

İş Kurma Hakkında Bilgi Sahibi Olmanın ve İş Stresinin Girişimcilik İsteğine Etkileri

The Effects of Knowledge about Establishing a Business and Job Stress on the Willingness To Be an Entrepreneur

Elif ÇİÇEKLİ

İstanbul Bilgi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, MBA Programı, Türkiye
elif_cicekli@yahoo.com

Özet

Bireylerin girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olmalarının ve mevcut işlerinde yaşadıkları iş stresinin onların girişimci olmalarında veya girişimci olma niyetlerinde etkili olduğu biliniyor. Ancak, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın ve iş stresinin girişimcilik isteğine olan etkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın ilk amacı, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın ve iş stresinin girişimcilik isteğine, yani kendi işini kurmayı istemeye olan etkilerini incelemektir. Çalışmanın ikinci amacı, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkide iş stresinin düzenleyici değişken rolü oynayıp oynamadığını araştırmaktır. Bu amaçlar doğrultusunda, anket çalışmasıyla 472 beyaz-yakalı çalışandan toplanan verilerin hiyerarşik çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın da, iş stresinin de girişimcilik isteği üzerinde pozitif ve anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Ayrıca, iş stresi, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişki üzerinde negatif yönde düzenleyici değişken rolü oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Girişimcilik, Girişimcilik isteği, Kendi işini kurma isteği, İş kurma hakkında bilgi sahibi olma, İş stresi, Beyaz-yakalı çalışanlar.

Abstract

It has been established that entrepreneurial knowledge and job stress are related to entrepreneurship and entrepreneurial intentions. However, the effects of job stress and knowledge about establishing a business on the willingness to be an entrepreneur are under-researched. The aim of this research is to examine both of these effects and to determine whether job stress moderates the relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur. Data from 472 white-collar employees is used in hierarchical multiple regression analysis. The results show that both knowledge about establishing a business and job stress are positively related to the willingness to be an entrepreneur. Moreover, job stress negatively moderates the

relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur.

Keywords: *Entrepreneurship, Entrepreneurial willingness, Willingness to be an entrepreneur, Knowledge about establishing a business, Job stress, White-collar employees.*

Giriş

Yeni işletmelerin kurulması, istihdamın artmasına (Decker ve diğ., 2014; Fölster, 2000), inovasyona (Wong, Ho ve Autio, 2005) ve ekonomik büyümeye (Acs ve diğ., 2012; Wong, Ho ve Autio, 2005) sebep olmaktadır. Bu nedenle, girişimcilik isteğine, yani bireylerin kendi işlerini kurmayı istemelerine etki eden faktörlerin araştırılması önemlidir.

Kişilerin neden kendi işlerini kurmak istedikleriyle ilgili yapılan birçok araştırma sonucunda ortaya çıkan çoğu faktör, bireyleri girişimciliğe çeken faktörler ve iten faktörler olarak iki başlık altında toplanmaktadır (Gilad ve Levine, 1986; Hughes, 2003; Kirkwood, 2009; Schjoedt ve Shaver, 2007). Bu çerçevede, girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olmak bireyleri girişimciliğe çeken (Orhan ve Scott, 2001), iş stresi ise bireyleri girişimciliğe iten faktörler olarak sınıflandırılmıştır (Hughes, 2003). Araştırma sonuçlarına göre, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmayı da kapsayan girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olma değişkeni, bireylerin girişimcilik niyetlerini pozitif yönde etkilemekte (Roxas, 2014) ve girişimci olmalarına sebep olmaktadır (Orhan ve Scott, 2001). Literatürde, iş stresinin bireyleri iş kurmaya ittiğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Hughes, 2003; Kephart ve Schumacher, 2005). Ancak, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş stresinin girişimcilik isteğine etkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Literatürdeki bu konudaki boşlukları doldurmak amacıyla, bu araştırmanın amaçları:

- 1) İş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın ve iş stresinin girişimcilik isteğine etkisini incelemek ve
- 2) İş stresinin iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü oynayıp oynamadığını araştırmaktır.

1. Literatür Taraması ve Hipotezler

Literatürde, hem girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olmanın hem de iş stresinin girişimcilik veya girişimcilik niyeti üzerine etkileriyle ilgili araştırmalar bulunmaktadır. Çalışmanın hipotezleri bu araştırma sonuçlarına dayanarak oluşturulmuştur.

1.1. Girişimcilik İsteği

Kendi işini kurmayı isteme sebepleri genel olarak iten ve çeken faktörler olarak iki başlık altında incelenmektedir (Gilad ve Levine, 1986; Hughes, 2003; Kirkwood, 2009; Schjoedt ve Shaver, 2007). Girişimciliğe iten faktörler, mevcut işten duyulan memnuniyetsizlik (Gilad ve Levine, 1986; Kirkwood, 2009; Powell ve Bimmerle, 2000) fazla iş yükü (Hughes, 2003), mevcut işyerinde hoşlanılmayan değişiklikler olması (Kirkwood, 2009), kariyerde yaşanan aksilikler (Gilad ve Levine, 1986), işten çıkarılma (Gilad ve Levine, 1986; Hughes, 2003) ve iş bulamama (Hughes, 2003) gibi negatif faktörlerdir. Girişimciliğe çeken faktörler ise girişimcilik tecrübesi olan aile bireyelerine sahip olma, karlı iş fırsatları (Gilad ve Levine, 1986), başarıma isteği (Kirkwood, 2009), girişimcilikle gelen bağımsızlık (Hughes, 2003) ve daha çok para

kazanabilme (Hughes, 2003) gibi pozitif faktörlerdir. Bu çerçevede, girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olmak bireyleri iş kurmaya çeken (Orhan ve Scott, 2001), iş stresi ise bireyleri iş kurmaya iten faktörler (Hughes, 2003) olarak sınıflandırılmaktadır.

1.2. İş Kurma Hakkında Bilgi Sahibi Olma ve Girişimcilik İsteği İlişkisi

İş kurma hakkında bilgi sahibi olma iş kurarken bireylerin işini kolaylaştıran bir faktördür. İş kurma hakkında bilgi sahibi olmayı da kapsayan girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olma (Roxas, 2014) bireyleri girişimciliğe çeken faktörlerden kabul edilmektedir (Orhan ve Scott, 2001). Global Entrepreneurship Monitor tarafından 2010'da gerçekleştirilen girişimcilik araştırmasının sonuçlarına göre Türkiye'de bireylerin %54'ü iş kurmak için gerekli bilgi ve beceriye sahip olduklarını düşünmektedir (Karadeniz, 2011; Kelley, Bosma ve Amorós, 2011).

Orhan ve Scott'ın (2001) Paris ve Lyon'da 25 başarılı kadın girişimciyle yaptıkları derinlemesine mülakatların bulgularından biri de girişimcilik hakkında önceden bilgi sahibi olmanın girişimci olmaya çeken faktörlerden biri olduğudur. Araştırma sonuçlarına göre, kadın girişimciler iş kurmalarına sebep olan faktörler açısından yediye ayrılmaktadır. Bu yedi gruptan biri olan ve bilgili/haberdar girişimciler olarak adlandırılan grubu girişimciliğe çeken faktörlerden birisi de girişimcilerden beklenenlerle ilgili önceden bilgilerinin olmasıdır.

Bunun dışında literatürde konuyla ilgili daha çok üniversite öğrencileri üzerine çalışmalar bulunmaktadır. Filipinler'de 245 son sınıf üniversite öğrencisi üzerine yapılan araştırmaya göre iş kurma hakkında bilgileri de kapsayan girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olma ile girişimcilik niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır (Roxas, 2014). Umman'da Sohar Üniversitesi'nde %89,5'i 20-25 yaş arasında ve %8'i 26 yaşından büyük 200 öğrenciyle yapılan anket çalışması sonuçlarına göre, bireylerin iş kuramamalarının en büyük sebebi yeterli bilgi ve beceriye sahip olmadıklarını düşünmeleridir (Belwal, Balushi ve Belwal, 2015). İslamabad'da beş üniversiteden 100 öğrenci üzerinde yapılan çalışmaya göre girişimcilik eğitimi eksikliği ve girişimcilik eğiliminin düşük olması arasında pozitif bir ilişki vardır (Sial ve Chaudhary, 2011). Singapur'da National University of Singapore'da eğitim gören 5.326 öğrenci üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına göre işletme bilgisine sahip olmamak girişimciliğe duyulan ilgide caydırıcı etken rolü oynamaktadır (Wang ve Wong, 2004).

Özetle, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmayı da kapsayan girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olma değişkeni, girişimcilik niyetini olumlu yönde etkileyen (Roxas, 2014) ve girişimciliğe çeken faktörlerden biridir (Orhan ve Scott, 2001). Tam tersi, iş kurma konusunda yeterli bilgi ve beceri sahibi olmamak ise iş kuramamanın en önemli sebebidir (Belwal, Balushi ve Belwal, 2015). Bu bulgulara dayanarak iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği ile ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: İş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasında pozitif bir ilişki vardır.

1.3. İş Stresi ve Girişimcilik İsteği İlişkisi

İş stresi girişimciliğe iten faktörler arasında sınıflandırılmaktadır (Hughes, 2003). Araştırmalara göre iş stresi çalışanların kendi işlerini kurmalarına sebep olmaktadır (Hughes, 2003; Kephart ve Schumacher, 2005). Kanada'da 61 girişimci kadınla yapılan derinlemesine mülakatların sonucuna (Hughes, 2003) ve Kephart ve Schumacher'in (2005) literatür taraması sonucuna göre işyerindeki stres çalışanları girişimciliğe

itmektedir. Bu sebeple, iş stresi ve girişimcilik isteği ile ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: İş stresi ve girişimcilik isteği arasında pozitif bir ilişki vardır.

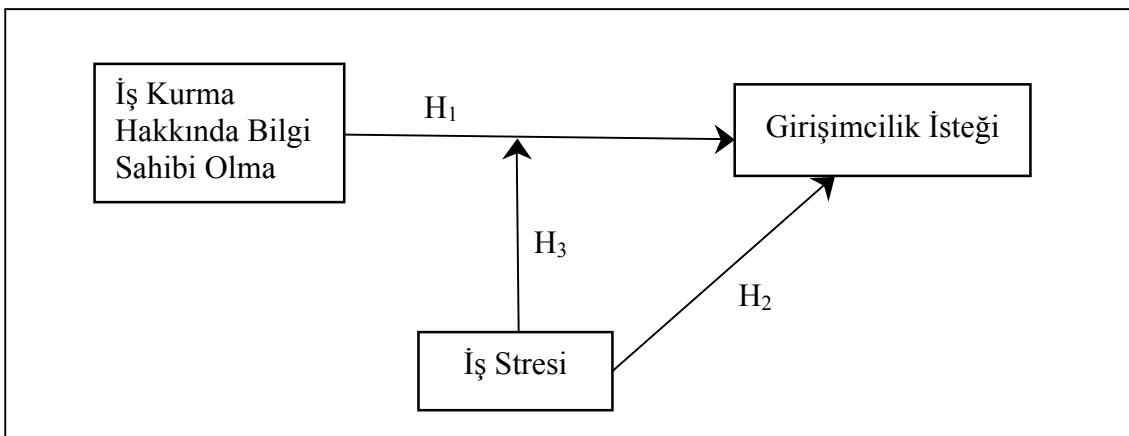
1.4. İş Stresinin İş Kurma Hakkında Bilgi Sahibi Olma ve Girişimcilik İsteği arasındaki İlişkiye Etkisi

Yapılan araştırmalara göre, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmayı da kapsayan girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olma değişkeni (Roxas, 2014) girişimcilik niyetini etkilemektedir. İş stresi ise girişimci olmayı (Hughes, 2003) pozitif yönde etkilemektedir. İş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin bir etkisi olup olmadığını araştıran bir çalışmaya ise rastlanılmamıştır. Ancak, iş stresinin çalışanlarla ilgili önemli değişkenler arasındaki ilişkilerde düzenleyici değişken rolü oynadığı bilinmektedir. Örneğin, ilişkiler arası stres, liderin zekası ve performansı arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü oynamaktadır. Hatta yüksek stres durumunda, liderin zekası ve performansı arasındaki ilişki istatistiki olarak anlamsız hale gelmektedir (Fiedler, 1996). İş stresi, ayrıca, lider-üye etkileşiminin katkı ve sadakat boyutları ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkilerde (Bitmiş ve Ergeneli, 2012) ve liderin kolektif grup kimliğini ne kadar temsil ettiği ile iş memnuniyeti arasındaki ilişkide (Cicero, Pierro ve van Knippenberg, 2007) düzenleyici değişken rolü oynamaktadır.

Bu çalışmada ise, iş stresleri arttıkça, çalışanların kendi işlerini kurma isteklerinin artacağı, hatta o kadar ki iş stresleri arttıkça iş kurma hakkında bilgi sahibi olmalarını veya olmamalarını o kadar da önemsemeyecek şekilde kendi işlerini kurmayı istemeye başlayacakları ve dolayısıyla iş stresi arttıkça, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın girişimcilik isteği üzerindeki etkisinin azalacağı öngörülmektedir. Bu sebeple, iş stresinin iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve kendi işini kurmayı isteme arasındaki ilişkideki rolü ile ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: İş stresi, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkide negatif yönde düzenleyici değişkendir. Yani, iş stresi arttıkça, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkinin şiddeti azalmaktadır.

Hipotezler Şekil 1’de özet olarak gösterilmiştir.



Şekil 1. Hipotezlerin Özeti

2. Yöntem

2.1. Örneklem ve Anket Uygulaması

Anket çalışmasına katılımı arttırabilmek için olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanıldı. Kurumların üst düzey yöneticileriyle bağlantıya geçildi ve kurum çalışanlarına çalışmayla ilgili yüz yüze açıklamalar yapabilmek ve anketleri dağıtıp geri toplayabilmek için gerekli izinler alındı. Bu yöneticilerden, anket çalışmasının kurumlarında uygulanmasını kabul edebilecek tanıdıkları diğer kurum yöneticileriyle bağlantı kurmaları rica edildi ve kurulan bu yeni bağlantılarla yeni kurumlara gidildi. Kurumlarda beyaz-yakalı çalışanlara çalışma hakkında bilgi verildi, bireysel cevaplarının paylaşılmayacağı ve ankette isimlerinin sorulmadığı açıklandı. Çalışma kapsamında, İstanbul ve Gebze’de özel sektördeki 78 şirkette çalışan 665 beyaz-yakalı çalışandan 472’si (%71) anketleri doldurdu. Bu 78 şirketten %74’ü üretim, %21’i hizmet, %4’ü ihracat-ithalat ve %1’i ise perakendecilik sektöründe faaliyet göstermektedir. %65’i erkeklerden ve %25’i yöneticilerden oluşan katılımcıların yaş, eğitim, kıdem, iş tecrübesi bilgileri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Yaş, Eğitim, Kıdem ve İş Tecrübesi Bilgileri

Değişken	Değer	Katılımcı Sayısı	Katılımcı Oranı (%)
Yaş	30’dan küçük	213	45,2
	30-39	170	36,1
	40-49	65	13,8
	50 ve üstü	23	4,8
Eğitim Seviyesi	İlkokul	14	3,0
	Ortaokul	42	9,0
	Lise	264	56,4
	Önlisans	45	9,6
	Lisans	90	19,2
	Yüksek Lisans	13	2,8
Kıdem (yıl)	1 veya daha az	48	10,2
	2-9	241	51,3
	10-19	147	31,3
	20-29	16	3,4
	30 ve üstü	18	3,8
İş tecrübesi (yıl)	1 veya daha az	19	4,0
	2-9	200	42,5
	10-19	182	38,6
	20-29	39	8,3
	30 ve üstü	31	6,6

Tablo 1’de görüldüğü üzere, katılımcıların çoğunun yaşı 30’dan küçüktür (%45,2). Kıdemleri 2-9 yıl (%51,3) ve iş tecrübeleri 2-9 yıl (%42,5) arasındadır. Katılımcıların çoğunluğu lise mezunudur (%56,4). Önlisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarından oluşan toplam üniversite mezunu oranı ise %31,6’dır.

Değişkenlerle ilgili veriler sadece bireylerden, yani tek kaynaktan toplandığında ölçümde ortak yöntem sapması ihtimali olabilir. Ortak yöntem sapmasının potansiyel

sebeplerinden biri değişkenleri ölçen soruların belirsiz olmasıdır (Podsakoff ve diğ., 2003). Bunu önlemek amacıyla sorular ilk önce 14 beyaz-yakalı çalışana anket çalışması olarak uygulandı ve katılımcılardan açık olmayan soruları belirtmeleri istendi. Bu örneklemden gelen geri bildirim ile sorular tekrar düzenlendi. Daha sonra bu yenilenmiş anket 86 beyaz-yakalı çalışana pilot çalışma olarak uygulandı. Bu çalışma sonrasında sorular daha da açık ve anlaşılır hale getirildi. Hiyerarşik çoklu regresyon analizinde bu iki örneklemden toplanan veriler değil, yenilenmiş anketi dolduran 472 çalışandan toplanan veriler kullanıldı.

Ortak yöntem sapmasının potansiyel bir diğer sebebi de sorulardaki hazırlayıcı etkilerdir. Hazırlayıcı etki, bağımsız değişken sorularının ankette bulunduğu yerin bu değişkeni katılımcılar için daha belirgin hale getirmesi ve diğer değişkenlerle arasında nedensel bir bağ olduğunu ima etmesi ile ilgilidir (Podsakoff ve diğ., 2003). Yani, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenden önce sorulması katılımcıların dikkatini bağımsız değişkene çekip, bağımlı değişkenle aralarında nedensel bağ kurarak cevap vermelerine sebep olabilir. Çalışmada böyle bir etki olmaması için, bağımlı değişken olan girişimcilik isteği sorusu, bağımsız değişken olan iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş stresi sorularından önce soruldu.

2.2. Ölçüm

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerden önce “Lütfen aşağıdaki ifadelere ne kadar katıldığınızı belirtiniz” ifadesi kullanıldı ve değişkenler 5’li Likert ölçeği ile şu şekilde ölçüldü: 1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne katılıyorum, ne katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum.

İş kurma hakkında bilgili sahibi olma tek bir soru ile ölçüldü: “Kendi işimi kurma konusunda yeterince bilgili olduğumu düşünüyorum.”

İş stresi, önceki çalışmalardan adapte edilerek kullanılan üç soru ile ölçüldü: 1) İşim çok stresli (Motowidlo, Packard ve Manning, 1986), 2) İşim nedeniyle kendimi huzursuz veya endişeli hissediyorum (Parker ve DeCotiis, 1983), 3) İşim nedeniyle kendimi baskı altında hissediyorum (Keller, 1984).

Kendi işini kurma isteği tek soru ile ölçüldü: “İleride kendi işimi kurmak istiyorum.”

Literatürde, erkeklerin kadınlara kıyasla girişimci olmayı daha çok istedikleri (Belwal, Balushi ve Belwal, 2015; Kourilsky ve Walstad, 1998), girişimciliğe ilgilerinin (Wang ve Wong, 2004) ve girişimcilik niyetlerinin (Hatak, Harms ve Fink, 2015) daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre, girişimcilik niyetinin, eğitim seviyesi (Hatak, Harms ve Fink, 2015) ve iş tecrübesi (Carr ve Sequeira, 2007) ile pozitif, yaş (Hatak, Harms ve Fink, 2015) ile ise negatif ilişkisi bulunmaktadır. Bu sebeple, bu çalışmada cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve iş tecrübesi seviyesi kontrol değişkenler olarak kullanıldı.

2.3. Analizler

Bu çalışmada faktör analizi ve hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapıldı.

2.3.1. Faktör Analizi

İş stresini ölçen ifadeler faktör analizine tabi tutuldu. Sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir. Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren Kaiser-Meyer-

Olkin (KMO) örneklem uygunluk ölçüsü değeri 0,658'dir ($p < 0,001$). 0,60'ın üzerindeki KMO değerleri kabul edilebilir olduğundan (Sharma, 1996), veriler faktör analizi için uygundur.

Tablo 2. İş Stresi Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yüğü
İşim çok stresli.	0,900
İşim sonucu kendimi huzursuz veya endişeli hissediyorum.	0,892
İşim sonucu kendimi baskı altında hissediyorum.	0,755
Varyansın açıklanma oranı (%)	72,532
KMO değeri ($p < 0,0001$)	0,658

Faktör analizi sonucu, tahmin edildiği gibi, tüm iş stresi ifadeleri tek bir faktöre yüklendi. Varyansın açıklanma oranı %72,532 (Tablo 2) olduğundan ve sosyal bilimlerde, varyans açıklanma oranı %60 ve üzeri değerler yeterli kabul edildiğinden (Hair ve diğ., 1998), varyans açıklanma oranı yeterlidir. Faktör yükleri en az 0,755 (Tablo 2) olduğundan ve örneklem büyüklüğü 120 ve üzeri olduğunda 0,500 ve üzeri faktör yükleri anlamlı kabul edildiğinden (Hair ve diğ., 1998), tüm faktör yükleri anlamlıdır.

2.3.2. Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi

Hipotezler üç basamaklı hiyerarşik düzenleyici değişkenli regresyon analizi (Cohen ve diğ., 2003) ile test edildi. İş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş stresi regresyon değişkenleri analizden önce merkezileştirildi. Denklem ilk basamakta kontrol değişkenleri (yani cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve iş tecrübesi seviyesi) (model 1), ikinci basamakta iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş stresi değişkenleri (model 2) girildi. Üçüncü basamakta etkileşim terimi olarak merkezileştirilmiş iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş stresi değişkenlerinin çarpımından elde edilen değerler kullanıldı. Anlamlı çıkan etkileşim terimi için basit eğim testi uygulandı ve etkileşim eğim ve kesme noktası kullanılarak gösterildi (Aiken ve West, 1991).

Çoklu doğrusal bağlantı ihtimalini bertaraf edebilmek için, varyans artış faktörü (VIF) değerlerinin 10'u geçmemesi gerekmektedir (Hair ve diğ., 1998). Regresyon analizi sonuçlarında en yüksek VIF değeri 2,903 olduğundan, çoklu doğrusal bağlantı problemi bulunmamaktadır.

3. Bulgular

3.1. Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyonlar

Çalışmada kullanılan değişkenlerin ortalama değerleri, standart sapmaları ve korelasyonları Tablo 3'de gösterilmektedir. İş stresi değişkeninin Cronbach alfa değeri 0,81'dir. Bu değer 0,70'in üstünde olduğu için yüksek bir değerdir (Hair ve diğ., 1998). Tüm değişkenler arasında anlamlı ($p < 0,01$) korelasyonlar vardır. Bağımsız değişkenlerden iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ($r=0,55$, $p < 0,01$), diğer bağımsız değişken iş stresine ($r=0,29$, $p < 0,01$) kıyasla girişimcilik isteği ile daha yüksek korelasyona sahiptir.

Tablo 3. Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyonları

Değişken		Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1	İş kurma hakkında bilgi sahibi olma	3,08	1,02	-		
2	İş stresi	3,05	0,85	0,27**	-	
3	Girişimcilik isteği	2,99	1,08	0,55**	0,29**	0,81

**p<0,01

3.2. Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Hiyerarşik düzenleyici değişkenli regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Girişimcilik İsteği için Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları^a

Değişken	Model 1	Model 2	Model 3
Yaş	-0,11	-0,06	-0,07
Cinsiyet ^b	-0,10*	-0,03	-0,03
Eğitim seviyesi	0,19***	0,15***	0,13**
İş tecrübesi seviyesi	0,00 ^c	-0,06	-0,07
İş kurma hakkında bilgi sahibi olma		0,51***	0,49***
İş stresi		0,15***	0,14***
İş stresi x İş kurma hakkında bilgi sahibi olma			-0,09*
ΔR^2		0,31***	0,01*
R^2	0,05***	0,36***	0,37*
Düzeltilmiş R^2	0,04***	0,35***	0,36*
F değeri	6,14***	42,88***	7,92***

*p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

^a Standartlaştırılmış regresyon katsayıları gösterilmektedir.^b 0= erkek, 1=kadın.^c Değer<0,005.

Kontrol değişkenler girişimcilik isteğindeki varyansın %5'ini (p<0,001) açıklamaktadır. Girişimcilik isteği, kontrol değişkenlerden eğitim seviyesi ($\beta=0,19$, p<0,001) ile pozitif, kadın olma ile negatif ($\beta=-0,10$, p<0,05) ilişkilidir. Bu sonuçlara göre, erkekler kadınlara kıyasla girişimci olmayı daha çok istemektedirler ve eğitim

seviyesi arttıkça bireylerin girişimcilik istekleri artmaktadır. Yaş ve iş tecrübesi seviyesi ise girişimcilik isteğiyle anlamlı bir biçimde ilişkili değildir.

Hipotez 1 iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasında pozitif bir ilişki olduğunu öngörmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve iş tecrübesi seviyesinin etkileri kontrol edildikten sonra bile iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($\beta=0,51$, $p<0,001$). Dolayısıyla, Hipotez 1 desteklenmektedir. Yani, çalışanların iş kurma hakkında bilgi seviyeleri arttıkça, kendi işlerini kurma istekleri de artmaktadır.

Hipotez 2 iş stresi ve girişimcilik isteği arasında pozitif bir ilişki olduğunu öngörmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve iş tecrübesi seviyesinin etkileri kontrol edildikten sonra bile iş stresi ve girişimcilik isteği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($\beta=0,15$, $p<0,001$). Dolayısıyla, Hipotez 2 desteklenmektedir. Yani, çalışanların mevcut işlerinde iş stresleri arttıkça, kendi işlerini kurma istekleri de artmaktadır.

İş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş stresi, girişimcilik isteğindeki varyansın %31'ini ($p < 0,001$) açıklamaktadır. Standardize edilmiş beta ağırlıkları incelendiğinde, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın ($\beta=0,51$, $p<0,001$) iş stresine ($\beta=0,15$, $p<0,001$) kıyasla girişimcilik isteği ile daha güçlü bir biçimde ilişkili olduğu görülmektedir.

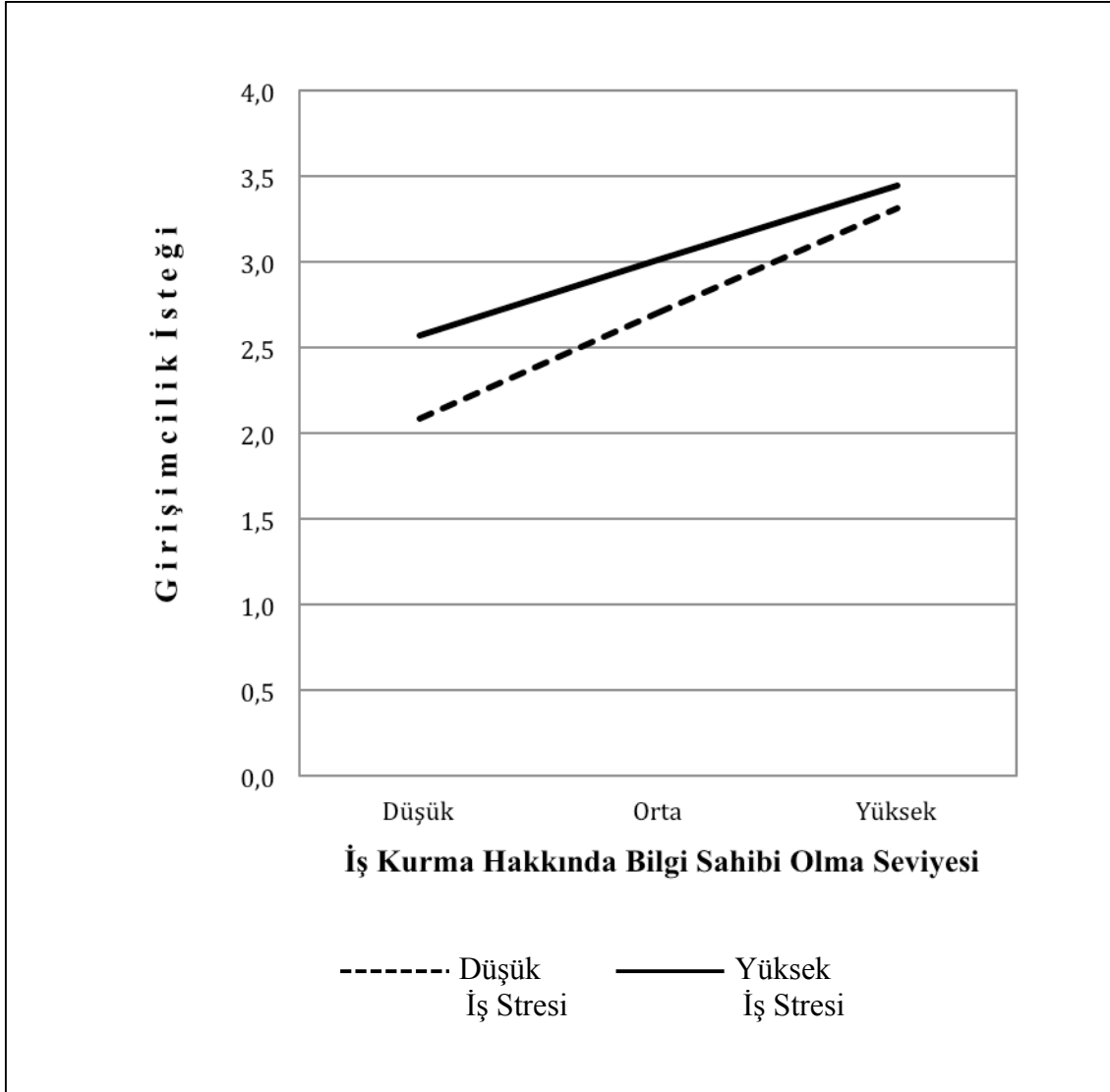
Hipotez 3, iş stresinin, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkide negatif yönde düzenleyici değişken rolü oynadığını, yani, iş stresi arttıkça, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkinin şiddetinin azaldığını öngörmektedir. Regresyon analizi sonuçlarına göre, etkileşim terimi (İş kurma hakkında bilgi sahibi olma x İş stresi) girişimcilik isteğindeki anlamlı bir varyansı açıklıyor ($\beta=-0,09$, $\Delta R^2=0,01$, $p<0,05$). Yani, iş stresi, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasında negatif yönde düzenleyici değişken rolü oynuyor. Dolayısıyla, Hipotez 3 desteklenmektedir. Yani, çalışanların iş stresi arttıkça, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmaları ve iş kurmayı istemeleri arasındaki ilişki zayıflamaktadır.

Basit eğitim testi (Aiken ve West, 1991) sonuçlarına göre, iş stresi düşük ve yüksek seviyedeyken iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişki Şekil 2'de gösterilmektedir. Etkileşim etkisi olmadığında iş stresinin düşük olduğu ve yüksek olduğu çizgiler paralel olacağından (Cohen ve diğ., 2003; Jaccard ve Turrisi, 2003), Şekil 2'de çizgilerin paralel olmaması etkileşim etkisi olduğunu göstermektedir.

Şekil 2'de görüldüğü üzere, iş stresi seviyesi ne olursa olsun, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın girişimcilik isteği üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Ayrıca, iş stresi yüksek olanların girişimcilik istekleri, iş stresi düşük olanlara göre daha yüksektir. Ancak, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişki iş stresi düşük olan çalışanlarda (eğim $\beta=0,62$, $p<0,0001$), iş stresi yüksek olan çalışanlara (eğim $\beta=0,44$, $p<0,0001$) oranla daha güçlüdür. Yani, iş stresi yüksek olan çalışanlarda, iş kurma hakkında bilgili olmada meydana gelen bir birim artış, girişimcilik isteğini daha düşük oranda artırıyor. İş kurma hakkında bilgi sahibi olma, iş stresi yüksek olan çalışanların girişimcilik istekleri üzerinde daha az etkili. Bu bulgular ışığında, iş stresinin, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkide negatif yönde düzenleyici değişken rolü oynadığını, yani, iş stresi arttıkça, iş kurma

hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişkinin şiddetinin azaldığını öngören Hipotez 3, basit eğim testiyle de desteklenmektedir.

Şekil 2. Düşük ve Yüksek İş Stresinin İş Kurma Hakkında Bilgi Sahibi Olma ve Girişimcilik İsteği arasındaki İlişkiye Etkisi



4. Sonuç ve Tartışma

Yeni işletmelerin kurulması, istihdamın artmasına (Decker ve diğ., 2014), inovasyona (Wong, Ho ve Autio, 2005) ve ekonomik büyümeye (Acs ve diğ., 2012) yol açtığından, bireylerin girişimci olma isteklerine etki eden faktörlerin araştırılması önemlidir. İş kurma hakkında bilgi sahibi olmayı da kapsayan girişimcilikle ilgili bilgi sahibi olmanın (Roxas, 2014) girişimcilik niyetiyle, iş stresinin (Hughes, 2003) de girişimci olmayla pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Ancak literatürde iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş stresinin girişimcilik isteği üzerine etkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin etkisinin olup olmadığını araştıran bir çalışma da bulunamamıştır. Literatürdeki bu boşlukları doldurmak amacıyla, öngörülen hipotezleri test etmek için 472 beyaz-yakalı çalışandan anket

çalışmasıyla toplanan verilerin hiyerarşik çoklu regresyon analiz sonuçlarına göre, iş kurma hakkında bilgi sahibi olmak da iş stresi de girişimcilik isteği üzerinde pozitif ve anlamlı etkilere sahiptir. Ayrıca, iş stresi, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişki üzerinde negatif yönde düzenleyici değişken rolü oynamaktadır. Yani, iş stresi arttıkça, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve girişimcilik isteği arasındaki ilişki zayıflamaktadır. İş stresi yüksek olan çalışanlar girişimcilik konusunda daha istekli olmaktadır, ancak iş kurma hakkında bilgi sahibi olma, iş stresi yüksek olan çalışanların girişimcilik isteklerini daha az arttırmaktadır.

Çalışmanın sonuçları hem devlet, hem de şirket yöneticileri için önemli bilgiler içermektedir. İş kurma hakkında bilgi sahibi olma girişimcilik isteğini arttırdığından, bireylerin iş kurma hakkında daha çok bilgi sahibi olabilmeleri için çeşitli devlet kurumlarında yeni projeler geliştirilebilir. Bireylerin girişimcilikle ilgili bilgilerini arttırmak için hali hazırda yapılanlar, örneğin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın (KOSGEB) faaliyetleri, geniş kapsamlı olarak ülke çapında daha çok tanıtılabilir. Ayrıca, başta işletme ile ilgili olan bölümler olmak üzere, üniversitelerde girişimcilikle ilgili dersler zorunlu ders haline getirilebilir; girişimcilikle ilgili televizyon programları ve belgeseller desteklenebilir; iş planı hazırlama ve girişimcilik yarışmaları organize edilebilir ve başarılı girişimcilerin işlerini nasıl kurduklarını, bir rol model olarak topluma anlatmaları için tanıtım programları düzenlenebilir. Yerel yönetimler, hali hazırda ücretsiz olarak verdikleri yabancı dil, bilgisayar, sanat ve meslek edindirme gibi kurslara ek olarak girişimcilik kursları düzenleyebilirler.

Çalışma sonuçlarına göre, iş stresi girişimcilik isteğini arttırmaktadır. Hatta iş stresi yüksekse çalışanların girişimcilik istekleri, iş kurma hakkında bilgi sahibi olup olmamalarından bile daha az etkilenmektedir. Şirket yöneticileri çalışanların kendi işlerini kurmayı istemek yerine mevcut işlerine odaklanmaları için iş streslerini azaltıcı önlemler alabilir. İş stresine sebep olan faktörler çalışanlarla yüz yüze görüşme veya anket yoluyla ortaya çıkartılıp, bu faktörleri azaltmak için çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalarda iş stresi konusunda uzmanlaşmış akademisyenlerden ve profesyonellerden destek alınabilir. Ayrıca, çalışanların stresle daha iyi baş edebilmesi için uzmanlar eşliğinde eğitim ve geliştirme programları başlatılabilir. Tabii tüm bunların sonucunda iş stresi azalacak ve bununla birlikte çalışanların girişimci olma istekleri de azalacaktır. Oysa girişimciliğin artması ekonomi için önemlidir. Ancak pozitif örgütsel bilim bakış açısıyla (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003) bireylerin iş stresi gibi negatif bir sebepten girişimciliğe itilmeleri yerine, iş kurma hakkında bilgi sahibi olma gibi pozitif faktörlerle girişimciliğe çekilmelerini sağlamak daha doğru bir yaklaşım olacaktır.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, çalışma tek bir ülkede, Türkiye'de gerçekleştirildi. Sonuçların genellenebilmesi için modelin farklı ülkelerde test edilmesi gerekiyor. Çalışma, konunun başka ülkelerde de araştırılmasına sebep olacak kadar önemli sonuçlar içermekte. İkincisi, tüm değişkenlerle ilgili veriler aynı kaynaktan toplandığından, yani her üç değişken de çalışanlara sorularak ölçüldüğünden ve onların düşüncelerini yansıttığından, ölçümde ortak yöntem sapması ihtimali olabilir (Podsakoff ve diğ., 2003). Ancak bunu önlemek için birkaç konuya dikkat edildi. Anket, hipotezlerin test edilmesinde kullanılacak verilerin toplanacağı asıl örneklemeden önce, öncelikle 14 çalışana ve sonrasında 86 çalışana pilot çalışma olarak uygulandı ve her iki uygulama sonrasında sorular daha açık ve anlaşılır hale getirildi. Ayrıca, ankette soruların soruluş sıralamalarında hazırlayıcı

etki olmaması için, bağımlı değişken sorusu bağımsız değişken sorularından önce soruldu. Ancak, ortak yöntem sapması ihtimalini daha da azaltmak için, gelecekteki araştırmalarda hipotezler birden çok kaynaktan veri toplanarak test edilebilir. Örneğin, araştırmacılar bireylerin iş kurma ile ilgili farklı alanlarda bilgilerini ölçen sorulara verdikleri cevapları inceleyip, iş kurma hakkında ne kadar bilgi sahibi olduklarını belirleyebilirler.

Bu sınırlılıklara rağmen, çalışma önemli katkılarda bulunmaktadır. Yapılan literatür taraması sonuçlarına göre, çalışma, girişimcilik gibi önemli bir konuda (Acs ve diğ., 2012; Decker ve diğ., 2014; Wong, Ho ve Autio, 2005), iş kurma hakkında bilgi sahibi olmanın ve iş stresinin girişimcilik isteğine etkisini inceleyen ve iş stresinin iş kurma hakkında bilgi sahibi olma ve iş kurma isteği arasındaki ilişkide düzenleyici rolünü araştıran ilk çalışmadır.

Kaynakça

- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., Braunerhjelm, P., Carlsson, B., (2012). "Growth and entrepreneurship", *Small Business Economics*, Vol. 39, No. 2, 289–300.
- Aiken, L. S., West, S. G., (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Belwal, R., Balushi, H. A., Belwal, S., (2015). "Students' perception of entrepreneurship and enterprise education in Oman", *Education + Training*, Vol. 57, No. 8/9, 924-947.
- Bitmiş, M. G., Ergeneli, A., (2012). "The moderating effect of work stress on the relationships between dimensions of leader member exchange and job satisfaction", *Journal of Global Strategic Management*, Vol. 6, No. 1, 112-120.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E., Quinn, R. E., (2003). "An introduction to positive organizational scholarship", Kim S. Cameron, Jane E. Dutton ve Robert E. Quinn (Ed.), *Positive Organizational Scholarship* içinde (s. 3-13). Berrett-Koehler, San Francisco.
- Carr, J. C., Sequeira, J. M., (2007). "Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: a theory of planned behavior approach", Vol. 60, No. 10, 1090–1098.
- Cicero, L., Pierro, A., van Knippenberg, D., (2007). "Leader group prototypicality and job satisfaction: the moderating role of job stress and team identification", *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, Vol 11, No. 3, 165-175.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., Aiken, L. S., (2003). *Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*, 3rd ed., Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ.
- Decker, R., Haltiwanger, J., Jarmin, R., Miranda, J., (2014). "The role of entrepreneurship in US job creation and economic dynamism", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 28, No. 3, 3–24.
- Fiedler, F., (1996). "Research on leadership selection and training: one view of the future", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, No. 2, 241-250.

- Fölster, S., (2000). "Do entrepreneurs create jobs?", *Small Business Economics*, Vol. 14, No. 2, 137-148.
- Gilad, B., Levine, P., (1986). "A behavioral model of entrepreneurial supply", *Journal of Small Business Management*, Vol. 24, No. 4, 45-53.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C., (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed., Prentice Hall Int., Upper Saddle River, NJ.
- Hatak; I., Harms, R., Fink, M., (2015). "Age, job identification, and entrepreneurial intention", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 30, No. 1, 38-53.
- Hughes, K. D., (2003). "Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership", *Gender, Work and Organization*. Vol. 10, No. 4, 433-454.
- Jaccard, J., Turrisi, R., (2003). *Interaction Effects in Multiple Regression*, 2nd ed., Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Karadeniz, E., (2011). *Entrepreneurship in Turkey 2010: The Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)*, Ankara.
- Keller, R. T., (1984). "The role of performance and absenteeism in the prediction of turnover", *Academy of Management Journal*, Vol. 27, No. 1, 176-183.
- Kelley, D., Bosma N., Amorós, J. E., (2011). *Global Entrepreneurship Monitor: 2010 Global Report*, Global Entrepreneurship Research Association (GERA), Londra.
- Kephart, P., Schumacher, L., (2005). "Has the 'glass ceiling' cracked? An exploration of women entrepreneurship", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 12, No. 1, 2-15.
- Kirkwood, K., (2009). "Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24, No. 5, 346-364.
- Kourilsky, M. L., Walstad, W. B., (1998). *Entrepreneurship and female youth: knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices*. *Journal of Business Venturing*, Vol. 13, No. 1, 77-88.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., Manning, M. R., (1986). "Occupational stress: its causes and consequences for job performance", *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No.4, 618-629.
- Orhan, M., Scott, D., (2001). "Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model", *Women in Management Review*, Vol. 16, No. 5, 232-247.
- Parker, D. F., DeCotiis, T. A., (1983). "Organizational determinants of job stress", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, No. 2, 160-177.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P., (2003). "Common method biases in behavioural research: a critical review of the literature and recommended remedies", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 5, 879-903.
- Powell, J. D., Bimmerle, C. F., (1980). "A model of entrepreneurship: moving toward precision and complexity", *Journal of Small Business Management*, Vol. 18, No. 1, 33-36.

- Roxas, B., (2014). “Effects of entrepreneurial knowledge on entrepreneurial intentions: a longitudinal study of selected South-east Asian business students”, *Journal of Education and Work*, Vol. 27, No. 4, 432-453.
- Schjoedt, L., Shaver, K. G., (2007). “Deciding on an entrepreneurial career: a test of the pull and push hypotheses using the panel study of entrepreneurial dynamics data”, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 31, No. 5, 733-752.
- Sharma, S., (1996). *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons, New York.
- Sial, M. S., Chaudhary, A., (2011). “What factors are responsible for low inclination towards entrepreneurship in the business students of Islamabad?”, *The Journal of Commerce*, Vol. 3, No. 4, 24-31.
- Wang, C. K., Wong, P.-K., (2004). “Entrepreneurial interest of university students in Singapore”, *Technovation*, Vol. 24, No. 2, 163–172.
- Wong, P. K., Ho, Y. P., Autio, E., (2005). “Entrepreneurship, innovation and economic growth: evidence from GEM data”, *Small Business Economics*, Vol. 24, No. 3, 335-350.

The Effects of Knowledge about Establishing a Business and Job Stress on the Willingness To Be an Entrepreneur

Elif ÇİÇEKLİ

Istanbul Bilgi University
Institute of Social Sciences, MBA, Turkey
elif_cicekli@yahoo.com

Extensive Summary

Introduction

Entrepreneurship results in job creation (Decker *et al.*, 2014; Fölster, 2000), innovation (Wong, Ho, and Autio, 2005), and economic growth (Acs *et al.*, 2012; Wong, Ho, and Autio, 2005), so determining the antecedents of individuals' willingness to establish their own businesses carries economic importance. Although there are many studies on the topic, there is a gap in research on the effects of job stress and knowledge about establishing a business on the willingness to be an entrepreneur. To fill this gap in research, this study:

- 1) Explores the effects of job stress and knowledge about establishing a business on the willingness to be an entrepreneur.
- 2) Determines whether job stress moderates the relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur.

1. Literature Review and Hypotheses

The motivations for entrepreneurship are categorized as pull and push factors (Gilad and Levine, 1986; Hughes, 2003; Kirkwood, 2009; Schjoedt and Shaver, 2007). Entrepreneurial knowledge, which also includes knowledge about establishing a business (Roxas, 2014), is categorized as a pull factor for entrepreneurship (Orhan and Scott, 2001), and job stress is categorized as a push factor (Hughes, 2003).

Research shows that entrepreneurial knowledge, which includes knowledge about establishing a business, is positively related to entrepreneurial intentions (Roxas, 2014) and pulls individuals to entrepreneurship (Orhan and Scott, 2001). The reason most frequently mentioned for not establishing a business is lack of knowledge about how to start a business (Belwal, Balushi, and Belwal, 2015). Based on the results of extant research, it is hypothesized that:

H₁: Knowledge about establishing a business is positively related to the willingness to be an entrepreneur.

Studies also show that job stress pushes individuals to entrepreneurship (Hughes, 2003; Kephart and Schumacher, 2005), so it is hypothesized that:

H₂: Job stress is positively related to the willingness to be an entrepreneur.

Job stress moderates the relationships between important variables related to employees. For instance, job stress moderates the relationships between the dimensions of leader-member exchange and job satisfaction (Bitmiş and Ergeneli, 2012) and the relationship between the extent to which a leader is representative of the collective group identity and job satisfaction (Cicero, Pierro, and van Knippenberg, 2007). This study predicts that, as job stress increases, employees' willingness to set up their own businesses also increases, such that they become willing to be entrepreneurs so much that they care less about whether they have knowledge about establishing a business or not. Therefore, it is predicted that, as job stress increases, the influence of knowledge about establishing a business on entrepreneurial willingness decreases:

H₃: The relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur is negatively moderated by job stress, such that, as job stress increases, the strength of the relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur decreases.

2. Method

2.1. Sample and Procedure

The study used convenience and snowballing sampling to increase the response rate. Questionnaires were completed by 472 out of 665 white-collar employees in seventy-eight companies in Istanbul and Gebze, Turkey, with a response rate of 71 percent.

Of the seventy-eight companies, 74 percent were in the manufacturing sector, 21 percent were in the service sector, 4 percent were in the export-import sector, and 1 percent were in the retail sector. The sample was 65 percent male and 75 percent non-managers. Forty-five percent were younger than thirty, and 51 percent had tenures between two and nine years. Fifty-six percent had only high-school education, but 32 percent had associate (10%), bachelor's (19%), or master's (3%) degrees.

To minimize the potential for common method bias as a result of using self-reported surveys (Podsakoff et al., 2003), the questions were clarified after a pre-test (with 14 white-collar employees) and a pilot (with 86 white-collar employees) to avoid item ambiguity. The item on the dependent variable, entrepreneurial willingness, was placed before the items on the independent variables, knowledge about establishing a business and job stress, to minimize the priming effect, which is another cause of common method bias (Podsakoff et al., 2003).

2.2. Measures

Knowledge about establishing a business was measured with a single item: I think I am knowledgeable enough to establish my own business.

Job stress was measured with three items adapted from other studies: 1) My job is very stressful (Motowidlo, Packard, and Manning, 1986), 2) I feel fidgety or nervous as a result of my job (Parker and DeCotiis, 1983), and 3) I feel pressured because of my job (Keller, 1984).

The willingness to be an entrepreneur was measured with a single item: I want to establish my own business in the future.

Research shows that education level (Hatak, Harms, and Fink, 2015), work experience level (Carr and Sequeira, 2007), and male gender (Hatak, Harms, and Fink, 2015) are positively related to entrepreneurial intentions, and age is negatively related to entrepreneurial intentions (Hatak, Harms, and Fink, 2015). Hence, gender, age, education level, and work experience level were used as control variables.

2.3. Analyses

Factor analysis was carried out for the items on job stress. Since the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy figure is above 0.60 (0.658, $p < 0.001$), the data are suitable for factor analyses (Sharma, 1996). The items for job stress load together to one factor, with a factor loading of at least 0.755, and the total variance explained is 72.5 percent. The Cronbach's alpha value for job stress is 0.81.

Hypotheses were tested with three-step hierarchical moderated regressions (Cohen et al., 2003). Independent variables were mean-centered before the analysis.

3. Findings

Knowledge about establishing a business ($\beta = 0.51$, $p < 0.001$) and job stress ($\beta = 0.15$, $p < 0.001$) predict the willingness to be an entrepreneur in a significant way even after controlling for age, gender, education level, and work experience, so Hypotheses 1 and 2 are supported.

Hypothesis 3 proposes that the relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur is negatively moderated by job stress. Results of the regression analyses show that the product term of Knowledge about establishing a business \times Job stress explains a significant variance in the willingness to be an entrepreneur ($\beta = -0.09$, $\Delta R^2 = 0.01$, $p < 0.05$), so Hypotheses 3 is supported.

The results of a simple slope test (Aiken and West, 1991) show that the relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur is stronger for employees who have a low level of job stress (slope $\beta = 0.62$, $p < 0.0001$) than it is for those who have a high level of job stress (slope $\beta = 0.44$, $p < 0.0001$). That is, for employees with a high level of stress, knowledge about establishing a business has less influence on the willingness to be an entrepreneur than it does for those with low job stress. Hence, Hypothesis 3 is supported with the simple slope test as well.

4. Conclusion and Discussion

The results of hierarchical multiple regression analysis using data from 472 white-collar employees in Turkey show that both knowledge about establishing a business and job stress are positively related to the willingness to be an entrepreneur. Moreover, job stress negatively moderates the relationship between knowledge about establishing a business and the willingness to be an entrepreneur.

The results of the study have important implications for both managers and public administrators. Since knowledge about establishing a business increases employees' willingness to be entrepreneurs, public administrators who wish to increase the level of entrepreneurship can carry out new projects to increase the level of entrepreneurial knowledge. What is already being done, such as the activities of the Small and Medium Enterprises Development Organization, can be more heavily publicized; courses on

entrepreneurship can be made part of universities' core courses, especially in management departments; television programs or documentaries on entrepreneurship can be supported financially; business plan and entrepreneurship competitions can be organized; and publicity programs in which successful entrepreneurs tell about how they established their companies can be organized; and municipalities can provide entrepreneurship courses along with the language, computing, art, and vocational courses they already provide.

The results of the study show that job stress also increases employees' willingness to be entrepreneurs. In fact, if job stress is high, employees' willingness to be entrepreneurs is less influenced by whether they have knowledge about establishing a business than it is if job stress is low. Managers can take precautions to reduce job stress so that, instead of thinking about becoming entrepreneurs, employees focus on their jobs. The factors that result in job stress can be determined by one-on-one interviews or questionnaires so measures can be taken to minimize them. Companies can get help from academicians and other experts on this issue, and training and development programs on how to manage job stress can be organized. As a result of such efforts, employees' willingness to be entrepreneurs will decrease. While entrepreneurship is vital for the economy, from the Positive Organizational Scholarship (Cameron, Dutton, and Quinn, 2003) perspective, it is better if individuals are pulled to entrepreneurship with positive factors, such as having knowledge about establishing a business, instead of being pushed to entrepreneurship with negative factors like job stress.

The study has several limitations. First, it was carried out in a single country, Turkey, so the model must be tested in other countries if the results are to be generalized. Second, there is a potential for common method bias since the data were collected using self-reported surveys (Podsakoff et al., 2003), although steps were taken to avoid item ambiguity and the priming effects associated with common method bias (pre-testing and pilot testing, and ordering the question on the dependent variable before the questions on the independent variables). However, in order to minimize the possibility of common method bias further, future research should test the hypotheses using data from multiple sources by, for instance, determining individuals' level of knowledge on establishing a business by analyzing respondents' answers to questions that assess their knowledge about different areas on establishing a business.

Despite these limitations, the study makes two important contributions to the vital issue of entrepreneurship (Acs *et al.*, 2012; Decker *et al.*, 2014; Wong, Ho, and Autio, 2005). Based on the results of the literature review, the study is the first to investigate the effects of knowledge about establishing a business and job stress on the willingness to be an entrepreneur and to determine the moderating effect of job stress on the relationship between such willingness and knowledge about establishing a business.