

# Girişimcilerin Liderlik Davranışlarının Sosyal Sermaye ve Girişimsel Öz Yetkinlik Algıları İle Olan İlişkisi: Teknoparklardaki şirket Sahipleri Üzerine Bir Araştırma<sup>1</sup>

*The Relationship Between The Leadership Behaviors And Entrepreneur's Social Capital And Percept Entrepreneurial Self-Efficacy: A Research On The Owners Of The Companies In Technoparks*

Özge KIZILÖZ  
ozgekiziloz@gmail.com  
0000-0002-4911-3175

Gülsevim YUMUK GÜNAY  
gulsevimyumuk@trakya.edu.tr  
0000-0001-6184-0714

Ali İhsan DURGUT  
ihсандurgut1@gmail.com  
0000-0002-8129-5538

## ÖZET

Liderlik kavramına ilişkin literatürde çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen kavram hala güncelliğini korumaktadır. Çünkü liderlik, bir organizasyonun belirlenen amaca ulaşması için fayda sağlayan, onu hedefe yönlendiren, başarı için sahip olduğu araçları etkili kullanan ve faaliyetlerin denetimini etkin bir şekilde gerçekleştiren en önemli güçlerden biridir. Faydaları ve ölçüm şekliyle ilgili pek çok tartışmaya konu olan sosyal sermaye ise, fiziki olmayan sosyal ilişkilere, sosyal ağların verimli kullanılmasına dayalı bir kavram olup güven ve iletişim gibi liderlikte de önemli olan kavramlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Belirli bir göreve veya davranışa yönelik, öğrenme, motivasyon, performans ve hedefi gerçekleştirmeye olan inanç olarak nitelendirilebilen ve bireysel performansı olumlu etkileyen girişimsel öz yetkinliğin de aslında, liderlik özellikleri ve sahip olunan sosyal sermayenin etkisi gibi içsel ve dışsal faktörlerle şekillenebileceği düşünölmektedir.

Bu bağlamda çalışmada; liderlik davranışları, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik kavramlarının birbirleri ile olan ilişkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Nicel bir araştırma yöntemi olan anket tekniği kullanılarak, 38 farklı teknoparkta yer alan 360 şirket sahibine ulaşılarak gerçekleştirilen bu çalışmada liderlik davranışları, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik değişkenlerinin birbirleri arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu bulunmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Liderlik, Sosyal Sermaye, Girişimsel Öz Yetkinlik

## ABSTRACT

Although there have been many studies in the literature on the concept of leadership, the concept is still up-to-date. Since leadership is one of the most important powers that provides benefits for an organization to reach the determined goal, directs it to the target, effectively uses the tools it has for success, and effectively controls the activities. Social capital, which is the subject of many discussions about its benefits and the way of measurement, is a concept based on non-physical social relations and the efficient use of social networks, and it has been tried to be explained with concepts such as trust and communication that are also important in leadership. It is thought that entrepreneurial self-efficacy, which can be described as learning, motivation, performance and belief in achieving a goal, towards a specific task or behavior, and positively affects individual performance, can actually be shaped by internal and external factors such as leadership characteristics and the effect of social capital owned.

In this context; It is aimed to reveal the relationship between the concepts of leadership behavior, social capital and entrepreneurial self-efficacy. In this study conducted by using the questionnaire technique, which is a quantitative research method, reaching 360 company owners in 38 different technoparks, it was found that leadership behavior, social capital and entrepreneurial self-efficacy variables have significant and positive relationships between each other.

**Keywords:** Leadership, Social Capital, Interventional Self-Efficacy

---

<sup>1</sup> Bu makale "Özge KIZILÖZ (2020), Girişimcilerin Sosyal Sermaye ve Girişimsel Öz Yetkinlik Algılarının Liderlik Davranışları ile Olan İlişkisi: Teknoparklardaki şirket Sahipleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, EDİRNE" künyesinden üretilmiştir.

# 1.GİRİŞ

Ülke ekonomileri içinde önemli bir yer tutan girişimcilikte, girişimci ve girişimcilerin sahip olduğu özellikler başarıyı etkileyen en önemli kriterlerdendir. Çevresel gözlem, kişiler arası ilişki, örgütlenme, yönetim, şebeke kurabilme, karar verme, risk alma, vizyon sahibi olma, pazarlama ve değişimi yönetmek gibi özellikler girişimciliği diğer yönetsel alanlardan ayırmaktadır. Girişimcilerin bu özellikleri liderlik davranışlarını etkilemekle birlikte sosyal sermaye düzeylerine de etki etmektedir.

Lider, organizasyonun amaçlarına ulaşabilmesi için çalışmakta ve ekip üyelerini bu doğrultuda yönlendirerek gerekli faaliyetin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Organizasyonlar, başarıya ulaşmak için liderlere ihtiyaç duymaktadır. Liderlerin davranış tarzları, organizasyonun yapısı, mevcut koşullar, liderin özellikleri gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik göstermekte ve bu durum da başarıya etki etmektedir. Liderlerin sahip oldukları özellikler her zaman eğitim gibi, problem çözme becerisi gibi somut olmayıp, sosyal sermaye gibi fiziksel olmayan unsurlardan da oluşmaktadır. Sosyal sermaye sosyal ilişkilere dayanmakta olup, güven, sosyal değerler, normlar ve ağlardan etkilenecek şekilde ortaya çıkmaktadır. Güven duygusunun sağlandığı, sosyal iletişim ağlarının ve sosyal değerlerin verimli kullanıldığı topluluklarda sosyal sermaye daha verimli olmaktadır. Kaliteli bir sosyal çevre ve güçlü sosyal ağlar, liderin sosyal sermayesini arttırabilmektedir.

Risk almak, başarı isteği, zorluklarla mücadele etme şekli ve kendine güven girişimsel öz yetkinliği tanımlamaktadır. Bireyin amacına ulaşmak için sahip olduğu yeteneklerin farkında olması, bunu başarmak için kendisine olan güveninin ve inancının yüksek olması kendisini girişimsel öz yetkinliği yüksek birey yaparken liderlik özelliklerine de olumlu etki yapabileceği düşünülmektedir. Birey yeteneklerini, edindiği bilgileri ve tecrübelerini girişimsel öz yetkinlikleri sayesinde etkin bir şekilde kullanarak amaçlarının gerçekleştirilmesi yönünde hareket ettirebilecektir.

Girişimcinin sahip olduğu vizyona göre hareket etme, çalışanları bu doğrultuda örgütlenme ve değişimi yönetme gibi becerileri liderlik yönünü ön plana çıkarmaktadır. İnsan ilişkileri ise girişimcinin sosyal sermaye düzeyine etki etmektedir. Girişimcinin sahip olduğu bu özelliklerle, bir işi başarmasına dair inancı girişimsel öz yetkinlik yönünü ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada öncelikle, girişimcilik ve girişimsel öz yetkinlik, sosyal sermaye ve liderlik kavramları açıklanmıştır. Daha sonra teknoparklardaki şirket sahipleriyle yapılan anket çalışmasıyla ulaşılan veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

## 2.LİTERATÜR TARAMASI

### 2.1. Liderlik ve Liderlik Davranışları

Liderlik, 1930' lardan günümüze kadar hakkında en fazla araştırma yapılan, çok sayıda kitap ve makalenin yazılmış olduğu konulardan biridir. Liderlik konusuyla ilgili yapılan ilk çalışmalar, daha çok liderin kişilik özelliklerine yönelirken, sonrasında yapılan çalışmalar liderin görevine yönelik olmuştur. 1970' li yıllardan sonra yapılan çalışmalar liderlerin davranışlarının nasıl olması gerektiğini ve davranışlarını etkileyen unsurları içermektedir. 1990' lardan sonra yapılan çalışmalar ise çeşitli adlarla liderliği kavramlaştırmaya, liderin başarısında ve etkinliğinde belirleyici olan unsurları araştırmaya yönelik olarak gerçekleştirilmiştir (Turan ve Ebiçlioğlu., 2002:447). Liderliğin gerçekte ne olduğu konusunda çok fazla anlaşmazlık olsa da mevcut liderlik alan yazınının hemen hemen tamamında bulunabilecek tek ortak nokta liderliğin örgütsel davranış açısından önemli bir kavram olduğudur (Gandolfi ve Stone, 2018:262).

Liderlik, bir grup insanı bir vizyona veya bir dizi hedefe ulaşmada etkileme yeteneğidir (Robbins ve Judge, 2017; Jong ve Hartog, 2007). Kalsoom, Khan ve Zubair'e (2018) göre liderlik, bir kuruluştaki en kritik bileşen ve kuruluşun liderleri için en önemli beceri olarak tanımlanmaktadır. Liderlik, çalışanın performansına doğrudan ve dolaylı olarak etki etmekte ve kuruluşun başarısını veya başarısızlığını daha iyi öngörebilmektedir (Wen vd., 2019:58). Liderlik özelliklerinin hepsi bireylerin doğuştan sahip oldukları özellikler değildir. Bu özelliklerin büyük bir kısmı bireylerin eğitimlerle ve örgüt ikliminin uygun olmasıyla birlikte kazanılabilir, öğrenilebilir ve geliştirilebilir özelliklerdir. Şirketlerin bu özellikleri ödüllendirilebilecek nitelikte kurumsal bir yapıya sahip olması önemlidir (Baltaş, 2001:108). Liderin verdiği kararlar günlük olarak görünmekle birlikte kritik kararlardır. Liderlik, geleceğe dair öngörü sahibi olmayı, kurumun geleceği için amaç ve vizyon belirlemeyi ve bireylerin de bu amaç ve vizyonu gerçekleştirebilmek için bir arada hareket etmesini sağlamayı içermektedir (Cemaloğlu, 2007:76). Bir liderin başarılı olmasını sağlayan faktörler dört temel grupta toplanmaktadır. Bu faktörler; (1) liderin bireysel özellikleri, (2) izleyenlerin davranışları, karakterleri ile ihtiyaçları, (3) örgütün yapısı ve misyonu, (4) siyasi, sosyal ve ekonomik ortamdır. Liderin astlarına karşı hoşgörülü davranması, anlayışlı bir tutum sergilemesi, dürüst olması ve astlarıyla ilgilenmesi ve onlara destek vermesi liderin başarılı olmasına etki eden liderlik davranışları olarak sıralanabilmektedir (Şimşek ve Fidan, 2005:47).

Krausz (1986) ve Zaleznik (1992:126) tarafından bireylerin davranışlarını ve düşüncelerini etkilemek için sahip olunan gücün liderlik davranışları ile kullanılması gerektiği savunulmaktadır (Arıkan, 2003:2). Glass (1991)'a göre liderliğin temelindeki güç, "başkalarının davranışını veya olayların sonucunu etkileyebilme yeteneğidir." Schermerhorn, Osborn ve Uhl-Bien (2010) ise gücü "bir işi istenilen şekilde sonuçlandırmak için başkalarına bir şeyler yaptırabilme becerisi" olarak tanımlamaktadır (Karadaş ve Yıldırım, 2019:2). Geleneksel liderlik ve çağdaş liderlik (Küçük, 2019:11) çerçevesinde yapılan ilk liderlik çalışmaları, bir kişinin hangi özelliklerinden dolayı lider olduğuna dair yoğunlaşarak gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada liderin ilk olarak sahip olduğu özellikleri ve olaylar/durumlar karşısında gösterdiği liderlik davranışları ön planda tutulmuştur. Geleneksel liderlik anlayışına göre, bir kişi liderlik vasfına doğuştan sahiptir ya da değildir (Canpolat, 2011:52). Bu liderlik yaklaşımı; bürokratik liderlik, demokratik liderlik ve otokratik liderlik olarak

türlere ayrılmıştır (Küçük, 2019:11). Çağdaş liderlik ise 1978 yılından bu yana B.M. Bass ve J.M. Burns'un yaptıkları çalışmalarla farklı bir boyut edinmiştir. Söz konusu çalışmalar liderlikle ilgili yeni türler oluşturmaktadır (Bektaş, 2016:45). Değişen koşullar ve değişen insan anlayışı da bu türlerin oluşumuna etki etmiştir (Çağlar, 2004:97). Bunlar; etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, karizmatik liderlik, stratejik liderlik, vizyoner liderlik, paternalist liderlik ve otantik liderliktir (Topaloğlu, 2019:37).

## 2.2. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramı, karmaşık bir kavram olduğu için üzerinde fikir birliğine varılmış tek ve net bir tanım bulmak oldukça zordur. Sosyal sermaye ile ilgili yapılan tanımların çoğu kavramın kendisine yönelik değil, işlevine yöneliktir (Aslan, 2012:204). En kısa tanımıyla sosyal sermaye; güvene dayalı olan ve en az iki bireyin arasında var olan iletişim olarak tanımlanabilir. Daha kapsamlı olarak ise, Karagiil ve Masca (2005:38-39) sosyal sermayeyi toplumu oluşturan bireyler, kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri arasındaki ilişkiyi sağlayarak toplumun üretkenliğini etkileyen güven, norm, iletişim ağı olarak tanımlamıştır. Sosyal sermaye diğer sermaye çeşitlerinin tersine, bireylerin birbirleriyle olan ilişkisinden doğmakta ve bireylerarası ilişkilerde var olmaktadır (Demir, 2011:901). Sosyal sermaye kavramını, toplumu birlikte tutan, siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel yönden gelişmesini sağlayan, gelenekler, görenekler, örfler, adetler, insan ilişkileriyle, ulusal ve uluslararası ağları belirleyen kurallar bütünü olarak ele almak mümkündür (Aslan, 2012:47). Dünya Bankası sosyal sermayeyi toplumun bir arada olmasını sağlayan tutkal olarak nitelendirmektedir (Demir, 2011:898). OECD ise yalnızca fiziksel teşvik ve girdilerin ekonomik faaliyetleri etkilemediğini, bireylerarası ilişkilerin, güvenin sağlandığı ilişki ağlarının, karşılıklı yaptırımların ve beklentilerin de etkisi olduğunu vurgulayarak, sosyal sermayenin önemini ön plana çıkarmaya çalışmıştır (Yıldız ve Topuz, 2011:210).

Bireylerin farklı disiplinlere sahip olması ve farklı amaçlar doğrultusunda sosyal sermayeyi kullanması, kavram üzerine çok yönlü ve farklı tanımlamaların yapılmasına neden olmuştur. Fakat kavramı oluşturan hoşgörü, güven, sivil toplum örgütleri, sosyal ağlar gibi unsurlar arasında bir örtüşme bulunmaktadır (Duman ve Alacahan, 2011:182). Putnam (1993) ve Coleman (1988) güveni, nitelikli bir sosyal sermayenin ilk şartı olarak görmektedir. Sosyal sermaye alan yazınında önemli bir role sahip olan güven, sosyal sermaye ile birbirlerini destekleme özelliği göstermektedir (Çekiç, 2012:182). Narayan ve Cassidy (2001:67), çalışmalarında sosyal sermayenin genel unsurlarını grup özelliği, genel değerler, birliktelik, günlük sosyallik, komşuluk ilişkileri, gönüllülük ve güven şeklinde özetlemektedir. Putnam (1993) ve Coleman (1988)'a göre sosyal normlar, sosyal sermayenin ana unsurlarından biridir. Sosyal normların, resmi kontrol birimlerini azalttığı düşünülmektedir. Çünkü, sosyal normlar bireyler için resmi olmayan bir kontrol biçimi oluşturabilmektedir (Kapu, 2008:272). Bununla birlikte ailelerin sahip oldukları ekonomik ve kültürel sermaye genellikle bireylerin sosyal sermayelerine de etki etmektedir. Yapılan çalışmalara göre, sosyal ve ekonomik anlamda iyi bir statüye sahip olan ailelerin çocukları da bu anlamda iyi durumda olmayan ailelerin çocuklarına göre daha avantajlı bir konumdadır (Field, 2006:65). Teorisyenlere göre toplumsal sermayenin çekirdek kavramları topluluk üyeleri arasındaki sivil katılım ve karşılıklı güven seviyelerinden oluşmaktadır. Sivil katılım, vatandaşların çoğunlukla gruplar ve dernekler halinde üyelikleri ile ölçülmüş olarak, kendi topluluklarında kendilerini dahil ettiklerine işaret etmektedir (Kennedy vd., 1997:1492). Kamu kesiminin sosyal ve siyasi yapısı sosyal sermayenin bir diğer kaynağını oluşturmaktadır. Çünkü bireylerin ilişki içinde bulunduğu kurum ve kuruluşlara karşı düşüncelerini özgür ve rahat bir şekilde ifade edebilmesine bağlıdır (Karagül ve Masca, 2005:45). Eğitim, bireyin sosyal yeteneklerinin gelişmesine katkı sağladığı gibi sosyal sermayesinin gelişmesine de katkı sağlar. Eğitim, sosyal sermaye için yapılan ilk yatırım olarak görülmektedir. Grup çalışması, yardımlaşma gibi durumlar eğitim sayesinde bireye kazandırılır. Bireyler eğitimle sosyal ağların ve bunlara katılımın yarar sağlayacağını öğrenmektedir (Öksüzler, 2006:120).

Bazı gelişmiş ülkeler benzer insan sermayesi, doğal sermaye ve fiziki sermayeye sahip olduğu halde, diğer ülkelerle aynı gelişmişlik düzeyine sahip değildir. Bu durum bir ülkenin bölgeleri arasında bile farklılık gösterebilmektedir. Bölgeler arasında söz konusu olan bu gelişim seviyesindeki farklılığın nedeni olarak iklim, coğrafi yapı, maden yatakları, bitki örtüsü ve ulaşım gibi koşulların benzer olmaması gösterilmiş, sosyal sermaye durumu üzerinde durulmamıştır. Ancak son zamanlarda sosyal sermayenin bölgeler arasındaki gelişmişlik düzeyindeki farklılıklarda önemli bir rol oynadığı kabul görmektedir. Putnam (1993)'ın yapmış olduğu çalışmalar düşük ekonomik etkinliğe sahip olan bölgelerin düşük sosyal sermayeye de sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda, sosyal sermayenin ekonomik kalkınmada en az mali sermaye kadar değerli olduğu görülmektedir (Yıldız ve Topuz, 2011:211). Bu sebeple sosyal sermayenin toplumsal olarak yararlanabileceği kamusal bir iyi oluş ve en genelinin de sosyal kaynaşma olduğu düşünülmektedir (Alacahan ve Duman, 2011:111). Bu bağlamda sosyal sermayenin yalnızca güçlü olan toplumlara değil, kenarda kalmış güçsüz topluluklara da fayda sağladığını göstermektedir (Field, 2006:28). Diğer değişkenler sabit iken, sosyal sermaye düzeyi yüksek olan ülkelerin; daha zengin, güvenli, kültürlü, genel anlamda daha mutlu oldukları belirtilmektedir (Çalışkan ve Meçik, 2011:11). Ayrıca Putnam (1993), sosyal sermaye düzeyinin yüksek diğer faktörlerin eşit olması halinde, suç oranlarının düşük oranda olacağını söyleyerek, devlet düzeyinde, sosyal sermaye endeksi ile şiddetli suç arasında yüksek düzeyde negatif bir ilişki olduğunu kanıtlamıştır (Field, 2006:85). Toplumsal faydalarının yanında bireysel olarak yüksek sosyal sermayeye sahip olan bireylerin teknolojik gelişimleri daha çabuk kavradığı ve benimsediği görülmüştür (Çetin, 2006:6). Hatta çocukların ve gençlerin gelişimi için de sosyal sermayenin önemli bir yere sahip olduğu düşünülmektedir. Bu çağlarda sahip olunan sosyal sermaye bireyler arası sağlıklı ilişkileri doğururken çalışma hayatına gelindiğinde de hem akranlar hem de ast ve üst ilişkileri açısından sağlıklı iletişime neden olmaktadır.

## 2.3. Girişimcilik ve Girişimsel Öz Yetkinlik

Girişimcilik kavramı, “bir şey yapmak” anlamına gelen ve Fransızca “entreprendre” kelimesinden türetilmiştir. 18. yy da ise ilk kez ekonomik anlamda, Richard Cantillon tarafından kullanılmıştır. Daha sonra Frank Knight bu kavramın Amerikan literatürüne girmesini sağlamıştır. Girişimcilik kavramı, 20. yy da Jean Baptiste Say ile Joseph Schumpeter ile birlikte sosyoloji, ekonomik teori, ekonomik antropoloji ve psikoloji çalışmalarında kullanılmaya başlanmıştır (Çarıkçı ve Koyuncu, 2010:6). Joseph Schumpeter kavramı yeniden yorumlayarak, günümüzde de geçerli olan girişimciliğin, temel fikrini ortaya koymuştur (Ağca ve Kandemir, 2008:64). Girişimcilikle ilgili yapılan tanımların büyük bir çoğunluğunda ortak görüşe varılan husus, kaynakları pratiğe çevirme, inisiyatif kullanma, sosyal ve ekonomik araçların organizasyonu, değer yaratmak, risk alma ve başarısız olmayı göze alma, yeni bir iş kurma ve bunu geliştirme gibi faktörleri içinde bulunduran bir kavram olmasıdır. Kavram, günümüzde hem mevcut hem de yeni bir işletme için faaliyette olmayı ifade etmektedir (Karcıoğlu ve Kaygın, 2003:3). Girişimci ise girişimcilik faaliyetinde bulunan yani; risk olasılığına rağmen, fırsatları değerlendirerek, kar sağlamak ve büyümek amacıyla, sermaye elde etmek için ihtiyaç duyulan kaynakları bir araya getirerek, yeni bir iş veya işletme kuran kişidir (Özkan vd., 2003:147). Girişimciyi girişimci yapan şey diğer kişilerden farklı birtakım özelliklere sahip olmasıdır.

Öz yetkinlik, Bandura'nın sosyal-bilişsel kuramından türetilen kilit bir yapıdır. Son on yılda, örgütsel araştırmalarda yoğun olarak çalışılmıştır. Merterova, Prochazka, Vaculik ve Smutny (2015:112)'e göre öz yetkinlik, kişinin durumsal talepleri karşılamak için gerekli motivasyonu, bilişsel kaynakları ve gerekli hareket tarzlarını harekete geçirme yeteneklerine olan inanç olarak tanımlanmıştır. Bandura (1997:3) öz yetkinliği, “birinin kazanılması için gereken eylem derslerini düzenleme ve yürütme yetkinliğine olan inanç” olarak tanımlamıştır (Akt. Başol ve Karatuna, 2017:29). Öz yetkinlik bir kişinin belirli durumları ele alma konusundaki kendi kapasitesine ilişkin kararına atıfta bulunduğundan, yalnızca insanların yeteneklerine değil, aynı zamanda ne yapabileceklerine bakılmaksızın yapabilecekleri inançlarına da odaklanmamızı sağlamaktadır. Ampirik araştırmalar, belli görevleri yerine getirme yeteneğine sahip olan kişilerin, bu görevlerin daha iyisini yaptığını, çabalarını (sıkıntı karşısında bile) sürdürdüğünü ve değişimin daha iyi ele alınabileceğini göstermektedir (Buenaventura, 2017:827).

Girişimcilik davranışı ve öz yetkinlik konusunda zengin bir araştırma geçmişi söz konusudur. Geçmiş çalışmalar (Boyd ve Vozikis, 1994), kendi kendine yeterliliğin girişimcilik niyetleri ile girişimcilik davranışlarının öncülü olabileceğini modellemişlerdir. Bazı araştırmacılar Bird'ün modelini (1988) temel alarak niyetlerin bir inanç işlevi olduğunu ve inançlar ile sonraki davranışlar arasında bir bağlantı olduğunu öne sürmüşlerdir. Kendine olan inancın davranışa yol açmadığı, ancak inancı eyleme dönüştürme niyetinin ortaya çıkmasını gerektirdiği ifade edilmiştir (König, 2016:312). Girişimcilik bağlamında, girişimsel öz yetkinlik, bireyin girişimcilik rollerinde ve görevlerinde başarılı olabilmeye becerisine olan güvenini ifade etmektedir. Buna göre, girişimsel öz yetkinlik seviyesine yönelik gerçekleştirilen araştırmalar, özellikle yeni ürün ve pazar fırsatları yaratma, yenilikçi bir ortam oluşturma, yatırımcı ilişkileri kurma, temel amacı tanımlama, beklenmeyen zorluklarla başa çıkma ve kritik insan kaynakları geliştirme becerisine olan inanca odaklanmaktadır (Başol ve Karatuna, 2017:29). Girişimcilikte, araştırmacılar öz yetkinliği, girişimcilik öz yeterliği olarak adlandırılan, göreve özgü doğuştan gelen kavram olarak nitelendirmektedirler. Girişimcilerin çoğu doğada kendi kendine yeterliliğe sahiptirler, bu nedenle girişimci öz yetkinliğin girişimcileri girişimci olmayanlardan ayırabilen farklı bir karakteristik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, girişimcilik öz yetkinliği fırsat tanınmasını önemli ölçüde etkilemekte ve söz konusu fırsatın başarılı bir şekilde kullanılmasını sağlamak için devamlılık ve sürekliliği etkilemektedir. Özünde, girişimcilik öz yetkinliği yapısının çok yeni olmasına rağmen, girişimcilik eyleminin belirlenmesinde ve açıklanmasındaki rolü önemlidir. Dolayısıyla, girişimci öz yetkinlik anlayışını anlamak çok önemlidir, çünkü sadece girişimci olmak isteyenlerin değil, girişimci olanların davranışlarını da açıklamaktadır (Bakar vd., 2017:122).

## **4.ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ**

### **4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Organizasyonlar, devamlılığını ve verimliliğini sağlamak, kar elde etmek ve başarıya ulaşmak için iyi bir yönetime ihtiyaç duymaktadır. Liderler, organizasyonların bu amacına ulaşmasında önemli bir role sahiptir. Lider, takipçilerini ya da iş arkadaşlarını organizasyon vizyon ve amacına yönlendirerek, bu doğrultuda çalışmalarını sağlamaktadır. Bunun için lider, yeterli donanıma sahip olmalıdır. Gerekli bilgi ve yeteneğe sahip, kriz yönetiminde soğukkanlı, çalışanlarla iletişim gücünün yüksek, motive edici ve pozitif enerji veren, organize edici ve birliği sağlayıcı olması gerekmektedir. Liderlerin bu özelliklerinin yanında güven, norm ve iletişim ağlarına dayalı, maddi olmayan bir sermaye türü olan sosyal sermayeye sahip olmaları da önemlidir. Bu sermaye türünde, insan ilişkileri ya da insan birikimi önemli olmaktadır. Güvene dayalı iletişim ağları ne derece güçlüyse, sosyal sermaye de o derece güçlü olmakta ve bu durum liderin takipçileri karşısındaki gücünü arttırmaktadır. Girişimsel öz yetkinlik algısı, bireylerin üstlendikleri görevleri yapabileceklerine dair duydukları inançtır. Liderlerin bilgi, beceri, tecrübe ve deneyimlerini etkin bir şekilde amacına yönelik kullanması girişimsel öz yetkinliğe sahip olduğunu gösterirken risk alma, zorluklarla mücadele etme, başarıya isteği ve özgüven gibi faktörlerin girişimsel öz yetkinliği oluşturduğu ve liderin başarısında etkili olduğu bilinmektedir.

Şirketlerin artan rekabet ortamına uyum sağlaması, hedeflerine ulaşabilmesi, gelişim sağlaması ve kar elde edebilmesi için mevcut yapının ve koşulların iyi analiz edilerek çalışanların bu doğrultuda yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda en önemli görev şirketlerde liderlik rolü üstlenen yönetici veya şirket sahiplerine düşmektedir. Teknoparkta faaliyet gösteren şirketlerin sahipleri üzerinde yapılan bu çalışmanın amacı şirketlerin başarısı için sosyal sermayenin ve girişimsel öz yetkinliğin liderlik davranışları ile olan ilişkisinin ortaya konulması yanında katılımcıların demografik

özelliklerine göre liderlik davranışları, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinliklerinin farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Şirket sahiplerinin sahip oldukları ve gösterdikleri liderlik davranışlarının içinde oldukları sosyal ağlar ile mücadeleci ruhu temsilen girişimsel öz yetkinliklerine nasıl yansıdığına görülmesi açısından bu ilişkilerin ortaya konulması önemlidir.

Sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik kavramlarının liderlik ile ilişkisinin incelendiği bu çalışma kalkınma, gelişme ve girişimcilikte önemli bir yere sahip olan teknoparklarda şirket kuran işletme sahipleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle çalışmanın hem alan yazına hem de uygulamacılara katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

#### 4.2.Araştırma Hipotezleri ve Araştırma Modeli

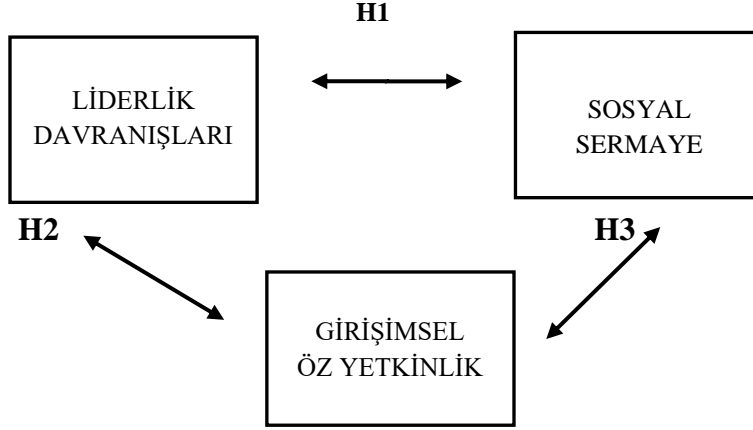
Değişkenler arasındaki ilişkiye dair yapılan yönetim alan yazını incelendiğinde, girişimsel öz yetkinlik ve liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğuna (Özbezek ve Paksoy, 2017:264; Sığırı vd., 2010:59; Çelik, 2013:122; Artık, 2019:94; Chiang ve Wang, 2012:2; Rafferty ve Griffin, 2006:38 ), sosyal sermaye ve liderlik davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğuna (Bayhan, 2018:351; Roberts, 2013:126; Van De Valk, 2008:58; Özmen, 2009:166) , sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki olduğuna (Işık ve Çiçek, 2020:198; Ergüven Akbulut, 2019:151; Özbilen, 2019:77; Söylemez, 2019:67; Aksoy, 2019:72; Pekkan, 2017:130; Saygın, 2006:194; Brouwer vd.(2016) yönelik çalışmalar olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu alan yazına dayanılarak araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Liderlik Davranışları ile Sosyal Sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Liderlik Davranışları ile Girişimsel Öz Yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Sosyal Sermaye ile Girişimsel Öz Yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Şekil 1’de liderlik davranışları, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için kurgulanan hipotezlere dayanılarak oluşturulan model verilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

#### 4.3.Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama yöntemi olarak nicel araştırma yöntemlerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümünde; teknoparktaki şirket sahiplerinin demografik bilgilerini ve sahip olduğu şirkete dair bilgi edinmeye yönelik 13 soru yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde, Halpin ve Winer (1957) tarafından geliştirilen, Ünlü (2018) tarafından Türkçe kullanıma uygunluğu, geçerlilik ve güvenilirliği gerçekleştirilmiş “Liderlik Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek orijinal hali ile Yapıyı Kurma ve Anlayış Gösterme olarak iki alt boyuttan meydana gelirken araştırma modeli çerçevesinde tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Beşli likert tipindeki ölçeğin ifadeleri “1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir. Üçüncü bölümde, Lucas ve Cooper (2005) tarafından geliştirilen Karabey (2009:177) tarafından Türkçe’ye çevirisi yapılan “Girişimsel Öz Yetkinlik Ölçeği” kullanılmıştır. Tek boyut ve 10 maddeden oluşan ölçek orijinal halinde değişiklik yapılmadan kullanılmıştır. Ölçek beşli likert tarzında “1=Hiç başarılı değilim; 5=Çok başarılıyım” şeklinde uygulanmıştır. Son bölümde ise, Liao ve Welsch (2005:354) ve Tsai ve Ghoshal (1998:470) tarafından geliştirilen Karabey (2009:177) tarafından Türkçe’ye çevrilen “Sosyal Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal hali Yapısal Sosyal Sermaye ve İlişkisel Sosyal Sermaye olarak iki alt boyuttan oluşurken uygulanan faktör analizi sonucunda tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır. Bu ölçekte de “1=Kesinlikle katılmıyorum; 5=Kesinlikle katılıyorum” şeklinde beşli likert tarzı kullanılmıştır.

#### 4.4.Evren ve Örneklem

Çalışma, Türkiye’deki teknoparklarda faaliyet gösteren şirketlerin sahipleri üzerinde yapılmıştır. Online iletişim kurulabilen teknoparklara toplamda 500 adet anket gönderilmiştir. Geri dönüş yapılan anketler, ODTÜ Teknokent, Hacettepe Teknokent, OSTİM Teknopark, Teknopark Ankara, Gazi Teknopark, İTÜ ARI Teknokent, Yıldız Teknopark, Teknopark İstanbul, Marmara Teknokent, Ulutek Teknopark, Kocaeli Teknopark, Çukurova Teknokent, Zafer Teknopark, Kırıkkale Teknopark, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Bölgesi Sağlık Teknokenti, Sakarya Teknokent,

Gaziantep Teknopark, Bilişim Vadisi Teknopark, Düzce Teknopark, ADÜ Teknokent, Teknopark İzmir, Cumhuriyet Teknokent, Mersin Teknopark, Van Teknokent, Anadolu Teknoloji Araştırma Parkı (ATAP), Fırat Teknokent, Balıkesir Teknokent, Çanakkale Teknopark, Pamukkale Teknokent, Göller Bölgesi Teknokent, Trabzon Teknokent, Bolu Teknokent, Kapadokya Teknopark, Ata Teknokent, Konya Teknokent, Trakya Teknopark, Dicle Teknokent ve İstanbul Aydın Üniversitesi Teknoloji Geliştirme Merkezi'nden olmak üzere 38 teknoloji merkezine aittir. Çalışma toplam 360 şirket sahibinden geri dönüş yapılarak elde edilen veriler analiz edilerek gerçekleştirilmiştir. Anketler 28 Aralık 2019 -25 Şubat 2020 tarihleri arasında yapılmıştır.

## 5. ARAŞTIRMA BULGULARI

### 5.1. Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri ile Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklerin güvenilirliğini ortaya koymak amacıyla Cronbach Alfa Katsayısı hesaplanmış ve liderlik ölçeğinin 0,877, öz yetkinlik ölçeğinin 0,830 ve sosyal sermaye ölçeğinin 0,878 olduğu görülmüştür. Bu durumda söz konusu üç ölçeğin de güvenilirlik değerlerinin %80'inin üstünde olmasından dolayı yüksek güvenilirlikte oldukları söylenebilir.

Ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin yanı sıra normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak amacıyla Kolmogorov-Smirnov normallik istatistikleri incelenmiş ve analiz neticesinde significant değeri değerlerinin 0,05 düzeyinde anlamlı olması sonucunda normallik varsayımını karşılamadığı görülmüştür. Bu nedenle verilere parametrik olmayan testlerin uygulanması uygun görülmüştür.

Açımlayıcı faktör analizi ile sonucu 360 kişiden oluşan örneklem büyüklüğünün faktör analizi kriterlerine, veri yapısının uygun olup olmadığıda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ile test edilmiştir. Liderlik ölçeğinin KMO ölçütünün 0,899 olduğu görülmektedir. Bu durumda liderlik ölçeğinin 0,50'nin üzerinde olması beklenen veri uygunluğunu yüksek oranla sağladığı saptanmaktadır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunu ortaya koyan diğer bir ölçüt de Bartlett testidir. Bartlett's testi sonuçlarına bakıldığında maddeler arası korelasyonun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ( $\chi^2=2171,418$ ;  $df=153$ ,  $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ). Faktör analizi neticesinde orijinal hali iki boyuttan meydana gelen ölçeğin çalışma kapsamında tek boyut halinde kullanılabileceği tespit edilmiştir. Üç ifade farklı boyuta kayması nedeniyle ölçekten çıkarılarak analizlere dahil edilmemiştir. Bu durumda katılımcıların bütün soruları liderlik başlığı altında tek boyutlu olarak algıladıkları görülmektedir. Girişimsel öz yetkinlik ölçeğinin KMO ölçütünün 0,824 olduğu ve 0,50 sınırını aşarak yüksek oranda veri uygunluğunu sağladığı anlaşılmaktadır. Bartlett's testi sonuçlarına bakıldığında maddeler arası korelasyonun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ( $\chi^2=1183,231$ ;  $df=45$ ,  $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ). Girişimsel öz yetkinlik ölçeğinde uygulanan faktör analizi sonucu orijinalinde de 10 madde ve tek boyut olan ölçeğin aynı şekilde kullanılması uygun görülmüştür. Sosyal sermaye ölçeğinin KMO ölçütünün 0,876 olduğu ve veri uygunluğunu sağlaması için sınır olan 0,50'yi aşarak yüksek oranda uygunluğu sağladığı görülmektedir. Bartlett's testi sonuçlarına bakıldığında maddeler arası korelasyonun yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ( $\chi^2=1217,657$ ;  $df=21$ ,  $p=0,000$ ;  $p<0,05$ ). Orijinali iki boyut ve dokuz sorudan oluşan sosyal sermaye ölçeğine yapılan faktör analizi sonucu iki ifadenin düşük faktör yükleri nedeniyle analizlerden çıkarılması ve tek boyut olarak kullanılması uygun görülmüştür.

### 5.2. Demografik Faktörler

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süreleri, şirketteki görevleri ile şirketlerin faaliyet süreleri, çalışan sayısı ve statüsüne dair dağılım frekans analizi ile açıklanmaktadır. Cinsiyet açısından, çalışmaya katılanların %86,7' sinin erkek (312 kişi), %13,3' ünün kadın (48 kişi) olduğu ortaya konulmaktadır. Çalışmaya katılım sağlayanların yaşları incelendiğinde ise 35-44 yaş aralığında olan katılımcıların 40,6 (146 kişi) oranla çoğunlukta olduğu saptanmaktadır. 25-34 yaş aralığının 27,8'lik (100 kişi) ve 45-54 yaş aralığının da 24,2'lik (87 kişi) oranlarıyla takip ettiği görülmektedir. 18-24 yaş aralığı 3,3 (12 kişi) ve 55 yaş ve üstünün 4,2 (15 kişi) oranıyla az sayıda katılım sağladığı anlaşılmaktadır. Eğitim durumu açısından ise, çalışmaya katılanların %47,5'inin lisansüstü (171 kişi), %45,8'ünün lisans 165 kişi), %3,3'inin lise (12 kişi), %3,1'sinin yüksekokul (11 kişi) ve %0,3'ünün ilköğretim mezunu olduğu belirtilmektedir. Çalışma hayatındaki toplam süre açısından, çalışmaya katılanların %8,3'ünün (30 kişi) 1-5 yıl, %18,9'unun (68 kişi) 6-10 yıl, %19,4'ünün (70 kişi) 11-15 yıl, %19,7'sinin (71 kişi) 16-20 yıl ve %33,6'sının (121 kişi) 20 yıl üzeri olduğu ortaya konulmaktadır. Katılımcıların %57,5'inin (207 kişi) yönetici, %33,6'sının (121 kişi) kurucu ve %8,9'unun (32 kişi) öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı olduğu saptanmaktadır. Firmanın faaliyet durumu açısından, çalışmaya katılanların %55'inin (198 kişi) 5 yıldan az, %24,7'sinin (89 kişi) 6-10 yıl, %11,7'sinin (42 kişi) 11-15 yıl, %3,1'inin (11 kişi) 16-20 yıl ve %5,6'sının (20 kişi) 21 yıl ve üzeri faaliyette olduğu görülmektedir. Toplam çalışan sayısı açısından, çalışmaya katılanların %73,1'inin (263 kişi) 1-9 çalışan, %16,4'ünün (59 kişi) 10-24 çalışan, %7,2'sinin (26 kişi) 25-49 çalışan, %1,7'sinin (6 kişi) 50-99 çalışan, %1,7'sinin (4 kişi) 100-249 çalışan ve %0,6'sının (2 kişi) 250 ve üzeri çalışan olduğu belirlenmektedir. Firma statüsü açısından, çalışmaya katılanların %0,3'ünün adi ortaklık, %0,6'sının kolektif şirket, %12,8'inin (46 şirket) şahıs şirketi, %28,9'unun (104 şirket) anonim şirket ve %57,5' inin (207 şirket) limited şirket olduğu görülmektedir.

Özetle katılımcıların çoğunluğunun erkek ve evli olduğu görülmektedir. 35-44 yaş aralığının diğer gruplara göre daha fazla olduğu sonucuna varılmaktadır. Katılımcıların büyük bir kesimin lisans ve lisansüstü mezunu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. İş hayatlarındaki çalışma sürelerinin 20+ olanların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu müdür pozisyonunda görev almaktadır. 1-5 yıl aralığında faaliyette bulunan firmalar çoğunlukta yer almaktadır.



Çalışan sayısı 1-9 kişi aralığında olan firmalar büyük bir kesimi oluşturmaktadır. Bu firmaların önemli bir çoğunluğu limited şirket statüsünde bulunmaktadır.

### 5.3. Korelasyon Analizi

Liderlik Davranışları, Girişimsel Öz Yetkinlik ve Sosyal Sermaye arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla normal dağılım göstermeyen verilerimize Spearman Korelasyon Analizi uygulanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 1: Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenler	Ortalama (%)	Standart Sapma	Liderlik Davranışları	Girişimsel Öz Yetkinlik	Sosyal Sermaye
Liderlik Davranışları	4,17	0,48872	1		
Girişimsel Öz Yetkinlik	3,89	0,52905	0,456**	1	
Sosyal Sermaye	3,82	0,73716	0,388**	0,443**	1

Korelasyon kat sayılarının değeri, +1 veya -1'e yakın olduğunda yüksek pozitif veya negatif, sıfıra yaklaştıkça düşük korelasyon olarak yorumlanmaktadır (Gupta vd., 2014; Akt. Kafle, 2019:128). Bu durumda, liderlik davranışları ile sosyal sermaye arasında pozitif yönlü ve ortaya yakın bir düzeyde bir ilişki vardır ( $r=0,388$  ;  $p<0,01$ ). Dolayısıyla; "H<sub>1</sub>: Liderlik Davranışları ile Sosyal Sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi **kabul** edilmiştir. Liderlik davranışları ile girişimsel öz yetkinlik arasında ise pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir ( $r=0,456$  ;  $p<0,01$ ). Buna göre; "H<sub>2</sub>: Liderlik davranışları ile Girişimsel Öz Yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi **kabul** edilmiştir. Son olarak sosyal sermaye ile girişimsel öz yetkinlik arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmüştür ( $r=0,443$  ;  $p<0,01$ ). Bu durumda da; "H<sub>3</sub>: Sosyal Sermaye ile Girişimsel Öz Yetkinlik arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi **kabul** edilmiştir.

### 5.4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Araştırma Değişkenlerindeki Farklılıklar

Katılımcıların demografik özelliklerine göre liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlikleri ve sosyal sermayelerinin farklılaşp farklılaşmadığı Mann-Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi istatistiksel yöntemleri ile açıklanmıştır. Yapılan Mann-Whitney U Testleri ve Kruskal Wallis Testleri sonucunda cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, çalışan sayısı ve firma statüsüne göre liderlik davranışları farklılık göstermektedir. Fakat kurumdaki görevlerine göre ( $p=0,034$ ) liderlik davranışlarının farklılık gösterdiği saptanmıştır. Katılımcıların kurumdaki görevlerindeki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için ikili karşılaştırmalar Mann-Whitney U Testi ile gerçekleştirilmiştir. Test sonucuna göre, öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı pozisyonundaki kişilerin (Sıra Ort.: 95,44) liderlik algılarının kurucu pozisyonunda olan kişilere (Sıra Ort.: 72,12) göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, çalışan sayısı, kurumdaki görevi ve firma statüsü özelliklerinin girişimsel öz yetkinliklerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Fakat medeni durum ve yaşa göre girişimsel öz yetkinliklerinde anlamlı bir farklılık görülmüştür. Sıra ortalamaları değerlendirildiğinde bekar (Sıra Ort.: 198,77) katılımcıların evli (Sıra Ort.: 173,18) katılımcılara göre girişimsel öz yetkinliklerinin daha yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Mann-Whitney U Testi yapılarak yaş için hangi gruplar arasında farklılık olduğuna bakılmıştır. Buna göre, 18-24 yaş grubunun (Sıra Ort.: 70,42) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 47,18) göre daha yüksek, 25-34 yaş grubunun (Sıra Ort.: 104,41) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 82,04) göre daha yüksek, 35-44 yaş grubunun (Sıra Ort.: 130,51) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 94,33) göre daha yüksek, 55+ (Sıra Ort.: 70,67) yaş grubunda 45-54 yaş grubuna göre daha yüksek girişimsel öz yetkinliği olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, çalışan sayısı, kurumdaki görevi ve firma statüsü özelliklerinin sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık tespit etmediği görülmüştür. Fakat katılımcıların medeni durum ve yaşına göre sosyal sermayelerinde anlamlı farklılık görülmüştür. Sıra ortalamaları değerlendirildiğinde bekar (Sıra Ort.: 201,87) katılımcıların evli (Sıra Ort.: 171,93) katılımcılara göre sosyal sermayelerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mann Whitney U Testi uygulanarak farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğu incelenmiştir. Buna göre, sıra ortalamalarına bakıldığında 18-24 yaş grubunun (Sıra Ort.: 67,25) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 47,62) göre daha yüksek, 25-34 yaş aralığında bulunan katılımcıların (Sıra Ort.: 106,79) 45-54 yaş aralığındaki katılımcılara (Sıra Ort.: 79,30) göre daha yüksek, 35-44 yaş grubunun (Sıra Ort.: 129,21) 45-54 yaş grubuna (Sıra Ort.: 96,51) göre daha yüksek, 55+ katılımcıların (Sıra Ort.: 105,47) 35-44 yaş aralığındaki katılımcılara (Sıra Ort.: 78,49) göre daha yüksek, 55+ katılımcıların (Sıra Ort.: 75,57) 45-54 yaş aralığındaki katılımcılara (Sıra Ort.: 47,35) göre daha yüksek sosyal sermayeye sahip olduğu görülmüştür.

## TARTIŞMA

Çalışmanın içeriğini oluşturan liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesiyle ilgili olarak 38 teknoparktan katılım sağlayan ve bu teknoparklarda faaliyet gösteren toplam 360 şirket sahibine ait veriler analiz edilmiştir.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucuna göre liderlik davranışları ile sosyal sermaye arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki görülmektedir. Katılımcıların liderlik davranışlarının, güvene dayalı iletişim ağı, norm, insan ilişkilerinin önemi ve sosyal ilişkilerin birikimi gibi sosyal sermaye faktörleri ile ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Bayhan (2018) otel işletmelerinde yapmış olduğu araştırma neticesinde, liderlik davranışlarının sosyal sermayeyi olumlu yönde etkilediğini gözlemlemiştir. Roberts (2013), sağlık sistemindeki liderlik gelişimi ile sosyal sermaye arasındaki bağlantıyı destekleyen bir çalışma sunmuştur. Van De Valk (2008) çalışmasında, liderlik geliştirme çabaları ile sosyal sermaye arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Özmen (2009), liderlik davranışlarını etkileyen toplumsal normlar üzerine yapmış olduğu çalışmasında, sosyal sermayenin de unsurları olan norm ve aile kavramlarına değinmiş ve ailenin sosya-ekonomik durumunun ve baba mesleğinin liderlik davranışlarını etkilediğini saptamıştır.

Çalışmada ikinci olarak liderlik davranışları ile girişimsel öz yetkinlik arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Katılımcıların liderlik davranışları ile bir görevi yerine getirmedeki inanç, kendine güven ve motivasyonu içeren girişimsel öz yetkinlik arasında pozitif yönlü bir ilişki görülmüştür. Özbezek ve Paksoy (2017) çalışmalarında liderlik etme motivasyonu ile öz yeterlilik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Sıgır, Tabak ve Güngör (2010) öz yeterliliğin dönüştürücü liderlik üzerine etkisine dair yapmış oldukları çalışmada öz yeterlilik ve dönüştürücü liderlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çelik (2013) eğitim alanında yapmış olduğu çalışmada dönüştürücü liderlik ve girişimci becerileri arasındaki ilişkinin orta düzeyde ve pozitif yönde olduğunu saptamıştır. Artık (2019) da eğitim alanında yaptığı araştırmasında yöneticilerin liderlik stilleri ile girişimcilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Chiang ve Wang (2012) ise, etkileşimli liderliğin öz yeterlilik üzerine istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu saptayarak, çalışmamızın aksine sonuçlar bulmuşlardır. Rafferty ve Griffin (2006) de çalışmalarında destekleyici liderlik ile öz yeterlilik arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Çalışmada ayrıca sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu durum teknoparklardaki şirket sahiplerinin girişimcilik faaliyetlerinde bulunurken sahip oldukları tecrübe, eğitim, motivasyon, başarıma isteği, zorluklarla mücadele edebilme konusunda kendisine olan inancıyla sahip oldukları sosyal ilişki ağlarının birbirlerini etkilediklerini göstermektedir. Işık ve Çiçek (2020) yaptıkları çalışmada sosyal sermaye ve öz yetkinlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu neticesine varmışlardır. Ergüven Akbulut (2019) sınıf öğretmenleri üzerine yapmış olduğu çalışmada kültürel sermaye, sosyal sermaye ve öz yeterlilik arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu belirterek çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlar bulmuştur. Özbilen (2019) de öğretmen adaylarının sosyal sermaye ve girişimcilik düzeyleri üzerine yapmış olduğu çalışmasında, sosyal sermayenin girişimciliği yüksek düzeyde etkilediğini belirtmiştir. Söz konusu çalışmada girişimcilik boyutu olarak yer alan ve girişimsel öz yetkinliği de kapsayan, kendine güven, risk alma ve fırsatları görme boyutlarının sosyal sermayeyi pozitif olarak etkilediği ancak yenilikçi olma boyutunu ise etkilemediği sonucuna varılmıştır. Söylemez (2019) ise, öz yeterliliğin sosyal sermayeyi etkilediğini, Aksoy (2019) ve Brouwer vd. (2016) ise yaptıkları farklı çalışmalarla tam tersi olarak sosyal sermayenin girişimcinin öz yeterliliğini etkilediğini ifade etmektedir. Pekkan (2017), sosyal sermayenin öz yeterlilik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Saygın (2006), Genç Girişimciler Kurulu üzerine yapmış olduğu çalışmasında, sosyal sermaye özelliklerinin girişimci kişilik özelliklerini kısmen etkilediğini saptamıştır.

Çalışmada son olarak katılımcıların demografik özelliklerine göre liderlik davranışları, girişimsel öz yetkinlik ve sosyal sermaye değişkenleri arasında fark olup olmadığını test etmek amacıyla farklılık analizleri uygulanmıştır. Bu analizler neticesinde, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, çalışan sayısı ve firma statüsüne göre liderlik davranışlarında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Literatürde de; Küçük (2020) cinsiyete göre liderlik davranışlarının, Haykır (2020) medeni duruma göre etik liderlik davranışlarının, Tin (2020) yaşa göre dönüştürücü liderlik, serbest liderlik ve etkileşimli liderlik davranışlarının, Dinç (2019) eğitim durumuna göre etkileşimli liderlik, dönüştürücü liderlik ve liderlik tarzlarının, Ünal (2020) mesleki kıdeme göre hizmetkar liderlik davranışlarının ve Metin (2019) ise çalışan sayısına göre liderlik tarzlarının (otokratik liderlik, serbesiyetçi liderlik, demokratik liderlik) farklılık göstermediği sonucuna varmıştır. Yapılan bu çalışmalar neticesinde ortaya çıkan sonuçlar çalışmamızı destekler niteliktedir. Katılımcıların kurumdaki görevlerine göre ise liderlik davranışlarının istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan analizlere göre, kurucu ve öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öğretim üyesi-bilgisayar/yazılım uzmanı pozisyonunda olan kişilerin kurucu pozisyonunda olan kişilere göre liderlik davranışlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre, kurucu pozisyonundaki kişilerin şirket kurabilmedeki yetilerini liderlik davranışlarında yeteri kadar gösteremedikleri düşünülebilmektedir.

Çalışmada katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, kurumdaki görevleri, çalışan sayısı ve firma statüsüne göre girişimsel öz yetkinliklerinde anlamlı bir farklılaşma bulunmamaktadır. Köybaşı (2016), cinsiyet ile girişimcilik ve öz yeterlik arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Tarakçı (2009) yöneticilerin eğitim durumlarına göre öz yeterliklerinde, Yüceol (2018) çalışma tecrübesine göre girişimsel öz yetkinliğin unsurlarını barındıran girişimcilik özelliklerinde (risk alma, başarıma ihtiyacı duyma, belirsizliğe tolerans, kendine güven, yenilikçilik, kontrol odağı), Korkmaz (2020) katılımcıların çalıştıkları pozisyon gruplarına göre genel öz yeterlik arasında



istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koyamamışlardır. Bu çalışmalar sonucu ortaya çıkan sonuç çalışmamızla uyum sağlamakta, çalışmamızı desteklemektedir. Katılımcıların medeni durum ve yaş değişkenlerine göre girişimsel öz yetkinliklerinde ise anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Bekar katılımcıların bir girişimde bulunmada kendilerine olan inanç ve güvenle, risk alma potansiyellerinin daha yüksek olduğu ve kendilerini daha yetkin hissettikleri söylenebilir. 18-24 yaş grubunun yeni bir iş kurma konusunda daha heyecanlı ve hevesli, yenilikleri takip eden ve araştırmacı yapılarından, 25-34 yaş grubunun iş hayatında daha aktif rol alma isteği ve risk alma potansiyellerinden, 35-44 ile 55 ve üstü yaş gruplarının iş hayatlarında edindikleri tecrübe ve birikimi kendi işlerinde yapabileceklerine olan inancından dolayı 45-54 yaş grubuna göre girişimsel öz yetkinliklerinin yüksek olduğu düşünülebilir. Alan yazında da Ersoy (2019) medeni durum ile girişimcilik niyeti ve girişimci kişilik özellikleri açısından fark olduğunu saptamıştır. Uçar (2018) da farklı bir çalışmada yaş gruplarına göre genel öz-yeterlik ölçeğinin “kararlılık” ve “girişkenlik” alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık saptamıştır.

Katılımcıların cinsiyet, eğitim durumu, iş hayatlarındaki çalışma süresi, kurumdaki görevleri, çalışan sayısı ve firma statüsü ne göre sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir. Celep (2019) cinsiyete göre sosyal sermaye algılamalarında, Evin (2019) eğitim durumlarına göre sosyal sermayenin alt boyutları olan ilişkisel sosyal sermaye, yapısal sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermayelerinde, Hamad (2017) genel iş tecrübesine göre katılımcıların sosyal sermayelerinde, Yıldırım (2019) pozisyon düzeyine göre sosyal sermaye faktörlerinden güven, sosyal etkileşim ve paylaşılan dilde farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu çalışmalar, çalışmamızı destekler niteliktedir. Fakat, Cüreoğlu (2018) yapmış olduğu çalışmada, çalışan sayısına göre dışsal sosyal sermaye, bilgi paylaşımı, güven ve paylaşılan vizyon değişkenlerinde ve firma statüsüne göre ise dışsal sosyal sermaye, bilgi paylaşımı, güven, paylaşılan vizyon arasında anlamlı bir farkın olduğunu gözlemlemiştir. Dolayısıyla, çalışmamızla uyum sağlamamaktadır. Çalışmamızda medeni durum ve yaş özelliklerine göre sosyal sermaye arasında ise anlamlı farklılaşma saptanmaktadır. Yapılan analizlere göre, bekar katılımcıların daha yüksek değere sahip olduğu görülmektedir. Bu da bekar katılımcıların sosyal sermaye düzeylerinin evli katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Evli olan katılımcıların hayat tarzlarından ve sorumluluklarından dolayı sosyal çevrelerinin daha belirgin ve sınırlı olduğu söylenebilir. Çalışmada, 18-24, 25-34, 35-44, 55 ve üstü yaş gruplarının 45-54 yaş gruplarına göre sosyal sermayelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca, 55 ve üstü yaş gruplarının da 35-44 yaş gruplarına göre daha yüksek sosyal sermayeye sahip olduğu anlaşılmaktadır. 18-24 yaş grubunun eğitim hayatında ve sosyal etkinliklerde, 25-34 ve 35-44 yaş gruplarında iş hayatının ve sosyal hayatın daha aktif olduğu ve buna göre sosyal kaynakların daha yoğun olduğu, 55 ve üstü yaş grubunda ise emekli hayatının yaklaşması ile birlikte sosyal ilişkilerin de arttığı aynı zamanda geçmişten kaynaklı insan birikiminin de fazla olduğu ve bundan dolayı sosyal sermayenin 45-54 yaş grubuna göre yüksek olduğu söylenebilir. Bundan hareketle, 55 ve üstü yaş grubunun da 35-44 yaş grubuna göre sosyal sermayesinin yüksek olmasının sebebi olarak, geçmişten gelen birikim ve yeni sosyalleşme hareketleri olduğu düşünülebilir. Alan yazında da Tüzemen (2013) medeni durumu ile sosyal sermaye stoğu arasında istatistiksel olarak fark olduğunu belirlemiştir. Gemicioğlu (2019) da yine çalışma sonuçlarına paralellik gösteren yaş ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada liderlik davranışları, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinliğin birbirleri ile pozitif ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların sadece kurumdaki görevlerine göre liderlik davranışlarının farklılık yarattığı, medeni durum ve yaşa göre ise hem sosyal sermaye birikimleri hem de girişimsel öz yetkinliklerinde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Teknoparkta yer alan şirketlerin sahipleri üzerine yapılan bu çalışmanın ulusal ve uluslararası alan yazına katkı sağlayacağı ve yapılacak olan çalışmalar için de kaynak niteliği kazanacağı düşünülmektedir. Alan yazında liderlik davranışları, sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinlik kavramlarının ayrı ayrı incelendiği kaynaklara ulaşılsa da üç faktörün de bir arada ele alındığı bir kaynak yoktur. Dolayısıyla, bu üç kavramın birlikte ele alınarak incelenmesi, alan yazında ilk kaynaklardan olma özelliğini sağlamaktadır. Bu yüzden yaptığımız araştırmanın gelecekteki çalışmalar için yol gösterici nitelikte olduğu düşünülmektedir.

Çalışmanın en önemli kısıtı teknoparkta faaliyet gösteren 360 şirket sahibinin katılımıyla gerçekleşmiş olmasıdır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalar ve iş hayatı açısından şu öneriler de bulunulabilir:

- Araştırma 38 teknoparkta ve farklı sektörlerden şirketlerle yapılmıştır. Teknopark sayısının arttırıp daha fazla şirkete ulaşarak sektörel bazlı sonuçlar elde edilmesine veya sektörel karşılaştırmalara yönelik yeni çalışmalar gerçekleştirilebilir.
- Çalışmadaki değişkenler ana modele uygun olarak tek boyut olarak ele alınarak analizler gerçekleştirilmiştir. Liderlik davranışları ve sosyal sermaye değişkenlerinin alt boyutlar bazında ele alınarak, aralarındaki ilişkiler daha detaylı incelenebilir. Özellikle liderlik davranışları alt boyutları olarak görev odaklı ve ilişki odaklı olarak ele alınması hem alan yazınına hem de çalışma hayatına faydalı olabilir.
- Ana kütlenin Türkiye geneli olarak değil de bölgesel olarak ele alınıp, bölgeye yönelik sonuçlara göre öneriler sunulması iş hayatı açısından daha gerçekçi olabilir.
- Katılımcıların liderlik davranışlarının kurumdaki görevlerine göre farklılık göstermesi, bu çalışma özelinde şirketin kurucu pozisyonunda olanların liderlik özelliklerini geliştirmeye ihtiyaçları olduğunu göstermekte olup, bu konuda alınacak eğitim ve seminerlerin faydalı olabileceği ifade edilebilir.

- Katılımcıların sosyal sermaye birikimi ve girişimsel öz yetkinliklerinin medeni durumlarına göre farklılık göstermesi de evli şirket sahiplerinin hem sosyal sermaye hem de girişimsel öz yetkinliklerinin artırılması yönünde çabalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Bu durumda şirketlerin haftasonu aktiviteleri (piknik, akşam yemeği, spor turnuvaları vb) düzenleyerek, şirket içi iletişim ve güveni artırıcı çabaları önemli olabilir.
- Son olarak yine katılımcıların sosyal sermaye ve girişimsel öz yetkinliklerinin yaşlara göre farklılık göstermesi, “Ağaç yaş iken eğilir” atasözünden de yola çıkarak, şirket sahiplerinin mümkün olduğunca kendilerine yatırım yaparak (kişisel gelişimlerini ve deneyimlerini artırıcı eğitim ve seminerler vb. katılarak) zamanı iyi yönetmeleri önerilebilir.

## KAYNAKLAR

- AĞCA, V., ve KANDEMİR, T. (2008). Aile İşletmelerinde İç Girişimcilik Finansal Performans İlişkisi: Afyonkarahisar'da Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 209-230.
- AKSOY, M. (2019). *Beşeri Sermaye, Sosyal Sermaye ve Öz Yeterliliğin Restoran Performansına Etkisi*. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- AKSOY, M. (2019). *Beşeri Sermaye, Sosyal Sermaye ve Öz Yeterliliğin Restoran Performansına Etkisi*. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ALACAHAN, O. ve DUMAN, B. (2011, Bahar). Güven ve Sivil Bağlılık Boyutuyla Sosyal Sermaye ve Mezhep: Kahramanmaraş Örneği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 108-131.
- ARIKAN, S. (2003, Bahar). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-20.
- ARTIK, L. (2019). *Okul Yöneticilerinin Liderlik ve Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ASLAN, S. (2012). Demokrasi Bağlamında Sosyal Sermaye ve Sivil Toplum İlişkisi. *Mustafa Kemal Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 45-58.
- BAKAR, M. S., RAMLI, A. B., İBRAHİM, N. A., ve MUHAMMAD, I. G. (2017). Entrepreneurial Self-Efficacy Dimensions and Higher Education Institution Performance. *IJMS*, 24(1), 119-137.
- BALTAŞ, A. (2001). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru: Ekip Çalışması ve Liderlik* (Cilt 1). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise Of Control*. New York: NY: W. H. Freeman.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise Of Control*. New York: NY: W. H. Freeman.
- BAŞOL, O., ve KARATUNA, I. (2017). Entrepreneurial Self-Efficacy of University Students: A Cross-Cultural Study. *Management*, 12(1), 27-40.
- BAYHAN, İ. (2018). *Liderlik Davranışının Duygusal Emek ve Yenilikçi İklim Üzerindeki Etkisinde Sosyal Sermaye İle Entelektüel Sermayenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- BEKTAŞ, Ç. (2016). Liderlik Yaklaşımları ve Modern Liderden Beklentiler. *Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (7), 44-53.
- BIRD, B. J. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case For Intention. *Academy of Management Review*, 13 (3), 442-453.
- BOYD, N. G., ve VOZIKIS, G. S. (1994). The Influence Of Self-Efficacy On The Development Of Entrepreneurial Intentions and Actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18 (4), 63-77.
- BROUWER, J., ELLEN, J., ANDREAS, F., ve ADRIAAN, H. (2016). The Impact of Social Capital on Self-Efficacy and Study Success Among First-Year University Students. *Learning and Individual Differences* (52), 109-118.
- BUENAVENTURA, G. (2017). The Impact of Leader Self Efficacy On The Characteristic Of Work Teams. *Omnia Science*, 13(4), 824-849.
- CANPOLAT, B. (2011). *Yöneticilerin Liderlik Yaklaşımları: Kamu İşletmelerinde Bir Alan Çalışması*. Edirne : Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CELEP, O. (2019). *Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik Tarzlarının Sosyal Sermaye ve Lider-Üye Etkileşimine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- CEMALOĞLU, N. (2007, Kış). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-112.
- CHIANG, C.-F., ve WANG, Y.-Y. (2012). The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effect of Trust. *Journal of Hotel & Business Management*, 1 (1), 1-11.
- COLEMAN, J. S. (1988). Social Capital in the Creation Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94 (1), 1-9.
- CÜREOĞLU, M. (2018). *Aile İşletmelerinde Sosyal Sermayenin Örgütsel Performansa Etkisi ve Bir Uygulama*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇAĞLAR, İ. (2004). İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencileri ile Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Liderlik Tarzına İlişkin Eğilimlerinin Karşılaştırmalı Analizi ve Çorum Örneği. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi* (2), 91-107.
- ÇALIŞKAN, Ş., ve MEÇİK, O. (2011, Temmuz). Sosyal ve Beşeri Sermayenin Bireysel Ekonomik Getirisi Üzerine. *PARADOKS Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7(2), 7-26.
- ÇARIKÇI, İ. H., ve KOYUNCU, O. (2010, Güz). Bireyci-Toplum Kültür ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 1-18.
- ÇEKİÇ, T. İ. (2012, Aralık). Türkiye'de Sosyal Sermaye ve Sivil Toplum Bölgesel Yapısı. *Megaron*, 7(3), s. 181-190.

- ÇELİK, M. (2013). *Öğretmen Algılarına Göre İlkokul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik ve Girişimcilik Becerileri Arasındaki İlişki (Bağcılar ve Bakırköy İlçeleri Örneği)*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÇETİN, M. (2006). Bölgesel Kalkınmadan Sosyal Ağların Rolü: Silikon Vadisi Örneği. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 21(1), 1-25.
- DEMİR, S. A. (2011). Aile ve Sosyal Sermaye İlişkisi. *e-Journal of New World Sciences Academy (NWSA)*, 6(4), 897-915.
- DİNÇ, N. (2019). *Liderlik Tarzı ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DUMAN, B., ve ALACAĞAN, O. (2011). Sosyal Sermaye / Güven Boyutunda Etniklik. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 181-208.
- ERGÜVEN AKBULUT, S. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Kültürel Sermayeleri, Öz-Yeterlikleri ve Okullarındaki Sosyal Sermayeye Yönelik Algılarının İncelenmesi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ERSOY, B. (2019). *Girişimci Kişilik Özelliklerinin Girişimcilik Niyetine Etkisinde Stratejik Güven ve Ortak Değerlerin Moderatör Rolü Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EVİN, E. (2019). *Kurumsal Sosyal Sermaye Uygulamaları İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Niğde Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Niğde: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- FIELD, J. (2006). *Sosyal Sermaye* (Cilt 1). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- GANDOLFI, F., ve STONE, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18 (4), 261-269.
- GEMİCİOĞLU, A. (2019). *Bölgesel Kalkınmada Sosyal Sermayenin Rolü: Zonguldak İli Örneği*. Zonguldak: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GLASS, J. F. (1991). Understanding Organizations and The Workplace. *Working Paper Series-227*, 1-35.
- GUPTA, S. C., ve KAPOOR, V. (2014). *Fundamentals of Mathematical Statistics*. Mumbai: Sultan Chand and Sons.
- HALPIN, A. W. (1957). *Leader Behavior Description Questionnaire*. Columbus, Ohio: The Ohio State University.
- HAMAD, A. A. (2017). *The Effect of Social Capital on Operational Performance: A resarch in Erbil*. Ankara : Atılım University Graduate School of Social Science.
- HAYKIR, Ş. V. (2020). *Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin İş Tatminine Etkisi: İstanbul İli Vakıf Üniversiteleri Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İŞİK, M., ve ÇİÇEK, B. (2020). Planlı Davranış Teorisi Perspektifinden Girişimcilik Niyeti Üzerinde Sosyal Sermaye Öz Yeterlilik ve Öz Saygının Rolü. *Turkish Studies - Economics Finance Politics*, 15 (1), 185-206.
- JONG, J. P., ve HARTOG, D. N. (2007). How Leaders Influence Employees' Innovative Behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10 (1), 41-64.
- KAFLE, S. C. (2019). Correlation and Regression Analysis Using SPSS. *OCEM Journal of Management, Technology & Social Sciences*, 126-132.
- KALSOOM, Z., KHAN, M. A., ve ZUBAIR, S. S. (2018). Impact of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance: A Case of FMCG Industry of Pakistan. *Industrial Engineering Letters*, 8 (3), 23-30.
- KARAGÜL, M., ve MASCA, M. (2005, Bahar). Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (1), 37-52.
- KAPU, H. (2008, Ocak). Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 259-288.
- KARABEY, C. N. (2009). *Girişimcilikte Fırsat Tanımlamayı Etkileyen Bireysel Faktörler: Beşeri ve Sosyal Sermaye Perspektifi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KARADAŞ, A., ve YILDIRIM, A. (2019). Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynağı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (6), 1-10.
- KARAGÜL, M., ve MASCA, M. (2005, Bahar). Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (1), 37-52.
- KARCIOĞLU, F., ve KAYGIN, E. (2003). Girişimcilik Sürecinde Dönüştürücü Liderlik Anlayışı: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Atatürk Üniveritesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(3), 1-20.
- KENNEDY, B., LOCHNER, K., PROTHROW, D., ve KAWACHI, I. (1997, September). Social Capital, Income Inequality and Mortality. *American Journal of Public Health*, 87(9), 1491-1498.
- KORKMAZ, Ö. (2020). *Proaktif Kişilik Özelliğinin Öz Yeterlilik, Yaratıcılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KÖNİĞ, L. S. (2016, June). Integrating Entrepreneurial Self Efficacy Into Education At Universities. *Ekonomski Vjesnik/ Econviews* (2), 311-321.
- KÖYBAŞI, F. (2016). *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlilik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi (Sivas İli Örneği)*. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- KRAUSZ, R. (1986). *Power and Leadership in Organizations*. Transactional Analysis Journal.
- KÜÇÜK, Ş. (2019). *Liderlik Yöntemleri ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KÜÇÜK, Y. (2020). *Okul Müdürleri Liderlik Davranışlarının Meslek Öğretmenlerinin Performansına Etkisi (Gölbasi İlçesi Mesleki ve Teknik Okullar)*. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- LIAO, J., ve WELSCH, H. P. (2005). Roles of Social Capital in Venture Creation: Key Dimensions and Research Implications. *Journal of Small Business Management*, 43 (4), 345-362.

- LUCAS, W., ve COOPER, S. (2005). *Measuring Entrepreneurial Self Efficacy*. Singapore: Paper Prepared for the EDGE Conference: Bringing the Gap-Entrepreneurship in Theory and Practice.
- MERTEROVA, J., PROCHAZKA, J., VACULİK, M., ve SMUTNY, P. (2015, June). Relationship Between Self Efficacy, Transformational Leadership and Leader Effectiveness. *Journal of Advanced Management Science*, 3(2), 109-122.
- METİN, B. (2019). *Yöneticilerin Liderlik Tarzları İle Şüpheli Düşünme ve Narsistik Kişilik Arasında İlişki*. Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- NARAYAN, D., ve CASSIDY, M. F. (2001). A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory. *Sage Publications* , 49 (2), 59-102.
- ÖKSÜZLER, O. (2006). Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* (12), 108-129.
- ÖZBEZEK, D., ve PAKSOY, M. (2017). Liderlik Etme Motivasyonu ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişkide Öz Yeterliliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies* , 3 (4), 248-269.
- ÖZBİLEN, F. M. (2019). *Öğretmen Adaylarının Sosyal Sermaye ve Girişimcilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZKAN, Ş., EMSEN, S., GÜNDOĞDU, F., ve AKSU, H. (2003). Türkiye'de Girişimcilik ve Belirleyicileri: Marmara ve Doğu Anadolu Bölgesi Üzerine Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 58(4), 145-172.
- ÖZMEN, H. (2009). *Liderlik Davranışını Etkileyen Toplumsal Normların Analizi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PEKKAN, N. Ü. (2017). *Sosyal Sermaye ve Öz-Yeterliliğin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Osmaniye: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PUTNAM, R. (1993). The Prosperous Community. *Current* , 4-10.
- RAFFERTY, A. E., ve GRIFFIN, M. (2006). Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , 79 (1), 37-61.
- ROBBINS, S. P., ve JUDGE, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*. (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel.
- ROBERTS, C. (2013). Building Social Capital through Leadership Development. *Journal of Leadership Education* , 12 (1), 54-73.
- SAYGIN, M. (2006). *Kültürel Sermaye, Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermayenin Girişimci Kişilik Özelliklerine Etkisi: İç Anadolu Bölgesi Genç Girişimciler Kurulu Örneği*. Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SCHERMERHORN, J. R., OSBORN, R. N., & UHL-BIEN, M. (2010). Organizational Behaviour. *11.Edition* , 278-288.
- SİĞRI, Ü., TABAK, A., ve GÜNGÖR, H. (2010). Öz Yeterliliğin Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (17), 51-66.
- SÖYLEMEZ, M. (2019). *Dönüşümsel Liderlik, Sosyal Sermaye, Özyeterlilik ve Lider-Üye Etkileşimi İlişkisi: Kocaeli Serbest Bölgesinde Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ŞİMŞEK, N., ve FİDAN, M. (2005). *Kurum Kültürü ve Liderlik* (Cilt 1). Konya: Tablet Kitabevi.
- TARAKCI, U. A. (2009). *Türk Özel Sektör Yöneticilerinin Çatışmaları Çözmede Kullandıkları Stiller ve Bu Stillerin Öz Yeterlilik Algılamasıyla İlişkisi*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TIN, G. (2020). *Algılanan Liderlik Tiplerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- TOPALOĞLU, F. (2019). *Kriz Yönetiminde Liderlik: İşletmelerde Kriz Yönetiminin Otantik Liderlik Özellikleri Açısından İncelenmesi Muğla İli Araştırması*. Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TSAI, W., ve GHOSHAL, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal* , 41 (4), 464-476.
- TURAN, S., ve EBİÇLİOĞLU, N. (2002, Yaz). *Okul Müdürlerinin Liderlik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi(31), 444-558.
- TÜZEMEN, S. (2013). *Güven ve İlişkiler Bağlamında Sosyal Sermayenin Akademik Verimliliğe Etkisi: Karadeniz Teknik Üniversitesi Örneği*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- UÇAR, Ö. (2018). *İşgörenlerin Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Tarzları Algılamaları ile Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişkide Yöneticiye Duyulan Güvenin Aracılık Rolü: Bir Zincir Otel Uygulaması*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÜNAL, S. R. (2020). *Okul Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Davranışları İle Örgütsel Sinizm Algıları Arasındaki İlişki*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÜNLÜ, B. (2018). *Sivil Toplum Kuruluşları Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Üyeleri Tarafından Liderlik Davranışlarının Algılanmalarının İncelenmesi: Doğu Akdeniz Sivil Toplum Platformu (DASP) Örneği*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- VAN DE VALK, L. J. (2008). Leadership Development and Social Capital: Is There a Relationship? *Journal of Leadership Education* , 7 (1), 47-64.
- WEN, T. B., HO, T. C., KELANA, B. W., OTHMAN, R., ve SYED, O. R. (2019). Leadership Styles in Influencing Employees' Job Performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* , 9 (9), 55-65.
- YILDIRIM, E. (2019). *Sosyal Sermaye ve Bireysel Motivasyon Faktörlerinin Bilgi Paylaşma Niyeti Üzerine Etkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- YILDIZ, Z., ve TOPUZ, H. (2011). Sosyal Sermaye ve Ekonomik İlişkisi Açısından Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61(2), 201-226.
- YÜCEOL, N. (2018). *Girişimcilik Eğitimi Alan Kişilerin Girişimci Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Eğilimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ZALEZNİK, A. (1992). *Managers and Leaders Are They Different?* Harvard Business Review.