

**ULUSLARARASI BEŞERİ VE SOSYAL
BİLİMLER İNCELEME DERGİSİ (UBSBİD)
INTERNATIONAL HUMANITES AND SOCIAL
SCIENCE REVIEW (IHSSR)**

Volume: 8 Issue: 2 Year: 2024

**GİRİŞİMCİLİK EĞİLİMİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:
TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA***

Alican ÇAM**

Doç. Dr. Sema YOLAÇ***

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Tarihi:
Başuru: 11.09.2024
Revizyon : 13.10.2024
Kabul : 18.11.2024
Orcid Numarası :
0000-0002-4873-878X
0000-0002-5823-6097

Anahtar Kelimeler:
Girişimcilik, İşten Ayrılma
Niyeti, Tekstil Sektörü

Amaç: Çalışmanın amacı; tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini planlanmış davranış teorisi kapsamında tespit etmektir.
Yöntem: Araştırma kapsamında, Ajzen ve Fishbein (1991) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeğinden yararlanılarak, 277 tekstil sektörü çalışanından kolayda örneklem yoluyla veri toplanmıştır. Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri tespit edilmiştir. Araştırma modeline uygun olarak geliştirilen hipotezleri test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.
Sonuç: Çalışmada elde edilen bulgulara göre girişimcilik eğiliminin davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü ve kişisel norm boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu saptanmıştır. Davranışa yönelik tutum boyutu, girişimcilik faaliyetinde bulunmayı düşünen tekstil sektörü çalışanlarının, işten ayrılma niyetine sahip olduklarını göstermektedir. Varsayılan davranış kontrolü boyutu, söz konusu çalışanların girişimcilik faaliyetini hayata geçirebileceklerini düşündüklerinde işlerinden ayrılmayı planladıklarını ifade etmektedir. Kişisel norm boyutu ile ilgili araştırma sonucu ise, tekstil sektöründe çevreden görülen desteğin, girişimci adayları için önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır.
Özgün Değer: Çalışmaların girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyeti üzerine alan yazında yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular neticesinde, tekstil sektöründe girişimcilik eğilimine sahip çalışanların kendi işlerini kurmak isteyecekleri tespit edilmiştir. Tekstil sektörüne ilişkin olarak yapılan bu çalışmanın alanyazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**THE EFFECT OF ENTREPRENEURIAL TENDENCY ON THE INTENTION TO LEAVE:
A RESEARCH IN THE TEXTILE INDUSTRY**

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article History:
Received: 11.09.2024
Revised : 13.10.2024
Accepted : 18.11.2024
Orcid Number:
0000-0002-4873-878X
0000-0002-5823-6097

Keywords:
Entrepreneurship, Intention to
Leave, Textile Industry

Objectives: In the context of planned behavior theory, the aim of this study is to determine the effect of entrepreneurial tendencies of textile sector employees on their intentions to leave.
Methods: Within the scope of the research, data were collected from 277 textile sector employees through convenience sampling using the entrepreneurship scale developed by Ajzen and Fishbein (1991) and the intention to leave scale developed by Camman, Fichmann et al. (1979). Validity and reliability analysis of the scales were conducted. Demographic characteristics of the participants were determined. Correlation and regression analyses were conducted to test the hypotheses developed in accordance with the research model.
Results: According to the findings of the study, it was determined that the dimensions of entrepreneurial tendency, attitude towards behavior, assumed behavioral control and personal norms had a positive and significant effect on intention to leave the job. The attitude dimension towards behavior shows that textile industry employees who are considering engaging in an entrepreneurial activity have the intention of leaving their job. The default behavioral control dimension indicates that the employees in question plan to leave their jobs when they think they can implement entrepreneurial activity. The result of the research on the personal norm dimension reveals that the support from the environment in the textile industry is an important factor for entrepreneur candidates.
Originality: It is seen that the studies on the entrepreneurial tendency of the employees and their intentions to leave their jobs are limited in the literature.
As a result of the findings, it has been determined that employees with entrepreneurial tendencies in the textile sector will want to establish their own businesses. It is thought that this study conducted on the textile sector will make a significant contribution to the literature.

* Bu çalışma Alican Çam tarafından İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İktisat) Bilim Dalında Dr. Öğr. Üyesi Sema Yolaç danışmanlığında hazırlanan "Girişimcilik Eğiliminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

** Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, camalican93@gmail.com

*** İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, syolac@istanbul.edu.tr

1. GİRİŞ

Girişimcilik terimi 18. yüzyılın başlarından itibaren kullanılmaya başlanmış olsa da, girişimcilik faaliyetlerinin çok daha eski zamanlarda da var olduğu bilinmektedir. Bir ülkede girişimcilik faaliyetleri ekonomik olarak doğrudan etkilenir ve bu faaliyetler ekonominin büyümesine olumlu katkıda bulunur. Girişimciler, toplumun ihtiyaç duyduğu alanları fark ederek bu alanlarda yeni fikirler geliştirir ve üretim yaparlar. Bu bağlamda, bir ülkede bireylerin girişimcilik eğilimlerini belirlemek amacıyla yapılan araştırmalar önemlidir. İşten ayrılma niyeti ise, günümüzde işletmelerin nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyduğu rekabet ortamında yöneticiler için önemli bir konudur. Çalışanların işten ayrılması, işletmelerde işgücü kaybına neden olur. Ayrıca, işten ayrılan birey işsiz kalabilir ve yeni iş arayışına girmesi zor bir süreç olabilir. Ancak bazı araştırmalar, bireylerin işten ayrılma isteğinin iş tatminsizliğinden kaynaklanabileceği gibi, kendi işini kurma yani girişimcilik isteğinden de kaynaklanabileceğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, çalışmanın amacı, planlanmış davranış teorisi çerçevesinde tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemektir.

Planlanmış davranış teorisi, belirli nedenlerle gerçekleşen insan davranışlarını açıklamak veya tahmin etmek amacıyla geliştirilmiş bir teoridir. Bu teori, bireylerin bir davranışı gerçekleştirme niyetlerinin, o davranışa yönelik tutum, kişisel normlar ve davranış kontrolü tarafından belirlendiğini ifade eder (Küçük, 2011:146). Planlanmış davranış teorisi, çeşitli disiplinlerdeki davranışları açıklamak için geniş bir şekilde kullanılmaktadır (Çetinkaya, 2014:30). Ajzen'e göre bireyler, bir davranışı gerçekleştirmeye kendi istekleri doğrultusunda karar verebilirler, ancak bazı davranışlar, fırsatlar ve kaynaklar gibi dış faktörlerden etkilenir (Ajzen, 1991:182). Bu bağlamda, tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik faaliyetleri, çalışanların tutumları, davranış kontrolü ve kişisel normlarına bağlı olarak girişimcilik eğilimleri ile açıklanabilir. Girişimcilik eğilimine sahip çalışanların mevcut ücretli işlerine uyum sağlamakta zorlanacakları düşünülmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde girişimcilerin, bağımsızlık isteyen, işe kendini adayan, risk alan ve başarı merkezli özelliklere sahip oldukları tespit edilmiştir (Böyükaslan, 2017:14). Leskinen'e göre girişimciler, kaderlerini kontrol etmek için özerklik ve bağımsızlık ararlar (Cantner, Goethner ve Silbereisen, 2016:188). Bu nedenle, çalışanların yeni bir girişim kurmak amacıyla mevcut işlerinden ayrılmak isteyecekleri düşünülmektedir. Bu bağlamda, bireylerin işten ayrılma niyetinin, planlanmış davranış teorisi çerçevesinde girişimcilik eğilimi ile açıklanabileceği öngörülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Girişimcilik ve Girişimcilik Eğilimi

Girişimcilik kavramı, yönetim, organizasyon, iktisat ve işletme alanlarında geçmişten günümüze sıklıkla kullanılan önemli kavramlardan birisidir. Ancak "girişimcilik" kavramını net bir tanımla açıklamak oldukça zordur. Araştırmacıların girişimcilik kavramı hakkında çeşitli görüşlerine rastlanmaktadır. Ortaçağ'da ilk kez kullanılan girişimcilik kavramının "entreprenörlük" kökünden geldiği ve "üstlenmek, girişmek" anlamlarını taşıdığı görülmektedir (Marangoz, 2018:40).

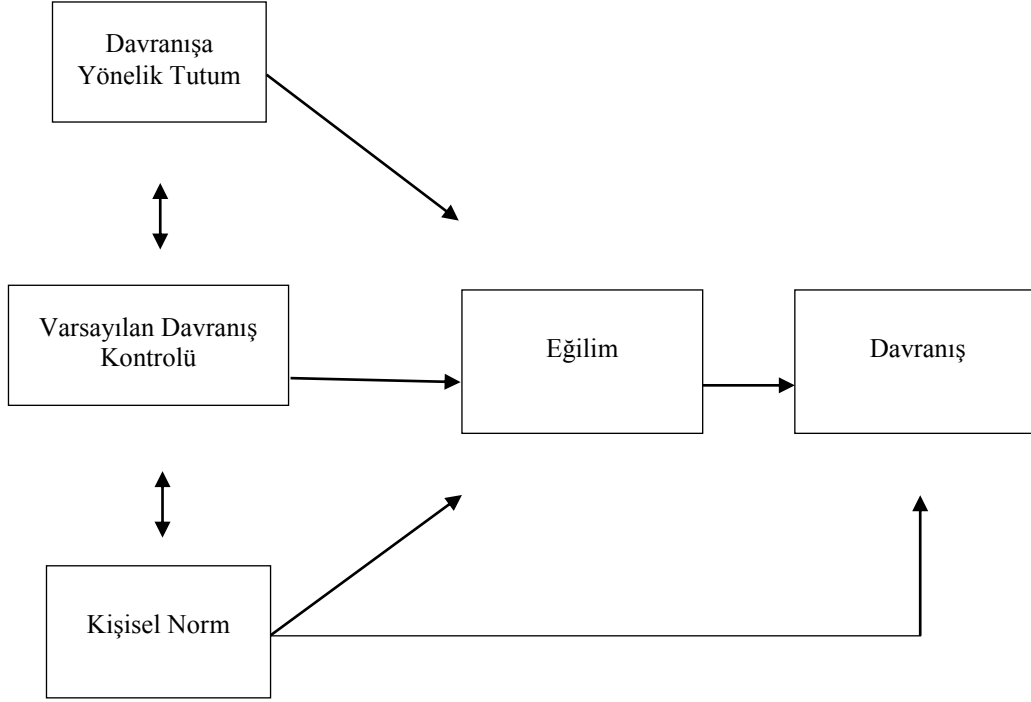
Girişimcilik kavramını ilk kez 1700'lü yıllarda ekonomist Richard Cantillon "girişim riski" olarak tanımlamıştır (Ercan ve Gökdeniz, 2009:62). Girişimcilik kavramının günümüzdeki anlamını ise Jean Baptiste Say kazandırmıştır. Say, girişimcilik kavramını tüm üretim faktörlerini bir araya getirerek üretim yapmak ve elde edeceği kar için bütün riskleri göze almak şeklinde açıklamıştır (Aytaç ve İlhan, 2007:103). Schumpeter ise girişimcilik kavramını "iktisadi bir amaçla yeni kaynakları bir araya getirme ve yeni fırsatlar oluşturma" şeklinde açıklamıştır (Kitapçı, 2019:58).

Girişimcilik eğilimi, bireylerin bir girişimde bulunmadan önce onları bu girişime sevk eden, harekete geçirici ve tetikleyici unsurlara sahip olmaları anlamına gelmektedir. Bu bağlamda kişilerin, öncelikle girişimci özelliklerini yansıtan davranışlar sergilemeleri gerekmektedir (Arslan vd., 2018:658). Girişimci bireyler, girişim faaliyeti için gerekli bilgi birikimine, kişilik özelliklerine ve yeteneğe sahip olduklarını düşünerek fırsatları değerlendirmek isterler (Aydın, 2020:37). Bireylerin sahip oldukları girişimcilik özellikleriyle kendi işini kurma yönündeki istekleri onların girişimcilik eğilimleri ile ilgilidir.

Girişimcilik eğilimini açıklayabilmek için araştırmacılar çeşitli çalışmalar yürütmüş ve bu anlamda bir teoriyi ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada girişimcilik eğilimi işe ilgili en çok kabul gören

Ajzen'in planlanmış davranış teorisi kullanılmıştır. Bu teori, bir davranışın gerçekleşmesinde etkili olabilecek değişkenleri açıklamaktadır (Akçakanat ve Dinç, 2018:763). Bu teoride, eğilimi belirlemeye yönelik üç boyut bulunmaktadır. Bu boyutlar; davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü ve kişisel normdur.

Şekil 1.Planlanmış Davranış Teorisi Modeli



Kaynak: Ajzen, I. "The Theory of Planned Behavior", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol.50, 1991:182.

Planlanmış davranış teorisindeki boyutlar şu şekilde açıklanabilir: İlk olarak, davranışa yönelik tutum boyutu, bireyin bir davranışı olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesiyle ilgilidir. İstenen davranışa karşı olumlu, istenmeyen davranışlara karşı ise olumsuz bir tutum sergilenir. İkinci olarak, varsayılan davranış kontrolü boyutu, bireyin sözkonusu davranışı gerçekleştirmesini ne kadar kolay veya zor olarak algıladığını, karşılaşılabileceği engelleri ve geçmiş deneyimlerini içerir. Son olarak kişisel norm boyutu, bireyin bir davranışı yapma veya yapmama kararında etkili olan sosyal baskıyı ifade eder; bu normlar sosyal faktörler olarak isimlendirilir (Ajzen, 1991:181-182).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

Nitelikli insan gücünün daha fazla önem taşıdığı günümüzde işletmelerin nitelikli insan gücünü elde etmesi gibi bu gücü kaybetmemesi de önem taşıyan bir konudur. Bu nedenle çalışanların mevcut işinden ayrılmayı düşünmesi ve bu düşüncüyü gerçek bir eyleme dönüştürmesi işletmeler açısından oldukça olumsuz bir durumdur (Yıldız, 2013:318).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların iş koşulları ve iş ortamından memnuniyet duymamaları halinde kendi istekleriyle ortaya koydukları işten ayrılma fikridir (Mobley, 1977:237). İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerinden nasıl ayrılacakları konusunda bilinçli olarak aldıkları kararları içerir (Tett ve Meyer, 1993:262). İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin buldukları kurumdan kararlı bir biçimde ayrılma eğilimi olarak da tanımlanmaktadır (Bartlett, 1999).

Çalışanların işten ayrılma niyeti yaş, cinsiyet, eğitim gibi demografik özelliklere göre değişiklik göstermekle birlikte; çalışma ortamı, maaş, terfi, yönetim gibi mevcut iş koşullarına bağlı olarak da

değişebilmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini çevre ve alternatif iş imkanları da etkileyebilmektedir (Kaya ve Abdioğlu, 2010:132).

İşten ayrılma düzeyinin yüksek olması örgütlerin büyüme ve karlılık oranlarını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işletmeler çalışanlarının işten ayrılma niyeti eğilimi sergilemesini istememektedirler (Yıldız vd., 2018:156).

3. YÖNTEM

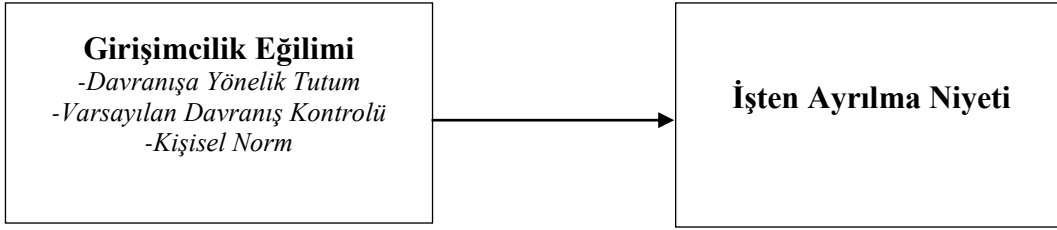
3.1. Araştırmanın Amacı, Yöntemi

Çalışanların girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyeti ile ilgili olarak yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Genel olarak tekstil sektörü çalışanları üzerine bu konuda yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu anlamda çalışmanın amacı, planlanmış davranış teorisi doğrultusunda tekstil sektörü işgörenlerinin girişimcilik eğiliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Çalışmada öncelikle araştırmanın modeli belirlenmiş ve bu modele uygun hipotezler geliştirilmiştir. Sonrasında, araştırmaya katılan tekstil sektörü çalışanlarının demografik özellikleri incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Daha sonra, hipotezlerin test edilmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı, tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilik eğilimlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu doğrultuda geliştirilen model ve hipotezler aşağıdaki gibidir:

Şekil 2. Araştırmanın Modeli



H₁: Girişimcilik eğiliminin davranışa yönelik tutum boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H₂: Girişimcilik eğiliminin varsayılan davranış kontrolü boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

H₃: Girişimcilik eğiliminin kişisel norm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemi ile 2019 yılında elde edilmiştir. Araştırma evreni Türkiye'deki tüm tekstil sektörü çalışanları iken, örnekleme grubunu 277 tekstil sektörü çalışanı oluşturmuştur. Hair ve arkadaşları (2005), analiz edilecek değişken sayısının beş katı kadar minimum örnekleme sayısı önermektedirler. Bu çalışmada değişken sayısı 33 olduğundan, minimum örnekleme sayısının 165 olması gerektiği dikkate alındığında, 277 örneklemin yeterli olduğu söylenebilir. Toplamda 350 anket gönderilmiş ve 292 geri dönüş alınmıştır. Verilerin normal dağılımını sağlamak ve daha güvenilir sonuçlar elde etmek amacıyla 15 anket analiz dışında bırakılmıştır. Böylece, toplamda 277 anket formu analizler için kullanılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin; ikinci bölümde girişimcilik eğilimlerine ilişkin; üçüncü bölümde ise işten ayrılma niyetlerine ilişkin 42 soru yöneltilmiştir. Katılımcılardan girişimcilik eğilimi ve işten ayrılma niyetine ilişkin sorulara ne kadar katılıp

katılmadıklarını belirtmeleri için 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Girişimcilik eğilimi için Ajzen ve Fishbein'in (1991) geliştirdiği 30 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Kalfaoglu (2017) tarafından yapılmıştır. Ölçek 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar davranışa yönelik tutum, varsayılan davranış kontrolü ve kişisel norm boyutlarıdır. İşten ayrılma niyetini ölçmek için ise Cammann, Fichman vd. (1979) tarafından geliştirilen 3 sorudan oluşan tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Sarrafoğlu'na (2019) aittir.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analiz edilmesinde SPSS programından yararlanılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, korelasyon analizi, regresyon analizi yer almış ve çalışmanın sonuçları elde edilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Araştırma katılımcılarının demografik özelliklerine ulaşmak amacıyla katılımcılara cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hali, aylık gelir, çalıştığı iş yerindeki görevi, çalıştığı iş yerindeki çalışma süresi, toplam iş tecrübesi ve ailesinde girişimci yakını bulunma durumu sorularından oluşan toplamda 9 soru sorulmuştur.

Buna göre katılımcıların çoğunluğunu; %65.3 ile erkek katılımcılar, %51.3'ü evli, %42.6'sı 26-35 yaş aralığındaki bireyler, %34.7'si lise mezunu, %28.5'i satış danışmanı, %37.2'si çalıştığı iş yerinde 1-3 yıl süreyle çalışanlar, %44.8'i toplam 10 yıl ve üzeri tecrübeye sahip, %36.1'i 3001-4000TL aylık gelire sahip ve %77.26 ile ailesinde girişimci yakını olmayan bireyler oluşturmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Özellik	f	%	Özellik	f	%
Cinsiyet			İş Yerinde Çalışma Süresi		
Kadın	96	34.7	1 yıldan az	35	12.6
Erkek	181	65.3	1-3 Yıl	103	37.2
Medeni Durum			4-6 Yıl	81	29.6
Evli	142	51.3	7-10 Yıl	38	13.4
Bekar	135	48.7	10 Yıl ve Üzeri	20	7.2
Yaş			Toplam İş Tecrübesi		
18-25	54	19.5	1 Yıldan az	9	3.2
26-35	118	42.6	1-5 Yıl	81	29.2
36-44	83	30	6-9 Yıl	63	22.7
45 ve üzeri	22	7.9	10 Yıl ve üzeri	124	44.8
Eğitim Durumu			Aylık Gelir		
İlköğretim	19	6.9	2001-3000TL	72	26
Lise	96	34.7	3001-4000TL	100	36.1
Ön Lisans	89	18.4	4001-5000TL	57	20.6
Lisans	51	32.1	5001-6000TL	25	9
Lisansüstü	22	7.9	6001 TL ve üzeri	23	8.3
Çalıştığı İş Yerindeki Görevi			Aile Girişimci Yakını		
Mağaza Sorumlusu	51	18.4	Baba	47	16.9

Satış Danışmanı	79	28.5	Anne	13	4.7
Depo Personeli	33	11.9	Çocuk	3	1.1
Depo Sorumlusu	14	5.1	Yok	214	77.2
Üretim Personeli	29	10.4			
Üretim Sorumlusu	34	12.2			
Diğer	37	13.3			

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Verilerin normal dağılımı ile ilgili olarak Skewness ve Kurtosis çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Bu değerlerin -2 ve +2 arasında olması durumunda, ölçme araçlarının normal dağıldığı ve normallik varsayımını karşıladığı ifade edilmektedir (George ve Mallery, 2010). İlgili sonuçlar Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

	Ort.	S.S	Çarpıklık	Basıklık
Davranışa Yönelik Tutum				
DYT1	3.7870	1.17095	-.724	-.401
DYT2	3.7401	1.20278	-.847	-.183
DYT3	3.8989	1.14710	-1.005	.243
DYT4	3.8773	1.19756	-.973	.005
DYT5	3.8736	1.08777	-.938	.301
DYT6	3.6895	.98042	-.506	-.156
DYT7	3.3755	.97608	-.297	-.216
DYT8	4.0469	.96382	-.901	.242
DYT9	4.0866	.95917	-1.217	1.423
DYT10	4.3285	.85784	-1.798	1.044
Varsayılan Davranış Kontrolü				
VDK1	3.6426	1.00293	-.690	.228
VDK2	3.7834	.96497	-.651	.034
VDK3	3.8592	.92765	-.676	.204
VDK4	4.2708	.87785	-1.399	1.972
VDK5	4.4296	.85100	-1.981	1.473
VDK6	4.1300	.90754	-1.227	1.637
VDK7	3.4477	.98997	.022	-.477
VDK8	4.4765	.72506	-1.756	1.331
Kişisel Norm				
KN1	3.7690	.96161	-.754	.370
KN2	3.8520	.92075	-.804	.768

KN3	3.7040	.98121	-.629	.048
KN4	2.9206	1.17992	.075	-.744
KN5	2.9350	1.03004	.071	-.217
KN6	3.0253	1.06121	.004	-.482
KN7	3.5921	1.06815	-.673	-.143
KN8	3.5632	1.13913	-.727	-.200
KN9	3.1227	1.10635	-.180	-.877
KN10	3.7798	1.08275	-.639	-.418
KN11	3.4765	1.05826	-.437	-.544
KN12	3.6859	.95112	-.582	-.037
İşten Ayrılma Niyeti				
İAN1	3.1444	1.37291	-.237	-1.213
İAN2	3.0543	1.37549	-.148	-1.261
İAN3	2.6282	1.28636	.258	-.973

Girişimcilik eğiliminin kişisel norm boyutuna ilişkin 4 ve 5 numaralı ifadeler hariç diğer tüm ifadelerin ortalamaları 3'ün üzerindedir. Bu durum, tekstil sektörü çalışanlarının girişimcilikle ilgili ifadelerle genel olarak olumlu bir eğilim sergilediğini ortaya koymaktadır. Tekstil sektörü çalışanlarının algılanan girişimcilik eğilimleri yüksek olup, bu da onların girişimcilik eğilimi taşıdığını göstermektedir. Girişimcilik eğilimi ile ilgili ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerine dair üçüncü ifadenin ortalaması 2'nin üzerinde olup, bu da çalışanların bu ifadeye pek katılmadığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, birinci ve ikinci ifadelerle verilen cevapların ortalamasının 3'ün üzerinde olduğu görülmektedir. Bu da çalışanların genellikle bu ifadelerle katıldığını ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Analizler, verilerin normallik varsayımını karşıladığını ve bu nedenle sonraki aşamalarda parametrik analizlerin uygulanmasında herhangi bir engel bulunmadığını göstermektedir.

4.3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Güvenilirlik analizi için ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerine bakılmaktadır (Kartal ve Dirlik: 2016). Cronbach Alpha katsayısının 0.70'den büyük olması durumunda ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilmektedir (Kılıç, 2016: 47). Cronbach Alpha değerleri; girişimcilik eğilimi ölçeği için "0.913", davranışa yönelik tutum boyutu için "0.902", varsayılan davranış kontrolü boyutu için "0.755", kişisel norm boyutu için "0.798" ve işten ayrılma niyeti ölçeği için "0.962" olarak bulunmuş ve ölçme araçlarının güvenilirliği sağlanmıştır.

KMO değerinin 0.5'ten yüksek olması, ölçeklerin geçerliliğini sağlamaktadır (Kaiser 1974, akt. Çolakoğlu ve Büyükeksi, 2014: 60). Bu bağlamda, çalışmada kullanılan ölçeklerin KMO değeri (.863) bu kriteri karşılamaktadır. Ayrıca, ölçeklerdeki her bir boyutun altındaki değişkenlerin faktör yüklerinin en az 0.32 olması gerektiği kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 318). Analiz sonuçlarına göre, her bir boyut altındaki değişkenlerin faktör yüklerinin ".951" ile ".507" arasında değiştiği görülmektedir. Çalışmada tespit edilen faktörlerin, toplam varyansın %68.118'ini açıkladığı gözlemlenmiştir. Açıklanan toplam varyansın %28.888'i davranışa yönelik tutum boyutuna, %17.415'i varsayılan davranış kontrolü boyutuna ve %11.887'si işten ayrılma niyetine aittir.

4.4. Korelasyon Analizi

Bu çalışmada, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek için literatürde sıkça kullanılan Pearson analizi uygulanmıştır. Söz konusu katsayının değeri, -1 ile +1 arasındadır

(Gürbüz ve Şahin, 2017:260). Katsayı -1'e yaklaşıyorsa, iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, +1'e yaklaşıyorsa pozitif yönlü bir ilişki olduğu anlamına gelir. Sosyal bilimlerde, katsayı değeri $r=.10-.29$ aralığında olduğunda ilişki zayıf, $r=.30-.49$ aralığında olduğunda orta, ve $r=.50-1.0$ aralığında olduğunda ise güçlü olarak değerlendirilir (Balcı ve Ahi, 2016:144). Tablo 3'de korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Katsayıları

	Ort.	S.S	G.E	DYT	VDK	KN	İAN
G.E	3.73	.54	1				
DYT	3.87	.73	.893*	1			
VDK	4.00	.55	.851*	.717**	1		
KN	3.45	.58	.851*	.574**	.596**	1	
İAN	2.94	1.29	.252*	.234**	.217**	.204**	1

*: 0.05 düzeyinde anlamlı. **: 0.01 düzeyinde anlamlı.

Girişimcilik eğilimin davranışa yönelik tutum boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır ($r=0.234$, $p < 0,01$). Girişimcilik eğiliminin varsayılan davranış kontrolü boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, pozitif yönde zayıf bir ilişki söz konusudur ($r=0.217$, $p < 0,01$). Girişimcilik eğiliminin kişisel norm boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı, pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır ($r=0.204$, $p < 0,01$) olduğu görülmektedir.

4.5. Regresyon Analizi

Tablo 4'te girişimcilik eğiliminin alt boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile ilgili regresyon analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Girişimcilik Eğiliminin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Std. Hata	t	P
Sabit	.716	.577	1.241	.000***
Davranışa Yönelik Tutum	.239	.154	1.556	.000***
Varsayılan Davranış Kontrolü	.162	.208	.776	.000***
Kişisel Norm	.189	.168	1.126	.000***
R ² = .054; F=6.216; p<.001				
*p<0.05; **p<0.01*** p<.001				

H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi, regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur (F=6.216; P<0.01). Davranışa yönelik tutum boyutu, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($\beta=.239$; $t=1.556$; $p<0.01$). Bu bulgu, H₁ hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Ayrıca, varsayılan davranış kontrolü boyutunun da işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($\beta=.162$; $t=.776$; $p<0.01$). Bu sonuç, H₂ hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Kişisel norm boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak pozitif ve anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta=.189$; $t=1.126$; $p<0.01$). Bu durum, H₃ hipotezinin de desteklendiğini göstermektedir. Modelin açıklama gücü R²=.054 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, algılanan girişimcilik eğiliminin, işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin %5.4'ünü açıkladığını göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın ana amacı, tekstil sektörü çalışanlarının planlanmış davranış teorisi çerçevesinde girişimcilik eğilimlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemektir. Planlanmış davranış teorisine göre, davranışa yönelik tutumu ve kişisel normları olumlu, varsayılan davranış kontrolü ise güçlü olan bireylerin girişimcilik eğilimi daha yüksektir. Girişimcilik eğilimi taşıyan tekstil sektörü çalışanlarının mevcut iş koşullarında çalışmak yerine kendi işlerini kurma isteğiyle mevcut işlerinden ayrılmak isteyebilecekleri düşünülmektedir. Bu bağlamda, gemi inşa ve otomotiv sektörlerinde yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçların yetersiz kaldığı ve tüm kesimleri temsil edemeyeceği görülmektedir. Bu nedenle, tekstil sektöründe yapılan bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Çalışmada elde edilen bulgulara göre, girişimcilik eğilimi boyutları, işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Çalışma, tekstil sektörü çalışanlarında, girişimcilik eğilimi boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Girişimcilik eğiliminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin araştırıldığı çok az sayıda çalışmanın bulunması ve bu çalışmaların belirli sektörlerde gerçekleştirildiği göz önüne alındığında farklı sektörlerden örneklemeler belirlenerek araştırma kapsamının genişletilebileceği önerilebilir. Araştırma kapsamında girişimcilik eğilimine sahip bireylerin mevcut işlerinden ayrılmayı düşündükleri tespit edilmiştir. Bu anlamda ülke ekonomisine sağlayacağı katkı ve toplumun ihtiyaçlarını karşılaması açısından bu bireylerin devlet tarafından desteklenmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.50, 188-191. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akçakanat, T., Dinc, M. (2018). Planlanmış Davranış Teorisi Bağlamında Girişimcilik Niyeti Üzerinde Makyavelist Kişiliğin Etkisi, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, UİK Özel Sayı, 761-780.
- Arslan, E., Kendir, H., Türkmen, F. (2018). Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Öğrencilerin Girişimcilik Eğilimi: Kazakistan-Kırgızistan-Türkiye Karşılaştırması, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:7, Sayı:4, 255- 269.
- Aydın, E. (2020). Türkiye ve Avrupa'da Girişimcilik Eğilimi, *Karşılaştırmalı Analiz. International Journal of Social Science*, Sayı: 3(1), 35-46.
- Aytaç, Ö., İlhan, S. (2007). Girişimcilik ve Girişimci Kültür: Sosyolojik bir Perspektif. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 101-120.
- Balcı, S., Ahi, B. (2016). *SPSS ile Adım Adım Veri Analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bartlett, K.R. (1999). The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field. The Degree of Doctor of Philosophy, Urbana, The University of Illinois.
- Boyükaslan, H. D. (2017). *Girişimcilik*. E. Kaygın (Ed.) içinde, *Girişimcilik; Temel Kavramlar, Girişimcilik Türleri, Girişimcilikte Güncel Konular*. İstanbul: Cinius Yayınları.
- Cantner U., Goethner, M., ve Silbereisen, R. K. (2016). Schumpeter's Entrepreneur-A Rare Case. *Journal of Evolutionary Economics*, 27(1), 187-214.
- Çetinkaya Bozkurt, O. (2014). Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Öğrencilerin Girişimci Olma Niyetlerinin İncelenmesi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, c. 3, s. 1, 27-47.
- Çolakoğlu, O., M., Büyükeksi, C. (2014). Evaluation of Factors Effecting Exploratory Factor Analysis Process. *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 2, 58-64.
- Ercan, S., Gokdeniz, I. (2009). Girişimcilik Gelişim Süreci ve Girişimcilik Açısından Kazakistan. *Bilgi Dergisi*, 49, 59-82.

- George, D., Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. Pearson: Boston.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., (2005). *Multivariate Data Analysis*. 6.bs., Prentice Hall..
- Kalfaoğlu, S. (2017). Duygusal Zeka İle Girişimcilik Eğilimi İlişkisi: DEGA Katılımcıları Üzerine Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Kartal, S. K., Dirlik, E. M. (2016). Geçerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı" AİBU Eğitim Fakültesi Dergisi, 16(4), 1865-1879.
- Kaya, H., Abdioglu, H. (2010). Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. Amme İdaresi Dergisi, C. 43, Sayı 4, 129-165.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlik Katsayısı, Journal of Mood Disorders, Volume: 6(1), 47-48.
- Kitapçı, I. (2019). Joseph Schumpeter'in Girişimcilik ve İnovasyon Anlayışı: Yaratıcı Yıkım Kavramı ve Geçmişten Günümüze Yansımaları. Uygulamalı Ekonomi ve Sosyal Bilimler Dergisi, c. 1, s. 2, 54-74.
- Küçük, E. (2011). Planlanmış Davranış Teorisi Çerçevesinde Mali Müşavir (SMMM) Olma Niyetinin Altında Yatan Faktörlerin Analizi. ZKU Sosyal Bilimler Dergisi, Vol. 7, S. 14, 145-162.
- Marangoz, M. (2018). *Girişimcilik*. Beta Yayınları; İstanbul.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. Journal of Applied Psychology, 62 (2), 237- 240.
- Sarrafoğlu, G. B. (2019). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.
- Tett, R. P., Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Metaanalytic Findings. Personnel Psychology, 46, 259-293.
- Yıldız, B., Ayaz Arda, O. (2018). İyi Bir Asker mi? İyi Bir İllüzyonist mi? Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü. Business and Economics Research Journal, 9, 151-167.
- Yıldız, S. M. (2013). Spor ve Fiziksel Etkinlik İşletmelerinde İş Yaşam Kalitesinin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Ege Akademik Bakış, 13(3), 317- 324.