

Girişimcilik Eğitiminde Pozitif Psikolojik Sermayenin Rolü Üzerine Bir Değerlendirme

Serdar Öge¹

Mehmet Kaplan²

¹ Selçuk Üniversitesi İİBF İşletme/Akşehir İİBF Dekanı, soqe@selcuk.edu.tr

² Süleyman Demirel Üniversitesi Şarkikaraağaç MYO Yönetim ve Organizasyon, mehmetkaplan@sdu.edu.tr

Özet: Girişimcilik faaliyeti bireysel anlamda girişimcilere ve toplumsal anlamda devlete yarar sağlayan ve ekonomik yapıların ve rekabetin gelişimine zemin hazırlayan faaliyetler bütünüdür. Bu faaliyetler girişimcinin zihninde başlamakta ve uygulamaya yönelmektedir. Girişimcilik eğitimi bireylere kurmayı planladığı işin ayrıntıları hakkında bilgi veren ve bireylerin zihninde belli bir fotoğrafın oluşmasını sağlayan planlı bir çalışmadır. Girişimcilik eğitimi alan bireylerin girişimcilik eğilimleri ortaya çıkmakta ve/veya var olan eğilim gelişmektedir. Yazın incelemesinde girişimcilik eğitiminde pozitif psikolojik sermayenin rolünü inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Buradan hareketle bu çalışma girişimcilik eğitiminde pozitif psikolojik sermayenin rolünü belirlemeye ve eğitimin psikolojik sermaye ile nasıl etkinleşebileceği üzerinde durmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, girişimcilik eğitimi, pozitif psikoloji hareketi, pozitif psikolojik sermaye.

Jel Kodları: M12, M14, M39.

An Evaluation on The Role of Positive Psychological Capital in Entrepreneurship Education

Abstract: Entrepreneurial activity is the entrepreneurship in the individual sense and the activities that benefit the state in the societal sense and lay the groundwork for the development of economic structures and competition. These activities start in the minds of entrepreneurs and are directed towards implementation. Entrepreneurship education is a planned work that provides information about the details of the work that the individual is planning to establish and enables a certain picture to be formed in the individual's mind. The entrepreneurial tendencies of entrepreneurship educated individuals are emerging and / or the current trend is developing. In the literature review, there was no study examining the role of positive psychological capital in entrepreneurship education. From this point of view, this study focuses on determining the role of positive psychological capital in entrepreneurship education and how education can be activated by psychological capital.

Key Words: Entrepreneurship, entrepreneurship education, positive psychological movement, positive psychological capital.

JEL Codes: M12, M14, M39.

1. Giriş

Girişimcilik geçmişten günümüze ve geleceğe uzanan yolda her zaman toplumların gündeminde olmuş ve olacak bir kavramdır. Toplumsal anlamda kalkınmanın, ekonomik canlılığın, istihdam olanaklarının, inovasyonun ve teknoloji geliştirmenin ilk ve önemli fonksiyonu girişimciliktir (Çelik, Akgemci, 2007, s. 15; Kaygın, Güven, 2013, s. 1; Titiz, 2002, s. 9-13.) Schumpeter'e göre (2009) toplumların gelişmesini sağlayıcı güç, girişimcilik faaliyeti ve dolayısıyla bu faaliyeti yerine getiren girişimcilerdir.

Girişimcilik ekonomik değer yaratmak amacıyla hayallerini gerçekleştirmek için yola çıkan ve üretim faktörlerinin bileşimini sağlayan girişimcinin gerçekleştirdiği risk alma, yenilikleri yakalama ve fırsatları değerlendirme faaliyeti olarak tanımlanır (Çelik, Akgemci, 2007, s. 15; İraz, 149-150). Dolayısıyla bu faaliyeti gerçekleştiren kişi olarak girişimci de yeni bileşenler oluşturan, yeni ürünler ortaya çıkaran, yeni üretim metotları bulan, yeni pazarlar yaratan, yeni kaynaklar bulan ve yeni işletmeler kuran kişidir (Schumpeter, 2009, s. 29-30; Meyer vd., 2002, s. 19-25).

Literatüre bakıldığı zaman girişimciliği tanımlamaya yönelik iki okulun olduğu görülmektedir. Bu okullardan birincisi ekonomi okuludur ve girişimciliği, işletmeler kurarak değer yaratma olarak ele alır. Burada girişimci olarak nitelenen kişiler keşfederek, yaratıcı ve yenilikçi davranış geliştirerek bir mucit gibi yeteneklerini kullanarak değer yaratırlar. İkinci okul ise eğitim okuludur. Bu okul da girişimcilik kavramından önce kişilerin davranış süreçlerini ele alır. Bu yönde girişimci davranış, faydacı, değer yönelimli, değer katıcı, risk üstlenen ve yaratıcı/yenilikçi uygulamalarla işletme yaratma, geliştirme ve dönüştürme olarak gerçekleşir (Balaban, Özdemir, 2008, s. 134-135). Dolayısıyla girişimciler aslında yeni işletmeler kuran kişi olarak işletmecilik dünyasının gelecek bilgisini üreten kişilerdir (Papatya, 2004, s. 318-325). İşte bu bilgiyi üretmek ve yaymak için gerekli unsur ise girişimcilik eğitimidir. Çalışma girişimcilik eğitiminde pozitif psikolojik sermayenin rolünü belirlemeye yönelik bir değerlendirme çalışmasıdır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Girişimcilik Eğitimi

Girişimcilik alanındaki en önemli sorulardan biri " Girişimci doğulur mu yoksa olunur mu?" sorusudur. Bu sorunun yanıtının tam olarak verilememesinin nedeni girişimcilikte doğuştan gelen niteliklerin olacağı ancak bunların gizil kalması ile niteliklere sahip olmadan da girişimci olarak yetişebilme ikilemidir (Balaban, Özdemir, 2008, s. 136-137). Bu bağlamda bu ikilemin ortadan kalkmasında girişimcilik eğitimi önemli bir çalışmadır.

Girişimcilik eğitimi, bir kişinin etrafında yer alan fırsatları görmesini ve buna bağlı olarak yeni fikirler üretmesini, fırsatları izlemesini ve kaynaklar bulmasını; bulduğu kaynakları değerlendirip işletme kurmasını ve işletmenin sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik yaratıcı ve eleştirel düşüncenin ortaya çıkması

durumudur (Raposo, Paço, 2011, s. 453-457; Jones, English, 2004, s. 416). Başka bir ifadeyle girişimcilik eğitimi kurulacak işletmenin etkin bir şekilde oluşturulmasını destekleyen ve girişimciye kuracağı işe yönelik daha fazla istek yükleyen bir süreçtir (Bozkurt, 2011, s. 29-30). Girişimcilik eğitimiyle risk alabilen, işleri/işletmeyi yönetme becerisine sahip olan ve gerçek yaşam deneyimlerini öğrenen yetenekleri güçlenmiş kişiler yetiştirilmiş olur (Karimi vd, 2010, s. 37).

Girişimcilik eğitiminin tarihsel gelişimine bakıldığı zaman, ilk olarak Japonya'da Kobe Üniversitesi'nde Shigeru Fijii tarafından 1938 yılında başlatıldığı görülmektedir. Dünya genelinde de küçük işletmeleri anlamaya ve yönetmeye yönelik kursların 1940'lı yıllarda başladığı bilinmektedir (Sexton, Bowman, 1984, s. 19). Geçmişten bugüne bakıldığı zaman girişimcilik eğitime yönelik çok büyük artış yaşanmıştır. Bu artışlar hem nicel olarak gerçekleşmiş hem de eğitimin içeriği yönünden niteliksel olarak zenginleşmiştir. Girişimcilik eğitimi girişimcilik bilgisi yükleyerek mikro düzeyde kişilere, kaynaklarını etkin kullanan bir işletme yaratarak mezo düzeyde işletmelere ve daha etkili kalkınma sağlayarak makro düzeyde toplum bazında gelişim sağlamıştır (Alberti vd., 2004; Balaban, Özdemir, 2008, s. 137).

Girişimcilik eğitimi, girişimciliği öğrenmeden girişimci olunamayacağından hareketle bir kişide olmayan nitelikleri ortaya çıkarmaya ya da girişimci niteliklere sahip olan kişilerin bu niteliklerine yönelik farkındalık oluşturmaya yöneliktir (Filiz, 2005, s. 96). Eğitimin içeriği girişimciye işletme kurarken ve işletme faaliyetlerini sürdürürken ona destek olacak şekilde olmalıdır (Titiz, 2002, s. 94). Girişimcilik eğitimi girişimcilere girişimcilik zihniyetini aşılmalı ve bu yönde bilinç ve beceri geliştirmeye yönelik ele alınmalıdır (Balaban, Özdemir, 2008, s. 137). Girişimcilik eğitimlerinin bunu başarabilmesi ve etkinliği sağlayabilmesi için literatürde birçok eğitim şekli önerilmektedir. Önerilen bu eğitim şekilleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 1. Girişimcilik Eğitim Şekilleri

Eğitim Şekli	Açıklaması
Teorik Derslerle Eğitim	Girişimcilik ile ilgili temel teorik anlatımların yapıldığı eğitimdir. Girişimcilik kavramı, özellikleri, tarihi süreci, KOBİ'ler ve iş planı bir ders müfredatı şeklinde anlatılır. Bu anlatım esnasında bir ya da birden fazla kitap takibi yapılır. Üniversitelerdeki girişimcilik eğitimi buna örnektir.
Uygulamalı Eğitim ya da Deneysel Eğitim	Uygulamalı eğitim ya da deneysel eğitim girişimcilik teorisinde öğrenilenlerin uygulamaya geçirilmesine yönelik olarak çalışmaların yapıldığı eğitimdir. Genellikle teorik eğitimle birlikte kullanılır. KOSGEB uygulamalı girişimcilik eğitimi buna örnektir.
Davranışsal Eğitim ya da Girişimcilik Yetenek Pratikleriyle Eğitim	Girişimcilik eğitiminin davranışsal açıdan ele alındığı eğitimdir. Bu eğitimde girişimcilerin davranışlarına bağlı olarak eğitime katılan kişilerden davranış geliştirmelerine yönelik uygulamalar yapılır.
Rol Modelleriyle Eğitim	Bu eğitimde konuşmacı olarak girişimci kişilerden yararlanılır. Rol model olarak getirilen girişimci kişiler konuşma yaparak yaşadıkları deneyimleri anlatırlar. Genellikle üniversitelerde kariyer günleri gibi etkinliklerde bu tarz eğitimler uygulanır.
İş Planı Projesi Geliştirerek Eğitim	Bu eğitim şeklinde örnek bir iş planı ve planın süreci etkili bir anlatımla başlar ve kişilerin girişimcilik fikirlerine bağlı olarak iş planı uygulamasıyla sonlanır.
Vaka Çalışmalarıyla Eğitim	Bu eğitime katılan kişilere değişik şekillerde vakalar sunulur ve bu vakalar üzerinden girişimcilik eğitimi gerçekleştirilir.
Sanal Bir İşletme Kurma ve Yönetmeyle Eğitim	Bu eğitim şeklinde kişilere sanal işletme programları kullanılarak bir işletme kurmaları ve bu işletmeyi belirli bir süre yönetmeleri istenir. Kişiler işletme kurar ve yönetirler. Ortaya çıkan başarı ve başarısızlık durumları değerlendirilir ve eksikler giderilmeye çalışılır.

Kaynak: Bozkurt, 2011, s. 34-34'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bir girişimcilik eğitiminde bu eğitim şekilleri tek tek uygulandığı gibi karma şekillerde de uygulanmaktadır. Genellikle teorinin ve uygulamanın birleştirildiği eğitim şekilleri girişimciler için yararlı olmaktadır. Girişimcilik tipik bir işletme eğitiminde farklı olmakla birlikte onun mutlak doğasını kullanmaktadır. Bununla birlikte müzakere geliştirme becerisi, liderlik, yeni ürün geliştirme, yaratıcı/yenilikçi düşünce eğitimlerini de içermelidir. Bu eğitimlerde özgün akademik dergiler/kitaplar, piyasa uygulamalarını içeren yazılar, girişimcilerin biyografilerini yazdıkları kitaplar kullanılmaktadır (Kuratko, 2005, s. 577-598). Yanısıra girişimcilerle görüşme ve fikir alma, çevre taramaları, saha gezileri ve girişimcilerin hayatlarını ele alan video ve filmler bu eğitimlerde kullanılmaktadır (Bozkurt, 2011, s. 36).

2.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

Bireylerin daha mutlu ve daha istekli çalışmak istemesinden hareketle gelişen pozitif psikoloji hareketi (Özer vd., 2013; 438) Martin Seligman'ın Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanı olmasıyla etkili bir şekilde güçlenmiş ve

yayılmıştır (Luthans vd., 2005; 252). Basit bir şekilde ifade etmek gerekirse pozitif psikoloji insanlardaki olumsuz durumları, acıları, zayıflıkları ve işlevsel bozuklukları dikkate almaktan ve değerlendirmekten öte, güçlü ve geliştirilebilir yönleri ele alan ve bunun üzerine araştırmalar yapan nitelikli ve uzun ömürlü bir akımdır. Aslında pozitif psikoloji alanındaki araştırmalar insanların olumsuz yönlerini tümüyle yok etmemekle birlikte, onlara destek olmayı ve olumlu yönlerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Seligman vd., 2005; 410; Luthans vd., 2008; 220). Pozitif psikoloji bireylerin zayıf yönlerinin ötesine geçerek güçlü yönlerine odaklanmakta ve yaşam enerjilerini geliştirmeye çalışmaktadır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2014; 162). Pozitif psikolojinin örgütsel alana yansması iki alt akım ile kendini göstermektedir. Bunlardan birincisi Pozitif Örgütsel Düşünce Okulu olup, örgütlerin olumsuz durumlarda yaşamsal koşullarını sağlamaları için gerekli olan pozitif özellikleri ele almaktadır (Keleş, 2011; 346). İkinci pozitif örgütsel davranış ya da pozitif örgütsel bilim ise insan kaynaklarının ölçülebilir ve geliştirilebilir pozitif psikolojik yeteneklerine

odaklanmaktadır (Luthans vd., 2007a; Luthans vd., 2007b).

Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin Çetin ve Varoğlu (2015) tarafından temel özellikler: (1) pozitif bakış ve insanın güçlü yönlerine odaklanan pozitif psikoloji paradigmasına dayanması; (2) pozitif örgütsel davranışa veya onun kriterlerine dayalı koşulsal nitelikteki psikolojik faktörler içermesi; (3) sosyal sermaye ve insan sermayesini ötesine geçmesi; (4) rekabet avantajının elde edilmesi ve korunmasında ekonomik ve finansal sermaye gibi geliştirilebilir ve uygulanabilir bir yapı barındırması şeklinde değerlendirilmektedir. Yanısıra bireylerin sahip oldukları yetenek, beceri, bilgi ve tecrübe de pozitif psikolojik kaynaklar olarak pozitif psikolojik sermayenin rekabet avantajı yaratma ve sürdürme açısından önemli olduğunu ifade etmektedir (Çetin ve Varoğlu, 2015; 110-111). Pozitif psikolojik sermaye; iyi olma, memnuniyet ve tatmin gibi geçmişi dikkate alan, sağlık ve mutluluk gibi günceli dikkate alan umut ve iyimserlik gibi geleceği dikkate alan bir yapıyı kapsamaktadır (Çalışkan, 2014; 365).

Pozitif psikolojik sermayenin dört önemli boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar özyeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık olarak değerlendirilmektedir. Pozitif psikolojik sermayenin boyutları, (1) zor görevleri başarıyla tamamlamak için yeterli çabayı gösterme ve sorumluluk almak için kendine güvene sahip olmayı ifade eden özyeterlilik; (2) şimdi ya da gelecekte başarılı olma konusunda pozitif bir atıf geliştirme olarak iyimserlik; (3) amaçlara yönelik azim göstermek ve gerektiğinde başarılı olmak için amaçlara giden yeni yollar keşfetmek olarak umut ve (4) sorunlar ve zorluklar tarafından sarmalandığında başarıya ulaşmak için kendini toparlamak olarak dayanıklılık anlatılmaktadır (Luthans vd., 2007a; 3).

Kavramsal olarak birbirinden bağımsız boyutlar olan pozitif psikolojik sermaye boyutları, bu boyutları birbirine bağlayan ve bu boyutların bileşiminden oluşan daha yüksek ana unsur olan psikolojik sermayenin etkisinin, her bir boyutun etkisinin toplamından daha fazla olduğu ve bu etkinin bireyi psikolojik yönden güçlendirdiği ileri sürülmüştür (Luthans, 2002; 61). Pozitif psikolojik sermaye aslında birçok pozitif örgütsel davranış kriterlerini bir araya getiren çekirdek bir yapı olarak bireyi güçlendirmektedir (Erkmen ve Esen, 2012; 91).

Luthans ve diğerleri (2007a) çalışmalarında pozitif psikolojik sermayenin tüm boyutlarının gelişime açık olduğunu, tartışılması ve araştırılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bu noktada yaratıcılık ve bilgelik gibi bilişsel boyutların; mizah, akış, psikolojik iyi oluş gibi duygusal boyutların; duygusal zekâ, bağımlılık, minnettarlık gibi sosyal boyutların ve spiritüalizm, cesaret ve otantiklik gibi üst düzey boyutların olabileceğini vurgulamaktadırlar (Aydoğan ve Kara, 2015; 71-72).

3. Sonuç ve Öneriler

“Girişimcilik doğuştan mıdır, yoksa sonradan mı oluşur?” tartışmaları yapılırken insanın girişimci olarak doğduğu ya da doğmadığından ziyade, var olan potansiyelinin kültürel, sosyolojik, psikolojik, politik araçlarla bireylere kazandırıldığı inancı yaygınlaşmıştır. Girişimci işletmesi için en iyisini yaratabilmek amacıyla fırsat ve tehditleri en iyi şekilde değerlendirerek, belirsizlikte yol alan, iş/işletmecilik faaliyetlerini yönlendiren ve yöneten, yeni yöntemler ve süreçler geliştiren, yeni pazarlar araştıran ve yaratan bireylerdir. Bu bağlamda gelişen rekabet ortamlarında bir ülkenin/işletmelerin kalkınması ve gelişmesinde, hızla değişen koşullara uyum sağlayabilme yeteneğine sahip girişimcilerin varlığı önemli bir güç olarak görülmektedir. Bu nedenle ülkeler genelde insanlarını ve özelde potansiyel olarak geleceği olan gençlerini girişimci yetiştirmek için çaba ve enerji üretmelidir.

Girişimcilik potansiyelinin ortaya çıkarılmasında en önemli görülen faktörlerden biri eğitimidir. Girişimcilik eğitimiyle bir kişide girişimcilik potansiyeline yönelik olarak gizli kalmış özelliklerin ortaya çıkması ve/veya farkındalığın sağlanması amaçlanmaktadır. Bu amaçlara bağlı olarak girişimci niteliklere sahip olan bireylerin daha etkili işler yapmalarını sağlamak istenmekte ve kaynaklarını daha verimli kullanmaları gerçekleştirilmektedir. Aslında girişimcilik eğitimiyle birlikte bireyler girişimcilik düşüncesinin uygulamaya geçirilmesindeki faaliyetleri öğrenmekte ve pekiştirmektedirler.

Çalışmaya bağlı olarak şu öneriler ifade edilebilir; (1) girişimcilik eğitimi önemsenmeli ve eğitimin içeriği zenginleştirilmelidir, (2) eğitimin içeriği zenginleştirilirken mevcut

eğitimdeki fikir üretici ve geliştirici çalışmalar yeniden ele alınmalı ve eğitim alan kişilere yönelik içeriklendirme yapılmalıdır, (3) girişimcilik eğitimi veren öğretmenlerin girişimciliğe bakış açısı ve algıları sorgulanmalı ve saha deneyimlerine yönelik çalışmalar

Kaynakça

- Alberti, F., Sciascia, S., Poli, A. (2004). Entrepreneurship Education: Notes on an Ongoing Debate. 14th Annual Int.Ent. Conference. University of Napoli Federico II 4-7 July, Italy.
- Balaban, Ö., Özdemir, Y. (2008). Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Eğilimi Üzerindeki Etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi. 3 (2), 133-147.
- Bozkurt Çetinkaya, Ö. (2011). Dünyada ve Türkiye’de Girişimcilik Eğitimi: Başarılı Girişimciler ve Öğretim Üyelerinden Öneriler. Ankara: Detay.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine B. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16 (3), 363-382.
- Çelik, A., Akgemci, T. (2007). Girişimcilik Kültürü ve KOBİ’ler (3. Baskı). Ankara: Gazi.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. Amme İdaresi Dergisi, 45 (1), 121-137.
- Çetin, F., ve Varoğlu, A. K. (2015). Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü. İş ve İnsan Dergisi, 2 (2), 105-113.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Psikolojik Sermaye Konusunda 2003-2011 Yıllarında Yapılan Çalışmaların Kategorik Olarak İncelenmesi/Categorical Investigation Of Researches In Psychological Capital Between 2003-2011 Years. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (19),89-103.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Öneri Dergisi, 10 (39), 23-30.
- Filiz, A. (2005). KOBİ’lerde Girişimcilik Eğitimi Pazarı. Abdullah Bozgeyik (Edi). Girişimcilik Ruhunuzu Ateşleyn Girişimciler İçin Yol Haritası içinde (s. 96-98). İstanbul: Hayat.
- Güler, B. K., (2006). Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik. Ankara: Liberte Yayınları.
- İraz, R. (2005). Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve KOBİ’ler. Konya: Çizgi.
- Jones, C., English, J. (2004). A Contemporary Approach to Entrepreneurship Education. Education+Training. 46 (8/9), 416-423.
- Karimi, S., Chizari, M., Biemans, H. R. J., Mulder, M. (2010). Entrepreneurship Education in Iranian Higher Education: The Current State and istenmelidir, (4) girişimcilik eğitimi kurumsallaşmalıdır, (5) pozitif psikolojik sermayenin boyutları eğitimin içeriğinde yer almalı ve eğitim alan kişilerde pozitif düşüncelerin hayata geçirilmesi desteklenmelidir.
- Aydoğan, E., ve Kara, A. U. (2015). Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Türkiye tarım kredi kooperatifi merkez birliği örneği. Third Sector Social Economic Review, 50 (1), 68-91.
- Challenges. European Journal of Scientific Research. 48 (1), 35-50.
- Kaygın, E., Güven B. (2013). Girişimcilik. Erdoğan Kaygın, Bülent Güven (Edi). Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik içinde (s. 1-13). İstanbul: Veritasakademi.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3(2), 343-350.
- Kuratko, D. F. (2005). The Emergence of Entrepreneurship Education: Development, Trends, and Challenges. Entrepreneurship Theory and Practice. 29 (5), 577-598.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. The Academy of Management Executive, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., ve Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel psychology, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. Management and Organization Review, 1 (2), 249-271.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. ve Avey, J. B. (2008). the mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship, Journal of Organizational Behavior, 29, 219-238.
- Luthans, F., Youssef, C. M., ve Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Developing the human competitive edge (p. 3). Oxford: Oxford University Press.
- Meyer, G. D., Neck, H. M., Meeks, M. D. (2002). The Entrepreneurship-Strategic Management Interface. Michael A. Hitt, R. Duane Ireland, S. Michael Camp, Donald L. Sexton (Edi). Strategic Entrepreneurship Creating a New Mindset içinde (s. 19-44). Oxford: Blackwell.
- Özer, P. S., Topaloğlu, T., ve Özmen, Ö. N. T. (2013). Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi/The Moderating Effect of Supportive Organizational Climate on Psychological Capital and Job

- Satisfaction Relationship. Ege Akademik Bakis, 13 (4), 437-447.
- Papatya, G. (2004). Hayal Mühendisliği: İşletmecilik Dünyasının Gelecek Bilgisi. Abdullah Bozgeyik (Edi). Krizleri Fırsata Dönüştürmek içinde (s. 318-325). İstanbul: Hayat.
- Paşamehmetoğlu, A. ve Yeloğlu. H. O. (2014). Motivasyon. (Edi. Ünsal Sığı ve Sait Gürbüz) Örgütsel Davranış içinde. Beta Yayınları. İstanbul, s. 137-174.
- Raposo, M., Paço, A. (2011). Entrepreneurship Education: Relationship Between Education and Entrepreneurial Activity. Psicothema. 23 (3), 453-457.
- Robson, C. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemleri Gerçek Dünya Araştırması. Ankara: Anı.
- Schumpeter J. A. (2009). The Fundamental Phenomenon of Economic Development. David B. Audretsch, Oliver Falck, Stephan Heblich (Edi). Innovation and Entrepreneurship içinde (s. 29-49). UK: MPG Books Group.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. American psychologist, 60 (5), 410-421.
- Sexton, D. L., Bowman, N. B. (1984). Entrepreneurship Education: Suggestions for Increasing Effectiveness. Journal of Small Business Management. 22 (2), 18-26.
- Titiz, M. T. (2002). Girişimcilik Rehberi. İstanbul: Beyaz.