandırma ve Ankara'da şubeleri bulunan bir kamu iktisadi teşebbüsü tercih edilmiştir. Bu kuruluşta anket çalışmasını gerçekleştirmek amacıyla Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi etik kurulundan 2020/3 toplantı nolu ve 18.06.2020 tarihli "Etik Kurul Onayı" alınmıştır. Araştırma 20-25 Haziran 2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Bandırma ve Ankara'da bulunan kamu iktisadi teşebbüsünde çalışmakta olan 650 işgören, örneklemini ise bu işletmede çalışan 470 işgören oluşturmaktadır. Aşağıda yapılan hesaplama sonucunda örneklemin evreni temsil yeteneği olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

$$n = \frac{n_0}{1 + n_0/N} \quad n_0 = \frac{t^2 x s^2}{d^2}$$

N: Evren büyüklüğü

n: Örneklem büyüklüğü

t: Güven düzeyine karşılık gelen tablo z değeri (0,05 için 1.96, 0.01 için 2.58 ve 0.001 için 3.28)

s: Evren için tahmin edilen standart sapma

d: Kabul edilebilir sapma toleransı

Araştırmada güven düzeyi olarak %95 (alfa 0,05 için z tablosu değeri (t)=1,96), standart sapma değeri ise 0,5 (s) olarak alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.318).

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{650}} = 241,61 \quad n_0 = \frac{1.96^2 x 0.5^2}{0.05^2} = 384,1$$

## Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket formu aracılığı ile toplanmıştır. Demografik sorular hariç, diğer üç ölçekte çalışanların ifadelerine katılım seviyeleri, 5'li Likert Ölçeği ile belirlenmiştir (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Anket formu toplam 27 sorudan oluşmaktadır. Anket formları yüz yüze görüşülerek birebir doldurulmuştur. Anket formunun birinci bölümünde çalışanların öz yeterlilik algılarını ölçmek amacıyla toplam 10 sorudan oluşan, Ralf Schwarzer, Esther Greenglass, John Muller (1999) tarafından geliştirilen “Öz Yeterlilik Ölçeği” kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların girişimcilik eğilimlerini ölçmek amacıyla toplam 8 sorudan oluşan, Yılmaz ve Sünbül tarafından (2009) geliştirilen “Girişimcilik Ölçeği” kullanılmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde toplam 5 sorudan oluşan, Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Tatmini” ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun dördüncü bölümünde ise katılımcıların demografik bilgilerini tespit edebilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan, 4 sorudan oluşan (cinsiyetiniz, yaşınız, eğitim, medeni durum) ifadelerine yer verilmiştir.

## Geçerlik ve Güvenilirlik Analizleri

Güvenilirlik, ölçüm araçlarının farklı zamanlarda, farklı yerlerde, aynı evren içinden seçilen farklı örnekleme uygulandığında, benzer sonuçlar vermesi olarak tanımlanmıştır. Bir başka ifadeyle, aynı ölçüm aracı ile farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçları arasındaki tutarlılıktır. Güvenilirlik kısaltması, ölçüm araçlarının ne kadar tutarlı ölçüm yaptığını ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 263).

Araştırmada kullanılan, 10 ifadeden oluşan öz yeterlilik ölçeği, 8 ifadeden oluşan girişimcilik eğilimleri ölçeği ve 5 ifadeden oluşan yaşam tatmini ölçeği kullanılmış olmakla birlikte soru listelerinin (anket formlarına verilen yanıtların) iç tutarlılığı ve güvenilirliğini ölçmek için Alfa (Alpha) katsayısı değerine bakılmıştır.

**Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Değerleri**

	<i>Cronbach's Alfa</i>	<i>Örnekleme Sayısı</i>
Öz Yeterlilik Algısı	,879	470
Girişimcilik Eğilimleri	,827	470
Yaşam Tatmini	,846	470

Araştırmada kullanılan Öz Yeterlilik Algısı Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,879 olarak belirlenmiştir. Girişimcilik Eğilimleri Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,827 olarak belirlenmiştir. Yaşam Tatmini Ölçeğine ait güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) 0,846 olarak belirlenmiştir.

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değişen değerler almaktadır. Bu değer 1'e yaklaştıkça ölçek güvenilirliği artmaktadır. Güvenilirliği ölçmek adına hesaplanan Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında bir değer alıyorsa ölçek “düşük güvenilir”; bu katsayı 0,60-0,80 arasında bir değer alıyorsa ölçek “oldukça güvenilir”; 0,80-1,00 arasında bir değer alıyorsa “yüksek güvenilir” şeklinde ifade edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 162). Araştırmanın güvenilirlik analizi sonuçları yüksektir.

**Tablo 2. KMO ve Bartlett's Tablosu**

KMO Değeri	,874
Ki Kare Değeri	4171,984
Sig.	,000

KMO ve Bartlett's testi sonucuna göre KMO değerinin 0,874 olması, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğuna işaret etmektedir (0,60'dan büyük). Sig. değerinin, 000 olması ( $p < 0,05$ ) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s. 325).

**Tablo 3. Faktör Analizi Sonuçları**

<i>Madde</i>	<i>Öz Yeterlilik Algısı (öya)</i>	<i>Girişimcilik Eğilimleri (ge)</i>	<i>Yaşam Tatmini (yt)</i>
Öya4	,743		
Öya5	,736		
Öya3	,720		
Öya8	,717		
Öya9	,712		
Öya2	,698		
Öya7	,689		
Öya1	,688		
Öya10	,557		
Öya6	,489		
Ge1		,782	
Ge6		,734	
Ge2		,730	
Ge3		,729	
Ge8		,617	
Ge5		,616	
Ge7		,418	
Ge4		,416	
Yt3			,815
Yt2			,799
Yt4			,798
Yt1			,781
Yt5			,715

**Not:** 0,4'ten küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir. Yaşam tatmini, girişimcilik eğilimleri ve öz yeterlilik algısı ölçeklerine uygulanan faktör analizi sonucunda, ölçek ifadelerinin üç faktörde toplandığı görölmüştür. Üç faktör toplam varyansın %54'ünü açıklamaktadır.

## Bulgular

### Demografik Bulgular

Tablo 4'teki sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların %47'sinin kadın, %53'ünün erkek olduğu, katılımcıların çoğunluğunun 18-24 yaş arası bireylerden olduğu (%34,7) tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim durumlarının 288 kişi ile lisans mezunu ağırlıklı olduğu (%61,3) ve medeni durumlarının da 271 çoğunluk ile bekâr (%57,7) olduğu görölmüştür.

**Tablo 4. Demografik Veriler**

<i>Değişken</i>	<i>Düzey</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	221	47,0
	Erkek	249	53,0
Yaş	18-24	163	34,7
	25-31	83	17,6
	32-38	83	17,7
	39-45	71	15,1
	46 ve üstü	70	14,9
Eğitim Durumu	Orta öğretim	17	3,6
	Lise	59	12,6
	Ön lisans	65	13,8
	Lisans	288	61,3
	Yüksek lisans/Doktora	41	8,7
Medeni Durum	Evli	199	42,3
	Bekâr	271	57,7
Toplam		470	100,0



Verilerin normal dağılıma uygunluğunun tespiti parametrik veya parametrik olmayan testlerin hangisinin kullanılacağını belirleme noktasında önem arz etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.230). Bu kapsamda “Öz Yeterlilik Ölçeği”, “Girişimcilik Eğilimleri” ve “Yaşam Tatmini” ölçeği ile ulaşılan verilerin normal dağılıp dağılmadığını tespit etmek için normallik testi uygulanmıştır. Sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir. Basıklık ve çarpıklık analizlerinin yanısıra normallik testi için ayrıca Kolmogorov Smirnov testi de yapılabilir. Çalışmada Kolmogorov Smirnov testi de yapılmıştır. Test sonucunda bilimsel anlamlılık değeri (p) 0,05’ten küçük çıktığı için normal dağılım onaylanmamıştır. Fakat tek ölçüm tekniği Kolmogorov Smirnov değildir. Örneklem sayımız 30’un üzerinde olduğu için merkezi limit teoremine ve basıklık çarpıklık gibi merkezi eğilim ölçülerine göre dağılım normaldir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.240). Bu nedenle normal dağılım analizleri kullanılmıştır.

**Tablo 5. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri**

	<i>Basıklık</i>	<i>Çarpıklık</i>
Öz Yeterlilik Algısı	-1,056	1,486
Girişimcilik Eğilimleri	-,686	-,027
Yaşam Tatmini	,006	-,873

Tablo 5’te görüldüğü gibi her iki ölçek verileri için Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) +1,5 ile -1,5 arasında bir değer aldığı ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buna göre değişkenler arasında parametrik testlerin uygulanabileceği görülmüştür.

### Hipotez testlerine ilişkin bulgular

Araştırmanın gerçekleştirildiği kurumda çalışanların öz yeterlilik algıları, girişimcilik eğilimleri ve yaşam tatminleri arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır.

**Tablo 6. Korelasyon Analizi Değerleri**

<i>Değişkenler</i>	<i>Öz Yeterlilik Algısı</i>	<i>Girişimcilik Eğilimleri</i>	<i>Yaşam Tatmini</i>
Öz Yeterlilik Algısı	1		
Girişimcilik Eğilimleri	,433**	1	
Yaşam Tatmini	,142**	,162	1

N:470, p\* < 0.05, p\*\* < 0.01

Yapılan çoklu korelasyon analizi neticesine göre öz yeterlilik algısı ile girişimcilik eğilimleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ( $r_{(470)}$ : 0,433,  $p < 0.05$ ) olduğu görülmüştür. Öz yeterlilik algısı ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki ( $r_{(470)}$ : 0,142,  $p < 0.05$ ) olduğu tespit edilmiştir. Girişimcilik eğilimleri ile yaşam tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $r_{(470)}$ : -0,065,  $p > 0.05$ ).

**Tablo 7. Regresyon Analizi Değerleri**

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>B</i>	<i>Standart Hata</i>	$\beta$	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>Tolerans</i>	<i>VIF</i>
<i>Girişimcilik Eğilimleri</i>							
(Sabit)							
1. Öz yeterlilik algısı	,487	,045	,452	10,829	,000	,980	1,021
2. Yaşam tatmini	-,102	,033	-,129	-3,087	,002	,980	1,021
Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = ,201; R <sup>2</sup> =,204			F= 59,857, Tahmini Std. Hata= ,62974				
			Anova (Anlamlılık)=,000				

Tablo 7’deki regresyon analizi sonucu incelendiğinde modelin tamamı için hesaplanmış p değerinin (,000)  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde olduğu görülmektedir. Yapılan analizlerin neticesine göre öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = ,452$   $p < 0,001$ ). Ayrıca yaşam tatmininin girişimcilik eğilimlerinin yaşam tatmini üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre H<sub>1</sub> ve H<sub>2</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. ( $\beta = -,102$   $p < 0,001$ ). Tablodaki R<sup>2</sup> değeri (,204) bağımlı değişkendeki (girişimcilik eğilimleri) değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler (öz yeterlilik algısı, yaşam tatmini) tarafından açıklandığını göstermektedir. Buna göre girişimcilik eğilimindeki %20’lik varyansın bağımsız değişkenlere bağlı olduğu söylenebilir. Tolerance değeri kritik değerden (1-R<sup>2</sup>) büyük olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır (1-R<sup>2</sup> = ,796 / ,980 > ,796).

## Tartışma, Sonuç ve neriler

Araştırmanın analizleri incelendiğinde öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = ,452$   $p < 0.001$ ). Bu sonuç Krueger ve Brazeal (1994) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile uyumlu olup, iki değişken arasındaki nedensellik ilişkisini onaylamaktadır. Ayrıca yaşam tatmininin girişimcilik eğilimleri üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = -,102$   $p < 0.001$ ). Elde edilen bu sonuç Uçkun vd. (2019) tarafından yapılan çalışmanın sonucunu ile benzer netice göstermektedir. Elde edilen sonucun farklı olmasının nedeni örneklemelerin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Uçkun (2019) alışmasında örneklem niversite öğrencileri iken bu çalışmanın rneklemi kamu iktisadi teēebbs çalışanlarıdır. Yaşam tatmininin girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisini tespit etmek için yaptığımız analizlerde beta katsayısının (-0,129) negatif olduğu görülmektedir. Bu durum bireylerin yaşam tatmini düzeyleri arttıka girişimcilik eğilimlerinde azalma gerekleēebileceęini işaret etmektedir. z yeterlilik algısı yüksek olan kişiiler açısından farklı durum ortaya çıkabilecektir. z yeterlilik algısı düşük olan kişiilerde yaşam tatmininin girişimcilik eğilimleri üzerindeki negatif etkisi artarken, yüksek olan bireylerde ise dēecektir. Her türlü zorluk karşısında pes etmeyen, zm yolları üretebilen, güçlükler karşısında soğukkanlı durabilen bireyler girişimciliğin doğasında bulunan bu hususların üstesinden gelmekte daha aktif olmaktadır.

Yaşam tatminini sağlayan her birey girişimcilik konusunda meraklı olmamaktadır. Bunun sebebi de hayattan istediği herēeyi elde etmiş, doyuma ulaşmış olmanın verdiği rahatlıkla yeni bir iş kurmayı, yeni atılımlar yapmayı gereksiz görmesidir. Ancak bu bireylerin iinde öz yeterlilik algısı yüksek olanlarda girişimcilik eğilimi oluşabilecektir. Bu sebeple yöneticilere çalışanlarının öz yeterlilik algılarını yükseltmeleri yönünde tavsiye verilebilir. Sosyal bilişsel kuramcılar, kişiilerin öz yeterlilik algılarının bir işi yaparken gösterdikleri gayret, o anda duydukları endiēe ile belirlendiğini ortaya koymuşlardır. Bu kişiiler kendilerinde mevcut performanslarını göstermek için her türlü etkinliği oluşturabilirler ve yerine getirebilirler (Seferoğlu, 2005, s. 93).

Kişiilerin z yeterlilik inançlarını sağlayabilmek için rol model olarak gördüklerinin performanslarını göz önüne almaları önemlidir. Bu kişiiler için kendi öz yeterlilik düzeyleri ile ilgili bilgi diğer kişiileri gözlemekten, başka bireyleri ikna edebilme kabiliyetlerinden vb. elde edilir. z yeterlilik algısı örgütsel süreçler üzerinde olan etkisini, bireylerin harekete geçip geçmeme kararlarını ve zorluklar karşısında mücadele yeteneklerini yönlendirerek göstermektedir (Bandura, 1997, s. 196). Araştırmamızın bulgularına göre öz yeterlilik algısının girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi yaşam tatmininin etkisinden daha yüksektir. Bu sonuç göstermektedir ki çalışanların girişimcilik eğilimlerini arttırmak için öncelikli olarak öz yeterlilik algılarının yükseltilmesine önem verilmelidir. Çalışanların z yeterlilik algılarını geliştirmek için yöneticilere, eğitim faaliyetleri, çalışanlar açısından olumlu geribildirim, çalışanlarının isteklerini kesin bir şekilde anlayabilmeleri, çalışanların performanslarına ödül, ceza gibi yollarla dönüşlerin sağlanabilmesi vb. yönünde tavsiyeler verilebilir.

Bu alışma sadece Ankara merkezli bir kamu iktisadi teēebbsnn Bandırma şubesinde gerçekleştirilmiştir. Farklı il veya bölgelerde, daha geniş örneklem çerçevesinde benzer çalışmaların yapılması, karşılaştırma açısından olanak sağlayacaktır. Bu alışma sadece bir kamu iktisadi teēebbsndeki çalışanlar ile gerçekleştirilmiştir. Farklı meslek gruplarında benzer çalışmalara yer verilmesi literatüre katkı sağlanması açısından önem taşımaktadır.

## Etik Beyan

“alışanların Yaşam Tatmini ve z Yeterlilik Algısının Girişimcilik Eğilimlerine Etkisi” başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel kurallara, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış ve bu çalışma herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiştir. Gerekli olan etik kurul izinleri Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 18.06.2020 tarih ve 2020-3 sayılı toplantısında alınmıştır.

## Kaynakça

- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu, yaşam doyumunu ve öz yeterlilik arasındaki ilişkinin analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 180-204.
- Armağan, E. ve Gürsoy, . (2017). z yeterlilik algısı ile sosyal girişimcilik eğilimi ilişkisi: işletme öğrencileri üzerinde bir araştırma. *3. Uluslararası Girişimcilik, İştihad ve Kariyer Kongresi*, Muğla.
- Arseven, A. (2016). z yeterlilik: bir kavram analizi. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(19), 63-80.

- Arslan, K. (2002). Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2(3), 1-11.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarla ilgili öz yeterlilik algısı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21), 1-8.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bir, Y. (2017). İş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye etki eden demografik değişkenler. Bir uluslararası firma uygulaması (Yüksek Lisans Tezi). Çaç Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Bockorny, K. ve Youssef-Morgan, C. M. (2019). Entrepreneurs' courage, psychological capital and life satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-6.
- Bong, M. ve Skaalvik, E. M. (2003). Academic self concept and self efficacy: How different are they really. *Educational Psychology Review*, 15(1), 5-14.
- Ceyhan, S., Yılmaz, S. ve Batga, B. (2020). Duygusal zeka ile girişimcilik eğilimi arasında öz yeterliliğin aracılık rolü: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 4(6), 9-19.
- Çetin, F. (2011). Örgüt içi girişimcilik öz yeterlilik algısı ve kontrol odağının rolü. *Business and Economics Research Journal*, 2(3), 69-85.
- DeJonge, T., Veenhoven, R., Kalminjn, W. ve Arends, L. (2016). Pooling time seriesbased on slightly different questions about the same topic forty years of survey research on happinessand life satisfaction in the Netherlands. *SocIndicRes.*, 1(126), 863-891.
- Demir, F., Yıldız, A. ve Fırat, A. (2020). Kamuda istihdam istek ve baskısının girişimcilik eğilimi üzerine etkisinin belirlenmesi: Kalitatif bir analiz. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 25-40.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Ersoy, H. (2010). Kültürel çevrenin girişimcilik tercihinine etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 71-77.
- Friedman, I. A. (2003). Self efficacy and burnout in teaching: The importance of enterpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6(5), 91-215.
- Gök, F. (2020). Üniversite öğrencilerinin yaşam tatminini yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 867-873.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, felsefe-yöntem analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Güreşçi, E. (2014). Girişimcilik eğilimi üzerine bir araştırma: İspir Hamza Polat MYO örneği. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(9), 23-38.
- Haybron, D. (2007). Life satisfaction ethical reflection and the science of happiness. *Journal of Happiness Studies*, 4(34), 99-138.
- İşcan, Ö. F. ve Kaygın, F. (2011). Potansiyel girişimciler olarak üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Organizasyon Ev Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 275-286.
- Kaya, Ö. (2006). *Askeri öğrencilerin yaşam doyumları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Kotaman, H. (2008). Öz yeterlilik inancı ve öğrenme performansının geliştirilmesine ilişkin yazın taraması. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 111-133.
- Krueger, N. F. ve Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 91-104.
- Kuluoğlu, H. ve Sarı, Ö. (2019). Tüketici davranışına göre müşteri sadakat programı algısının ilişkisel pazarlama kapsamında incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 48-69.
- Luszczynska, A., Gutierrez- Dona, B. ve Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Morris, M. H., Vuuren, J., Cornwall, J. R. ve Scheepers, R. (2009). Properties of balance: A pendulum effect in corporate entrepreneurship. *Business Horizons*, 52, 429-440.
- Nobre, G. (2019). Self efficacy profile in daily activities: Children at risk and with development coordination disorder. *Pediatrics & Neonatology*, 47(6), 2-12.
- Nybakk, E. ve Hansen, E. (2008). Entrepreneurial attitude, innovation and performance among Norwegian nature-based tourism enterprises. *Forest Policy And Economics*, 10, 473-479.
- Oğuzhan, Y. S. (2020). Çalışanların öz yeterlilik algısının örgütsel sinizm ve örgütsel güvene etkisi üzerine bir araştırma. *Erişes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 433-449.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erişes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(28), 1-20.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumunu. *Turkish Journal of Geriatrics*, 2(6), 72-74.
- Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin öz yeterlilik algıları ile öğrencilerin sosyal bilgiler benlik kavramları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Özgül, E. ve Yücel, E. (2018). Girişimcilik merakı ile yenilikçilik arasındaki ilişkide girişimcilik öz-yeterliliğinin aracılık rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 331-353.
- Prihatsanti, U. (2017). The relationship between entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial curiosity and innovative behavior on entrepreneur students. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 133, 131-134.

- Schwarzer, R., Muller, J. ve Greenglass, E. (1999). Assessment of perceived general self-efficacy on the internet: Data collection in cyberspace. *Anxiety Stress & Coping*, 12(2), 145-161.
- Seçgin, Y. (2020). Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerine etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 8(1), 803-827.
- Seferoğlu, S. S. ve Akbıyık, C. (2005). İlköğretim öğretmenlerinin bilgisayara yönelik öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma. *Eğitim Araştırmaları*, 30(30), 89-101.
- Shane, S. ve Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as A field of research. *Academy of Management Review*, 1(25), 217-226.
- Sherer, M. ve Maddux, J. E. (1982). The self efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(1), 663-668.
- Sözbilir, F. (2018). İşbaşı eğitim uygulamaları, öz yeterlilik ve yenilikçilik davranışı arasındaki ilişki. *Journal of Business Research Turk*, 10(1), 121-133.
- Tajeddini, K. (2010). Effect of customer orientation and entrepreneurial orientation on innovativeness: Evidence from the hotel industry in Switzerland. *Tourism Management*, 31, 221-231.
- Tuncer, M. ve Tanaş, R. (2011). Eğitim fakóltesi öğrencilerinin bilgisayar öz yeterlilik algılarının değerlendirilmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(6), 222-230.
- Uçkun, C., Korkmaz, F. ve Yener, S. (2019). Öz-yönelimin yaşam tatmini üzerindeki etkisinde girişimcilik algısının aracı rolü. *Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(6), 148-166.
- Urgan, S. (2020). Gönüllü hizmetlerde vicdanî zekânın yaşam tatmini ve iş performansına etkisi: Eskişehir Akut örneği. *Business and Management Studies: An International Journal*, 3(8), 2727-2749.
- Yağar, F., Dökme, S. ve Coşkun, S. (2020). Öz yeterlik düzeyinin ve demografik faktörlerin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Üniversite öğrencileri üzerine bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(37), 302-314.
- Yılmaz, E. ve Sünbül, A. M. (2011). Üniversite öğrencilerine yönelik girişimcilik ölçeği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 195-203.
- Yorgancı, A. E. ve Bozgeyikli, H. (2016). Sınıf öğretmenlerinin kişilerarası öz yeterlilik algılarıyla örgütsel güven algılarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 48-60.
- Yöney, E. ve Kılınç, E. (2020). Bankacılık sektöründe psikolojik yıldırmanın çalışanların İş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 5(11), 34-52.
- Zimmermann, B. J. (2000). Self Efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.

## EXTENDED ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of life satisfaction and self-efficacy perception variables on entrepreneurship tendencies, to make a conceptual literature review, to make definitions of these concepts and to examine their differences from other concepts. The concept of self-efficacy, which reveals the belief that people can do a certain job, has a motivating effect on people to make more effort than necessary to achieve that job (Kotaman, 2008, p. 125). According to this concept, the person has confidence that he / she will do certain tasks as expected. Employees have the belief that they can cope with difficult situations themselves with their lifelong experiences, and as their self-efficacy beliefs increase, their behavior changes also occur. For this reason, the perception of self-efficacy has become a phenomenon encountered everywhere where individuals' individual development is a concern (Çetin, 2011, p. 85). The concept of entrepreneurship, which constitutes the basic dynamics of economic developments, has attracted attention and entered the literature because it increases individual and social welfare. Entrepreneurial tendency is related to the individual's desire to become an entrepreneur and therefore to trust himself. Although it is not known whether the concept of entrepreneurial tendency is acquired or congenital, it should be revealed, developed and directed as a behavior (Seçgin, 2020, p. 815). Life satisfaction, which expresses the satisfaction of individuals with life, is defined as an emotionally based process in which they evaluate their own quality of life.

The life satisfaction of individuals will increase as the harmony between the things they obtain from life and their expectations occurs. The state of positive affect resulting from the harmony between expectations and what life brings is called life satisfaction. Although life satisfaction is one of the most important factors of quality of life, it also explains how well the mental and physical health of individuals develops (Dejonge et al., 2016, p. 881). Considering the factors described above, it is predicted that self-efficacy perception has a positive and significant effect on entrepreneurship tendencies, and life satisfaction has a negative and significant effect on entrepreneurship tendencies. Determining the strength and direction of this effect or relationship is the problem of the study. Domestic and foreign literature was examined in order to determine whether there is any study that deals with the relationship between the variables of life satisfaction, self-efficacy perception and entrepreneurial tendencies, but no study in which

three variables were found together. The main question of the research is whether life satisfaction has an effect on the increase of entrepreneurial tendencies in individuals and what is the role of self-efficacy perception related to this effect. It is thought that this study will make significant contributions to the literature since it is the first study to address the relationship between self-efficacy perception, life satisfaction and entrepreneurial tendencies.

A state economic enterprise with branches in Bandırma and Ankara was chosen for the research. In order to carry out the survey study in this institution, "Ethics Committee Approval" was obtained from the ethics committee of Bandırma Onyedi Eylül University, meeting number 2020/3 and dated 18.06.2020. The universe of the research consists of 650 employees working in the state economic enterprise located in Bandırma and Ankara, and the sample is 470 employees. According to the results, the entrepreneurial desire of the employees with high self-efficacy perception and the positive contribution of self-efficacy to entrepreneurial tendency is one of the results of this study. Individuals who do not give up in the face of all kinds of difficulties, who can produce solutions and those who can stand calmly against difficulties are more active in overcoming these issues inherent in entrepreneurship. Not every individual who provides life satisfaction is curious about entrepreneurship. The reason for this is that he sees it unnecessary to start a new business and make new breakthroughs with the comfort of having everything he wants from life and attaining satisfaction. However, among these individuals, those with high self-efficacy perception will be interested in entrepreneurship. For this reason, managers may be advised to increase their employees' self-efficacy perceptions. Social cognitive theorists have revealed that people's self-efficacy perceptions are determined by the effort they show while doing a job and the anxiety they feel at that moment. These people can create and fulfill all kinds of activities to show their current performances (Seferoğlu, 2005, p. 93). It is important for people to consider the performance of those they see as role models in order to ensure their self-efficacy beliefs. In order to improve the self-efficacy perceptions of the employees, it is aimed to provide managers with training activities, positive feedback for employees, understanding the demands of their employees precisely, providing employees' performance with rewards and punishments. Recommendations can be given.