

GİRİŞİMCİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİREYSEL YARATICILIKLARININ İNCELENMESİ

Öğr. Gör. Dr. Sezen Güngör

Namık Kemal Üniversitesi
Çorlu Meslek Yüksekokulu
sezengungor@nku.edu.tr &
sezengungor22@gmail.com

Nihan Tomris Küçün

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Teknoloji Transfer Ofisi Uygulama
ve Araştırma Merkezi
ntkucun@ogu.edu.tr

Melike Sezgin

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Teknoloji Transfer Ofisi Uygulama
ve Araştırma Merkezi,
msezgin@ogu.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada, psikolojik sermaye yapısının bireysel yaratıcı performans ve girişimcilik eğilimleri üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca, öğretim elemanlarının girişimcilik düzeylerinde belirleyici olacağı düşünüldüğünden finansal risk toleransı düzenleyici değişken olarak kabul edilmiştir. Çalışmada katılımcılara internet aracılığıyla bir anket formu gönderilmiştir. Ana kütle, herhangi bir teknoparkta işletmesi bulunan ve bulunmayan tüm akademisyenler olarak tespit edilmiştir. Bu amaçla Teknoloji Geliştirme Bölgesi Derneğinden destek istenmiş ve sistemlerinde kayıtlı bulunan girişimci öğretim elemanlarına anket formunun iletilmesi istenmiştir. Bu sayede girişimci olan ve olmayan öğretim elemanları karşılaştırmalı olarak analiz edilecektir. Elde edilen bulgulara göre çalışmaya katılan 276 katılımcıdan 114 akademisyenin herhangi bir teknoparkta şirketi olduğu, 116'sının şirketi olmadığı ve 46'sının şirket kurmayı düşündüğü gözlenmiştir. Araştırma modelinin analizi için regresyon yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın en temel sonucu olarak finansal risk toleransı ve psikolojik sermaye değişkenlerinin bireysel yaratıcılığı açıklama düzeyi %90 olarak bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Akademik Girişimcilik, Finansal Risk Toleransı

EXAMINATION OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND INDIVIDUAL CREATIVITY OF ENTREPRENEURIAL ACADEMICIANS

ABSTRACT

In this study, the effect of psychological capital structure on individual creative performance and entrepreneurship tendencies were investigated in accordance with the previous literature. It has been envisaged that financial risk tolerance may have an effect on the level of entrepreneurship tendencies of the participants and is included in the research model as a moderator variable. Data were collected in collaboration with Turkey Association of Technology Development Zones with an online survey. All academicians with or without a company in any technopark were identified as the universe of the study. For this purpose, the Technology Development Zone Association was asked for support and the questionnaire was requested to be sent to the entrepreneurial instructors who were registered in their systems. In this way it was thus possible to make a comparison between entrepreneurial and non-entrepreneurial academics. Our study has been included 276 participants which is an amount of 114 academicians who already have companies in any technopark, 116 academicians who do not have any companies and finally 46 academicians who have been thinking about having a company. The regression method was used for the analysis of the research model. Financial risk tolerance was assumed as a mediator variable and relationship scores have been observed with regression results.

Keywords: Academic Entrepreneurship, Financial Risk Tolerance

1. GİRİŞ

Toplumsal yapının odağında yer alan bilgi, kişinin öz yeterlilik ve psikolojik sermayesi ile cesaretinden muhteva yaratıcı girişimcilik, son yılların en ilgi duyulan ve araştırılan konusu olmuştur. Akademisyenlerin şirket kurmalarına ya da ortak olmalarına imkan tanıyan kanuni düzenlemeler sonrasında ülkemizde de akademik girişimcilik kültürü yaygınlaşmaya başlamış ve teknoloji tabanlı ürünlerin ekonomik hayata kazandırılma süreci hızlanmıştır. Bu çalışmada şirket sahibi/ ortağı olan akademisyenler ile girişimci olmayan akademisyenler belirtilen unsurlar doğrultusunda karşılaştırılmış ve akademik girişimciliğin kişisel özellikler, psikolojik sermaye yeterlilikleri, riske karşı tutumları ve bireysel yaratıcılık düzeyleri ile ilgili olup olmadığı araştırılmıştır. Tüm bu değişkenlerin akademisyenlerin girişimcilik konusundaki yeterlilikleri hakkında fikir vermesi açısından çalışma önem arz etmektedir.

2. PSİKOLOJİK SERMAYE

Psikolojik sermaye terimini tanımlamadan önce pozitif psikolojiden söz etmek gerekir. Pozitif psikoloji yaşam kalitesini geliştirmeyi, hayatın kısır ve anlamsız olduğu düşüncesinin ortaya çıkardığı patolojileri önleyebilmeyi vaat eden olumlu öznel tecrübe, olumlu bireysel özellikler ve olumlu kurumların bilimi olarak tanımlanabilir (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000: 5). Bir başka ifadeyle pozitif psikoloji insan psikolojisinin olumsuz yönleriyle değil olumlu yönleriyle ilgilenerek bireyde pozitif bakış açısı oluşturur.

“Pozitif Psikoloji” yaklaşımının temel konusu bireyin olaylara pozitif bakışı, iyimserlik, hayatın getirdiklerini olumlu değerlendirme ve olumsuz tarafları değil olumlu yönleri görüp ders çıkarmasıdır. Elbette ki tam bir Pollyanna yaklaşımından söz etmek doğru değildir. Olumlu bakış açısından kasıt olumsuzlukları görmezden gelmek değil onlardan ders çıkarmaktır. Soruna odaklanmak yerine çözüme odaklanmayı, dikkati pozitif yöne çevirmeyi, soruna saplanıp kalmak yerine “olan oldu” anlayışıyla çözüm arayışına girmeyi ve yaşanan olumsuzlukların gelecekte de yaşanabileceği gerçeğini unutmadan hazırlıklı olmayı inceler. Bu sayede birey sadece karşılaştığı olaylarla ilgili değil kendisiyle ilgili de olumlu yönlere odaklanacak, eksiklerinin değil sahip olduklarının farkına varacak ve kişisel gelişimi ve hedeflerine ulaşma, işiyle ilgilenme ve sorumluluklarını yerine getirmede hareket kabiliyetini arttıracaktır.

Pozitif psikolojinin kullandığı yöntemler klinik psikolojiden farklıdır. Klinik psikoloji daha ziyade zihinsel rahatsızlıklarla ilgilenirken, pozitif psikoloji insan zihninin pozitif yönlerinin keşfedilmesi ve geliştirilmesi ile ilgilenir (Compton, 2005 Sachau, 2007: 384).

Psikolojik sermaye konusunda yapılan çalışmalar teorik açıdan pozitif psikolojiye dayanmaktadır. Pozitif psikoloji, kişilerin güçsüzlükleri, patolojisi ve olumsuzlukları konularındaki çalışmalar yanında, kişilerin güçlü yönleri, erdemleri ve pozitifliğine yönelik çalışmalara da eşit değerde önem verilmesi gerektiğini öne süren Martin Seligman (1998) tarafından geliştirilen bir yaklaşımdır (Çetin ve Basım, 2013: 99). Pozitif psikolojinin örgütsel ortamda uygulaması olarak görülebilecek psikolojik sermaye genel itibarıyla “kim olduğumuz” ve “pozitif gelişim sayesinde ne olabileceğimizi” ifade etmektedir (Luthans vd. 2007: 20). Psikolojik sermaye konusunun sahip olduğu bazı özellikleri Nelson ve Cooper (2007: 11) şöyle sıralamaktadırlar (Aktaran: Polatçı 2014: 1167):

- Psikolojik sermaye, beşeri sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.
- Psikolojik sermaye, sosyal sermayeden daha fazlasını ifade etmektedir.
- Psikolojik sermaye pozitifdir.

- Psikolojik sermaye eşsizdir.
- Psikolojik sermaye teori ve araştırma tabanlıdır.
- Psikolojik sermaye ölçülebilirdir.
- Psikolojik sermaye durum temellidir, bu nedenle geliştirilebilirdir.
- Psikolojik sermaye iş performansı üzerinde etkilidir.

Psikolojik sermaye yapısını oluşturan özellikler ya da oluşumunu sağlayan faktörler, öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılık faktörleriyle açıklanmaktadır (Çetin ve Basım, 2013: 99). Öz yeterlilik, görevini başarılı biçimde tamamlanmasında gereken motivasyon, bilişsel kaynaklar ve faaliyet aşamalarını harekete geçirmek için kişinin kendi yeteneklerine olan güveni veya inancıdır (Çetin ve Basım, 2012: 125). Bir başka ifadeyle kişinin bir görevi başarabilmek için sahip olduğu yeteneklerine olan inancı ve bu doğrultuda gösterdiği gayretlerdir (Erdem vd., 2015: 41). İyimserlik, Tiger (1971: 18) iyimserliği “kişinin zevkine veya avantajına uygun olarak, sosyal veya maddesel durumlarla ilişkili bir ruh durumu veya tutumu” olarak tanımlar (Çetin ve Basım, 2012: 124). İyimser birey negatif olayları dışsal faktörlere bağlar (bu benim hatam değil), gelip geçici bir olay olarak görür (sadece tek seferlik bir olaydı) ve spesifik bir olay olarak algılar (sadece bu olay için geçerliydi) (Taştan 2016: 104). Umut, olumlu bir motivasyon durumudur. Başarmak için kişiyi amaca yönelten enerjidir. Bu durumda boyut sadece bireyin kendisine ulaşılacak hedefler belirlemesini değil, aynı zamanda bu hedeflere gidecek yolu çizmesine ve bu yolda yürüyebilmek için kendi kendini motive edebileceğine olan inancını da ifade etmektedir (Polatçı, 2014: 117). Dayanıklılık “bireylerin değişim, zorluk ve risk durumlarının üstesinden başarı ile gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasitedir, bu kapasite zaman içerisinde değişebilir, bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi ile geliştirilebilir” şeklinde tanımlanabilir (Stewart, 1997. Aktaran: Polatçı, 2014: 118). Psikolojik sermaye, bu özelliklerin tek başına yarattığı etkinin toplamından daha fazla bir etkiye sahip olan bir yapıdır.

3. YARATICILIK EĞİLİMİ

Mevcut literatür yaratıcılığın farklı tanımlarını sunmaktadır. Yaratıcılık ile ilgili en bilinen ve kısa tanım “yeni ve kullanışlı fikirlerin üretilmesi” şeklindedir. Bireysel ve örgütsel düzeyde farklı şekillerde ele alınabilen yaratıcılık organizasyonlarda “ürün/hizmet üretim süreçlerinde, organizasyonun hedeflerini daha iyi şekilde gerçekleştirebilmesi için yeni fikirler üretmek” şeklinde tanımlanabilir (Taştan, 2016: 105). Çoban (1999), yaratıcılığı “Yeni fikirler üretmek, olay ve olguları farklı bakış açılarından görmek, problemleri özgün yöntemler ile çözmek, karmaşık ve belirsiz sorunlara duygularını birleştirerek; açık, hızlı, meraklı ve araştırmacı bir düşünce sistemi ile yönelmek gibi kişisel beceriler” şeklinde tanımlamıştır. Bir başka tanım ise Sungur (1997: 13) tarafından “sorunlara, bozukluklara, bilgi eksikliğine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olma, güçlüğü tanımlama, çözüm arama, tahminlerde bulunma ya da eksikliklere ilişkin denemeler geliştirme, bu denemeleri yeniden sınama ve daha sonra başkasına aktarma” şeklinde tanımlanmıştır. Binning (1991) ise yaratıcılığı “Bir sistemin gelişen ve değişen doğal yeteneği” olarak tanımlamıştır. Bu tanım üç ana kavramı içermektedir (Samen, 2008): *Doğal yetenek*; yaratıcılık yalnızca bir durum değildir, gelişme, değişim ve yenilenme yeteneğidir. *Sistem*; sadece bireyler değil, örgütlerin, teşebbüslerin yani sosyal sistemler de yaratıcıdır. *Değişim*; değişim yaratıcılık gereklidir ama yeterli değildir.

Yaratıcılığın yeni bir fikir üretmekten ayrıldığı nokta yararlı ve uygulanabilir olmasıdır. Bu nedenle yaratıcılığın özelliklerini gözden geçirmek faydalı olacaktır (Samen, 2008: 365-366):

- İltir. Daha önce gerçekleşmemiş olanı meydana getirir.

- Yeni ürün, yeni hizmet üretmektir.
- Sezgi ve hayal gücünü kullanma ile oluşur.
- Daha önce var olanın aldığı son şekildir. Katma değer getirir.
- Merak ve sorgulama sonucu oluşur. Nedir, nasıldır, niçin böyledir, daha farklı nasıl olabilir?

Soruları yaratıcı düşünmeye teşvik eder.

- Zorunluluktur. Dünyamızda gelişmeler çok hızlı bir şekilde yaşanmaktadır.
- İhtiyaçtır. Her gün yeni bir sorunla karşılaşma ihtimali çok yüksektir. Mevcut çözüm önerileri sorunları çözmede yetersiz kaldığında, yaratıcı fikirlere ihtiyaç duyulur.
- Öğretilebilirdir. Örneğin General Elektrik işletmesinin çalışanlarına yaratıcılık üzerine açtığı kursta, kullanım hakkı satın alınabilir nitelikte, kurs öncesi ortalamadan %60 daha çok kavram üretilmiştir. Başka bir şirketin yaratıcı eğitim programını bitirenlerin, kursa katılmayanlara oranla %300 daha çok sayıda çarpıcı fikir öne sürdükleri ortaya çıkmıştır (Baker, 1996:13).
- Özgür düşünebilme ve çalışma ortamı ister.
- Fisher yaratıcılığın dört temel boyuttan oluştuğunu belirtmiştir. Bu boyutlar; akıcılık, esneklik, özgünlük ve ayrıntılamadır.
- Yaratıcılık bir takım süreçlerden oluşur. Bu süreçler (Bentley, 1999: 76): ihtiyacın belirlenmesi, eldeki bilgilerin gözden geçirilmesi, bilginin sindirilmesi, parıltının sezilmesi, ortaya çıkanların değerlendirilmesidir. Bu beş adım başarıyla uygulandığında yaratıcı düşünceler geliştirilebilir.

Sayılan yaratıcılık özelliklerinden sonra yaratıcı denilebilecek kişilerin kişisel özelliklerini incelemek doğru olacaktır. Genel olarak yaratıcı insanlar esnek ve yeni fikirlere açıktır. Belirsizlik karşısında katı değildir ve bu konudaki toleransları yüksektir. İlgili, meraklı, hayal gücü yüksek, değişimden hoşnut olan ve farklı biri düşünme yetisi ile farklı bir çalışma tarzına sahiptir (Gladding, 2011). Arslantaş (2001), yaratıcı kişilerin kişisel özelliklerini şöyle özetlemiştir:

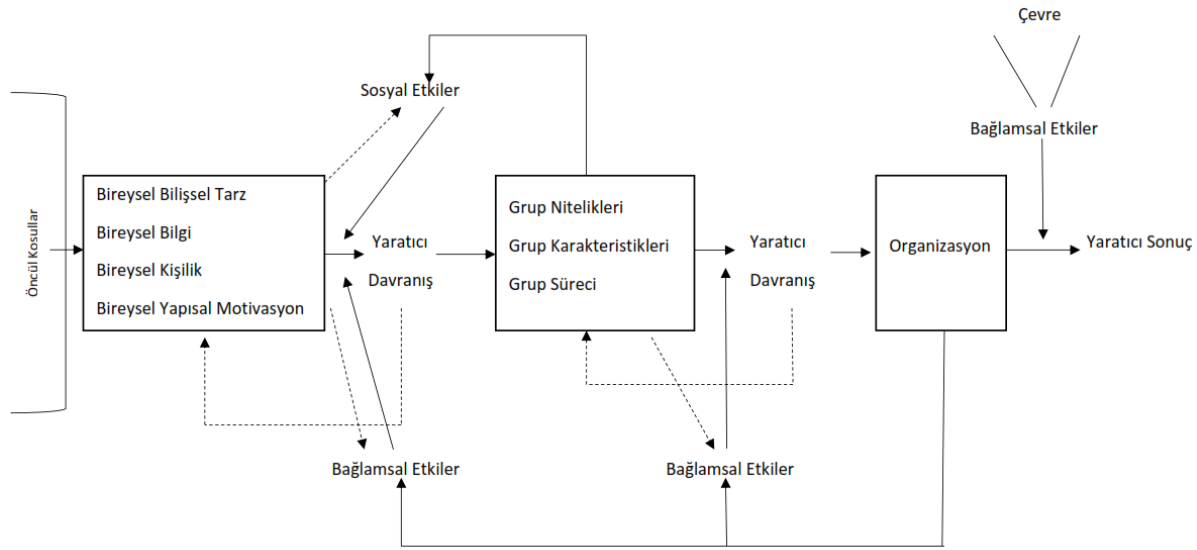
- Meraklıdır.
- Bağımsız ve özerktir.
- Kendilerini işlerine kaptırırlar.
- Bilgileri geniş, çeşitli ilgileri olan çok yönlü kişilerdir.
- Risk almaya eğilimlidir.
- Motivasyonları sürekli ve aynı zamanda iş yapmayı seven ve bu konuda kapasite sahibi olan, kendilerini disipline edebilen, sabırlı, dinamik ve bir işi sonuca ulaştıran kişidir.
- Hayal gücü yüksektir.
- İleri düzeyde kavrama yeteneğine sahiptir.
- Özgün düşünürler ve ilginç görüşler getirirler.
- Farklı görüşleri, kaynakları açısından değil örgütsel yararları açısından değerlendirir. Onları çalışmaya özendiren sorunun kendisidir ve ele aldıkları sorunu çözünceye kadar uğraşırlar.
- Yargılama ve değerlendirme konusunda çabuk karar vermekten kaçınırlar. Analiz ve açıklamalar için vakit harcarlar.
- Daha az otoriterdir. Daha fazla esnektir. Sezgilere önem verir. Buluşları düzensizdir.
- Yargılamada bağımsızdır. Her fikre hemen kapılmaz, genel kabul görmüş fikirlerden zaman zaman ayrılabilir. Baskıyı reddeder.
- Renkli ve özgün yaşantıları vardır.

GİRİŞİMCİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİREYSEL YARATICILIKLARININ İNCELENMESİ

Yaraticılık konusunda yapılan tanımlar, yaratıcı kişinin kişisel özellikleri ve yaratıcılık süreci bir bütün olarak ele alındığında, bireyin yaratıcılığının farklı boyutları ortaya çıkmaktadır: örgütsel, bireysel ve yönetsel yaratıcılık.

Örgütsel yaratıcılığı, örgüt yaşamının temeli olarak gören Kwasniewska ve Necka (2004), içten ve dıştan gelen değişim baskılarına dikkat çeker, bu değişimlere cevap verebilmek için yaratıcı fikirlerle desteklenen yeni hizmet ve süreçlere gereksinim vardır. Woodman ve Schoendfelt (1993) örgütsel yaratıcılığı karmaşık bir sosyal sistemde birlikte çalışan kişiler tarafından oluşturulan değerli ürün, hizmet, fikir, işlem veya süreçler olarak tanımlamışlardır ve Şekil 1’de gösterildiği gibi örgütsel yaratıcılığı etkileşimli bir perspektif açısından ele alarak bireysel yaratıcılık, grup yaratıcılığı ve örgütsel yaratıcılık için fonksiyonları oluşturmuşlardır.

Şekil 1: Örgütsel Yaratıcılığın Etkileşimli Modeli



$$\text{Bireysel Yaratıcılık} = f(\text{Öncül Koşullar}, \text{Bilişsel Tarz}, \text{Kişilik}, \text{Bilgi}, \text{Yapısal Motivasyon}, \text{Sosyal Etkiler}, \text{Bağlamsal Etkiler})$$

$$\text{Grup Yaratıcılığı} = f(\text{Bireysel Yaratıcılık}, \text{Grup Nitelikleri}, \text{Grup Karakteristikleri}, \text{Grup Süreci}, \text{Bağlamsal Etkiler})$$

$$\text{Organizasyonel Yaratıcılık} = f(\text{Grup Yaratıcılığı}, \text{Bağlamsal Etkiler})$$

(Woodman ve Schoendfelt 1993)

Şekil 1’e göre organizasyondaki kişilerin yaratıcı davranışı geçmişteki olaylar ve mevcut durumun belirgin yönleri tarafından etkilenen karmaşık bir insan-durum etkileşimidir. Bireylerde hem bilişsel (bilgi, bilişsel yetenek, bilişsel tarz ve tercihler) hem de bilişsel olmayan (örneğin kişilik) yönler yaratıcı davranışı etkiler. Özetleyecek olursak bireysel yaratıcılık **öncü koşulların** (örneğin geçmiş donanımlar, biyografik değişkenler), **bilişsel tarz ve yeteneklerin** (örneğin farklı düşünme, düşünsel kıvraklık), **kişilik faktörlerinin** (örneğin benlik saygısı, kontrol odaklılık), **amaca uygun bilginin, motivasyonun, sosyal etkilerin** (örneğin sosyal kolaylaştırma, sosyal ödüller) ve **bağlamsal etkilerin** (örneğin fiziksel çevre, görev ve zaman kısıtlamaları) bir fonksiyonudur. Grup yaratıcılığı **bireysel yaratıcı davranış girdilerinin, katılımcı etkileşimlerinin** (örneğin grup özellikleri), **grup karakteristiklerinin** (örneğin normlar, büyüklük, bağlılık derecesi), **grup süreçlerinin** (örneğin problem çözme yaklaşımları) ve **bağlamsal etkilerin** (örneğin daha büyük organizasyon, grup görevlerinin karakteristikleri) bir fonksiyonudur. Son olarak örgütsel yaratıcılık ise, **bileşen gruplarının yaratıcı çıktıları ve**

bağlamsal etkilerin (örgüt kültürü, ödül sistemleri, kaynak kısıtlamaları, sistem dışındaki çevre gibi) bir fonksiyonudur.

4. FİNANSAL RİSK EĞİLİMİ

Risk alma, girişimci davranışın en belirgin özelliklerinden biri gibi görünmektedir, çünkü yeni girişimler oluşturmak tanım gereği riskli bir iştir. Leibenstein (1968), girişimciyi "nihai belirsizlik ve / veya risk taşıyıcısı" olarak görür ve Gasse (1982) "risk yaratma ve riski taşıma arasındaki bu ayrımı, girişimci ve yönetici arasındaki temel farklılık" olarak yorumlar (Aktaran: Das ve Teng, 1998: 70).

Finansal yatırımlarda risk, yatırımcının beklediği getiri ile gerçekleşen getiri arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz ve Ceylan, 2007: 472). Girişimcilik literatüründe de risk ve risk alma davranışı geniş yer bulmuştur. Girişimcinin risk algısı konusunda hem kişisel özellikler hem de bilişsel yaklaşımları konu alan çalışmalar mevcuttur. Kişisel özellikler yaklaşımında girişimci bireyi girişimci olmayan bireyden ayırmak için bir takım psikolojik özellikler incelenmiştir. Bunlar başarıya ihtiyacı, kontrol odağı, belirsizliğe karşı gösterilen tolerans ve risk eğilimidir. Bilişsel yaklaşımda ise girişimcinin risk karşısında takındığı durum; algılar, hevristikler, ön yargılar, kavrama ve karar verme stilleri ve niyet ile açıklanmaya çalışılmıştır (Das ve Teng, 1998: 69).

Literatürde çok sayıda finansal risk eğilimi ölçümü bulunmasına rağmen, sosyal arzu edilir cevaplar nedeniyle ölçek çalışmaları ve anketler yeterli ve doyurucu sonuçlara ulaşamamıştır. Finansal risk algısının ölçümünde kullanılan yaklaşımlar genellikle üç ana başlık altında toplanabilir: objektif ölçütler, sezgisel değerlendirme ve sübjektif ölçütler. Objektif ölçütler ile geçmiş yatırımlara ilişkin bilgilerin risk tutumunun bir göstergesi olabileceği savunulmaktayken, sezgisel değerlendirmede bireyin demografik özellikleri, sosyoekonomik durumu ve psikolojik faktörler göz önüne alınır. Sübjektif ölçütler ile ise risk algısı, bireyle yapılan görüşmeler ve önceden hazırlanmış çeşitli sorular kullanılarak tespit edilmeye çalışılmaktadır (Anbar ve Eker, 2009: 133). Ancak bu sorulara verilen cevapların, bireyin gerçek cevapları olup olmadığı tartışma konusu olabilir. Sosyal arzu edilebilirlik ölçekleri ile gerçek cevaplara ulaşılmaya çalışılsa da pek çok değişkenin farklı derecelerde rol oynadığı açık olan finansal risk eğilimi ölçümünde, gerek finansal yatırım yapacak yatırımcıların gerekse girişimcilerin risk eğilimi ölçülmeye çalışıldığında Grable ve Lytton (1999) tarafından hazırlanan finansal risk toleransı ölçeği literatür tarafından geniş ölçüde kabul görmektedir.

Grable ve Lytton (1999), finansal risk toleransını ölçmek için bir ölçek geliştirirken öncelikle şu sorulara cevap arayan bir ölçek geliştirmeleri gerektiğini düşünmüşlerdir:

- Ölçek risk kavramıyla örtüşmeli,
- Ölçek, cevaplayıcıların soru cevaplarını bir risk skalası içinde toplayabilmeli,
- Tipik tüketicilerin finansal kararlar vermede sahip oldukları risk toleransını ölçebilmeli,
- Uygulanması kolay olmalı,
- Yeterli geçerlik ve güvenilirlik düzeyini sağlamalı.

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretim elemanları ve öğretim üyelerinin girişimcilik düzeylerini etkilediği düşünülen psikolojik sermaye düzeylerinin ve bireysel yaratıcılık düzeylerinin

GİRİŞİMCİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİREYSEL YARATICILIKLARININ İNCELENMESİ

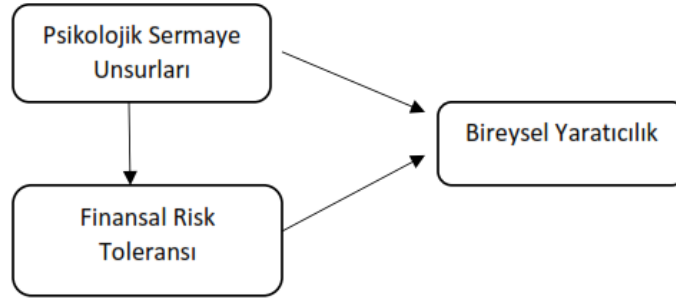
belirlenmesi ve oluşturulan modelde düzenleyici değişken olarak yer alan finansal risk toleransının akademisyenler arasında ne durumda olduğunu belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmaya çalışılacak ve kurulan hipotezler test edilecektir.

- Akademisyenlerin psikolojik sermaye düzeyleri akademik unvana, yaşa ve cinsiyete göre farklılık gösteriyor mu?
- Akademisyenlerin bireysel yaratıcılık düzeyleri akademik unvana, yaşa ve cinsiyete göre farklılık gösteriyor mu?
- Akademisyenlerin finansal risk toleransları akademik unvana, yaşa ve cinsiyete göre farklılık gösteriyor mu?
- Akademisyenler arasında psikolojik sermaye düzeyi bireysel yaratıcılığı etkiliyor mu?
- Akademisyenlerde finansal risk toleransı bireysel yaratıcılık üzerinde etkili mi?

5.2. Araştırma Yöntemi ve Modeli

Bu araştırma, betimsel-tarama modelinde bir araştırmadır. Tarama modeli ile akademisyenlerin; bireysel yaratıcılık, psikolojik sermaye ve finansal risk toleransı düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmada ayrıca öğretim elemanlarının; psikolojik sermaye, finansal risk toleransı ve bireysel yaratıcılık düzeylerinin; yaşlarına, unvanlarına, cinsiyetlerine ve girişimcilik düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Ayrıca bağımlı değişken olarak bireysel yaratıcılık, bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye ve ara değişken olarak finansal risk toleransı seçilerek aşağıdaki araştırma modeli kurulmuştur. Modele göre kurulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

Şekil 2: Araştırma Modeli



H₁= Psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılık üzerinde etkisi vardır.

H₂= Finansal risk toleransının bireysel yaratıcılık üzerinde etkisi vardır.

H₃= Finansal risk toleransı, psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılık üzerine etkisinde ara değişkendir.

Hipotezleri test edebilmek için, ölçeklerin ölçüm güvenilirlikleri test edildikten sonra temel değişkenlerin sıklık dağılımları frekans analizi uygulanarak belirlenmiştir. Ayrıca her ölçeğin kişisel özellikler bakımından ortalamalar açısından anlamlı farka sahip olup olmadıkları da araştırılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için değişkenler arasındaki etki ilişkisi regresyon analizi uygulanarak irdelenmiştir.

Çalışmada Teknoloji Geliştirme Bölgesi Derneğinin kayıtlarında yer alan ve Türkiye'nin herhangi bir üniversitesinin teknoparkında şirketi bulunan öğretim elemanları birinci grup

örneklem olarak tespit edilmiştir. Dernek kayıtları vasıtasıyla mail yoluyla ulaşılan öğretim elemanlarının sayısı 114 olarak saptanmıştır. Çalışmada yapılacak istatistik analizlerin anlamlı olması ve gruplar arasında karşılaştırma yapabilmek adına, çoğunluğu Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesinin ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesinin akademik personeli olan 180 öğretim elemanına anket formu gönderilmiştir. İkinci grup örneğinde 162 öğretim elemanından cevap alınmıştır. Toplamda 276 anketin analizler için uygun olduğu saptanmıştır. Veriler SPSS 22.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Anlamlılık seviyesi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Çalışmada öncelikle demografik özellikler incelenmiştir. Katılımcılara bu kapsamda cinsiyetleri, yaşları, akademik unvanları ve teknopark bünyesinde bir şirkete sahip olup olmadıkları sorulmuştur. Verilere göre çalışmaya katılan 276 katılımcının 130'u kadın, 146'sı erkektir. Katılımcıların yaş ortalaması 43,51 olarak saptanırken, doktorasını tamamlamış araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri ile yardımcı doçent, doçent ve profesör unvanına sahip kişilerin katılımının yoğun olduğu gözlenmiştir. Ayrıca kişisel bilgilerin sorulduğu soru grubunda katılımcılara herhangi bir üniversitenin teknoparkında şirket sahibi olup olmadıkları sorulmuş ve alınan cevaplar genel olarak eşit düzeyde çıkmıştır. Katılımcıların %16,7'sinin bu soruya eklenen "Bir şirket kurmayı düşünüyorum" seçeneğini işaretledikleri görülmüştür.

Tablo 1: Kişisel Özelliklerin Frekans Analizi Sonuçları

	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Kadın	130	47,1
Erkek	146	52,9
Akademik unvan		
Arş. Gör.	30	10,9
Öğr. Gör.	42	15,2
Arş. Gör. Dr.	16	5,8
Öğr. Gör. Dr.	20	7,2
Doktor Öğretim Üyesi	58	21,0
Doç. Dr.	54	19,6
Prof. Dr.	54	19,6
Diğer	2	0,7
Şirket durumu		
Var	114	41,3
Yok	116	42,0
Kurmayı Düşünüyor	46	16,7
	Ortalama	S.S.
Yaş	43,51	9,56

5.2.1. Psikolojik Sermaye, Finansal Risk Toleransı ve Bireysel Yaratıcılık Ölçeklerine İlişkin Analizler

Çalışmada Luthans ve diğerleri (2007) tarafından hazırlanan "Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek temelde dört faktörden oluşmaktadır: iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve öz yeterlilik. 24 sorudan oluşan ölçek 276 katılımcıya uygulanmış ve öncelikle güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach's Alpha değeri ölçek genelinde 0,985 düzeyinde bulunmuştur. 24 maddenin her birine ait güvenilirlikler 0,983-0,984 aralığındadır.

Ölçeğe ait faktör analizi yapılırken literatürden farklı olarak iki faktör tespit edilmiştir. Analiz sonucuna göre 15, 21, 3, 16, 4, 23, 13, 22, 12, 24, 5, 9 ve 17 numaralı sorular Faktör 1 ve 19, 7, 2,

GİRİŞİMCİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİREYSEL YARATICILIKLARININ İNCELENMESİ

20, 1, 18, 14, 10, 11, 8 ve 6 numaralı sorular Faktör 2 adı altında toplanmıştır. Analizlere bu çalışmada elde edilen 2 faktör ile devam edilmiştir. Ölçeğin orijinal formunda yer alan puanlama sistemi aynen uygulanmış ve faktörler düzeyinde puanlama yapılmıştır. Buna göre katılımcıların Faktör 1’den aldıkları en düşük puan 16, en yüksek puan 65 olarak bulunmuştur. Aynı faktörden ortalama puan 52,70 olarak saptanırken, standart sapma 12,55 olarak bulunmuştur. Faktör 2’de ise katılımcıların aldıkları puanlar 11-55 aralığında değişmektedir. Aynı faktörün ortalaması 39,78 ve standart sapması 12,97 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Psikolojik Sermaye Faktörlerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	N	En Düşük Değer	En Yüksek Değer	Ortalama Değer	Standart Sapma
Faktör 1	276	16	65	52,70	12,55
Faktör 2	276	11	55	39,78	12,97

Çalışmada Grable ve Lytton (1999) tarafından hazırlanan “Finansal Risk Toleransı Ölçeği” kullanılmıştır. 13 sorudan oluşan ölçek 276 katılımcıya uygulanmış ve ölçekten alınan toplam puanların 13 ile 47 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ayrıca puan ortalaması 32,43 ve standart sapması 10,81 olarak tespit edilmiştir (en düşük puan 13 ve en yüksek puan 47). Puanlama, ölçeğin orijinal formunda belirtildiği şekilde yapılmıştır. Orijinal puanlama sistemine göre ölçekten alınan yüksek puanlar finansal risk toleransının da yüksekliğine işaret etmektedir.

Finansal risk toleransı ölçeğinin güvenilirliği test edilirken Cronbach’s Alpha değeri **0,957** olarak bulunmuştur. 13 maddenin her birinin güvenilirlik düzeyleri ise 0,948 ile 0,971 aralığında çıkmıştır.

Çalışmada katılımcılara Balay (2010) tarafından hazırlanan Organizasyonel Yaratıcılık ölçeğinin alt boyutu olan “Bireysel Yaratıcılık” soruları yöneltilmiştir. 16 sorudan oluşan anket formu 276 katılımcıya uygulanmış ve öncelikle güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach’s Alpha değeri bireysel yaratıcılık düzeyinde 0,981 düzeyinde bulunmuştur. 16 maddenin her birine ait güvenilirlikler 0,977-0,980 aralığındadır. Ölçeğin orijinal formunda yer alan puanlama sistemine sadık kalınarak katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri puanlanmıştır. Buna göre katılımcıların bireysel yaratıcılık puanları 19 ile 80 puan arasında değişmektedir. Ortalama puan 63,63 ve standart sapma 16,43 olarak bulunmuştur. Ayrıca katılımcıların bireysel yaratıcılık algı düzeylerine ilişkin verilerin ortalamalara göre yorumlanması ve ortalamaların hangi düzeylere girdiğinin belirlenmesi amacıyla Balay (2010) tarafından üç düzey belirlenmiştir. Bu çalışmada da ölçeğin orijinaline sadık kalınarak aynı düzeyler esas alınmıştır. Buna göre 5’li Likert tipinde hazırlanan seçeneklerden “*Kesinlikle Katılıyorum*” ve “*Katılıyorum*” ifadeleri “**Yeterli Düzey**”, “*Kararsızım*” ifadesi “**Orta Düzey**” ve “*Katılmıyorum*” ve “*Kesinlikle Katılmıyorum*” ifadeleri “**Yetersiz Düzey**” olarak kabul edilmiştir. “Yeterli Düzey” için 3,40 ile 5,00 puanları arası, “Orta Düzey” için 2,60 ile 3,39 puanları arası ve “Yetersiz Düzey” için 2,59 ile 1,00 puanları arası sınır olarak belirlenmiştir. Yapılan analize göre katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri ortalamaları tüm sorularda yeterli düzeyde çıkmıştır (Ortalama: 3,98, S.S.: 0,24).

Tablo 3: Bireysel Yaratıcılık Açıklayıcı İstatistikler

	N	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Ortalama	Standart Sapma
Bireysel Yaratıcılık	276	19,00	80,00	63,63	16,43

Psikolojik sermayenin kişisel özellikler açısından farklı olup olmadığına bakılmış ve kişisel özelliğin türüne göre Independent Sample t-test veya One-Way Anova analizleri yapılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre psikolojik sermayenin faktörlerinden veya genelinden alınan puanların cinsiyetler arasında farklılığı söz konusu olmamaktadır ($p=0,149$). Ancak akademik unvanlar açısından psikolojik sermaye puanlarının anlamlı şekilde değiştiği gözlenmiştir ($p=0,000$). Yapılan One Way Anova test sonuçları hangi gruplar arasında fark olduğunu tespit etmek amacıyla tekrarlanmış ve sonuçta psikolojik sermayenin her iki faktöründen ve toplamından alınan puanlar akademik unvan yükseldikçe artmaktadır. Herhangi bir üniversitenin teknoparkında bir şirketi olup olmadığı veya bir şirket sahibi olmayı düşünmesi yönünde sorulan soruya verilen cevapların da gruplar arasında ortalamalar açısından anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür ($p=0,000$). Son olarak yaş değişkeni ile analizler tekrarlanmış ve ölçekten alınan puanların yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($p=0,001$).

Finansal risk toleransının kişisel özellikler açısından farklı olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan analizler sonucunda finansal risk toleransından alınan puanlar cinsiyet açısından ($p=0,038$) ve akademik unvan açısından ($p=0,000$) teknopark bünyesinde bir şirket sahibi olup olmamaları açısından ($p=0,000$) anlamlı bulunmuştur. Aynı analizler yaş grupları arasında tekrarlanmış ve belirlenen 4 yaş grubu arasında finansal risk toleransı açısından anlamlı farklar bulunmuştur ($p=0,001$).

Bireysel yaratıcılığın kişisel özellikler açısından farklı olup olmadığına bakılmış ve kişisel özelliğin türüne göre de aynı analizler tekrarlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda bireysel yaratıcılıktan alınan puanların cinsiyet grupları arasında bir farklılığa sahip olmadıkları görülmüştür ($p=0,073$). Akademik unvanlar açısından bireysel yaratıcılık düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığının araştırıldığı analizlerde ise istatistiksel olarak anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p=0,000$). Aynı şekilde teknopark şirketi sahibi olma durumları açısından da bireysel yaratıcılık düzeylerinde ortalamalar açısından anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p=0,000$). Katılımcıların yaş grupları açısından bireysel yaratıcılık düzeylerinin analizi sonucunda da ortalamalar açısından anlamlı farklar tespit edilmiştir ($p=0,013$).

Tablo 4: Ölçek Puanlarına Göre Kişisel Özelliklerin Farklılaşmaları

Kişisel Özellik	N	Psikolojik Sermaye			Finansal Risk Toleransı			Bireysel Yaratıcılık		
		Ortalama	Standart Sapma	P	Ortalama	Standart Sapma	p	Ortalama	Standart Sapma	p
CİNSİYET										
Kadın	130	90,2	22,8	0,149	31,0	10,8	0,038	61,8	15,3	0,073
Erkek	146	94,5	26,4		33,7	10,7		65,3	17,2	
AKADEMİK UNVAN										
Arş. Gör.	30	67,2	29,8	0,000	25,9	10,3	0,000	51,9	16,0	0,000
Öğr. Gör.	42	87,0	22,7		28,6	8,8		57,4	14,6	
Arş. Gör. Dr.	16	80,6	19,7		31,4	11,3		58,5	15,3	
Öğr. Gör. Dr.	20	95,5	20,7		34,0	10,2		66,9	14,2	
Dr. Öğretim Üyesi	58	88,8	19,4		30,4	11,3		60,9	16,9	
Doç. Dr.	54	104,0	23,2		37,8	9,0		71,0	15,0	
Prof. Dr.	54	105,1	18,9		35,4	10,9		70,4	13,7	
Diğer	2	104,0	0,0	35,0	0,0	78,0	0,0			

GİRİŞİMCİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİREYSEL YARATICILIKLARININ İNCELENMESİ

TEKNOPARKTA ŞİRKETİ OLUP OLMAMASI										
Şirketi Var	114	110,8	10,4		41,3	4,9	0,000	76,0	6,5	0,000
Şirketi Yok	116	72,4	23,7		22,3	7,4		49,7	14,9	
Şirket Kurmayı Düşünüyor	46	97,8	12,1	0,000	36,0	5,9		68,0	8,7	
YAŞ										
24-33 arası	52	79,5	27,1		27,2	9,9		57,3	14,6	
34-43 arası	86	94,4	19,8		34,3	9,5		66,1	13,7	
44-53 arası	92	95,0	26,3	0,001	33,8	11,6	0,001	63,6	18,7	0,013
54-63 arası	46	98,4	23,4		32,1	10,9		66,2	16,8	

(One-Way Anova, Tamhane's T2, Independent Sample T Test, $p < 0,05$)

Bireysel yaratıcılık düzeyinin puanlaması daha önce belirtildiği üzere üç düzeyde ele alınmıştır. Ölçeğin orijinal puanlamasında yer alan “Yeterli Düzey” için 3,40 ile 5,00 puanları arası, “Orta Düzey” için 2,60 ile 3,39 puanları arası ve “Yetersiz Düzey” için 2,59 ile 1,00 puanları baz alınarak bireysel yaratıcılık düzeyinden alınan en düşük 16 ve en yüksek 80 puan dönüşümü yapılmış ve sonuçta 80-54,4 “Yeterli Düzey”, 54,4-41,6 “Orta Düzey”, 41,6-16 “Yetersiz Düzey” grupları belirlenmiştir. Hazırlanan gruplama ile bireysel yaratıcılığın kişisel özellikler ile ilişkili olup olmadığı analiz edilmiştir. Analizler yapılırken Chi-Square testi kullanılmıştır.

Tablo 5: Bireysel Yaratıcılık ve Kişisel Özellikler İlişki Analizleri

	N	Yetersiz Düzey	Orta Düzey	Yeterli Düzey	Phi and Cramer's V	P
Cinsiyet						
Kadın	130	12	28	90	0,193	0,01
Erkek	146	20	12	114		
Akademik Unvan					0,356	0
Arş. Gör.	30	8	8	14		
Öğr. Gör.	42	8	2	32		
Arş. Gör. Dr.	16	2	4	10		
Öğr. Gör. Dr.	20	2	0	18		
Dr. Öğretim Üyesi	58	10	8	40		
Doç. Dr.	54	2	8	44		
Prof. Dr.	54	0	10	44		
Diğer	2	0	0	2		
Teknoparkta Şirketi Olup Olmaması					0,666	0
Şirketi Var	114	0	0	114		
Şirketi Yok	116	32	38	46		
Şirket Kurmayı Düşünüyor	46	0	2	44		
Yaş						

24-33 arası	52	10	8	34	0,252	0,01
34-43 arası	86	6	6	74		
44-53 arası	92	14	14	64		
54-63 arası	46	2	12	32		

Cinsiyet ve bireysel yaratıcılık arasında yapılan Chi-Square analizi sonucuna göre değişkenler arasında bir ilişkinin söz konusu olduğu tespit edilmiştir ($p=0,006$). Akademik unvan ile bireysel yaratıcılık düzeyi arasında ilişki olup olmadığı incelenirken istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göze çarpmıştır ($p=0,001$). Teknopark şirketi sahipliği ile bireysel yaratıcılık düzeyleri arasında da beklendiği üzere anlamlı bir ilişkiden söz edilmektedir ($p=0,001$). Ayrıca yaş ve bireysel yaratıcılık düzeyleri arasında da beklendiği üzere ilişki tespit edilmiştir ($p=0,007$).

5.2.2. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Araştırmada psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılık düzeyine etkisinde finansal risk toleransın açıklayıcılığını analiz etmek üzere regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma hipotezleri ve araştırma problemini modelleyen temel yaklaşım finansal risk toleransı değişkenini arabilucu ara değişken olarak varsaymıştır. Buna göre bu ilişki değişkenleri regresyon analizi değerleri üzerinden takip edilmiştir. Araştırmanın üç hipotezi bu temel yaklaşım ile irdelenmiştir.

Tablo 6: Araştırma Modelinin Regresyon Analizi

Model	Bağımsız Değişkenler	Katsayı	F	B	Beta	p değeri	R ²
Model 1	Finansal Risk Toleransı	22,591	619,587	1,266	0,833	0,000	0,693
Model 2	Psikolojik Sermaye	6,819	1706,540	0,614	0,928	0,000	0,862
	Finansal Risk Toleransı			0,463	0,304	0,000	
Model 3	Psikolojik Sermaye	5,922	1244,772	0,462	0,698	0,000	0,900

İlk modelde tek bağımsız değişken olarak finansal risk toleransı alınmış ve bireysel yaratıcılık düzeyine etkisi araştırılmıştır. Buna göre tek başına finansal risk toleransı, bireysel yaratıcılığın %69,3'ünü açıklayabilmekte olduğu ve finansal risk toleransının bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisinin 0,833 olduğu tespit edilmiştir. Model 2'de ise tek bağımsız değişken olarak psikolojik sermaye alınmıştır. Tek başına psikolojik sermayenin bireysel yaratıcılığı %86,2 düzeyinde açıkladığı, üzerindeki etkisinin ise 0,928 olduğu görülmektedir. Son olarak Model 3'te iki bağımsız değişken kullanılmıştır. Finansal risk toleransı ve psikolojik sermaye değişkenlerinin bireysel yaratıcılığı açıklama düzeyi %90 olarak bulunmuştur.

6. SONUÇ

Psikolojik sermaye ölçeğinden alınan puanların kişisel özelliklerin grupları arasında anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığını görmek çalışmanın temel öğelerinden biridir. Yapılan analizlerde psikolojik sermaye puanı en düşük gruplar araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi unvanlarında bulunurken, doktora düzeyi, doçentlik ve profesörlük unvanları psikolojik sermaye puanından yüksek puan alan gruplar olarak ortaya çıkmıştır. Ayrıca herhangi bir üniversitenin teknoparkında bir şirketinin olup olmadığı, yoksa kurmayı düşünüp düşünmediğine ilişkin hazırlanan soruda, psikolojik sermayenin birinci ve ikinci faktörlerinden ve toplam psikolojik

GİRİŞİMCİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİREYSEL YARATICILIKLARININ İNCELENMESİ

sermayeden alınan en yüksek puanların bu soruya “evet, bir şirketim var” diyen grupta olduğu görülmüştür. Bu grubu bir şirket kurmayı düşündüğünü beyan eden grup izlemiştir. Bir şirketi olmadığını bildiren grupta ise psikolojik sermayeden en düşük puanların alındığı tespit edilmiştir. Son olarak yaş değişkeni ile benzer analizler yapıldığında, 24 ile 63 arasında değişen katılımcı yaşları 4 grupta toplanarak bu gruplar arasında psikolojik sermayeden alınan puanlar arasında ortalamalar açısından anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre 24-33 yaş arasında bulunan ilk gruptaki katılımcıların psikolojik sermayenin her iki faktöründen ve genelinden aldıkları puanlar diğer üç gruptan anlamlı şekilde düşük çıkmıştır. İkinci yaş grubu olarak tayin edilen 34-43 yaş aralığı ile üçüncü yaş grubu olarak tayin edilen 44-53 yaş aralığındaki kişilerin psikolojik sermaye puanları kendi aralarında farklılaşmamakta, 54 ve 63 yaş grubundaki kişilerde ise en yüksek puanlara rastlanmaktadır.

Finansal risk toleransı ölçeği için aynı analizler tekrarlanmıştır. Sonuçlara göre erkeklerin finansal risk toleransı kadınlardan yüksek bulunmuştur. Akademik unvan açısından da anlamlı fark tespit edilmiş, farkın hangi gruplar arasında olduğu araştırıldığında ise araştırma görevlileri ile doçent ve profesör unvanları arasında finansal risk toleransın puanlarının farklılaştığı görülmüştür. Ayrıca öğretim görevlisi unvanı ile doçent ve profesör, doktor öğretim üyesi ile doçent unvanları arasında da anlamlı farklar bulunmuştur. Özde araştırma görevlilerinin finansal risk toleransı doçent ve profesör unvanlarından daha düşüktür. Öğretim görevlilerinin de benzer şekilde aynı unvanlardan daha düşük risk toleransına sahip oldukları söylenebilir. Son olarak doçent unvanına sahip katılımcılar doktor öğretim üyesi unvanına sahip olanlardan daha yüksek finansal risk toleransına sahip bulunmuştur. Bir teknoparkta şirket sahibi olan akademisyenlerin finansal risk toleransından en yüksek puanları aldıkları, şirket kurmayı düşünenlerin nispeten daha az puan aldıkları, bir şirketi olmayanların ise en düşük risk toleransına sahip oldukları tespit edilmiştir. Yaş değişkeni bakımından 24-33 yaş grubundaki katılımcıların 34-43 ve 44-53 yaş grubundaki katılımcılardan daha düşük risk toleransına sahip oldukları bulunmuştur. Diğer gruplar arasındaki puan farklılıkları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bireysel yaratıcılık ölçeği akademisyenlerin girişimcilik yeterliliklerini göstermesi açısından önemlidir. Bu anlamda öncelikle kişisel özellikler ve bireysel yaratıcılık ilişkileri analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve doktor öğretim üyesi unvanlarına sahip katılımcıların doçent ve profesör unvanlarına sahip olanlardan daha düşük bireysel yaratıcılık düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bir başka ifadeyle doçent ve profesör unvanına sahip akademisyenlerin bireysel yaratıcılıkları diğer akademik unvanlara nispetle daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca üniversitelerin teknoparklarında şirketi olmayan akademisyenlerin bireysel yaratıcılık düzeyleri en düşük puanda kalmışken, bir şirket kurmayı düşündüğünü belirten akademisyenlerin daha yüksek bireysel yaratıcılıkları olduğu tespit edilmiştir. En yüksek bireysel yaratıcılık ise bir teknopark şirketine sahip olduğunu belirten akademisyenlerde tespit edilmiştir. Yaş grubunda yapılan analizlere göre 24-33 yaş grubunda bulunan katılımcıların 34-43 ve 54-63 yaş aralığındaki katılımcılardan anlamlı şekilde daha düşük bireysel yaratıcılık puanı aldıkları tespit edilmiştir. Bireysel yaratıcılık ve kişisel özellikler arasında yapılan ilişki analizlerine göre ise erkeklerin bireysel yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca akademik unvan düzeyi arttıkça bireysel yaratıcılık düzeyinin yükseldiği söylenebilir. Bir başka ifadeyle şirket kurmayı planladığı belirten katılımcıların bireysel yaratıcılık düzeyleri daha yüksektir. Şirket sahipliği konusunda yapılan analizler ise bireysel yaratıcılık ve şirket sahipliği arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Teknopark şirketine sahip olduğunu belirten katılımcıların bireysel yaratıcılık

düzeyleri daha yüksektir. Yaş grupları açısından da bir ilişki gözlenmektedir. Buna göre 33-53 yaş aralığındaki akademisyenlerin bireysel yaratıcılık düzeyleri daha yüksektir.

Model ve hipotezlerin analiz sonuçları ise bize psikolojik sermaye düzeyinin ve finansal risk toleransı düzeyinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisini göstermektedir. Çalışmanın tamamı ve analiz sonuçları tümüyle yorumlandığında akademisyenlerin girişimcilik düzeylerinin bireysel yaratıcılıkla bağlantılı olduğu, bunun ise finansal risk toleransı ve psikolojik sermaye düzeyi ile %90 düzeyinde açıklanabildiği ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma, Türkiye’de bulunan üniversitelerde görev yapmakta olan mevcut akademik girişimcilerin sayısı baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarının genelleme düzeyinin artırılması amacıyla; bundan sonraki çalışmaların daha büyük bir örneklem üzerinde yapılması, hatta uluslararası bir karşılaştırma yapılabilmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın bundan sonra aynı konuda yapılacak çalışmalara ışık tutması umulmaktadır.

KAYNAKLAR

- Ardehali, P. H., Joseph, C. P. ve Mette, A. (2005). Assessing financial risk tolerance of portfolio investors using data envelopment analysis. *International Journal of Information Technology & Decision Making*, Sayı: 4(3), 491–519.
- Arslantaş, C.C. (2001). Girişimcilikte yaratıcılık ve yenilik. İstanbul üniversitesi. *İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Yıl:12 Sayı: 38 s.s.17-23.
- Baker, S. (1996). *Reklamcılıkta Yaratıcılık*. (Çev: Dilek Şendil), İstanbul: Yayınevi Yayıncılık.
- Basım, N. & Çetin, F. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol.: 13 - Sayı/No: 3 (95-108).
- Bentley, T; (1996). *Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Yaratıcılık*. (Çev: Onur Yıldırım, 1999), İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Compton, W.C. (2005). *Introduction to Positive Psychology*. Wadsworth Thomson Learning.
- Çavuş, M. F. & Akgemci, T. (2008). İşletmelerde personel güçlendirmenin örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkisi: imalat sanayiinde bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:20 s.229-244.
- Çetin, F. & Basım, N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1, s.121-137.
- Çoban, S. (1999). Yöneticilerin yaratıcılık düzeyleri ile liderlik tarzları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Das, T.K. & Teng, B.S. (1998). “Time and entrepreneurial risk behavior,” *entrepreneurship. Theory & Practice Journal*, 22/1: 69-88.
- Erdem, H., Gökmen, Y. & Türen U. (2015). Psikolojik sermayenin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü. *Journal of Business Research Turk*, 7/2, 38-62.
- Grable, J., & Lytton, R. H. (1999). Financial risk tolerance revisited: the development of a risk assessment instrument. *Financial Sendees Review*, 8, 163-181.

GİRİŞİMCİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ PSİKOLOJİK SERMAYE VE BİREYSEL YARATICILIKLARININ İNCELENMESİ

- Korkmaz, T. & Ceylan A. (2007). *Sermaye Piyasası ve Menkul Değer Analizi*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kwasniewska, J & Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace: the role of the level in the organization and gender. *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 187-196.
- Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Nelson, D. & Cooper, C.L. (2007). *Positive Organizational Behavior*. London: Sage Publication.
- Özyer, Y. & Gözükara, E. (2014). Yenilikçi kültürün örgütsel yaratıcılık öğrenme çabaları üzerindeki etkisi. *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi (Istanbul Journal of Social Sciences)*, Sayı: 8 s.23-33.
- Polatçı, S. (2014). Psikolojik sermayenin görev ve bağlamsal performans üzerindeki etkileri: polis teşkilatında bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 14, Sayı: 1, ss. 115-124.
- Sachau, D.A. (2007). Resurrecting the Motivation Hygiene Theory: Herzberg and the Positive Psychology Movement. *Human Resource Development Review*. 6: 377-393.
- Samen, S. (2008). İşletmelerde yaratıcılığın önemi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17. Sayı 2. Ss.363-378.
- Seligman, M. (1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M.E. & Csikzentmihaly, M. (2000). Pozitive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55: 5-14.
- Sungur, N. (1997) *Yaratıcı Düşünce*. İstanbul:Evrım Yay Yönetim Dizisi: 6.
- Taştan, S.B. (2016). Psychological capital: a positive psychological resource and its relationship with creative performance behavior. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol: 16 - Sayı/No: 2 (101-118).
- Tiger, Lionel (1971). *Optimism: The Biology of Hope*. New York: Simon -Schuster.
- Woodman, R.W., Sawyer, J.E. & Griffin, R.W. (1993), Toward a Theory of Organizational Creativity, *Academy of Management Review*, Vol:8, No:2, s. 293-321.
- Yahyagil, M.Y. (2001). Örgütsel yaratıcılık ve yenilikçilik. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, Yıl:12 Sayı: 38 s.s.7-16.
- Yalçıntaş, M. (2007). KOBİ'ler ve girişimcilik. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2):145 148.
- Yılmaz, H. & Karahan, A. (2010). Liderlik davranışı, örgütsel yaratıcılık ve iş gören performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Uşak'ta bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi*, Yıl:2010 Cilt:17 Sayı:2.