



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**TÜRK GİRİŞİMCİLERİNİN
YAŞAM VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ
MALATYALI GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

DOKTORA TEZİ

HAKAN KUVAN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU

ISPARTA, 2007

MADDE-25 Tez Sinavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RED", veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Enstitü Anabilim Dalı Başkanlığına tez sinavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tezi kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Düzeltme alan öğrenci bir sonraki dönemde kayıt yaptırmak zorundadır.

MADDE-39 Tez Sinavının tamamlanmasından sonra Jüri tez hakkında salt çoğunlukla "KABUL", "RET" veya "DÜZELTME" kararı verir. Bu karar, Anabilim Dalı Başkanlığına tez sinavını izleyen üç gün içinde ilgili Enstitüye tutanakla bildirilir. Tezi reddedilen öğrencinin Yüksek Öğretim Kurumu ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç altı ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sonunda da tezi kabul edilmeyen öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

ÖZET

TÜRK GİRİŞİMCİLERİNİN YAŞAM VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ MALATYALI GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hakan KUVAN

Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Bölümü
Doktora Tezi, 281 Sayfa, Ekim 2007

Danışman: Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU

Girişimciliğin yaygınlaştırılabilmesi için toplumsal olarak girişimcilik olgusunun incelenmesi gerekmektedir. Toplum içerisindeki girişimcilerin üzerindeki bireysel ve toplumsal etki boyutları irdelenerek, girişimciliğin gelişimini hızlandıracak yaklaşımların ortaya çıkmasına yardımcı olacak ilişkilerin tespiti, ülke ekonomisinin gelişimine büyük avantaj sağlayacaktır. Bu nedenlerden dolayı bu çalışmada tezin konusu “Türk girişimcilerin yaşam ve çalışma değerleri” olarak belirlenmiştir.

Türk insanındaki girişimsel özelliklerin oluşumunda, içinde bulunduğu doğal, ekonomik ve sosyo-kültürel faktörlerden sürekli olarak etkilenmektedir. Girişimciliğin toplum içerisinde oluşabilmesi ve yaygınlaşabilmesi için mevcut olan temel ilişki boyutlarının ortaya konulabilmesi ve bu sonuçlara göre girişimcilik politikalarının oluşturulması en önemli sorunlardan biri olarak ortaya çıkmaktadır.

Tezin ilk dört bölümünde, konunun teorik zemini oluşturulmaya çalışılmıştır. Birinci bölüm giriş bölümüdür. Bu bölümde çalışmanın konusu, amacı, varsayımları, sınırları ve içeriği irdelenmiştir. İkinci bölümde girişimcilik konusu; ana hatlarıyla, girişimci özellikleri ve girişimci kişilik özellikleri ayrıca girişimcilik yaklaşımları incelenmiştir. Üçüncü bölümde yaşam ve çalışma değerleri açıklanmaya çalışılmıştır. Dördüncü bölümde ise, Türkiye’deki girişimciliğin AB’ne üyelik süreciyle birlikte durumu ve girişimcilerin yaşam ve çalışma değerleri anlatılmaya çalışılmıştır. Tezin beşinci bölümünde, Türk girişimci özelliklerinin ilişkilerini tespit etmek amacıyla Malatyalı girişimcilerin yaşam ve çalışma değerlerinin, demografik ve girişimcilik özellikleriyle olan ilişkileri incelenmiştir.

Çalışmanın uygulama bölümünde Türk girişimcilerinin; yaşam ve çalışma değerlerinin, girişimcilik özelliklerinin, girişimci kişilik özelliklerinin neler olduğu, girişimci özelliklerinin oluşumunda etkili olan unsurların tespiti, tüm tespit edilen faktörlerin demografik özelliklerle olan ilişkilerinin ve ilişki yönlerinin nasıl olduğu, AB sürecindeki girişimcilere verilmek istenenler konusunda başarılı olunup olunmadığı gibi soruların cevaplarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Girişim, Girişimcilik, Yaşam Değeri, Çalışma Değeri, Girişimci Kişilik*

ABSTRACT

LIFE AND WORKING VALUES OF THE TURKISH ENTREPRENEURS A RESEARCH ON ENTREPRENEURS IN MALATYA

Hakan KUVAN

Süleyman Demirel University, Department of Management
PhD. Thesis, 281 Pages, October 2007

Supervisor: Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU

In order to widespread enterprising we need to search the enterprising fact in a social way. By investigating(researching) the individual and social influence dimensions on the entrepreneurs in societies, the fixing of the relations which are going to help to appearing of the approaches that will accelerate the developing of enterprising is going to provide a great advantage for developing of the country economy. For this reason, in this study, the subject of the thesis is determined as the “Life and working values of the Turkish entrepreneurs”.

During the forming of enterprising characteristics, Turkish people are continuously influenced from the natural ,economic and socia-cultural factors which they are living in for the purpose of widwspreading and forming the enterprising in a society, one of the most important issue is to examine the dimensions of the basic relations and according to these reasons forming the enterprising politics.

In the first four sections of the thesis, a theoretical backgrand of the topic is established. First section is introduction. In this section, the topic, purpose, assumptions, limitations and content of the research is examined. In the second enterprising subject is examined by main points, entrepreneur features, entrepreneurs personality and enterprising approaches. In the third section, life and working values are examined. In the fourth section, the state of the entrepreneurs in the Turkey during the AB membership process and the life and working values of the entrepreneurs are tried to explain. In the fifth section, in the purpose of establishing the enterprising features, the relation between the life and working values of the entrepreneurs in Malatya and their enterprising features are examined by demographics.

In the application part of the research, what are the living and working values, enterprising features, entrepreneurs personality features, fixing the most effective agents in the forming of entrepreneurs features, how is all the factors which are examined by demographics are related with each other and answers to questions like whether they succeeded in their programs of change are eamined in the AB process.

Keywords: *Enterprise, Enterprising, Living Values, Working Values, Organization, Entrepreneur personality*

ÖNSÖZ

Yaşamakta olduğumuz hayat sürekli olarak geriye bakılarak anlaşılmaya çalışılsa da, geçmişe bakarak geleceği yönlendirmek gerekmektedir. Geleceğini yönlendirmeye çalışanların, hayat boyunca elde edebilecekleri kazançlar diğer insanlarınkine göre daha fazla olacaktır. Günümüz şartlarında ise sadece geleceği yönlendirmekle kalınmamakta geleceğin öncüsü olunmaya çalışmak amaçlanmaktadır. Bu nedenle, toplumsal yapı içerisindeki tüm süreçlerin sürekli olarak değerlendirilmesinin yapılması, değişim ve gelişmelere uyumunun hızlı bir şekilde gerçekleşebilmesi için çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Global yapı içerisinde geçmişe de bakarak yapılan değerlendirme sonucunda, geleceği oluşturan en önemli unsurun ekonomi olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Günümüz şartlarında toplumları yaşatan hatta toplumlara hayat veren, adeta bir insanın vücudundaki kan gibi tüm sistemler arasındaki bağlantıyı sağlayan, ekonomidir. Ekonomi, aynı zamanda toplumsal yaşayıştaki uyumun en belirgin göstergesidir.

Geleceğini şimdiden kazanabilmek için çalışan gelişmiş olan toplumlar, ekonomik alanında sinerji etkisi yaratacak önemli gelişmeler sağlayabilmek için sürekli bir çaba içerisinde dirler. Ekonomik alanda en önemli gelişmeyi saylayacak faaliyet ise, üretimdir. Günümüzde artan bir şekilde devam eden insan ihtiyaçlarını karşılayabilmek için yapılacak olan üretimin sadece devlet tarafından gerçekleştirilmesi imkansızdır. Üretimin arttırılabilmesi ve toplumsal olarak yaratacağı faydanın çoğaltılabilmesi için, yaygınlaştırılması gerekmektedir. Üretimi yaygınlaştırmak girişimcilik sayesinde olmaktadır. Bu nedenle girişimcilik ülke ekonomisi ve gelişimi için en önemli unsurdur.

Girişimciliğin toplumsal olarak yaygınlaştırılabilmesi için, girişimcilerin yaşam ve çalışma değerlerini tespit ederek, belirlenen bu değerlerin girişimcilik özelliklerinin oluşumdaki etkilerinin, olabilecek başka faktörlerle karşılaştırılmasının yapılması gerekmektedir. Bu nedenle girişimciliği etki altına alan temel unsurların çok iyi tespit edilmesi gereklidir. Toplumun ve bireyin girişimsel yapısı ortaya çıkarılarak, girişimci özelliklerinin oluşumunu etkileyen toplumsal gerçeklerin ortaya

çıkarılması gerekmektedir.

Bunun sonucu olarak da, toplumsal açıdan girişimciliğe yönelik yapılan uygulamalarda bir kısmı yeni arayışlara yönelinmiştir. Ancak, İhtiyaçların tam olarak tanımlanması ile nelerin yapılacağı ve hangi adımların atılacağı konusunda somut ve açık bir görüş oluşturmaya ilişkin belirsizlikler bugün de devam etmektedir. Bu belirsizliğin azalması için yapılacak iş, uygulamalardaki gerçekleri ortaya koymaktır.

Bu ise, toplumsal olarak girişimciliği etkileyen asıl unsurları açığa çıkarmaktan, diğer bir deyişle bilimsel yaklaşımlarla bilimsel bulgular elde etmekten geçmektedir. “Türk Girişimcilerinin Çalışma ve Yaşam Değerleri”, konulu çalışma, bu anlayışla sürdürülen gayretlere katkıda bulunmayı amaçlayan bir üründür.

Bu çalışmanın konusunun belirlenmesi ve çalışmanın oluşturulmasında sürekli yardım ve tavsiyelerde bulunan, çalışma süresince görüş ve önerilerini benimle paylaşan danışmanım Sayın Prof. Dr. Hasan İBİCİOĞLU’na, doktora eğitimim esnasında yardımlarını ve desteklerini esirgemeyen kıymetli hocalarım Sayın Prof. Dr. Bilal Murat ÖZGÜVEN’e, Sayın Prof. Dr. İbrahim GÜNGÖR’e, Sayın Doç. Dr. İlker ÇARIKÇI’ya, Sayın Doç. Dr. Abdullah TOPÇUOĞLU’na, bu eğitime başlamanın konusunda beni teşvik eden, bu noktaya gelmemde büyük pay sahibi Sayın Prof. Dr. M. Şerif ŞİMŞEK’e ve Sayın Doç. Dr. Tahir AKGEMCİ’ye, Doç. Dr. Feridun MERTER’e ve Yrd. Doç. Dr. Kemal DURUHAN’a değerli dostum ve arkadaşım Dr. Kağan YEMEZ’e,

Çalışmanın uygulama bölümündeki sorunların çözümündeki gösterdikleri sıcak ve ilgi dolu yaklaşımları nedeniyle Malatya KOSGEB ve Organize Sanayi çalışanlarına,

Son olarak da, yedi senelik bu uğraşta ziyadesiyle ihmal etmeme, onlara ait olan zamanımın büyük bölümünü bu yönde sarfetmeme rağmen; beni hep destekleyen, ilgi, sevgi ve yardımlarını üzerimden eksik etmeyen sevgili eşim, hayat arkadaşım Zeliha KUVAN ve biricik kızım Dilara KUVAN’a

Sonsuz şükran ve yürekten teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
ŞEKİLLER DİZİNİ	xvii
TABLolar DİZİNİ	xviii

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMANIN KONUSU, AMACI, ÖNEMİ, VARSAYIMLARI, SINIRLARI VE İÇERİĞİ

1.1. Çalışmanın Konusu , Amacı ve Önemi	1
1.1.1. Çalışmanın Konusu	1
1.1.2. Çalışmanın Amacı	4
1.1.3. Çalışmanın Önemi	6
1.2. Çalışmada Kabul Edilen Varsayımlar ve Sınırlamalar	7
1.2.1. Çalışmada Kabul Edilen Varsayımlar	7
1.2.2. Çalışmaya İlişkin Sınırlamalar	8
1.3. Çalışmanın İçeriği	10

İKİNCİ BÖLÜM

GİRİŞİMCİLİK

2.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramıyla İlgili Genel Bilgiler	12
2.1.1. Girişimcilikle İlgili Tanımlar	12
2.1.2. Girişimcilikle İlgili Kavramlar	18
2.1.2.1. Tacirlik	18
2.1.2.2. Esnafılık	19

2.1.2.3. Sermayedar	19
2.1.2.4. Patron	20
2.1.2.5. Yönetici	21
2.1.2.6. Girişimci	23
2.2. Girişimciliğin ve Girişimcinin Önemi	26
2.3. Girişimci ve Girişimci Kişilik Özellikleri	32
2.3.1. Girişimci Özellikleri	32
2.3.1.1. Bağımsız Olma	35
2.3.1.2. Risk Alma	35
2.3.1.3. Belirsizliğe Tahammül	41
2.3.1.4. Başarı İhtiyacı	41
2.3.1.5. Kendine Güven	43
2.3.1.6. Yenilikçilik	44
2.3.1.7. Otokontrol	48
2.3.2. Girişimci Kişilik Özellikleri	48
2.3.2.1. Pragmatik Kişilik	54
2.3.2.2. Moralist Kişilik	55
2.3.2.3. Duygusal Kişilik	56
2.3.2.4. Karışık Kişilik	57
2.4. Girişimcilikle İlgili Yaklaşımlar	58
2.4.1. Klasik Yaklaşımlar	58
2.4.1.1. Richard Cantillon'un Yaklaşımı	59
2.4.1.2. Jean Baptiste Say'ın Yaklaşımı	61
2.4.1.3. Alfred Marshall'ın Yaklaşımı	61
2.4.1.5. Joseph Schumpeter'in Yaklaşımı	63
2.4.1.6. Thomas C.Coachron'un Yaklaşımı	64
2.4.1.7. Mcclelland'ın Yaklaşımı	65
2.4.1.8. Frank Knight'ın Yaklaşımı	65
2.4.2. Modern Yaklaşımlar	66
2.4.2.1. Keith Davis ve Robert Blomstrom'un Yaklaşımı	66
2.4.2.2. Schakel'in Yaklaşımı ..	68
2.4.2.3. Israel Kirzner'in Yaklaşımı	68

2.4.2.4. Marc Casson'un Yaklaşımı	69
2.4.2.5. Robert Hisrich'in Yaklaşımı	70

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YAŞAM VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ

3.1. Değer Kavramının Tanımı	72
3.2. Değer Kavramıyla İlgili Benzer Kavramlar	76
3.2.1. Varsayım	76
3.2.2. Norm	81
3.2.3. İnanç	84
3.2.4. Tutum	85
3.3. Değerlerin Fonksiyonları	87
3.3.1. Standart Fonksiyonlar	87
3.3.2. Karar Verme ve Çatışmaları Çözme Fonksiyonu	88
3.3.3. Motivasyonel Fonksiyonu	88
3.3.4. Yüksek ve Alçak Düzey Fonksiyonu	89
3.3.5. Davranış Yaptırım Fonksiyonu	89
3.4. Örgütsel Davranış Açısından Değerlerin Önemi	90
3.5. Değerlerin Temel Özellikleri ve Sınıflandırılması	96
3.5.1. Değerlerin Temel Özellikleri	97
3.5.2. Değerlerin Sınıflandırılması	101
3.6. Değer Yaklaşımları	103
3.6.1. Liedtka'nın Değer Yaklaşımı	103
3.6.2. Örgütsel Değer Yaklaşımı	104
3.6.3. Kapitalist Değer Yaklaşımı	104
3.6.4. Neoklasik Değer Yaklaşımı	105
3.6.5. Maslow'un Değer Yaklaşımı	106
3.6.6. Max Weber'in Değer Yaklaşımı	107
3.6.7. All Port ,Vernon Lindzey'in Değer Yaklaşımı	108
3.6.8. Schwartz ve Bilskey'in Değer Yaklaşımı	109
3.6.9. Graves'in Değer Yaklaşımı	112

3.6.10. Hofstede'nin Değer Yaklaşımı	114
3.6.11. George W.England'ın Değer Yaklaşımı	115
3.6.12. Rokeach'ın Değer Yaklaşımı	117
3.7. Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki	119
3.7.1. Yaşam Değerleri	119
3.7.2. Çalışma Değerleri	122
3.7.3. Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki	126

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİLERİN ÇALIŞMA VE YAŞAM DEĞERLERİ

4.1. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi	129
4.1.1. Cumhuriyet Öncesi	130
4.1.2. Cumhuriyet Sonrası	135
4.2. Türkiye’de Girişimcilik Kültürünü Etkileyen Kurumlar	138
4.2.1. Kültürel Yapı	140
4.2.2. Aile	145
4.2.3. Eğitim	147
4.2.4. Din	149
4.3. Türkiye’de Girişimcilik Performansı	150
4.3.1. Sosyo-Kültürel Etkileri	152
4.3.2. Ekonomik Etkileri	153
4.3.3. İdari ve Siyasi Etkileri	154
4.4. Girişimciliğin Geleceği	155
4.4.1. Girişimcilik Eğitimi	163
4.4.2. Girişimciliğin Gelişimine Katkıda Bulunan Kuruluşlar	175
4.4.2.1. Finansman Alanında Katkıda Bulunan Kuruluşlar	176
4.4.2.1.1. Dünya Bankası	176
4.4.2.1.2. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	176
4.4.2.1.3. Maliye Bakanlığı	177
4.4.2.1.4. Türkiye Halk Bankası	177

4.4.2.1.5. Türkiye Vakıflar Bankası	178
4.4.2.1.6. Sınai Yatırım ve Kredi Bankası (SYKB)	178
4.4.2.1.7. Eximbank	179
4.4.2.2. Teknik Yardım ve Danışmanlık Alanında Katkıda	
Bulunan Kuruluşlar	180
4.4.2.2.1. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve	
Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ..	180
4.4.2.2.2. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları	
Konfederasyonu (TESK)	183
4.4.2.2.3. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) .	183
4.4.2.2.4. Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli	
İşletmeler,Serbest Meslek Mensupları ve	
Yöneticileri Vakfı (TOSYÖV)	184
4.4.2.2.5. Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi	
(EKO)	185
4.4.2.2.6. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı	
(TTGV)	185
4.4.2.2.7. Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)	186
4.4.2.2.8. Katkıda Bulunan Diğer Kuruluşlar	186
4.5. AB Sürecinde Türk Girişimciliği	189
4.6. Türkiye’de Girişimcilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri	199

BEŞİNCİ BÖLÜM

MALATYALI GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

5.1. Amacı ve Önemi	206
5.2. Sınırlılıkları	207
5.3. Yöntem	208
5.3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	209
5.3.1.1. Araştırmanın Modeli	209
5.3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri	210
5.3.2. Evren ve Örneklem	214

5.3.3. Verilerin Toplanması	215
5.3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması	218
5.4. Bulgular ve Yorum	231
5.4.1. Girişimcilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	232
5.4.2. Demografik Özelliklerin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	237
5.4.2.1. Yaşın Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	237
5.4.2.2. Eğitimin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	239
5.4.2.3. Endüstriyel Faaliyet Kolunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	241
5.4.2.4. Sektörde Çalışma Süresinin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	243
5.4.2.5. İşletmenin Mülkiyet Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	246
5.4.2.6. Gelir Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	248
5.4.3. Demografik Özelliklerin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	250
5.4.3.1. Yaşın Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	250
5.4.3.2. Eğitimin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	252
5.4.3.3. Endüstriyel Faaliyet Kolunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	254
5.4.3.4. Sektörde Çalışma Süresinin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	256
5.4.3.5. İşletmenin Mülkiyet Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	259
5.4.3.6. Gelir Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	261

5.4.4. Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	262
5.4.5. Girişimci Özelliklerinin Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	264
5.4.6. Girişimci Özelliklerinin Çalışma Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	266
5.4.7. Yaşam Değerlerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	268
5.4.8. Çalışma Değerlerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular	269

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç	271
6.2. Öneriler	278
KAYNAKÇA	282
EKLER	312
EK – 1: AB VE TÜRKİYE GİRİŞİMCİLİĞİNİN KARŞILAŞTIRILMASI ...	313
EK – 2: ANKET	324
EK – 3: TEST ÖNCESİ FAKTÖR YAPISI	327
EK – 4: TEST SONRASI FAKTÖR YAPISI	330
EK – 5: GİRİŞİMCİLİK VE DEĞERLE İLGİLİ YERLİ VE YABANCI KAPSAMLI ÇALIŞMA BULGULARI	332
EK - 6: ANKETE İLİŞKİN BULGULAR	342
ÖZGEÇMİŞ	379

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AB	: Avrupa Birliği
A.g.e.	: Adı geçen eser
A.g.m.	: Adı geçen makale
AR-GE	: Araştırma – Geliştirme
A.Ş.	: Anonim Şirketi
ATAUM	: Avrupa Topluluğu araştırma ve Uygulama Merkezi
A.Ü.	: Anadolu Üniversitesi
Çev.	: Çeviren
Der.	: Derleyen
D.E.Ü.	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DEİK	: Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu
ESİAD	: Ege Sanayicileri ve İş Adamları Derneği
GAP-GİDEM	: GAP Bölgesi Girişim Destekleme ve Yönlendirme Merkezi
GATT	: General Agreement on Trade and Tarrifs
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
İGEME	: İhracatı Geliştirme Merkezi
İKV	: İktisadi Kalkınma Vakfı
İTÜ	: İstanbul Teknik Üniversitesi
İ.İ.B.F.	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

KÜSGET	: Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı
KÜGEM	: Küçük İşletmeler Geliştirme Merkezi
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MÜSİAD	: Müstakil İşadamları Derneğinin
MAM	: Marmara Araştırma Merkezi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MEKSA	: Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı
MPM	: Milli Prodüktivite Merkezi
MÜSİAD	: Müslüman Sanayici ve İş Adamları Derneği
NAFTA	: Kuzey Amerika Ticari Antlaşma Yasası
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfalar
SDÜ	: Süleyman Demirel Üniversitesi
SBE:	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SEAP	: İş Yardımı Programı
SÖİK-TL	: Sevk Öncesi Türk Lirası İhracat Kredisi
SÖİK-DVZ	: Sevk Öncesi Döviz İhracat Kredisi
SYKB	: Sanayi Yatırım ve Kredi bankası
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TEKMER	: Teknoloji Geliştirme Merkezleri
TESAR	: Türkiye Esnaf Sanatkar ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü
TİDEB	: Teknoloji İzleme ve Değerlendirme Başkanlığı
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TOSYÖV	: Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler ,Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticileri Vakfı
TTGV	: Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı
TÜSES	: Türkiye sosyal, Ekonomik ve Araştırma Vakfı
OECD	: Organisation For Economic Cooperation And Development
UNIDO	: Birleşmiş Milletler Sınai Kalkınma Kuruluşu
Ü.	: Üniversite
Vol.	: Volume
Vs.	: vesaire
Ya.	: Yayınları
y.	: Yıl
yy.	: Yüzyıl
www	: World Wide Web

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1.	Girişimci Özellikleri	34
Şekil 2.2.	Girişimci Kişilikleri	54
Şekil 2.3.	Keith Davis ve Robert Blomstrom'un Değerler Hiyerarşisi	67
Şekil 3.1.	Maslow'un Gereksinme Zinciri	107
Şekil 3.2.	Değerlerle Davranış İlişkisinin Teorik Modeli	116
Şekil 3.3.	Rokeach'ın Değerler Sistemi	118
Şekil 3.4.	Yaşam Değerlerinin Temel Unsurları	121
Şekil 3.5.	Çalışma değerlerinin Temel Unsurları	124
Şekil 5.1.	Araştırmanın Modeli	209
Şekil 5.2.	Örneklem Grubunun Yaşlarına Bağlı Olarak Dağılımı	232
Şekil 5.3.	Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Dağılımı ..	233
Şekil 5.4.	Örneklem Grubunun Endüstriyel Faaliyet Koluna Bağlı Olarak Dağılımı	234
Şekil 5.5.	Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı	235
Şekil 5.6.	Örneklem Grubunun Şirketlerinin Mülkiyetine Bağlı Olarak Dağılımı	236
Şekil 5.7.	Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı	237

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1.	Girişimci özellikleriyle İlgili Araştırmalar	9
Tablo 2.1.	Girişimcilik Kavramının Gelişimi	14
Tablo 2.2.	Girişimciyle İlgili Tanımlar	16
Tablo 2.3.	Yönetici ve Girişimci Karşılaştırması	22
Tablo 2.4.	Girişimci Tanımları	25
Tablo 2.5.	Başarılı Girişimcilerin Özellikleri	33
Tablo 2.6.	Girişimcilerde Olması Gereken Girişimsel beceriler	34
Tablo 3.1.	Değerin Tanımları	73
Tablo 3.2.	İşletme Değişkenleriyle İlgili Kültürel Varsayımlar	78
Tablo 3.3.	Değer-Tutum Karşılaştırması	86
Tablo 3.4.	Toplumsal değerlerin gelişimi İçin Yapılması Gerekenler	96
Tablo 3.5.	Değer Öbekleri	111
Tablo 4.1.	Osmanlının Sanayi Durumu	134
Tablo 4.2.	Örgütsel Kültür Tanımları	139
Tablo 4.3.	Bazı Ülkelerde Her 100 Yetişkin İçindeki Girişimci Sayısı	152
Tablo 4.4.	Türk Girişimcilerinde Olması Gereken Nitelikler	157
Tablo 4.5.	Girişimcilik Eğitim Araştırmaları	167
Tablo 4.6.	Devletin Girişimciye Sağladığı Katkı	190
Tablo 5.1.	Girişimcilik Özellikleri Ölçeği Unsurları	216
Tablo 5.2.	Yaşam ve Çalışma Değerleri Ölçeği Unsurları	217
Tablo 5.3.	Anket Soru Sayısının Alt Boyutlara Göre Dağılımı	217
Tablo 5.4.	Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğinin Güvenilirlik Değerleri	219

Tablo 5.5.	Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliliğe Etkileri	220
Tablo 5.6.	Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğinin Güvenirlilik Değeri	221
Tablo 5.7.	Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliliğe Etkileri	221
Tablo 5.8.	Toplam Varyans	222
Tablo 5.9.	Bileşen Matrisi	223
Tablo 5.10.	Yönlendirilmiş Bileşen Matrisi	223
Tablo 5.11.	Girişimcilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenirlilik Değeri	225
Tablo 5.12.	Girişimcilik Özellikleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliliğe Olan Etkileri	225
Tablo 5.13.	Girişimcilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenirlilik Değeri	226
Tablo 5.14.	Girişimcilik Özellikleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliliğe Etkileri	226
Tablo 5.15.	Toplam Varyans.	227
Tablo 5.16.	Bileşen Matrisi	228
Tablo 5.17.	Yönlendirilmiş Bileşen Matrisi	229
Tablo 5.18.	Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeği Tek Örneklem Kolmogorow-Smirnow Testi Sonuçları	230
Tablo 5.19.	Girişimcilik Özellikleri Ölçeği Tek Örneklem Kolmogorow-Smirnow Testi Sonuçları	231
Tablo 5.20.	Örneklem Grubunun Yaşlarına Bağlı Olarak Dağılımı	232
Tablo 5.21.	Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Dağılımı ..	233
Tablo 5.22.	Örneklem Grubunun Endüstriyel Faaliyet Koluna Bağlı Olarak Dağılımı	234

Tablo 5.23.	Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı	235
Tablo 5.24.	Örneklem Grubunun Şirketlerin Mülkiyetine Bağlı Olarak Dağılımı	235
Tablo 5.25.	Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı	236
Tablo 5.26.	Yaşın Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	238
Tablo 5.27.	Yaşın Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi	239
Tablo 5.28.	Eğitimin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	240
Tablo 5.29.	Eğitimin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi	241
Tablo 5.30.	Endüstriyel Faaliyet Kolunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	242
Tablo 5.31.	Endüstriyel Faaliyet Kolunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi	243
Tablo 5.32.	Sektörde Çalışma Süresinin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	244
Tablo 5.33.	Sektörde Çalışma Süresinin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi	245
Tablo 5.34.	İşletmenin Mülkiyet Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	246
Tablo 5.35.	İşletmenin Mülkiyet Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi	247

Tablo 5.36.	Gelir Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	248
Tablo 5.37.	Gelir Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi	249
Tablo 5.38.	Yaşın Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	250
Tablo 5.39.	Yaşın Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi	251
Tablo 5.40.	Eğitimin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	253
Tablo 5.41.	Eğitimin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi	254
Tablo 5.42.	Endüstriyel Faaliyet Kolunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	255
Tablo 5.43.	Endüstriyel Faaliyet Kolunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi	256
Tablo 5.44.	Sektörde Çalışma Süresinin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	257
Tablo 5.45.	Sektörde Çalışma Süresinin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi	258
Tablo 5.46.	İşletmenin Mülkiyet Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	259
Tablo 5.47.	İşletmenin Mülkiyet Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi	260
Tablo 5.48.	Gelir Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları	261

Tablo 5.49.	Gelir Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi	262
Tablo 5.50.	Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisi	263
Tablo 5.51.	Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Özeti	263
Tablo 5.52.	Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Katsayılar	264
Tablo 5.53.	Girişimci Özelliklerinin Toplumsal Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisi	265
Tablo 5.54.	Girişimci Özelliklerinin Toplumsal Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisi	265
Tablo 5.55.	Girişimci Özelliklerinin Ekonomik Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Özeti	266
Tablo 5.56.	Girişimci Özelliklerinin Çalışma İnancı Değeri Üzerindeki Etkisi	266
Tablo 5.57.	Girişimci Özelliklerinin Ekonomik Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Özeti	267
Tablo 5.58.	Girişimci Özelliklerinin Kendini Gerçekleştirme Değeri Üzerindeki Etkisi	267
Tablo 5.59.	Girişimci Özelliklerinin Bireysel Gelişim Değeri Üzerindeki Etkisi	268
Tablo 5.60.	Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisi	269
Tablo 5.61	Çalışma Değerlerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisi	270

TÜRK GİRİŞİMCİLERİNİN YAŞAM VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ MALATYALI GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1. ÇALIŞMANIN KONUSU, AMACI, ÖNEMİ, VARSAYIMLARI, SINIRLARI VE İÇERİĞİ

Genel olarak çalışmanın konusu, amacı, önemi, sınırları ve içeriği şu şekilde değerlendirilmiştir:

1.1. Çalışmanın Konusu, Amacı ve Önemi

Toplumsal yaşayışın temel gerekleri içerisinde ekonomik ihtiyaçların karşılanması yer almaktadır. Ekonomik yönden kendini geliştirerek ihtiyaçlarını karşılayamayan toplumlar yok olmaya mahkumdur. Bu nedenle hızla gelişen günümüz şartları altında ekonomik alanda güçlü olmak isteyen toplumların üretime yönelmesi gerekmektedir. Sadece üretime yönelmek değil aynı zamanda üretimi yaygınlaştırmak gerekmektedir. Üretimin toplum içerisinde yaygınlaşmasını sağlayacak baş aktör olan girişimciliğin, olgusal olarak incelenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.

1.1.1. Çalışmanın Konusu

Küreselleşme olgusuyla birlikte yeni bin yılda büyük bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bu değişim sonucu küresel bir mahalle konumuna gelen dünyamızda yoğun bir bilgi alış verişi ve transferi gerçekleşmektedir. Bilgi ve bilişim teknolojilerinde meydana gelen değişim, ülkeler ve sistemler arasında yoğun bir

rekabetin yaşanmasına neden olmuştur. Bu bağlamda küreselleşme olgusundan yararlanarak rekabet üstü olabilmek, ülkelerin girişimcilik güçlerini ve potansiyellerini kullanabilmelerine bağlıdır.

Günümüzde gelişmiş ülkelerde her yıl milyonlarca iş fikri girişim ve işletme olarak kurulmaktadır. Bu girişimler zamanla büyüyerek geleceğin dünya şirketlerinin temelini oluşturmaktadır. Dünya'ya açılan ülkemizin bu gelişmeleri yakından izleyerek benzer bir uygulama içinde bulunması zorunludur. Türkiye günümüz nüfusuyla iyi bir pazar görünümüne sahiptir. Türkiye de gelişen ve büyüyen pazardan pay alabilmek ve işsizliği ortadan kaldırabilmek için, üniversite ve araştırma merkezlerinin katkılarıyla üretilen iş fikirlerinin, girişim haline dönüştürülerek bunlardan yararlanılması gerekmektedir. Ülkemiz dengeli bir ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın sağlanması için her yıl geliştirilen on binlerce iş fikrini girişim ve işletme haline getirerek girişim potansiyelinden gereği kadar yararlanmak zorundadır. Bu bağlamda özellikle yeni iş fikirleri uygulamaya konulmak üzere girişimcilik ve genç girişimciler teşvik edilmelidir. Toplum içerisinde girişimciliğin gelişimini destekleyici mahiyette kültürel olgunlaşmanın sağlanması için çalışmalar yapılmalıdır.

Girişimcilik son yıllarda büyük önem kazanmaya başlamıştır. Dünya pazarlarında serbest piyasa ekonomisinin hakim olmasıyla birlikte devletin ekonomik faaliyetlerden çekilerek yerini girişimcilere bırakması bu önemin artmasında önemli etkenlerden birisi durumundadır. Belli bir eğitim alan kişiler için devlet, artık iş kapısı olmaktan çıkmıştır. Bu insanların istihdamı açısından geriye sadece kendi işini kurarak ortak veya tek başına girişimcilik alternatifleri kalmaktadır. İş hayatına atılacak olan kişiler için kendi işini kuracak girişimcilerin teşvik edilerek desteklenmesi ülkemizde istihdam ve ekonomik gelişme açısından son derece önemlidir. Bu amaçla girişimcilerin önünde büyük bir engel olan bürokratik zorlukların aşılması, kredi ve teşvik mekanizmasına gerekli olan yeterli işlerliğin kazandırılması gerekli olmaktadır.

Çağımız teknolojik değişim ve bilgi çağıdır. Teknolojik değişim ve bilginin en çok kullanıldığı ve etkilediği birimler işletmelerdir. Bu yönüyle çağımızın girişimcilik çağı olduğu da söylenebilir. Küreselleşmeyle birlikte hızla büyüyen

dünya pazarlarında yoğun bir rekabet yaşanmaktadır. Büyüyen dünya pazarlarında rekabet ederek fazla pay alabilmek için potansiyel girişimcilerin ve iş fikirlerinin desteklenmesi gerekir. Unutulmamalıdır ki, bugünün büyük holdingleri, şirketleri ve işletmeleri dünün küçük birer girişimcileriydi.

Günümüzde serbest piyasa ortamında teşebbüs hürriyetinin desteklenerek dengeli büyümenin sağlanması için girişimciliğin önündeki sorunlar aşılmalıdır. Girişimciliğin sadece ülke ölçeğinde değil, dünya ölçeğinde de ele alınarak, girişim stratejileri oluşturulmalıdır. Ayrıca bu konuda dünyadaki başarılı girişimcilerin bilgi ve tecrübelerinden yararlanılmalıdır.

Dünyadaki gelişmelere paralel olarak, ülkemizde de işletmecilik alanında önemli değişimler yaşanmaktadır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte, bilginin ve değer yaratan düşüncenin ön plana çıktığı görülmektedir. Bilgi ve değer yaratan düşünce, girişimcilik olgusunu karşımıza çıkarmaktadır. Bilindiği gibi ekonomik kalkınma, ancak ve ancak girişimci insanların sayısının artmasıyla mümkündür. Ancak girişimcilik dediğimiz zaman, parası olan insanların iş kurması anlaşılmamalıdır. Bilgi sahibi, değer yaratacak düşünce sistemine sahip, gözlem yapabilen, fırsatları önceden görebilen ve bu fırsatları değerlendirebilmek için kabul edilebilir riskleri üstlenerek, kaynak yaratan ve iş fikirlerini uygulamaya koyan insanlar girişimci olarak algılanmalıdır.

Girişimciliğin başarılı olabilmesi için ülkemizde ekonomide mutlaka bir girişimcilik politikası uygulanmalıdır. Dünya da örnek ve başarılı girişimciliğe sahip olan gelişmiş ülkelerde bu politikanın uygulandığı görülmektedir.

Bu çerçevede böyle bir konuyu ülkemiz açısından kültürel çerçevesiyle birlikte irdelemek önemli bir gereklilik olmuştur. Bu noktadan hareketle, girişimciliğin bu kadar büyük öneme sahip olduğu günümüzde, girişimcilerin özellikleri ve değer yapıları ortaya konulmuş ardından, girişimcilerin çalışma ve yaşam değerleriyle girişimci kişilik ve girişimcilik özellikleri arasındaki ilişki Malatya da faaliyet gösteren girişimciler üzerinde test edilerek sonuçları ortaya konulmaya çalışılmıştır.

1.1.2. Çalışmanın Amacı

Bilindiği üzere ekonomi biliminin genel yaklaşımında ekonomik gelişmeyi belirleyen başlıca üretim faktörleri; doğal kaynaklar, işgücü, sermaye ve girişimcilik olmak üzere dört grupta toplanmaktadır. Günümüzde bilgi toplumuna geçerken bu faktörler arasında nitelikli iş gücü ve girişimcilik hızla ön plana çıkmaktadır. Artık günümüzde ekonomik gelişmenin sağlanmasında ülkenin söz konusu üretim faktörlerine ilişkin mukayeseli üstünlüğü değil, sahip olduğu nitelikli iş gücü ve girişimcilik potansiyeli belirleyici unsur durumuna geçmektedir. Teknolojide hızlı bir gelişmenin görüldüğü dünyamızda, bu gelişmeye ayak uydurmanın yolu; bilgi, beceri ve iyi niteliklere sahip, yüksek verimi gerçekleştirebilecek düzeyde iş gücüne erişmektir. İçinde bulunduğumuz yıllarda, ekonomik gelişmenin ana ivmesinin insan gücü olacağı belirginlik kazanmıştır.

Bu kapsamda belirginlik kazanan diğer bir hususta modern bilgi toplumunda; insanın ekonomik değer yaratma gücünün fiziksel emekten fikri emeğe doğru kaymasıdır. Fikri emeğin iki önemli boyutu olan yönetim ve girişimcilik alanlarında ise ağırlık hızlı bir şekilde girişimciliğe yönelmektedir. Gelişen teknolojilerle yöneticiliğin bazı unsurlarının da makinalaştırılabilmesine karşılık girişimcilik, insanın tekelinde kalan en önemli itici gücü oluşturmaktadır.

Bilindiği gibi bütün ülkelerin amacı ekonomik yönden kalkınmak ve gelişmektir. Kalkınma, kaynakların etkin bir şekilde biraraya getirilmesi ve verimli bir şekilde kullanılmasıyla sağlanabilir. Bu nedenle ekonomik gelişme sürecinde özellikle girişimcilik niteliğine sahip insanlar ön plana geçmektedir.

Bu gelişmeler çerçevesinde, ülkemizin başta gelen sorunlarından birinin girişimcilik potansiyeline sahip gençlerimizin, kendi işlerini kurmak yoluyla doğrudan sahaya çıkmalarını sağlamak ve iş talep eden değil, iş yaratan kişiler olarak ekonomik süreç içinde yer almalarını temin etmektir.

Girişimciliğe yönelik olarak yapılacak olan geniş kapsamlı çalışmalarda Stanworth ve Gray, girişimciliği aşağıda belirtilen 3 temel kategoride incelemek

gerektiğini vurgulamaktadır; ¹

- a. Girişimcinin sosyo-ekonomik geçmişini incelemek:girişimcinin yaşı, eğitim durumu, geliri vb. özellikleri,
- b. Girişimcilerin karakteristik özellikleri:ekonomik, niteliksel, sosyal psikoloji, kişisel tercih ve özellikleri,
- c. Durumsal ve bağlamsal faktör:sosyo-ekonomik yapı ve girişim kültürüdür.

Ülkemizde konu ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış olup, yapılan bu çalışmalar tam olarak yeterli sayı ve düzeyde değildir. Stanworth ve Gray'in de belirtmekte olduğu 3 temel kategoride yapılmakta olan bu geniş kapsamlı çalışmayla şimdiye kadar konuyla ilgili yapılmış olan çalışmalar arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması sağlanmıştır. Türkiye'deki girişimci değerlerini, girişimci kişilik ve girişimcilik özellikleriyle birlikte geniş bir ilişki çerçevesi içinde inceleyen bu kapsamda, ayrıntılı bir çalışmaya yer verilmediği için bu isim ve içerikte bir çalışma yapılması amaçlanmıştır. Konu çok derin ve çok kapsamlı olduğundan incelenmesi zor bir konudur. Amacımız tekil olarak kavramsal olarak kabullenilmiş olan konuların bütünlük içerisinde, pratik olarak girişimciler üzerinde test edilmesidir. Bu araştırma yapılırken aşağıda belirtilen konuların araştırılması ve incelenmesine öncelik verilmiştir.

- Girişimcilerin demografik özelliklerini araştırmak,
- Girişimcilerin çalışma ve yaşam değerlerini araştırmak,
- Girişimcilerin kişilik yapılarını araştırmak,
- Girişimcilerin, girişimcilik özelliklerini araştırmak,
- Girişimci değerlerinin, kişilik yapılarıyla ilgili olan ilişkilerini araştırmak,
- Girişimcilerin kişilik yapılarının demografik özelliklerle olan ilişkisini araştırmak,

¹ BEAVER, G., J. PETER, "Competitive Advantage And Entrepreneurial Power; The Dark Side of Entrepreneurship", **Journal of Small Business And Enterprise Development**, Vol :12, No: 1, 2005, ss.9-23

- Girişimcilerin, girişimcilik özelliklerinin kişilik yapılarıyla arasındaki ilişkisini araştırmak,
- Girişimcilik değerlerinin, girişimcilik özellikleriyle arasındaki ilişkisini araştırmak,
- AB’ ne tam üyelik süreci içerisinde girişimcilik potansiyelimizin değerlendirmesini yapmak,
- Toplumumuzdaki girişimci etkileşiminin ilişkiler bütününü ortaya çıkarmak,
- Girişimcilere ve ülke kalkınmasına ilgili önerilerde bulabilmek için, bilimsel veri tabanı ve yol haritası oluşturmaadır.

1.1.3. Çalışmanın  nemi

Literatür taraması sonucunda, girişimcilerin; yaşam ve çalışma değerleri, kişilik özellikleri, girişimcilik özellikleri ve demografik etkenlerle birlikte geniş kapsamlı olarak yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle yapılmakta olan çalışma konusunun somutlaştırılarak pratiğe dökülmesi açısından olduğu kadar bundan sonra yapılacak olan çalışmalara yön vermesi açısından da önem arz etmektedir.

Katalog taramasında ise, konumuza benzer yurt dışında sosyal psikoloji alanında ve daha çok bireysel değerlerle ilgili olarak çalışmalar yapılmış olup, yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçlar amacına hizmet edecek şekilde toplanarak yayımı yapılamamıştır.

Bu çalışmayla aynı zamanda, Türk ekonomi ve girişimcilerinin ihtiyaçlarının analizleri yapılarak, devlet strateji ve politikalarına ışık tutacak olan çıkarımların yapılması sağlanacaktır. Girişimciliğin daha sağlıklı olarak geliştirilebilmesi için geçerli sonuç ve önerilerin ortaya çıkması sağlanacaktır. Ayrıca, girişimcilik imkanı olarak düşük bir potansiyele sahip olan bir coğrafi bölgede araştırmanın yapılmış olması, girişimcinin içinde bulunduğu şartların daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Bu çalışma ile Malatya bölgesinde önemli bir saha çalışması yapılarak, konunun boyutu hakkında girişimcilere önemli bir bakış açısı yaratılması hedeflenmektedir. Bu noktada çalışma, insanlara hayatlarını yönlendirmelerine yarayacak olan stratejik kararları verirken, hangi faktörler arasındaki ilişkilerin derecesini önemseyerek karar vermeleri gerektiği konusunda bilgi verecektir.

1.2. Çalışmada Kabul Edilen Varsayımlar ve Sınırlamalar

Çalışmada bir takım varsayımlar kabul edilmiş ve araştırmanın selameti için bazı sınırlamalara gidilmiştir.

1.2.1. Çalışmada Kabul Edilen Varsayımlar

Çalışmada kabul edilen varsayımlar şu şekildedir;

- a. Girişimcilik toplum içerisinde çok geniş bir ilişkiler bütünü içerisinde değerlendirilmesi gereken bir kavramdır.
- b. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci içerisinde girişimcilik olgusunun yaygınlaştırılabilmesi için toplumsal olarak geçerli kılınan değerlerin tespitinin yapılarak, geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.
- c. Girişimciliğin bireysellikten kurtararak toplumsal bir gereklilik olarak benimsetilmesi gerekmektedir.
- d. Girişimsel niteliklerin toplum içerisinde kazandırılarak yaygınlaştırılabilmesi için, gerçek tespitlerin toplumsal düzeyden bireysel düzeye kadar indirgenmesi gerekmektedir.
- e. 21. yüzyılda küresel yapılanmayı takip eden, kendisini sürekli yeniden tanımlayan, rekabet kurallarını yeniden yaratan, statükoyu zorlayan toplumsal yapılanmalara ihtiyaç duyulacaktır.
- f. Yakın gelecekte en büyük sorun, toplumların mevcut ekonomik yapılarını, dinamiklerini harekete geçirecek şekilde geliştirmek olmalıdır.
- g. Geçmiş tecrübeler stratejilere taşınacaksa, gelecek geçmiş olur. Gelecekle başa çıkabilmek için, geçmişle başa çıkma yöntemlerimizi unutmak zorundayız.

h. Girişimcilik değerlerinin oluşumunda yaşam ve çalışma değerleri etkili olmaktadır.

i. Girişimcilik değerlerinin oluşumunda kişilik özellikleri etkili olmaktadır.

1.2.2. Çalışmaya İlişkin Sınırlamalar

Çalışma esnasında karşılaşılan en büyük güçlük, çalışma araştırmasının yapıldığı örneklem olan Malatya ilinin Türkiye'nin güvenlik sorunlarının yaşandığı doğu bölgesinde bulunmasından dolayı yaşanan olumsuzluklardır.

Anket çalışmasının etkin olarak gerçekleştirilebilmesi için öncelikle; girişimci ve yönetici kişi arasındaki ayrımı ortaya çıkarabilmek için yapılan mülakat, uzun zaman almaktadır. Başlangıçta anketörün kendini tam olarak ifade etmekteki sıkıntısı, çalışmanın sürecinin uzamasına yol açmıştır.

Çalışmanın başlangıç aşamasında girişimcilerle yapılmış olan mülakat neticesinde, girişimcilerin kendi yapıları içerisine tanımadıkları ve farklı kültürel yapıdaki bir kişiyi araştırma yapmak için kabullenmek istememeleri, çok önemli bir engel olarak karşıma çıkmış bulunmaktadır. Fakat daha sonra, Malatya Ticaret Odası ve Organize Sanayi Müdürlüğüyle koordineli olarak çalışmamı sürdürdüğümü belirttikten sonra, çalışmalarına başlayabildim. Aynı sürecin ikinci aşamasında ise; girişimcilerin anketleri cevaplamada gösterdikleri isteksizliklerdir. Gerek mail, gerek faks gerekse yüz yüze yapılan anketlerde personelin cevap vermedeki isteksizliği önemli bir sınırlılık oluşturmuştur. Bu isteksizlik telefon ve yüz yüze yapılan görüşmeler ve araçlarla çözülmeye çalışarak sonuca gidilebilmiştir.

Girişimciler özellikle mevcut finans durumlarını ve devamlılıkları yönünde kesin bilgi vermekten kaçındıkları için, özellikle bu konu üzerinde detaylı çalışma yapılamamıştır. Ayrıca anket sorularında bu konuyla ilgili olan sorular, geçerlilik ve güvenilirlik kapsamından düşük olduğu için, genel uygulamadan önce çıkarılmışlardır.

Araştırma yapılacak olan girişimcilerin tespitinde, hem esnaf ve sanatkarlar odasına, hem de resmi olarak ticaret odasına kaydını yaptırmış olan ve ayrıca KOSGEB tarafından kayıt altına alınarak, analizleri yapılmış olan firmalar

kullanılmıştır.

Bölgesel yapıya bağlı olarak araştırmaya katılan girişimcilerin hiç birinde bayan girişimciye rastlanılamamıştır. Bu nedenle anket sorularının demografik kısmının içinden, cinsiyete yönelik tespit sorusu çıkarılmıştır.

Girişimcilerin tespitinde, kurmuş oldukları işletmeler hakkında net olarak iktisadi aktivite yoğunluk dereceleriyle ilgili bilgi vermek istememelerinden dolayı, bu özellik dikkate alınmamıştır. Bu nedenle, araştırma sonucunda tespit edilen özelliklerin hangi yoğunluktaki işletmelere göre olduğunun açıklaması yapılamamıştır.

Araştırmayı destekleyen çalışmalarda farklı boyutların bulunması ana çerçevenin oluşturulmasında önemli sınırlılıklar oluşturmuşsa da bu çalışmalardan sağlanan veriler temel yapıya zemin hazırlamıştır. Nitekim literatürde yer alan çalışmalarda kabul edilen kriterler çalışma açısından önemli bir sınırlılık oluşturmuştur. Girişimcilik boyutu kriterlerini farklı boyutlarda inceleyen bazı çalışma özetleri aşağıdaki tabloda örneklenmektedir.

Tablo 1.1. Girişimci Özellikleriyle İlgili Araştırmalar

Özellik	Bulgular	Bilinen Araştırmalar
Başarı ve güven	Başarı ve güven girişimciliğe değer veren toplumlarda bir girişimci özelliği olarak ortaya çıkmaktadır.	Low ve MacMillan,1988 McClelland, 1961 Shaver ve Scott, 1991 Wella, 1964
Risk	Girişimcikle güçlü bir şekilde ilgilidir. Riski nesnel olarak anlamak zordur.	Chell, E Hawoeth, 1991 J.Bearly.s.1991Corman v.d. 1988 Hidrich,1986 Jackson ve Rodkey, 1994 Low ve Macmillian,1988 Shaverve Scott, 1991 Solomon ve Winslow

Kaynak: PİLLİS DE, E., **Entrepreneurship**, University Of Southern California Los Angeles California, 1998, ss.53-54

Girişimci özelliklerinin tespitinde yukarıdaki tabloda belirtilen özelliklerin tespitine öncelikle yer verilmeye çalışılmıştır.

1.3. Çalışmanın İçeriği

Türk girişimcilerin yaşam ve çalışma değerlerinin, girişimcilik özellikleriyle olan ilişkilerini analiz etmeye amaçlayan bu çalışma kapsam olarak Malatya'daki girişimcileri içermektedir. Çalışma bu kapsamda giriş dahil altı bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümü giriş bölümüdür. Bu bölümde çalışmanın konusu, amacı, önemi, varsayımları, sınırları ve içeriği özetlenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümü “Girişimcilik” başlıklı olup, girişimcilik kavramını dört alt başlıkla irdelemeyi amaçlamaktadır. Bu bölümün ilk kısmında girişimcilik kavramıyla ilgili genel bilgiler verilmeye çalışılmıştır. İkinci kısmında ise girişimciliğin ve girişimcinin önemi açıklanmıştır. Üçüncü kısımda, girişimcilik ve girişimci kişilik özellikleri belirtilerek, dördüncü kısımda ise girişimcilikle ilgili yaklaşım ve teoriler geniş bir şekilde incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü “Yaşam ve Çalışma Değerleri” başlıklı olup altı kısımdan oluşmaktadır. Bu bölümün ilk kısmında değer kavramı geniş bir şekilde anlatılmıştır. İkinci kısımda değer kavramıyla ilgili benzer kavramlar açıklanmıştır. Üçüncü kısımda örgütsel davranış açısından değerlerin önemi belirtilmiştir. Dördüncü kısımda değerlerin temel özellikleri ve sınıflandırılması yapılarak, yaşam ve çalışma değerleri açıklanmıştır. Beşinci bölüm de konunun daha iyi anlaşılabilmesi için gerekli olan yaklaşımlar açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümün son kısmında ise, yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasındaki ilişki belirtilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın teorik olarak ortaya konulan hususların sonuncusunu içeren dördüncü bölümü, “Türkiye’deki girişimcilik ve girişimcilerin yaşam ve çalışma değerleri” başlıklı olup beş kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, girişimcilik kültürü açıklanmaktadır. İkinci bölümde girişimcilik performansı değerlendirilmektedir. Üçüncü kısımda, girişimciliğin geleceği açıklanmaktadır. Dördüncü kısımda, AB üyelik sürecindeki Türk girişimciliği anlatılmaya

alışılmaktadır. Beşinci kısımda ise, girişimcilerin yaşam ve çalışma değeri algısı anlatılmaktadır.

Beşinci bölüm buraya kadar teorik olarak anlatılan çalışmanın uygulama bölümünü oluşturmaktadır. Bu bölümde alan araştırması ayrıntılı olarak sunulmuştur. Birinci kısımda, uygulamanın amacı ve önemi, ikinci kısımda sınırlılıkları açıklanmıştır. Uygulamanın üçüncü kısmı araştırma modeli ve hipotezleri, verilerin toplanması ve analizi, dördüncü kısımda ise bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümü olan altıncı bölümde ise, belirlenen sonuç ve öneriler ortaya konularak, çalışma nihayetlenilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. GİRİŞİMCİLİK

2.1. Girişimcilik ve Girişimci Kavramıyla İlgili Genel Bilgiler

Gelişmekte ve değişmekte olan günümüz şartları içerisinde, hayatımız için gerekli olan ihtiyaçların karşılanmasında çok büyük öneme sahip olan girişimcilik olgusunun açıklanmasına yardımcı olmak maksadıyla ilgili tanım ve kavramlar, girişimciliğin tarihsel gelişimi ayrıntılı bir şekilde açıklanacaktır.

2.1.1. Girişimcilikle İlgili Tanımlar

Girişimcilik olgusu; yöneticilik, süreklilik, koordine, organizasyon yapımı, personel ilişkileri, kontrol, karar aşamasıyla yönetim ilminin; arz ve talep ilişkileri, pazar payı, üretim ve hizmet anlayışı olarak da ekonomi ilminin; yenilikçilik, yaratıcılık, özveri, duygusallık, cesaret, kendine güven ve bireyselci yönüyle de psikolojinin; bütün bunları içinde barındıran toplumsal yapı içinde değerlendirilmesi ise sosyolojinin alanına girmektedir. Kavram sadece bir disiplin alanıyla ilgili olmamakta ayrıca diğer disiplinlerle birlikte değerlendirildiğinde esas anlamını kazanmaktadır.²

Girişimcilik kavramı, İngilizce'de enter “giriş”, pre “ilk”, enterpre-neur “ilk başlayan” anlamına gelmektedir. Arapça müteşebbis, “şe-bi-se” kökünden geliştirilen teşebbüse vezninden elde edilmiştir. Teşebbüs “bir şeye sıkıca yapışmak” demektir. Türkçe de “gir” kökünden, “girmek” fiiline dönüştürülmüş, daha sonra da geliştirilerek “gir-iş-me” fiiline dönüşmüştür. Fransızca da ise, entre “girmek” kökünden, entree “giriş” ve geliştirilerek enterprenent “girişimci, atılgan” anlamına gelmiştir.³

² ERTÜBEY, N.ÖZGEN, “Modernleşmeci Ölçütlerle Girişimci Kavramı”, **Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları**, S:3 İzmir, 1992, ss.22-27

³ **Ege Sanayicileri ve İş Adamları Derneği(ESİAD) Yayını**,No:96,İzmir, 1996, s.3

Oxford İngiliz sözlüğü girişimci kelimesini Fransızca olarak *entreprendre* olarak kullanmıştır.⁴ Latince *intrare* “yoluyla içinden geçerek” anlamına gelir. Almanca’da “*unternehmen*” sözcüklerinden türetilen bir fiili ifade eder. Başka ulusların kullanmakta olduğu girişimle ilgili olan tanımlara bakıldığında, ortak olan yönleri; herkesin göremediği fırsatların değerlendirilmesi, risk içerisinde fırsatların işe dönüştürülme cesaretleridir.⁵

Literatürde, girişimci kavramına ilişkin olarak yapılan tanımların ortak noktası, girişimcinin başkalarının göremediği ya da algılayamadığı fırsatları sezip, bunları cazip birer iş fikrine dönüştürme yeteneğine sahip olmaları ve bu amaçla risk almaya yatkınlıklarıdır.

Girişimcilik aslında bilimsel literatürde oldukça belirsiz bir kavramdır. Girişimci kavramı, gerçekten de, pek çok yazar tarafından farklı yönler vurgulanacak şekilde tanımlamaya çalışılmıştır. Yönetim teorisyenlerinin çoğu girişimciyi bir yaratıcı, işletme sahibi veya bir girişimin yöneticisi olarak görürken diğer bazı araştırmacılar ise, girişimcinin en temel özelliği olarak finansal riskten söz etmişlerdir.

Bir ekonomist açısından girişimcilik, kaynakları, işgücünü, makine-teçhizatı ve diğer varlıkları bir araya getirme ve önceki değerlerinden daha fazla bir değer yaratılmasının sağlanmasını ifade ederken, bir psikolog için girişimcilik bir şey elde etmek veya bir şeye ulaşmak, denemeler yapmak, başarmak ve başkalarının elindeki otoriteyi almak ihtiyacında olmak ve bu tür güdülerle güdülenen insanlar anlamına gelmektedir. Bir iş adamı için ise girişimcilik bir tehdit unsuru ve saldırgan bir rakip anlamına gelebileceği gibi, bir müşteri, bir müttefik veya diğerlerinin refahı ve mutluluğu için çalışma olarak da ifade edilmektedir.⁶

Girişimciliği günümüze kadar tanımlamaya çalışan bilim adamları, aşağıdaki tabloda bulunan tanımları yaparak, girişimciliği anlatmaya çalışmışlardır.

⁴ MULCAHY, KEVIN V., “ Entrepreneurship or Cultural Darwinism?Privatization and American Cultural Potranage”,**Journal Of Arts Management Law And Society**, Academic Research Library, Vol:33, No: 3, Fall 2003, ss.195-184

⁵ KOGAN,H., “How To Set Up And Run Your Own Business, Great Britain”,**The Daily Telegraph** edited by Kogan page Limited, 1999, s.45

⁶ HISRICH Robert D ve Micheal P.PETERS,**Entrepreneurship**, Irwin Mc Graw Hill, 1998, s.9

Tablo 2.1. Girişimcilik Kavramının Gelişimi

DÖNEM	YAZAR	GİRİşİMCİLİK KAVRAMI
Ortaçağ		Girişimcilik, büyük ölçekli üretimlerin gerçekleştirilmesidir.
17 yy		Girişimcilik, kamu yönetimiyle sözleşme imzalayarak kar zarar riskinin alınmasıdır.
1725	Richard Cantillon	Girişimcilik, riskleri üstlenerek kapital sağlama sürecidir.
1797	Beaudeau	Girişimcilik, riskleri üstlenme, planlama, yönetme ve organize etme sürecidir.
1803	Jean Baptiste Say	Girişimcilik, kazançların kapital kazançlardan ayrılmasıdır.
1876	Francis Walker	Kapital sağlayan ve faiz alan kişiyle, yönetsel yeteneklerini kullanarak kar sağlayan kişi arasında ayırım yapılmasıdır.
1934/1950	Joseph Schumpeter	Girişimcilik, yenilikçiliktir. Girişimcilik, endüstriyi tekrar organize ederek, yeni ürünler ve yeni enerji kaynakları açarak, bir icadı kullanarak ya da daha genel olarak yeni ve hiç denenmemiş teknolojik olasılıkları kullanarak ve eskiyi yeni şekilde kullanarak ürün modelinde bir devrim yapmaktır.
1961	David McClelland	Girişimcilik, enerjik ve risk dolu ortam içerisinde hareket etme sürecidir.
1964	Peter Drucker	Girişimcilik, fırsatları maksimize edilmesidir.
1975	Albert Shapero	Girişimcilik, inisiyatif alınarak, bazı sosyo ekonomik mekanizmaların organize edilerek başarısızlık riskini kabullenilmesidir.
1980	Karl Vesper	Girişimcilik; ekonomistleri, psikologları, işadamlarını ve politikacıları içeren bir olgudur.
1983	Gifford Pinchot	Girişimcilik, yeni bir organizasyon kurmadır.
1985	Robert Hisrich	Girişimcilik; parasal ve kişisel tatmin karşılığında finansal, psikolojik ve sosyal riskleri üstlenerek, gerekli zaman ve çabayı harcayıp farklı değerde mal ve hizmet yaratma sürecidir.

Kaynak: Hisrich, R. D. ve Peters, Michael P. **Entrepreneurship Starting, Developing And Managing A New Enterprise**, Boston IRWIN 1992, ss.145-170

Girişimciliği tüm boyutlarıyla geniş bir şekilde kavrayarak anlatabilen tek bir tanım ortaya konulamasa da, bilinmesinde ve anlaşılmasında güçlükle karşılaşılmayan bir kavramdır. Fakat girişimcilikle birlikte ilk akla gelen diğer kavram da yeniliktir. Yenilik, girişimcilikle birlikte ve nerdeyse girişimciliğe eşit bir kavram olarak çıkmaktadır. Yönetim bilimleriyle girişimciliğin bir çok ortak yanı vardır. Modern yönetim anlayışıyla girişimciliği anlatmaya çalışırsak, “yenilik, risk ve gelişim” kavramlarını kullanmak yerinde olacaktır.⁷

Aslında girişimcilik kavramı sanayi devriminden önce de insan hayatında kullanılmaktaydı. Daha önceleri girişimcilik olarak değil de farklı kavramlar altında tanımlanmaktaydı. Değişim de olsa insan oğlunun ihtiyaçları temelde aynıydı. Sanayi devrimiyle birlikte ihtiyaçların çeşitliliği ve yapısında gelişmeler meydana geldi. Tüccar ve iş adamı kavramları, girişimcilik kavramının gelişimine katkıda bulunan kavramlardır. Bu kavramlar, günümüz girişimcilik kavramına tam olarak karşılık gelmese de temel olarak “organize etme, riskli ortamlarda hızlı karar verme, fırsatları değerlendirme ve kazanç sağlama” anlamlarını taşımaktaydı. Girişimcilik ise eskiden insan ihtiyaçlarını karşılamak için kullanılan temel kavramların genişletip, geliştirilerek günümüz şartlarına uyarlanmasıyla elde edilen bir kavramdır.⁸

Girişimci günümüzde daha önceki yapılan sade ve kısa tanımlarından farklı olarak artık çeşitli özellikleri açısından göz önüne alınarak anlaşılmaya çalışılmaktadır. Aşağıdaki tabloda girişimcinin çeşitli yönleriyle birlikte yapılmakta olan tanımlamaları yer almaktadır.

⁷ ARIKAN S., **Girişimcilik Temel Kavramları ve Bazı Güncel Konular**, Siyasal Kitabevi Ankara 2002, ss.30-35

⁸ ÖZGENER Ş., “Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Yeniden Yapılanması”, **Dış Ticaret Dergisi**, No:17, Nisan 2000, ss..24-36

Tablo 2.2.Girişimciyle İlgili Tanımlar

	PETE	ALAN	KEVIN	ALİSON
Girişimci	Alım satım yapandır.	Kendi ayakları üzerinde durabilen kişidir.	Şansı gören, yakalayan, birleştiren ve risk almayı göze alan kişidir.	Ne yapması gerektiği konusunda karar verme kabiliyeti ve daha sonra da verdiği kararı yapmak için harekete geçendir.
Etkin özellik	Alım satım yapandır.	Kendini kontrol altına alabilen.	Ürün yenilikçiliği üzerine odaklanmış, ürünler yaratıcıya değil geliştirene odaklanmıştır.	Yaratıcı fikir odaklıdır.
Şans oluşturma	Şans için araştırma yapandır.	İş şansları ve fikirleri için aktif araştırma.	Geliştirme arayışındadır.	İş şanslarından çok yeniliklere ve fikirlere odaklanır.
İşleyiş	Altan üste doğru yönetim.	Yönetim değil iyi bir başlangıç önemlidir.	Yönetici	Zorlukların üstesinden gelir
Kaynak	Kaynak sağlar ve birleştirir.	Kaynakları insandır. Çalışanların devir hızını istenilene ayarlar.	Dış kaynaklara önem verir, Kaynakları koordine eder.	Çeşitli tüm kaynaklar arasında koordine sağlar.
Risk	İş başlangıcında ki riski diğer işlerden daha az riskli bulur. Risk, minimuma indirilmelidir	Risk kontrol altına alınmalıdır.	Risk huzursuzluktur İşe başlangıçta daha büyük risk vardır.	Risk hayatımızın bir parçasıdır.
Yenilik	İşletmeler için fikirler yenilik değildir	İşin temelinde yenilik vardır.Yeni lik, riski kontrol eder. Hayat tarzı olarak kendini riske atmaz.	Risk almaktan rahatsızlık duyar. Başkalarının fikirleri önemlidir, iş hayatının başlangıcı yüksek risk taşır.	Yaratıcı endüstride fikirlerin yaratıcı ve yenilikçi olmasından yanadır. Zaman ve sorumlulukla birlikte riskle başa çıkılabilir. İş şansa bırakan girişimci değildir. Çalışanları ve aileleri riskten uzak tutmak istemez.

Kaynak: HOWORTH, C., S., TEMPEST, C., COUPLAND, “Rethinking Entrepreneurship Methodology and Definitions of the Entrepreneur”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol 12, No.1, 2005, ss. 24-40,

Sanayileşme süreciyle birlikte girişimci toplumsal yapı içerisinde farklı nitelikler kazanmaya başladı. Bu değişim sayesinde toplumsal değerlendirmenin iktisadi açıdan tekrar ele alınması ve girişimcinin bir üretim faktörü olarak değerlendirilmeye başlanması, çok önemli bir gelişmedir. Girişimcinin sanayi devrimiyle birlikte üretim faktörlerine eklenmeye başlanması, toplumsal değişimin bir uyum göstergesidir.⁹

Girişimci kavramı, sürekli olarak yenilik yapan ve yenilik yapmaktan çekinmeyen kişiyle özdeşleşir. Yenilik demekle, bir ürün veya hizmetin ilk olarak kullanıma sunulması, farklı pazarların kazanılması, üretim süreçlerinin yenilenmesi, kaynakların yenileştirilmesi ve organizasyonel yapının yeniden düzenlenmesi anlatılmaya çalışılmaktadır.¹⁰

Girişimciliğe sadece maddi açıdan bakmak, kar düşüncesiyle başlamak uygun değildir. Bu nedenle yapılan girişim sonucunda elde edilen maddi gücün, nasıl ve ne şekilde elde edildiğine bakmadan, sadece kazanılan maddiyata göre girişimciliği değerlendirmek yanlış olacaktır. Girişimci, başkalarına ait olan geliri zahmetsizce kendi servetine ekleyen ve kazanç sağlayan kişi değildir. Bunları aksine, toplumsal yapı içerisinde hem iktisadi hem sosyal değer kazanılmasına katkıda bulunarak, toplumsal değerlerin geliştirilmesiyle birlikte para kazanabilen kimselerdir.¹¹

Girişimcinin en az bilinen ve en ilginç anlamı ise, çeşitli ilgi gruplarını bir araya getiren kişi olmasıdır. Bu tanıma göre girişimci bir sanat yönetimi olarak yapılandırılmıştır. Kültürel güzellikleri bir araya getirerek anlamlı bir sanat eseri ortaya koyabilen kişidir. Başkaları tarafından görülemeyen ve fark edilemeyenleri ortaya çıkararak anlam kazandırır.¹²

Girişimciliğin günümüz kavramlarıyla tanımlanması ise; gelişen dünya şartları içerisinde insanların ihtiyaçlarını karşılayarak gerekli hizmet ve mal üretimini sistem yaklaşımı içerisinde gerçekleştiren örgütsel yapılanmadır. Bu yapılar, toplum

⁹ MÜFTÜOĞLU T., **İşletme İktisadi**, Ankara, Olgaç Matbaası, 1989, s.72

¹⁰ GERBER MİCHAEL E., **Girişimcilik Tutkusu** Çev.Tayfur Keskin, İstanbul; Sistem Yayıncılık, 1996, s.17

¹¹ MÜFTÜOĞLU T., **Türkiyede Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Sorunlar ve Öneriler**, Ankara, Sevinç Yayın Evi, 1991, ss:70-75

¹² MULCAHY, KEVIN V., “ Entrepreneurship or Cultural Darwinism?Privatization and American Cultural Potranage”, **Journal Of Arts Management Law And Society**, Academic Research Library, Vol:33, No: 3, Fall 2003, ss.195-184

içerisinde yaşamlarını sürdürebilmek için çevreleriyle kurmuş oldukları ilişkilere özen göstermek ve sürekli gelişim içerisinde olmak zorundadırlar.¹³

2.1.2. Girişimcilikle İlgili Kavramlar

Girişimcilik kavramını açıklamaya başlamadan önce halk arasında ve bilimsel alanda girişimcilikle birlikte kullanılan kavramlara yer vermek gerekmektedir. Bu kavramları yöneticilik, tacirlik, esnafılık, sermayedar, işletme sahipliği, teknisyen ve son olarak da girişimci şeklinde sıralamak uygundur.

Unutulmaması gereken en önemli husus ise, günümüz şartları içerisinde bulunan bilgi toplumu girişimcilerinin aşağıda belirtilen tanımlardaki özelliklerin hepsine veya bazılarına sahip olabileceği gerçeğinin hiçbir zaman unutulmamasıdır.

2.1.2.1. Tacirlik

Bir iş yerini kendi adına kısa bir sürede olsa işleten kimseye denir. Bir kimsenin tacir olarak adlandırılabilmesi için gerekli olan şartlar ise;

- İşyerinin işleten adına ve az da olsa işletilebilmesi,
- İşyeri faaliyete başlamamış olsa bile ticari kaydının yaptırılarak, halka duyurulması gereklidir.¹⁴

Tacirlerin sorumlu oldukları başlıca hususlar ise;

- Kanunlara bağlı olarak kendine uygun olan ticari ünvan seçmek ve kullanmak,
- Kanunlara göre ticari faaliyet için gerekli olan kayıtları tutmak,
- Tüm ticari faaliyetlerini kanuna göre açıklayabilmek zorundadır.

Yukarıda tanımlandığı gibi tacir, yapılan ticari faaliyetin sorumluluklarını kanuni olarak yerine getirmekten sorumlu olan kişidir. Girişimci ise, kanuni

¹³ ARNOLD,J.H.&FELDMAN,D.C,**Organizational Behaviour**,Mc Graw Hill Book Comp, 1986, ss.123-135

¹⁴ AKGEMCİ, Ç., **Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**, Nobel Yayın, Ankara, 1998, s.7

prosedürlerle uğraşan değil yeni fikirler üreten kişidir.¹⁵

2.1.2.2. Esnaflık

Sermayesi tamamıyla kendi emeğine dayalı olan ve geliri gayri safi milli hasılanın altında olan kişilere, esnaf denir. Başka bir tanıma göre ise, tacir kadar sermayesi olmayan ve bağımsız olarak kendi emeğine göre hayatını kazanan kişilerdir.¹⁶ Başka bir tanıma göre ise, iktisadi faaliyeti nakdi sermayeden ziyade bedeni çalışmaya dayanan ve yıllık gayri safi geliri yasal çerçevede belirlenen miktarı aşamayan kişilerdir.¹⁷

Esnaf, tam anlamıyla sermayesi olmamakla birlikte iş gören gibi düşünülse de, bağımsız çalışması ve çok az bir sermayesinin bulunması daha çok tacir olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. Esnafılar aynı zamanda tacirlere uygulanan kanunlara tabidirler. Devlet tarafından ise, Türk Ticaret Kanununun 17. Maddesinde de esnaf; “geliri sermayesinden çok, emeğine dayanan ve ancak geçimini sağlayacak kadar geliri olan kimse” olarak tanımlanmaktadır.¹⁸

Vergi kanununa göre; küçük ticaret ve sanat sahibi olanlar da elde etmiş oldukları kazanç nedeniyle esnaf olarak adlandırılmaktadır.¹⁹ Esnaf girişimciden farklı olarak geçinecek kadar sermayesi ve gücü olan kişidir. Girişimci gibi yenilik ve gelişmeye açık olmayandır.

2.1.2.3. Sermayedar

Sermaye, üretim faktörü olarak kullanılabilecek olan mal ve paradır. Sermayedar ile girişimci kavramı genelde anlamsal olarak karıştırılmakta olan kavramlardır. Girişimci, sermaye sahibi olmadan iş kurarak kar elde edebilen kişidir. Girişimci, sermayedarın mevcut kaynaklarını faiz karşılığında, çalışanı ise ücret karşılığında kiralarak başarıya ulaşan kişidir. Girişimcinin işe başlarken mutlak

¹⁵ KARAHAN, S., **Ticaret Hukukunun Temel Kavramları**, Konya, Mimoza Yayınları, s. 52

¹⁶ KARAHAN, A.g.e., s 64

¹⁷ ADNAN, Ç., **K.Maraş'ta Girişimcilik Kültürü Araştırması**, K.Maraş Ticaret Odası Yayını, K.Maraş, Nisan 1999, s.5

¹⁸ KARAHAN, A.g.e., s. 65

¹⁹ ADNAN Ç. & AKGEMCİ, T., **Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**, Nobel Yayın Dağıtım, 1998, s.6

olarak sermayedar olması gerekmemektedir.²⁰

Sermayedarın anlamını daha iyi kavramaya yardımcı olması nedeniyle risk ve belirsizlik arasındaki anlam farklılığına bakmakta fayda var. Sermayedar, elindeki kaynağın durumundan dolayı kendisini risk içerisinde hissedecektir. Girişimci ise sermayedar gibi risk içerisinde olmadan sadece belirsizlik içerisinde hareket edecektir. Gelişmemiş olan ülkelerde girişimci ve sermayedar aynı kişi olmaktadır. Gelişmiş olan ülkelerde ise, gelişmişliğin aynı zamanda bir göstergesi olarak girişimci ve sermayedar farklı kişiler olmaktadır. Her iki kavramında bir kişide toplanmamış olması, ülkelerdeki gelişmişliğinde bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir.²¹

Girişimci sadece sermayedarın elinde bulunan kaynakların kullanıcısı değil, aynı zamanda pazardaki üretim faktörlerini oluşturan taleplere göre yönlendiren karar mekanizması olarak da karşılmaktadır.

2.1.2.4. Patron

İşletme sahipliği, kişiye bir sürü sorumluluklar yükleyen bir kavram veya tanım değildir. İşletme sahibi olmanın tek şartı, o işletmenin mülkiyetine sahip olmaktır. Her işletme mülkiyetine sahip olan, işletme sahibi olabilmektedir. Girişimci ise, işletme sahipliğinden daha anlam yüklü bir kavramdır.

Türk iş kanununa göre, kendi iş yerinde bir kimseyi, bedenlen ya da fikren, bir iş anlaşması çerçevesinde çalıştıran kişi olarak kullanılır. Bu maddede söz konusu olan kendi iş yerinde deyimli mal sahipliği ve girişimcilik anlamlarını kapsamaktadır. İşveren bu durumda işletmenin sahibi olması nedeniyle tüm risk ve sorumluluğu yüklenen kişidir.²²

Girişimcilik nitelikleri olan; dinamik, yenilikçi, risk ve sorumluktan kaçınmayan ve gelişmeye açık bir anlayışa sahip olmayan bir işletme sahibi girişimci

²⁰ KIRZNER, M. ISRAEL, **Competition And Entrepreneurship**, Chicago Pres, Chicago, 1973, s.49

²¹ SORAL E., **Özel Kesimde Türk Müteşebbisleri**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, Sayı:11, Ankara, 1974, s.145

²² ÜLGNER, SABRİ F. **İktisadi Çözölmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, Der Yayınları, İstanbul, 1981, ss.13-20

olarak nitelendirilemez. Bu yüzden girişimcilik, işletme mülkiyeti gibi el değiştirebilecek bir mülkiyete dayalı kavram değildir.²³

2.1.2.5. Yönetici

Yönetici, idaresi altında bulunan insanlar vasıtasıyla amaçlarına ulaşmaya çalışan kişidir. Yönetici, girişimcinin ortaya koymuş olduğu fikrin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan zaman, para ve durum açısından analiz yaparak, amaca ulaşılmasını sağlayan kişidir.²⁴

Halk arasında girişimci ve yönetici arasında belli bir farklılık görülmemesine rağmen her iki kavram arasında ayırt edici nitelikte bilimsel olarak ayrılık yaratabilecek ölçüde temel farklılıklar bulunmaktadır. Bu temel farklılıkların toplum tarafından tam olarak anlaşılamamış olmasının en belirgin göstergelerinden biride toplumsal olarak kavramlar arasındaki farklılığın belirginleşmemiş olmasıdır. Bu aynı zamanda girişimciliğe toplumsal olarak verilen önemin de bir göstergesidir.

Yönetici ile girişimci arasındaki temel farklılıklar aşağıdaki tablo yardımıyla daha etkin olarak görülebilecektir. Tablo incelendiğinde; yöneticiyle girişimcinin farklı tarzları benimsemiş oldukları görülmektedir. Girişimcinin farklılaşma yolunda davranış yöneliminde olduğu, yöneticinin ise mevcut şartlar içerisinde kalarak davranışlarını sürdürme eğilimi içerisinde olduğu ortaya çıkmaktadır.

²³ MÜFTÜOĞLU, T. **İşletme İktisadı**, Ankara Olgaç Matbaası, 1989, s.44

²⁴ MÜFTÜOĞLU T., A.g.e., s.7

Tablo 2.3. Yönetici ve Girişimci Karşılaştırması

	Yöneticiler	Girişimciler
Temel motivasyon faktörleri	Terfi ve diğer geleneksel kurum ödülleri (büro, kurmaylık, güç vb.)	Özgürlük, yaratıcılık fırsat ve para
Faaliyetler	Direkt katılımı çok, yetki verme ve yönlendirme eğilimi	Direkt katılım
Risk durumu	Dikkatli	Makul riski üstlenen
Statü	Statü sembollerine yoğunlaşmış	Statü sembolleriyle ilgisi yok
Hata ve başarısızlıklar	Hata ve başarısızlıktan kaçma çabası	Hata ve başarısızlıkların üstüne gitme
Kararlar	Genellikle üstleri ile uyum içerisinde	Hayallerini kararları ile izler
Kimler için	Başkalarını memnun eder	Kendini ve müşterileri memnun eder
Aile geçmişi	Genellikle büyük organizasyonlarda çalışmış aile bireyleri	Genellikle girişimci, küçük işletme sahibi aile bireyleri
Başkaları ile ilişki	Temelde hiyerarşik	Temelde karşılıklı ilişki ve anlaşmaya dayalı
Odaklanma	Kurum içi ilişkiler	Öncelikle teknoloji ve pazar
Sorun çözme tarzı	Sistem içinde sorun çözme	Bırakarak yada baştan alarak büyük sorunların çözümünden kaçma

Kaynak: BERBER A., “Girişimci ile Yönetici Profiline Karşılaştırılması”, **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi** 29-1, Nisan 2000, s.39

Michael E. Gerber ise girişimci ve yönetici arasındaki temel farklılıkları daha açık olarak aşağıdaki şekilde belirtmektedir²⁵;

- Yönetici disipline önem verir, girişimci ise kontrole önem verir,
- Yönetici problemleri, girişimci fırsatları görür,
- Yönetici statik, girişimci ise dinamik,
- Yönetici eskiyi, girişimci geleceği düşünür.

Yönetici kişi aynı zamanda pragmatik kişidir. Yönetici mevcutların devamını sağlar. Girişimcinin yenilikçilik ve yaratıcılığı, yöneticinin düzenleyiciliği bir araya

²⁵ MICHAEL E.GERBER.,**Girişimcilik Tutkusu**,Sistem Yayıncılık, 1995, s.26

gelince ancak uygulanabilir gerçeklik ortaya çıkmaktadır. Girişimci ve yönetici arasındaki bu etkileşim sayesinde, yenilikler su yüzüne çıkarak, devamlılığını sağlayabilmektedir.²⁶

Yönetici, birlikte çalışma arzusu içerisinde olan insanları bir araya getirerek, uzlaşmayı sağlayabilen ve koordinasyonu sağlayarak insanları çalışma hevesi içerisinde yöneten kişidir.²⁷ Yönetici rekabetçi avantajlara yönelirken, girişimci ilişkileri büyütme ve yeniliklere odaklanır.²⁸

Yönetici olmazsa toplum içerisindeki işler yürümez, girişimci olmazsa toplum içerisinde yenilikler olmaz. Toplumlari değişime göre şekillendirerek devamını sağlayan, girişimcilerdir.²⁹

2.1.2.6. Girişimci

Bir işi gerçekten çekinmeden cesaretle yapmaya çalışan kişidir. Ekonomik açıdan oluşan pazar taleplerine göre mal ve hizmet üretimini sağlayıp değerlendirebilmek için gerekli olan tüm üretim faktörlerini bir araya getiren kişidir.³⁰

Girişimci, insanları çeşitli yollarla biraraya getirerek onları fiziksel kapasiteleriyle ve fikirleriyle yeni ürünler yaratmaya veya var olanı düşük değerlerde üretmeye yönelir. Bu nedenle girişimci bir çok kaynağı birleştirmek zorunda olan kişidir. Girişimci, yeteneklerini ve tecrübelerini ortaya koyabilen ve başkalarınınkini de şekillendirebilendir.³¹

Girişimci aynı zamanda tabiat da bulunan tüm iktisadi üretim faktörlerini bir araya getirerek, bunlardan talep edilen şeyleri üretebilen ve kurmuş olduğu bu

²⁶ BOZGEYİK, A., **Girişimcilere Yol Haritası**, Bilge Matbaacılık, İstanbul, 2005, s.322

²⁷ MÜFTÜOĞLU, T., **İşletme İktisadı** Ankara Olgaç Matbası 1989, s.72

²⁸ HAGEN, A., A., TOOTOONCHİ ve M., HASSAN, "Integrating Entrepreneurship and Trategic Management Activities to Gam Wealth", **Ceo Perspective, Advances In Competitiveness Research**, Vol :13, No: 1, 2005, s.48-63

²⁹ GERBER Micheal E., **Girişimcilik Tutkusu**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 1997, ss.26-27

³⁰ KONGAR, E., **21.Yüzyılda Türkiye**, Remzi Kitabevi, 23. Basım, İstanbul, 1999, s.30

³¹ LAZEAR, EDWARD P., "Entrepreneurship", **Journal of Labor Economics**, Hover Institution and Stanford University, Vol:23, No:4, Oct 2005, ss. 649-676

sistemi yönetebilen kişi olarak da tanımlanabilir.³²

Girişimci bazılarına göre herhangi bir üretimde bulunmayarak hazır konan, avantacı olarak; bazılarına göre risklere katlanarak yaptığı üretimle kar elde eden, bazılarına göre de gelişigüzel bir üretim faktörü olarak görülmektedir. Aslında girişimci, üretim faktörlerini bir araya getirerek etkin olarak kullanan dinamik bir kişidir.³³

Girişimci sadece faaliyette bulunduğu alan içerisinde uzman olan kişi değildir. Alanın uzmanı olmak, girişimci olmak için yeterli değildir. Girişimcilik, toplum içerisinde çok yönlü etkileşim içerisinde bulunulmasını gerektiren bir olgudur. Girişimciler, sosyo-psikolojik olgu ve olaylar arasındaki amaçların mevcut ilişkilere olan etkilerini görebilen ve yönlendirebilen kişilerdir.³⁴

Girişimci üzerine çalışma yaparak araştırmalarda bulunan çeşitli bilim adamları ise aşağıda belirtilen tablo içerisindeki yapmış oldukları tanımlarla, girişimciyi ifade etmektedirler. Bu belirtilen tanımlamalara ek olarak ayrıca Richard Cantillon ise girişimciyi; “üretim faktörlerini, kesin olarak belli olmayan fiyattan satmak için, satın alan kişi” olarak tanımlamıştır. Cantillon burada; girişimcinin katlanmakta olduğu fiyat belirsizliği ve fiyatı belli olmayan ürünü satmak için üretim faktörünü satın alarak riske katlanan kişinin durumunu tanımlamaktadır.

³² TEKİN, M., **Girişimcilik, Kendi İşini Kurma İşletme**, Damla Ofset, Geliştirilmiş 2.Baskı, Konya, 1999, s.1

³³ EHMED, CAVİD B., **İktisat İlmi**, Çev.Sema-Orhan Çakmak, Liberte Yayınları, Ankara, 2001, s.75

³⁴ G.ROGOFF, E., “Myung –Soo Lee,Dong-Churl Suh,Who Done It?Attributions By Entrepreneurs And Experts of The Factors That Cause and Impede Small Business Success”, **Journal of Small Business Management**, Vol: 42, No: 4, Oct 2004, ss.364-376

Tablo 2.4.Girişimci Tanımları

Girişimci, belirsiz ve güvensiz mevcut olan pazarları taşıyan ve bu belirsizliği taşımanın da karşılığını kazanç olarak alan diye tanımlanmıştır. (Knight 1921)
Girişimci, bir ürünü belli bir fiyatta alan ve diğer ürünlerle birleştirip belirsiz bir zamanda pazarlayan kişidir. (Cantillon ve Schumpeter, 1949)
Girişimci, şimdiye kadar mümkün olan değiştirebileceğimiz ve bazı koşullarda farkına varılamayan değişikliklere karşı uyanıklık yapandır. (Kirzner, 1973) Girişimciyi, kar elde etmek için deneme yanılma yapan olarak tanımlamıştır. (Kirzner, 1997)
Girişimci, ürünü satmaktan çok kontrol ederek üreten kişidir. (McClelland 1976)
Girişimci, kendi küçük ve yeni işine başlayan kişidir. (Carland at al, 1984)
Girişimci, her zaman değişiklikleri araştırır, bunun sorumluluğunu alır ve bunu bir şans olarak açıklar. (Drucker, 1985)
Girişimci, fikirleri anlamlaştıran ve onları yaygınlaştırmayı deneyen kişidir. (Brenner, 1987)
Girişimci, topluma gerçeklik testini uygulayabilen ve onları değişen çevreye daha uyumlu hale getiren kişidir. (Etzioni, 1987)
Girişimci için bir çok tarihi karakteri model olarak tanımlamıştır. (Kaiser, 1990)
Girişimci, yarattıkları, ürettikleri mal ile insanların günlük hayatını ya da aktivitelerini değiştiren ve yaptığı ürünle hayat tarzını belirleyen kişidir. (Spinosa et al, 1997)
Girişimci, yeni iş imkanlarını şekillendiren ve kaynakları iyi değerlendirme kabiliyetine sahip olan kişidir. (OECD, 1998)
Girişimci, işi organize eden ve kaynak sağlayan kişidir. (Solomon, 1999)
Girişimci, yeni bir işe ve yaratıcılığa atılandır. Kendine iş kazandırma, yeni bir iş organizasyonu veya zaten var olan işi bireysel olarak yada takım halinde genişletmeye, yeniden kurmaya çalışan kişidir. (Global Entrepreneurship Monitor, 1999)

Kaynaklar: BRENKERT, GEORGE G., “ Entrepreneurship, Ethics and The Good Society”, **Ruffin Series In Business Ethics**, Abi/Inform Global, 2002, ss. 5-41

KREFT STEVEN, F. R. S. SOBEL, “Public Policy, Entrepreneurship and Economic Freedom”, **Cato Journal**, Abi/Inform Global, Vol:25, No:3, Fall 2005, ss.595-616

Girişimcilikte, dinamizmin önem ve gerekliliğini bilimsel olarak vurgulamaya çalışanlardan biriside Schumpeter’dir. Dinamik olan girişimcinin sadece üretilmekte olan ve hizmetle veya üretim süreçleriyle ilgilenen bir kişi olmadığını, aynı zamanda yaratıcılığın asıl olarak kullanılması gereken yerlerde de faaliyet gösterdiğini belirtmektedir. Bu faaliyet alanlarına örnek vermek gerekirse kısaca; yeni pazar, yeni kaynak, yeni teknik, yeni yapılanma ve bakış açısıyla,

ekonomik gelişmeye öncülük eden kişilerdir. Girişimciler böylece ekonomik gelişmeye yön vererek değişime de öncülük etmiş olmaktadırlar.³⁵

2.2. Girişimciliğin ve Girişimcinin Önemi

Girişimcilik, bir ülkede yaşanmakta olan ekonomik hayatın ruhu gibidir. İnsanların ihtiyaçlarını kendi başlarına giderebildikleri dönemde, farklı bir kişi olan girişimciye ihtiyaçları yoktur. Daha sonraları ihtiyaç çeşitliliği arttıkça ve uzmanlaşmaya başlanıldıkça, insan oğlu kendi ihtiyaçlarını kendisi gideremez hale gelmiştir. Eski zamanlarda kervanlarla yapılmakta olan ticaret bir nevi girişimciliğin başlangıcı olarak nitelenebilir. Daha sonra girişimcilik, ticari teşebbüslerden sanayi teşebbüslerine kadar uzanmış ve günümüzdeki halini almıştır.³⁶

Toplumların çağdaşlığa taşınmasında önemli bir rol üstlenen girişimciler, sadece ekonomik hayatın değil aynı zamanda toplumsal hayatında gelişimini sağlayarak harekete geçirmektedir. Girişimci, toplumların aynı zamanda dinamik gücünü oluşturmaktadır. Bu nedenle girişimci yenilik yapan ve yaptığı yenilikleri hizmet ve ürüne çevirerek, bireysel ve toplumsal fayda yaratan kişidir. Girişimcinin yaptıkları, toplumların gelişiminin belirtileridir.³⁷

Girişimcilik ilişkilerinin en büyük etkisi toplumlarda kazanç ve zenginlik sağlamanın en etkili ve en güçlü etken olmasıdır. Girişimciler toplum içerisinde iş yaratarak sosyal hareket yeteneğini yayarlar ve olasılıkları oluştururlar. Girişimci toplumun ekonomik güç alanını yaratan ve devamını sağlayan en önemli faktördür.³⁸

Girişimcilik hareketlerine bağlı olarak ekonomik büyüme artar. Örneğin; Raynolds, Hay ve Camp'ın 1999 yılında yapmış oldukları çalışma, ulusal ekonomik büyüme oranlarının üçte birinin her bir ülkedeki girişimcilik seviyesiyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bulguları destekleyen Zacharakis, Bygrave ve Sheperd, 16 gelişmiş ekonomisi üzerinde çalışmışlar ve girişimcilik aktivitelerinin ülkeler

³⁵ ÇETİN, C., **Yeniden Yapılanma Girişimcilik Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler ve Bunların Özendirilmesi**, Der Yayınları, İstanbul, 1996, s.29

³⁶ THRIK,R., S. WENNEKERS, "Entrepreneurship,Small Business And Economic Growth", **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol: 11,No :1, 2004, ss.140-149

³⁷ TİTİZ, T., **Girişimcilik**, İnkılap Kitabevi, İstanbul, 1994, ss.3-11

³⁸ FRANKEL, D., "Accelerating Economic Growth Through Entrepreneurship", **Finance Week – South Africa**, Jul 13, 2005, s.55

arasındaki kültürel, gelişmişlik ve ekonomik büyümesindeki farklılıkların 1/5 ini açıkladığı görülmüştür. Daha da yakınlarda, Henderson 2002 yılında girişimcilerin, yerel iş yaratımında, zenginliğin artışında, yerel gelirlerde ve yerel ekonomilerin daha büyük küresel ekonomilerle birleşmesinde anlamlı bir etkilerinin olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmalar, gelişen ve birbirleriyle yarışan stratejilerin, girişimcilik karakteri ve katlanılan tehlikenin miktarı ile ilgisini, yerel gelişim kaynaklarının yönetiminin daha iyiye götürülmesiyle gerçekleştirilebileceğini ortaya koymuş olmaktadır.³⁹

Toplumların elde etmiş olduğu ekonomik zenginlik, girişimsel başarının bir parçasıdır. Girişimsel başarının tam olarak yaşanabilmesi ancak toplumsal ilerleme ile gerçekleştirilebilir.⁴⁰ Bu nedenle mevcut girişimcilik ilişkilerinin yapılandırılmasında sadece bölgesel olarak değil küresel olarak gerçekleştirilmesi gereken yapılandırmalar, toplumsal ilerleme olarak sayılabilir.⁴¹

Girişimcilik, kavramsal olarak bir anlam bütünlüğüne sahiptir. Sadece bazı özelliklerin ortaya çıkmasıyla girişimci olunamaz. Bir kimsenin girişimci sayılabilmesi için; risk ve sorumluluk almasını bilen, yenilikçi, gelişmeye açık, cesaretli ve dinamik olması gerekmektedir. Bu özelliklerin bütününe sahip olan kişiler ancak, girişimci olarak adlandırılabilir. Bu nedenle girişimci kavramı kişiye önemli görevler ve sorumluluklar yüklemektedir.⁴²

F. Wilson, D. Marlino ve J. Kickul girişimcilik üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, bir sonraki nesildeki girişimcilerin kariyer motivasyonlarının belirlemeye çalışmışlardır. Yapılan çalışma sonucunda yeni nesil girişimcilerin, değişime uyum sağlayarak her geçen zaman içerisinde girişimcilik ve kariyer hedeflerinin, motivasyonlarının giderek farklılık göstermeye başladığını tespit

³⁹ KREFT STEVEN, F., R. S. SOBEL, "Public Policy, Entrepreneurship and Economic Freedom", **Cato Journal**, Abı/Inform Global, Vol:25,No:3, Fall 2005, ss.595-616

⁴⁰ MAYBERYY, D., "Economic Wealth:A Three-Step Process", **The Region**, Vol: 19,No :3, Sep. 2005, ss.54-55

⁴¹ TAJNIKAR, M.,K. PUSNIK, "Globalizacija In Podjedništvo Z Vdika Slovenije/Globalisation And Entrepreneurship –A Slovenian Perspective", **Nase Gospodarstvo**, Vol:51,No:5/6, 2005, ss.34-44

⁴² MÜFTÜOĞLU, T., **Türkiyede Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Sorunlar ve Öneriler**, Sevinç Yayınevi, Ankara, 1991, ss.43-44

etmişlerdir. Bunu anlatabilmek için de “önceden tespit edilen beden numarasının herkese uymadığını” belirterek yapılan çalışmalarından elde edilen sonucu ifade etmişlerdir.⁴³

Jamshed H. Khan ve Jawaid A. Ghani'nin ödül alan bir çalışmasında, girişimciliğin ancak insan sevgisi ile birlikte yürütülebileceğini belirtmektedirler. Ayrıca Avusturya'daki işletmeler içerisinde yapmış oldukları çalışmada, girişimciliğin ancak insan ilişkileri ve sevgisiyle gelişebileceğini, ayrıca girişimcinin eğitiminin çok önemli olduğunu vurgulamışlardır.⁴⁴

Girişimci, sosyal ve psikolojik tatmin uğruna riske katlanarak belirsizliğe yol alan kişidir. Başarıya ulaştığı zaman sosyal ve psikolojik yönden tatmin olur. Başarıya ulaşamadığı zaman sosyal ve psikolojik dengesini kaybeder. Girişimcinin çalışma sürecini, keşif yapmakta olan bir bilim adamının çalışmalarına benzetebiliriz. Çalışma sonucunda ortaya bir şeyler koyabildiği takdirde tatmine ulaşır, koyamadığı takdirde, dengesi bozulur.⁴⁵

Girişimcilik ruhunu toplumsal olarak benimsemiş olan ülkelerde, girişimcilik ileri bir düzeye gelmiştir. Girişimciliğin gelişimine güzel bir örnek; ABD de R. Stephan bir din adamı olarak mesleğini sürdürmektedir. Aynı zamanda hem bir bölgenin dini temsilcisi hem finansal bir topluluğun öncüsü hem de tanınmış bir fotoğrafçılık şirketinin sahibi olarak hayatını sürdürmektedir.⁴⁶ Aynı özelliklere sahip olan diğer bir girişimci ise Ken Coleman 37 ülkede 40000 den fazla çalışanı olan, dünyadaki satışlarıyla bir teknoloji markası haline gelmiş olan bir kişidir. Bu kişilerin girişimcilik gayreti ilgili basın kuruluşları tarafından toplumsal düzeyde örnek olarak belirtilmiştir. Her ikisine de sorulan cevaplara vermiş oldukları ortak yanıt ise; yeniliklerin peşini asla bırakmadıklarıdır.⁴⁷

Toplumlar gelişen küresel rekabet şartları içerisinde kendilerini ön plana çıkarabilmek için girişimcilik ve girişim değerlerini desteklemektedirler. Artan

⁴³ KOVEOS, PETER E., “Facing The Challenge”, **Journal of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No :3, Dec 2004, ss.175-176,

⁴⁴ KOVEOS, A.g.m. s. 176

⁴⁵ BONO EDWARD, D., **Başarı Taktikleri**, Çev.Nesrin Yalçın, İlgı Yayıncılık, İst. 1989, s.230

⁴⁶ SHUART, J., “The Value and Impact of Seminary Training, New England”, **Journal of Entrepreneurship**, Vol :6, No: 1, Spring 2003, ss.9-12

⁴⁷ DONALDSON, SONYA A., “Anatomy of A Start Up”, **Black Enterprise**, Vol :35, No: 4, Nov. 2004, ss.112-117

rekabet koşulları içerisinde kurulan yeni firmaların ancak 3/2 si hayatta kalabilmeyi başarmaktadır. Kurulumundan 2 yıl sonra hayatta kalan firmalarında 5 yıldan fazla şansı olanlar ise % 60-70 arasındadır. Bu kadar zorlu aşamalardan geçerek hayatta kalmaya çalışan firmaları ayakta tutan toplumsal alt yapıdır. Kurulan firma toplumsal gelişimi desteklediği takdirde, firmayla toplum arasında karşılıklı olarak olumlu yönde bir çekim kuvveti oluşmaktadır. Bu çekim kuvveti sonucunda kurulan firma toplum içerisinde yaşamını sürdürebilmektedir.⁴⁸

Klasik iktisat anlayışında girişimcilik, sermaye kaynağıyla iş kurabilme olarak algılanmaktaydı. Girişimci “bir karar verme mekanizması” değil, sadece sermaye sağlayan iktisadi anlamda önemsiz bir kişi olarak nitelendirilmekteydi. Kişi veya grup, sistem içerisinde önemliydi. Arz fonksiyonuna göre bütün ekonomik faaliyetler düzenlenmekteydi. Sanayileşmeyle birlikte girişimci nitelik kazanmaya başladı. Girişimcinin nitelik kazanmasının, hem ekonomik hem de toplumsal değerini değiştirdi.

Girişimcilik, sadece sanayi toplumuyla gelişmeye başlamadı, bilgi toplumuna geçişle birlikte gelişimini devam ettirdi. Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalara göre, girişimcilik düzeyi ve yıllık ekonomik büyüme arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Girişimciliğe global açıdan bakılarak yapılacak değerlendirme sonucunda, ülke ekonomilerinin gelişmesinde en önemli faktör olduğu bulunmaktadır.⁴⁹

Modern ekonomilerdeki büyümeyi sağlayanlar, artan bir biçimde büyük endüstri şirketleri değil daha ziyade yeni ve küçük işletmelerdir. Esasen bu ekonomik odaklanmada önemli olan yenilikçilik ve esnekliktir.

Drucker'ın bugünün girişimcilik ekonomisiyle Schumpeter'in endüstriyel kapitalist ekonomisinin karşılaştırılmasında, her iki bilim adamının da; yenilikçilik, yaratıcılık ve icatların kullanımı üzerinde durdukları saptanmıştır.

Yeni bir girişim ekonomisini geliştiren bir kültürle onarmaya çalışmak, yeni başlamış olan yenilikçi işletmelerin sayısını arttırmaktan daha karmaşıktır. Girişim

⁴⁸ Anonymous, “Entrepreneurship Centre Takes Off”, **Organisation For Economic Cooperation And Development**, The OECD observer, Vol:245, Nov. 2004, s 32-33

⁴⁹ STEPHAN, P.R. ve M. COULTER, **Management**, 7.Edition, Prentice Hall International Inc., 2002, s.144

ekonomisinde artan talep, yeni ve heyecan verici ürünler, yeni servis ve kalite anlayışı, heyecan verici yeni ürünler, tüketici ve sosyal değerler için yapılmaktadır. Drucker'ın söylediği gibi, “herhangi bir süreçte değişim en iyisidir, belki de ekonomi ve iş hayatını geliştirmenin en iyi yolu şundan geçer-eğer yenilik yoksa hayatta kalmakta yoktur.”

İngiltere Başbakanı Tony Blair bir konuşmasında şunu vurgulamıştır; “girişim kültürü yaratmak çok önemlidir. Bu öyle bir iştir ki, zenginlik yaratan girişimciler ve bugünün gençleri yarının girişimcileridir.”⁵⁰

Girişimciliğin temel unsurları yenilik ve değişimdir. Yenilik aynı zamanda teknolojik değişiklikleri de beraberinde getirecektir. Toplumsal platformda yeni işletmelerin kurulması hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük yarar sağlar. Yeni kurulan işletmelerin yaratmış olduğu yenilik ve istihdam, başarıya ulaştığı takdirde de, işletmenin devamlılığı sağlanacaktır. Yeni işletmelerden elde edile bireysel ve toplumsal fayda arttıkça, yeni işletmeler kurulmaya devam edecektir. Yeni girişimcilerin sayesinde kurulan yeni işletmelerle birlikte ülke ekonomisi gelişecektir.⁵¹

Girişimcilik serbest rekabet ekonomisinin veya serbest Pazar ekonomisinin en önemli unsurlarından biridir. Bir ülkede girişimcilik olmaksızın serbest rekabet sistemi tam anlamıyla işlemeyecektir. Bu noktada girişimcilik bir çok yönden önem taşımaktadır. Girişimciliğin önemi şu şekilde sıralanabilir;

- Özelleştirme ancak girişimciliğin başarısı ve etkinliğine bağlı olarak yapılabilecektir. Devlet kuralları koyan kurum olduğu için pazarda kendisiyle rekabet edilmesi imkansızdır. Dolayısıyla ekonomide devletin pazarda hakim olması rekabetin bulunmaması anlamına gelecektir. Devletin görevi gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, pazarda tam rekabetçi bir serbest Pazar ortamının kurulmasını sağlamak olacaktır. O halde, tüm gelişmiş ülkelerde olduğu gibi devlet belirli alanlarda pazardan çekilerek bu işleri yapan girişimcilere pazarı bırakarak girişimci için uygun iklim ortaya çıkarılmış olacaktır. Böylece ülkemizde girişimciliğin önü açılarak Türk

⁵⁰ GALLOWAY,L., M. ANDERSON, W. BROWN, L. WILSON, “ Enterprise Skills for The Economy”, **Education&Training**, Vol.45, No.1,2005, ss.7-17

⁵¹ STEPHAN, P.R. ve M. COULTER, **Management**, 7.Edition, Prentice Hall İnnenational Inc., 2002, s.143

girişimciliği önemli bir ivme kazanarak küresel pazarlara mal ve hizmet üreterek satabilecektir.

- Kamu kesiminde aşırı istihdam istenen düzeye çekilerek ücretlerinin arttırılabilmesi girişimcilik iklimine bağlıdır.
- Ülkemizde teknolojik gelişme buna bağlı olarak ekonomik kalkınma dünya da olduğu gibi girişimciler ile gerçekleşebilecektir.
- Bilim ve teknolojinin gelişmesi girişimcilerin başarısına bağlıdır. Girişimciler, bilimsel ve teknolojik bulguları ve sonuçları başarılı bir şekilde uygulayıp başarılı oldukça, dünya genelinde rekabet artacaktır.
- Günümüzde istihdamın sağlanarak işsizlikle mücadelenin en etkin yolu kişilerin kendi işlerini kurmaları yani girişimciliğidir.
- Ülkemizde işsizlikle ilgili ortaya çıkan diğer bir olumsuz sonuçta gelir yetmezliğidir. Gelir artışı sağlayabilmenin yolu, bu geliri üretecek olan girişimciliğin gelişmesine ve yaygınlaşmasına bağlıdır.
- Türkiye için çok önemli bir güç olan genç nüfusun istihdam edilerek ekonomik bir güç haline gelebilmesi ancak girişimcilikle mümkündür.⁵²

Uluslararası bir girişimci olan Watt, yapmış olduğu yatırımın inceliklerini anlatırken özellikle; çevresiyle yapmış olduğu ve devam ettirdiği sürekli iletişimi anlatmaktadır. Sadece İktisadi alanda yapmış olduğu yatırımlar değil toplum içindeki diğer faaliyetleriyle de toplumsal refaha katkıda bulunmaktadır. Yapılan faaliyetler, toplum içerisinde birbirine bağlı olarak devam eder. Girişimcinin asıl hedefi toplum olmalıdır. Watt, kendi toplum hedeflerini gerçekleştirdikten sonra diğer toplumların hedeflerine yönelerek global yapıya uyum sağlanması gerektiğini belirtmektedir.⁵³

Özellikle küçük işletmelerdeki insani aktivitelerin doğası hakkında çok az şey bilinmektedir. Avustralyalı 95 işletme üzerinde yapılan çalışma, firmaların yardım taleplerinin finansal katkıdan yana olduğudur. Firmaların sürekliliğini sağlayacak olan yardımların sadece finansal değil diğer yardım şekillerinin de

⁵² TEKİN, M., **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği**, Yenilenmiş 4.Baskı, Ankara 2004, ss.45-53

⁵³ Anonymous, **Black Wealth Initiative, Hamet Watthas Always Had A Black Enterprise**, American Hr Reporter, Nov. 2004, ss. 82-83,

gerekliliği belirtilmelidir. Ayrıca firmaların finansal olarak almış olduğu yardımları anlık sıkıntılardan kurtulmak için kullandığı, geleceğe yönelik yatırıma çeviremediği değerlendirilmektedir. Bu nedenle firmalara yönelik insani yardımların arttırılması gerekmektedir.⁵⁴

2.3. Girişimci ve Girişimci Kişilik Özellikleri

Girişimciliğin ortaya çıkmasına neden olan temel faktörlerin neler olabileceği konusu önemli bir tartışma konusudur. Girişimciliğin incelenmesinde, bireylerin girişimci olarak niteliklerinin öncelikli olarak ele alınması gerekmektedir. Yapılan araştırmalar da, başarılı olan girişimcilere atfedilen bazı temel özellikler ortaya çıkarılmıştır. Bu nedenle girişimcilik özelliklerinin sürekli incelenmesi, gelişmekte olan girişimciliğin anlaşılmasında yardımcı olacaktır. Araştırmacılar, girişimciler için geçerli olan özellikleri ortaya çıkarmak için son zamanlarda büyük çaba ve zaman harcamışlardır. Bu yapılan çalışmalar girişimcilerin bir takım özelliklerini ortaya koymuştur. Bu özellikler, girişimci olanlarla olmayanları birbirinden ayırt etmeye yarar.

Girişimcilerin kişisel özellikleri ise çevre ile birey arasında karşılıklı etkileşim sonucunda ortaya çıkar. Bu etkileşimde girişimcinin genetik özellikleri, yaşam konumu, tecrübeleri, bireyin hayatındaki değişimler önemli rol oynar. Girişimciliğin başlangıcı daha çok bireysel bir karardır. Bu nedenle girişimciliğin oluşumunda bireylerin kişilik özelliklerinin de incelenmesi, girişimciliğin gelişiminin sağlanabilmesi için yararlı olacaktır.⁵⁵

2.3.1. Girişimci Özellikleri

Birçok araştırmacı tarafından başarılı girişimcilerin profilini çizmeye çalışan çok sayıda araştırma yapmıştır. İş hayatına yeni başlayan bazı girişimciler gerçekten

⁵⁴ MICHAEL, T., S., LAWSON, K., SAVERY, "Entrepreneurship and Philanthropy:The Case of Small Australian Firms", **Journal Of Developmental Entrepreneurship**,Vol: 9, No: 3, Dec 2004, ss. 239-250

⁵⁵ LITTUNEN, H., "Entrepreneurship And The Characteristics Of The Entrepreneuria Personality", **International Journal Of Entrepreneurial Behaviour & Research**, Vol 6, No 6, 2000, ss.295-309

başarılı olmasına rağmen, bazılarının ise kurmuş oldukları işletmelerin kısa süre içerisinde kapanmasının nedenleri araştırılmaya çalışılmaktadır. Bu nedenle başarılı olan girişimcilerin temel özelliklerinin belirlenmesi konusunda yapılan çalışmalar aşağıdaki özellikleri ortaya koymuştur.

Tablo 2.5. Başarılı Girişimcilerin Özellikleri

Tarih	Çalışmayı Yapan	Başarılı girişimcilerin özellikleri
1848	Mill	Risk alma
1917	Weber	Resmi otoritenin kaynağı olma
1934	Schumpeter	Yeniliğe öncü olma
1954	Sutton	Sorumluluk alma isteği
1959	Hartman	otoritenin kaynağı olma
1961	McClelland	Risk alma güdüsü
1963	Davids	Azimli olma, bağımsız olma, sorumluluk alma, kendine güven
1964	Pickle	İnsan ilişkileri, teknik bilgi, iletişim becerisi
1965	Litzingır	Riski kabullenme, bağımsız olma, ılımlılık, liderlik
1965	Schrange	Doğru algılama, güç motivasyonu, gerginliği azaltma inancı
1971	Palmar	Risk ölçme
1971	Hornadey ve Abound	Başarı güdüsü özerklik, saldırganlık, güç, tanınma
1973	Winter	Güç ihtiyacı
1974	Borland	İçsel güç odağı
1974	Liles	Başarı ihtiyacı
1977	Gasso	Kişisel değerlere dönüklük
1978	Timmons	Güdü/kendine güven, amaca dönüklük, orta düzeyde risk alma, kontrol odağı, yaratıcılık/yenilikçilik
1980	Brockhaus	Risk alma eğilimi
1980	Sexton	Enerjik olma/hırs
1981	Mescon-Montanari	Başarı, hakimiyet, özerklik, dayanma gücü, kontrol
1981	Welsh-White	Kontrol ihtiyacı, sorumluluk isteği, öz güven, mücadele etme, orta düzeyde risk alma
1982	Dunkelberg-Cooper	Büyüme-dönüklük, bağımsızlığa dönüklük
	Welsh-Young	Kontrol kaynağı, öz güven, yenilikçilik

Kaynak: KURATGO D.F.&HODGETTS R.M., **Entrepreneurship**, Dreyden Pres., London 1995, s:45

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi belirli girişimcilik özelliğine sahip olan bireyler giriştikleri işlerde karşılaşılabilecekleri güçlük ve başarısızlıklardan yılmayan ve hatta bu tür olumsuzluklardan ders çıkarabilen kişiler olarak kendileri için tespit ettikleri amaçlara ulaşma düzeyleri ile kendi başarılarını belirlemeye çalışan bireylerdir.

Girişimcilik bazı özellikler gerektirdiği gibi bu özellikleri pekiştiren girişimsel becerileri de beraberinde getirerek girişimciye kazandırmaktadır. Hisrich, girişimciler tarafından kazanılmış olan bu kadar özelliğin içerisinde ayrıca aşağıda belirtilen girişimsel becerilerinde bulunduğunu belirtmiştir.

Tablo 2.6. Girişimcilerde Olması Gereken Girişimsel Beceriler

1	İçsel kontrol/disiplinli olabilmek
2	Risk alabilmek
3	Yenilikçi olabilmek
4	Değişime dönük olabilmek
5	Sabırlı olabilmek
6	Vizyon sahibi bir lider olabilmek
7	Değişimi yönetebilmek

Kaynak: HİSRİCH, R. D. & PETERS, M.P., **Entrepreneurship**, Irwin Mc Graw Hill, 1973, s.21

Yukarıdaki açıklamaların ışığında girişimciliğin sıradan insanlardan farklı özellikler ve beceriler gerektirdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Başka bir deyişle, para sahibi olan ve yeni bir işletme kuran herkesi girişimci olarak görmek kavramsal olarak yanlış tanımlamaya yol açacaktır. Girişimcileri sıradan insanlardan farklı kılarak kişisel girişimsel becerilerini tamamladığı kabul edilen bazı özellikleri aşağıda açıklanmaktadır. şekil 2.1. girişimci özelliklerinin hangi unsurlardan oluşmakta olduğunu göstermektedir.



şekil 2.1. Girişimci Özellikleri

2.3.1.1. Bağımsız Olma

Bireylerin kendi iş yerlerini kurma isteği altında, başkası tarafından yönetilmeme ve bağımsız olarak çalışma arzusu yatabilir. Girişimcilerin bu davranışlarının sebebi, bağımsız davranmayı tercih etmelerine bağlanabilir. Karar almayı ve kendini ifade etmeyi güven sınırları içinde düşünmeyi seçen birey bağımsız bir bireydir. Bağımsız olan insanlar, standart ve genel yapıya uyum sağlamak için çaba göstermeye çalışmazlar, hiyerarşiyi ve sıkı disiplini kabullenmek istemezler. Değer yargılarından bağımsız, davranışlarını kendine özgü olan değer yargıları ile yorumlayıp belirleyerek, başkalarına bağımlı olarak yaşamak istemeyen kişilerdir. Girişimci, kendi yöntem ve istediği zaman çalışan, başkalarına göre hareket etmek istemeyen kişidir.⁵⁶

Bağımsızlık duygusu, toplumların da yaşam süreçleri içerisinde önemli bir yere sahiptir. Özellikle dünya tarihinde bağımsızlığa en çok önem vererek, bağımsızlık uğruna mücadele veren milletimizin yapmış olduğu kurtuluş savaşı da bunun bir göstergesidir. Nasıl ki başkalarının hakimiyeti altında yaşamak istenmiyorsa başkalarının emri altında çalışmak istenmemesi de beklenen bir davranıştır. Bu nedenle bağımsız olma ve kendi iş yerini kurma isteği, işletme kurma nedenleri arasında yer almaktadır.⁵⁷

2.3.1.2. Risk Alma

Girişimciliğin tanımı yapılırken öncelikli olarak risk akla gelir. Hatta çoğu zaman girişim riskle birlikte anılmaktadır. Girişimcilik süreci içerisinde risk çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Bu süreç içerisinde risk; kültürel, sosyal, psikolojik, fiziksel ve finansal olarak çıkmaktadır.⁵⁸

Girişimci katlanmakta olduğu riski avantaja dönüştürmesini bilen ve bu dönüşümden avantaj sağlayabilen kişidir. Riskler, girişimcilerin sürekli olarak katlanmak zorunda oldukları bir olgudur. Riskten tamamıyla kaçınmaya çalışmak

⁵⁶ HISRIC, R. & PETERS, P., **Entrepreneurship :Starting,Developing And Managing,A New Enterprise**, 3.Edition, Richard D. Irvin Inc., 1985, s.53

⁵⁷ DİNÇER, Ö., & FİDAN, Y., **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basın Yayın, 3. Baskı İst., 1997 s.122

⁵⁸ PANDELIA G, **Le Profil Du Createur Entreprise**, L Harmattan Paris, 1997, ss:25-28

yanlış olur. Günümüz şartlarında değişimin temel kavramlarından bir tanesi de risk olmaktadır. Riske katlanamayan ve sürekli olarak riskten kaçınan firmalar, sürekliliğini sağlayarak hayatta kalamazlar. Girişimci, riskten kaçınmamalı riskle mücadele etmesini bilmelidir.⁵⁹

İnsan, hayatında farkında olarak veya olmayarak yaşayışı boyunca risk sürekli olarak riskle karşı karşıya bulunmaktadır. Girişimcilerde toplum içerisinde tüketici olarak bile her zaman riskle ama düşük riskle karşı karşıyadır. Almış olduğu maldan dolayı katlanmakta olduğu da bir risktir. Risk artık hayatın bir parçasıdır. Hayatta başarılı olabilmek için her an ortaya çıkan riskle yaşanması bilinmelidir.⁶⁰

Girişimcilerin en önemli özellikleri riskle birlikte yaşayabilmeleridir.⁶¹

Katlanılan risk belirsizliğin derecesini ve potansiyel ortaklık kaybını yansıtır. Belirsizlik sürekli olarak yenilik getirir. Büyüme ve belirsizlik pozitif ilişkilidir. Her ne durumda olursa olsun girişimcilerin risk alma kararları tamamıyla karmaşıktır. Risk sonucu oluşabilecek olan olumsuzluklarla mücadele edebilmek için sosyal sermayenin artırılması gerekmektedir.⁶²

Risk iş hayatının bir gerçeğidir. Bu nedenle riski bilmek ve riskle mücadele etmek önemlidir. Risk almak ve risk yönetmek, işletmelerin kar sağlamak ve paylaşım değerlerini arttırmak için girişimcinin yapması gereken bir faaliyettir. Fakat halen günümüzde riskle başa çıkamayan bir sürü işletme ve girişimci bulunmaktadır.⁶³

İş kurmak için gerekli olan bilgi ve beceriye sahip olan bir kişi başarıya ulaşarak işini kurmuş olsa bile, bunu devam ettirmekte sıkıntı duyacaktır. Çünkü, risk sadece iş kurma aşamasında değil aynı zamanda işi kurduktan sonra da mücadele edilmesi gereken bir zorluk olarak girişimcinin karşısına çıkacaktır. Tam olarak

⁵⁹ MATLAY, H., "The Foundations of Entrepreneurship", **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol: 12, No: 1, 2005, ss. 146-147

⁶⁰ HİBBERT, SALLY A., G. HOGG, Y. QUINN, "Social Entrepreneurship :Understanding Consumer Motives for Buying The Big Issue", **Journal Of Consumer Behaviour**, Vol: 4, No :3, Mar. 2005, ss.159-172

⁶¹ Anonymous, " Excellence in Entrepreneurship Nominess, Orange Country ", **Business Journal**, Vol: 28, No: 9, Feb 28-Mar 6, 2005, ss. 33-37

⁶² PETRAKIS, P. E., "Growth, Entrepreneurship, Structural Change, Time and Risk", **Journal of American Academy of Business, Cambridge**, Vol :7 No: 1, Sep 2005, ss.243-250

⁶³ BUEHLER, KEVIN S., G. PRITSCH, "Runing With Risk", **Business Credit**, Vol:107, No:6, Jun 2005, ss.46-50

uygun özelliklere sahip olmayan bir kişi girişimsel süreç içerisinde çeşitli risklerle karşılaştıkça cesaretini toplayamayacak ve riskin muhasebesini yapmış olsa bile riski almaktan çekinecektir.⁶⁴

Bu nedenle büyük işletmeler, riski kontrol altına alabilmek için risk yönetimini benimsemişler ve ayrıca risk yönetimi eğitimini tüm personeline vermektedir. Küçük işletmeler ise risk olgusuna karşı geniş çapta bir tedbir alamamaktadır.⁶⁵

Girişimcilik alanındaki araştırmaların çoğu genellikle küçük işletmeler üzerinde olmaktadır. Günümüzün büyük işletmeleri de bir zamanlar küçük işletme olduğu için, girişimin başlangıcını tanımlayan küçük işletmeler her zaman daha çok ilgi çekmiştir. Dickson ve Giglieron, riski gemi yüzdürmek olarak tanımlamışlardır. Stratejik fırsatları kaçırmayı da risk olarak kabul etmiş ve bunu da “gemiye kaçırarak” olarak tanımlamışlardır.⁶⁶

Girişimcilik, üretmek ya da risk durumlarını kullanarak, girişimcinin kişisel zenginliğini sürdürmesi olarak tanımlanabilir. Girişimcilik, oluşturulacak dengesizlik ve risk durumuyla üst düzey denge durumunu oluşturabilmektir. Değişimde olduğu gibi, öncelikle içinde bulunulan statik ve kalıplaşmış olan yapının oluşturulacak olan dengesizlikle bozulması, daha üst düzeyde ulaşılan yapıda sürekliliği sağlayabilmek içinde yeni yapının dengelenmesi gerekmektedir. Hükümet politikaları risk dengelerinin durumlarını toplumsal düzeyde ayarlaması gereken makamlardır.⁶⁷

Toplum içerisindeki kültür, girişimciliğin gelişimini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu nedenle girişimsel ilişkiler bütününe değerlendirirken, toplumsal gerçeklerin göz ardı edilmesi düşünülemez. Bu nedenle ülkenin geleceğini planlayan hükümet politikalarının oluşumunda girişimciliği teşvik edebilecek olan kültürel alt yapının oluşturulması için çaba harcanmalıdır. Bu nedenle zaten var olan alt yapıyı kullanan girişimciyle, alt yapısı olmayan toplumlardaki girişimcilik

⁶⁴ HOWORTH, C., S., TEMPEST, C., COUPLAND, “Rethinking Entrepreneurship Methodology and Definitions of The Entrepreneur”, **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol:12, No: 1, 2005, ss.24-40

⁶⁵ BUEHLER, KEVIN S., G. PRITSCH, A.g.m., s.49

⁶⁶ GILMORE, A., D. CARSON, A. O'DONNELL, “Small Business Owner-Managers And Their Attitude The Risk”, **Marketing Intelligence & Planning**, Vol :22, No: 2/3, 2004, ss.349-360

⁶⁷ SHEPHERD, D. and M. LEVESQUE, “Stakeholder Value Equilibration, Disequilibrium and The Entrepreneurial Ruffin”, **Series In Business Ethics**, Abi/Uniform Global, 2002, s.151-156

faaliyetleri arasında derin farklılıklar vardır. Bu derin farklılıkların en belirgin göstergesi katlanılan risktir.⁶⁸

Freeman'a göre katlanılmakta olan riskler çok çeşitlidir ve birbirinden yapısal olarak çok farklıdır. Girişimci riskle mücadele ederken, mevcut tespit edilebilen risk alanlarının kar paylarını düşürür ve organizasyondaki önemli birimlerin vurgulamasını yapar. Bunun nedeni, organizasyonun hayatta kalabilmesi için gerekli olan temel birimler üzerinde önemle durulmasını sağlamaktır. Diğer bir deyişle risk alanlarının, hem organizasyonel boyutlarının hem de stratejik boyutlarının düşünülmesi gerekmektedir. Riskle birlikte organizasyon çeşitliliğe ve tercihsel eğitime doğru yönelmektedir.⁶⁹

Girişimci kazanç olasılığını fark ettiği ve hissettiği işlerde, riski göze almaktan kaçınmaz. İşin sonucunda alınması beklenen ödül ne kadar büyük olursa, katlanılan riskte o kadar büyük olur.⁷⁰

S. Vekataraman, risk ve girişimcilik süreci üzerine yapılan Ruffin konferansında, risk ve girişimcilik ilişkileri arasındaki toplumdaki ekonomik varlık dağılımıyla ilgili olan bağlantı ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlantı, risk artışıyla ortaya çıkan girişimsel başarının ekonomik varlık artışı olarak değerlendirilmesi, risk azalışıyla da düşen girişimsel başarı sonucu elde edilen düşük ekonomik varlıktır. Bir çeşit uzman olan girişimci, risk alma süreciyle sürekli olarak iç içe yaşayan bir kişidir.

Mitchell Agle ve Wood, risk alanlarının etkilerini vurgulamışlardır. Risk almanın kapsamlı sosyal gerçek yargılamalarından bahsetmektedirler. Risk alınırken katlanılmak zorunda olunan, toplum tarafından birey üzerinde uygulanan uyum baskısı sosyal bir gerçektir.⁷¹

Girişimcilerin, ülkelerinin belirsizlik ve risk dolu olan iktisadi ortamlarından kurtulmalarının veya en az zararla atlatabilmelerinin en cazip olan yollarından biri

⁶⁸ FREDERİCK, H. "Entrepreneurship: New Perspective In A Global Age", **International Journal of Social Economics**, vol :32, no: ½, 2005, s.174-176

⁶⁹ COLAS, H., "In Search of New Organizational Values: The Irruption of Beauty in an Entrepreneurial Creation", **Corporate Governance**, Emerald Group Publishing Limited, Vol 5, No.2, 2005, s.78-88

⁷⁰ KURATGO D F and HODGETTS R M, **Entrepreneurship**, Dreyden Pres., London 1995, s:48

⁷¹ MITCHELL, RONALD K, "Entrepreneurship And Stakeholder Theory :Comment On Ruffin Lecture", **Ruffin Series In Business**, Abi/Inform Global, 2002, ss.175-195

de oluşturacakları ortaklık stratejileridir. Böylece global yapı içerisinde farklı pazarlara da ulaşarak aynı zamanda risk tolare edilebilmektedir. Girişimsel aktivitedeki başarı şansı daha da yukarı çekilmektedir. Ortak girişimcilik anlayışının devletin ekonomik istikrarı için, devlet politikaları içine alınması büyük bir önem içermektedir. Bu aynı zamanda toplumsal gelişime de katkı sağlamaktadır.⁷²

Venkataraman 2000 yılında yaptığı araştırmaların sonucunda girişimciliği, risk değerlerini çözümleyen bir metot olarak tanımlamıştır. Onun tanımlaması, sosyal ahenk içerisinde toplumdaki girişimciliğe kuralcı bir destek ve cesaret sağlamaktadır. Buna rağmen girişimciliğin risk yönü, girişimcilik sürecinin her çeşit bölümünde esneklik ve kapsamlı bir anlatım sağlamaktadır. Buna ek olarak kaynak tabanlı teorilerle birleştirilmiş bir risk bakış açısı, araştırmacılara girişimcilikteki başarı veya başarısızlıklar için gerekli olan faktörleri belirlemelerine yardımcı olur. Ayrıca risk girişimciler tarafından oluşturulur çünkü; onlar karışık birer sosyal sistemlerdir ve rakiplerin onları taklit etmeleri çok zordur. Venkatarama'nın açıkladığı gibi girişimcilik riske karşı denge güçlerini anlamayı gerektiren tek ve teorik bir modeldir. Buna rağmen risk girişimciliği en iyi anlatan kavramdır.⁷³

Girişimcilik ilişkilerinin ve girişimciliğin sosyal misyonlara ulaşmak için tutarlı amaçları olan ve zihinsel karışıklığın hakkından gelebilecek, sosyal değer yaratım seçeneklerini hatırlayan yenilikçiliğin anahtar niteliğindeki karar verme karakteristik özelliklerini taşıyan, tarafsız ve risk alabilen yani çok boyutlu ifadelerini içermektedir.⁷⁴

Gartner girişimcilik ilişkilerinin çeşitliliğini, risk alan bireyin karakteristik özellikleriyle özdeşleştirmektedir. Girişimcinin çevresiyle olan etkileşiminin riskle olduğunu belirtmektedir.⁷⁵

⁷² THORNBERRY, NEAL E., "Corporate Entrepreneurship :Teaching Managers to be Entrepreneurs", **The Journal Of Management Development**, Vol: 22, No: 4, Abi/Inform Global, 2003, ss.329-344

⁷³ HARRISON, JEFFREY S., "A Stakeholder Perspective of Entrepreneurial Activity :Beyond Normative Theory", **Ruffin Series In Business Ethics**, 2002, s.150

⁷⁴ SULLIVAN, G., M., JAY WEERAWARDENA, K., CARNEGİE, "Social Entrepreneurship:Towards Conceptualisation", **International Journal of Nonprofit And Voluntary Sector Marketing**, Vol :8, No: 1, Feb 2003, ss.76-88

⁷⁵ MOY, W.H.J.,V.W.M. LUK, C. PHİLİP, WRIGHT, "Perceptions of Entrepreneurship as a Career:Views of Young People in Hong Kong",**Equal Opportunities International**, Vol:22, No:4, 2003, ss.16-40

Girişimciler sadece hedefe odaklanmayı değil karşılaşılabilecekleri risklere odaklanmayı amaç edinmelidirler.⁷⁶

Kuratko ve Hodgetts girişimcilik ilişkilerinin gelişimini çeşitli açılardan incelemeyi sürdürmüşlerdir. Çalışmalarında girişimcilerin davranışlarının risk ile yüzleşme sonucu ortaya çıkan stresten dolayı negatif yönde etkilendiğini belirlemişlerdir. Ortaya çıkan bu stresin derecesinin insan vücuduna belirli oranda zarar verdiği ve bu zarar sonucunda girişimcilerin büyük bedeller ödediklerini ortaya koymuştur. Riskle mücadele etmesini bilmeyen kişiler stres yaşar bunun sonucunda hem hayatlarını hem de işlerini kaybedebilirler. Başarıya ulaşan girişimciler ise aynı zamanda katlanılan risk sonucu ortaya çıkan stresle de yaşamasını bilen insanlardır.⁷⁷

Geleceğin taze görüş ve fikirlerini geliştirmek, riskten başarı sağlamak istiyorsak, risk dünyasının yeniden keşfedilmesi gerekmektedir. Risk dünyası sürekli olarak yeniliklerle birlikte gelişme göstererek gelişen bir yapıya sahiptir. Bu nedenle girişimcilerin katlanılmakta olan risklere karşı sürekli olarak duyarlı hareket etmeleri gerekmektedir.⁷⁸

İngiltere de 209 aile firması üzerinde yapılan bir araştırmaya göre teknolojik değişme ve gelişmelerin devam ettirilmediği tespit edilmiştir. Ayrıca belirtilen firmalarda risk alma eğiliminin de giderek azaldığı bulunmuştur. Buradan aile şirketlerinin giderek çok ortaklı şirket yapısına dönüştürülmesiyle ilgili firmaların risk almama sebeplerinin de ortadan kaldırılabilineceği tespit edilmiştir. Bu nedenle gelişimi sağlamak için katlanılması gereken risklerle başa çıkabilecek olan çok ortaklı yapılanmaların teşvik edilmesi gerekmektedir.⁷⁹

⁷⁶ BUEHLER, K. S., G. PRITSCH, "Runing Worth Risk", **Business Credit**, Vol :107, No: 6,Jun 2005, ss.46-50

⁷⁷ GOLDSBY, G.M., D. F KURATKO, J. W. BISHOP, " Entrepreneurship and Fitness:an Examination of Rigorous Exercise and Goal Attainment Among Small Business Owners ", **Journal of Small Business Management**, Vol: 45, No: 1, Jan. 2005, ss.78-92

⁷⁸ EWING, L, "A Risk Worth Taking", **Best's Review**, Vol :105, No: 11, Mar. 2005, s. 66

⁷⁹ ZAHRA, SHAKER A., " Entrepreneurial Risk Taking in Family Firms", **Family Business Review**, Vol: 18, No: 1, Mar 2005, ss. 23-40

2.3.1.3. Belirsizliğe Tahammül

Belirsizliğe olan tahammül, risk almaya göre daha farklı bir kavramdır. Bir durum açıklanırken, belirsizliğin olması riske nazaran daha uygun bir ortam olarak değerlendirilir. Risk, her kişiye göre farklı olarak tanımlanmaktadır. Belirsiz bir durum, birey tarafından yeterli veri olmaması nedeniyle tam olarak yapılandırılmayan veya kategorize edilemeyen durumdur. Belirsizliğe tahammül ise belirsiz durumlara olumlu tepki verebilme yeteneğidir. Birey, belirsiz bir çevrede aldığı karara daha fazla bilgi aramaya kalkışmaksızın halen güvenilebiliyorsa, belirsizliğe tahammül edebiliyor demektir.⁸⁰

Girişimciler, kararsızlık ve stres yaratan değişimler ile sürekli olarak karşı karşıya gelebilirler. Sürprizler ve başarısızlıklar, yapılan atılımlar sonucu katlanılması gereken ortamlardır. Bu nedenle, yapıda oluşabilecek olan aksaklık ve eksiklikler kaçınılmazdır.

Faaliyet gösterilen alanlardaki değişken durumlara karşı girişimciler tahammül etmeye çalışmalıdırlar. Oluşacak olan belirsizliğe karşı hazırlıklı olmak, verilecek olan karar ve atılacak olan adımların daha sağlıklı olarak oluşmasını sağlar. Bu nedenle girişimcilerde belirsizliğe olan tahammül miktarı profesyonel yöneticilere göre çok daha fazladır.⁸¹

2.3.1.4. Başarı İhtiyacı

Girişimcilikle çok sıkı bir ilişki içerisinde olan diğer bir özellik ise insanların başarıma ihtiyacıdır. Başarma ihtiyacı ise;

- Risk altında tüm sorumluluğu üstlenerek karar verme,
- Amaca ulaşabilmek için yapılabilecek olan tüm çabayı göstermedir.⁸²

Girişimcileri diğer insanlardan farklı kılan başarıma ihtiyaçlarını tatmin edebilmek için sürekli olarak zorluklarla mücadele etmeye istekli olmalarıdır. Girişimcinin içerisindeki başarı ihtiyacı onu motive eder.

⁸⁰ ERDEM, F., **Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişkisine Kültürel Yaklaşım**, IIBF Dergisi, C:1 S:2, Kasım 2001, ss:15-18

⁸¹ KURATGO D F and HODGETTS R M, **Entrepreneurship**, Dreyden Pres., London 1995, s.45

⁸² ANDERSON, ALAN H., **Effective Entrepreneurship**, Massachusetts Blackwell, 1996, s.15

Psikologlar insanların başarıma ihtiyaçlarının birbirinden çok farklı olduğunu belirtmektedir. Düşük seviyede başarı güdüsüne sahip olan bireylerin durumlarından memnun oldukları, yüksek seviyede başarı güdüsüne sahip olan insanların ise durumlarını sürekli olarak yeterli bulmayıp, rekabet içerisinde olmaktan büyük bir haz aldıkları tespit edilmiştir.

Başarı güdüsü sadece bireysel değil aynı zamanda grupsal etki alanına da sahip bir özelliktir. Phalet ve Claeys, Türk ve Belçika toplumları içindeki gençler üzerine yaptıkları bir araştırma da Türk gençlerinin başarıdan “kendini gerçekleştirmeyi” ve aynı zamanda “aileye ve topluma yararı”, Belçikalı gençlerin ise sadece, “kendini gerçekleştirmeyi” anladıklarını bulmuşlardır. Hindistan’da J.B.P. Sinha’nın yapmış olduğu bir araştırmaya göreyse, başarının sadece bireysel değil toplumsal fayda amaçlı olarak düşünüldüğünü bulmuştur.⁸³

McClelland ise başarıma ihtiyacının girişimciliğe aşağıda belirtilen şekilde katkıda bulunduğunu belirtmiştir;⁸⁴

- İnsanları girişimciliğe yönelttiğini,
- Kontrollü riskleri üstlenmeye yönelttiğini,
- Problem çözme becerisinin geliştirdiğini,
- Amaçların belirlenmesine katkıda bulunduğu,

Girişimciliği ortaya çıkaran asıl güdülerin neler olduğu konusunda sürekli olarak araştırmalar yapılmaktadır. Klasik anlayışa göre girişimi ortaya çıkaran temel sebep bireysel fayda ve kar elde etme duygusudur. McClelland ise, girişimciliğin sadece ekonomik istekler doğrultusunda değil aynı zamanda psikolojik etkenlerin baskın olarak etkilediği durumların girişimi ortaya çıkardığını düşünmektedir. Girişimci üzerinde iç mi yoksa dış mı faktörlerin tam olarak daha etkili olduğu tespit edilememiştir. Gelişmiş ülkelerde pazar şartları, gelişmemiş ülkelerde ise devlet politikaları girişimciliğin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Türkiye’de de,

⁸³ KAĞITÇIBAŞI, Ç., **Yeni İnsan ve İnsanlar**, 10.Basım, Sosyal Psikoloji Dizisi:1, Evrim Yayınevi, s.366

⁸⁴ HISRICH R. D. AND PETERS M P, **Entrepreneurship**, Irwin Mcgraw Hill, USA 1998, s.70

girişimciliğin ortaya çıkmasında devletin çok büyük rolü olduğu göz ardı edilemez.⁸⁵

Bazı araştırmalarda girişimcilerin girişimci olmayanlardan daha fazla başarıya ihtiyaçları olduğunu belirtirken, başarı ihtiyacının iş kurulum aşamasında etkisi olmadığını ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur. Ayrıca başarıma ihtiyacının etkilerinin toplumların kültürel özelliklerine göre de değişim gösterdiği yapılan çalışmalar sonucunda elde edilen bulgulardır. Bu nedenle başarıma ihtiyacı toplumsal olarak farklı etkiler gösterebilen bir faktördür.⁸⁶

2.3.1.5. Kendine Güven

Kendine güveni olan insanlar, kendilerini tam olarak tanıyan, risk almaktan kaçınmayan, başkalarına faydalı olan ve yaptığı işten tatmin duyan kişilerdir. Kendine güveni olmayanlar ise, etrafındaki insanlara da güvenemeyen, başkalarına bağımlı olarak hareket eden ve yaptığı işten tatmin olmayan insanlardır.⁸⁷

Kendine güven, kişilerin faaliyet alanlarının seçiminde önemli rol oynamaktadır. Güven rekabet ortamında daha da olgunlaşan bir süreç haline gelmektedir. Kendini güvende hisseden insanlar önlerine çıkan zorluklarla yılmadan mücadele edebilirler. Başarılı olan girişimcilerin kendilerine olan güveninin ve azminin uzun süreli olduğu tespit edilmiştir.⁸⁸

İnsanlar yapmakta oldukları işleri yürütürken güven duygusuna ihtiyaçları vardır. Güven duygusu, risk almayı ve belirsizliğe tahammül ederek karar alabilmeyi sağlayan bir faktördür. Girişimciye, güven duygusundaki ölçülü hareket etmeyi öğretecek olan zamanla elde edilen tecrübedir.

Kendine güveni olan birey, özerk davranmayı tercih eder. Kendi güven ve karar ölçütleri içinde karar alırlar. Başkalarına bağımlı olmadan bireysel olarak kararlarını alarak uygulamaya geçerler. Kendine güven duyarak hareket etmesi

⁸⁵ ERDOĞMUŞ, N., **Kobileri Finansman ve Pazarlama Sonuçları**, Erciyes Ü., Nevşehir, 2000, s.28

⁸⁶ PİLLIS DE, E., **Entrepreneurship**, University Of Southern California Los Angeles California, 1998, ss.53-54

⁸⁷ AYTAÇ, S., Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi, **İnsan Kaynakları Dergisi**, 3i1, 2001, ss:19-26

⁸⁸ ÇETİN, C., **Yeniden Yapılanma, Girişimcilik,Kobi ve Bunların Özendirilmesi**, Der Yayınları, İst, 1996, s.30

girişimciye hareket serbestisi tanır.⁸⁹

Stratejik kararların içeriğinin, daha sonraki oluşturulacak olan davranışlarla ilişkilendirilip güven duygusu içerisinde şekillendirilmesi gerekmektedir. Verilecek kararların, davranışsal olarak geçerliliğinin sağlanamayacağına inanıldığı takdirde, güvensizlik var demektir. Bu nedenle mevcutlara güvenerek ancak ileriye adım atılabilir. Güven olmadığı takdirde yeniliklerin alınması güçtür.⁹⁰

2.3.1.6. Yenilikçilik

Yenilikçilik, sorunlara farklı bakış açısıyla yaklaşarak çözüm bulmak demektir. Bulunan bu çözümler; ürün, süreç, teknoloji ve hizmet olarak tanımlanabilmektedir.⁹¹ OECD'ye göre ise, "fikri uygulanabilir bir sürece çevirebilme" anlamında kullanılmaktadır.⁹²

Girişimciler, ekonomik büyümeyi yürüten, yeni ekonomik para kaynakları ve iş imkanı yaratan, yenilikçi ve ekonomik hareketleri kontrol eden kişiler olarak tanımlanmaktadır.⁹³

Girişimciliğin gelişmesini sağlamak için Avusturya da düzenlenen girişimci ödüllerinin dağıtım kriterleri arasında yenilikçilik bulunmaktadır. Yenilik, girişimciliğin en önemli özelliklerinden birisidir. Bu nedenle girişimcilik denilince akla ilk olarak gelenler arasında yer alır.⁹⁴

Yenilikte çok fazla miktarda risk vardır. Ulaşılması planlanan amaçlara götürecek olan yeniliklerin gerçekleştirilmesi çok zor bir süreçtir. Bu süreç bazen uzun zaman alabilir. Yenilik gerçekleşmeden tam olarak üzerinde herhangi bir şey

⁸⁹ HIRICH R D AND PETERS M P, **Entrepreneurship Starting, Developing and Managing A New Enterprise**, America, 1995, s.53

⁹⁰ S. MALEWICKI, D., "Member Involvement", **Entrepreneurship**, Vol: 10,No: 2, Aug 2005, ss.141-166

⁹¹ BAŞAR, M., **Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası** Eskişehir Ticaret Odası Matbaası, Eskişehir, 2001

⁹² TAYMAZ, E., **Ulusal Yenilik Sistemi Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişim ve Yenilik Süreçleri**, Tübitak, Ankara, Mart 2001, s.17

⁹³ DRNOVSEK, M., T., ERİKSON, "Competing Models of Entrepreneurial Intentions, Economic And Business Review For Central And South –Eastern Europe", **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol: 7, No: 1, Feb. 2005, ss.55-71

⁹⁴ KEARINS, K.,B., LUKE,P., CORNER, "What Constitutes Successful Entrepreneurship?An Analysis Of Recent Australasian Awards Experiences", **Journal of The Australian and New Zeland Academy of Management**, Vol 10 No 2,2004, ss. 41-55

söylenemez. Yenilikte sonuç olarak çok büyük bir başarı da muhtemel bir sonuçtur, çok kötü bir durumda muhtemel bir sonuçtur. Yenilik gerçekleşmeden ulaşılabilecek sonuç ve başarı hakkında karar vermek mümkün değildir.⁹⁵

Ekonomik gelişme aynı zamanda toplumların yapılarına da bağlıdır. Toplum olarak geleneksel bir yapıya sahip olmak demek, yeniliklere açıklık ve eğitimsel konulara bakış açılarının daha kısıtlı olduğu anlamını çıkartır. Geleneksel yapıya sahip olan toplumlar yeniliğe karşıdır. Bu nedenle geleneksel toplumların ekonomik gelişmeleri de yetersiz olmaktadır.

Araştırmacıların 17 ülke ve 150 farklı iş kolunda yaptıkları çalışma sonucunda, kurulan işletmelerde yaratıcılığın bilinen bilimsel yöntemlerden ziyade, çalışanların bireysel fikir ve düşüncelerini, deneyimlerini değerlendirebilen toplumdaki yaratıcılığın da üst seviyede olduğu kanıtlanmıştır.⁹⁶

Ekonomik gelişmenin sağlanabilmesi için toplum içerisinde yaratma çabasının olması gerekmektedir. Yenilik yaratma çabası içerisine girmeyen toplumların gelişme göstermesi zordur. Yeniliklerin, uygulanabilir olması gerekmektedir. Uygulanamayan yenilikler yok olmaya mahkumdurlar.⁹⁷

Yenilik yapma isteği kısmen de olsa doğuştan ve genlerden gelen bir özelliktir. İnsanlar doğarlar daha sonrada kendilerine verilen eğitim ve teşviklerle birlikte yaratıcı olurlar.⁹⁸

Yenilikçilik, girişimcilik kavram ve ruhuyla yakından ilgili bir kavramdır. Yenilik, şimdiye kadar görülmemiş, farklı ve kendine özgü olan bir yapıyı anlatmakta kullanılan bir ifadedir. Yenilikçilik ise, “yenilik yapılması taraftarı olan kimse” olarak kullanılan bir ifadedir. İktisadi alandaki karşılığı ise girişimci sayesinde pazarda yeni ürün, kaynak, yöntem ve uygulamalarla kısa bir süre içinde olsa rekabet avantajı sağlamaktır. İktisadi alandaki rekabet koşullarıyla başa

⁹⁵ MILLER, J. N. and T. L. BESSER, “Exploring Decision Strategies and Evaluations of Performance By Networked and Non-Networked Small U.S.Business”, **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 10,No: 2,Aug 2005, ss.167-186

⁹⁶ WISE, B., “Please,I’d Rather Manage Myself”, **Library Journal**, Vol :129, No: 6, Apr. 1, 2004, s.104

⁹⁷ HURST, S., “Brewing Up A Business:Advantures in Entrepreneurship From The Founder Of Dog...”,**Library Journal**, Vol :130, No: 8, May. 1,2005, s.98

⁹⁸ TOKOL, T., “İşletmelerde Ürün Yenilikleri”, **Uludağ Ün. İİBF Dergisi**, Cilt:16 :Sayı:4, Mayıs, 1998

çıkabilmek ve hayatta kalabilmek için kazanılması ve sürdürülmesi gereken dinamik yapılanmadır.⁹⁹

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçerken ise girişimciliğin niteliksel özellikleri daha da geliştirilmektedir. Girişimci yenilikleri takip eden değil, yenilikleri ilk bulan kişi olarak pazara çıkmaktadır. Olabilecekleri daha önceden sezinleyerek, çıkacak fırsatlara karşı önceden tedbirler alabilen kişi olmaktadır. Mevcut olumsuzluklar içerisinde olumlu bir tablo oluşturabilen insanlar, yaratıcı ve yenilikçi insanlardır.¹⁰⁰

Yenilikçiliği en zor görevlerinden ve en önemli olan görevlerinden biride eskiyle başa çıkabilmek ve yeniyi kabullenebilmektir. Bulunan ve ortaya konulan yenilikler eskiye karşı başarı elde edip uygulamaya konulamadığı takdirde hiçbir anlam taşımamaktadır. Bu nedenle yeniliklerin kabullenilerek uygulamaya geçirilebilmesi gerekmektedir. Rekabet şartları içerisinde rakiplerden daha hızlı hareket edebilen, dinamik yapıya sahip olan girişimciler yenilikle birlikte hareket edebilirler.

AB ise yenilikçiliği daha geniş bir yelpaze içerisinde değerlendirme gereği duymuştur. Bunlardan başlıcaları ise;

- Mal ve hizmet pazarının genişletilerek geliştirilmesi,
- Arz ve talep yöntemlerinin yenilenmesi,
- Kaynakların niteliksel ve niceliksel olarak yenilenmesi,
- Toplumsal alanda yenilik kültür altyapısının oluşturulması,
- Yeniliğin stratejik alanda konumlandırılmasının sağlanması,
- Yeniliğin sistemli bir şekilde her alanda yaygınlaştırılmasının sağlanmasıdır.¹⁰¹

⁹⁹ ARTAR, A., **Esnaf ve Sanatkarlarımızın 21. Yüzyıl Açısından Geleceği, Trabzon Esnaf ve Sanatkarlar Birliği Araştırma Raporları**, 2002, s.2

¹⁰⁰ MAMBULA, C. JABANI, F. E SAWYER, "Acts of Entrepreneurial Creativity For Business Growth And Survival In A Constrained Economy", **International Journal of Social Economics**, Vol :31, No: ½, 2004, ss.30-55

¹⁰¹ TAYMAZ, E., **Ulusal Yenilik Sistemi Türkiye İmalat Sanayinde Teknolojik Değişim ve Yenilik Süreçleri**, Tübitak, Ankara, Mart 2001, s.17

Büyük toplumlarda girişimciler çok küçük bir bölümü oluşturur. Toplumun bütününe etki altına alabilmek çok zordur. Fakat yapılmakta olan işin her bir ufak parçası bir girişimciliktir. Bazı girişimcilik yeteneklerini almak için iş bilinci, iç yönelim ve yenilikçiliğe ihtiyaç vardır. Girişimciyi bir dansçı olarak düşünürsek, diğer insanların birden bire dansçı olmalarını bekleyemeyiz. Girişimcilik bir anlık bir uğraş değil, bir yaşam tarzıdır. Girişimciliği ancak yaşam tarzı olarak belirleyenler devamlılık sağlayabilirler.¹⁰²

Girişimcilikte yaratıcılığın oluşumu tek bir faktöre bağlı değildir. Yaratıcılık girişimsel süreç içerisindeki; insan kaynaklarının kişilik yönünden sosyo-kültürel olarak gelişimine, bilgiye, iş değerlerine, iş eğitime, ortaya konulan çalışma ve projelere göre şekillenmekte ve sürdürülmektedir. Öğrenme süreçleri ve performans çeşitlilikleriyle, yaratıcılığın geliştirilmesi sağlanabilir. Fakat bu süreçler sonucunda mutlak olarak girişimciliğin sağlanabileceği tam olarak ifade edilemez.¹⁰³

Girişimcilik, pazar fırsatlarını kullanarak kaynakları bir araya getirip kar sağlamak olarak değerlendirilir. Girişimciliğin kazanç sağlama açısından pozitif etkilerinin olduğu genel bir kabuldür. Barringer ve Bluedorn' a göre girişimci eğer yaratıcılığını nasıl kullanacağını bilirse işletmesine iki ana fonksiyon sağlar;

- Stratejik yönelimle sorumlulukları, karar vermeyi, firmanın para kazanması için gerekli olan hareketliliği,
- Stratejiyi kullanırken gelişebileceğini, rekabetçi avantajları nasıl kullanabileceğini öğretir. Ayrıca, etkili stratejik yönetim metotları ile önceden tanımlanamayan ve kullanılamayan rekabet fırsatlarını tanımlamayı ve yeni davranışları desteklemeyi öğretir.¹⁰⁴

Girişimcilerin en önemli özelliklerinden biri anlık olan fırsatları değerlendirebilmeleridir. Anlık olarak karşılaşılan fırsatlar zamanında değerlendirilmediği takdirde fırsat olma özelliğini kaybeder. Bu nedenle

¹⁰² Anonymous, "HR And Corporate Culture :Take Risks, Create Value", **Canadian Hr Reporter**, Vol:14, No:8, Abi/Inform Global, Apr. 23 2001, ss.17-18

¹⁰³ CONSUELO, L., "Waight, Exploring Connections Between Human Resource", **Development And Creativity**, Nov. 2004, ss.151-159

¹⁰⁴ HAGEN, A., A., TOOTOONCHĠ ve M., HASSAN, "Integrating Entrepreneurship and Strategic Management Activities to Gain Wealth", **Ceo Perspective, Advances In Competitiveness Research**, Vol :13, No: 1, 2005, ss.48-63

girişimcilerin hızlı olarak karar verebilme kapasitelerinin de gelişmiş olması gerekmektedir. Kararlarını zamanında veremeyen girişimciler yenilikleri ve gelişmeleri yaratamazlar.¹⁰⁵

2.3.1.7. Otokontrol

Girişimcinin amaçlarını elde edebilmesi için yapacağı faaliyetleri mantıksal bir çerçeve içerisinde sıraya koyarak düzenlemesi gerekmektedir. Mevcut olan kaynakları en iyi şekilde kullanabilmeli, istekleri amaçlara yönlendirebilmelidir.

Oto kontrol, tüm gayret ve çabaların, başarılmak istenen iş ve amaçlar doğrultusunda odaklanmasıdır. Bu odaklanma sayesinde yapılacakların denetiminin kolaylaşmasıdır.

Girişimci yeni bir atılıma karar vermeden önce alternatiflerin objektif olarak değerlendirmesini yaparak, karar vermelidir. Yeni bir atılım sonucu gerçekleşen durumun daha önceki durumla olan karşılaştırmasını yaparak, iki durum arasındaki benzerlikler ve farklılıklar saptanabilmelidir. Böylece girişimcinin kendini olumlu ve olumsuz yönlerini ortaya çıkararak değerlendirebilmesi oto kontrol uygulamasıdır.

Kendini değerlendirebilen girişimcinin elde etmiş olduğu tecrübelerden olumlu çıkarımlarda bulunarak hatalarını düzeltici önlemleri alması, yapmış olduğu yanlışlarda ısrarcı olmaması, zamanla kişisel olgunluğunun sağlanması, girişimcinin gelişimini sağlayacak olan özelliktir.

2.3.2. Girişimci Kişilik Özellikleri

Birini anlatmak gerekirse, o kişinin özelliklerini sıralarken özellikle başkalarından olan farklılıklarını öncelikli olarak belirtiriz. Bireyin özelliklerinin incelenmesiyle, bireyin kişilik yapısı ortaya çıkarılmaktadır. Bireyin özellikleri aynı zamanda bireyin kişiliğini oluşturmaktadır.¹⁰⁶

¹⁰⁵ EWING, L., “A Risk Worth Taking,Best’s Review”, **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol :105, No :11,Mar 2005, s. 66

¹⁰⁶ CÜCELOĞLU, D., **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitabevi, 2.Basım, İstanbul, 1991, ss.416

Kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir.¹⁰⁷

Kişilik, bireylerin davranışları üzerinde etkisi olan çok boyutlu bir olgudur. Kişilik teorileri bireylerin davranışlarının kişilikleriyle açıklanabildiklerini belirtmektedir. Bireylerin davranışları sadece çevreye bakılarak değil içsel olarak da açıklanabilmektedir. Günümüzde psikologlar davranışların belirlenmesinde etkili olan içsel ve dışsal nedenlerin etkinliği konusunda kesin bir tavır almamışlardır.¹⁰⁸

Diğer bir deyişle, insanın çevresiyle uyumunu sağlayan onun davranışları ve kişisel özellikleridir. Kişilik, davranışlar gibi değişken değildir. Kişilik, insanın kendisinde sürekli olarak sabit kalan özellikleridir. Bireyin kendine özgü bilişsel, duyuşsal ve beceri yetenekleri, onun kişisel özellikleridir. İnsanların fiziksel özellikleri de kişisel özelliklerinin bir parçasıdır.¹⁰⁹

Girişimci kişiliğe sahip bir kişi, çok önemsiz durumları bile çok önemli fırsatlara çevirir. Girişimciler, içimizdeki vizyon sahibi kişilerdir. Girişimci, asla geçmişte değil, gelecekte yaşar. En mutlu olduğu zaman rahat “ya olursa” ve “olduğu zaman” hayallerini kurabildiği anlardır. Bilim alanında girişimci kişilik parçacık fiziği, saf matematik ve teorik astronominin en soyut ve en az pragmatik sahalarında çalışır. Girişimci toplumun yaratan kişiliğidir; her zaman bilinmeyenle ilgilenen, geleceği kurcalayan, olasılıklardan olanaklar yaratan, kaosları uyuma çeviren kişidir. Her güçlü girişimci kişilik, olağanüstü bir denetim ihtiyacı duyar. Güçlü bir girişimci, gelecek günlerin hayali dünyasındaymış gibi yaşarken, hayalde yoğunlaşabilmek için, günümüzdeki insanlarla olayları kontrol etme ihtiyacı duyar.¹¹⁰ Öyleyse girişimcileri girişimci olmayanlardan ayıran en önemli etkenlerden biri olan kişiliğin irdelenmesi gerekmektedir.

Kişilik, bireyin yapmaktan zevk aldığı ve nefret ettiği, ilgi duyduğu ve haz aldığı şeylerdir. Bir insanı diğer insandan ayırmaya yarayacak olan tüm özellikler, kişilik özellikleridir. Kişilik, bireyin kendisini tüm özellikleriyle anlatmasına

¹⁰⁷ CÜCELOĞLU, D., **İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları**, Remzi Kitabevi, 9.Basım, İstanbul, 1999, s.404

¹⁰⁸ NAFFZİGER, G., “Entrepreneurship: A Person Based Theory Approach”, **Advances In Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth**. Vol:2, JAI Pres Inc., 1995 s.25

¹⁰⁹ CEYLAN, A., **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu, Teori ve Uygulama**, GYTE Baskı, Gebze, 1999, ss.23-24

¹¹⁰ BOZGEYİK, A., **Girişimcilere Yol Haritası** Bilge Matbaacılık, İstanbul, 2005, s.322

yarar.¹¹¹

Toplumsal beklentiler bireyleri çalışmaya iten en önemli faktörlerden biridir. Birey, toplumsallaşma süreci içerisinde topluma yarar sağlamayı öğrenmektedir. İş sadece bireye toplumsal fayda sağlamayı öğretmekle kalmıyor, bireysel olarak duygularının tatmin edilerek doyuma ulaştırılması ve kişiliğinin gelişiminde de önemli rolü olmaktadır.¹¹²

Yapılmakta olunan iş ile kişilik arasında bir ilişki bulunmaktadır. İnsan, ilgi duyduğu alan üzerine planlar yapar. İnsanların kişilik özelliklerine ve ilgi alanlarına göre seçmiş oldukları işlerde mutlu ve başarılı olmaktadır. İnsanların doğuştan gelen kişilik farklılıkları nedeniyle mesleki ilgi alanları da farklılaşmaktadır. Birey, kendi özelliklerini iyi bildiği ve kendini tam anlamıyla tanıdığı sürece mesleki tercihleri daha tutarlı olarak yapacaktır. Öncelikli olarak bireyin kendi kişilik yapısını çok iyi tanıması gerekmektedir. Toplumumuz içerisinde kendisiyle ve kişiliğiyle uyum olmayan iş seçiminde bulunarak başarısızlığa ulaşmış olan insanların sayısı hayli fazladır. Bu nedenle kişilik önemle üzerinde durulması gereken bir konudur.¹¹³

İnsanların çalışmakta oldukları işlerine uygun olarak davranış sergilemeleri gerekmektedir. Uzun süreli olarak yapılması gereken bu davranışların çalışanın kişilik özelliklerine uygun olması gerekmektedir. Yapılan iş, davranış ve kişilik arasındaki uyum, yapılacak olan işin başlangıç ve devamını, başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Yapılacak olan işle kişilik arasındaki uyum, geleceğin istenildiği ve planlandığı gibi oluşmasına yol açmaktadır.¹¹⁴

McClelland tarafından yapılan araştırmalara göre, girişimcilerin başarı ihtiyacı içerisinde olan insanlar olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda okurken başarılı olan öğrencilerin meslek hayatlarında da girişimcilik ruhu taşıyan işlerde çalışmayı tercih ettikleri saptanmıştır. Bu aynı zamanda girişimcilerin kişiliğinin meslek seçiminde ne kadar etkili olduğunu vurgulamaktadır.

¹¹¹ CEYLAN, A., **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu**, GYTE Baskı, 1998, s.24

¹¹² KAPIZ S., “İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi”, **İnsan Kaynakları Dergisi** 3, 2, 2001, ss:24-33

¹¹³ AYTAÇ, S., “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, **İnsan Kaynakları Dergisi** 3,1, ss:22-23

¹¹⁴ DRAFT R. L., **Management**, The Oryeden Pres, New York 1993, s.759

Yeni kurulacak olan işletmelerin oluşturulacak olan değer yargılarına çok ihtiyacı vardır. İşletmeyi kurmakta olan girişimcinin mevcut değer yargılarıyla, içinde bulunduğu sektörün değer yargılarının bir uyum içerisinde olması gerekmektedir. Geçerliliği olan değerler, içinde bulunulan pazar tarafından oluşturulur. Girişimci olarak en çok dikkat edilmesi gereken husus; kendi kişilik özelliklerine en uygun olan işi kurmaya çalışmaktır.¹¹⁵

Girişimcilerin davranışları üzerine 1980 yılında 50 eyalette yapılan bir araştırma da davranışlarda belirgin bir özelliğe rastlanılmamıştır. Böylece girişimcilerin başarısı, kişisel azim ve iradelerine bağlanmıştır. Buradan girişimcilerin kişilik özelliklerinin iş başarısındaki etkileri ortaya çıkarılmaktadır.¹¹⁶

Amerika'daki kırsal çevre, her zaman girişimcilere olumsuz olarak yansıtılan bir faktör olmuştur. Kırsal çevrelerin önemini anlamak ve geliştirmek için 76 adet küçük işletme üzerinde sosyo kültürel bir araştırma yapılmıştır. Alınan sonuçlara göre kırsal alanlardaki girişimcilerin ürünlerini pazarlamada güçlüklerle karşılaştıkları bulunmuştur. Finansal, teknolojik ve ulaşım açısından kırsal alandaki işletmelerin imkanları kısıtlıdır. Fakat kırsal alandaki girişimcilerde bunu bir avantaja dönüştürerek sosyal bağlarla ve kültürel değerlerle müşteri üzerinde etki oluşturarak varlıklarını sürdürmektedirler. Buradan, girişimci kişilerin sosyal yapıya uyum ve kişiliklerinin, iş hayatındaki başarılarında olan önemi vurgulanmaktadır.¹¹⁷

Küresel değişimin etkisiyle birlikte girişimcilerin sorumluluğu da artmıştır. Girişimci ileri görüşlülüğüyle, çevresini değiştiren, ihtiyaçlarla bütünleşmiş, geçmişini bırakarak geleceği tasarlayan ve bu sırada toplumsal sorumluluklarını yerine getiren kişi olarak tanımlanmıştır. Girişimcinin bu sorumlulukları yerine getirebilmesi için öncelikle bireysel yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Bu yeterlilik aşamasından sonra çevresine faydalı olmaya başlayabilecektir.¹¹⁸

¹¹⁵ NOWICK, MARGARET D., ERIC, E. LEVIS, JEFFREY, W. LİPPİTT, "Preparing Your Business For Valuation", New England **Journal of Entrepreneurship**, Vol:8,No:1, Spring 2005, ss.59-64

¹¹⁶ BARBEE, B., "Ethics Of Entrepreneurship", **Baylor Business Review**, Vol: 22, No: 2, Spring 2005, ss. 42 -44

¹¹⁷ SHIELDS, JEFFREY F. "Does Rural Location Matter ?The Significance of a Rural Setting For Small", **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol:10, No:1, Apr 2005, ss. 49-63

¹¹⁸ LLOYD, W. JR,G. T. SOLOMON, A., TARABISHY, "A New Paradigm :Entrepreneurial Leadership", **Southern Business Review**, Vol: 30,No: 2, ss.1-10

Girişimcilik, sadece bireysel bir faaliyet değildir. İşletme başarısını sağlayabilmek için çalışanlarla birlikte bir ekip ruhu içerisinde hareket etmek önemlidir. Bu çalışma ahengi de girişimcinin kişilik özelliklerinin çevresiyle uyumu ile gerçekleştirilebilecek olan bir konudur. Girişimcinin çalışma ekibini yönlendirmesi ve motive edebilmesi çok önemlidir.¹¹⁹

Her nasılsa planlar ve gerçekler arasında her zaman bir boşluk vardır. Girişimci, bu boşluğu doldurabilen kişidir. Girişimci planlarını uygulayarak hayata geçirebilen kişidir. Bu zorlu mücadele içerisinde güçlü bir kişilik yapısına sahip olması gerekmektedir. Eğer kişiliğiyle uyum sayılamazsa çıkan zorluklar karşısında mücadele azmini çok çabuk kaybederek başarısız olacaktır. Yapmakta olduğu iş ve kişiliği arasındaki uyum ile aynı zamanda toplumsal gerçekleri de yakından takip ederek çevresindekilere de çözüm bulmaya çalışacaktır.¹²⁰

Başarı girişimcilerin öğütleri arasında en anlamlı olanları “neyi seviyorsanız onu yapın, para zaten gelecektir.” ve “para önemli fakat her şey değil” ifadeleridir. Buradan insanların yapmakta hoşlandıkları şeylerle uğraşmaları gerektiğini, bunun sonucunda zaten mutluluk ve başarının ortaya çıkacağını belirtmektedir. İnsanların çalışma ve yaşamlarını kendi kişiliklerine, istek ve arzularına göre şekillendirmelerinin çok büyük bir doyum ve haz yaratacağı belirtilmektedir.¹²¹

Girişimciler için önemli olan verilen kararların tutarlılığıdır. Büyük firmalar pazarlarda taşınabilir etkin bir pozisyon oluşturmak için, rehberlik ve önceden planlanmış atılımlar yapmaktadırlar. Küçük firmalar ise resmi bir planlama veya araştırma yapmadan, günlük olaylara ve problemlere göre acil davranışlar ve hareketler göstererek birikimleriyle plansız, rehbersiz atılımlar yaparak davrandıkları halde başarılı olabiliyorlarsa, bu o girişimcilerin tamamıyla kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır.¹²²

Araştırmacılar yaptıkları incelemelerde belirli işleri, bireylerin daha çekici bulduklarını belirtmişlerdir. Bireyler tarafından seçilen bu işlerin de belirli ortak

¹¹⁹ Anonymous, “Be Succesfull....Make Liberating Choices,Nz.”, **Business**, Vol :201, No :3, Apr 2005, s.5

¹²⁰ COLMAN, R., “The Realistic Entrepreneur”, **Management**, Vol: 79, No: 2, Apr.2005, ss.80-81

¹²¹ RADCLYFFE, C., “Director, Enterprise:Start-Ups”, **Management**, Nov. 2005, ss.81-84

¹²² BEVERLAND, M.,L., S. LOCKSHIN, “Crafting a Competitive Advantage: Tempering Entrepreneurial Action With Positioning-Based Values, Qualitative Market Research”, **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol. 7, No.3, 2004, ss.172-182

özellikleri olduğu görüşünde birleşmişlerdir. Yapılan araştırmalardan elde edilen en önemli sonuç ise, bireylerin kariyer seçiminde en etkili olan unsurun “kişilik” olduğu tespit edilmiştir.¹²³

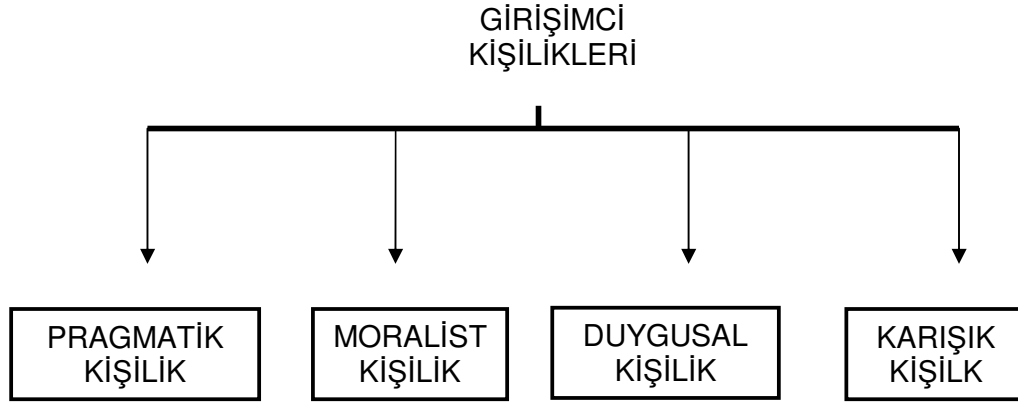
Girişimcilerin kişilik özelliklerinin üzerinde önemle durulmasının nedeni kazanılmış olan girişimsel özelliklerdeki devamlılığın sağlanarak bir yaşam tarzı olarak girişimciliğin benimsenebilmesidir. Bu nedenle girişimcilerin kişilik özelliklerinin ayrı bir önemi vardır.

Girişimci, girişimi yapan kişidir ve bunu yapabilmesi için belirtilen bir takım niteliklere sahip olması gerekmektedir. Burada ortaya çıkan en önemli konu, bu niteliklerin kişinin gelişimi açısından içsel mi, yoksa dışsal mı olduğudur. Başka bir deyişle bu kazanılan nitelikler doğuştan kazanılan nitelikler midir? Yoksa sonradan kazanılan nitelikler midir? Bu sorunun yanıtı girişimciliği etkileyen faktörlerin incelenmesiyle verilebilir. Girişimciliğin gelişimini etkileyen faktörlerin bir bölümü içsel, bir bölümü dışsaldır. Bazı insanlar diğerlerinden daha fazla girişimci olarak doğarlar ancak çevre ve eğitim gibi dış faktörler girişimciliğin gelişip gelişmemesinde önemli rol oynamaktadır.¹²⁴ Bu başlıkta girişimciliği etkileyen iç faktörlerin en önemlisi olan kişilik yapılarını ele alınmaktadır.

Şekil 2.2’de girişimci kişilik çeşitlerini daha iyi kavrayabilmek için şematik bir açıklama yapacak olunursa:

¹²³ KIREL, Ç., “Kariyer Gelişiminde Toplumsallaşmanın Önemi”, **5M World Dergisi**, <http://www.5mworld.com/sayı7/mk-kariyer.htm>, Nisan 2001

¹²⁴ ALA, G., “The Enterprise Culture:Threat Or Opportunity”, **Management Decision**, Vol:26, No:4, 1988, s.5



Şekil 2.2. Girişimci Kişilikleri

2.3.2.1. Pragmatik Kişilik

Pragmatik değer eğilimli bir kişinin, davranış ve kararlarında başarı güdüsü hakimdir. Pragmatiklik, işletme örgütünde pratik uygulamalara önem vererek kesin sonuçlar elde etmeyi amaçlamıştır. Pragmatiklik, bir şeyi önemli olarak nitelediğinde, bunu doğrunun veya hoşnutluğun karşısında bir başarı olarak görme eğilimindedir. Amaç başarıya ulaşmaktır. Başarıya ulaşmak için ahlaki değerler ve duygular ikinci plana itilmiştir.

Pragmatik insan pratik ve uygulayıcıdır. Sorunu kökünden çözme yerine, o an yüzeysel sorunlara süratle çözüm getirerek sorunu ortadan kaldırır ve amaç olan başarıya ulaşır. Kişilerin seçiminde, onların pratik fikirli, işini bilir olmalarını ister. Bu sayede, pragmatik kişi amaca daha çabuk ulaşır.

Pragmatik eğilimli kişi, mizaç olarak daha çok NT(Promethean Mizacı) kişiliğini yansıtmaktadır. O, öncelikle kendi öz çıkarını ve başarısını düşünür, kollar. Onun her faaliyetinin başarı için bir zorunluluğu vardır, hiçbir zaman işleri saksaklamak istemez. Çevresinde zeki ve mantıklı davrananları korur, çalışmalarında teşvik eder, onları başarılı olmaları için bazı standartları elde etmeye zorlar.

Pragmatik eğilimliler, güçlü olmaya, öğrenmeye ve bilgi birikimine, tedbirli davranmaya, planlı hareket etmeye önem vermektedir. Ona göre ünvan resmiyeti ve

onayı gösterdiği için önemlidir ancak başarı için yeterli değildir. Başarı için yetenekli yada zeki olmak gerekmektedir. Bunlar, başarı için organizasyon yapısı ve bütünlüğüne, örgütsel ortamdaki insan ilişkilerinden daha çok önem vermişlerdir.

Pragmatik kişiler, daha çok davranışların ekonomik yaptırımlarıyla sorumludurlar, statü davranışları ve dışsal ödüle yönelirler. Günümüzde kapitalist Avrupa ve Amerikan toplumu insanların çoğunluğunun pragmatik değer eğilimli oldukları bazı bilimsel çalışmalarla açıklanmıştır. MÜSİAD'ın katkıları ile hazırlanan “kapitalist insan yerine alternatif İslam insanı (Homo İslamicus) raporunda belirtildiğine göre, kapitalist insan kavramı, her zaman kar ve maliyet ölçülerini dikkate alır, her hareketinde maksimum fayda düşünür ve kişisel çıkar peşinde koşar.”

Hindistan ve Avustralya da genç ve yaşlı girişimciler arasındaki değer farklılığı çok az olduğu için bu ülke insanlarını moralist değer eğilimli kişiler haline getirmek çok zor olmaktadır. Japonya da ise, girişimciler daha çok homojen değerlere sahip olup pragmatik değer eğilimindedirler.¹²⁵

2.3.2.2. Moralist Kişilik

Girişimcinin en önemli görevi etkin bir örgüt oluşturmaktır. Etkin bir örgüt ise yüksek düzeyde motive olmuş girişimcinin örgüte olan etkisine bağlıdır. Örgüt içinde girişimci, kendine düşen görevi yerine getirmek ve yönetsel etkinliği sağlamak için istekli ve tutarlı olmadıkça hiçbir şekilde başarıya ulaşamaz. Birey girişimcilik ruhunu geliştirebilmek için istekli olmalıdır. Moralist kişilik sahibi bireyin rolü ise bu isteği yaratmak, geliştirmek ve sürdürmek olmalıdır.¹²⁶

Moralist değer eğilimli bir kişinin davranış ve kararlarında adil, eşit, dürüst ve demokratik davranma güdüsü etkili olmaktadır. Moralist birey, ahlaki değerlere başarı ve duyguların karşısında daha çok önem verir. O, önemli gördüğü şeylerin ahlaki değerlere ters düşmemesini ister. Onun için astların seçiminde ve çalışmalarında ahlaki davranmak önemlidir. Bu tip bir kişinin amacı, ahlaki değerlere

¹²⁵ ENGLAND, G. W., **The Manager And His Values :İnternational Perspective Form The United States, Japan Korea And Ausralian**, Ballinger Publishing Company, USA 1975, s.123

¹²⁶ ŞİMŞEK, M. Ş. ve A. ÇELİK, “Ekolojik Yapı ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları”, **Çevre ve İnsan Dergisi**, Yıl 6, Sayı 20, s.206

uymak, onları uygulamak ve doğruluktan ayrılmamaktır. Onun için, doğruluktan ayrılmamak uğruna başarı ve duygular ikinci plana itilebilmelidir.

Moralist değer eğilimli bir kişi, daha çok SJ (Epimethean Temperament) kişilik mizacını yansıtır. Bu tür mizaca sahip olan bir kişi her zaman topluma hizmete ve sorumluluk almaya hazırdır. Moralist kişilik hem sorumluluk sahibidir hem de geleceği düşünür. O, çevresine her zaman yararlı olmak ister. İşine, görevine bağlı ve sorumluluk duygusu taşır. Toplum menfaatini ve çıkarlarını, kendi çıkarlarından önde tutar. Bir moraliste göre, herkes toplumda kendine düşen görevleri öncelikle yerine getirmelidir.

“Moralist değerlere sahip bir kişi, ahlak kurallarına uygun bir yaşam sürdürür. Yaşlandıkça gelenek ve göreneklere daha fazla bağlanarak onlara göre yaşamak ister”. Onun için ünvan, statü, servet ve para önemlidir, ancak herşey değildir.

Moralistlerin aldığı kararlar genellikle insancıl değerlerle ilgilidir ve davranışları bürokrasi kuralları çerçevesinde gerçekleşir. Moralist kişiliğe göre, örgütün bürokratik yapısı ve hiyerarşik işleyişi çok önemlidir ayrıca toplumu yöneten ahlak kuralları olmalıdır. Ona göre, toplumsal statülere ve bürokrasi basamaklarına hak edilerek ulaşılmalıdır.

Moralist kişilik sahibi birey, hep sosyal, kültürel bir takım etkinlikler içinde yer alarak çevresine ve topluma faydalı olmak ister. Dini kurumlarda, vakıf kuruluşlarında, hayır işlerinde görev alarak manevi haz almak ister.

Moralist kişiliğe sahip olan insanlar, toplumsal ve ekonomik hayatta denge unsurudurlar. Kendilerini topluma adanmışlardır. Toplumun temel taşları ve güvenilir insanlarıdır. Doğru ve dürüst çalışırlar. Moralist değer eğilimli bir kişi, iş görenin hakkını yemez, zamanında alın teri kurumadan çalışanların ücretini öder. O, daima yardım eden, veren ve gözetendir. O, hep içsel ödülü yönlendirir. Onun hayatında ihmale yer yoktur.

2.3.2.3. Duygusal Kişilik

Duygusal (hissi) değerlere sahip bir kişinin davranış ve kararlarında etkilenme (duygulanma) egemendir. Hissi davranan, duygularıyla hareket eden

kişidir. Moralist kişiliğe sahip olan birey etkilendiğini, iyilikler ve güzellikler karşısında hoşnut olma, kabullenme, duygulanma gibi heyecansal tepkileriyle yansıtır. Onun için doğru ya da pratik olmak kadar duygular da önemlidir. Astlarının seçiminde de duygusal hassasiyet gösterir.¹²⁷

Duygusal değer eğilimli bir kişi genellikle heyecanlı, iyimser, iyi kalpli ve yardımseverdir. Sanatsal etkinliklerden hoşlanır. Yaptığı işten heyecan duyar ve zevk alır. Bazen romantik davranır, engin idealler oluşturur, özgür ve yaratıcı olmak ister. Elindeki imkan ve kaynakları başkalarıyla paylaşmayı sever, paylaşmak ve küçük şeyler ona büyük mutluluklar verir. O, sıkıntıya, acıya tahammül edebilir ve diğer insanların gösteremediği cesareti gösterebilir.¹²⁸

Duygusal değerlere sahip bir kişi genellikle SP (Dionysian Temperament) mizacı yansıtır. Bu tür kişilik mizacı taşıyan birey heyecansal bir tiptir. O, bugünü dolu dolu yaşayarak zevk almalıdır. Hissetmenin tadını çıkarır, özgür ve serbest davranmaktan hoşlanır. Böyle davranmadığı zamanlarda kendini suçlu hisseder.

Duygusal değer eğilimli bir kişi, gerçek hayatta, hissettiğini yapmalıdır. Bu bir ruh disiplindir. Kişi bu disiplin gereği bazı davranışları, kendini iten dürtünün yönettiği tarzda yapmaya zorunluluk hissetmektedir. Bu doğrultuda kararlar alıp davranışlar sergilenemezse, vicdani sorumluluklar duyar. O, hep kendini vicdanının sesini dinleyendir.

Duygusal değerleri olan bir kişi için “hayat, heyecan ve bu heyecan üzerinde kendiliğinden yaşamaktır.” O, hayatın içinde bulunduğu anı yaşamak ister. İşleri ertelemek onun heyecanını yatıştırmaz.¹²⁹

2.3.2.4. Karışık Kişilik

Önceki değer eğilimleri dışında, bunların karışımı bir değerler örüntüsüne sahip olan kişiler, karışık değer eğilimli olarak tanımlanmıştır. Bunlar, çevreleriyle

¹²⁷ KAİRSEY, D.& MARİLYN, B., **Please Understand Me Character And Temperament Types**, Distributed By Prometheus Nemesis Book Company, 1984, s.13

¹²⁸ KAİRSEY, D., A.g.e., s.15

¹²⁹ KAİRSEY, D., A.g.e., s.16

etkileşim ve kişisel ya da örgütsel kararlarında pragmatik, moralist ve hissi değer eğilimlerini, kısmen de olsa kişiliğinde yansıtabilenlerdir. Bireyin kişilik bütünlüğünün oluşmasında bu değerlerin her birinin etkisi olabilir. Ancak bu değerlerin her birinin etki şiddeti ve düzeyi birbirinden farklı olmaktadır.¹³⁰

Kişisel eğilimi karışık özellik gösterenler; olayların gelişmesine göre başarıyı, duygusallığı yada doğruluğu ön plana çıkarırlar, faaliyetlerini ve seçimlerini bu duruma göre yaparlar.

Değer biçme işleminin önde gelen ve ikinci dereceden modlarının (pragmatik, moralist ve duygusal) bileşimi, bir kişinin davranışının bir modun tek başına kullanılarak belirlenmesinden daha iyi sonuç vereceği kanıtlanmıştır.

Ancak, bu tip kişilerin hayatlarında bir istikrar ve kararlılık olduğu söylenemez. Koşullar sabit kalsa da, onların karar ve davranışlarında bir tutarsızlık gözlenebilir. Değer eğilimleri zaman zaman değişkenlikler göstereceğinden kararlarında da bir devamlılık yoktur. Bu nedenle de çevrelerine güven telkin edemezler. Ne zaman, nerede ve nasıl davranacakları pek tahmin edilemez ve anlaşılamazlar.¹³¹

2.4. Girişimcilikle İlgili Yaklaşımlar

Girişimciliğin anlaşılacak, geliştirilmesine katkıda bulunan çeşitli bilim adamları tarafından yapılmış olan çalışmalar sonucunda bir çok yaklaşım tespit edilmiştir. Elde edilen bu yaklaşımları tarihsel süreç dikkate alınarak klasik ve modern yaklaşım olarak incelemek yararlı olacaktır.

2.4.1. Klasik Yaklaşımlar

Sanayi toplumundan sonra bilgi toplumuna geçişle birlikte büyük bir önem kazanmaya başlayan girişimcilik kavramı, eskiden günümüze kadar bir çok bilim adamı tarafından tanımlanmaya çalışılmıştır. Bir çok alanla bağlantılı olduğundan

¹³⁰ ENGLAND, G. W. and R., KOLKE, “ Personel Value Systems of Japanase Managers “, **Journal Of Cross-Cultural Psychology**, Sayı:1, 1970, s.40

¹³¹ ENGLAND, G. W., A.g.m.,s.40

tam olarak tanımlanmasında güçlük çekilmesine rağmen en çok işletme ve iktisat bilimciler tarafından üzerinde yoğunlaşarak çalışmalar yapılmıştır.¹³²

Girişimcilikle ilgili bir çok klasik yaklaşım bulunmaktadır, bunlardan temel olan bazıları ise; gelir dağılımına odaklanan yaklaşımlardır. Bu yaklaşım da katlanılan risk sonucunda elde edilecek olan karın miktarı, gelir dağılımına bağlı olarak anlaşılmaya çalışılır. Diğer bir yaklaşım ise, girişimciyle işletme arasındaki ilişkiye dayalı olan ve girişimcinin motivasyonu üzerine odaklıdır.

Girişimcilik, 14 ve 16. yüzyıllarda büyük projeleri yöneten kişi olarak tanımlanmaktaydı. Kendisine devlet tarafından verilen sermayeyi hiçbir risk altına girmeden yönlendirmekteydi. Aynı zamanda bu çağın asıl girişimcileri, büyük yapılardan sorumlu olan din adamlarıydı. O dönemde din adamları en güvenilir insanlar oldukları için, büyük yatırımların karar mekanizmaları da kendilerinden oluşturulmaktaydı.¹³³

17. yüzyılda ise girişimci, devletle anlaşma yaparak mal üretiminde bulunan kişiydi. Devletle yapılan anlaşmadaki en önemli husus, fiyatın sabit olarak belirlenmesidir. Bu sabit fiyat garantisi altında malını üreterek tüketiciye satan girişimci, fazla mal üretilip satabildiği takdirde ortaya çıkan kar ve satamadığı takdirde uğramış olduğu zarar da kendisine kalmaktaydı.¹³⁴

18 ve 19. yüzyıllarda ise girişimciliğin risk ve fonksiyonel bazı özellikleri ortaya çıkarılarak, girişimciliğe iktisadi açıdan anlamsal bütünlük kazandırılmaya çalışılmıştır. Aşağıda belirtilen zamanlar içerisinde iktisadi olarak girişimciliğin gelişimini sağlayan klasik yaklaşımlar açıklanmaktadır.

2.4.1.1. Richard Cantillon'un Yaklaşımı

İktisadi alanda ilk kez girişimcilik kavramını kullanan ve gelişimine en büyük katkıda bulunan Fransız banker ve iktisat bilimcisi Richard Cantillon'dur.¹³⁵ Richard

¹³² CASSON, M., *Entrepreneurship*, An Elgar Reference Collection, 1990, s.13

¹³³ HIRSH R., D., & P. MICHEAL, *Entrepreneurship*, Fifth Edition, Mc Graw Hill International Edition, 2002, s.8

¹³⁴ HIRSH R., D., A.g.e., s.9

¹³⁵ MIRJAM VAN PRAAG, C., "Some Classic Views On Entrepreneurship", *De Economist* Vol:147, No:3, 1999, s.313

Cantillon (1680-1734) Avrupa da bilimsel olarak büyük gelişmelerin yaşanmaya başladığı tarihsel olarak önemli bir dönemde yaşamıştır. İçinde bulunulan dönemin iktisadi alana olan katkısı büyüktür.¹³⁶ Cantillon çalışmalarını tarımın yoğun olduğu dönemde yaptığı için çiftçi ile iş adamı arasındaki ilişkiler üzerinde örnekleme yaparak yapmıştır. Çiftçinin üretmiş olduğu ürünü önceden tahmin edilemeyen bir fiyattan alan iş adamı, daha iyi fiyattan satamama riskini göz önüne almaktadır. İş adamının aldığı ürünü arz ve talep dengesini yaratacak şekilde pazarlama yollarını arayarak, belirsizlik içerisinde çıkış yolu arayışıyla hareket etmektedir. İş adamı belirsizlik ve risk ortamı içerisinde avantaj sağlayabilmenin yollarını bulmaya çalışmaktadır. Başka yerlerde kurulan pazarlarda ellerindeki ürünleri satarak gelir elde etmektedirler. İklim ve talep riskinin, belirsizliklerin yoğun olduğu ortamda ticari faaliyetin gerçekleşmekte olduğunu belirtmektedir. Bu anlayışın daha sonraları tarımdan sanayi devrimine geçişle birlikte üretilen malların sayısındaki çeşitliliklerle tarım ürünlerinden başka ürünler içinde yapılmaya devam etmektedir.¹³⁷

Cantillon'a göre, ekonominin merkezinde girişimci bulunmaktadır. Ona göre girişimci, ileride oluşacak olan talep bilinemediğinden geliri belirsiz fakat gideri belli olan faaliyet içerisine giren kişi olarak tanımlanır. Ortaya çıkarılan ürünlerin pazardaki talebini bilmek imkansızdır. Ekonomi içerisindeki oluşan arz ve talebi en iyi girişimcinin dengeleyebileceğini ifade etmiştir.¹³⁸ Cantillon'a göre girişimci, belirsiz koşullar altında kar yapmak amacıyla mücadele eden kişidir.¹³⁹

Cantillon girişimcilik süreci içerisinde; emek, sermaye ve karar almayı ayrı ayrı incelemiştir. Geleceğin tam olarak şimdiden bilinmemesi nedeniyle gelirini risk ortamından kazanmaya çalışan insanları inceleyerek, zamanın girişimcileri olan iş adamlarının risk alma özelliklerini incelemiştir.¹⁴⁰

¹³⁶ LIGGIO, P. L., "Richard Cantillon And The French Economist; Distinctive French Contribution To J B Say", **The Journal Of Libertarian Studies**, Vol VIII, No 2, 1985, s.295

¹³⁷ CANTILLION R., "The Circulation And Exchange Of Goods And Mercandise Chapter 13 Of Essai Sur La Nature Du", **Entrepreneurship**, Ed.Mark Casson, Edward Elgar Publishing Limited, England, 1990, s. 6

¹³⁸ BINKS, M. & P., VALE, **Entrepreneurship And Economic Change**, Mcgraw-Hill Pres., England, 1990, ss.9-10

¹³⁹ WENNEKERS S. & ROY T., "Linking Entrepreneurship And Economic Growth", **Small Business Economics**, Vol:13, 1999, s.31

¹⁴⁰ CANTILLION R., A.g.m., s.6-7

2.4.1.2. Jean Baptiste Say'ın Yaklaşımı

Avrupa da hem ekonomi alanında bilim adamı olup hem de kendi işletmesini yöneten bir kişi olan Jean Baptiste Say¹⁴¹ sermayedarla girişimci arasındaki farklılığa değinmiştir. Sermayedar, kapital temin edip yatırım yaptığı için finansal risk alandır fakat, girişimci olması gerekli değildir. Girişimci hem risk hem de yönetim alanlarını bütünleştirerek, ilgili tüm üretim faktörlerini bir araya getiren kişidir.¹⁴²

Say (1767-1832), klasik iktisat teorisine katkıda bulunan en önemli bilim adamlarındandır. Girişimcilik kavramını ilk olarak literatürde kullanarak yaygınlaşmasını sağlayanlardandır. Ayrıca iktisat alanına kazandırmış olduğu “say kanunu” sayesinde, diğer yaklaşımlardan farklı olarak ilk kez girişimciyi bir üretim faktörü olarak nitelendirmiştir. Say kanununda temel anlayış, her arzın kendi talebini yaratacağıdır. Arzın yaygınlaşması girişimciliğin artışı sağlamaktadır. Say böylece piyasanın baş aktörünün girişimci olduğunu ifade etmiştir.¹⁴³

Girişimciliğin sonucunda ortaya çıkan karın, üretime yönelik ortaya çıkan bütün şans faktörlerinin işin başlangıç aşamasında kabullenilmesinin sonucunda elde edildiğini belirtmiştir. Girişimciliği sürekli olarak ön plana çıkarmaya çalışmıştır.¹⁴⁴

2.4.1.3. Alfred Marshall'ın Yaklaşımı

Cambridge Okulu'nun kurucusu Alfred Marshall (1842-1924)'ın en ünlü eseri olan “Ekonominin prensipleri” adlı eseri İngiltere de ekonomi ilminin standart kitabı olmuştur. 19. yüzyılın sonlarında çalışmalarını yapmış olan Marshall, piyasalardaki dengenin arz ve talep eşitliği sonucu oluşmakta olduğunu ve fiyatlarında dengeyi sağlamada bir aracı olarak kullanıldığını belirtmiştir.

Marshall'ın değer teorisinde talebe önem veren “subjektivist” görüşle, arzın nitelilerine dayanan “objektif maliyet değeri” görüşü klasikler arasında bir uyuma sağlanmaya çalışılmıştır. Bu şekilde fayda ve maliyet kavramları birleştirilmek

¹⁴¹ BINKS, M. & P., VALE, **Entrepreneurship And Economic Change**, Mcgraw-Hill Pres., England, 1990, ss.11

¹⁴² A.KENT C., **The Environment For Entrepreneurship**, Lexingtonbook, 1984, s.2

¹⁴³ BINKS, M., A.g.e., s.11-12

¹⁴⁴ BLAUG, M., **Economic History And The History Of Economics**, New York University Pres, 1987, s.219

istenmiştir.

Marshall'a göre malların üretimindeki maliyetin iki subjektif unsuru vardır; çalışmanın verdiği mutsuzluk ve faydanın beklenmesi. Ancak Marshall bu iki unsur olmasa da bedelin malların kıt oluşu nedeniyle ödenmesi zorunluluğunu dikkate almamıştır.¹⁴⁵

Girişimcilik yaklaşımının diğer bir öncülerinden biri olan Alfred Marshall'a göre girişimci, yeniliklerle birlikte mal ve hizmet üreten kişidir. Girişimci işletme içerisindeki bütün süreçlerin işleyişinden bire bir sorumlu olacaktır. Böylece girişimci, bir çok özelliklere sahip olması gerekecektir. Bu kadar geniş bir sorumluluk alanına sahip girişimci, alacağı kararlarda işletme bütününden haberdar olduğu için daha emin davranabilecek ve riskleri rahatlıkla göğüsleyebilecektir. Girişimci dinamik yapısını koruyup geliştirerek, lider özelliklerine sahip olmalıdır.¹⁴⁶

2.4.1.4. Max Weber'in Yaklaşımı

Max Weber, girişimciliği kapitalist bir yapı içerisinde, oluşan ekonomik süreçler içerisindeki fırsatları değerlendirerek biçimsel kazanç elde etme faaliyeti şeklinde anlaşılmasını tavsiye eder. Kapitalist kazanç sermaye hesaplarına göre düzenlenir. Girişim faaliyetinin başında, açılış bilançosunun ve kapanış bilançosunun hesaplanması gerektiğini belirtir. Girişimciyi, sürekli olarak yenilenen kazanç peşinde olan kişi olarak tanımlamaktadır.¹⁴⁷

Weber bir Alman sosyoloğu olarak toplum içerisindeki ideolojik değerlerin girişimci davranışlarını etki altına aldığını belirtmektedir. Özellikle Protestan çalışma ahlakının ticari faaliyetlerle olan ilişkilerini inceleyen Weber, girişimcilerin davranışlarını bu açıdan açıklamaya çalışmıştır.

Weber, ticari işlerde çalışmakta olan insanların Protestan çalışma ahlak davranışlarını sergilediklerini tespit etmiştir. Protestanların çalışma azimleri, ticari

¹⁴⁵ KUMBARACIBAŞI, O., **Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Düşüncenin Evrimi**, San Matbaası, 2.Baskı, 1974, ss.110-111

¹⁴⁶ MİRJAM, C. & PRAAG, V., "Some Classic Views On Entrepreneurship", **De Economist**, Vol:147, No:3, 1999, s.317

¹⁴⁷ WEBER, M., **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhunu**, Çev:Zeynep Gürata, Ayraç Yayın Evi, 1999, s. 17

alanlardaki elde ettikleri başarılar, tarihi temellere dayanmaktadır. Weber'e göre dinsel ve toplumsal yapı vasıtasıyla alınan tüm eğitimler, bireyin mesleki yaşam ve başarısını yakından etkilemektedir.¹⁴⁸

Weber'in çalışması diğer bir çok sosyoloğa göre geçerliliği düşük bir çalışma olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra Weber den olumlu yönde etkilenen bilim adamları da olmuştur. Weber den sonra Schumpeter tarafından yapılmış olan girişimcilerin özelliklerine yönelik ilişkisel boyutların araştırıldığı, girişimcilerin davranışsal ve psikolojik özelliklerini ortaya çıkarabilen kapsamlı bir çalışma yapılamamıştır.¹⁴⁹

2.4.1.5. Joseph Schumpeter'in Yaklaşımı

Schumpeter (1883-1950), iktisadi gelişmenin ana unsurunu yenilik olarak belirtmiştir. Gelenekselliğin terk edilerek, üretimdeki yöntem ve tekniklerin zamanla değiştirilmesi gerektiğini belirtmiştir.¹⁵⁰

Joseph Schumpeter'ın yapmış olduğu girişimcilik yaklaşımında, yenilikçiliğin önemini vurgulamaktadır. Schumpeter'in yenilikle kastetmiş oldukları ise;¹⁵¹

- Yeni yapılanma
- Yeni bir kaynak
- Yeni üretim süreci
- Yeni Pazar
- Yeni ürün

Schumpeter'e göre girişimci kar elde etmek için yenilik yaratan kişidir. Yenilik, girişimsel süreci içerisinde sürekli olarak dengesizliği ve değişimi ifade eder. Girişimci, risk üstlenen değil, yenilik getiren kişidir. Böylece, yenilik süreci

¹⁴⁸ WEBER, M.,A.g.e., ss.27-32

¹⁴⁹ JENNINGS, D., "Culture Freedom And Economic Growth", **Journal Of Business**, Vol 33, No 4, 1998, s.125

¹⁵⁰ VURAL, S., **İktisadın Tarihi**, Avcı Basım, 2.Baskı, İstanbul,1998, s.833

¹⁵¹ SCHUMPETER, A. J., **The Theory of Economic Development**, Harvard University 1934, s.66

içerisinde oluşan değişimler sayesinde; kaynakların, üretim süreçlerinin, pazarların, organizasyonların ve ürünlerin yenilenmesi sağlanarak, dinamik girişimcilerle ekonominin gelişimi sağlanmaktadır.¹⁵²

Schumpeter, girişimsel olarak gerçekleştirilen ekonomik gelişmelerin ülke ekonomisine çok önemli katkısının olduğunu belirtmektedir. Ayrıca girişimci bireylerin sürekli olarak belirsizlik içerisinde faaliyetlerini sürdürmek zorunda olduklarını belirtmiştir.¹⁵³

2.4.1.6. Thomas C. Coachron'un Yaklaşımı

Thomas C. Coachron, iktisadi süreç içerisinde girişimciyi incelemiştir. Özellikle ekonomik değişim sırasındaki sosyal modelleme ihtiyacı üzerinde durmuştur. Toplumsal yapı içerisindeki, çocuk yetiştirme ve öğrenim, girişimcilerin sahip olduğu özelliklerin temelini oluşturmaktadır. Coachran en gelişmiş ülkelerde bile Latin Amerikalıların çocuk yetiştirme tarzının, Birleşik Amerika'da mevcut olan özelliklerden son derece farklı özellikler oluşturduğunu ortaya koymuştur. Çocukların okulda ve toplumda öğrendiklerinin daha sonraki oluşacak olan mesleki hayatlarındaki rolünün çok önemli olduğunu belirtiyor.¹⁵⁴

Girişimciliğin Amerika'da çok hızlı bir şekilde gelişmesine sebep olan değişimler;¹⁵⁵

- Hızlı sanayileşme:sosyal ve ekonomik alandaki değişimlerin gerçekleşmesinde en önemli rolü girişimciler üstlenmiştir
- Profesyonel yönetim anlayışı:profesyonel yöneticiliğin işletmelerde yaygınlaşması
- Kitle üretimin yaygınlaşması:Büyük çaplı işletme ve üretim tekniklerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

¹⁵² MİRJAM, C. & PRAAG, V., "Some Classic Views On Entrepreneurship", **De Economist**, Vol:147, No:3, 1999, s.320

¹⁵³ BINKS, M. & P., VALE, **Entrepreneurship And Economic Change**, Mcgraw-Hill Pres., England, 1990, ss.16-17

¹⁵⁴ COCHRAN, C.T., **Entrepreneurship And Economic Development**, The Free Pres, 1971, ss.95-110

¹⁵⁵ CAN, H., "Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı", **Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F.Yayını** No:12, 1985, ss:64-70

2.4.1.7. McClelland'ın Yaklaşımı

McClelland, ekonomik gelişme ile başarıma ihtiyacı arasındaki ilişki ile Protestan çalışma ahlakı ve girişimci davranışı arasında bağ kurmuştur. Başarma ihtiyacı gelişmiş olan bireylerin toplumsal yaşam içerisindeki evresiyle olan ilişkilerinde de başarılı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca başarıma ihtiyacının hem toplum hem aile içerisindeki başarılarının, girişimsel başarıyla ilişkili olduğunu ifade etmektedir.¹⁵⁶

McClelland, toplumsal gelişmenin bireysel girişimciliğin gelişmesine bağlı olduğunu ve başarı güdüsü yüksek olan insanların oluşturduğu toplumlardaki ekonominin daha hızlı geliştiğini belirtmiştir. Girişimciyi dinamik ve makul düzeyde risk alabilen kişi olarak tanımlamıştır. Başarı güdüsünün davranışsal sonuçları ise;

- Yüksek başarı güdüsüne sahip bireyler, gelecekle ilgilenerek plan yaparlar,
- Alternatifleri inceleyerek amaçlarını belirlerler,
- Bu kişiler ödüllendirilmekten çok bireysel tatmin için çalışırlar,
- Bu kişiler işlerini şansa değil, çizdikleri rotaya göre gitmesini isterler.

McClelland'ın belirtmiş olduğu girişimcilik ile başarı ihtiyacı arasındaki ilişkiyi olumlu yönde ortaya çıkaran literatürde herhangi bir araştırma henüz çıkmamıştır.

2.4.1.8. Frank Knight'ın Yaklaşımı

Frank Knight (1885-1972), girişimcilik süreci içerisindeki kavramları ayrıntılı olarak incelemiştir. Ayrıca girişimcilerin belirsizlik ortamı içerisindeki karar süreçlerinin analizini yapmıştır.¹⁵⁸

¹⁵⁶ DAVIDSON, P. & WIKLUND, J., "Values Beliefs And Regional Variations In New Firm Formation Rates", **Journal Of Economic Psychology**, Vol:18, 1997, ss.179-199

¹⁵⁷ MİRJAM, C. & PRAAG, V., "Some Classic Views On Entrepreneurship", **De Economist**, Vol:147, No:3, 1999, s.326

¹⁵⁸ KNIGHT, F., **Risk, Uncertainty And Profit**, Ed. Mark Casson, Entrepreneurship, Edward Elgar Limited, England, 1990, ss.11-13

Girişimcilik süreci içerisindeki risk ve belirsizlik kavramları arasındaki farkı Frank Knight ortaya koymaya çalışmıştır. Ayrıca başarılı olan girişimci özelliklerini ve motivasyonlarını analiz etmiştir. Başarılı bir girişimci olabilmek, belirsizlik içinde doğru karar verebilmektir. Başarılı girişimcilerin ödülleri elde ettikleri kardır. Knight'a göre girişimci, her türlü belirsizliği üstlenerek topluma katkı veren kişidir. Girişimcilik risk üstlenme yeteneğinin yanı sıra, çalışanlara garanti edilen ücretin ödenmesini sağlayacak yeterli sermayeye sahip olmayı gerekli kılar. Girişimcilik faaliyetleri sadece karla ödüllendirilmez aynı zamanda sosyal statü ve bireysel tatminde onlar için çok önemlidir.¹⁵⁹

Knight, hem üreticilerin hem de tüketicilerin tam olarak bilgi anlayışına sahip olmadığını savunmaktadır. Böylece tam rekabet koşulları oluşmadığı için girişimcilik ve karın açıklanmasının bu koşullarda yapılamayacağını belirtir. Piyasadaki kavramların ancak belirsizlik ortamı ile açıklanabileceğini savunmaktadır.¹⁶⁰

2.4.2. Modern Yaklaşımlar

Bilgi çağında girişimciliğin gelişmesine yardımcı olarak kullanılabilecek olan çalışmalar aşağıda açıklanmaktadır.

2.4.2.1. Keith Davis ve Robert Blomstrom'un Yaklaşımı

Keith Davis ve Robert Blomstrom, başarılı girişimciliğin oluşumunu sağlayanları aşağıdaki şekilde sıralamıştır.¹⁶¹

- Teknik değerler; Fiziksel olaylara, bilime, akla ve mantığa dayanır,
- Ekonomik değerler; pazardaki arz ve talebe göre oluşan denge değerlerine dayanır,
- Sosyal değerler; Grup ve örgüt psikolojisine dayanır,

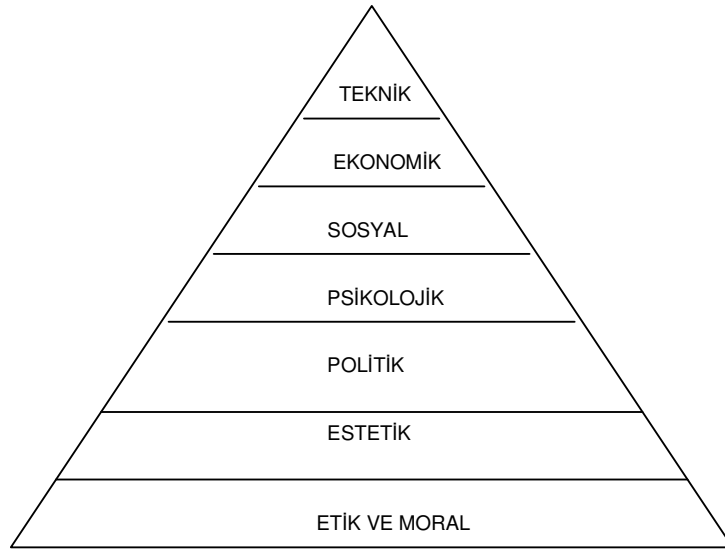
¹⁵⁹ CHELL, E., JEAN, H., & BREARLEY, S., **The Entrepreneurial Personality**; Roudledge, 1991, ss:22-23

¹⁶⁰ VURAL, S., **İktisadın Tarihi**, Avcı Basım, 2.Baskı, İstanbul, 1998, ss.845-847

¹⁶¹ CROMIE, S., "Motivations Of Aspiring Male And Female Entrepreneurs", **Journal Of Occupational Behaviour**, Vol.8, Iss.3, Jul 1987, s.259

- Psikolojik değerler; Bireysel ihtiyaçlara dayanır,
- Politik değerler; Ülkenin yönetim ve devlet politikalarına dayanır,
- Estetik değerler; Özellikle algılamaya dayanır,
- Ahlaki değerler; Toplumsal yapımız içindeki kültürel temel içinde yer alan genel ahlak, örf, adet, gelenek ve aile eğitime dayanır.

Şekil 2.3’de Keith Davis ve Robert Blomstrom girişimciliğin gelişimini sağlayan değerler arasındaki ilişki bütünü aşağıdaki şekilde açıklamaktadır.



Şekil 2.3. Keith Davis ve Robert Blomstrom’un Değerler Hiyerarşisi

Kaynak: CROMIE; S., “Motivations Of Aspiring Male And Female Entrepreneurs”, **Journal Of Occupational Behaviour**, Vol.8, Iss.3, Jul 1987, s.259

Yukarıdaki şekilde belirtilmekte olan değerler bütünü Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine benzemektedir. İnsanın temel olan ihtiyaçlarının gerçekleştirilmesinin ardından diğer ihtiyaçlarını gerçekleştirme yolunda çaba göstereceğini belirtmektedir. Bu karşılanan değerler içerisinde de başarılı bir girişimciliğin ortaya çıkmakta olduğu belirtilmektedir.

2.4.2.2. Schakel'in Yaklaşımı

Schakel girişimcinin, belirsiz olan şartlar altında karar verebilmesini bir sanatçının yaratıcı olan tavır ve hareketlerine benzetmektedir. Girişimci, durum ve şartlar altında hissedip algıladıklarını uygulamaya geçirmeye çalışan kişiler olarak, sanatçı ruhuna sahip insanlardır. Sanatçılarda hissettiklerini, belirli durum şartlarda gözler önüne serebilmektedir.¹⁶²

Schakel girişimciyi yaratıcı bir kişi olarak tanımlamıştır. Girişimci, duygu ve düşüncelerini gerçek hayat içerisinde uygulanabilir bir şekilde gerçekleştirmeye çalışan, bunun için mücadele veren, gayret gösterendir. Hissettiklerini gerçekleştirebilmek için girişimcinin çok yönlü bir ilişkiler bütünü içinde hayatını geçirmesi gerekmektedir. Düşünülenlerin uygulamaya aktarılmasındaki zorluklar ancak çok yönlü etkileşim ile çözülebilmektedir.

2.4.2.3. Israel Kirzner'in Yaklaşımı

Kirzner, 1973 yılında yapmış olduğu “rekabet ve girişimcilik” adlı çalışmasıyla başlayan piyasa süreci içerisindeki girişimcilik yaklaşımını daha sonraki yıllarda daha da genişleterek ayrıntılı bir şekilde inceleme imkanı bulmuştur. Kirzner'e göre piyasa da mutlaka her zaman keşfedilmemiş olarak duran kar fırsatlarının bulunduğu ve piyasada zamanla oluşan bilgi eksikliği nedeniyle de mevcut kar fırsat potansiyelinin giderek artış göstermekte olduğunu belirtmektedir. Burada önemli girişimcinin piyasadaki kar fırsatlarını görebilmesidir.¹⁶³

Israel Kirzner'e göre, girişimcilik fırsatları değerlendirme ve keşif yapmadır. Girişimcinin sadece bilgiye ihtiyacının olduğunu, ne yetenek ne de kişiliğinin önemli olmadığını belirtir.¹⁶⁴

¹⁶² CHELL,E.,JEAN, H.,& BREARLEY, S., **The Entrepreneurial Personality**; Roudledge, 1991, ss:22-23

¹⁶³ WILLIAM, BUTOS N., **Kirznerian Entrepreneurship And The Economics Of Science**, New York University, 2002, s.27

¹⁶⁴ MİRJAM, C. & PRAAG, V., “Some Classic Views On Entrepreneurship”, **De Economist**, Vol:147, No:3, 1999, s.326

2.4.2.4. Marc Casson'un Yaklaşımı

Casson, girişimcilik süreci içerisinde kaynakların kullanıma ilişkin olan kararların alınması üzerine çalışmalarını yoğunlaştırmıştır. Toplum içerisinde yetişen bireylerin genel davranış eğiliminden farklı olarak davranış göstermesini sağlayacak olan kararların verilmesini, girişimcinin temel ayırıcı unsuru olarak görmektedir.

Casson, girişimciliği iki farklı açıdan tanımlamaya çalışmıştır. Fonksiyonel olarak, belirli fonksiyonları bir araya getirerek girişimcilik fonksiyonunu yerine getiren kişidir. Belirtici yaklaşım ise, toplumsal olarak kendisine verilen statü gereği çevresiyle ilişki kuran kişi olarak tanımlanır.¹⁶⁵

Casson, girişimcileri toplum içerisindeki genel ortak yetiştirme tarzından farklı bakış açısına sahip olan bireylerin çıkmasına dikkat çekmektedir. Toplum içerisinde kendini farklı algı ve bilgi birikimine sahip kılarak farklı kararlar verebilen bireyleri, girişimci olarak tanımlamıştır.¹⁶⁶

Casson'un kararlara vermiş olduğu önem, Peter Drucker'a benzemektedir. Yönetim teorisyenlerinden Peter Drucker'a göre; hayat, karar üzerine kuruludur, fakat aynı zamanda da bir muhasebedir. Bu nedenle girişimcilik sadece maddiyat değil yaşamı yönlendiren kararlar bütünüdür.¹⁶⁷

Casson girişimciyi diğer insanlardan farklı olarak kararlar alabilen, yapmakta olduğu işi ve kendi niteliklerini iyi bilen kişi olarak da tanımlamaktadır.

Amerika'daki girişimciler başlangıç sermayelerini çeşitli kaynaklardan elde ederler. Bir çoğu evlerini ipotek ettirerek, sermayeyi tedarik eder. Bazıları da çevresinden kısa dönem borç alarak sermaye bulmaktadır. Bir kısmı da yatırım yapmak isteyen sermaye kapitali bulmaktadır. Fakat unutulmaması gereken sermaye yalnız başına tetikleyici bir yenilik değildir. Küresel anlamda, iyi fikirlerin üretildiği ve yeni şirket kurmak için doğru şartların olduğu yerde sermaye işe yaramaktadır. Bu nedenle verilecek kararların muhasebesinin başlangıçta çok iyi yapılması

¹⁶⁵ BINKS, M. & P., VALE, **Entrepreneurship And Economic Change**, Mcgraw-Hill Pres., England, 1990, ss.16-17

¹⁶⁶ CHELL,E.,JEAN, H.,& BREARLEY, S., **The Entrepreneurial Personality**; Roudledge, 1991, s:24

¹⁶⁷ GLOEDE, B., "The Peter Principles", **Mediaweek**, Vol:15,No:42,Nov. 21,2005, s.16

gerekmektedir.¹⁶⁸

Girişimciler için en önemlisi verilen kararlardır. Bu nedenle bireysel yeterlilik düzeyinin göstergelerinden biri olan karar sürecinin hem yaşamda hem de ticari hayattaki etkinliği çok büyüktür.¹⁶⁹

2.4.2.5. Robert Hisrich'in Yaklaşımı

Robert Hisrich ise girişimcilik sürecini, farklı değerler yaratmak için çeşitli riskleri üstlenip kaynakları kullanarak sağlanan tatmindir.¹⁷⁰ New York tabanlı bir araştırma kolu olan Roper Report'a göre yapılan değerlendirmelerde, girişimci olan insanların çoğunun varlıklı olduğudur. Buradan insanların girişimciliği sadece kar sağlamak amacıyla değil aynı zamanda mevcut olan değer yargılarına göre kişisel tatmin sağlamak için de yapmakta oldukları anlaşılmaktadır.¹⁷¹

Hisrich, girişimciliğin aynı zamanda bir değer yaratma süreci olduğunu da belirtmektedir. Girişimcilerin toplum içerisinde kendine has özelliklere sahip olan değerlerin yaratılmasına öncülük etmek istemeleri ve toplumsal mihverin öncüleri olmak istemeleri onları canlandırmakta ve dinamikleştirmektedir. Bu nedenle girişimcilik aynı zamanda bir değer yaratma süreci için kullanılan bir araçtır.

Girişimcilik ayrıca katlanılmakta olan finansal, psikolojik ve sosyal risklerin sonucunda elde edilen kişisel bir tatmindir. Katlanılan riskler sonucunda elde edilen tatminin kişisel olarak sağlamış olduğu haz, girişimciliğin en önemli unsurudur.¹⁷²

Washington da düzenlenen dünya girişimcilik konferansı, katılımcılarına mesleğinin ilk günlerinin heyecanını tekrar yaşatarak, girişimcilik mesleğine bir olgunluk kazandırmak için yapılmaktadır. Bu şekilde yapılan toplantılar, girişimciliğin yönünü belirlemede bir imkan sağlamaktadır. Bu toplantılara katılanların ortak düşüncesi ise “girişimciliğin anlatılmaz bir duygu ve ilerledikçe

¹⁶⁸ SCHRAMN, J. C., “Closing The Enterprise Gap,Vital Speeches Of The Day”, **Library Journal**, Vol: 71, No: 6, Jan 1, 2003, ss. 174-178

¹⁶⁹ BEVERLAND, M.,L., S. LOCKSHIN, “Craftung a Competitive Advantage: Tempering Entrepreneurial Action With Positioning-Based Values, Qualitative Market Research”, **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol. 7, No.3,2004, ss.172-182

¹⁷⁰ HISRIC R., D., & P. MİCHEAL, **Entrepreneurship**, Fifth Edition, Mc Graw Hill International Edition, 2002, s.7

¹⁷¹ GLOEDE, B., “The Peter Principles”, **Mediaweek**, Vol:15,No:42,Nov. 21,2005, s.16

¹⁷² HISRIC R., D.,A.g.e., s.9

sonu hala gelmeyen keşiflerle bitirilemeyen bir olgu” olduğudur.¹⁷³ Bu keşiflerle bitirilemeyen sürecin sağlayacağı kişisel tatmin boyutlarının girişimciliğin gelişmesine önemli katkısı vardır.

¹⁷³ KOVEOS, E. P., “The Spirit of Entrepreneurship Research: Growing Globally”, **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol:10, No: 2, Aug 2005, s.97

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YAŞAM VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ

Çağlar boyunca bir çok bilim adamı tarafından insanoğlu çeşitli yönleriyle ilgili olarak incelenmeye çalışılmaktadır. Bu çalışmalardan bazıları da insan davranışlarının çeşitliliği üzerinedir. Davranışlardaki çeşitliliğin sebepleri incelendiğinde ise bu davranış çeşitliliğini yaratan sebepler arasında toplumsal yapının gerekliliği sonucu oluşan değerler de vardır.

Bireyin toplumsal niteliği, onu diğerleriyle etkileşime zorlamaktadır. Böyle bir etkileşim süreci, onun yaşam enerjisine ivme kazandırmaktadır. Birey toplumsal ortamından etkilenirken olumlu ya da olumsuz davranışlar sergilemektedir. O, bu ortamın bazen olumlu etkisiyle, kendi güç ve yeteneklerini fark etmekte, onları hayata geçirebilmektedir. Ancak bu ortam bazen de, onu kendi gücü ve yeteneklerinin de üstünde davranmaya iterek, taşkınlıklarına yol açmaktadır. İşte bu durumlarda birey, bilmediğini de bildiğini sanarak, güçlü olmadığı konu ve alanlara da yönelerek riskli davranmaktadır. Bazen de toplumsal çevrenin korkutucu ve baskıcı etkisiyle yeteneklerini gizlemekte, güçsüz davranarak bir direnç gösterememektedir.

İnsanların çalışma ve yaşam davranışları üzerinde etkili olduğu belirlenen değerlerin, girişimciliğin oluşum ve gelişimindeki etkilerini belirleyebilmek için değerlerin tam olarak anlaşılması gerekmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde “değer” kavramı ana tanım ve benzer kavramlarla ilişkileri geniş bir perspektifle irdelenerek, davranışsal açıdan önemi, temel özellikleri ve sınıflandırılması, yaklaşımları, yaşam ve çalışma değerleri arasındaki ilişki ortaya konulacaktır.

3.1. Değer Kavramının Tanımı

Değer konusu davranış ve toplum bilimiyle ilgilenen, çok geniş alanda yer alan, bilim adamları tarafından incelenmiştir. Değerlerle ilgilenen bilim adamlarının başında felsefeciler, ilahiyatçılar, antropologlar, siyasal bilimciler, sosyologlar,

ekonomistler ve psikologlar gelmektedir. Bu yaklaşımlar arasında, değerlerin tanımları, değerlere ilişkin ölçüm problemleri ve değerlerin ölçülme araçları bakımından büyük farklılıklar vardır. Bu nedenle değer kavramı, çok fazla kullanılmış olmakla birlikte yeterince geliştirilememiştir. Sosyal bilimciler değerler konusunda farklı anlayışlara sahip olup bu konuda bir düşünce birliğine varamamışlardır.¹⁷⁴

Değerler konusunda bireysel, toplumsal ve kültürel açılardan yapılan incelemelerde, değerlerin bir taraftan kişisel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, diğer yönden de kültürel örüntüleri yansıttığı kabul edilmektedir.

Değer kavramının daha iyi anlaşılması ve değerlendirilebilmesini sağlamak için çeşitli bilim adamları tarafından yapılmış olan tanımlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1. Değerin Tanımları

DEĞER	BİLİM ADAMI
Pek çok kişi veya grup, aynı şeylere, yani paraya yiyeceğe, bilgiye ve eğlenceye değer verir. Ayrıldıkları tek nokta, bunlardan birine verdikleri değer, başkalarının buna verdikleri değerden farklı olmasıdır.	Harold Fallding
Arzu edilenden ziyade arzu edilebilir standartlara olan ilgisi bakımından, kişili sisteminde hiyerarşik şekilde örgütlenmiş olarak kişisel yükümlülüğün ve durumsal faktörlerin bir işlevi olarak aktüel davranışla olan bağlantısı bakımından algılanır.	McLaughlin
Hangisinin arzu edilebilir hangisinin olması gereken olduğudur	Felsefeci ve Antropologlara göre
Kalıcı bir inanç	Rokeach
Yaşam biçimleri arasındaki tercihler	Morris ve Jones
Dünyanın özellikleri ve insanın dünyadaki yeriyle ilgili temel varsayımlar	Kluckhon ve Strodtbeck
Kimi zaman kişinin kendisini değerlendirmesi, seçim yapması ve kendini bir şeye adanması	Smith, Bruner ve White

Kaynak: KAĞITÇIBAŞI, Ç., **Çocuğun Değeri**, Boğaziçi Üniv. İİBF, İst, 1985, s.17

¹⁷⁴ WINGLAND, G. W., "Personal Value Systems And Expected Behavior Of Managers", **Management Research A Cross-Cultural Perspective**, Editor; Desmond Groves, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam, 1973, s.27

Değerin tanımını mantıksal değil de betimsel olarak yapmak, kavramın anlaşılmasında güçlüklerle yol açmaktadır. İnsanlar tarafından, beğenilen, yararlı olan ve istenilenler, değer olarak tanımlanabilir. Buradan şu anlamı çıkarabilir miyiz acaba değer, başkaları tarafından atfedilen bir önemdir. Hiçbir şey durup dururken kendi başına etrafına bir değer veremez. Herhangi bir şeyin kendi başına bir değerinin olmadığını, fakat o şeyin potansiyel olarak bir değeri içerdiği söyleyebilir. Sosyal değer yapısı incelenirken şu faktörler üzerinde önemle durulur;

- Öncelikli olarak değerli olan nesne özellikleri incelenir,
- Belirlenen nesnenin çevresindekilerin ihtiyaçlarını karşılama durumu tespit edilir,
- Çevresindekilerin bu nesneyi övünç kaynağı olarak görmesi.

Bu noktadan hareketle, aynı olan nesne, kendi değer yargılarına göre farklı bakış açılarına sahip olan insanlar tarafından farklı şekillerde tanımlanabilmektedir. Davranışlarda toplum içerisinde sürekli olarak tekrar ettiğinde norm ve davranış modellerini oluştururlar. Değerli olan nesneler, toplum içerisinde hem sosyal bir değer hem de sosyal bir ölçüt olurlar.¹⁷⁵ Bazen de değer kavramı ahlakla bütünleştirilerek düşünülmektedir. Ahlaki inançlar değerlerin oluşması ve olgunlaşmasında önemli rol oynar. Değerler aynı zamanda bireyi yönlendiren güdülerdir. Değerler, toplumsal kabullerin değer ölçütüdür.¹⁷⁶

Değerler hangi toplumsal davranışların iyi, doğru ve yararlı olduğunu belirten bir takım ölçütlerdir. Her toplumun kendine ait değerleri vardır. Değerler;

- Toplumun birey ve grupları tarafından çoğunlukla benimsenmiş,
- Toplumun üyelerince iyiliğe yaradığı benimsenmiş,
- Kültürleme yoluyla bireylerce içselleştirilmiş bir davranıştır.¹⁷⁷

Sosyal Bilimciler tarafından kabul gören “değer” kavramın tanımları ise Rokeach’a göre; bireylerin, davranışlarına yol gösteren ve davranış ideallerini

¹⁷⁵ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev.Nilgün Çelebi, 3.Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss.142-150

¹⁷⁶ AİKEN, L. R., “Psychological Testing And Assaement Allyn And Bacon Boston”, **Library Journal**, 1985, ss.243-278

¹⁷⁷ **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No.173, Eskişehir, 1997, s.43

oluşturan standartlardır. Değerler, toplumları birbirinden ayıran temel yapı taşlarıdır.¹⁷⁸ Allport, Vernon ve Lindzey değeri; “bireysel inanç”, Hofstede ise; “bazı durumları başkalarına tercih etme” şeklinde tanımlamışlardır.¹⁷⁹ Değerin başka bir tanımı da Strickland tarafından yapılmıştır. Strickland’a göre; “bireylerin yapmış olduğu davranışları tanımlayan inanç” olarak tanımlamaktadır. Ajzen ise değerleri, “iyi veya kötü, doğru veya yanlış olarak nitelememizi sağlayan temel inançlar” olarak tanımlamaktadır.

Değer kavramı bazen, “yaşam biçimleri” arasında tercihler, bazen “insanın dünyadaki yeri” ile ilgili temel sayılıklar, bazen herhangi bir ihtiyacın, tutumun ya da arzunun hedefi, bazen ise kültürel değer ve sosyal değer gibi oldukça farklı ve değişik şekillerde algılanmaktadır.¹⁸⁰

Değer, toplumun devamlılığını sağlamak için bütünsel yaklaşıma dayalı olarak bireyler tarafından kabul görmüş ve yazılı olmayan temel ahlak ve inançlar olarak da bilinmektedir.¹⁸¹

Değerler, insanların içinde bulundukları durumları, eylemleri, nesneleri diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri örüntülerdir.¹⁸² İyi ve kötü ayırımına temellik ederek alternatifler arasında tercih ve yargılama yapmayı sağlarlar. Değerler daha çok olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil ederler. Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık, başarı gibi kazanılması arzulanan soyut davranış biçimleridir.¹⁸³

Değerlerin ihtiyaçlarla yakın ilgisi olduğu var sayılmakta, ihtiyaçların doyurulması amacıyla geliştirildiği kabul edilmektedir. Ayrıca değerlerle ihtiyaçlar her zaman aynı yönde çalışmadıkları bilinmektedir. Örneğin; dürüst olan birisinin

¹⁷⁸ MEGLINO, B. M. E. C. Ravlin, “Individual Values In Organizations :Concepts, Controversies and Research”, **Journal Of Management**, 24-3, 1998, ss.351-395

¹⁷⁹ HOFSTEDE, G. & LUK, C., “Individual Perceptions of Organizational Cultures; A Methodological Treatise on Levels of Analysis”, **Organizational Studies**, Vol:14, No:4, 1993, ss.483-503

¹⁸⁰ AİKEN, L. R., “Psychological Testing And Assaement Allyn And Bacon Boston”, **Library Journal**, 1985, ss.243-278

¹⁸¹ AİKEN, L. R., A.g.m., ss.243-278

¹⁸² ŞİŞMAN, M., **Örgüt Kültürü**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 1994, s.65

¹⁸³ TEVRÜZ, S., **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, 1996, s.91

karnını doyurmak için bile hırsızlık yapamayacağı bir gerçektir.¹⁸⁴

Vanketaraman, hayatın içerisindeki bütün alanlar da değer var olduğunu belirtir. Bu değerlerin toplum tarafından harekete geçirilmeyi beklediğini ve böylece değerlerin işlevsel bir anlam kazanarak fonksiyonlarını yerine getirebileceğini belirtmektedir. Değerlerin canlandırılmasıyla birlikte bütün toplumsal alanlarda refah düzeyinin dolaylı olarak artış göstereceğini belirtir.¹⁸⁵

3.2. Değer Kavramıyla İlgili Benzer Kavramlar

Daha önceleri sosyologlar arasında değerlerin incelenmesi bir tartışma konusu olarak yer almaktaydı. Sosyologlar, değerlerin psikolojik bir olgu olduğunu ve bireysel değerler incelenmeden tam olarak incelenemeyeceğini savunmuşlardır. Günümüzde ise değerler, sosyal bilimcilerin üzerinde önemle durduğu bir konu olmuştur.¹⁸⁶

Değeri tanımladıktan sonra değerle ilişkilendirilerek kullanılmakta olan literatürdeki diğer kavramları da açıklamak gerekmektedir.

3.2.1. Varsayım

Toplumsal bağları oluşmuş olan kültürel yapılarda, insanların belirli bir süreç içerisindeki davranışlarının sonuçlarını etkileyen en önemli unsurdur. Varsayımlar, örgütün iç ve dış bütün ilişkilerinin yönlendirilmesinde, doğruların belirlenmesinde, kararların oluşturulmasında ve somut gerçeklerin ortaya çıkmasındaki en önemli etkidir. Varsayımların en önemli özelliği ise, sıkı disiplin içerisindeki topluluklarda olduğu gibi emir olarak kabullenilmeleri ve üzerinde yorum yapılmadan gerçekleştirilme safhasına geçilmesidir.¹⁸⁷

¹⁸⁴ MCKEACHIE, W. J. & G. L., DOYLE, **Psychology**, London Addison Wesley, 1966, s. 27

¹⁸⁵ WADDOCK, S., "Comments on Stakeholder Value Equilibration and The Entrepreneurial Process By S Venkataraman", **Ruffin Series In Business Ethics**, 2002, s.163-173

¹⁸⁶ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev. Nilgün Çelebi, 3. Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss.142-150

¹⁸⁷ SCHEIN, E., "How Culture Forms, Develops And Changes, Gaining Control Of The Corporate Culture ", **Library Journal**, Jossey-Bass Pub., London, 1988, s.21

Varsayımlar, kişi ya da gruplar için davranma, düşünme, hatta hissetme süreçlerinin, referans çerçevelerini oluşturan, bilinç dışı düzeye itilmiş, varolma ilkelerine işaret etmektedirler. İnsanların dış çevre ile ilişkilerinde keşfettikleri sorun çözme ve ihtiyaç karşılama biçimleri uzun zaman dilimleri içinde geçerliliğini kanıtladıklarında, çevreyle ilişki kurmanın tek doğal biçimi olarak kabul edilmekte ve bilinç dışına itilerek, insan düşüncesinin sorgulama alanından çekilmektedirler. Böylece varsayımlar oluşmaktadır.¹⁸⁸

İnsanların dış çevre ile ilişkilerinde keşfettikleri sorun çözme ve ihtiyaç karşılama biçimleri uzun zaman dilimleri içerisinde geçerliliğini kanıtlarlarsa, çevreyle ilişki kuramının tek doğal biçimi olarak kabul edilir ve bilinç dışına itilerek insan düşüncesinin sorgulama alanından çekilirler. Böylece varsayımlar oluşur. Birey grup ve toplumların varoluşlarına yön veren bu ilkeler sisteminin, bir toplum ya da işletme de geçerli olan değerler sisteminden farkı, varsayımların bir kültüre birim içerisinde başka alternatiflerle kıyaslama imkanı bırakmayacak derecede doğal kabul edilen hakimiyetidir. Dolayısıyla varsayımlar gerçeğin algılanmasının atıf çerçeveleri olarak kullanılırlar.¹⁸⁹

Varsayımlarla inançlar ve değerler arasındaki bağlantıyı şöyle bir örnekle açıklamak mümkündür. Bir sosyal birim içerisinde yeni bir durum, görev ya da problemle karşılaşıldığında bunlarla ilgili ilk yaklaşım biçimleri diğer alternatiflere kıyasla daha iyi olanı ya da tercih edileni yansıtan bir değer statüsünde olacaktır. Ancak henüz bu değer tüm grup üyelerince özümşenen gerçeği algılama biçimi olarak yer etmemiştir ve diğer grup üyeleri tarafından sorgulanmaya, tartışılmaya, hatta reddedilmeye açıktır. Çözüm yolu olarak önerilen bu davranma biçimi eğer uygulama da başarı gösterirse, benzeri uygulamalardaki başarılarının sürekliliğine bağlı olarak bir transformasyon sürecinden geçerek önce inanç ve en sonunda da doğruluk ve geçerliliği zaman içinde kanıtlanmış bir varsayıma dönüşür. Böylelikle varsayımlar, belli bir zaman içerisinde sistemin kendisine mal ettiği, bilinçaltı düzeyde de doğru kabul edilen ve üzerinde kuşku duyulmayan temel varoluş ilkeleri olarak insan etkileşimine yön verirler. Dolayısıyla bir sosyal birimde kültürel

¹⁸⁸ TEVRÜZ, S., **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, 1996, s.91

¹⁸⁹ SCHEIN, E.H., **Organizational Culture And Leadership** USA Jossey-Bass, 1986

varsayımların oluşması tıpkı kültürün diğer öğeleri gibi tarihsel bir birikim, yani üyeler arasında uzun süren etkileşimler gerektirir. Bu tarihsel süreç içerisinde oluşan varsayımların grup yaşantısında geçerli olan değer, inanç ve norm sistemlerine yön vermesi beklenir. Aşağıdaki tabloyla varsayıma yönelik olarak verilmiş olan örneklerle varsayımın daha da kolay anlaşılması sağlanmaktadır.

Tablo 3.2. İşletme Değişkenleri İle İlgili Kültürel Varsayımlar

KÜLTÜREL BOYUTLAR/ BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER (varsayımlar)	Kapsam	Örgütsel değişkenler	Kaynak
(TEMEL İHTİYAÇLAR) Belirsizlikten kaçınma ve güvenlik ihtiyacını giderme	*Bireysel yapı içerisindeki belirsizlikleri ne derece tolere edebiliyor?	Formalizasyon, uzmanlaşma Standartlaşma	Hofstede, 1980
İŞLETMEYLE BÜTÜNLEŞEN CİNSİYET ÖZELLİKLERİ	*İşletmenin misyon ve hedefleri cinsiyet tipolojisinden hangisine daha yakın	-Miyon hedeflerin içeren analiz -Liderlik	Hofstede, 1986
İNSANLAR ARASI ETKİLEŞİMLERDEKİ TEMEL YÖNELİMLER *Güç ve otorite ihtiyacı *Bireysellik toplumculuk *Duygu bağımlı-duygu bağımsız iletişim *Ayırt edici –örtüşük iletişim *Verilen kazanılan statü *Kurallarla hareket- istisnalarla hareket *İş ve insan odaklı yönetim	*Astar ve üstler arasında güç dağılımı nasıl algılanıyor? *Bireyler grup üyeliklerini nasıl algılıyorlar? *Çalışma ortamında duyguların ifadesine ne kadar yer veriliyor? *İş ve diğer yaşam alanları arasındaki ilişkilerin sınırları nasıl belirleniyor? *Bireye atfedilen belirleyici değişkenler nelerdir? *Kara verme ve değerlendirme sürecindeki objektiflik kriterleri nelerdir?	-Merkeziyetçilik -Örgütsel yapılanma. -İletişim yönü. -Sözlü sözsüz iletişim -Takım çalışması -Geri iletişim -Karar verme -yetki devri -Motivasyon ve teşvik sistemleri -liderlik tarzı -Kontrol -Müşteri oryantasyonu	Hofstede, 1980 Shein 1986 Trompenaas, 1993 Turner 1993 Reynolds 1986
Bireyler arası farklılıkların algılanması	*Üyeler arası farklılıkları tolere eşiği ne? *Yenilik ve değişmelere açıklığın düzeyi ve ölçütleri neler?	-Teşvik sistemleri. -Motivasyon -Risk alma -Örgütsel değişme	Shein. 1986 Reynolds 1986

KÜLTÜREL BOYUTLAR/ BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER (varsayımlar)	Kapsam	Örgütsel değişkenler	Kaynak
İnsan faaliyetlerinin doğası	*İnsan faaliyetlerine yön veren temel anlayışlar neler; Dominant ve aktif; Pasif ve boyun eğen; çevreyle uyumlu faaliyetler biçimlerinde hangileri doğru kabul ediliyor?		Shein. 1990
Gerçeklik algısı	*Gerçeği ayırt edebilmenin ölçütleri ve bilgi edinme yolları neler?		Shein. 1990
İnsan doğası algısı	*İnsan doğasına ilişkin temel varsayımlar nelerdir?	-Karar verme -Liderlik -Örgütsel yapı ve kontrol	McGregor, 1960 Shein, 1990
Zaman algısı	*Geçmiş, gelecek ve şimdi zaman arasındaki ilişkiler nasıl algılanıyor? -Zaman kullanımdaki temel örüntüler neler(ardışık tek zamanlı faaliyetler)?	-Risk alma -Örgütsel değişmeye direnç -Üretim hatları organizasyonu. -planlama -Örgütsel yapının karmaşık düzeni.	Shein. 1986 Trompenars, 1993 Turner 1993
Dış çevre algısı	*Bireysel ya da işletmenin problem çözüme ve çevreyi yönlendirmedeki yetenek ve güç algıları ne?	-Takım çalışması -Kalite çemberi -Müşteri odaklı pazarlama	Shein. 1986 Trompenars, 1993 Turner 1993

Kaynaklar: TROMPENAARS, F., **Riding The Waves Of Culture; Understanding Cultural Diversity In Business**, The Economist Book, London, 1993, s.113

TURNER, C H & TROMPENEARS, A, **The Seven Cultures Of Capitalism**, New York Doubleday Press., 1993, ss. 83-87

HOFSTEDE, G., "Culture's Consequences :International Differences In Work Related Values", **Organizational Studies**, 1980, s.143

Kültürün değişkenleri içerisinde özellikle varsayımlar diğerleri üzerindeki yönlendirici ve belirleyici etkileri nedeniyle önemlidirler. Konunun açılımına girmeden önce varsayımlarla kültürün diğer bilişsel değişkenleri (değerler, normlar

ve inançlar) arasındaki farklılıkları kısaca ele almakta yarar vardır:Norm kavramı doğru yanlış ayrımıyla ilgili davranış beklentilerine işaret eder. İşletme kültüründe ise normlar uyulması gereken çalışma kurallarını belirlerler. Bir işletmede hangi tür çalışma davranışlarının onaylandığı ya da onaylanmadığı o işletmenin çalışma normlarına ilişkin bilgi verir. Değerler ise iyi kötü ayrımıyla ilgili olup birey ya da grupların diğer alternatifler arasında bilinçli olarak seçtikleri ideal ya da arzu edilen davranış kalıplarını belirler. Dolayısıyla değerler ulaşılması kolaylıkla mümkün olanı değil, ulaşılma arzusu duyulan “ideal hedefleri” temsil ederler. Hedef tercihini ise birey ya da işletmenin çevresindeki konu yada olayların onlar için ifade ettikleri faydalar belirler. Bireyler değerlerle ilgili seçimlerini yaparken o toplumsal sistemde bulunan başka değerlerinde bilincindedirler.¹⁹⁰

Değerlerin işaret ettikleri ideal hedefler, dürüstlük, başarı gibi, kazanılması arzulanan soyut davranış biçimleridir. İnançlar gerçeğin şimdi ve geçmişte nasıl olduğuna ilişkin bireyin bilgilerinden oluşur. Başka bir deyişle inançlar bireyin çevresiyle ilişkisinde edindiği bilişleridir.¹⁹¹

Kültürel literatürde varsayımlar, kişi ya da grupların davranma, düşünme, hatta hissetme süreçlerinin referans çerçevelerini oluşturan bilinç dışı düzeye itilmiş varolma ilkelerine işaret eder. İnsanların dış çevre ile ilişkilerinde keşfettikleri sorun çözme ve ihtiyaç karşılama biçimleri, göreceli olarak, uzun zaman dilimleri içerisinde geçerliliğini kanıtlarlarsa, çevreyle ilişki kurmanın tek doğal biçimi olarak kabul edilir ve bilinç dışına itilerek insan düşüncesinin sorgulama alanından çekilirler. Böylece varsayımlar oluşur. Birey grup ve toplumların varoluşlarına yön veren bu ilkeler sisteminin, bir toplum ya da işletmede geçerli olan değerler sisteminden farkı, varsayımların bir kültürel birim içerisinde başka alternatiflerle kıyaslama imkanı bırakmayacak derecede doğal kabul edilen hakimiyetidir. Dolayısıyla varsayımlar gerçeğin algılanmasının atıf çerçeveleri olarak kullanılırlar. Varsayımlarla inançlar ve değerler arasındaki bağlantıyı şöyle bir örnekle açıklamak mümkündür: Bir sosyal birim içerisinde yeni bir durum, görev ya da problemle karşılaşıldığında bunlarla ilgili ilk yaklaşım biçimleri (çözüm, öneri, vs...) diğer

¹⁹⁰ BAYSAL, C. A., **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**, İstanbul Ün.,İst., 1981, ss.38-45

¹⁹¹ TROMPENAARS, F., **Riding The Waves Of Culture; Understanding Cultural Diversity In Business**, The Ecomist Book, London, 1993, ss.117-121

alternatiflere kıyasla daha iyi olanı ya da tercih edileni yansıtan bir “değer” statüsünde olacaktır. Ancak henüz bu değer tüm grup üyelerince özümseven gerçeği algılama biçimi olarak yer etmemiştir ve diğer grup üyeleri tarafından sorgulanmaya, tartışılmaya, hatta reddedilmeye açıktır. Çözüm yolu olarak önerilen bu davranma biçimi eğer uygulama da başarı gösterirse, benzeri uygulamalardaki başarıların sürekliliğine bağlı olarak kanıtlanmış varsayıma dönüşür.^{192,193}

3.2.2. Norm

Norm, kapsamca geniş bir kavram olduğu için, birden fazla bilim dalını ilgilendirmektedir. Bilim adamlarınca norm konusunda farklı tanımlar yapılmaktadır. Sosyal Bilimci Homas’a göre ise; norm, bazı grup üyelerinin değerli buldukları özel bir biçim ya da nitelikli bir davranıştır.¹⁹⁴

İşletme içerisindeki davranış biçimlerinin beklentileridir. Örgüt içerisinde uyulması gereken kuralları ve davranışları belirtmektedir. Özellikle çalışma davranışlarının tespit edilerek uygulamasının takibinde kullanılan bir ölçüt olarak da değerlendirilmektedir.¹⁹⁵

Normlar, tutum ve değerlerde olduğu gibi kalıtsal olmayıp öğrenme sonucu ortaya çıkarlar. Normlar değerlere göre yönlendirilmektedir. Normların asıl kaynağı ve yol göstericisi, değerlerdir. Normlar, örgüt içerisindeki davranışların olumlu ve olumsuz, iyi ve kötü, doğru ve yanlış olarak sınıflandırılmasını ayrıca davranışların standartlaştırılmasını da sağlamaktadır. Norm ve değer arasındaki farklılık, değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır.¹⁹⁶

¹⁹² SCHEİN, E. H., “ Organizational Climate An Assesment”, **Personel Psychology**, Vol:28, 1990, ss.447-479

¹⁹³ ARGRIS, C., “Single-Loop And Double-Loop Models In Research On Decision Making Administrative”, **Science Quartely**, Vol: 21, 1976, ss.363-375

¹⁹⁴ ÖZGÜNER, A., **Türkiyede Kırsal Toplumlarda Norm Çalışmaları**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını, 1975, s.228

¹⁹⁵ TEVRÜZ, S., **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara,1996, s.91

¹⁹⁶ BERBEROĞLU, G., **Karşılaştırmalı Yönetim**, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir, 1991, s. 122

Schein ve Argris'e göre norm, bilinç dışı bir süreçtir. İnsanların çevreleriyle olan etkileşimlerinde üzerinde yorum yapmadan bizzat uygulayarak kabullendikleri davranışlar bütünüdür. Değerler sisteminden farkı ise; başka kültürlerle kıyaslanamayacak şekilde doğal olarak kabul edilmesidir.¹⁹⁷

Normlar genel olarak uyulması gereken kurallar biçiminde ifade edilirler. Kimi zaman açıkça dile getirilmezler, yazılı değildirler ancak örgüt üyelerinin davranış biçimleri üzerinde önemli etkiye sahiptirler.¹⁹⁸

Değer ve Norm arasındaki fark, değer normdan daha genel ve soyut bir nitelik taşımasıdır. Bir başka deyişle, “değer” normu da içerir. Değer bir temel ilke, norm ise bu temel ilkenin özel durumlardaki uygulanışını belirleyen özel bir kural niteliğindedir. Örneğin, “büyüklerin küçükleri sevmesi gerekir” yargısı bir değerdir. Bu gereğin aile, mahalle ya da okuldaki çocuklara nasıl uygulanacağını belirleyen kurallar ise “norm”ları oluşturur. Normlar sosyalleşme süreci içinde öğrenilir ve bireyler tarafından birer alışkanlık olarak sürdürülür.¹⁹⁹

Normlar bireylerin toplumsallaşma süreci içerisinde öğrenilir ve birer alışkanlık halini alırlar. Toplumun öğeleri olarak çocuklara kendi toplumumuzun standartlarına göre doğru olanı öğretir ve onlardan buna uymalarını ve benimsemelerini bekleriz. Genelde de bu öğretilen standartlar çok çabuk benimsenir ve kabul görürler.

Her toplumun sahip normlarının önem dereceleri de farklılık gösterir. Bazı normlar toplumun devamlılığı için daha bir önem taşıırken, bazıları çok önemli olmayabilir. Örneğin toplu bir yerde sesli bir biçimde burun silmek çok önemli bir norm ihlali değildir. Buna karşın vatanına ihanet eden bir kimsenin, çiğnediği norm çok büyük bir ceza ile karşılaşır. Çünkü bu daha önemli bir norm ihlalidir.²⁰⁰

¹⁹⁷ BOZKURT, T., **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Ed.: Suna Tevruz, Türk Psikologlar Derneği, İst., 1998, ss.83-102

¹⁹⁸ BERBEROĞLU, G., **Karşılaştırmalı Yönetim**, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir, 1991, s.122

¹⁹⁹ AİKEN, L. R., “Psychological Testing And Assaement Allyn And Bacon Boston”, **Library Journal**, 1985, ss.243-278

²⁰⁰ **Davranış Bilimlerine Giriş**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No.173, Eskişehir, 1997, s.43

Gibbs 1965 yılında yapmış olduğu sosyal normların tanımında üç özellik görür;

- Belirli sosyal bir durumda davranışın ne olması gerektiği konusunda görüş birliği,
- Davranışın ne olacağı hakkında grubun üzerinde anlaştığı bir beklenti,
- Beklenen davranış yapılamadığı zaman herkesin ceza vericiliği üzerinde anlaştığı bir tepkidir.

Yaptırım gücü, en hafif tasvip etmemeyi gösteren dudak bükmeden başlar, gruptan atılma veya öldürmeye kadar gider.²⁰¹

Normlar; daha ziyade belirli rolleri olan kişilerin uymaları gereken kurallar, emirler ve ölçüler olarak ortaya konur. Kültürel kural olarak bilinen normlar kültürel değerlere dayanır ve bu değerler kişilerin hedefe ulaşmak için seçecekleri yolları sınırlarlar, neyin doğru neyin yanlış olduğunu belirlerler, davranışları yönetirler. Ballachey'e göre ise normlar, örf ve adetlere ayrılır. Grubun geleceği bakımından uyulması zorunlu olmayan zorlayıcı vasıtaları belli olmayan kurallara adetler denir. Örf olan kurallar ise, toplum için önemli olan davranışları belirlerler. Örfler toplumun üyelerince ya kanuni takibat ile ya da sosyal yaptırımlarla etkin bir şekilde tatbik edilir.²⁰²

Sonuç olarak norm, toplumun kültürü ve değerleri ile yakından ilgilidir. Ayrıca kültüre göre oluşan ve bir kez öğrenildikten sonra kolay kolay unutulmayan, bireyler arası kültürel aktarım sonucu ortaya çıkan, benimsenen, uygulanan, insanların tutum ve davranışlarına sınırlılık koyan ve toplumun kültürünün oluşmasına katkıda bulunan bir davranış şeklidir denilebilir. Aynı zamanda amaca yönelmeyi sağlayan bir çeşit motivasyondur.

²⁰¹ CÜCELOĞLU, D., **İnsan ve Davranış Psikolojisinin Temel Kavramları**, Remzi Kitabevi, 9. Bas., 1999, s.547

²⁰² ERDOĞAN, İ., "Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulamasına Etkisi ve Faktör Analizi İle Bir Araştırma", **İstanbul Ün. İsl. Fak. Yayını**, No: 45, 1986, s.133

3.2.3. İnanç

İnanç, bir düşünceye gönülden bağlı bulunan tanrıya, bir dine inanma, iman etme, itikat olarak tanımlanabilir. Genellikle din kavramı toplumlarda iman etmeyi de beraberinde getirmiştir. Din ve iman kavramına daha sonra inanç da eklenmiştir. Değerlerle inançlar birlikte düşünülmekte ve aralarında yakın bir bağın olduğu kabul edilmektedir. Ancak, değerler inançlardan ayrılmalıdır. İnançlar, gerçeğin şimdi veya geçmişte nasıl olduğu hakkındaki bilgilerdir. Bir kişinin inançları ne bildiğidir ve bu objektif şekilde test edilebilir. Değerler iyi, doğru, hoş olanı belirtir. Bu öğeler bilimsel açıdan objektif olarak test edilemez. Kişiler arası ilişkileri düzenleyen, inanca dayanan değerler, kişinin eşyaya karşı tutumunu belirleyen değerler, örgütlendirmede, örgütün etkinliğinde belirli bir öneme sahiptir.²⁰³

İnsanlar ihtiyaçlarını karşılamak, daha düzeni yaşamak, kişiler arası ilişkileri geliştirmek, bir yere sığınmak, bir güç oluşturmak ve dayanışma ortamı yaratmak istekleriyle önce dil, bunu takiben din ve inançlarını geliştirmiştir.

Din, kişiler ve toplum açısından ele alındığında, bunun güçlü ve toplayıcı sosyal bir kurum olduğu, bu gün laik toplumlarda bile toplumsal yaşayışta, kişiler arası ilişkilerde ve kişinin ruhsal hayatında hala önemli bir kurum olmaya devam ettiği, dinin, kişiye güçlü bir inanç kaynağı oluşturduğu, huzur, güven ve manevi doyum verdiği anlaşılmaktadır.²⁰⁴

İnançların kazanılması, yaşanılan sosyal çevre ile yakından ilgili ve tıpkı tutum ve değerlerde olduğu gibi öğrenme sonucu elde edilmektedir. Temelde ise nesiller arası kültürel aktarım bulunmakta ve bu aktarımda aile, grup ve toplum etkili olmaktadır.

Araştırmalar, benzer inançların, kişiler arası dayanışmayı ve iyi bir anlaşma ortamı sağladığını göstermiştir. Yalnız bu ortak inançlarda birleşme olgusu kolay olmamaktadır. Çünkü bunu etkileyen faktörlerin olacağı bilinmeli, bireylerin yeni kazandıklarına, önceden verilenlerin karşısına çıkması, direnme göstermesi söz

²⁰³ ERDOĞAN, İ., “Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulamasına Etkisi ve Faktör Analizi İle Bir Araştırma”, **İstanbul Üniv. İsl. Fak. Yayını**, No: 45, 1986, s.188

²⁰⁴ TAN, H., **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, İstanbul, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları Öğretmen Dizisi, No:163, 1989, s.81

konusudur. Yetişkin nesille genç nesil arasında inanç farklılıkları oluşacaktır.²⁰⁵

Bir toplumdaki kişilerin aynı konudaki inançları benzer olabilir. İnançlar arasındaki benzerlik ne kadar çok ise, o toplumun kültür inançları o derece kuvvetli ve yaygındır. Bunlar, kültürün devamlılığını sağlayan temel öğelerdir. Toplumsal değişmeyi yönlendirir, bazen de değişmelere karşı direniş gücü oluşturabilirler. Kültürün köklü inançlarının, planlanan sosyo-ekonomik değişim ve sanayileşme sürecinde bu konulardaki etkilerinin önceden değerlendirilmesi gerekmektedir.

Kültür, toplum içerisindeki bireylerin, kendi bilgi düzeyleri ile toplumsal değerlerin sentezi sonucu ortaya çıkan oluşumdur. İnançlar, bireylerin toplumsal kabullere olan bakış açısı ve değerlendirmesidir. Örneğin, günümüzde de mevcut olan içe kapanık yani gelişmeye açık olmayan toplumlardaki bireylerin, yeniliğe karşı olan bakış açısında toplumsal değerlerle örtüşmekte ve bireyin davranışları bu yönde ilerlemektedir.²⁰⁶ Japon toplumundaki kültürel yapı incelendiğinde; toplumsal değerlerin bütüncül yaklaşım içerisinde ve grup inancının oluşması doğrultusunda şekillendiği belirlenmektedir. Bu yapılanma sonucunda bireylerde de toplumsal bilinci geliştirecek olan kolektif çalışma inancı yerleşmektedir. Bu nedenle Japon toplumu global yapı içerisinde değerlendirildiğinde, kendi yapısındaki bu inanç farklılığı global yapı içerisinde de dikkati çekmektedir.

İnançların oluşması ve gelişmesinde bireysel kabullerin yanı sıra, içinde bulunduğu kültürel yapıların incelenmesi çok büyük önem arz etmektedir. Bir çok karma kültürlerin etkisi altında olan bireyin inançlarının oluşumu, birey üzerinde en etkili olan kültürel yapının izlerini taşımaktadır.²⁰⁷

3.2.4. Tutum

Psikologlar, değerlerle tutumlar arasındaki ilişkilerden söz etmiş, fakat birisinin nereye kadar uzandığını ve ötekinin nereden başladığını belirten kesin bir sınır çizememişlerdir. Sadece, değerleri daha temel, merkezci olarak düşünmüşlerdir. Tutumları ise, değerlere dayalı olarak davranışın hazırlayıcısı olarak kabul

²⁰⁵ MURPHY, G., *Experimental Social Psychology*, New York Harper, 1987, s.37

²⁰⁶ BERBEROĞLU, G., *Karşılaştırmalı Yönetim*, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir, 1991, s. 122

²⁰⁷ BERBEROĞLU, G., A.g.e., s. 125

etmişlerdir.

Tutumlar ve değerler arasındaki ilişki çok tartışılmış olmakla birlikte, bu konuda önde elen başlıca iki görüş vardır. Bu görüşlerden birincisi değerleri daha geniş, daha genel ve hiyerarşik olarak daha fazla önem taşıyan tutumlar olarak tanımlamaktadır. Bu görüşe göre, bir kimsenin genel değer hiyerarşisini ve kendi değerleriyle belli bir durum arasındaki işlevsel ilişkiyi nasıl algıladığı bilinirse, o kimsenin o ya da benzeri durumlar karşısındaki tutumu önceden tahmin edilebilir. Ayrıca algılanan işlevsellikteki bir değişimin, tutumlarda ve buna uygun değişmeyi beraberinde getirmesi beklenir. Böylece, tutumlar temel değere hizmet etmek, o değerlere ulaşmak için işlevsel olmak durumundadırlar. McGuire tarafından ileri sürülen ikinci görüş ise, değerleri, tutumların bir parçası olarak kabul eder. Bu kavramlaştırma içinde bir duruma karşı takınılan herhangi bir tutum, bu durumun olumlu ya da olumsuz işlevsel ilişki içinde olduğu tüm değer veya amaçların itici güçlerinin bir bileşkesi olarak tanımlanır. Bu iki görüş tutumlar ve değerler arasında işlevsel bir ilişki olduğunu kabul etmektedir.²⁰⁸

Tablo 3.3. Değer-Tutum Karşılaştırması

DEĞERLER	TUTUMLAR
Tek bir inançtır.	Belli bir obje ya da duruma yönelmiş inançlardan oluşur.
Objeye ya da durumların üstündedir.	Belli bir obje ya da duruma yönelmiştir.
Ölçüleriyle belirlenmiş standarttır.	Bir çok obje ya da durumla ilgili lehte veya aleyhte yapılacak değerlendirmelerle değişir.
Bireyin en çok ya da en az arzuladığı doğrultuda gösterdiği davranış modudur ve sayıları sınırlıdır.	Objeye ve durumların sayısı çok olduğundan tutumlarda binlercedir.
Kişilik yapısında ve bilişsel sistemde merkezi durumda olduklarından hem tutumları hem de davranışları belirleyici durumdadır.	Tutumlar önceden var olan sosyal değerlere bağlıdır. Tutumlar değerlerin fonksiyonlarıdır.
Değerler tutumlardan daha dinamik ve motivasyonla yakından ilgilidir.	Tutumlar daha az dinamiktir.
Değer kavramı, benliği savunma, bilgi ya da kendini gerçekleştirme fonksiyonları ile direkt ilgilidir.	Tutum, benliği savunma ve kendini gerçekleştirme fonksiyonları ile dolaylı ilgilidir.

Kaynak: POWELL, M., "Comparison Of Attitudes Towards Sexual Intimacy In Prostitutes And College Goeds", **The Journal Of Social Psychology**, Vol :101, 1977, s.310

²⁰⁸ KAĞITÇIBAŞI, Ç., **İnsan ve İnsanlar**, Evrim Basım, İstanbul, 1981, s.21

Rokeach, daha cesurca davranarak her ikisini karşılaştırma olanağı sağlayacak bir çalışmaya gitmiştir. Böylece her iki kavramın karşılaştırılmasını sağlayan yukarıdaki çalışma ortaya çıkmıştır.

3.3. Değerlerin Fonksiyonları

Değerler, bireyin yapmakta olduğu eylemlerine yol gösteren standartlar olarak işlev görürler ve aynı zamanda çatışmaları çözmekte ve karar vermekte uygulanan genel planlardır. Değerlerin fonksiyonları aşağıdaki başlıklar altında incelenebilir.²⁰⁹

3.3.1. Standart Fonksiyonlar

Toplum içinde kullanılmakta olan değerlerin genel olarak sağladığı başlıca işlevler;

- Sosyal olaylar karşısında bir takım pozisyonlar almayı sağlar,
- Belirgin bir politika ya da dinsel ideoloji sağlar,
- Kendini başkalarına tanıtmayı sağlar,
- Değerlendirme yaparak, yargıya varabilmemizi sağlar,
- Karşılaştırma sürecinin merkezinde yer alır ve standartları oluşturmaya yardımcı olur,
- Standartlar başkalarını etkilemek yada ikna etmek için kullanılır, hangi inançların, tutumların ve eylemlerin mücadeleye, karşı çıkma ve tartışmaya değer olduklarını gösterir. Böylece hangilerinin etkilemeye çalışmaya, hangilerinin değiştirmeye değer olduklarını anlamaya yardım eder.
- Psikoanalitik anlamda, inançların, tutumların ve eylemlerin rasyonalize edilmesini gösteren standartlardır. Aksi durumda, kişisel ya da sosyal kabul edilmezlik durumunda kişisel ahlaki ve yetkinlik duyguları benlik saygısının zedelenmesine yol açar.

²⁰⁹ ROKEACH, M., **The Nature of Human Values**, The Free Pres, New York, 1973, s.11

3.3.2. Karar Verme ve Çatışmaları Çözme Fonksiyonu

Belirli bir durum karşısında kişinin değerler sistemindeki değerlerden yalnızca biri değil birkaç değer birden harekete geçer.

Değerler sistemi, seçenekler, çözülmüş çatışmalar ve karar verme arasından seçim yapmaya yardımcı olan öğrenilmiş kurallar ve yasalar düzenidir. Bu durumda kişinin tüm değer sistemi herhangi bir durum karşısında bütünüyle harekete geçemez. Bu genel bir planı kapsayan bir zihinsel yapıdır. Karşılaşılan herhangi bir durumda konuyla ilgili bölüm harekete geçer ve danışmanlık görevini yerine getirir. Diğer kısımlar ise o an için bunu fark etmez.

3.3.3. Motivasyonel Fonksiyonu

Değerler, idealize davranış biçimlerini motive ederler. Çünkü arzu edilen son hedef bu değerlerle elde edilir.

Değerlerin motivasyonel görevleriyle ilgili olarak şu işlevleri belirtilebilir;

- Değerlerin uyum sağlayıcı işlevi: Belirli değerler dolaylı olarak uyum ya da yarara yönelik davranış biçimleri ve son durumları içerir. Grup baskısına karşı uyum isteği, kişinin öncelikle değerlerini daha sosyal ve kişiliğini koruyucu bileşime dönüştürür. Böylece başarılı olmak, başkalarıyla iyi geçinmek gibi değerler önem kazanır.
- Değerlerin ego savunma işlevleri: Psikoanalitik teoriye göre değerler en az tutumlar kadar benlik savunucu ihtiyaçlara hizmet eder.
- Değerlerin bilgi ya da kendini gerçekleştirme işlevi: Bilgi edindirme ve kendini gerçekleştirme değerlerin fonksiyonu, belirli değerlerin açık ya da kapalı bir biçimde bilgiyi kapsamasından kaynaklanır. İnsanlar bilgi, kendini gerçekleştirme, bağımsız davranma, yetkinlik ve yeterlilik gibi davranış biçimlerini kullanarak değer oluştururlar ve bu değerler bu davranış biçimlerinin son durumlarının belirlenmesinde kullanılırlar.²¹⁰

²¹⁰ ROKEACH, A.g.e., s. 12

3.3.4. Yüksek ve Alçak Düzey Fonksiyonu

Değerlerin bir sıra düzeni içinde yer aldığı belirtilmiştir. Bu değer yüksek bir yerde olması onun daha iyi olduğunu göstermez. Kişinin değerler sistemi, ihtiyaçlarına göre sıralanabileceği gibi, uyumsal ve benlik savunucusu ya da kendini gerçekleştirmeci olabilir.²¹¹

Değerler, bireylerin yaşamında yol gösteren prensiplerdir, bireyler ve gruplar arasında özellikle kültürel farklılıklarda değişkenlik gösterebilmenin yanı sıra, insanlara yönelik olarak benzer şekilde iki yönde de işlev görmeye müsaittir. McClelland, ilk olarak değerleri, bireylerin dünyayı anlamalarıyla gelişip büyüdüğünü ve ikinci olarak da gelecekteki davranışların yanı sıra mevcut davranışları da şekillendirdiğini belirtir. Huismans ve Kosc, İş dünyasında da, değerlerin yönetsel karar verme aşamasında, yöneticilik başarısında ve teşkilattaki etkide önemli olduğu belirtilmiştir.²¹²

3.3.5. Davranış Yaptırım Fonksiyonu

Bir değer, eylem veya davranış biçimleri arasında seçim yapmaya yardım eden bir davranış standardı olarak tanımlanabilir. Çünkü bir tek standart farklı kişilere göre daha fazla ya da daha az önemli olabilir. Bu farklılıklara karşı duyarlılık hayati bir önem taşımaktadır.²¹³

Değerler kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılırlar. Bireyin çevresindekilerinin gözünde “nerede durduğunu” bilmesine yardım ederler. Değerler, sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uyma yöneltir. Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yolları, değerler tarafından işaret edilir.

Değerler dayanışma araçları olarak da işlevde bulunurlar. Kişiler aynı değerleri güden kişilere doğru çekimlenirler. Ortak değerler sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli faktörlerden biridir.

²¹¹ ROKEACH, A.g.e., s. 13

²¹² CHUSMİR, L. & PARKER, H., “Gender And Situational Differences In Managers Values:A Look At Work And Home Lives”, **Journal Of Business Research**, 1991, s.325

²¹³ MİLLER, G. P., “Understanding Values –Your Own And Theirs Supervisory”, **Management**, s.15

Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmelerinde ve gerçekleştirmelerinde rehberlik etmektedir. Böylelikle kişilerde çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve beklentilerinin bir takım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar.²¹⁴

3.4. Örgütsel Davranış Açısından Değerlerin Önemi

Değerlerle, bir örgütün temel amaçları, idealleri standartları yansıtılmakta ve bunlar örgütsel kimlik ve yönetim felsefesi içinde çeşitli biçimlerde dile getirilmektedirler. Örgütsel değerlerin kaynağını, örgüt üyelerinin, insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğruları oluşturmaktadır. Değerler, kısaca örgütte neyin önemli olduğunu göstermektedir.²¹⁵

Çağdaş bir dünya görüşünün okulda verilmesi yani değerlerin değiştirilmesi, kültür değişimine belki yardımcı olabilir ama bu yeterli değildir. Toplumların değişim ve gelişiminde günlük davranışlardan, ulusal ülkü değerlere doğru uzanan bir değişme yönü vardır. Hatta sosyal psikologların uygulamalı alan araştırmalarına göre değişim süreci önce kişilerin davranışlarını etkileyip değiştirmekte sonra bireyler, kendi kişisel davranışlarıyla bağlı bulundukları kültürel değerler arasında uzlaşma sağlayacak yeni tutumlar aramaktadır.²¹⁶

Hofstede'ye göre değerler ilk olarak öğrenilenlerdir. Onlar olumlu sonuçlar getiren veya çevreye, olumsuzlukları önleyen mekanizmaların sorumluluğunu temsil eder. Hofstede'nin ulusal seviyedeki kültürel arası değer farklılıkları araştırmalarında, mesleki hareket yeteneği bastırılmış özgürlük ve ekonomik gelişme boyutlarıyla ilişkilendirilmiştir.²¹⁷

Bazı toplum ve kültürlerin girişimcilik hareketlerinin, endüstri ülkelerinininkiyle karşılaştırılması sonucunda aralarında oldukça farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Girişimcilik üzerine yapılan bir çok çalışmada, girişimcilik faaliyetlerinin kültürel ve ekonomik faktörlerle açıklanabileceği vurgulanmaktadır.

²¹⁴ FICHTER, J., **Sosyoloji Nedir?**, Çev: Nilgün Çelebi, Selçuk Üniv Yayınları, Konya, No 75, 1990, s.135

²¹⁵ STEPHENS, R., **Organizational Behaviour**, Prentice Hall, USA, s.119

²¹⁶ GÜVENÇ, B., **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, 7.Basım, İstanbul, 1996, s.297

²¹⁷ MORRIS, M., M., SCHİNDEHUTTE, J., LESSER, "Ethnicentrepreneurship: Do Values Matter?New England", **Journal Of Entrepreneurship**, Vol :5, No: 2, Fall 2002, ss.35-46

Mc Gratheral değerler, kültür ve girişimcilik arasındaki ilişkiyi vurgulamış ve kültürün girişimcilik değerlerini ve tavırlarını önemli kıldığını ileri sürmüştür. ABD ve Çin’de yapılan çalışmalar sonucunda, ABD kültür ve değer ilişkisinin Çin’e göre daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Shane 1993 yılında yüksek oranda yenilikçiliğin, Hofstede belirsizliğin ve yokluğun; ulusal kültür değerleriyle ve bireysellelikle alakalı olduğunu belirtmiştir. ABD’nin dışında bölgesel çalışmalar yapan Davidson, girişimcilik değerlerinin geçerliliğindeki çeşitlilik konusunda İsveç de yapmış olduğu bir çalışma sonucunda; inançların yeni firma oluşumlarını etkilediğini ortaya çıkarmıştır.²¹⁸

Sosyolojik olarak değerler, grup veya toplumun, kişilerin, örüntülerin, hedeflerin ve diğer sosyo-kültürel nesnelerin önemliliği üzerindeki değerlendirmelere dayanan ölçütlere göre tanımlanabilirler. Biz burada bu şeylerin doğal değeri veya bunlara herhangi bir birey tarafından atfedilen özel, kişisel değerlendirmeler ile doğrudan doğruya ilgilenmemekteyiz.

Değerler önemlidir, çünkü; kişiler önemlidir demek aşırı basitleştirme olur. Sosyologlar için değerler, insanoğluyla bağlantılı olması dışında, hiç bir anlama sahip değildir. Sosyal kişi ve bu kişinin davranış örüntüleri sosyolojik incelemenin başlangıç noktasıdır. Bazı kişiler diğer kişilerden daha önemli ve daha değerli kılan nedir?Niçin tüm sosyal ve kültürel olgular sadece insanoğluyla ilintili oldukları için değere sahiptir?İşte bu soruların yanıtları aranmaktadır. Değerlerin kaynağı iki düzlemde analiz edilebilir.

Daha önce gördüğümüz gibi sosyal statü, yani kişinin başkalarınca değerlendirilmesi ister başarıma ister atfedilme yoluyla olsun, bireye dışarıdan gelir. Yüksek veya aşağı statüye ilişkin sosyal oydaşma, kültür için oldukça değerli olan bazı nesnelere, bireyin sahip olması temeline dayanır. Bunlar bireyin kontrol edemeyeceği değer koşulları ve ortamlarıdır. Kısacası değerlerin kaynağı sosyal kişinin dışındadır.

Sosyal saygınlık kişiye sözgelimi, iyi bir aileye mensup olmasından dolayı değil, çok iyi bir aileden gelmek toplumda yüksek bir değer ölçütüdür. Yeterlilik

²¹⁸ MUELLER, S., “Gender Gaps in Potential for Entrepreneurship Across Countries And Cultures”, **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No: 3, December 2004, ss. 199-220

kişiyi kendi dışından aktarılmıştır. Aynı biçimde kişinin sahip olduğu servetinin büyüklüğünden kaynaklanan yüksek değer de yine kişiye dışarıdan aktarılmıştır. Sosyal saygınlık kişinin işlevsel rolüne, eğitime, eğitimin tipine ve hatta bazen sahip olduğu fizik niteliklerine yakıştırılır. Bütün bunların kaynağı kişinin kültürel çevresinde bulunmaktadır. Tüm bu değerli olarak görülen özellikler, bireyi çevreleyen kültürün içeriğinin bir parçasıdır.²¹⁹

Önemli yabancı araştırmacılardan Parson'un çalışmalarının odak noktası değerlerdir. Fakat; değerlerle aşırı derecede ilgilenmenin sosyolojik çözümlemede soyut değerlendirmelere neden olduğunu belirtmektedir. Parsons, toplumdaki mevcut düzenin uyum ve dengeyi sağlayacak şekilde sürdürülmesi gerektiğini belirtmektedir. Toplum içerisindeki değerlerin bütünleştirici olan etkilerinin ortaya çıkarılarak, olumlu olanlarının sürdürülmesi için çaba harcanması gerektiğini vurgulamaktadır.²²⁰

Öte yandan kişiye içsel olan sosyal değer kaynakları da vardır. Bunlar değerlerin kaynağının ikinci düzlemini oluştururlar. Bireyin insanlık onuru, bireye saygıyı gerektirir. Kişinin davranışlarıyla değerlendirilmesi, iyi hareketleri için övülmesi, kötü hareketleri için azarlanması da kişinin sosyal değerlendirilmesinde bir temel oluşturur. Kişisel dokunulmazlık hakkı, insanlık gerçeğine dayandırılır. Bu dokunulmazlık, sorumluluk ve onur bireye dışarıdan aktarılamaz.

Toplumsal, bu değerlendirmelerin içsel kaynağını takdir etmesi, tarih boyunca sürdürülen uzun bir mücadelenin sonucudur. Bazı kişiler diğerlerini köleleştirdiğinde, onların onurunu umursamadığında veya onları utanç verecek düzeyde sömürdüğünde, kurbanların insandan daha aşağı yaratıklar olduğunu ileri sürerek kendilerini haklım çıkarmaya çalışmışlardır. Horlanan, aşağılanan bazı ırk ve kategoriler bu kişilerce, köleciliklerini haklılaştırmak için, düşük düzeyde, insan hakları ve onurdan yoksun, sorumsuz ve kendilerine karışılabilir insanlar olarak görülmüştür. Ancak günümüzde, artık her toplumda insanların içsel bir değere sahip olduğu kabul edilmektedir.

²¹⁹ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev.Nilgün Çelebi, 3.Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss.142-150

²²⁰ ÖZTÜRK,H., **Sosyolojik yansımalar**, Babil yayıncılık, 2.Baskı, 2005, ss.160-162

İster açık, ister kapalı hangi davranış örüntüsü incelenirse incelensin, öncelikle toplumda yürürlükte olan değerlerin anlaşılması gerekir. Bu örüntüler eşit bir öneme sahip değildir; töreler göreneklerden daha zorlayıcıdır. Yabancı ülkelerdeki davranış örüntülerini genellikle anlamamasının bir nedeni de o ülkenin kültürünün değerlerini bilmemek ve anlamamaktır. İlkel bir kültürde, bize saçma ve önemsiz gelen bir davranış onu yapan kişi için çok önemli ve değerli olabilir. Aynı biçimde bir kişi eğer kendi toplumundaki örüntülere uymada eksiklikler gösteriyorsa bu durum, o kişinin toplumdaki sosyal değerlerin önemini iyi bilmediğini gösterir.²²¹

Ajzen, “herhangi bir insan davranışının sadece genel durumdan değil o durumda etkili olan diğer faktörlerden de etkilendiğini” belirtmiştir. Her insanın toplum içerisindeki davranışlarının etkileşimi çok farklıdır.²²²

Değerlerin varlığı sadece, değerlendirilmeye değer kişiler ile şeyleri ve kişileri değerlendirme konusunda uzmanlaşmış kişilerin var olmasına bağlıdır. Toplumun indirgenemez parçası nasıl eylem içindeki kişi ise, değerlerin son ve kesin odak noktası da yine kişidir. Değerlerin ifade edildiği ve simgelendiği temel mekanizma ise sosyal roldür. Davranış örüntüleri sosyal rolleri oluşturur. Kişiler roller yollarıyla istenilen hedeflere doğru işlevlerde bulunurlar. Rolü oluşturan örüntüler en çok önemli olandan en az önemli olana doğru bir süreklilik üzerinde değerlendirilebilir.

Bir davranış örüntüsü dizisine yakıştırılan sosyal değer, kişiler üzerinde de o denli güçlü bir baskı yapar ki sonunda kişiler o değere uyarlar. Bunun anlamı sosyal değerlerin, davranış örüntülerinin normları veya standartları gibi hareket etmesi demektir. Toplumun belli bir hareketi genel olarak onaylar ya da onaylamazsa bu, o hareketin doğru veya yanlış, uygun veya uygunsuz olduğunu gösterir.

Bir toplumda kullanılan ödül ve cezaların asıl temeli değer sisteminde bulunur. Hiç bir değere sahip olmayan bir toplum, en güçlü sosyal kontrol aracını da yitirmiş demektir. Değerler sistemi insan deneyimlerinin birikimini yansıtır ve çağdaş insan deneyimleri üzerinde doğrudan bir etkide bulunurlar. Değerler sistemi

²²¹ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev. Nilgün Çelebi, 3. Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss.142-150

²²² DRNOVSEK, M., T., ERİKSON, “Competing Models of Entrepreneurial Intentions, Economic And Business Review For Central And South –Eastern Europe”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol: 7, No: 1, Feb. 2005, ss.55-71

kişilerden neyin istendiğini, kişilere neyin yasaklandığını; neyin ödüllendirilip neyin cezalandırıldığını belirlerler.²²³

Örgütlenmiş toplumlarda bir sınıfa ait sosyal ilişki veya sosyal süreçler bir kaç temel tipe göre örüntüleşmişlerdir. Kimileri bağlayıcıdır, kimileri ayırıcıdır. Sosyal değerler bu ilişkilerin işlevleriyle iç içe geçmiştir. Genellikle işbirliği, uyarlanma ve özümseme süreçleri çok değerlidir. Çünkü bunlar armoniyi, düzeni ve sosyal barışı geliştirir ve ilerletirler. Kişilerin işbirliği yapma ve birlikte işlevde bulunma sebepleri ile işbirliğinde bulunan kişilerin kendileri her zaman, yüksek sosyal değer ölçütleriyle değerlendirilirler.

Ayrıca süreçler genellikle değer ölçeğinde aşağılarda yer alır. Ancak bu olumsuz ilişkilere katılma genellikle yüksek sosyal değerlerle güdülendirilir ve haklı çıkarılmaya çalışılır. Örneğin çatışma süreci genellikle istenilmeyen, kaçınılan bir süreçtir. Ama çatışma süreci yurtseverlik, kahramanlık, adalet, ocağın korunması veya kişisel ve ulusal onur gibi ölçütlerle ilintilendirildiğinde oldukça değerlenir.

Sosyal değerler sadece davranış normu değil aynı zamanda davranışın güdülenmesi için bir temeldir. Bir kültürde onaylama ve onaylamama varsa, kişilerin bunlara kendi davranışlarını haklılaştırmak için başvurmaları son derece mantıklıdır. Bu, sosyal ilişkiler ağında görüldüğü düzeyde başka hiç bir yerde bu denli açıklıkla görülmez.²²⁴

Birey ve Toplumun değerleri, kavram olarak üzerinde çok durulan bir konu olmakla birlikte değer kavramının yeterince açıklığa kavuşturulduğunu söylemek zordur. Davranış bilimciler ve sosyal psikologlar değerlerin bir yandan bireysel tutum ve davranışları, bilişsel süreçleri etkilediğini, diğer yandan toplumun kültürel kalıplarıyla etkileşimde bulunduğunu ve onları yansıttığını kabul etmektedirler. Bugün psikolojinin, sosyoloji ve antropoloji gibi değer kavramı ile yakından ilgili davranış bilimlerinde geliştirilen yöntemler ve ulaşılan sonuçlar bakımından değer kavramının üzerinde büyük ölçüde tutarlılık kazandığı görülmektedir. Bireylerin hemen her davranışı dolaylı ya da dolaysız olarak değerleri doğrultusunda

²²³ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev. Nilgün Çelebi, 3. Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss.142-150

²²⁴ AİKEN, L. R., "Psychological Testing And Assaement Allyn And Bacon Boston", **Library Journal**, 1985, ss.243-278

yönlenmektedir.²²⁵

Değerler, “bireylerle” olduğu kadar, “toplumsal sistemle” de ilişkilidir. Bireysel değerler, tutumlar, tercihler ve inançlar çerçevesinde, toplumsal değerler ise sosyal normlar çerçevesinde ele alınmaktadır. Değerler bağımsızlaştığı ve belirgin hale geldiği oranda, bireylerin tutum ve davranışlarında kendini göstermesi ve gözlenmesi olasılığı da artmaktadır.²²⁶

Değerler sistemi ise, bireylerin kendi kişisel dünyasının çeşitli yönleri ile ilgili algı ve kavramların meydana getirdiği sürekli bir örgüttür. Bu sistemin öğeleri ise değerlerdir.²²⁷

Küçük şirketlerin büyürken kendi ahlaki standartlarını yapılandırma yollarıyla ilgili araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada büyüyen firmalardaki iş ahlakı ve ortak sosyal sorumluluklar, 10 başarılı ortak girişimci kullanılarak incelenmiştir. Hem yasalara uyum stratejileri hem de dürüstlük stratejileri, risk alan şirketlere rehber olmaları açısından kullanılmıştır. Her bir şirketteki lider değerleri ahlaki değerleri model olarak çıkarılmıştır.

Bir organizasyonun daha büyük toplumlara yaptığı katkılar en az şirketin elde ettiği kar kadar önemlidir. Yapılan bir çok istatistik ahlakı, değerler, dürüstlük ve sorumluluk hakkında iş dünyasında sadece yorum yapmanın değil aynı zamanda bunların gerekliliğinin de uygulanmasının önemini ortaya koyar.²²⁸

Bazı araştırmalar büyüyen şirketlerin büyürken sosyal açıdan sorumlu ve ahlaki değerlerini nasıl sürdürdükleri konusuna rehber olmaktadır. Tabii ki burada girişimci liderin rolü inkar edilemez çünkü; her zaman yönetim ekibini oluşturmak çok uzun bir süre alır, tabii ki ahlaki karar ve gelişimin anahtarını elinde tutan girişimcilerdir.²²⁹

²²⁵ BALTAŞ, A. & BATLAŞ, Z., **Stres**, Remzi Kitabevi, İstanbul 1988

²²⁶ AİKEN, L. R., “Psychological Testing And Assaement Allyn And Bacon Boston”, **Library Journal**, 1985, ss.243-255

²²⁷ AİKEN, L. R., A.g.m., ss.256-278

²²⁸ JOYNER, BREND A., E, DİNAH PAYNE ve CECİLY A RAİBORN, “Building Values,Business Ethics and Corporate Social Responsibility into The Developing”, **Organization Journal of Developmental Entrepreneurship**, Vol :7, No: 1, April 2002, ss.113-121

²²⁹ JOYNER, BREND A., A.g.m., ss.122-131

Kurulan işletmeye rehber olacak ahlaki motivasyon doğru olanı yapma isteği ile ilişkilidir. Tabii ki bu anlayışın devamlılığı işten veya devletten gelen baskı olmaksızın olmalıdır. De George ahlaki değerler üzerinde durmuştur. Genelde firmalarına güvenen insanların iş yaparken değerleri toplumsal baskıdan dolayı kullandıklarını belirtmiştir. Business ethical makalesi ahlaksız davranışların pahalı olduğu kanısını ortaya koymuştur. Nash, tüketicinin iyiliği için firmaların iş ahlakına yönlendirilmelerinin gerekliliğini vurgulamıştır. Toplumsal değerlerin gelişimi için yapılması gereken bazı işlemler aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.²³⁰

Tablo 3.4. Toplumsal Değerlerin Gelişimi için Yapılması Gerekenler

Yazar	Toplumsal Değerlerin Gelişimi
Friedman (1962)	Alınan riskle birlikte değerlerin gelişiminin sağlanmasının da gerekliliği
De George (1999)	Toplumsal gelişime katkıda bulunma
Machiavelli	Yasal olmayan girişimlerin engellenmesi Risk alanların desteklenmesinin gerektiği
Nash (1995)	Tüketici yararı için çalışılmalı
Paine (1994)	Yasal uyum Dürüstlük, yasalardaki potansiyel boşluklar kullanılmamalı

Kaynak: JOYNER, BREND A., E, DİNAH PAYNE ve CECİLY A RAİBORN, “Building Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility into The Developing”, Organization **Journal of Developmental Entrepreneurship**, Vol :7, No: 1, April 2002, ss.113-131

3.5. Değerlerin Temel Özellikleri ve Sınıflandırılması

Değerlerin işlevsel niteliklerini açıklayabilmek için onların temel özelliklerinin ve sınıflandırılmasının bilinmesi gerekmektedir. Bu nedenle aşağıda öncelikle değerlerin temel özellikleri açıklanmaktadır.

²³⁰ JOYNER, BREND A., E, DİNAH PAYNE ve CECİLY A RAİBORN, “Building Values, Business Ethics and Corporate Social Responsibility into The Developing”, Organization **Journal of Developmental Entrepreneurship**, Vol :7, No: 1, April 2002, ss.113-131

3.5.1. Değerlerin Temel Özellikleri

Kültürdeki değerlerin amacının ne olduğu, değer teriminin tanımından da kolaylıkla anlaşılabilir. Değerler kavramsal olarak bilinirler, coşkusallık olarak yaşatılırlar, ortaklaşa paylaşırlar, ciddiye alınırlar ve normlar gibi kullanılırlar. Değerler sosyal eylemin ve düşüncenin hedefi veya nesnesi değildir. Değerler aranan şeyin kendisi değildir, fakat aranan şeyleri önemli kılarlar. Kişiler değerleri, hedef ve nesnelerin yolunu işaret eden normlar ve ölçütler olarak kullanılırlar.

Sosyal değerler belli sosyal sonuçlara yol açarlar. Bu sosyal sonuçlar, sosyal değerlerin genel işlevleri olarak adlandırılabilir.²³¹

Değerler kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılırlar. Tabakalaşma sistemini olanaklaştırırlar. Bireyin çevresindekilerin gözünde nerede durduğunu bilmesine yardım ederler.

Değerler kişilerin dikkatini istenilir, yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesneleri üzerinde odaklaştırırlar. Çok değerli bir nesne her zaman birey veya grup için en iyi olmayabilir. Fakat o nesnenin sosyal olarak değerli görülmesinin o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.

Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yolları, değerler tarafından işaret edilir. Sosyal olarak kabul edilebilir davranışın adeta şemasını çizerler. Böylece kişilerde hareket ve düşüncelerini en iyi hangi yolda gösterebileceklerini kavrayabilirler.²³²

Değerler kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik ederler. İlgi yaratır, cesaret verir. Böylelikle kişilerde çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve beklentilerinin bir takım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar.

Değerler sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri töreye uymaya yöneltir, doğru şeyleri yapmaya yüreklendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolaylıkla

²³¹ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev. Nilgün Çelebi, 3. Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss. 142-150

²³² AVCI, N., **Toplumsal Değerler ve Gençlik**, Siyasal Kitabevi, Mart 2007, s. 54

anlaşılabilmesini sağlarlar.²³³

Değerler dayanışma araçları olarak da işlevde bulunurlar. Sosyal bilimcilerin aksiyonlarından biri de grupların yüksek düzeyde bazı değerlerin paylaşılması amacıyla oluştuğudur. Kişiler aynı değerleri güden kişilere doğru çekimlenirler. Ortak değerler sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli faktörlerden biridir.²³⁴

Değerin tüm dallarda kabul edilen bir tanımına ulaşmak yerine bir takım tanımlarına yer vermek daha işlevsel görülmektedir. Değer, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır. Değer konusunda toplumsal açıdan veya bireysel açıdan ele alınabildiği gibi kültürel açısından da ele alınmıştır ve değer araştırmalarının yönelimi elde edilen bulguları çeşitli kültürler açısından tekrarlamaya çalışmak veya kültürler arasında ne gibi farklılıklar olduğunu belirlemek olmuştur.²³⁵

Değerlerin başlıca özellikleri sıralanacak olursa:

- Değerler kalıcıdır: Rokeach değerlerin kalıcı inançlar olduğunu savunmuştur. Değerler arzu edilebilen olmakla birlikte, tümüyle durağan değildir. Eğer değer tümüyle durağan olsaydı, kişisel ve sosyal değişim imkansız hale gelirdi. Değerlerin tümüyle değişken ve istikrarsız olması durumunda da, insanın kişilik gelişimi ve toplumun devamlılığı mümkün olmazdı.²³⁶

- Değer bir inançtır: Rokeach değerlerin diğer tüm inançlar gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelere sahip olduğunu belirterek şu niteliklerini sıralamıştır:²³⁷

1. Değer, istenilen ve istenilenin kavranmasına ilişkin bilişimdir. Bir kişinin bir değere sahip olması, onun bilişsel olarak doğru davranmayı bildiği anlamına gelir.

²³³ FICHTER, J., **Sosyoloji Nedir?**, Çev. Nilgün Çelebi, 3. Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss. 142-150

²³⁴ FICHTER, J., A.g.e., ss. 142-150

²³⁵ SCHWARTZ, S. H. & BILSKEY, W., "Toward A Theory Of The Universal Content And Structure Of Values: Extensions And Cross-Culture Replications", **Journal Of Personality And Social Psychology**, Vol: 58, 1990, ss. 878-891

²³⁶ ROKEACH, M., *The Nature of Human Values*, The Free Press, N. York, 1973, s. 5

²³⁷ ROKEACH, M., A.g.e., ss. 9-10

2. Bir değer duygusaldır, çünkü onunla ilgili kişinin olumlu ya da karşıt, onaylayıcı ya da katılmadığı olumsuz duyguları vardır.

3. Değerler davranışsaldır, çünkü eyleme geçildiğinde kişiyi davranışa yönelten bir özelliğe sahiptir.

- Değer bir davranış biçimidir: Değer bir davranış biçimi ya da mevcudiyetin son haline ilişkindir. Bir kişinin bir değe sahip olduğunu söylediğimiz de onun, arzu edilebilir davranış biçimleri ya da arzu edilebilir mevcut durumun son haliyle ilgili inançları olduğunu düşünüyoruz demektir. Bu iki tür değer vasıta ve kutup değerler olarak adlandırılır.²³⁸

Terminal değerlerin iki türü vardır; kişisel ve sosyal değerler. Odak noktaları kişinin kendinde ya da kişiler arası olabilir. Vasıta değerlerde iki türdür; ahlaki değerler ve yetkinlik değerleri. Ahlaki değerler esasında davranış biçimleriyle ilgilidir ve odak noktası kişiler arasındadır. Yetkinlik değerleri ise kendini gerçekleştirme ile ilgili değerlerdir ve odak noktası kişiseldir. Moral değerler yerine getirilmediklerinde kişi yanlış yapmaktan ötürü suçluluk duyarken, yetkinlik değerlerinde bu durum ancak kişinin kişisel yetersizliğinden utanç duymasına yol açar.²³⁹

- Değer bir tercihtir: Değer “bir tercih edilebilir kavramı” olduğu kadar bir “tercih” tir de, “arzu edilebilir olan” ile “kesinlikle arzu edilen” arasındaki ayırım konusunda şimdiye kadar pek çok çalışma yapılmıştır. Ancak Kluckhohn’un tanımladığı gibi “bir değer kesinlikle arzu edilen bir şey değil arzu edilebilir bir kavramdır.”²⁴⁰

O halde “arzu edilebilir ola” kavramı yalnızca çok özel bir tercihten başka bir şey değildir. Diğer tür tercihler ile, örneğin; yiyecekler arasında bir seçimle, durumlar arasındaki bir seçim birbirlerinden farklıdır. Çünkü, durumlar arasında yapılan tercih kavramsaldır.

- Değer kişisel-sosyal tercih edilebilirdir: Bir değer kişisel ya da sosyal bir “tercih edilebilir kavramı” dır. Birisi bize diğerlerinden söz ettiğinde bunların kendisi

²³⁸ CHUSMİR, L. & PARKER, H., “Gender And Situational Differences İn Managers Values:A Look At Work And Home Lives”, **Journal Of Business Research**, 1991, s.325

²³⁹ ROKEACH, M., A.g.e., s. 9

²⁴⁰ ROKEACH, M., A.g.e., ss. 9-10

ve başkalarına eşit olarak uygulanacağını düşünmemek gerekir. Bu kişinin değerleri başkalarıyla paylaşılabilir ya da paylaşamaz. Tek yönlü, ikili ve hatta üçlü standartlarda olabilir.²⁴¹

Psikoloji bilimi bireyin davranışlarını bireyin kültürlendiği sosyal çevresi ile etkileşimi sonucu kazandığını kabul etmektedir. Böylece değerler, sadece davranışlar için ölçü değil, insanların davranış, duygu ve düşüncelerinin kaynağı ve nedeni de olmaktadır. Davranışçı psikologlar sosyal benliğin “sosyalleşme süreci” içinde geliştiğini, öğrenme yolu ile değerlerin bireye mal olduğu görüşündedirler.²⁴²

Schwartz ve Bilsky değerlerin evrensel yapısı konusunda bir kuram geliştirmişlerdir. Bu kuramın gelişimine yardımcı olmak için Rokeach de değerlerin evrensel yapısına katkıda bulunmuştur. Günümüzde ise yaygın bir şekilde kullanılan değerler bütünü budur. Schwartz (1992) ise değer kavramıyla ilgili şu özellikleri belirtmiştir;²⁴³

- Değer bir kavram veya inançtır,
- Değer, arzu edilir sonuç durum veya davranışlarla ilişkilidir,
- Değer, belirli (özel) durumları aşar,
- Değer, davranış ve olayların seçimi veya değerlendirilmesinde yol göstericidir,
- Değerler göreceli önemleri açısından sıralanırlar.

Değeri, yapılan tanımlarına dayalı olarak başlıca genel özelliklerini belirtmek gerekirse;

- Toplum ya da bireyler tarafından benimsenen birleştirici olgulardır.
- Toplumun sosyal ihtiyaçlarını karşıladığına ve bireylerin iyiliği için olduğuna inanılan ölçütlerdir.
- Sadece bilinç değil, duygu ve heyecanları da ilgilendiren yargılardır.

²⁴¹ SARGENT, S.S., WILLIAMSON R.C., **Social Psychology**, Third Edition, The Ronald Press Company, New York, 1966, s.261

²⁴² AİKEN, L. R., “Psychological Testing And Assaement Allyn And Bacon Boston”, **Library Journal**, 1985, ss.243-278

²⁴³ SCHWARTZ, S. H. & SAVING, L., “Identifiying Culture –Specific İn The Content And Structure Of Values”, **Journal Cross-Cultural Psychology**, Vol:26,1995, ss. 92-116

- Değerler, bireyin bilincinde yer eden ve davranışı yönlendiren güdülerdir.

3.5.2. Değerlerin Sınıflandırılması

Değerler, üzerinde bir çok bilimsel incelemeler yapılmış, onları daha iyi anlayıp ve çözümleyebilmek için değişik düşünürler tarafından farklı sınıflandırmalar da yapılmıştır.

Taşıdıkları vurgulara ve yönelimlere göre değerler aşağıdaki gibi gruplamaya tabi tutulmuştur.²⁴⁴

- Kuramsal Değerler: Kritik ve rasyonel yaklaşımlar yoluyla gerçeğin keşfedilmesine büyük önem verirler.
- Ekonomik Değerler: Yarar ve pratikliğe göre değerlendirme vurgusu taşırlar.
- Estetik Değerler: Biçim ve uyumun önemine yöneliktir.
- Sosyal Değerler: İnsan sevgisi ve ilişkilerine dair taşınan değerlerdir.
- Politik Değerler: Güç kazanımına ve etki alanının genişletilmesine önem veren değerlerdir.
- Kutsal Değerler: Rasyonel dünya dışındaki oluşumları anlama ve açıklamaya yöneliktir.

Değerler zorlayıcı derecelerine göre de sınıflandırılabilirler. Böylelikle değerler sosyal kişiliği etkileme derecelerine göre düzenlenmiş olurlar. Bir uçta kişinin bilinçli olarak kabul ettiği içselleştirilmiş, moral açısından en güçlü değerler bulunur. Bu değerlerin çiğnenmesi normal kişide suçluluk ve utanma duygusu uyandıracaktır. Kişi bu değerlere rıza göstermeye kendini bilinçli olarak zorunlu hisseder. Toplumda kişinin rızasını sağlamak için yoğun çabalara girer. Bu kutupta en kesin ve en katı emirler yer alır. Yapılmalı ve yapılmamalı olanları belirten değerler bulunur. En yüksek moral ve etik zorlamalara işaret eden sosyal değerler, bireyin kendi kişisel etiğın de moral öz haline gelirler. Bu yüksek noktadaki süreklilik, daha az önemli ve daha az zorunlu değerleri gölgeler. Bu durum,

²⁴⁴ STEPHENS,R., **Organizational Behaviour**, Prentice Hall, USA, s.119

toplumdaki kişilerin daha alt değerlere her zaman daha az uyum gösterecekleri anlamına gelmez. Ancak kişiler söz konusu alt değerlere, yoğun inançları yüzünden değil de, genellikle alışkanlıkları yüzünden uyarlar.²⁴⁵

Sosyal değerler süreklilik gösteren ortaklaşa işlevler temelinde de düzenlenebilir. İşlerin yapılmasında, kişi ve gruplar arasında işbirliği kurulmasında bazı değerler, diğerlerinden daha önemlidir. Bu temeldeki en yüksek değer toplumun sürekliliği ve kamu refahı için neyin istendiğine ve hatta neyin önemli olduğuna işaret eder. Bu alan sevgi ve hakkaniyet ilişkilerinin en yoğun bulunduğu alandır. Ayrıca buradaki yüksek değerlerin kendi aralarında da bir ilişki ve denge vardır. Bu sürekliliğin diğer ucunda olumsuz ve antisosyal değerler bulunur. Bunlar bir değer çatışması alanı oluştururlar. Kişisel ve sosyal yükümlülükler arası kargaşayı vurgularlar. Hiçbir zaman toplum için iyi olanın birey içinde iyi olduğu söylenemez. Toplum açısından olumsuz ve ayırıcı görülen değerler bir kişi, bir çıkar grubu veya bir baskı grubu tarafından yüksek değerler olarak görülebilir.²⁴⁶

Sosyal değerler toplumun tabakalaşma sistemine olduğu kadar davranış örüntülerine, sosyal rollere ve sosyal süreçlere de yakından bağlıdır. Sıralanan sosyal olgulardan herhangi biri değer sınıflaması için başlangıç noktası olarak alınabilir. Ancak analitik amaç doğrultusunda üç temel üzerinde olmalıdır; sosyal kişilik, toplum ve kültür. Değerleri bu üç bakış açısından sınıflandırma çalışmasına karşın unutulmamalı ki, aslında değerler her üçünde de içiçe ve çakışiktır.²⁴⁷

Değerlerin en anlamlı sınıflandırılması değerlerin kurumsal işlevlerine göre sınıflandırılmasıdır. Genellikle değerleri dini, siyasal, ekonomik ve benzeri açılardan ayırırız. Bir kültürdeki sosyal değerlerin sistematik analizi sonunda, her temel kurumda kullanılagelen bir değer dizisinin varlığı saptanabilir. Aile gibi temel bir sosyal grupta karşılıklı olarak işlevlerde bulunan kişiler, aile yaşantılarında uymaları gereken belirli temel değerler olduğunu bilirler. Kişiler siyaset ve ekonomi gruplarında belirli sosyal değerlerle yönetilir, yönlendirilirler. Toplamların din,

²⁴⁵ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev. Nilgün Çelebi, 3. Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss.142-150

²⁴⁶ GÜÇLÜ, S., **Kurumlara Sosyolojik Bakış**, Birey Yayıncılık, Lord Matbaası, Ekim 2005, ss.179-186

²⁴⁷ ÖZTÜRK, H., **Sosyolojik Yansımalar**, 2. Baskı, Babil Yayıncılık, Ankara, 2005, ss.65-78

eğitim ve boş zaman gruplarında da önemli değerler bulunur.²⁴⁸

Bu anlamda sosyal değerlerin örüntü, rol ve ilişkiler gibi kuramsallaştığı söylenebilir. Belli bir kültürel davranışa uzunca bir süreden beri yakıştırılan değerler, kurumun işleyişini basitleştirir ve kolaylaştırır. Bu değerler sadece davranışın kendisi ile değil fakat, şu veya bu kurumdaki davranış ile kolaylıkla özdeşleştirilebilir. Değer ve davranış ne kadar uzun bir birliktelik sergilerse, o kadar kolaylıkla özdeşleştirilebilir, o kadar da bu birliktelik kurumsallaştırılabilir. Bu nedenlerdir ki, geleneksel, yavaş değişen toplumlarda çocuk yetiştirme, ekin toplama, dini ibadet gibi örüntülerde tek bir yol izlenir. Kurumsal değer, kabul edilmiş olan kurumsal örüntüyü güçlendirir ve bu örüntü içinde eritilir.²⁴⁹

3.6. Değer Yaklaşımları

Değerler konusunda yapılan araştırmalarda kişi ve toplum ilişkisi sorunu üzerinde durulmaktadır. Bu incelemelerde, kişinin içinde bulunduğu kültür ile ilişkilerini saptayabilmek için kişiye olan etkileri incelenmiştir. Aşağıda bu yaklaşımların başlıcaları anlatılmaktadır.

3.6.1. Liedtka'nın Değer Yaklaşımı

Liedtka, hem kişisel hem de örgütsel değer sistemleri arasındaki uyum ve açıklığın önemli olduğunu görerek konuyu incelemiş ve kuramsal bir model geliştirmiştir. Bu değer sistemlerinden birinin veya diğerinin yokluğunda kişisel değer sistemlerinin açıklığının örgütsel değer sistemlerinin açıklığından daha olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir.

Liedtka, değerler benzeşim modelinde hem kişisel hem de örgütsel değerlerin karar almayı nasıl etkilediğine kavramsal bir açıklama getirmiştir. Kararın bu iki değer boyutu arasındaki uyum ve açıklıktan etkilendiğini belirtmiştir. Bu görüşün doğruluğunu kanıtlamak için Liedtka ayrıntılı klinik görüşmelerden sonra iki firmada kişisel olarak seçilmiş iki durum (kişisel-örgütsel değerler) hakkında bir

²⁴⁸ FICHTER, J., A.g.e., s. 138

²⁴⁹ FICHTER, J., A.g.e., ss.142-150

çalışma alanı oluşturmuştur.²⁵⁰

Değerler benzeşmesi modelinde kişilerin karar verme durumunda karşılaştıkları bütün zor durumlar incelenmiştir. Önemli örgütsel ve bireysel karar ve sonuçlarla ilgili kişisel ve örgütsel değerlerin etkileşimi açıklanmıştır.

Toplum içerisinde değerler alanında benzeşimin yüksek olarak gerçekleştiği durumlarda, uyumun ve alınacak kararların uygulanabilirliğinin de yüksek olacağını belirtmektedir.²⁵¹

3.6.2. Örgütsel Değer Yaklaşımı

Çalışma hayatının monotonlaştığına inanan çalışanın güdülenebilmesi için çalışma hayatına bakış açısını değiştirmek gerekmektedir. Çalışma ortamını dinamik hale getirebilmek için, grupların çekim kuvvetinden yararlanmak gerekir. Toplum içerisinde ün ve prestij sahibi şirketlerle çalışabilmek için bireyler büyük çaba sarf ederler. Bunun başlıca nedeni; hem kendi toplumsal ve çalışma değerine değer katmak hem de örgütsel çalışma inancı içerisinde yer almak.

Örgütsel çalışma yaklaşımına göre çalışmak bir amaç değil araçtır. Çalışmak, bireyin ve toplumun çıkarlarına fayda sağladığı sürece bir değer taşır. Kişinin başarısı grup içerisinde grup amaçlarına hizmet edip uyumlu olduğu taktirde değer taşır. Bu durumda çalışma örgütsel fayda ve bireysel tatmin olarak ortaya çıkmaktadır.²⁵²

3.6.3. Kapitalist Değer Yaklaşımı

Kapitalist sistem içerisinde insan gelişme imkanı bulamaz. Bu sistem de çalışma zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan insanın karar aşamasında hiç bir katkısı yoktur. İnsan, sermayeye bağımlı bir araç olarak değerlendirilmektedir.

²⁵⁰ POSNER, B.Z., and W.H. SCHMİDT, "Values Congruence and Differences Between The Interplay of Personal and Organizational Value Systems", **Journal of Business Ethics**, Vol:12, Iss.5, 1993, s.341

²⁵¹ POSNER, B.Z., A.g.m., s.342

²⁵² BUCHHOLZ, R. A., "Measurement Of Beliefs Human Relations", **Personel Psychology**, Vol: 29,1976, ss. 1177-1188

Neoklasik ve kapitalist sistem arasındaki en önemli benzerlik, çalışmayı bir potansiyel aktivite olarak görmeleridir. Protestan çalışma ahlakının da ise, çalışmak bir zorunluluktur ve çalışma için yaşanması gerektiği belirtilmektedir. Kapitalist yaklaşım, iş hayatında yerleşmiş olan iş gücü sömürü politikasının kaldırılması taraftarıdır. Yapılmak olan işlerde katı bir şekilde uygulanmakta olan uzmanlaşmanın önüne geçilmesi ve insanların gelişimini sağlayacak süreçlerin ele alınması gerektiği belirtilmektedir.

Kapitalistler, sermayenin basit bir parçası olarak görülen bireylerin, üretim süreci içerisindeki faaliyetlerinin devrimsel bir nitelikte yaklaşımla düzenlenmesi gerekmektedir. Çalışan insan; söz hakkına sahip, karalara katılan, değer ihtiva eden, monotonluktan uzak ve bireysel olarak gelişimini sağlayabilen bir konuma getirilmelidir.

Kendi gelişimini sağlamak amacıyla çalışmakta olan insanların yaşamsal değerlerindeki değişikliğin çalışma değerlerine etki edeceği belirtilmektedir.²⁵³

3.6.4. Neoklasik Değer Yaklaşımı

Dinin toplumlar üzerinde çok etkili olduğu zamanlarda insanların sadece çalışmak amacıyla yaşamlarını sürdürmeleri gerekliliği vurgulanmaktaydı. Bu toplumlardaki çalışan insanlara iktisadi hayat içerisindeki bakış açısı sadece sıradan bir üretim elemanı ve hatta makine gibi değerlendirilmekteydi. Fakat; bu çalışma süreci içerisindeki insanın; mutluluğu, duyguları, kendi benliği ve varlığı dikkate alınmadan üretim gerçekleştirilmekteydi.

Neoklasik anlayışla birlikte, çalışan insanların amaçlarının da dikkate alınmasının gerekliliği belirtildi. İnsanı harekete geçiren davranışların asıl sebeplerinin, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde olduğu gibi, bireysel ve öznel olarak yapılan faaliyetlerin bir anlam taşıması gerektiği ortaya konuldu.

Bireysel olarak gelişmenin ekonomik süreç içerisinde ön plana çıkarılması gereken bir amaç olduğu vurgulandı. Çalışmanın, insanın kendini gerçekleştirme için yapılması gereken bir faaliyet olduğu ve üretim yapmaktan çok daha önemli

²⁵³ FORMM, E., **Marx 'ın İnsan Anlayışı**, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1993, s.186

olduğu belirtilmiştir.

Bu nedenle insanları çalışmaya iten en önemli şey; bireysel olarak kendilerini gerçekleştirmelerine fırsat tanınmasıdır. Kendini gerçekleştiremeyen bireyin yapmakta olduğu işe karşıda isteksizliğinin olduğu belirtilmektedir. Çalışmak, bireysel gelişimi sağlamak için yapılmalıdır.²⁵⁴

3.6.5. Maslow'un Değer Yaklaşımı

Maslow'un değerlerle ilgili temel düşüncesi; insanlar başlangıçta ortak temel değerlere sahip olarak doğarlar. Daha sonraları hayatın yaşayışı içerisinde çevresiyle kurmuş olduğu ilişki sonucunda, bireylerdeki değer farklılıkları ortaya çıkar. İnsanlar kendi mevcutlarına göre ihtiyaçlarını şekillendirirler. Her bireyin farklı şekilde ihtiyaçları olmasından dolayı, bu ihtiyaçlarını giderecek de farklı değer yargıları oluşmaktadır. Bu ihtiyaç ve değerlerin sıralanmasıyla da, ihtiyaçların hiyerarşisi ortaya çıkmaktadır. Bu hiyerarşi içerisinde, ihtiyaçların gerçekleştirilme sırası önemli olmaktadır. En alt seviyede yer alan fizyolojik ihtiyaçlar, her birey için temeldir. Daha sonra üst seviyedeki ihtiyaçlar sırasıyla gerçekleştirilmeye çalışılır.²⁵⁵

Maslow, bireyin yaşam süreci içerisinde yeri ve zamanı geldikçe kendiliğinden hiyerarşik düzen içerisindeki ihtiyaçların farkına vararak, gerçekleştirme çabası içerisinde değer problemini çözmeye çalışmaktadır.

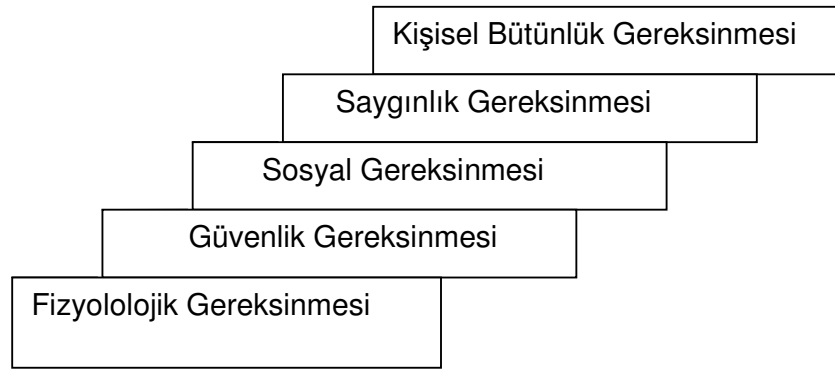
İnsanların sahip oldukları kapasiteleri, onların ihtiyaçlarını belirler. Bu nedenle mevcut kapasiteler, bireylerin değerlerinin oluşumunu sağlamaktadır. Maslow, bu ihtiyaç ve değerlerin gelişimsel süreç içerisinde hiyerarşik bir yapıya sahip olarak sıralandığını belirtmektedir.²⁵⁶

Şekil 3.1'de Maslow'un Gereksinme Zinciri anlatılmaktadır.

²⁵⁴ HAMPDEN, T. C., **Radical Man**, Cambridge Schenkman, 1970, ss. 24-27

²⁵⁵ DERELİ, T., **Organizasyonlarda Davranış**, İİBF Yayını, İst.Ünv., İst., 1976, s.158

²⁵⁶ MILLER F. B., **Sanayide Beşeri Münasebetler**, Çev.Sabahattin Yalçın, İst.Üni.Fak.Yay., İst., 1966, ss.140-147



Şekil:3.1. Maslow'un Gereksinme Zinciri

Kaynak: DERELİ, T., **Organizasyonlarda Davranış**, İİBF Yayını, İst.Ünv., İst., 1976, s.158

Maslow yukarıdaki şemada görüldüğü gibi gereksinimlerin belirli bir sıra izlediğini, bu sıraya uygun biçimde aşağıdan yukarıya doğru bir gereksinme giderilmedikçe bir üst gereksinmeye geçilmediğini ileri sürmüştür.

Maslow, insanoğlunun değerlerinin oluşumunun tek amacının kendini gerçekleştirmek olduğunu belirtmektedir. Kendini tanıyarak ihtiyaçlarını ortaya koyabilen birey, tatmin edilen her bir ihtiyacın sonunda başka diğer ihtiyaçların ortaya çıkacağını ve aslında bu ihtiyaçların en üst basamağında ise insanın kendini gerçekleştirmesinin olduğunu bekitemektedir. Bu ihtiyaçların aynı zamanda değerlere karşılık geldiğini belirterek, değerlerin oluşumunun da bu hiyerarşik yapı içerisinde gerçekleştiğini bekitemektedir.²⁵⁷

3.6.6. Max Weber'in Değer Yaklaşımı

Protestan çalışma ahlakı üzerine çalışma yapan Weber, bu ahlak yapısının en önemli özelliklerinin bireysellik, çilecilik ve çalışkanlıktır. Weber'e göre Protestan ahlaka göre insanlar, dünyada sadece tanrının emirlerini yerine getirmek için vardır. Tanrının insanlara vermiş olduğu emirlerden bir tanesi de sosyal başarıdır. İnsanlar topluma hizmet etmek için çalışmalıdırlar. Zaman son derece değerlidir, çünkü

²⁵⁷ ONARAN, O., **Maslow Kuramının Türk Kamu Kesiminde Uygulanması, Yönetim Psikolojisi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1979, ss.137-162

kaybedilen her saat tanrının takdirini almak için yapılacak işlerden kaçırılmış zamandır. İnsan ancak kendisine verilen kısa ömür süresinde kendisini ispatlayarak cennete gidebilecek seçilmiş insan olmaya hak kazanabilir. Bu anlamda zamanı boşa harcamak, onu tembellikle, eğlence ve lüksle geçirmek ahlaki açıdan mahkum edilme nedenidir. Dünyadaki varlıkların toplumun hizmetinde kullanılarak tanrıya itaat edilmelidir. Başarı tamamen kişinin kendi çabasına bağlıdır.²⁵⁸ Kişinin elde etmiş olduğu servet birikimi onun ne kadar çaba harcadığının bir göstergesidir. Ancak, aynı zamanda, maddi varlık birey için en büyük tehlikedir. Maddi varlığın cazibesi ve ona ulaşmak için çaba harcamak şeytanın günaha teşviki olarak kabul edilir. Çünkü, mal varlığı insanı rahat bir yaşantı içerisinde tembelliğe ve bedensel arzuların tatminine yöneltir. Fakat insan çalışması sonucunda edindiği zenginliği toplumun hayrına olacak şekilde kullanırsa tanrının takdirini kazanır. Bu ahlakta, genelin iyiliğini düşünmek, alışverişte dürüst olmak, işini büyütmek ancak ondan kişisel çıkar sağlamamak hedeflenir.²⁵⁹

3.6.7. All Port, Vernon Lindzey'in Değer Yaklaşımı

Allport, Vernon ve Lindzey tarafından yapılmış olan çalışmalar sonucunda toplum içerisindeki değerlerin sınıflandırması aşağıda sırayla açıklanmaktadır;

ESTETİK DEĞER: Bu değer beliren ilgi alanı şekil ve ahenktir. Estetik değeri ağır basan birey için gerçek olan şey güzelliştir ve en çok önem verdiği kavramlar zarafet, simetri ve uyumdur. Bu değere sahip olan bireylerin sanatsal yönleri daha ağır basmaktadır.²⁶⁰

TEORİK DEĞER: Bu değer boyutunun beliren ilgi alanı gerçeğin ortaya çıkarılmasıdır. Teorik değerler bakımından en çok önem verilen kavramlar, muhakeme, gözlem, eleştiri ve rasyonel düşüncedir. Bireyin amacı bilgi edinmek ve edinmiş olduğu bilgileri düzenli ve sistemli bir hale sokmaktır. Bu değere sahip olan bireyler in araştırmacılık yönü gelişmiştir.

²⁵⁸ WEBER, M., **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhı**, Çev:Zeynep Gürata, Ayraç Yayın Evi, 1999, s. 17

²⁵⁹ TAWNEY, R. H., **Religion And The Rise Of Capitalizm**, Penguin Boks, New York, 1940, s.67

²⁶⁰ ALLPORT, G., W.&, VERNON P E & LINDZEY, G., **A Study Of Values**, Mifflin Pres., Boston Houghton, 1960, ss.124-135

EKONOMİK DEĞER: Bireyin belirgin ilgi alanı fayda kavramına dayanır. Özellikle iş dünyasında faydacı ve pratik tavırlara önem verilir. Bireyin hayatındaki en önemli amacı servet edinmek ve bu alanda başkalarını geçmektir.

SIYASİ DEĞER: Siyasi değerleri ağır basan bir bireyin belirgin amacı ise güç elde etmek ve bu gücü başkalarını etkileme yolunda kullanmaktır.

SOSYAL DEĞER: En çok önem verilen ve hayat biçimini belirleyen olgu sevgidir. Bu değer boyutunda birey için nazik, sempatik ve özverili olmak en çok önem verilen davranış biçimidir. Bireyin amacı, insanlarla sevgiye dayalı ilişkiler kurmak ve gerçek dostluğu yakalamaktır.

DİNİ DEĞER: Dini değerleri belirgin bir biçimde benimsemiş olan insanların ilgi alanı evrenin bütünlüğünü anlamak ve bunu tarif etmektir.²⁶¹

Bu altı değer boyutu insanı belli başlı varlık alanlarıdır ve her insan için farklı oranlarda önem kazanır. Buna göre; her insanın bir değer profili vardır. Bir insan için bir ya da birkaç değer boyutu çok daha fazla önemli olabilirken diğer boyutların önemlilik derecesi azalmakta, hatta bazıları birey için hiç önem taşımayabilmektedir. Böylece bireyin yoğun olarak önem verdiği, bir ya da birkaç değer boyutu onun hayatını önemli ölçüde belirler ve yönlendirirken, diğer değer boyutları hayatında daha az anlam ifade etmektedir. Ayrıca tek tek bireylerin değer profillerinin olmasıyla birlikte, gruplar ya da toplumlar da belirli bir değer profili gösterebilmektedirler.²⁶²

3.6.8. Schwartz ve Bilskey'in Değer Yaklaşımı

Schwartz ve Bilskey değerlerin evrensel yapısı konusunda bir kuram geliştirmişlerdir. Schwartz değer kavramıyla ilgili şu özellikleri belirtmiştir;²⁶³

- Değer bir kavram veya inançtır,
- Değer, arzu edilir sonuç durum veya davranışlarla ilişkilidir,

²⁶¹ ALLPORT, G., W.&, VERNON P E & LINDZEY, G., **A Study Of Values**, Mifflin Pres., Boston Houghton, 1960, ss.124-130

²⁶² ALLPORT, G., W., A.g.e., ss.132-135

²⁶³ SCHWARTZ, S. H. & SAVİNG, L., "Identifying Culture –Specific In The Content And Structure Of Values", **Journal Cross-Cultural Psychology**, Vol:26,1995, ss. 92-116

- Değer, belirli (özel) durumları aşar,
- Değer, davranış ve olayların seçimi veya değerlendirilmesinde yol göstericidir.

Bu düşüncelere amaç ve araç değer ayrımı eklenebilir. Bilindiği amaç değer nihai amacı gösterir ve sonuçta ne olması beklendiğinin ifadesidir. Buna karşılık araç değerler, çoğunlukla amaç değerlere ulaşmada kişiye veya kişilere yardımcı olması beklenen değerlerdir. Amaç değerler genel yaşam ve dünya ile ilgili ifade edilirler; buna karşılık araç değerler çoğunlukla kişilik özellikleri şeklinde ifade edilirler. Ancak bu iki grubu birbirinden ayırmak bazen oldukça zorlaşmaktadır. Schwartz değerler değer öbeklerini aşağıdaki toplamıştır.²⁶⁴

²⁶⁴ SCHWARTZ, S. H. & BİLSKEY, W., "Toward A Theory Of The Universal Content And Structure Of Values: Extensions And Cross-Culture Replications", **Journal Of Personality And Social Psychology**, Vol:58, 1990, ss.878-891

Tablo 3.5. Değer Öbekleri

ÖZ YÖNETİM • Kendine saygılı olmak • Kendi amaçlarını seçmek • Yaratıcılık • Meraklı olmak • Özgürlük • Bağımsız olmak	UYUM • İtaatli olmak • Ana babaya ve yaşlılara değer vermek • Kibar olmak • Kendini denetleyebilmek
UYARILMA • Heyecanlı bir yaşam • Değişken bir hayat • Cesur olmak	HAZCILIK • Yaşamdan zevk almak • Zevk • İsteklerine düşkün olmak
BAŞARI • Sözü geçen biri olmak • Hırslı olmak • Başarılı olmak • Muktedir olmak • Zeki olmak	GÜÇ • Sosyal güç • Zengin olmak • Otorite sahibi olmak • Sosyal saygınlık • Toplumdaki görüntüyü koruyabilmek
GÜVENLİK • Ulusal güvenlik • Bağlılık duygusu • İyiliğe karşılık vermek • Toplumsal düzen • Aile güvenliği • Sağlıklı olmak • Temiz olmak	GELENEK • Bana düşen hayatı kabullenmek • İlimli olmak • Dindar olmak • Alçakgönüllü olmak • Geleneklere saygı • Özel haklara saygı
EVRENSELLİK • Sosyal adalet • Barış içinde bir dünya • Erdemli olmak • Güzel bir dünya • Çevreyi korumak • Açık fikirli olmak, • Eşitlik • Doğayla bütünlük • İç huzur	HAYIRSEVERLİK • Manevi bir yaşam • Bağışlayıcı olmak • Dürüst olmak • Yardımsever olmak • Sadık olmak • Sorumlu olmak • Anlamlı bir yaşam • Gerçek dostluk • Olgun sevgi

Kaynak: SCHWARTZ, S.H., "Universals In The Content And Structure of Values:Theoretical Advances And Emprical Tests in 20 Countries", **Advances in Experimental Social Psychology**, Vol:25, 1992, s.1-65

3.6.9. Graves'in Değer Yaklaşımı

Graves, ihtiyaçlar hiyerarşisinin tarihsel süreç içerisinde farklı oluşumların etkisi altında bazı ihtiyaçların daha yoğun olarak yaşanabildiğini vurgulamıştır. Bu nedenle gelişim süreci içerisinde ihtiyaçların zamanla değişerek farklı düzeylerde insanlarca yaşandığını belirtmiştir.

İnsanın değer ve ihtiyaçlarını Maslow gibi hiyerarşik bir yapı içerisinde incelemektedir. Graves insanı, doğal yapısı içerisinde sürekli olarak gelişmeye ve değişmeye açık bir canlı olarak görür. Bu nedenle, hiyerarşik yapı içerisinde, bir düzeyden diğer bir düzeye geçerken, insan her yönden kendini yeni yapıya hazır hisseder. Zaten yeni yapıya kendini hazır hissetmezse, yeni yapıda sürekli olarak kalamaz. Yeni yapı içerisindeki yetersizliği hemen ortaya çıkar ve tekrardan eski düzenine dönmeye çalışır. İhtiyaçlar hiyerarşisindeki mevcut bulunduğu ortamdaki yeterlilik tatminkar boyutlara ulaştığı ve bir üst düzeye hazır olduğu anda, bir üst düzeye geçiş rahatlıkla gerçekleşebilecektir. İnsanlar böylece bulundukları ihtiyaç basamaklarında değer yargılarını şekillendirmeye çalışırlar.

Maslow'la ikisi arasındaki en büyük benzerlik; ihtiyaçlar hiyerarşisindeki tabakalar arasındaki geçişlerdir. Graves farklı olarak, tarihsel süreç içerisinde insanların farklı düzeylerde yaşadığını vurgulamıştır. Her ikisi de yaşayış biçimlerini, ihtiyaçların ve değerlerin oluşturduğunu, ihtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde değerler sisteminin var olduğunu belirtmişlerdir.

İnsan, oluşan değer hiyerarşisi içerisinde ulaştığı bir üst basamakta yeni bir değer sistemi geliştirir ve kendi varlığını sürdürecektir şekilde tedbir alır. Maslow ve Graves arasındaki en önemli farklardan biri de, duygusal ve bireysel merkezli varlığın, ihtiyaçlar hiyerarşisinde ayrı birer basamak olarak belirtilmesidir.

İnsanların değerlerini ve yaşam biçimlerini hiyerarşik bir düzenleme ile insanın var oluş düzeyleri olarak sınıflayan Graves, yedi var oluş düzeyi saptamıştır.

TEPKİSEL VAROLMA: Bu düzeyde henüz sadece fizyolojik varlığını yaşayan insanlar, fizyolojik ihtiyaçlarını gidermek için uğraşır. Bireyin sahip olduğu değer, gösterdiği tepkilere göredir. Örneğin, acıyı gideren şey iyidir ve bir değer olarak kabul edilir.

GELENEKSEL VAROLMA: Bu düzeyde insanın ihtiyacı sadece var olmak için çaba harcamaktır; fakat bu bilinç düzeyinde değildir. Sürdürülmek istenen bu var oluş biçimi atalarının yaşam biçimine göre yaşamak, nesli devam ettirmektir. Bu yaşam biçimi değer olarak ortaya çıkan göreceli bir güvenliği sağlamaktadır.

BEN MERKEZLİ VAROLMA: İnsan ilk kez bu düzeyde ayrı bir birey olduğunun farkına varır. Ben merkezli yaklaşım içinde bu insanlar yaşamlarını sürdürmek için başkalarının üzerinde baskı kurarlar ve çevreyi kendi ihtiyaçlarına göre ayarlarlar. Bu ayarlama sayesinde bu düzeye ait değerler oluşur.

ÖZVERİLİ VAROLMA: Bu var olma düzeyinde dünya nimetlerine dayalı arzularından fedakarlık ederek öbür dünya için yaşama vardır. Ölümünden sonraki hayatta ebedi huzura kavuşmayı arzulayan birey tanrının koyduğu değerlere itaat eder.

MATERYALİST VAROLMA: Bu düzey, dünyanın sırlarını öğrenmek ve ona hükmetmek için bilimsel metotları kullanmayı ve objelerden yararlanmayı içerir. Bu materyalist insanların değerleri arasında, başarı, sahip olma, statü ve şöhret, rekabetçilik, girişimcilik ve bilimsel araştırma vardır.

TOPLUMSAL VAROLMA: Bu düzeydeki değerler çağdaş değer biçimlerine göredir. Bireyin önem verdiği değerler, iletişim, örgütlenme, çoğunluğun söz sahipliği, rasyonalitedeki soğukluğun yerine yumuşaklık, varlık yerine zevk; güç yerine saygınlık ve maddeler yerine kişiliktir. Ayrıca, toplum bir bütün olarak değerlidir.

VAROLUŞ: Bu değer sistemi bilgiye ve kozmik gerçekliğe dayalıdır. Birey, hayata, bağımsızlığa ve herkesin toplu çıkarına değer verir; farklı değerlere sahip insanlara karşı oldukça esnektir, bu anlamda esnek olmayan sistemlere ve otoritenin rasgele kullanılmasına karşı çıkar.

Bu hiyerarşik sistemde her başarılı düzey bir denge durumudur ve bir düzeyde dengenin başarılmasıyla diğer bir denge durumuna geçilir. Birey, bir denge durumundayken, o duruma ait psikolojiye sahiptir. Onun davranışları, duyguları, güdüleri, ahlakı ve değerleri, düşünceleri ve tercihleri o düzeye uygundur. Her yeni düzey, birey hiyerarşik yapılanmadaki zorunlu ihtiyaçlarını karşıladıkça ve varoluşuyla ilgili sorunlarını çözdükçe ortaya çıkar. Bundan sonra, birey geldiği

yeni düzeye ait var olma sorunlarıyla karşılaşır ve her bir var oluş düzeyi ortaya çıktığında, insan içinde bulunduğu düzeyde karşılaştığı problemlerin, var oluşuna ait problemler olduğuna inanır. Bu yüzden insan içinde bulunduğu, varoluş düzeyine uygun bir değer sistemini içeren genel bir yaşam biçimi geliştirir ve ona göre hareket eder.²⁶⁵

3.6.10. Hofstede'nin Değer Yaklaşımı

Değerlerin oluşumuna açıklık getirmeye çalışan bir başka kuramcı Hofstede'dir. Hofstede değerlerin zihinsel bir programda kayıtlı olduğunu öne sürer. Bu zihinsel programın evrensel, kolektif ve bireysel olmak üzere üç düzeyi vardır. Bu üç düzeyden birey için en az kendine özgü ama en temel olanı “evrensel” düzeydir. Hemen hemen bütün insan ırkı tarafından paylaşılan bu düzey insanın kalıtsal olarak sahip olduğu bir sistemdir ve gülmek, ağlamak, arkadaşlık ve saldırganlık gibi davranışları içerir. Kolektif düzey ise insanların bir kısmında aynıdır. Yani, belirli bir grup veya kategoriye bağlı olan insanlarda ortak, fakat başka grup ya da kategorilere bağlı olan insanlarda farklıdır. Bu düzey, insanların kendilerini ifade etmek için kullandıkları dil, kendilerini rahat hissedebilmek için diğer insanlarla aralarında kurdukları fiziksel mesafe, yemek yeme usulü gibi genel insan faaliyetlerini içerir. Bu kolektif düzeyde zihinsel programın büyük çoğunluğu öğrenilmiştir. Bireysel düzeyde ise tamamen bireyin kendine özgüdür. Bu bölüm hiçbir iki insanda tam olarak aynı şekilde programlanmamıştır; aynı kültür içinde farklı davranışların sergilenmesinin, yetenek ve mizaç farklılıklarının nedeni bu yüzden. Bu özelliklerden yola çıkarak, Hofstede değerlerin hem toplulukların hem de bireylerin özellikleri olduğunu ve değerlerin bir topluluğun kültürünü belirlediğini söylemektedir. Zihinsel program her insanın benzer durumlarda hemen hemen aynı davranışları göstermesine neden olacak biçimde durağandır. Bir bireyin hangi davranışı göstereceğini tahmin edebilmek için hem bireyin kendisi hem de o bireyin içinde bulunduğu durumu ne kadar doğru bilirsek, o kişinin göstereceği davranış

²⁶⁵ GRAVES, C.V., “Levels Of Existence :An Open System Theory of Values”, **Journal Of Humanistic Psychology**, Vol:10, 1970, ss.131-155

hakkında tahminde o kadar kesin olacaktır der.²⁶⁶

İnsanların davranışlarının, içinde bulunduğu durum ve zihinsel yapıya bağlı olarak kestirilebileceğini belirtmiştir. Zihinsel yapının tespiti fiziksel olarak mümkün olmayıp sadece ortaya çıkan davranış ve söylenen sözlerden anlaşılabilir.

Hofstede zihinsel yapının kültür ve değerlerle oluşmakta olduğunu belirtmiştir. Böylece değerlerin davranışlar üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu belirtmektedir. Değerler, yoğunluk ve yön olarak davranışların oluşmasına yardımcı olurlar. Yön, değer iyi veya kötü olarak sınıflandırılmasını, yoğunluk ise değer kabullenilmesini belirtmektedir. Hofstede insanların değerleri kalıtsal, toplumsal ve bireysel etkileşim yoluyla aldıklarını belirtmektedir.

3.6.11. George W.England'ın Değer Yaklaşımı

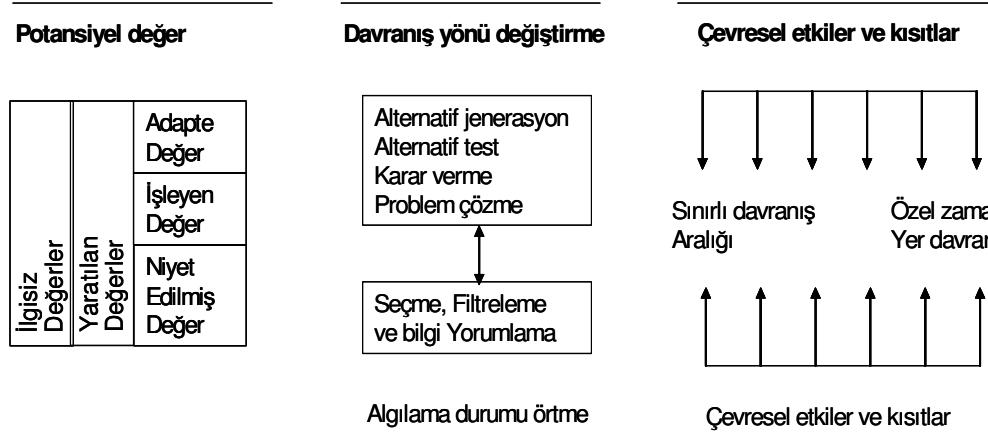
England, değerlerin insanların davranışları ile olan ilişkileri konusunda kuramsal bir model geliştirmiştir. Bu model, çağdaş değer kuramının ilgili inançlarına cevap veren, insanların özelliklerinin ışığı altında tasarlanan ve değerlerin davranışsal bağıntısını açığa çıkaran kişisel değer sistemlerine yönelik bir ölçme yaklaşımının geliştirilmesinde kullanılmıştır.²⁶⁷

Bu model, bir bireyin belli koşullar altında şu ya da bu şekilde davranışı hakkında kesin ifadelerde bulunmadan önce değerlerin davranış üzerindeki etkisinin, diğer çevresel etkilere ve zorlamalara bağlı olarak düşünülmesi gerektiğini göstermektedir.

Model ile, dikkatle belirlenmiş bir takım kavramları kullanmak suretiyle kişilerin değerlerini saptama yönünde bir çalışma yapılmıştır. Ayrıca bu model, kişilerin kişisel değer sistemleri hakkındaki verilerin yorumlanmasında da kullanılmaktadır. Aşağıdaki şekilde gösterilen bu model, değerlerin belli başlı bir kaç sınıfını alt alta sıralamıştır.

²⁶⁶ HOFSTEDE, G., "Culture's Consequences :International Differences In Work Related Values", **Organizational Studies**, 1980, s.143

²⁶⁷ ENGLAND, G.W., "Personal Values Systems And Expected Behavior Of Managers –A Comparative Study In Japan,Korea And United States", **Management Research A Cross-Cultural Perspective**, Desmond Graves Editor, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam, 1973, s.29



Şekil 3.2. Değerlerle Davranış İlişisinin Teorik Modeli

Kaynak: ENGLAND, G.W., "Personal Values Systems And Expected Behavior Of Managers –A Comparative Study In Japan, Korea And United States", **Management Research A Cross-Cultural Perspective**, Desmond Graves Editor, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam, 1973, s.60

Toplam değer alanı, kişilerin sahip olabilecekleri tüm potansiyel değerleri kuramsal olarak içerir. Potansiyel değer iki sınıftan oluşur. Bunlar:ilgisi bulunmayan değerler(bunların davranış üzerinde hemen hemen hiç etkisi yoktur) ve yaratılan değerlerdir(bunlar niyet edilen ya da sözde değerlerdir). Yaratılan değerler, işleyen değerlerden (kasıtlı durumdan, gerçek davranışa dönüştürülme olasılıkları yüksek değerlerdir), adapte edilmiş değerlerden (durumsallık faktörler nedeniyle davranışları etkileyebilen değerler)ve niyet edilmiş değerlerden (kasıtlı durumdan davranışa dönüştürülme olasılığı göreceli olarak düşük olan değerler)meydana gelir.

Bu model aynı zamanda, değerlerin davranış etkilediği belli başlı iki yolu gösterir; davranış yönünü değiştirme ve algılama durumunu örtme. Ayrıca model, bir bireyin belli koşullar altında şu ya da bu şekilde davranış hakkında kesin ifadelerde bulunmadan önce, değerlerin davranış üzerindeki etkisinin, diğer çevresel etkilere ve zorlamalara bağlı olarak düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Çünkü değerler olayın tümünü değil, yalnızca bir parçasını oluşturur.²⁶⁸

²⁶⁸ ENGLAND, G.W., "Personal Values Systems And Expected Behavior Of Managers –A Comparative Study In Japan,Korea And United States", **Management Research A Cross-Cultural Perspective**, Desmond Graves Editor, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam, 1973, s.30

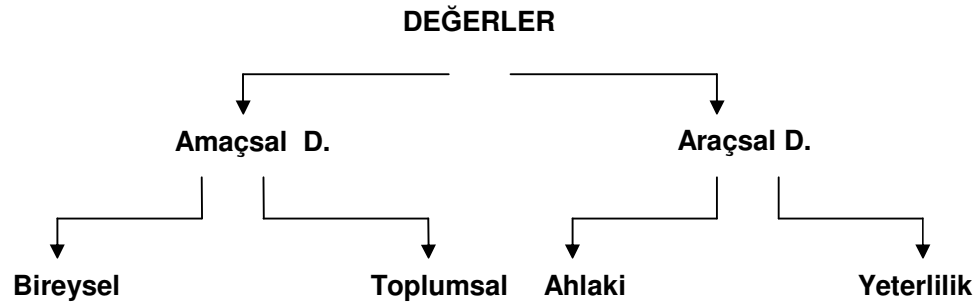
3.6.12. Rokeach'ın Değer Yaklaşımı

Her insan bir değer ve değer sistemine sahiptir diyen Rokeach, değerler sisteminin de kendi içerisinde hiyerarşik bir yapıya sahip olduğunu, bireysel ve toplumsal değişmeler sonucu ancak yeni değerlerin hiyerarşik yapıya giriş yapabileceğini ve bu durumların çok fazla sıklıkla gerçekleşmeyeceğini belirtmektedir. Bu nedenle kültürel yapı içerisinde oluşmuş olan değerlerin, toplum ve bireylerin karakteristik özelliklerini yansıttığını belirtmektedir. Rokeach değeri, bireysel veya sosyal bakımdan belirli bir davranış biçiminin veya var olma amacının, buna ters bir davranış biçimi ya da yaşam amacına nispeten tercih edildiği, değişmesi zor olan kalıcı bir inanç olarak değerlendirmektedir. Bir yandan davranış biçimi, öte yandan var olma amacı olarak iki biçimde ele alınan değerlerin bu iki yönünün birbirleri ile de bağlantıları vardır. Birey tercih yoluyla belirlediği var oluş amacına yine, tercih yoluyla uygun bulduğu davranış biçimleriyle ulaşmaya çalışır. Varoluş amacını yansıtan amaçsal (terminal)değerler arasında konforlu bir hayat, başarı duygusu, gerçek dostluk, güzellikler içinde bir dünya, özgürlük, sosyal kabul görmüşlük ve akıl gibi kavramlar bulunurken, amaca ulaşmak için araç olarak kullanılan herhangi bir davranış biçimini yansıtan araçsal(instrumental)değerler arasında bağımsız, sevecen, yaratıcı, itaatkar, tertipli, hırslı ve cesur olmak gibi davranışlar vardır. Amaçsal değerler ise, kendi içerisinde iki ana kola ayrılmaktadır. Bunlar, bireysel ve toplumsal amaçsal değerlerdir. Amaçsal değerlerin ikiye ayrılmasının asıl sebebi bu değerlerin her iki yapılanmama dada farklı şekilde ortaya çıkması ve gelişmesidir. Ne kadar toplumlar bireylerden meydana gelmekteyse de birey ve toplum arasında amaç yönünden farklılıkların olduğu bir gerçektir. Araçsal değerler de ikiye ayrılmaktadır; ahlaki ve yeterlilik değerleridir. Ahlaki değerler toplumsal olarak değerlendirmeye tabii olurken, yeterlilik değerleri ise bireysel tatmin olarak değerlendirilmektedir.²⁶⁹

Rokeach'ın değerler sistemi içerisindeki ilişkiler bütününe açık bir şekilde ifade edilerek anlaşılabilmesine aşağıdaki şekil yardımcı olmaktadır.

Şekil 3.3'de Rokeach'ın değerler sisteminin izlediği süreç ve adımlar yer almaktadır.

²⁶⁹ ROKEACH, M., **The Nature of Human Values**, The Free Press, New York, 1973, s.11



Şekil 3.3. Rokeach'ın Değerler Sistemi

İnsanın sahip olduğu tüm bu değerler bir sistem içerisinde düzenlenmiştir. Değerler sisteminin özelliği tüm değerlerin önemlilik derecelerine göre sıralamalı bir düzen içerisinde olmasıdır. Yeni bir değer öğrenildiği zaman, önceden var olan değerler sisteminin içerisine alınır ve bu değer sistemi içerisinde her bir değer yeniden önceliklerine göre sıralanır. Rokeach, yeni bir değer öğrenilmesi ve bunun değer sistemi içerisine yerleştirilmesi ile düzenlemede değişim olmakla birlikte değer sisteminin zaman boyunca oldukça sabit kaldığını belirtmektedir. Değer sistemi bireylerin belirgin bir kişiliğe sahip olduğunu göstermeye yetecek kadar sabit ama aynı zamanda kültürel, toplumsal ve kişisel tecrübelerin etkisi ile değerlere verilen önceliklerin yeniden düzenlenmesi ölçüsünde de değişkendir. Yine, Rokeach'ın yapmış olduğu tanımdan da anlaşılacağı gibi değerler, zihinsel, duygusal ve davranışsal olma özelliklerine sahiptir. Bir değer, arzu edilebilen şey hakkında zihinsel bir faaliyettir. Yani, bir insanın değere sahip olduğunu söylemek, aynı zamanda o bireyin zihinsel olarak doğru davranış biçimini bildiğini söylemektir. İkinci olarak, bir değer bireyin o değer hakkında heyecan hissedebileceği anlamında duygusaldır. Yani, birey duygusal olarak değer yanında ya da karşısındadır. Değere uygun durumlara karşı olumlu bir tutum içerisindeyken bu değerle zıtlaşan durumların aleyhinde olur. Ayrıca, uyarıldığı zaman bireyin hareket etmesini sağlayacak müdahalece bir niteliğe sahip olmasından dolayı, bir değer davranışsal yönü de vardır. Yani, değerler, insanların davranışlarını yönlendirici bir özelliğe

sahiptir ve bu bakımdan da davranışları anlamak için önemli anahtarlardan biridir.²⁷⁰

Rokeach değer üzerine yapmış olduğu çalışma da Amerikan gençlerinin değerlerindeki farklılıkların sebeplerini, demografik etkenlere bağlamıştır. Ayrıca yapmış olduğu diğer araştırmalarda da kültürün değerler üzerinde çok etkili olduğunu ortaya çıkarmıştır.

3.7. Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerleri

Günümüze kadar yapılan araştırmalarda, davranışların asıl sebepleri tam olarak ortaya konulamamış, disiplinler arası yaklaşımla soruna çözüm getirilmeye çalışılmıştır. Dolayısıyla davranışların oluşmasını sağlayan nedenlerden bir tanesinin de değerler olduğu gerçeğine varılmıştır. Değerlerin insan davranışları üzerindeki etkilerinin aşağıda açıklanan çalışma ve yaşam değerleri açısından incelenmesi gerekmektedir.

3.7.1. Yaşam Değerleri

Değerler, zihinsel, duygusal ve davranışsal olma özelliklerine sahiptir. Değer, arzu edilebilen şey hakkında zihinsel bir faaliyettir. Bir insanın bir değere sahip olduğunu söylemek, aynı zamanda o bireyin zihinsel olarak doğru davranış biçimini bildiğini söylemektir. Aynı zamanda değer, bireyin o değer hakkında heyecan hissedebileceği anlamda duygusaldır. Birey, duygusal olarak değer yanına ya da karşısındadır. Değere uygun durumlara karşı olumlu bir tutum içerisindeyken bu değerle zıtlaşan durumların aleyhinde olur. Ayrıca, uyarıldığı zaman bireyin hareket etmesini sağlayacak müdahaleci bir niteliğe sahip olmasından dolayı, bir değer davranışsal yönünde vardır. Yani, değerler, insanların yaşamları süreci içerisinde davranışlarını yönlendirici bir özelliğe sahiptir ve bu bakımdan da davranışları anlamak için önemli anahtarlardan biridir.²⁷¹

Genelde ahlak ve ekonomi arasında çok sınırlı bir ilişkinin var olduğu sanılır. Oysa, ikisi arasında çok sıkı bir ilişki söz konusudur. Her ikisi de insanların

²⁷⁰ ROKEACH, M., *The Nature of Human Values*, The Free Press, New York, 1973, s.13

²⁷¹ TURGUT, T., *Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi – II*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1998, ss.35-43

davranışları, tavırları, kararları ve tercihleriyle ilişkilidir. İktisat ilmi, insan davranışını ve insanların tercihlerinin nedenlerini, sonuçlarını ve etkilerini inceleme konusu yapmaktadır. Fakat insan davranışının ve kararlarının haklılığına, doğruluğuna veya bir insanın davranışının, kararının ne olması gerektiği sorusuna veya şu ya da bu davranışın veya davranış kurallarının sonuçlarının birey veya toplum için uzun dönemde daha önemli olup olmayacağı sorusuna gelindiğinde, ahlakın kapsamına girmiş olur.²⁷²

Bir toplumun dini ve ahlaki normlarının, gelenek ve göreneklerinin ve zihniyet yapısının, iktisadi alanlar üzerinde olumlu veya olumsuz etkileri vardır. Zihniyet yapısı, girişimciler üzerinde daha baskın bir özelliğe sahiptir. Çünkü; ahlaki normlar, uyulması arzu edilen kaidelerin genelini ifade ederken; zihniyet, bireyin gerçek davranışlarında ortaya koyduğu veya sergilediği değer ve inançların toplamıdır.²⁷³

İnsanları bireysel değerlerine, kişiliğin baskın ve belirgin değerlerine göre sınıflama çabaları arasında Spranger'in sınıflaması iyi bir örnek olabilir. Spranger değerlerine göre bireyleri; “kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik, dinsel” olmak üzere altı gruba ayırmıştır. Aşağıda Spranger'in tiplerinin şekilsel olarak ifadesi ve ardından kısa betimlemeleri verilmiştir.²⁷⁴

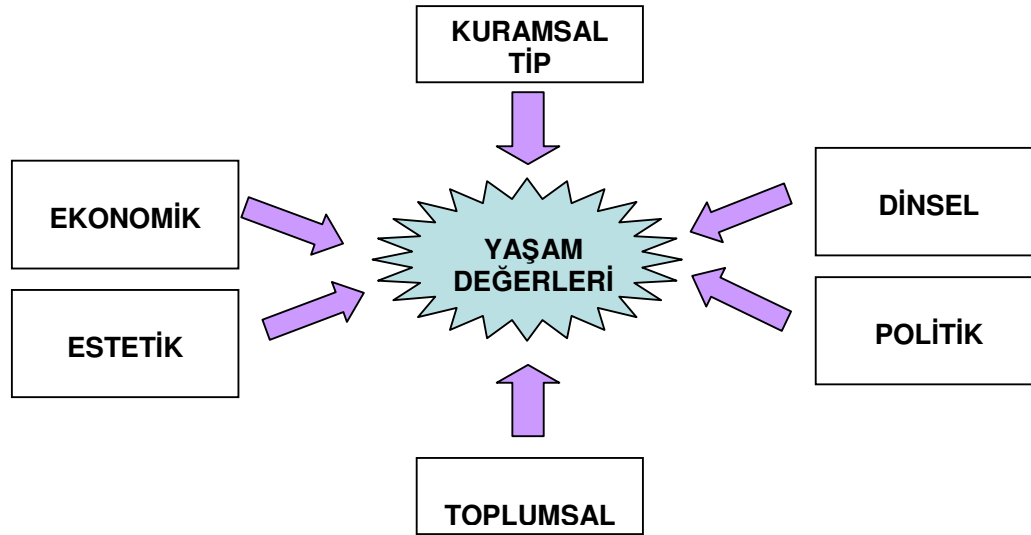
Aşağıda Şekil 3.4'te yaşam değerlerinin temel unsurları anlatılmaktadır.²⁷⁵

²⁷² HAZZLIT, H., “Kapitalizmin Etiği”, Çev.Nacdet Kandemir, **Piyasa Dergisi**, Sayı:3, 2002, s.15

²⁷³ ÜLGNER, F.S., **İktisadi Çözölmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, 2.Baskı, İst., Der Yayınları, 1981, s.21

²⁷⁴ AİKEN, L. R., “Psychological Testing And Assaement Allyn And Bacon Boston”, **Library Journal**, 1985, ss.243-278

²⁷⁵ AİKEN, L. R., A.g.m., ss.243-278



Şekil 3.4. Yaşam Değerlerinin Temel Unsurları

KURAMSAL: Gerçeğe, bilgiye ve eleştirci düşünceye önem verir. Kuramsal nitelikli bireyin temel ilgisi, gerçeğin keşfidir. Kendisini objelerin güzelliği ve yararlılığına ilişkin yargılardan arındırır. Benzerlik ve farklılıklara dikkat eder, eleştirci, akılcı ve ampirik bir bilim adamının niteliklerini taşır. Bilgisini düzenleyerek sistemleştirmeyi amaç edinir.

EKONOMİK: Yararlı ve pratik olana önem verir; herhangi bir etkinliğin yararlı olup olmaması onun için çok önemlidir. Birey, yaşamı, bedensel ihtiyaçların doyumu olarak görür. İş dünyasının pratik değerlerine ve ekonomik güvenceye ağırlık verir. Zengin ve güçlü olmak ister.

ESTETİK: Üst düzeyde biçim ve uyuma önem verir. Her bir yaşantıyı, zarafet, simetri ve uygunluk açısından değerlendirir. Her türlü izlenimden, zevk alır. Birey yaratıcı bir artist olmak ihtiyacında değildir. Bireycilik ve kendi kendine yeterlilik en önemli özelliklerindendir. Kuramsal değer niteliklerine tamamen zıttır.

TOPLUMSAL: Yardımseverlik, bencil olmama ve başkalarını sevmek önemli özelliğidir. En önemli olan şeyin insanları sevmek olduğuna inanır. İnsanları belirli bir amaç için araç olarak kullanmaz. Kuramsal, ekonomik, estetik tutum ve değerleri soğuk ve insana yakışmaz kabul eder.

POLİTİK: Kişisel olarak, etkili, güçlü ve kuvvetli olmaya önem verir. Herşeyin üstünde kişisel güç, etki ve şöhret arar. Siyasete girmese bile, politik bir kimse olarak bilinir.

DİNSEL: Evreni bir bütün olarak algılar ve kendini bu bütünlüğün bir parçası olarak görür. Mutlak şekilde doyurucu en yüksek değer tecrübeleri arar, mistik konulara ve yaşantılara ilgi duyar. Dinsel doyum için yaşamın nimetlerini gözardı edebilir.

Din faktörü bir yandan inananlar arasında birincil ilişkiler geliştirilmesini ister bir yandan da dış dünyadaki acı çektirilen kişileri rahatlatmaya çabalar. Topluluğun dini temeli, yakın dostane ilişkilere kaynaklık eder. Öte yandan aynı dinden olanlar farklı sosyal gruplarda farklı roller üstlenirler.²⁷⁶

3.7.2. Çalışma Değerleri

Çalışma üzerine yapılan değerlendirmeler antik çağa kadar uzanır. Antik çağda çalışma bedensel ve zihinsel olarak iki ayrı boyutta algılanmıştır. Bedensel çalışma, beyni zedeleyerek erdemli işler için kişiyi uygunsuz hale getireceğinden kaçınılması gereken dünyevi bir şeytanlık olarak ele alınırken, sanatsal ve düşünsel faaliyetler yüceltilmiştir. İbraniler ise çalışmaya “acı bir angarya” ve insanoğlunun günahlarından dolayı çekmekte olduğu bir ceza olarak bakıyorlardı. Daha sonra ortaya çıkan Robbinizm ise çalışmanın ruhun felaketi olarak algılanmasını yumuşatır ve onu değerli bir faaliyet olarak kabul eder, fakat buna rağmen yine de ahireti kutsal bir tembellik yeri olarak belirler. Modern düşünce de çalışma, ilk olarak Luther ile “yaşamın temeli ve anahtarı olarak” kabul görür. Tanrıya hizmet etmenin bir yolu da çalışmaktır ve bu yüzden çalışmak insanı selamete götüren bir değer olarak kabul edilir. Calvin’in “belirlenmiş kader”(predestination) düşüncesi ise insanı modern çalışma temposuna sürüklemiştir. Bu düşünceye göre tembellikten kaçınılması gerekir. Çalışmak tanrının isteğidir ve herkesin tanrı tarafından “seçilmiş kişi olabileceği” düşüncesi ile çok çalışması gerekir. Bu çalışmada bireyin rasyonel, metotlu olması ve devamlılık göstermesi gerekir. Rönesans döneminde

²⁷⁶ FICHTER, J., **Sosyoloji nedir?**, Çev.Nilgün Çelebi, 3.Baskı, Atilla Kitabevi, 1996, Ankara, ss.142-150

çalışma hakkında yeni görüşler ortaya çıkmıştır. Bu dönemde, çalışma insanlığın gelişmesi için teşvik edici bir unsur olarak görülmeye başlanmıştır. İnsanlar kendi faaliyetleri ile her şeyi yapabilir ve yaratıcı olurlar düşüncesi önem kazanır. 19. yüzyılda çalışma içsel bir anlam kazanırken işbölümü ve ürün dağılımı da üzerinde durulan bir konu haline geldi. Ruskin'in idealine göre çalışmak yaşamak için gereklidir, çünkü insanı içsel huzura kavuşturur, ancak kar için çalışma insanı çelişkiye sürükler ve ruhu köreltir. Marx ise insanın ne ürettiği ve nasıl ürettiğini ele almıştır. Marx'a göre bireylerin değeri yarattığı ürünün değerine göre belirlenir.²⁷⁷

İleri endüstri dönemine geçişle de insanların çalışmaya bakış açılarında değişimler olduğu vurgulanmaya başlanmıştır. 1970'ler de ileri endüstri toplumuna geçiş sürecinin başlaması ile insanların ihtiyaçlarında beliren değişikliklerle çalışma kavramında da bir takım değişiklikler olageldiği ve bunun düşünce ve davranışlar üzerinde etkin rol oynadığı gözlemlenmiştir. Örneğin, Dunn²⁷⁸, 20. yy.'ın ikinci yarısından itibaren çalışmanın fiziksel yönüne daha az bağımlılık, işe daha az bağlılık; otorite, disiplin ve güce daha az itaat ve saygı duyulduğunu ve daha fazla boş zaman arzu edildiğini vurgulamaktadır. Sheppard ve Herrick²⁷⁹ ile Cooper, Morgan, Foley ve Kaplan²⁸⁰, yapmış oldukları araştırmalarda, insanların çalışırken, artık özerklik ve kişisel gelişimi, kendini ifade etme ve gerçekleştirme gibi unsurları istediklerini ilgi çekici işleri yapmayı arzuladıklarını ortaya koymuşlardır. Wayne'de²⁸¹ değişen ve kabul edilen değerleri çağdaş çalışma değerleri olarak ele almış ve bunların arasında, bireyin yaptığı iş üzerinde kontrol sahibi olma isteği, yaptığı işin çok boyutlu olması ve bireyin kişisel ilgilerini gerçekleştirebilmesi için daha çok zaman ve daha az çalışma süresi bulunduğunu saptamıştır.²⁸²

Çalışmayla ilgili tüm bu değer biçimleri ve değişimler dikkate alınarak, yapılan incelemeler sonucunda, çalışma ile ilgili birbirinden farklı anlamların olduğu

²⁷⁷ TILGHER, A., **Work; What It Has Meant To Men Through The Ages**, New York, Harcourt, Brace, 1930, ss.43-53

²⁷⁸ DUNN A. **The Case Of The Suspect Salesman** Harvard business review, 1979, ss.38-57

²⁷⁹ SHEPPARD H L & HERRICK N Q **Where Have All The Robots Gone?**, New York Free Pres, 1972

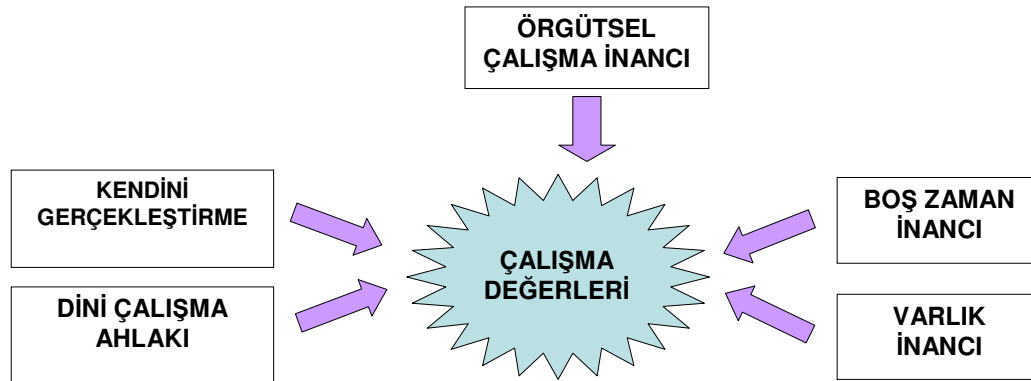
²⁸⁰ COOPER M R, MORGAN B S, FOLEY P M & KAPLAN L B, "Changing Employee Values: Deeping Discontent", **Harvard Business Review**, 1979, ss.117-125

²⁸¹ WAYNE, F. S., "An Instrument To Measure Adherence To The Protestant Ethic And Contemporary Work Values", **Journal Of Business Ethic**, Vol.8, 1989, ss.793-804

²⁸² TILGHER, A., A.g.e., ss.53-57

saptanmıştır.²⁸³ Çalışmayı farklı boyutlar içinde irdeleyen bu anlamları kısaca inceleyelim.²⁸⁴

Şekil 3.5’de Çalışma değerlerinin bütün temel unsurları anlatılmaktadır.



Şekil 3.5. Çalışma Değerlerinin Temel Unsurları

DİNİ ÇALIŞMA AHLAKI: Protestan ahlakta görülen çalışkanlık ve bireysellilik İslam çalışma ahlakını da oluşturan iki önemli kavramdır²⁸⁵. İslam da çalışmak hem bireysel hem de sosyal bir görevdir. Çalışmak insanların ihtiyaçlarını karşılamaları bakımından bir erdem ve kişinin kendisi ile sosyal hayatı arasındaki dengeyi kurması için bir zorunluluktur. Çalışmak, kişiye bağımsızlık, tatmin ve kendine güven sağlayacak bir faaliyettir. İnsan çok çalışarak ve işine bağlı olarak hem başarıya ulaşacak hem de toplumsal refahın artması için katkıda bulunacaktır. Birey kendine güvenmelidir çünkü, başarının sırrı burada yatmaktadır. Ödüllendirmeler, kişilerin göstermiş oldukları başarıya göre yapılmalıdır ve insanlar hem başarıları ile hem de zihinsel ve bedensel emeklerinden dolayı gurur duymalıdır. İslam’da dürüst çalışmak ve ticaret teşvik edilirken israfa yönelik harcamalar ve haksız kazanç yasaklanır. Birey kazancını mutlaka emek unsuruna

²⁸³ TURGUT , T.,Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi – II, Türk Psikologlar Derneği Yayınları ,Ankara , 1998 , ss.35-43

²⁸⁴ BUCHHOLZ, R. A., “The Blief Structure Of Manager Relative To Work Concepts Measured By A Factor Analytic Model”, **Personel Psychology**, Vol:30, 1977, ss.567-587

²⁸⁵ ALİ, A., “Scaling An İslamic Work Ethic”, **The Journal of Social Psychology**, Sayı:128, 1988, ss.575-583

dayandırmalıdır. Şans oyunları ve kumar gibi kolay kazanç yollarına gitmek haramdır. Ayrıca, insan kazandığı parasını insanlara faydalı olma amacı ile yararlı alanlarda üretim yapmak üzere kullanılmalıdır. Çünkü; ahiret gününde herkes tanrının verdiği nimetlerle neler yaptığına dair sorgulanacaktır.^{286,287}

KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME İNANCI: Bu inanca göre çalışmak kaçınılmaz beşeri bir faaliyettir. İnsanlar yaşam sürecinde kendilerini geliştirmek ve tam anlamıyla insanlık vasfına erişebilmek için çalışma faaliyetini gerçekleştirmelidirler. Çalışmanın, insanın kendisini geliştirmesini sağlayacak bir faaliyet olduğunu savunan iki yaklaşım vardır. Bunlardan birisi olan Humanist yaklaşıma göre, birey dünya da önemli, gerekli ve yararlı bir insan olduğunu hissedebilmelidir. Bu da bireyin sahip olduğu başarı, yeterlilik, bağımsızlık, yaratıcılık gibi yüksek düzeyli ihtiyaçlarını tatmin edebileceği bir çalışma ortamı içerisinde bulunmasına, monoton bir iş değil, karmaşıklığı, çeşitliliği içeren bir iş yapmasına bağlıdır.²⁸⁸

Bir diğeri Marxist yaklaşımdır. Bu yaklaşım, insanın üreteceği eserini önceden kafasında bir fikir olarak tasarlayıp bunun aynısını yaratabilme özelliğine sahip olduğundan, ancak böyle bir çalışma ile kendisini gerçekleştirebileceğini vurgulamaktadır. Bunun için, birey çalışma faaliyetini baştan sona kendisi belirlemeli, yani hem bedensel hem de zihinsel anlamdaki tüm faaliyetleri kendi kontrolü altında olmalıdır.²⁸⁹

ÖRGÜTSEL ÇALIŞMA İNANCI: Bu inanca göre, çalışma sadece kişinin içinde yer aldığı gruba ya da örgüte, ayrıca kişinin statüsüne ve yükselmesine katkıda bulunuyor ise anlamlıdır. Çalışmak bir amaç değildir, fakat grubun çıkarlarına ne oranda hizmet ettiğine ve örgüt içinde kişinin başarısına ne oranda katkıda bulunduğuna bağlı olarak değer kazanmaktadır. Başarı kişinin çabasından çok grup normlarına adapte olma yeteneğine bağlıdır. Diğer bir deyişle, örgüt içindeki başarı kişinin üreticiliğinden çok, diğer insanlarla birlikte olabilme ve oyunun kurallarına

²⁸⁶ BOASE, A. W., "The Economic System İn Islam; A Model For All Men, *Islamic Quarterly*, Vol:9, ss.129-147

²⁸⁷ ZAIM, S., *Ekonomik Hayatta Müslüman İnsanın Tutum ve Davranışları, İshayatında İslam İnsanı*, Hazırlayan:H.İşcan, Müsiad Yayınları, İstanbul, 1994

²⁸⁸ FROMM, E., *Özgürlük Korkusu*, Yaprak Yayınları, İstanbul, 1991

²⁸⁹ FORMM, E., *Marx 'ın İnsan Anlayışı*, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1993

uyma yeteneğine bağlıdır.²⁹⁰

BOŞ ZAMAN İNANCI:Bu inanca göre, çalışmanın kendi başına bir anlamı yoktur ve iş anlamlı hale getirilemez. Çalışmak, mal üretmek ve hizmet üretmek için bir zorunluluktur ve insanlara bunları satın alması için sadece para kazanma olanağı verir. İnsan kendisini ancak iş dışında yaptığı faaliyetlerle gerçekleştirebilir. Çünkü, birey kendi istek ve tercihlerine göre yönlendireceği özgür zamana sahiptir ve potansiyelini ancak bu zaman içinde ortaya koyabilir; ilgi duyduğu ve zevk aldığı faaliyetlere katılır ve yaratıcı olur. Bu yüzden, insanın iş dışı faaliyetlere katılması için daha fazla zamanın ve enerjisinin olması, kendisini geliştirmesi için çok daha yararlıdır.²⁹¹

VARLIK İLE İLGİLİ ÇALIŞMA İNANCI: Varlık, tam anlamıyla, ekonomik bağımsızlığın temeli olarak algılanmaktadır. Bu inançta özellikle vurgulanan hem diğer insanlarda hem de çalışmaktan bağımsız olabilmek için yeteri kadar zenginlik elde etmektir. Çalışmak sadece, bireyi bu sonuca götürecek yollardan birisidir ve en çok takdir edilen şey çalışmak değil, başkalarının parası ile geçinmemektir. Bu yüzden, bağımsızlığını elde edebilmek için yeteri kadar para kazanmış bir birey üzerinde, özellikle kazanç getiren ve üretime dayalı bir işte çalışmaya devam etmesi için çok büyük bir ahlaksal zorunluluk yoktur.²⁹²

3.7.3. Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki

Yapılan bazı araştırmalar genel insan değerleri ile çalışma değerleri arasında bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Bu tür bir ilişkiyi inceleyen araştırmacılardan biri olan Furnham, Feather'in iddiasından yola çıkmıştır. Bu iddiaya göre, bir sistem içerisinde yer alan değerler, tutumlar ve inançlar hem zihinsel hem de duygusal anlamda birbirlerine bağlıdır. Değer sistemi bir çok durumda, örneğin çalışırken inançlara ve davranışlara rehberlik eder. Bu yüzden, insanların herhangi bir konuyla ilgili açıklamaları, bir sistem içindeki diğer inanç, tutum ve değerlere bağlıdır. Bu da

²⁹⁰ BUCHHOLZ, R. A., "The Blief Structure Of Manager Relative To Work Concepts Measured By A Factor Analytic Model", **Personel Psychology**, Vol:30, 1977, ss.567-587

²⁹¹ BUCHHOLZ, R. A., "Measurement Of Beliefs Human Relations", **Personel Psychology**, Vol: 29,1976, ss.1177-1188

²⁹² FURNHAM, A. & ROSE, M., **Alternative Ethics :The Relationship Between The Wealth, Welfare,Work And Leisure Ethic. Human Relations**,40, 1987, ss.561-574

olaylara anlam ve tutarlılık verir.²⁹³

Furnham'ın, Rokeach'ın amaçsal ve araçsal olarak saptadığı değerler ile çalışma değerleri arasında varlığını saptadığı ilişkilerden bazıları şöyledir: Örgütsel çalışma inancı, heyecan verici bir hayat, eşitlik ve dürüstlük, itaatkar ve nazik olma değerleri ile pozitif bir ilişki içindeyken, güzellikler içinde bir dünya, kendine saygı ve yetenekli, bağımsız ve mantıklı olma değerleri ile negatif bir ilişki içindedir. Marxist çalışma inancı, eşitlik, barış içinde bir dünya, içsel ahenk ve affedici olmak değerleri ile pozitif, başarıma duygusu, aile güvenliği ve hırslı, yetenekli ve nazik olmak değerleri ile negatif bir ilişki içindedir. Boş zaman inancı ise, eşitlik, zevk, barış içinde bir dünya ve yardım sever, sevecen olmak değerleri ile pozitif, aile güvenliği ve hırslı, itaatkar ve sorumlu olmak değerleri ile negatif ilişki içerisindedir.

Çalışanların değer profillerini bilmek uygun örgütsel teknikleri kullanmak bakımından oldukça önemlidir. Örneğin; örgüt elemanlarının değer sistemleri hakkında fikir sahibi olmak, etkili güdüleme sistemleri oluşturabilmek için gerekli bir koşuldur. Zira, yeni bir mevki bir elemanı mutlu edebilir ve onun performansını olumlu yönde etkileyebilir, fakat başka birisini etkilemeyebilir.²⁹⁴

Yaş bakımından karşılaştırmalı olarak yapılan araştırmalar da genç çalışanların çalışma sürecinde kendilerini ifade etmeye, para kazanmaya ve sosyal güvenliğe yaşlı çalışanlardan çok daha fazla önem verdikleri saptanmıştır. Yaşın yanı sıra cinsiyet, eğitim, örgüt içindeki pozisyon, kültür, meslek gibi özelliklerin değer profillerinin biçimlendirilmesinde rol oynadığı saptanmıştır.²⁹⁵

Grup davranışı, iletişim biçimi, etkin liderlik, karar verme gibi bazı örgütsel süreçlerin değer yönelimlerinden etkilendiğini kabul edilmektedir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki çatışmanın en önemli nedenlerinden biri olarak değer farklılıkları gösterilir. Sikula tarafından yapılan bir araştırmada, kendilerinininkine benzeyen bir değer profiline sahip yöneticiyle çalışana oranla, yöneticinin insan ilişkileri ve liderlik yeteneğinden daha memnun oldukları saptanmıştır. Çalışanların zaman zaman zorluklarla karşılaşmalarının gözden kaçırılan bir nedeni de bazı

²⁹³ FURNHAM,A.,“Work Related Beliefs And Human Values”, **Journal Of Personality And Individual Differences**, Vol:8, 1987, ss. 627-637

²⁹⁴ GÜNGÖR, E., **Değerler Psikolojisi**, Amsterdam Holland Türk Akademisyenler Birliği, 1993, s.13

²⁹⁵ GÜNGÖR, E., A.g.e., s.78

durumlarda çalışanların değer sistemleri ile örgütün değer sisteminin uyuşmamasıdır. Başka bir çalışmada değer benzerliğinin liderlik stiliyle yakından ilişkili olduğu saptanmıştır. Astlarıyla benzer değer yönelimlerine sahip yöneticiler daha düşünceli, sıcak ve güvenilir olarak algılanmaktadır.²⁹⁶

Değer benzerliği çalışma grupları için arkadaş ve lider seçiminde önemli bir etkidir. Ancak, bazı koşullarda benzer değerleri olan insanları aynı gruba koymak işe yarayabilirken, bazı koşullarda işe yaramayabilir. Homojen gruplarda daha az düşünce farklılıkları ve çatışma olacağından daha çabuk fikir birliğine varılır ve daha fazla ilişki görülür. Bu yüzden, yardımlaşmayı ve hızı gerektiren durumlarda homojen gruplar oluşturmak daha uygundur. Buna karşın, analizi zor olan ve yaratıcılık gerektiren durumlarda heterojen bir grup oluşturmak daha uygun olabilir.²⁹⁷

Değerler üzerine yapılmış Ek'te belirtilmekte olan çalışma özet sonuçları incelendiğinde her toplumun kendine has özellikleri içerisinde değerlerin oluşum ve gelişimi sağlanmaktadır. Ayrıca insan davranışlarının sadece değerlerle değil aynı zamanda durum içerisinde etkileşimde bulunduğu diğer faktörlerinde etkisinde kalarak oluşum gösterdiği tespit edilmiştir.

²⁹⁶ POSNER B., Z. & MUNSON, J. M. "The Importance Of Values In Understanding Organizational Behavior Human", **Resource Management**, Fall 1985, ss.9-14

²⁹⁷ MOREHEAD G & GRIFFIN R, **Organizational Behaviour Managing People And Organizations**, Boston Houghton, Mifflin Company, 1992, ss.116-119

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYEDE GİRİŞİMCİLİK VE GİRİŞİMCİLERİN ÇALIŞMA VE YAŞAM DEĞERLERİ

Bir çok ülke girişimciliği geliştirerek, iktisadi hayat üzerinde başarı elde etmeye çalışmaktadır. Girişimciliği geliştirmek ve yönlendirebilmek için unutulmaması gereken ise, toplumsal ve bireysel davranışların farklılıklarının altında yatan asıl sebeplerin göz ardı edilmemesi gerektiğidir. Her toplum ve bireyin girişim kararını etkileyebilecek olan faktörlerin çeşit ve etki dereceleri çok farklıdır. Bu farklılığın asıl sebebi toplumların yapısından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle bireylerin kararlarının oluşumunu da etkilemekte olan toplumların, iktisadi hayata olabilecek olan katkı süreçlerini açıklamak gerekmektedir.²⁹⁸

Çalışmanın bu bölümünde girişimcilik kültürü, girişimciliğin performansı, eğitim ve gelişime katkıda bulunan kuruluşlar açısından girişimciliğin geleceği, AB'ne tam üyelik süreci içerisindeki girişimcilik irdelenecektir. Ayrıca girişimcilerin çalışma ve yaşam değerleri algısı ortaya konulacaktır.

4.1. Girişimciliğin Tarihsel Gelişimi

Girişimcilik, insan oğlunun ihtiyaçlarının ortaya çıkıp artmasıyla birlikte doğmuştur. İnsan ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan üretim faaliyetlerinin farklı kavramlar adı altında ekonomik hayatta yer alması, girişimcilik kavramının yapısal olarak oluşmasına ve gelişmesine sebep olmuştur. İnsanların ihtiyaçlarının ve üretim faktörlerinin gelişmesi sonucunda, girişimcilik ekonomik süreç içerisinde evrimleşerek gelişmeye devam etmiştir. Tarihin ilk dönemlerinde yapılan keşiflerle bulunan ticaret yolları, girişimin global olarak gelişmesine olanak sağlamıştır. Ekonomik anlayış içerisinde, risk, cesaret, kararlılık, belirsizlik, talep, sermaye ve ürün gibi kavramların yoğun olarak kullanılmaya ve geliştirilmeye başladığı coğrafi keşif yıllarında, tam olarak girişimciliğin gelişimsel temelleri atılmaya başlanılmıştır.

²⁹⁸ ŞENCAN,H., “Modern Kavramların Dilini Toplum Bilincine Uyarlama ve Benzetişim Sürecinde Girişimcilik”, **İlim ve Sanat Dergisi**, 1997, s.43

Böylece dünyanın öbür ucundaki müşterilere mal satışını gerçekleştirebilmek için çok uzun mesafelere yolculuk yapılarak, ticaret anlayışındaki gelişmelere olanak sağlanmıştır.²⁹⁹

İnsan ihtiyaçlarındaki çeşitliliğin artmasıyla birlikte, yapılmakta olan işlerinde çeşitliliğinde artış meydana gelmiştir. Bu çeşitlenmeyle birlikte rekabet şartlarının gerekliliği de ortaya çıkmaya başlamıştır. Böylece rekabet şartlarının gelişmesiyle birlikte, girişimciliğin gelişme süreci de hızlanmaya başlamıştır.³⁰⁰

Bazı toplumların tek gelişim sebebi, girişimciliktir. Fakat, girişimciliğin herhangi bir toplum veya zümreyle anılması tam olarak doğru değildir. Girişimcilik, bir toplum veya bir gruba özgü olarak tanımlanamaz. Girişimcilik, yapılmakta olan ekonomik faaliyetle anılması gereken bir kavramdır.³⁰¹

Türkiye de girişimciliğin tarihsel gelişimini daha iyi değerlendirebilmek için, cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki başlık altında incelemek uygun olacaktır.

4.1.1. Cumhuriyet Öncesi

Türk kültürünün temel yapı taşlarının oluşumuna büyük katkı sağlayan en önemli tarihsel miras Dede Korkut Deatanlarıdır. Destanlarda halk, ders verilerek bilgilendirilmektedir. Özellikle göçebe Oğuz Türklerinin tabiat şartlarına karşı dirençleri, düşmanlarına karşı sürekli üstünlüğü ve birlik şuurundan doğan kuvvetlilikleri dikkat çekmektedir. Büyüklüğün ve güçlülüğün erdem ve hünere bağlı olduğu her fırsatta belirtilmiş. Düşmana karşı savaşmak da yiğitliğin, büyüklüğün göstergesidir. Verilen dersler bu kadarıyla da kalmamakta, bir kısmı devlete ve yöneticilere bir kısmı da millete verilmektedir. Bunların başlıcaları ise;

Devlete ve yöneticilere verilen öğütler;

Destanlarda genel bir ilke şeklinde Oğuz Birliğini devam ettirme fikri işlenmiştir. Bu birliği devam ettirebilmek için devlete,

²⁹⁹ DOLGUN, U., **Girişimcilik**, Alfa Yayınları, 2003, s.9

³⁰⁰ ÇETİN, C., **Yeniden Yapılanma Girişimcilik Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler ve Bunların Özendirilmesi**, Der Yayınları, İstanbul, 1996, s.29

³⁰¹ ÇETİN, A.g.e., s.29

- Ekonomik güce sahip olma
- Hüner ve erdem sahibi olma
- Buyruk olmanın gereği ,
- Düşman ile savaşta üstün gelmek,
- Ülkesine sahip çıkmak,
- Zengin ve eli açık olmak,
- Soylu olmak ve soyunu küçük düşürmemek,
- Toplantı yapıp karar verme,

Halka verilen öğütler ;

- Devlete sadık olmak,
- Gönlü zengin olmak,
- Dürüst olmak,
- Korkak olmamak,
- Çocuğunu iyi yetiştirmek,
- Üstüne düşen görevi yerine getirmektir.

Dede Korkut hikayelerinde aile ilişkileri yoğunluk kazanmakta ,bakış açısı da Han'lığın, Beyliğin geleceği üzerine odaklanmaktadır. Türkler de töre devlet teşkilatları tarafından ortaya atılan ve halkın uymak zorunda olduğu disiplin kuralları değil , tam da aksine bu törelerin son derece yüksek bir meşruiyeti söz konusudur. “Töre'nin, daima doğru ve adaletli olanı emrettiğini, herkes baştan kabul etmekteydi... Çünkü töre Türk Milletinin yüzlerce yıllık “hayat tecrübesi” ‘nden süzülmüş kaidelerden ibaretti.” Eski Türklerin yaşam tarzından elde edilen kazanımlar, onların değersel yapıları ile bu değerlerin hayata geçirildiği yaşam tarzları arasında , bugün olduğundan daha az bir çelişki olduğunu göstermektedir. Bunun da en büyük sebebinin toplumun birlik ve bütünlüğünü sağlayan töreler

olduğu anlaşılmaktadır.³⁰²

Tarihe bakıldığında Türkler de girişimciliğin ilk olarak tam anlamıyla başlangıcı sayılabilecek olan zaman, Selçuklu devleti zamanında Anadolu da kurulmuş olan Ahilik teşkilatıdır. Türkler arasında girişimciliğin yayılmasına katkıda bulunan en önemli teşkilatlardan birisidir. Bu teşkilat sayesinde Türklerin ekonomik hayatında bir canlanma meydana gelmiştir.³⁰³

Ahi teşkilatı Türkler tarafından geliştirilerek, Anadolu da yaygınlaştırılmıştır. Bu teşkilat sürdürülmekte olan her mesleğin içinde en dürüst ve saygıdeğer olanlarından yaşça büyük olanın mesleğin öncüsü ve lideri olarak seçildiği bir teşkilattır. Bu teşkilat Türklere özgü milli bir yapılanma olarak ortaya çıkmış, tüketicilerin korunması dahil Türklerin Anadolu da kök salması ve tutunmasında önemli bir rol oynamıştır. Ahiler Birliğinin Müslümanlara özgü yapısı 17.yy.'a kadar sürmüştür. Osmanlı Devleti'nin Müslüman olmayan egemenlik alanı genişledikçe, çeşitli dindeki kişiler arasında çalışma zorunluluğu doğmuştur. Bu şekilde din ayrımı yapılmadan kurulan, eski niteliğinden bir şey kaybetmeyen yeni yapılanmaya kadar gelmiştir.

Bu şekilde esnaf ve sanatkarlık 1860 yılına kadar devam etmiştir. O zamanlar bir kişi çıraklıktan ve kalfalıktan yetişip açık bulunan bir ustalık makamına geçmedikçe, yani gedik sahibi olmadıkça, dükkan açarak sanat ve ticaret yapamamaktaydı. Ancak, ellerinde imtiyaz fermanı olan kişiler, sanat ve ticaret yapabiliyordu. Bu fermanlar, esnafın sayılarının arttırılıp eksiltilmesi, mülk sahiplerinin eski kiralarını arttırmaması, gediği olmayanların sanat ve ticaret yapamaması, açık olan gediklerin esnafın çırak ve kalfalarına verilmesi, dışarıdan esnaflığa kimsenin kabul edilmemesi gibi hükümleri kapsamaktaydı.

Gedikler ise sabit veya seyyar olmak üzere iki çeşittir. Seyyar gedikler, kişiye özgü olup, sahibi istediği yerde sanatını ve ticaretini yapmasını sağlamaktaydı. Sabit gedikler ise dükkan, mağaza, atelye gibi yerlere ait olduğundan, sahipleri başka bir yerde sanat ve ticaret yapamamaktaydılar. Gedik sahibi başka bir yere göç edecek

³⁰² KARAHASANOĞLU, T., Dede Korkut Hikayeleri'nde İletişim Belgeleri -II, İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi, 2001, ss.25-64

³⁰³ TEKİN, M., **Girişimcilik, Kendi İşini Kurma İşletme**, Damla Ofset, Geliştirilmiş 2.Baskı, Konya, 1999, s.16

olursa gediginide resmen nakletmek ve senedini değiştirmek zorundadır.Bu durumda değiştirmede ya da yeniden gedik senedi verilmesinde olduğu gibi resmi araştırma ve soruştırma yapılırdı. Gedikler toplumsal duruma göre azaltılarak arttırılabilirdi.

Ahilik gelenekleri daha sonra kurulan lonca teşkilatları, ticaret anlayışını nicelik ve nitelik yönünden geliştirmiştir.Bu gelişmeye devlette katkı sağlayarak, derbenci denilen memurlar sayesinde ticaret güvenli hale getirilmiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nun yıkılışından Ahilik teşkilatı da etkilenerek giderek yozlaşmıştır. Loncalar bozularak, gedikler töreye göre değil, iltimasa göre atamalar yapılmaya başlanmıştır. Esnaf ürettiği malı satamaz olmuştur. 1912 yılında loncalar ortadan kaldırılarak, 700 yüzyıl boyunca yaşamış ve Anadolu halkının ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamında belirleyici rol oynamış olan Ahilik sistemi tarihe karışmıştır.³⁰⁴

Osmanlı döneminde sermayenin kullanılmasında iktisat dışı yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Sermaye bakımından hiçbir sorunu olmayan Osmanlı İmparatorluğunun, yatırımları yönlendirmede sorunları bulunmaktaydı. Yapılan yatırımlar sanayileşme ve girişimciliğe ynlendirilmediğinden ekonomik gelişme sağlanmamış aksine yatırımların çoğu mevcut devlet politikasına göre sosyal yatırımlara harcanmıştır. İmparatorluğun ekonomi stratejisi oluşturulamadığı için, sermaye değerlendirilemeden bitirilmiştir.³⁰⁵

Osmanlı döneminde girişimciliğin gelmiş olduğu seviyenin değerlendirilebilmesi için Osmanlı İmparatorluğu’nun sanayi durumunu belirten aşağıdaki tablonun incelenmesi yeterli olacaktır. Bu tabloya göre girişimcilik alanında başarılı çalışmalar yapılamadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Sermaye sahibi olan devlet yatırımlarını girişimcileri destekleme alanına yönlendirmediği için, tam anlamıyla bir girişim gerekleşemiyordu. Dönemin padişahları Fatih Sultan Mehmet zamanında ise sıkı disipline edilen devlet anlayışı, kısmi olarak düzelmelere neden olmuştur. Bu düzelmeler ise sürekli olmadığından dolayı başarıya ulaşılamamıştır. Dışarıya bağımlı olan ekonomiyi düzeltebilmek için kapitülasyonlara baş vurulmuştur. Tam anlamıyla bir sanayileşme hareketi görülemediği için, girişimcilik alanında da bir gelişme olamamıştır. Mevcut olan işletmelerin çoğu azınlık ve yabancılardan elindeydi.

³⁰⁴ ÇAĞATAY, N., **Bir Türk Kurumu Olan Ahilik**, Türk Tarih Kurumu, Ankara, 1997, s.50

³⁰⁵ BERKES, N., **Türkiye İktisad Tarihi**, I.Baskı, İstanbül; Gerçek Yayınevi, 1970, ss.295-300

Tablo 4.1. Osmanlı Sanayinin Durumu

SANAYİ DALI	KURULUŞ SAYISI	Çalışan işçi sayısı (10000 kişi)
Gıda sanayi	239	8.1
Toprak sanayi	32	1.0
Debagat	21	2.0
Tahta sanayi	29	1.0
Tekstil sanayi	131	9.2
Matbaacılık, kırtasiye	61	1.5
Kimya sanayi	18	2
Madeni eşya sanayi	34	1.5
Deniz tezgahları, demiryolu atölyeleri	17	6.8
Suriye de en az 10 işçi çalıştıran kuruluşlar	250	9.0
TOPLAM	835	40.3

Kaynak: KONGAR, E., **İmparatorluk'tan Günümüze Türkiye'nin Toplumsal Yapısı**, Cilt:1, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1985, s.26

İmparatorluk döneminde, imparatorluk içindeki azınlıklar veya bunların işbirliğine gittikleri dışarıdaki yabancılar tarafından yürütülmesi Türk asıllı sanayicilerin sayısının oldukça az olmasına yol açmıştır. Tanzimat'ın ilanı ile birlikte girişimcilik faaliyeti tamamıyla yabancıların eline geçti. Sanayileşme alanında atılım yapabilmek için 1913 yılında “Teşviki Sanayi Muvakkatı” çıkarılmıştır. Bu kanuna göre sermaye birikiminde artış sağlayarak özel girişim aracılığıyla sanayileşmeyi gerçekleştirmeye çalışmaktı. Dönem içerisinde yapılan bu yasal düzenleme ile de istenilen başarıya ulaşılamamıştır. İttihat ve Terakki döneminde ise girişimcilik faaliyetlerinin gelişimini sağlamak için, Türk girişimciler desteklenmeye

çalışılmıştır.³⁰⁶ Böylece sürekli olarak dışa bağımlı bir girişimcilik anlayışı yerleşmiştir. Sanayileşmeyle birlikte, artık ekonomik durumun eskisi gibi devam edemeyeceği kararına varılarak, farklı çözüm yolları bulunmaya çalışılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğunun son dönemleri ekonomik alanda çözüm arayışları içerisinde geçmiştir. Kendi devlet yapısını ve inancına bağlı olan uygulamaları devam ettirerek, modernleşme çabası içine girmiştir. Bu yaklaşım tarzı sonu olmayan bir belirsizlik sürecine dönüşmüştür. Bu nedenle devlet ile piyasa arasındaki ilişki belirsizlik ve güvensizlik içerisinde, İmparatorluğun son dönemlerine kadar devam ettirilmiştir. Osmanlının son dönemlerindeki politikalar, Cumhuriyetin ilk yıllarında da aynı şekilde devam ettirilmiştir.³⁰⁷

4.1.2. Cumhuriyet Sonrası

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte, Osmanlı İmparatorluğunun yürütmüş olduğu ekonomik politikaların sıkıntıları tamamıyla ortaya çıkmıştır. Ülke bütününi ilgilendiren en önemli sorun girişimci potansiyelindeki yetersizlikti. Bu yetersizliğin kısa sürede giderilerek, atılıma geçilmesi gerekmektedir. Bu nedenle girişimcilerin oluşturulmaya çalışılması, mevcutların desteklenmesi ve yeterlilik seviyelerinin artırılması gerekmektedir.³⁰⁸

Cumhuriyetten sonra tam olarak ticaret yapmayı öğrenmeye başlayan Türk halkı, ivedi olarak oluşturulması gereken girişimsel faaliyetleri gerçekleştirmede gecikmiştir. Bu gecikme nedeniyle, serbest piyasa ekonomisi içerisinde olumsuz olan ticari kültürel faaliyetlerin oluşmasına neden olmuştur.³⁰⁹

Cumhuriyetin ilanından 9 ay önce yapılan I. İktisat Kongresi, girişimcilik faaliyetinin bir an önce gerçekleştirilmesini sağlamak için yapılan çok önemli bir atılımdır. Kongre de aşağıdaki kararlar alınmıştır;

- Anonim şirketlerin kurulumlarının kolaylaştırılması,

³⁰⁶ DİRİMTEKİN, H., **Türkiye Ekonomisi**, Bilim Teknik Yayınevi, Eskişehir, 1987, s.53

³⁰⁷ TÜSİAD, **Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler**, Tüsiad Yayını, No:1990/25, İstanbul, 1990, s.7

³⁰⁸ SALİ, A., “Rekabet Kurulu Başkanı Tamer Müftüoğlu İle Girişimcilik Üzerine”, **Çerçeve Dergisi**, Nisan 1998, s.35

³⁰⁹ MÜFTÜOĞLU, T., **Ticaret Kültürü ve Girişimcilik Üzerindeki Etkileri**, TES-AR Tartışma Notları, No:4, Ankara, 1993, s.13

- Milli bankaların kurulumunun sağlanması,
- Demiryolu ulaşımının devlet tarafından gerçekleştirilmeye çalışılması,
- Sanayinin teşvik edilmesi,
- Yerli malının kullanılması,
- Amele olarak anılan emeğin yasal haklarının düzenlenmesidir.

Yapılan kongre çalışmalarıyla girişimciliğin gelişimi önündeki engellerin kaldırılmasına çalışılmıştır. Ayrıca bu dönemde Kırım'dan, Makedonya'dan, Arap ülkelerinden ve Asya'nın diğer yörelerinden gelen göçmen Türkler edindikleri üretim kültürünü Türkiye'ye taşımışlardır. Cumhuriyetle birlikte, dönemin kurucuları ekonomik olarak bağımsızlığı hemen kazanabilmek için ulusal girişimciler grubu kurarak gelişimi sağlamaya çalışmışlardır. 1927 yılında "Teşviki sanayi Kanunu" ile sanayileşme de önemli atılımlar yapılmaya çalışılmıştır. Bu kanunla birlikte özel teşebbüs tarafından önemli fabrika ve bankaların kurulumu sağlanmış olup, istenilen gelişme gerçekleşmemiştir.³¹⁰

1930 yılındaki ekonomik buhran sonrası girişimciliğin istikrarlı olarak gelişimini sağlamak için 3 dönem beş yıllık sanayi kalkınma planları yapılmıştır. II. Dünya savaşının çıkmasıyla birlikte ekonomik alandaki gelişme planları tam olarak uygulanamamıştır. 1950 yılından itibaren demokratik parlamenter sistemin etkinlik kazanmasıyla daha çok büyük şirketlere ön verilmiş ve teşviklerde bu doğrultuda yapılmıştır.³¹¹

1950-1960 yılları arasında girişimcilik ve ticari faaliyetler büyük ölçüde artmıştır. Aynı dönemde sermaye birikiminin sağlanması ve girişimciliğin gelişmesi amacıyla bir dizi kanun çıkarılmış ve iktisadi devlet teşekkülleri kurulmuştur. 1960-1970 yılları, Türkiye'de özel girişimciliğin gelişme gösterdiği dönemdir. Bu dönemde üretim artışı reel bir hedef olmuştur. 1963 ve 1968 yıllarında yapılan beş yıllık kalkınma planları girişimciliğin gelişiminde öncülük etmiştir. 1960-1980 yıllarında ise girişimcilik olgusu çeşitli olaylar sonucu olumsuz etkilenmiştir.³¹²

³¹⁰ PAYASLIOĞLU, A., **Türkiye'de Özel Sanayi Alanındaki Müteşebbisler ve Teşebbüsler**, Ankara, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, 1961, s.45

³¹¹ TOSYÖV, **Almanya'da Kobiler İçin Girişimcilik ve Teşvik Programları**, Ankara, 1994, s.5

³¹² TOSYÖV, A.g.e., s.6

Belirtilen dönemde üç askeri darbe, iki reform hükümeti, çeşitli koalisyonlar, Kıbrıs Barış Harekatı sonucunda katlanılan ambargolar ve bunlara ek olarak I. ve II. Petrol krizleri büyük bir belirsizlik ortamı yaratmıştır.³¹³ 1970'li yıllarda yaşanan kriz ortamına büyük girişimcilerin uyum sağlayamadığı görülmüş, 1980'li yıllardan itibaren de sermayesi olmayan ancak girişimci ruha ve teknik kapasiteye sahip bireylerin desteklenmesi gündeme gelmiştir.³¹⁴ Ayrıca 1980'li yıllar piyasa ekonomisine geçiş ve dünya ekonomisiyle entegrasyonun sağlanması amacıyla pek çok yeni politikanın uygulandığı bir dönem olmuştur.³¹⁵

1970 ve 1980'li yıllara kadar hep teşvik ve dış ticaret koruma politikaları uygulanmaktaydı. Bunun nedeni milli olarak girişimci yaratma çabasıydı. Bu nedenle Türkiye'de girişimci oluşturma çabalarının tam olarak belirgin başlangıcının 1970'li yıllardan itibaren olduğunu belirtebiliriz.³¹⁶

Ülkemizde girişimciliği oluşturmada devlet tarafından sağlıklı politikaların izlenememesinin nedenini, 1960-1980 yılları arasındaki siyasal ve toplumsal alanda yaşanmış olan karışıklara bağlayabiliriz. Ülkenin içinde bulunduğu iç düzensizlikler, ekonomik alandaki gelişmelere direkt olarak etki etmektedir. Toplumsal düzen, girişimciliğin gelişmesinde en önemli faktörlerden biridir.³¹⁷ 1980'li yıllardan sonra daha çok ithalata dayalı sanayileşmenin uygulandığı model yerine, ihracata dayalı sanayileşme, piyasa ekonomisine önem verilmeye başlanmıştır. Böylece rekabet ortamı yaratılarak, tüketiciye daha iyi bir hizmet sunma planlanmıştır.³¹⁸

Türk kültürünün bir sonucu olarak gerçekleştirilen devrimle birlikte, böylece evrensel değerler ve etkinlikler gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Bu süreç içerisinde, kendinden önceki evrensel devrimlerden ve günün yükselen değerlerinden alıntılar yapılmıştır. Yapılan Türk Devrimi günün şartlarına, geleceğin gereksinimlerine cevap verecek ilkeleri, uygulamaları içeren bütünlüğü ile özgün bir yapıya sahiptir.

³¹³ BAĞRIAÇIK, A., *Dışa Açılma Sürecinde Küçük ve Orta Boy Firmalar*, Dünya Yayınları, 1989, s.1

³¹⁴ TOSYÖV, A.g.e., s.9

³¹⁵ BAĞRIAÇIK, A., A.g.e., s.1

³¹⁶ MÜFTÜOĞLU, T. *Girişimciler İçin İşletme Yönetimi (Türkiyede Girişimcilik)*, Edt. Tülin Durukan, Gazi Kitabevi, 2003, s.434

³¹⁷ ŞAYLAN, G., *Türkiyede Kapitalizm, Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji*, Ankara, Sevinç Matbaası, 1974, s.19

³¹⁸ BAĞRIAÇIK, A., *Dışa Açılma Sürecinde Küçük ve Orta Boy Firmalar*, Dünya Yayınları, 1989, s.3

Türk devrimi uyumlu, dengeli, tutarlı, güçlü bir düşünce tabanı içermeseydi, çağdaşlaşmaya yönelik olan sorunlar çözülemezdi.³¹⁹

Girişimcilik anlayışındaki global değişimler neticesinde, yeni bir girişimcilik anlayışı oluşmaya başlamıştır. Girişimcilik, ortamsal ve kaynak problemleri arasında yer alan bir olguydu. Bu olgunun, tekrar gözden geçirilerek düzenlenmesi gerekmiştir. Türkiye de girişimciliğin temel sorunu, girişimsel sorunlara tam anlamıyla sahip çıkılmayıp bu sorunların çözümüne yönelik olarak stratejik yaklaşımların bulunmayışıdır. Türkiye de girişimcilik özellikle 1980 yılından itibaren önemli gelişmeler göstermeye başlamıştır. Türkiye 1980 kararlarıyla, ekonomi stratejisindeki radikal kararlarla ithal ikamesine yönelik kalkınma stratejisini terk ederek serbest piyasa ekonomisi çerçevesinde ihracata yönelik kalkınma stratejisine geçmeye karar vermiştir. Böylece ihracata yönelik girişimciliği destekleyen serbest piyasa ekonomisinde kalkınma stratejileri oluşturulmuştur. 1990'lı yıllarda sonra gerçekleşen ekonomik kriz ve gümrük birliği, girişimcilerin faaliyetlerini sürdürmelerini engelleyememiştir.³²⁰

Ülkemiz de özelleştirme yönünde önemli adımların atılması sonucunda girişimciliğin etkinliği geliştirilebilir. Devletin piyasa ekonomisi içerisinde kendisiyle rekabet etmesi ve ülke kalkınmasını sürdürebilmesi düşünülemez. Devletin görevi direkt olarak ekonomi içerisinde olmak değil rekabet ortamını hazırlayarak ekonomik kalkınmayı sağlamaktır. Bu nedenle devletin üretmekte olduğu mal ve hizmetler girişimciler tarafından üretilmeye başlanıldığında özelleştirme alanında ilerleme sağlanmış olacaktır.³²¹

4.2. Türkiye’de Girişimcilik Kültürünü Etkileyen Kurumlar

Kültür, bir örgütün davranışlarını yönlendiren, yazılı olmayan kurallar ve kabuller bütünüdür. Kültür aynı zamanda davranışların bütünsel açıdan

³¹⁹ İLHAN, S., *Avrupa Birliğine Neden Hayır Jeopolitik Yaklaşım*, 2.Basım, Ötüken Yayınları, İstanbul, 2001, s.43

³²⁰ MÜFTÜOĞLU, T. *Girişimciler İçin İşletme Yönetimi (Türkiyede Girişimcilik)*, Edt. Tülin Durukan, Gazi Kitabevi, 2003, s.436

³²¹ TEKİN, M., *Girişimcilik, Kendi İşini Kurma İşletme*, Damla Ofset, Geliştirilmiş 2.Baskı, Konya, 1999, s.11

açıklanabilmesini sağlayan bir unsurdur.³²² Başka bir açıdan ise kültür, belirli bir grubun yada toplumun geleneksel kendine özgü bir değerler sistemi olarak, belirli kişisel niteliklerin gelişimini şekillendirmesidir. Böylece kültür, toplumdaki bireylerin davranışlarının olgunlaşması ve motive olmasını sağlar.³²³

Sosyal bir olgu olan kültür hakkında uluslar arası düzeyde çeşitli bilim adamları tarafından yapılarak aşağıdaki tabloda toplanmış olan tanımları incelemek kültürün daha iyi kavranmasına yardımcı olur.

Tablo 4.2.Örgütsel Kültür Tanımları

Organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi	J.C. Spender (1983)
Güçlü geniş ölçüde paylaşılan temel değerler (core values)	C. O'Reilly
İşler böyle yürür biçiminde ifade edilen yargılar	T.Deal A.A.Kennedy(1982)
Kollektif olarak programlanmış düşünceler	G.Hofstede (1980)
Kollektif anlamlandırmalar	J.Van Manen
İş yaşamında yaratılan ve sürekli semboller aracılığı ile iletilen inançlar ve değerler	J.M. Kouzes (1983)
Organizasyonun çalışmalarına verdiği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler bütünü	W.G.Ouchi (1981)
Öyküler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları içeren baskın ve iç tutarlılığa sahip, paylaşılan değerler bütünü	T.Peters-R.H. Waterman
Bir grubun içsel ve dışsal uyum problemlerine ilişkin olarak devraldığı, keşfedip geliştirdiği temel kavrayış kalıpları	E.H. Schein(1985)

Kaynak: GRIFFIN, R. W.and G. MOORHEAD, **Organizational Behavior**, Second Edt., Houghton Mifflin Co., Usa, 1989, s.494

Kültürün girişimci için anlamı ise; amacını ve faaliyetlerini etkileyen ilişkiler bütünüdür. Girişimcilik kültürü ise, girişimci olmayı toplumsal ve bireysel açıdan teşvik edecek olan alt yapısal oluşumlardır. Ünlü davranış bilimcisi Bono ise

³²² ZIMMER, T. W. & NORMAN M., S., "Essentials Of Entrepreneurship And Small Business", **Management**, Second Edition, Prentice Hall,1998, ss. 245-247

³²³ MUELLER S.L., ANISYA S THOMAS, "Culture and Entrepreneurial Potential:A Nine Country Study of Locus of Control And Innovativeness", **Journal of Business Venturing**, Elsevier Science Inc., Vol:16, 2000, ss.51-75

girişimcilik kültürünü, “geliştirme tutkusu” başlığı altında, toplumsal ve bireysel fayda sağlama olarak tanımlamıştır. Ayrıca kültür, yeni iş imkanları yaratabilecek olan nesillerin yetiştirilmesidir.³²⁴

Girişimci, fırsatlardan yararlanabilmek için kaynak ve kaynak birleşimlerinden değer yaratabilmektir. Girişimcilik bireysel bir olay olmasına rağmen aynı zamanda toplumsal ve kültürel bir de olgudur. Toplum içerisinde girişimciliğin oluşumunu etkileyen bir çok unsur bulunmaktadır. Girişimcilik kültürü toplum ve birey arasındaki ilişkiler bütününden ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle girişimciliğin toplum içerisinde yaygınlaşmasında oluşturulan girişimcilik kültürünün önemli etkisi vardır. Aşağıda girişimcilik kültürünü oluşumuna yardımcı olan unsurlar açıklanmaktadır.

4.2.1. Kültürel Yapı

Toplum içerisinde girişimcilik ruhunun oluşturulabilmesi için kültürel yapının etkileri çok büyüktür. Bu nedenle toplum içerisindeki girişimcilik olgusunu ortaya çıkarabilmek için kültürel alt yapının dikkate alınması gerekmektedir.

Girişimcilik, sadece ekonomik açıdan fayda yaratmak değil aynı zamanda sosyal açıdan da fayda yaratmaktadır. İhtiyaçlarını karşılamak için toplumla etkileşime giren birey isteyerek ya da istemeyerek farkında olmadan hem toplumsal hem de ekonomik fayda yaratılmasına katkıda bulunmuş olmaktadır. Böylece ortaya çıkarılmış olan bu girişimler sayesinde toplumsal yaşayış devamlılığını sağlayabilmektedir. Ülke içerisinde gerçekleştirilen girişimlerin sayısı arttıkça bireysel ve toplumsal faydada artış meydana gelmektedir. Bu sürecin devam ettirilebilmesi için kişilerin para kazanarak istihdam imkanlarının arttırılması gerekmektedir. Bunu sağlayacak olan da, yine girişimlerdir. İnsanlar, büyük veya küçük nitelikteki girişimler içinde ürettikleri ürün ve hizmet karşılığında gelir elde ederler. Oluşturulan bu istihdamlar sayesinde elde edilecek olan gelirlerle girişimlerin çeşitliliği artırılarak, girişimci ruhun yaygınlaştırılması sağlanmalıdır. Girişimcilik, her türlü gelişimin anahtarı olarak değerlendirilmektedir. Bu sebeple

³²⁴ ADNAN Ç. & AKGEMCİ, T., **Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**, Nobel Yayın Dağıtım, 1998, s.104

ülke genelinde girişimciliğin geliştirilebilmesi ve toplum içerisinde girişimci ruhun oluşturulabilmesi için, üretim yaratma çabalarının oluşumunu destekleyen kültürel yapılar hayata geçirilmelidir.³²⁵

Toplum içerisindeki girişimcilik kültürü toplumsal yapıdan kaynaklanarak çeşitli parça ve bölgelere ayrılabilir. Ortaya çıkarılan bu farklılıklar aynı zamanda girişimcilik kültüründeki parçalanmaların bir göstergesidir. Amerika da girişimcilik kültürü üzerine yapılan 378 girişimci üzerindeki araştırmaya göre girişimcilerin motivasyonlarında bölgesel farklılıkların etkisi görülmüştür. Ayrıca karşılaşılan girişimcilik problemlerinde de bölgesel etkileşimden dolayı farklı anlayışların yerleşmiş olduğu tespit edilmiştir.³²⁶

Girişimcilik kültürü ülke ve toplumlara göre birbirinden çok farklı kültürel özellikler gösterebilmektedir. Bu nedenle girişimciliğin her ülkedeki gelişimi farklı düzeylerde olmaktadır.

Girişimcilik kültürünün en önemli özelliklerinden olan cesaret ve risk, başarıyı dolaylı yoldan olumlu olarak etkilemektedir. Cesaret, kahramanlık ve riske girme özellikleri, sadece bir işe başlamak için değil aynı zamanda başlanılan işte de başarılı olabilmek içinde gerekli olan unsurlardır. Sadece girişimcilik için değil toplum içerisinde bu duyguların paylaşımının artırılması ülke geleceği içinde çok büyük avantajlar sağlayacaktır.³²⁷

Girişimcilik kültürünün oluşumunda teknolojik gelişmelerin katkısı da unutulmamalıdır. Teknolojik gelişmeler, üretimin maliyetini azaltarak ve üretim için harcanan zamanı kısaltarak ürünlerin hem çeşitliliğini hem de miktarını arttırmıştır. Aynı zamanda, girişimcilik arzının artmasına sebebiyet vermiştir. Yeni malların icadını veya daha düşük maliyetli üretim yöntemlerinin keşfedilmesini sağlayan bilgi birikimi, iktisadi gelişmenin önemli bir kaynağı olmuştur. Sanayi devrimiyle birlikte ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, üretim yapısını önemli ölçüde değiştirmiştir. Teknolojiyle birlikte artışa geçen üretim miktarı, toplum içerisinde girişimciliğin

³²⁵ DOLGUN, U., **Girişimcilik**, Alfa Yayın, İstanbul, 2003, s. 8

³²⁶ BENZING, C., H., MANH CHU, G., CALLANAN, "A Regional Comparison of The Motivation And Problems of Vietnamese Entrepreneurs", **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol:10, No :1, Apr. 2005, ss. 3 -27

³²⁷ BONO E. D., **Başarı Taktikleri**, Çev.Nesrin Yalçın, İlgı Yayıncılık, İst. 1989, s.230

gelişmesine katkıda bulunmaktadır.³²⁸

Toplumsal yapı içerisindeki kültürel boyut, girişimciliğin oluşumuna zemin hazırlayabilmektedir. Toplum içerisindeki bireysencilik ve kolektivistlik, kültürel yapının boyutlarıdır. Bireysencilikte, bireysel tatmini her şeyin önünde tutan bir yaklaşımdır. Bireysencililiğin hakim olarak yerleşmiş olduğu kültürlerde, bireyi ancak kişisel çıkar ve kişisel amaç başarımı harekete geçirebilir. Bu anlayışın baskın olarak yer almış olduğu kültürlerde toplumsal ortak aktivitelere bireyselci anlayışta olduğu gibi katkı vermek istemezler. Kolektivist kültürlerde ise toplumsal çıkarlar, bireysel çıkarların önünde yer alır. Kolektivist yapı, işbirliğine, uyuma, toplumsal fayda ve çıkarlara önem veren bir kültürdür.

Bireysel girişimcilik alanında uzman olan J. Thomas Clark, “tasarlamayı anlamının, insanları daha iyi birer girişimciye dönüştüreceğini” belirtmiştir. Tasarlama insana, kendi potansiyeline güç katmayı ve çevresindekileri etkileyebilmeyi sağlar. Bu nedenle toplum içerisinde girişimcilik kültürünün yerleşimine katkıda bulunmak için tasarlama olgusunun yaygınlaştırılması gerekmektedir.³²⁹

Türkiye’deki toplumsal yapının kolektivist veya bireysencilik açısından genel bir değerlendirmesi yapıldığında; ülkemizin kolektif davranışın yaygın olarak kullanmakta olan ülkeler arasında olduğu belirtilmektedir. Türklerde yaygın olarak yerleşmiş ve benimsenmiş olan davranış şekilleri ise; bir işe başlarken mutlaka avantaj sağlayabilmek için tanınmış olma, adamına göre muamele yapılması, zorluklarla mücadeleye başlamadan çıkan problemler hakkındaki çözümleri devletten bekleme alışkanlığı, mevcut olan güç şartlardan kurtulabilmek için kahraman arayışı içerisinde olma eğiliminin temelinde kolektivist davranış kültürü yer almaktadır.

Bireyselci davranışın baskın olarak yer almış olduğu toplumlarda ise, yenilik ve yaratıcılığın daha çok, hızlı ve yaygın olarak gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Amerikan ve Japon öğrenciler üzerinde yapılmış olan bir araştırmaya göre,

³²⁸ TÜSİAD, *Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler*, TÜSİAD Yayını, İstanbul, 1987, ss.13-19

³²⁹ STONE, C., “Design as a Tool For Leadership And Social Change”, *Human Ecology*, Cornell University Academic Research Library, Vol: 32, No:3, Mar 2005, ss.2-4

kollektivist yapıya sahip olan Japon toplumuna göre bireyselci davranışın hakim olduğu Amerikan toplumunun daha yaratıcı olduğu tespit edilmiştir.³³⁰

Türk girişimcilik kültürünün temel yapı taşlarını ortaya çıkarabilmek için Türk klan'ının özelliklerini incelemek gerekmektedir. Bunlar;³³¹

- Geleneklerine bağlı,
- Toplumsal davranış şeklini benimsemiş,
- İçe dönük bir yapıya sahiptir.

Türkiye çok sağlam bir bürokratik geleneğe sahiptir. Osmanlıdan günümüze kadar gelen süreç içerisinde gelişen bu bürokratik yapının sağlamlığı, Osmanlıya kadar dayanır. Sanayi toplumu olarak bazı zayıf yönler bulunmaktadır, bunlar; fazla disipline olamamak ve ortaklık yapmayarak bireysel hareket etmedir. Sanayi toplumunda rekabet edebilmek için ortaklık çok önemlidir, aynı zamanda büyüyerek ve birleşerek güçlenme sağlar. Ortaklık aynı zamanda bilgi çağının da bir gereğidir. Paylaşımın artırılmasıyla oluşacak olan etkileşimin hızıyla değişimi gerçekleştirerek ekonomik gelişme sağlanabilmektedir.³³²

Araştırmacı Hofstede'nin 1980 yılında yapmış olduğu geniş kültür çalışmaları, ülkeler arasındaki, değerler inançlar ve iş rolleri farklılıklarını ortaya koyar. Aynı zamanda kültürel boyuttaki gelişme ve değişmelerin tespitini sağlar. Hofstede kültür ve girişimcilik faaliyetleri arasındaki ilişkiyi belirtmeye yardımcı olacak kültür boyutlarının, potansiyel girişimcilik davranışlarıyla ilişkili olan özelliklerini tanımlamada yarar sağlamıştır. Yenilikçilikle ilgili olarak 9 ülke de 1800'ün üzerindeki denekle girişimciliğin kültürel boyutlarıyla ilgili araştırma yapan Hofstede, bazı kültürlerin girişimciliği diğer kültürlerden daha iyi yönetebildiğini ortaya koymuştur. Bireysel kültürlerde artan bir girişimcilik eğilimi söz konusudur. Aynı zamanda girişimcilik eğilimini, motivasyon ve yeniliğin bileşkesi olarak

³³⁰ MORRIS, H.M., "Fostering Corporate Entrepreneurship: Cross Culture Comparisons Of The Importance Of Individualism versus Collectivism", **Journal Of International Business Studies**, 1994, ss.25-31

³³¹ TİTİZ, T., **Girişimcilik**, İstanbul İnkılap Kitabevi, 1994, ss.70-85

³³² ALİ, S., "Rekabet Kurulu Başkanı Tamer Müftüoğlu İle Girişimcilik Üzerine", **Çerçeve Dergisi**, Nisan 1998, s.35

tanımlamıştır.³³³

Toplum içerisinde oluşan kültürel eğilim sonucu oluşan girişimcilik ruhu; uzun süredir,ekonomik ilerlemenin ve büyümenin arkasındaki yönlendirici bir güç olarak tanımlanmaktadır. Joseph Schumpeter 1942 yılında; yeni teknoloji ve ürün gelişiminin bir sonucu olan pazarlar zincirinin oluşumundaki temel yapı taşının, toplum içerisindeki kültürün bir sonucu olan girişimcilik ruhu olduğunu belirtmiştir. Tıpkı ekonomist Minniti'nin 1999 yılında,girişimciler için “ekonomik büyümenin katalizörleri” ifadesiyle anlatmak istediği gibidir. Yeni fikirler ve yeni pazarlar kültürel ilişkilerin daha fazla açığa çıkmasını sağlar. Bu ilişkiler bütünü hem yerel hem ulusal seviyelerde iyi konumlanmıştır. Bu ilişkiler bütünü, hem toplumları kendi içinde hem de toplumların birbirine bağlanmasını sağlamaktadır.³³⁴

Hofstede'nin yapmış olduğu çalışmalardan elde edilen bir başka sonuç ise, belirsizlikten kaçınma eğilimi fazla olan insanların; belirsiz,açık olmayan, riskli durumlardan çekindiği ve kendilerini sürekli olarak güvence altına almak istedikleridir. Buna karşılık risk alma eğilimi başkalarına göre yüksek olan toplumlarda ise değişim,yenilik ve atılım isteklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Türkiye ve Japonya da riskten kaçınma eğilimi yüksek, ABD’de ise diğerlerine göre düşük düzeyde bulunmuştur.³³⁵ Bu nedenle ülkemizde çalışmakta olan bireylerin çoğunluğu yaşamları boyu garanti olan bir işte çalışmayı tercih etmektedirler.

Toplum içerisinde girişimciliğin oluşmasını sağlayan temel yaklaşımlardan birisi de “küçük olsun ama benim olsun” anlayışının geçerlilik kazanmasıdır. Hangi toplumdaki kültür anlayışında olursa olsun girişimcilik ruhunun yerleşmesini sağlayacak olan düşünce kendi işyerini kurarak çalıştırabilme düşüncesidir. Bu düşüncenin gerçekleştirilmesi girişimcilik kültürünün toplum içerisindeki oluşumunun başlangıcını sağlar. Girişimciliğin kültürel olarak tam anlamıyla yerleşmediği toplumlarda, girişimcilik düşüncesinin yaygınlaşmaya başlaması

³³³ MUELLER S.L., ANISYA S THOMAS, “Culture and Entrepreneurial Potential:A Nine Country Study of Locus of Control And Innovativeness,” **Journal of Business Venturing**, Elsevier Science Inc., Vol:16, 2000, ss.51-75

³³⁴ KREFT S., F, R. S. SOBEL, “Public Policy, Entrepreneurship and Economic Freedom”,**Cato Journal**, Abi/Inform Global, Vol:25, No:3, Fall 2005, ss.595-616

³³⁵ MUELLER S.L., ANISYA S THOMAS, “Culture and Entrepreneurial Potential:A Nine Country Study of Locus of Control And Innovativeness,” **Journal of Business Venturing**, Elsevier Science Inc., Vol:16, 2000, ss.51-75

toplumsal olarak kültürel parçalanmalara sebep olmaktadır.³³⁶

İktisadi süreç içerisinde bulunan kimseyi girişimci olmaya iten ve motive eden bir faktör de tüketiciliktir. İhtiyaçların çeşitlenmesiyle birlikte, tüketicinin de talep çeşitliliği artmaktadır. Piyasa da bulunan arzın yetersiz olduğunu gören tüketici, pazar içerisinde büyük bir anlayış değişikliğinin gerçekleşmesini bekler. Bu anlayış değişikliği tüketici için yetersiz bulunduğu takdirde, tüketiciyi içinde bulunduğu şartları değerlendirerek girişimcilik için düşünmeye sevk eder. Böylece, girişimcilik ruhunun canlanmasına tüketici açısından katkı sağlanmış olur.³³⁷

Toplum içerisinde girişimciliğin gelişimiyle ilişkilendirilebilecek bir başka çalışma ise Aycan tarafından yapılan paternalizm boyutudur. Paternalizm, “babacanlık”, “kollamak” anlamında kullanılan ve ikili ilişkilerin niteliğini belirten bir kavramdır. Paternalizm’in girişimcilik ile ilişkisi ise, her şeyin lider ve yöneticiden beklenmesi, kendi gelişiminin önemsizleşmesi ve yeniliğe karşı giderek oluşan isteksizliktir. Aycan çalışmasında paternalizmin yüksek olduğu ülkeler arasında yer alan Türkiye’deki çalışan insanların, sürekli olarak lider ve yöneticilerin himayesinde kalmayı alışkanlık haline getirmelerinden dolayı, bireysel gelişim alanında ilerleme yapmak inancında olmadıklarını belirtmektedir.³³⁸

4.2.2. Aile

Sosyolojik gelişim grafiğinin ilk basamağı ailedir. Bu nedenle sosyologlar, aileyi toplumun çekirdeği olarak tanımlamışlardır. İnsanın aile içindeki ilk deneyimleri, bütün yaşamının köklerini oluşturur. Aynı zamanda aile, geleceğin içinde mayalandığı ilk sosyal dünyadır. İnsan, psikolojisinin ilk süreçlerini yine aile ortamında kazanır. Kişilik gelişim süreçleri aileyle birlikte oluşur. Bu nedenle aile kişiliğin sağlıklı gelişiminde derin izler bırakır.³³⁹

³³⁶ MÜFTÜOĞLU T., **İşletme İktisadi**, Ankara Olgaç Matbaası, 1989, s. 74

³³⁷ HİBBERT, SALLY A., G., HOGG, T. QUINN, “Social Entrepreneurship: Understanding Consumer Motives For Buying The Big Issue”, **Journal of Consumer Behaviour**, Vol 4, No:3, Mar 2005, ss.159-172

³³⁸ AYCAN, Z., “Paternalizm:Yönetim ve Liderlik Anlayışına İlişkin Üç Görgül Araştırma”,**Yönetim Araştırmaları Dergisi**,1(1),2001, ss.11-31

³³⁹ ERGUN Y.,**Kişisel Gelişim Sosyolojisi**, Hayat Yayıncılık, İstanbul, Mart 2002, ss.35-43

Toplum içerisinde girişimciliğin oluşmasında kültürümüzün temel yapı taşı olan en önemli unsur ailedir. Çocuğun doğumuyla birlikte başlayan ailesiyle arasındaki etkileşim, yaşamı boyunca devam etmektedir. Bunun en güzel kanıtı, çocukken yapılmış olan ve aile ile paylaşmış çok özel olan o anların yaşam üzerindeki etkilerini sürekli olarak taşınmasıdır. Bu nedenle çocuğun ailesinden erken yaşlardan itibaren almaya başladığı uygulamalı eğitim ve anlayış onu yaşamı boyunca etki altına almaktadır. Zamanla gerçekleşen teknolojik gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan değişimler sonucu ailede bazı farklılıkların oluşumuna sebep olmaktadır. Böylece çocuğun yeniliklerin ve gelişmelerin etkisiyle iş yeri açma isteği artacaktır. Girişimcilikte amaç, mevcut kaynakların en iyi şekilde kullanılmasıdır. Bu gibi amaçlar girişimcilik güdüsü ile birleşince ortaya başarıma hırsı ortaya çıkar, bu hırsın pekişmesindeki etmenlerden en önemlisi ailedir. Bireyde girişimciliğin oluşmasında ailenin etkisi eğitimden daha fazladır. Araştırmalar, bireyin doğumundan itibaren en çok aile büyüklerinden ve aile bireylerinden etkilenecek davranışlarını ortaya koymuştur. Aile içerisinde girişimci bir kişinin olması diğer aile fertlerinin de girişimci olması yönünde etkili olacaktır. Ayrıca aile yapısı içerisinde yetişen bireyde girişimcilik ruhunun oluşabilmesi, yaşadığı çevre şartlarına ve teknolojik imkanlara bağlıdır. Sosyal örgütlenmelerin temel birimlerinden olan aile, girişimcilik kültürünün oluşmasında da en önemli etkenlerden birisidir. Ailenin çocuğunun bireysel gelişimini erken yaşlarda destekleyici mahiyette cesaretlendirerek, faaliyetlerine destek olması, çocuğun girişimcilik ruhuna sahip olarak büyümesini sağlamaktadır. Bunun tam zıttı olarak da ailenin çocuklarını sürekli olarak eleştirmesi, cezalandırması, aşırı disiplin ve kontrol altına alarak yaratıcılığının gelişimini engellemesi çocuklarda içe kapanıklık, suçluluk ve cezalandırılma korkusu başarısızlığa neden olmaktadır.³⁴⁰

Aile içerisinde girişimcilik tecrübesine sahip olan bireylerin bulunması, çocuğun farkında olarak veya olmayarak girişimciliğe karşı olan yatkınlığının artmasına sebep olmaktadır. Aile içerisindeki potansiyel girişimci olarak yetişmeye başlayan çocuk önüne çıkan her fırsatta bu niyetini belli edecek davranışları sergilemeye başlayabilir. İçindeki girişimciliği gerçekleştirmek için çaba harcayan çocuk, okul çağında ufak işler yaparak para kazanmaya başlar veya hayatın maddi

³⁴⁰ GÜVENÇ, B., **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitabevi, 4. Basım, İstanbul, 1984, ss. 320-323

yükünü erken yaşlarda alarak çalışmak zorunda kalanları ise içinde bulunduğu şartların etkisiyle girişimciliği erken yaşta öğrenmek zorunda kalırlar. Erken yaşlarda ufak işlerle girişimciliği tecrübe edinen çocuk büyüdüğünde geçmişte elde etmiş olduğu girişimcilik tecrübelerini temel yapı taşı olarak kullanarak ticaret hayatında daha başarılı atılımlar yapabilmek için çaba sarf etmektedir.³⁴¹

Collins ve Moore, girişimcilik davranışlarının çocukluk döneminde oluştuğunu belirtmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda başarılı olan girişimcilerin sahip olduğu değerlerin en belirginleri olan özerklik,bağımsız olma ve kendine güven duygu ve davranışların, aile ile olan etkileşimden kaynaklandığını ortaya çıkarmışlardır.³⁴² Türkiye de girişimcilik üzerine yapılan araştırmalar da girişimcilerin yine girişimci olan aileden geldikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle girişimcilik üzerinde ailenin etkisinin önemi bir kez daha vurgulanmıştır.³⁴³

4.2.3. Eğitim

Toplum içerisinde girişimcilik kültürünün oluşmasında aileyle birlikte aynı zamanda uygulanmakta olan eğitim faaliyetlerinin de önemli katkısı olmaktadır. Aile ve eğitim birbirini tamamlayan kurumlardır. Her iki kurumdaki yaşanan süreçler girişimciliğin başlamasına, gelişmesine veya tam zıt bir şekilde girişimciliğin giderek azalmasına katkıda bulunabilmektedir. Yapılan araştırmalar, toplum içerisinde uygulanmakta olan eğitim sisteminin geçerliliğini kaybetmiş ve gelişime katkı sağlayamayacak türde olan bilgilerin verilmesi, toplumsal ve bireysel yaratıcılığın ve gelişiminin önünde engel olmaktadır. Ayrıca toplumsal yönden girişimciliğin gelişimine fayda sağlayabilmek için uygulanmakta olan eğitim sistemlerinin temel yaklaşımının yaratıcılığı teşvik edecek şekilde düzenlenmesinin yetişmekte olan çocukların daha çok girişimciliğe yatkın olarak yetiştirildiği orta çıkmıştır. Bu nedenle eğitim stratejilerinin toplumsal hedeflere odaklanarak

³⁴¹ HISRICH R D & PETERS M. P., *Entrepreneurship Starting,Developing and Managing A New Enterprise* America, 1995, s.56

³⁴² KAO, J., *Entrepreneurship, Creativity and Organization*, N.J. Prentice Hall, 1989, ss.99-100

³⁴³ TÜSİAD, *Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler*, Tüsiad Yayını, İstanbul, 1987, ss. 112-115

programların hazırlanmasına önem verilmesi gerekmektedir.³⁴⁴

Devlet tarafından girişimci kültürün oluşumuna katkı sağlamak, girişimciliğin desteklenmesi ve özel mülkiyetin tabana yayılmasına yönelik alt yapı faaliyetleri oluşturulmaya çalışılmıştır. Özellikle, 1970li yıllardaki Türk girişimcilerinin genel nitelikleri;

- Kısmen yüksek öğrenim görmüş,
- Geleneksel tüccar zihniyetini aşma çabası içerisinde,
- Yatırım ilkelerinden habersiz olarak üretime başlayabilme çabası içerisinde olduğu tespit edilmiştir.³⁴⁵

Yukarıdan da belirtildiği üzere girişimcilerin eğitim seviyelerinin giderek artış göstermekte olduğu anlaşılmaktadır.

McClelland tarafından yapılan girişimcilik ve eğitim arasındaki ilişkilerin araştırılmasına yönelik olan çalışmalarda, çeşitli ülkelerdeki bireysel gelişimi teşvik edici nitelikte okutulmakta olan hikayeler ile ülke ekonomisi arasında olumlu ilişki tespit edilmiştir.³⁴⁶

Eğitim her alanda olduğu gibi, girişimcilikte de sihirli bir anahtardır. Kişiler aldıkları eğitimle başarılı bir girişimci olma konusunda bilgi ve becerilerini arttırarak daha önce fark edemedikleri konulara karşı duyarlılık kazanacaklardır.

Girişimcilik kısmen kişilik özellikleri, kısmen de eğitim yolu ile elde edilen bir süreçtir. Kişiler sahip oldukları özelliklere eğitim programlarından elde ettikleri bilgileri ekleyince başarılı bir girişimci olma şanslarını arttırırlar. Bu nedenle başarısını kendi girişimciliğinde arayan fertleri yetiştiren eğitim sistemlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

³⁴⁴ BİLGİSEVEN, A.K., **Sosyolojik Açıdan Eğitim Yolu İle Kalkınmanın Esasları**, İst. Üniv. Yayınları, No 2262, 1977, ss.105-117

³⁴⁵ AKGEMCİ, Ç., **Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**, Nobel Yayın, Ankara, 1998, s.27

³⁴⁶ BİLGİSEVEN, A.K., A.g.e., ss.139-144

4.2.4. Din

Toplum içerisindeki girişimcilik kültürüne etki edebilecek olan diğer bir etken ise din olarak belirtilmektedir. Toplamların girişimcilik açısından ele alınarak yapılan karşılaştırmaları sonucunda, kültürün temel farklılık olarak ele alınması sonucunda kültürün girişimcilikle ilişkilendirilebilecek olan ilişkileri araştırıldığında, dinsel özelliklerin en önemli farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle girişimcilik açısından dinler arasındaki önceliklerin belirgin olarak ortaya konulabilmesi için, çeşitli dinlerle girişimcilik arasında ilişkilendirme çalışmaları ortaya çıkmıştır. Böylece ortaya çıkan girişimcilik farklarının asıl nedenleri toplumların dinsel özellikleriyle belirtilmeye çalışılmıştır.

İslamiyet ile girişimcilik anlayışı arasında yapılan araştırmalar, İslam dininin ticaret anlayışına, yeniliğe, gelişmeye karşı olan yaklaşımının olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle tarihe bakarak girişimcilik anlayışının temel hareketlerindeki olumsuzlukların asıl sebebini İslam dinine göre hareket eden Müslümanların temel anlayışına dayandırmak uygun olmayacaktır. Böylece ülkemizdeki girişimciliğin gelişmemiş olmasının asıl sebebini dini anlayışından ziyade, tarih boyunca ortaya konan devlet anlayışından kaynaklandığını söylemek daha doğru olacaktır. Ancak İslami düşünce teorik olarak girişimciliği engellememekle birlikte, tarih boyunca bir çok kültürü bünyesinde barındıracak şekilde yapılan uygulamaların etkisi sonucunda toplum içerisindeki girişimcilik ruhunun yeterli seviyede geliştirilemediğini belirtmek uygun olacaktır.³⁴⁷

MÜSİAD “Homo İslamicus raporu”nda İslam insanının şu nitelikleri üzerinde durulmaktadır ki, bu özellikler aynı zamanda moralist değer eğilimli bir kişinin de vasıflarıdır;

İş hayatındaki İslam insanı, kazançta, harcamalarda helal ve meşru yolları göz önünde tutan, toplumsal ve vicdani sorumluluklarını unutmayan, emeğin hakkını veren ve hakkı adalet-i üstün tutan bir insandır.

İslam insanı başkalarına yardımdan haz ve tatmin duyar. İslam insanı için fayda ve tatmin kavramları, toplumsal ve uhrevi boyutları içerir. İslam da fayda anlayışı sadece bu dünyayla sınırlı olmayıp, asıl sonsuz ve mutlak fayda ahirette

³⁴⁷ BUĞRA, A., **Devlet ve İş Adamları**, çev:F.Adaman., İletişim Yayınları, İst, 1997, ss.56-88

elde edilecektir.

Kapitalist insan iktisadın temel hareket noktası olan fayda ve tatmin kavramlarının modern, ferdi ve dünyevi boyutla sınırlı olduğunu düşünür.

İslam, rekabeti reddetmez ama rekabetin yıkıcı taraflarını ortadan kaldırır. Kapitalizm, en yüksek kar olan tekelleri kar peşindedir, bu nedenle piyasayı ve rekabeti boğmaya çalışır.

İslam insanı, üretimde verimlilikten ziyade kaliteye ve ihtiyaç tatminine önem verir.³⁴⁸

4.3. Türkiye’de Girişimcilik Performansı

Toplum içerisinde var olan girişimciliğin performansını etkileyebilecek olanlardan bir tanesi de teknolojidir. Teknolojik gelişmeler, üretim için harcanan maliyet ve zamanı azaltarak, hem ürün çeşitliliğini hem de girişimcilik arzının artmasını sağlamıştır. Yeni ürünlerin bulunması veya daha az kaynak tüketimiyle üretim yöntemlerinin uygulanmaya başlanmasını sağlayan bilgi birikimi, bireysel ve toplumsal açıdan ekonomik gelişmenin önemli bir nedeni olmuştur. Üretim sürecindeki kaynakların kullanımını değiştiren bilgi, girişimciliğin de yapısal olarak değişmesine neden olmuştur.³⁴⁹

Girişimcilik performansındaki gelişmeler sadece iktisadi alandaki gelişmelerle değil aynı zamanda toplumun içerisindeki göçlerin oluşmasıyla başlayan sosyal hareketlenmeler de, girişimciliğin gelişimine dolaylı olarak katkı sağlamaktadır. Sanayi toplumlarında yaşamaya başlayan bireyler sahip oldukları bilgileri sürekli olarak yenileyip geliştirerek mevcut refah düzeylerini arttırmaya veya mevcut refah düzeylerini geliştirmeye çalışırlar. Bu yüzden sanayi toplumlarında oluşan rekabet şartlarıyla başa çıkabilmek için bireyler sahip oldukları bilgi birikimi sayesinde daha çok yaratıcı ve kazanç getiren alanlara yönelirler.³⁵⁰

³⁴⁸ G. W. ENGLAND *The Manager And His Values :İnternational Perspective Form* The United States, Japan Korea And Ausralian, Ballinger Publishing Company, USA 1975, s.123

³⁴⁹ ROSENBERG, N., *Perspectives On Technology*, Cambridge Pres, 1976, ss.142-143

³⁵⁰ TÜSİAD, *Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler*, Tüsiad Yayını, İstanbul, 1987, s 6

Toplumumuz içerisindeki girişimciler karşılaştıkları sorunlara karşı çevrelerinden almak zorunda oldukları yardımları tam olarak alamamaları ve desteklenememeleri neticesinde başarısızlığa düşmektedirler. Aile ve çevre desteğinden yoksun olan girişimci zor ve sıkıntılı dönemlerde sorunları çözmede ümitsizliğe düşmekte ve başarısız olmaktadır. Girişimcilik sadece bireysel ve toplumsal olarak imkan sağlamakla değil, sürekli olarak desteğin devam ettirilmesi gereken bir olgudur. Desteğin sürekli olarak sağlanabilmesi ancak girişimciliğin toplumsal bir kültür olarak benimsenmiş olmasıyla gerçekleştirilebilir³⁵¹

Ülkemizin girişimcilik performansında tam olarak ele alınarak çözülemeyen en önemli sorunlardan biri de mevcut girişimci potansiyelinin iktisadi hayata kazandırılmamasıdır. Toplum içerisindeki bireylerin üretime sağladıkları katkı payını arttırmak için istihdam alanlarının genişletilmesi gerekmektedir. Ülkemiz de girişimcilerin iş hayatına atılmayı düşündükleri andan itibaren karşılaştıkları çeşitli alanlara ilişkin problemlerinin aşılmasını sağlamak ve onlara geçerli çözümler sunarak gerekli olan çabaları bir çatı altında toplamak maksadıyla ulusal girişim konseyi kurulmuştur. Kurulan ulusal girişim konseyi, öncelikli olarak ülkemizdeki potansiyel girişimcileri belirleyerek yetiştirilmelerini sağlamak için gerekli olan eğitimlerin verilmesini sağlayarak, kişilerin toplum ve kurumlar tarafından gerekli olan desteği almalarını sağlamayı amaçlamıştır. Gerçekleştirilmek istenenlerin en önemlisi ise, girişimcilerin finans sorununu çözecek Venture Capital (Girişim Sermayesi Ortaklığı)sistemini Türkiye 'ye yerleştirmek olmasına rağmen bu sistemin tam olarak başarıyla faaliyetinin sağlandığı söylenemez.³⁵²

Girişimciliğin toplumsal olarak algılanmasında yapılan genel hatalardan biri de yapılmakta olan bütün girişimlerin tek bir girişimmiş gibi düşünülmesidir. Yapılan her girişimi diğerlerinden ayıran kendine has özellikleri vardır. Bir girişim belirli bir sektörde, piyasada ve çevrede, belirli insan, sermaye, bilgi, malzeme kaynakları ile girişimcinin bireysel hedeflerine göre kurulmuş farklı özelliklerde ve tek olan işletmedir. Potansiyel girişimcilerin kendi işlerini kurarken dikkat etmesi gereken en önemli şey çevrelerinde aynı işi yapmakta olan firmalara odaklanarak her

³⁵¹ TEKİN, M.,**Girişimcilik Kendi İşini Kurma ve İşletme**, Arı Ofset Matbaacılık, Konya, 1998, s.18

³⁵² ANONİM, "Girişimcilere Özel Kuruluş:Ulusal Girişim Konseyi", **İş Fikirleri Dergisi**, sayı:29, 1999, s.14

birini dikkatlice incelemeleridir. Buradan tespit edilmesi gereken ise, girişimcilerin asıl başarılarını nedenlerini anlayabilmektir.³⁵³

Tablo 4.3. Bazı Ülkelerde Her 100 Yetişkin İçindeki Girişimci Sayısı

Türkiye	Japonya	İsrail	İngiltere	ABD	İrlanda	G.Kore	Meksika
4.6	5.1	6	7.7	11.7	12	15	18.7

Kaynak: **Türkiye’de Girişimcilik**, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, İst, Aralık 2002, s. 143

Ülkemizdeki girişimcilik performansının değerlendirmesi açısından yapılan araştırmaların incelenmesi yerinde olacaktır. Yukarıdaki tablo da yer alan ülkelere ait her 100 yetişkin içinde işletme kuran insan verileri, GEM tarafından yapılan farklı bir yöntemle hesaplanmasına karşılık burada sadece göreceli bir fikir edinmek için Türkiye’nin performansını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Buna göre, en yüksek girişimci faaliyeti Meksika’dadır. GEM tarafından 2001 yılında gerçekleştirilen 29 ülkeyi kapsayan çalışmada Meksika girişimcilik faaliyeti olarak birinci konumdadır ve ABD ancak yedinci olabilmıştır. Türkiye, girişimci bir toplum olmadığı söylenen Japonya dan daha düşük durumdadır.³⁵⁴

4.3.1. Sosyo-Kültürel Etkileri

Girişimciliğin oluşumunda Osmanlı İmparatorluğu’ndan kalan tarihsel ve kültürel mirasın önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Zamanın çok büyük geniş sınırlarına sahip olan İmparatorluğun birlikte bütünlüğünü sağlayabilmek için uygulanmakta olan merkezîyetçi yapı, insanları; düşünemeyen ve kişisel iradelerini ortaya koyamayan, itaat etmeye ve boyun eğmeye yöneltmiştir. Zaman zaman uygulanmakta olan bu sistemin sakıncaları dile getirilmekle beraber ülke

³⁵³ SANLI M ve ŞAHSUVAR A. **Girişimciler İçin İş Planı Rehberi** Kosgeb Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü, Ankara, 1999, s.17

³⁵⁴ ANONİM, **Türkiye’de Girişimcilik Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği**, İst., Aralık, 2002, s.143

bütünlüğünün korunabilmesi için alınan kararlarda süreklilik devam ettirilmiştir.³⁵⁵

Osmanlının toplumsal yapısının karakteristik özelliği girişimciliğin gelişiminin önündeki en büyük engellerden biridir. Bu özelliklerden girişimciliği en çok etkilemekte olanı ise Türk insanının aşırı kanaatkar olarak yetişmesidir. Türklerin değerleri üzerine bir çalışma yapan Tezcan, Türk insanının temel özellikleri arasında kanaatkarlığın önemli derecede yer aldığını belirtmektedir. Bu özellikler, elindekilerle yetinmeyen ve yenilikler arayışında bulunacak olan insanlar önünde engel teşkil etmektedir. Kanaatkar olan insan statik bir yapıya sahiptir. Bu nedenle girişimciliğin gelişmesinde gerekli olan risk, Türklerin ticaret hayatından uzak kalmasına neden olmaktadır.³⁵⁶

Ülkemizde yaşanan kentleşme hızının sanayileşme hızından yüksek olması girişimcilik performansını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle oluşan toplumsal yapı içerisindeki kültürel çatışma ortamı içerisinde, girişimciliğin olumlu yönde etkilenmesi beklenemez. Kentleşme sürecinin alt yapı yetersizlikleri nedeniyle oluşan sosyal yapı girişimciliğin gelişmesine engel olmaktadır.³⁵⁷

4.3.2. Ekonomik Etkileri

Kültürel tarihimiz ekonomik ve kültürel gelişim fikrine tamamıyla karşıydı. Osmanlı İmparatorluğu zamanında çıkarılan kanunlarla mülkiyet üzerinde yapılan sınırlama ve uygulamalarla ticaretle uğraşma isteği olumsuz yönde etkilenmiştir. Edinilen bütün büyük şahsi kazançların hepsi siyasi güç kullanılarak yapılmıştı. Bu nedenle hala günümüzde toplum içerisinde “kendini memuriyete atabilme” anlayışı yerleşmiş ve bu anlayış hala devamlılığını sürdürmektedir.

Osmanlı döneminde Anadolu toprakları üzerinde sanayileşme ve sermaye alanındaki iktisadi faaliyetler çağın çok gerisinde kalmıştı. Bu nedenle iktisadi alanda oluşan bu boşluğu ülke genelinde azınlıklar doldurmaktaydı. Girişimciliğin kültürel olarak başlangıcını dahi yapamamış olan Türk insanı girişimciliği

³⁵⁵ ÜLGENER; F.S., **İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**,2.Baskı,İst.,Der Yayınları, 1981, s.14

³⁵⁶ SAHİLLİOĞLU, H., “Yabancı Gözüyle Türkler”, **Belgelerle Türk Tarihi Dergisi**, sayı:15, 1968, ss.44-48

³⁵⁷ TÜRKDOĞAN, O, “**Değişme,Kültür ve Sosyal Çözülme**”, Birleşik Yayıncılık, İst., 1996, ss.110-130

Cumhuriyet'ten sonra öğrenmeye başlamıştır.

Girişimciliğe geç başlangıç yapan ve hızla serbest piyasa ekonomisine ayak uydurmaya çalışan toplumumuz da kültürel gecikmeden kaynaklanan “kısa yoldan köşeyi dönmek” gibi dejenere kültür davranışlarının yaygınlaşmıştır. Kültürel ve ekonomik alan arasındaki yaşanan bu kopukluk neticesinde oluşan dejenerasyon, girişimciliği gelişme aşamasında olumsuz yönde etkilemiştir.³⁵⁸ Bu nedenle ülkemizdeki başarılı olan girişimcilik örnekleri de birkaç nesilden fazla varlığını devam ettirememektedir.

Ekonomik alanda karşılaşılan en büyük problemlerin başında enflasyon gelmektedir. Enflasyon girişimcilik sürecinin daha da zorlu geçmesine sebep olmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler arasında değerlendirilmekte olan ülkemizdeki girişimciliğin performansında artış sağlayabilmek için, kişi başına düşen milli gelirin ve sermaye birikiminin artırılması, sanayileşme ve bilgi toplumuna geçiş sürecinin hızlandırılması gerekmektedir.³⁵⁹

4.3.3. İdari ve Siyasi Etkileri

Ülkemizdeki girişimcilerin ortaya çıkması ve gelişmesin de topluma uygulanmakta olan idari ve siyasi yapının etkileri fazladır. Tarihimizden gelmekte olan devletin geleneksel yönetim anlayışındaki sıkıntılar ve uygun olmayan yasal uygulamalar, girişimciliğin gelişiminde engel teşkil etmiştir.

İnsanların birlikte yaşayışlarını düzenlemek için çıkarılan yasaların izlediği süreç bile uygulanacak olan politikanın tespitinde zorluk yaşanmasına sebep olmaktadır. Çıkarılan yasalardan dolayı oluşabilecek olan yasal boşlukların ivedi olarak kapatılabilmesi için tekrardan yasaların koyulmaya çalışılması, hem yasal sürecin sürekli olarak meşgul edilmesi hem de güncel olarak takip edilerek izlenecek olan politikaların oluşturulmasında ciddi olarak sıkıntıların yaşanmasına sebep

³⁵⁸ MÜFTÜOĞLU, T., “Ticaret Kültürü ve Girişimcilik Üzerindeki Etkileri”, TES-AR Tartışma Notları, No:4, Ankara, 1993, ss.41-63

³⁵⁹ ESEN, A., ve ÇONKAR, K., **Orta Anadolu Girişimcilerinin Sosyo-ekonomik Özellikleri, İşletmecilik Anlayışları ve Beklentileri Araştırması**, Konya Ticaret Odası Yayını, No:18, Konya, 1999, ss.158-182

olunmaktadır.³⁶⁰ Kanuni platformda yaşanmakta olan bu sıkıntılar aslında potansiyel girişimcilerin önündeki kültürel girişimcilik performansının azalmasına sebep olan temel anlayış eksikliğini belirtmektedir.

Tarihi kültürel miras içerisinde yer alan bu anlayış halen girişimcilerin önünde bir engel olarak yerini almaktadır. Günümüzde bir girişimcinin işe başlayabilmesi için yaklaşık olarak 50'in üzerinde kamu kuruluşundan izin alması gerekmektedir. Ayrıca, alınacak olan iş yeri müsaadeleriyle ilgili olarak da 120'ye yakın işlem yaptırması gerekmektedir. Yapılacak olan işlemlerde tekrar düzenlemeler yapılması gerektiği taktirde ise yapılacak olan işlemlerin sayısı 250'nin üzerine çıkmaktadır.³⁶¹ Bir girişim için yapılması ve katlanılması gereken bütün bu sıkıntılarla başa çıkabilmek için girişimcinin çok büyük bir azim ve kararlılığa sahip olması gerekmektedir. Ayrıca bırakılmak istenen bir girişim için de yapılması gereken işlemlerde kuruluş aşamasında katlanılan sıkıntıların bir nevi tekrarı mahiyetindedir. Bu nedenle yeni kurulan ve bir de bunun üzerine başarısız olan girişimcileri kanuni açıdan çok büyük zorluklar beklemektedir.

Siyasi ve ekonomik hayatı çok yakından etkileyen kanunların, toplumsal yaşayışı direkt olarak etki altına almaktadır. Bu olumsuz yöndeki etkileşimler sonucunda toplum her alanda çağın gerisinde kalmaya mahkum bırakılmaktadır. Bireysel hak ve özgürlüklerdeki kısıtlamaların gelişmeye engel oluşturmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Girişimcilikte gösterilecek olan performansın olumlu yönde gelişmesini sağlamak için, hem toplumsal alanda hem de siyasi alanda girişimciliği teşvik edici düzenlemelerin yapılması ve uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir.

4.4. Girişimciliğin Geleceği

Toplumsal olarak gelişimi sağlayabilmek için iktisadi hayatta gelişme göstererek başarı elde etmek gerekmektedir. Ekonomik gelişmenin tek bir taraf olan sadece devlet tarafından değil toplumsal olarak gerçekleştirilmesi gereken bir faaliyet olarak algılamak gerekmektedir. Bu nedenle ekonomik hareketliliğin toplum

³⁶⁰ BUĞRA, A., **Devlet ve İşadamları**, F.Adaman (çev.) İletişim Yayınları, İst.,1997, s.160

³⁶¹ TÜSİAD, **Türkiye'de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler**, Tüsiad Yayını, İstanbul, 1987, s.52

içerisinde yaygınlaştırılması ve artırılması gerekmektedir. Ekonomik kalkınma sürecinin denge içerisinde sağlanabilmesi ve toplumsal refah düzeyinin yükseltilebilmesi için, toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilecek gelişmeye açık başarılı girişimcilerin faaliyete geçirilmesine gerek duyulmaktadır.³⁶²

Girişimciliğin önündeki işin başarısını zarara uğratabilecek olan tehdit ve tahditlerin tespiti yapılarak, girişimcilere “doğru düşünme” adı altında gerçeklere olumlu bakış açısının verilmesi gerekmektedir. Girişimcilerin düşüncelerinin doğru bilgilerle yönlendirilmeye çalışılması, girişimciliğin gelişimine katkı sağlamaktadır.³⁶³

Toplumlarda girişimcilik bir ilişki bütünü içerisinde geliştirilebilir. Serbest piyasa ekonomisini benimsemiş, hür ve demokratik toplumlarda girişimcilik gelişebilir ve meyvelerini verir. Girişimciliğe önem veren piyasa ekonomisi, bir yandan gelişmeye açık ve esnek olduğu, diğer taraftan da merkezi unsur olarak birey ve bireyin yeteneklerini geliştirmeyi esas aldığı için, günümüz ihtiyaçlarına en iyi cevap veren sistemdir.³⁶⁴

Türk girişimcilerinin 2000’li yıllarda hangi özelliklere sahip olması gerektiği konusunda bazı sanayici ve iş adamlarının görüşleri aşağıdaki tabloda özetlenerek verilmektedir.³⁶⁵

Aşağıdaki tablo incelendiğinde girişimcinin sadece belli birkaç alanda değil gerçekten niteliksel olarak donanımlı olması gerektiği, girişimcilikle bizzat uğraşan kişilerin tecrübelerinden çıkarılabilecek olan bir sonuçtur.

³⁶² DİKMEN, Ç., **Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Arzına etkisi**, İst. Ün. İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, 1990, s.77

³⁶³ AWE, C. S., “Common Sense Business :Starting,Operating And Growing Your Small Business...”, **Library Journal**, Vol: 130, No :12, Jul. 2005, s.81

³⁶⁴ KURTCEBE AHMET, A., **Türkiyede Girişimcilik**, TOSYÖV Mektubu, s. 27, s 4

³⁶⁵ TÜGİAD, **Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri**, Simge Ofis Matbaacılık, İstanbul, 1993, s.68

Tablo 4.4. Türk Girişimcilerinde Olması Gereken Nitelikler

İyi bir eğitim almış	Dünyadaki gelişmelere ayak uyduran
Yeniliklere açık	İleriyi görebilen
Yabancı dil bilen	Analiz yeteneğine sahip
Sermaye birikimine sahip	Teknolojiyi yakın takibe alan
Araştırmacı	Risk üstlenen
Kararlı	Yaratıcı
İyi bir çevreye sahip	Bilgi birikimine sahip
Çalışkan	Katılımcı yönetime önem veren
Lider	Kendi pazarını iyi bilen
Rasyonel	Hizmet anlayışını ön planda tutan
Kaliteye önem veren	Heyecanlı
Sabırlı	Eğitimci
Çevreye ve insana önem veren	Çok nitelikli kadrolara sahip olan
Paylaşımçı	Üretici ruhlu
Atılımçı	İletişimi güçlü olan
Takım çalışmalarına önem veren	

Kaynak: TÜGİAD, **Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri**, Simge Ofis Matbaacılık, İstanbul, 1993, s.68

Ülkemizde sanayileşme süreci toplumsal inkılapların uygulanma aşamasından sonra başlayabilmiş ve bu sanayileşmenin tek sorumluluğunu da devlet üstlenmiştir. 1950'ler den sonra sanayileşme için gerekli olan temel altyapı yatırımları ve makine kullanımındaki artışlar önemli bir bilgi ve deneyim birikimi sağlamıştır. 1970'li yıllarda yerli üretim politikasının hayata geçirilebilmesi için toplumsal olarak birlikteliği sağlayabilmek amacıyla yerli malın üretimine ağırlık verilmiş, özel sektörde katkılarıyla genellikle tüketim ve ara malları üreten bir sanayi yapısı

oluşturmuştur. 1980li yıllarda ekonomi ve sanayileşme politikalarında önemli değişiklikler olmuştur. Bu nedenle 1990 yıllarında Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, sanayileşme sürecini tamamlamadan hizmet sektöründe gelişmenin ön plana çıkartılmaya çalışılması stratejik bir hata olmuştur. Böylece 1994 yılından itibaren yaşanan ekonomik ve mali krizler Türkiye'nin sanayileşmesinde ve Türk sanayinin gelişmesinde önemli engel olmuştur. 1996 yılından itibaren yürürlüğe giren Gümrük birliği, Türk sanayi gücünü olumlu yönde etkilemiştir. AB süreci içerisinde girişimciliğin, yapısal ve teknolojik gelişmeye dayalı bir sanayileşme politikasına ihtiyacı vardır.³⁶⁶

Yönetim bilimci Peter F. Drucker, şirketlerin kurulum aşamasındaki zamanın en heyecan verici an olduğunu ve bu anın sürekli olarak yaşatılması gerektiğini belirtmektedir. Forrell ise, girişimcilik ruhu üzerine araştırmalar yapmıştır. Yapmış olduğu araştırmalarda kurulan firmaların boyutlarındaki büyümeyle birlikte girişimcilik ruhunun da kaybolmaya başladığı belirtmektedir. Küçük firmaların sürekli olarak büyüme çabaları, büyük olan firmaların kendi konumlarını koruma çabaları yanında çok daha fazladır. Bu nedenle küçük firmalar sürekli olarak fırsat kollamaktadırlar. Küçük firmaların sahip olduğu girişimcilik ruhu, büyük firmalara göre fazladır. Bu nedenle özellikle başlangıç aşamasında ve küçük çaptaki girişimcilerin desteklenerek çoğaltılması gerekmektedir.³⁶⁷

Amerika da yapılan araştırmalara göre, ticaretin yaklaşık üçte birini bayanlar oluşturmaktadır. Bayanların kurmuş olduğu işletmelerin ise aile şirketi yapısına sahip olduğu belirtilmektedir.³⁶⁸

Aile işletmeleri de stratejik planlarını yaparken piyasaya göre değil aile içi durumlara göre planlamalarını yaptıkları için, uzun süreli olan stratejik planları yapmakta güçlük çekmektedirler.³⁶⁹ Girişimcilik konusunda yeni atılımlara ihtiyaç

³⁶⁶ GÖKER, M., **Global Rekabet Ortamı Karşısında Yeni Bir Sanayileşme Modeli**, Türkiye Genç İşadamları Derneği, İstanbul, 1992, ss.78-92

³⁶⁷ SWEENEY, T., "The Spirit of Enterprise", **Credit Union Management**, Vol :28, No: 5, May 2005, s.54

³⁶⁸ MATTHEW, C., S., ROBERT, N., LUSSIER, "Family Business Ownership and Management :A Gender Comparison", **Journall Of Small Business Strategy**, Vol: 15, No: 2, Winter 2005, ss.59-75

³⁶⁹ ADAMSON, B., "Building a Solid Future for Family Owned Business,South Dakota Business Review", **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol: 63, No: 3, Mar. 2005, s.10

duyan ülkelerinde aynı şekilde alternatif girişimcilere imkan sağlayacak ortamları hazırlaması girişimcilik potansiyelinde artışa sebep olacaktır.

Uluslararası yapılan araştırmalara göre kariyer motivasyonları, gençliğin yeteneklerini anlamak ve onların nasıl birer girişimci olduğunu ortaya koymak için bir analiz yapılmıştır. Bayanların girişimcilikle daha fazla ilgilendikleri, sosyal ve ilişki faktörlerinden dolayı kariyer seçimlerinde daha iyi motive oldukları tespit edilmiştir.³⁷⁰ Ayrıca Akdeniz ülkelerinde kadın çalışanların iş hayatında arka planda olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmalara göre Türkiye de çalışanların ise %10'unun kadın olduğu ve girişimin de %66'sının kadınlar tarafından yapılmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle ülkemizde girişimciliği arttırmanın alternatif çözüm yollarından biri de kadınların girişimciliğinin arttırılması için ayrıca yasal anlamda tedbirlerin ve teşviklerin sağlanması gerekmektedir.³⁷¹

Türkiye de girişimciye hak ettiği değerin verilebilmesi için girişimciliğin desteklenmesi, toplumsal ve kişisel kazançlara olan katkısının ayrıca ekonomik büyüme için öneminin anlatılması gerekmektedir.

Başarısız şirketlerin kaçınılmaz olduğunu anlatarak toplumdaki ve girişimcilerdeki başarısızlık kavramının girişimcilik sürecindeki aşamalardan birisi olduğunun anlatılması gerekmektedir.

Gençler arasında girişimcilik ve iş adamlığının bir meslek olarak tercih edilmesi; bir hatta iki lisan bilen, iyi eğitilmiş, zeki, dinamik, genç üniversite mezunlarının kendi işlerini kurmayı ciddi olarak düşünmelerini sağlama çabaları girişimciliğin geleceğinin ne derece açık olduğunu göstermektedir.

Girişimcilik ilgileri ve niyetleri, eğitimcilere en çok yardımcı olan konulardır. Araştırmacılar girişimcilik metotlarını ve risk atılımlarını anlamaya başlamışlardır. Gelecekteki girişimciler için geçmiş yaşamları ve birikimleri çok önemlidir. Potansiyel girişimcilik ilişkileri öğrencilere sadece yeni risk atılımlarını yönetmeyi öğretmekle kalmaz aynı zaman da iş ve sosyal problemlerdeki

³⁷⁰ WILSON, F., D., MARLİNO ve J., KICKUL, "Our Entrepreneurial Future:Examining The Diverse Attitudes and Motivations of Teens Across Gender And Ethnic Identity", **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No: 3, Dec. 2004, s.177-197

³⁷¹ Anonymous, "Ready For Business,Organisation For Economic Cooperation And Development", **The OECD Journal**, no.250, June 2005, s.19

karmaşıklık da çözmeyi öğretirler. Girişimcilik ilişkileri eğitimcilerinin, bireylerin geçmişleri ve yetenek seviyelerindeki farklılıkları göz önünde bulundurarak yeni program dizaynlarına ve müfredatlara ihtiyaçları olduğu tespit edilmiştir.³⁷²

Girişimciler, yerel kalkınmayı sağlayacak olan yeni fikir ve düşünceleri yaratan kritik bir mekanizmadır. Ortaya çıkan girişimcilik ilişkileri de yerel ekonomilerin gelişmesini sağlar. Fakat yerel ekonomiler, bugünün çok hızlı büyüyen küresel ekonomisinin baskısını hissetmektedir. Geleneksel değerler yerine yeni değer kategorileri şekillenmektedir. Yeni değerler ekonomik beklentilere, iş gücü kabiliyetine, hayat tarzına, kolaylıklara, bilgi ve sermayeye, yenilik aktivitelerine göre değişime uğramaktadır. Oluşmakta olan bu değerleri harekete geçirecek yeni yollar bulmak ekonomik başarıyı sağlayacaktır.³⁷³

Ülke genelinde girişimciliğin teşvik edilebilmesi için başarıya ulaşmış gurur kaynağı olan girişimcilerin çalışmalarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu şekilde örnek timsali olan girişimci davranışlarının yaygınlaştırılması ve toplumsal teşvik yöntemlerinin hayata geçirilmesi için uygulanabilir çalışmaların yapılması ve planlanması gerekmektedir.³⁷⁴

Girişimcilik bir yaşam tarzıdır. Yaşam tarzı olarak benimseyerek çalışmalarını sürdüren girişimciler için başarı kaçınılmaz bir sonuç olacaktır. Yapmakta olduğu işin hep daha iyisini yapmak için çaba harcayan kişilerin elde edeceği başarının boyutları da diğerlerinden farklı olacaktır.³⁷⁵

Sanayileşmenin ülkemizde belirli bölgelerde toplanmış olması, toplumsal olarak doğu ve batı arasında dengesizliklerin oluşmasına sebep olmaktadır. Bu şekilde ülke genelinde oluşan iktisadi oluşumlardaki dengesizlikler toplum içerisinde girişimcilik kültürünün tam olarak yaygınlaşıp benimsenmediğinin en açık belirtisi olarak değerlendirilebilir. Oluşan bu dengesizliğin aşılması ancak ülkenin

³⁷² WILSON, F., D., MARLİNO ve J., KİCKUL, "Our Entrepreneurial Future:Examing The Diverse Attitudes and Motivations of Teens Across Gender And Ethnic Identity", **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No: 3, Dec. 2004, ss.177-197

³⁷³ LOW, S.,J., HENDERSON,S., WEILER, "Gauging A Region's Entrepreneurial Potential, Economic Review-Federal Reserve Bank Of Kansas City", **Third Quarter**,Vol: 90, No: 3, 2005, ss.61 -89

³⁷⁴ DAKS, M. C., "Celebrating Small-Business Success", **Entrepreneurship**, Vol :18,No: 48, Nov 28,2005, s.5

³⁷⁵ JOHNSON, J. C., "Hot Opportunuties For Young Entrepreneuers", **Black Enterprise**, Vol:36, No:6, Jan 2006, ss.82-87

doğusunda da gerekli olan işletmelerin açılmasını sağlanması ve doğuda iş yapan işletmelere de batıda olduğu kadar hizmet verilmesiyle olacaktır. Bu sağlanamadığı takdirde ülkemizin doğusu ile batısı arasındaki farklar giderek daha da artacaktır. Girişimciliğin geliştirilerek istihdamın ve iş alanlarının artırılması toplumsal refahın yükseltilmesini dolaylı yoldan olumlu olarak etkileyecektir. Eğer girişimcilik doğu bölgesinde geliştirilemez ise, genç insanların terör örgütlerine katılması ve doğudan batıya sürekli göç olacaktır. AB'ne giriş sürecinde girişimcilerin bölgesel gelişim ve toplumsal farklılıkların ortadan kaldırılması yönünde faydalı olacağı değerlendirilmektedir.³⁷⁶

Girişimcilerin değişen ve gelişen ekonomik yapılanmalardaki rekabet koşullarında avantaj elde edebilmelerini sağlamak üzere, tüm çalışma fonksiyonlarına yönelik olarak, hem girişimcilerin hem de istihdam edilen personelin eğitilmesi maksadıyla teşvik programlarının bir plan dahilinde uygulanmaya başlanmasına ihtiyaç vardır.³⁷⁷

Günümüz şartları içerisindeki dinamik yapıyı harekete geçiren en önemli olgu ise bilgidir. Aynı zamanda harekete geçirilen yapının düzenli olarak çalışmasını sağlayan da bilgidir. Bilgi, toplumsal yapı içerisindeki tüm sistemlerin birbiriyle bir uyum içerisinde çalışmasını sağlayan olgudur. Sistem içerisinde oluşabilecek olan bilgi eksikliği devam etmekte olan düzeni olumsuz yönde etkilemektedir. Toplumsal, ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda karışıklık ve boşluklar zincirleme olarak toplumun tüm kurumlarına yayılmaktadır. Bilgiyi oluşturan ve kullanan yine insandır. Bilgiye sahip olan insanın mevcut olan bilgiye ulaşabilmesi ve kullanabilmesi önem taşımaktadır. Kullanabildiği ve ulaşabildiği bilgiyle birlikte, insanda da değişimler meydana gelmektedir. İnsanda meydana gelen değişimler düşünce boyutundan davranış boyutuna geçmeye başladıkça, alınan bilgi amacına ulaşmış demektir. Sürekli olarak bilgiyle etkileşim içerisinde bulunan insanlarda oluşan düşünce değişikliği, çevresinde bulunan sorunlara da çözüm önerileri getirmeye başlar. Böylece toplumsal bir sorun olan girişimcilik anlayışının benimsenmesi ve yaygınlaştırılması için gerekli olan çözüm arayışları içerisine

³⁷⁶ SAVAŞIR, R., **Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu, İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Ankara 1999, ss.56-59

³⁷⁷ SAVAŞIR, R., A.g.e., s.62

girilir. Toplumsal sorunlara karşı sürekli olarak çözüm önerileri geliştirebilmenin ve insanları düşünmeye sevk edebilmenin temel yolu, eğitimidir. İnsanların kendi değer yargılarının ve düşünce sistemlerinin şekillendirilmesi ve geliştirilmesine yardımcı olan eğitim, girişimciliğin geliştirilerek olgunlaştırılmasında en çok yardımcı olacak olan alanlardan biridir. Bu nedenle toplum içerisinde girişimciliği geliştirmek ve bir gelecek kurmak isteyenlerin, öncelikli olarak eğitime önem vermesi gerekmektedir.³⁷⁸

Ülke ekonomilerinin geleceğini şekillendirecek olan girişimciler gelişmekte olan sanayinin de temel yapı taşı oluşturmaktadırlar. Girişimcilerin gelişmekte olan teknolojiyi zamanında ve verimli olarak kullanabilmeleri gerekmektedir. Gelişmekte olan ve bulunan yenilikler ne kadar hızlı olarak üretim süreci içerisinde uygulamaya geçirilirse elde edilecek olan verimde o kadar fazla olacaktır. Üretimde verimliliği arttırmak için sadece teknolojinin alınması değil teknolojiyi kullanabilecek olan nitelikli insanların yetiştirilmesi gerekmektedir. Dışarıdan alınan teknolojinin ülke kalkınması için yeterli olduğu düşünülmektedir. Alınan teknoloji geliştirilerek daha ileri seviyelere taşınmadığı ve verimli olarak kullanılmadığı sürece amacına hizmet edemeyecektir. Geleceğin şekillendirilmesine yardımcı olacak olan teknoloji, tam olarak toplum tarafından verimli bir şekilde kullanılmadığı takdirde rekabet ortamı zorlaşacaktır.³⁷⁹

Girişimcinin başarısı için sadece teknoloji değil, istenen niteliklere sahip olarak işini yapması da yeterli değildir. Ancak toplumsal olarak girişimcilik kültürünün yerleşmiş olması elde edilmek istenen başarı için gerekli şarttır. Kurulum aşamasında işletmenin yapısı başarı için engel olmamaktadır. Çünkü başlangıçta girişimcinin kendisi örgütsel yapıyı belirlemekte, işletme kültürü, faaliyet alanları girişimci ile kaynaşmaktadır. Böylece kurulan işletme zaman içerisinde gelişerek kendi özel yapısına kavuşmaktadır. Bu aşamada girişimcinin ve kurmakta olduğu örgütün uyum içerisinde hareket etmesi, çalışanlarla girişimci arasında amaç birliğinin ve karşılıklı desteğin olması gerekmektedir.³⁸⁰

³⁷⁸ MÜFTÜOĞLU, T., *Türkiyede Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler*, Turhan Kitabevi Ankara, 1998, ss.46-61

³⁷⁹ OGUZ, Ş., *Avrupa Birliğinde ve Türkiyede Mesleki Teknik Eğitim*, İKV Yayınları, No: 119, İstanbul, 1992, ss.73-96

³⁸⁰ ŞİMŞEK, M.ŞERİF, *“İşletme Bilimlerine Giriş”*, Damla Matbaacılık, Konya, 1997, ss:20-25

Girişimciler sermaye yönünde gereken desteği alamadığı için sıkıntı çekmektedirler. Küçük girişimcilerin sermaye geri dönüşümü yüksek risk içerdiği için girişimcinin tedarik koşulları da zorluklar içermektedir.³⁸¹ Bu nedenle girişimcilerin sadece bireysel fayda değil toplumsal fayda yaratmaya çalıştıkları da unutulmadan, ülke ekonomisinin geleceğini şekillendirmekte olan girişimcilerin hem toplum tarafından hem de devlet tarafından koordineli ve istikrarlı bir süreç içerisinde desteklenmesi gerekmektedir.

Geleceğin teminatı olan genç girişimcilerin yetiştirilebilmesi, toplumsal olarak edinilen tecrübelerin nesilden nesile aktarılabilmesi ve girişimciliğin geleceğinin başarı ile şekillendirilebilmesi için girişimcilik eğitime toplumsal olarak önem verilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda girişimciliğe yönelik olarak verilen eğitimin, girişimciliğin gelişimine katkıda bulunan kuruluşlar tarafından da desteklenmesi gerekmektedir. Bu nedenle girişimciliğin geleceğini oluşturacak olan eğitim ve gelişime katkıda bulunan kuruluşlar aşağıda açıklanmaktadır.

4.4.1. Girişimcilik Eğitimi

Toplum içerisinde girişimcilerin eğitim seviyelerinin başkalarına göre düşük seviyede olduğuna dair genel bir anlayış yerleşmiş olması, bu konuda araştırmalar yapılmasını sağlamıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda da girişimcilerin eğitim seviyelerinin düşük olmadığı tespit edilmiştir. Eğitim girişimciliğin ortaya çıkmasındaki ve gelişmesindeki en büyük yardımcı faktörlerden biridir. Eğitim sadece girişimciliğin başlangıç aşaması için değil girişimciliğin ilerleyen safhalarında da karşılaşılan problemlerin çözümünde de yardımcı olmaktadır. Uygulanmakta olan eğitim sisteminin yetişmekte olan çocukların yaratıcılık ve girişimcilik ruhunun gelişimine katkı sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.³⁸²

Yapılan araştırmalarda, akademisyenler, girişimciler ve hükümetler tarafından artan bir şekilde girişimciliğin eğitim ve desteklemedeki ihtiyacı

³⁸¹ CONRAD, L., "Small Business Wonder If Banks Understand Them,Us Banker", **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol :115, No: 3, Mar. 2005, ss.52 -53

³⁸² SAEKİ,N. & OTHRS, "A Comperative Study Of Creative Thinking Of American And Japanase Colloge Student S", **Journal Of Creative Bahaviour**, Vol:35-1, 2001, ss. 25-36

hissedilmektedir. Bu güne kadarki çalışmalar da değişik sektörlerde, bölgelerde ve ülkelerde girişimciliğin gelişimini sağlayan eğitim ve diğer yetenek geliştirme fırsatları belirlemiştir. Girişimcilik eğitimi alanında yapılan çalışmalardan çıkarılabilecek olan en önemli sonuçlardan biri de girişimcilerin kültürel ve sosyal geçmişini konu alan eğitim programların başarısızlıkla sonuçlanmış olmasıdır. Bunun başlıca nedeni ise yapılan eğitim programlarının yeniliği destekleyen stratejik yapılanmalardan uzak olarak planlanmış olmasıdır.³⁸³

Akademisyenler ve ekonomistler, girişimcilik eğitimi ile girişimcilik süreci içerisinde katılan riskin başarıyla sonuçlandırılması arasında çok yakın ilişki olduğunu bildikleri için, son zamanlarda girişimcilik eğitimi üzerinde önemle durmaktadırlar. Girişimcilik öğrenim yolları kısıtlıdır. Girişimciliğin öğrenimi konusunda bir çok farklı ülke de faaliyet gösteren çok uluslu büyük şirketlerin uygulamaları, girişimcilik eğitimlerinin gelişmesinde çok büyük katkı sağlamaktadır. Bu firmalar başka ülkelerdeki örnek uygulamaların ülkemizde uygulamalı olarak tanıtımını sağlayarak ekonomimizin ve girişimciliğin gelişimine katkıda bulunmaktadır.³⁸⁴

Girişimciliğin öğrenimi, girişimcilik ilişkilerindeki artan yoğunluk ve gelişmeler neticesinde ortaya çıkan etkileşimle de sağlanabilmektedir. Girişimcilik eğitimi sadece örgün eğitimle değil yaygın eğitimle de desteklenmesi gereken bir eğitim sürecidir. Yaygın eğitim, eğitimin uygulamalı alanda gerçekleştirilerek insanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal kavrama alanlarının girişimciliğe yönelik olarak gelişimini sağlamaktadır.³⁸⁵

Girişimcilik üzerine yapılan son araştırmalar eğitim ve diğer yetenek geliştirme fırsatlarının üzerine odaklanarak, girişimcilik ilişkileri eğitiminin ve yenilikçilik desteklerinin etkinliğini belirlemişlerdir. Kullanılan programların başarısızlığı, eğitim geliştirme ve destekleme sistemleri ile girişimcilerin ihtiyaçları

³⁸³ DE FAOITE, D.,C., HENRY,K., JOHNSTON,P., VAN DER SİJDE, "Entrepreneurs' Attitudes to Training and Support Initiatives; Evidence From Ireland And The Netherlands", **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol: 11, 2004, ss. 440-448

³⁸⁴ MCKEON, H.,K., JONSTON,C., HENRY, "Multinational Companies as a Source of Entrepreneurial Learning; Exaples From The IT Sector In Ireland", **Education&Training**, Vol:46,No :8/9, 2004, ss.433-443

³⁸⁵ RAE, D., "Entrepreneurial Learning:A Practical Model From The Creative Industries", **Education&Training**, Vol: 46,No: 8/9, 2004, ss.492-500

arasındaki uyumsuzluklardan kaynaklanmaktadır.³⁸⁶

Ulrich tarafından girişimcilik ilişkilerinin öğretiminin gelecekteki girişimcilerin kalitesi ve miktarı açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu görüş, girişimcilik eğitiminin öneminin “girişimcinin ekonomik sistemdeki varlığının öneminden ileri geldiğini”, desteklenmektedir.³⁸⁷

Girişimcilik ilişkileri eğitim ve öğretimi konusu son yıllarda çok fazla ilgi çekmektedir. Bu alanda yapılan uluslararası araştırma sayısındaki artış ve uygulanmakta olan program çeşitliliği, üniversite ve diğer eğitim kurumlarının dikkatini girişimcilik alanındaki eğitime çekmektedir. Charney ve Libecap'a göre, uygulanmakta olan eğitim programlarına verilen ilgi girişimcilik açısından büyük yararlar sağlamıştır. Sağlamış olduğu yararların başlıcaları;

- Çeşitli iş konularını girişimcilik ilişkileri konusunda birleştirerek, öğrencilere daha zengin öğrenme deneyimleri sunma
- Yeni iş yaratımı ve karar verme yeteneği sağlama
- Üniversite ve kolejlerden pazarlara yapılan teknoloji transferinin artırılması
- İş ve akademik toplumlar arası bağların kuvvetlenmesi
- Pedagoji ve program ile yeni konulara bağlı olarak deneme şansının artmasıdır.

Hyness'e göre; Girişimcilik ilişkileri öğretimi ve eğitimindeki artan ilgi aynı zamanda ekonominin değişen yapısına da bağlı olmaktadır. Büyük şirketlerdeki küçülme trendi, iş çeşitliliğinin değişimi ve Batı Avrupa'daki gelişen market ekonomisi de bununla ilişkilendirilebilir.

Yeni iş yaratımı, hem bölgenin ekonomisindeki gelişimi destekleyerek hem de girişimcilik ilişkileri eğitimi ve öğretimi açısından yarar sağlamaktadır. Girişimcilik ilişkileri eğitimi ve öğretiminin yaygınlaşan popülaritesi, bazı yorumculara göre 21. yy.'da girişimcilik ilişkilerinin merkezi ve batı Avrupa

³⁸⁶ FAOITE, D., C., HENRY, K. JOHNSTON, P. VAN DER Sijde, “Education and Training for Entrepreneurs: A Consideration of Initiatives In Ireland And The Netherlands”, **Journal of Small Business And Enterprise Development**, Vol: 45, No: 8, 2003, ss.430-438

³⁸⁷ FAOITE, D., C., A.g.m., ss.434-438

ülkelerinde bir iş disiplini olacağını belirtmektedir.³⁸⁸

Girişimcilik ilişkileri eğitiminin amaçlarından biri de iş imkanlarını arttırmaktır. Eğitim alan öğrenciler; artan bir şekilde ekonominin geliştiğini, gelişen ekonomiye de büyük firmaların daha az hakim olduğunun farkına varmakta ve kısa sürede yenilikleri fark eden küçük firmalarda çalışmayı tercih etmektedirler. Eğitim sonucunda elde edilecek olan yetenekler girişimciye ekonomik alanda avantaj sağlamaktadır.³⁸⁹

Amerikanın 100 adet önde gelen girişimcilerine;³⁹⁰

- Öncelikle birinin başarılı bir girişimci olması için neleri bilmesi gerekir?
- Bu bilgi nasıl aktarılır?
- Bu bilgiyi öğretmeye ilk ne zaman başlanmalıdır?

gibi sorular sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplara göre ise; başarılı bir girişimci için geliştirmesi gereken dört temel alan ortaya çıkmıştır. Bu alanlar;

- Yetenek
- Davranış
- Zeka
- Kişilik

olarak tespit edilmiştir. İlk üç alan yaratıcı bilgi alanları olarak nitelenebilir. Bunun nedeni ise; yeni bilginin kurulum ve sonraki büyüyen iş bütünlüğü sırasında ortaya çıkmasıdır. Kişilik ise bireyin girişimciliğe olan yatkınlığı ve iç dünyasıdır.

Girişimciliğe yönelik olarak bilginin küçük yaşlardan itibaren, örgün ve yaygın eğitim aracılığıyla, eğitim kurumları, aile ve toplum tarafından verilmeye başlanması gerektiğini belirtmektedir.³⁹¹

³⁸⁸ FAOITE, D., C., HENRY, K. JOHNSTON, P. VAN DER SIJDE, "Education and Training for Entrepreneurs: A Consideration of Initiatives In Ireland And The Netherlands", **Journal of Small Business And Enterprise Development**, Vol: 45, No: 8, 2003, ss.436-438

³⁸⁹ GALLOWAY, L., M., ANDERSON, W., BROWN, L., WILSON, "Enterprise Skills For The Economy", **Education & Training**, Vol: 47, No: 1, 2005, ss.7-17

³⁹⁰ JACQUELINE, N., HOOD JOHN E., "Young Entrepreneurship's Requisite Areas of Development: A Survey Of Top Executives In Successful Entrepreneurial Firms", **Journal of Business Venturing**, Vol: 8, ss.115-135

³⁹¹ JACQUELINE, N., A.g.m., s.115-135

Girişimcilik alanında verilecek olan eğitimlerin de yapılan araştırmalar sonucunda tespit edilmesi gerekmektedir. Aşağıdaki tabloda girişimcilik eğitimleri üzerine yapılmış olan araştırmalar bütünü verilmektedir.

Tablo 4.5. Girişimcilik Eğitim Araştırmaları

YAZARLAR	ÖĞRETİM METOTLARI	ÖĞRENME ALANLARI
Haines (1988)	Konferans yoluyla öğretim	Teknoloji transferine odaklanmıştır
Hills(1977)	Deneysel ve uygulama odaklı.	İş oluşturma ve yeni iş yaratmanın farkındalığı Girişimcilik kariyer opsiyonlarının farkındalığı Girişimcilik kalitesinden anlama
Harwitz(1977)	Deneysel öğrenim, girişimcilik davranışlarını geliştirmenin bir anahtarıdır	Yaratıcılık Yenilikçilik Risk alma
McMullan and Long (1987)	Hırs ve kompleksle başa çıkarak yaratıcılığı geliştirmek. Deneyimlere dayalı mevcut girişimcileri kullanmak	Yaratıcılık Hırs Kompleks Yetenekler
Rice(1985)	Davranışsal eğitim	Bilgi ve iş yeteneğini hareketlendirmek Teknik ve sosyal yetenekler Fiziksel hazırlık Kişisel özellikler Risk almaya teşvik eden değerler ve özellikler
Ronstadt (1985)	Davranışsal eğitim	Yetenekleri sorgulama Gerçeklik testi Yaratıcılık, Hırs, Tolerans Şans belirleyicisi Kariyer değerlendirmesi Çevresel değerlendirme Etnik değerlendirme
Root and Gall(1981)	Bağımsız öğrencileri cesaretlendirmek için öneriler Toplantılar yaparak ölü noktaları canlandırma Yetenek pratikleri	

YAZARLAR	ÖĞRETİM METOTLARI	ÖĞRENME ALANLARI
Sexton and Bowman(1983 , 1984) Sexton and Upton(1987)	Müfredat, girişimcilik öğrencilerine uygun şekilde düzenlenmeli, Grup analizlerinden çok bireysel analizler, Girişimcilere yaşanan gerçek sorun ve çözüm önerileri Risk ve hırs durumları	
Vesper(1988)	Hareket ihtiyacı, Girişimcilere sınıfta ikili çalışma imkanı, Tahsis edilen süre içerisinde zaman sıkışması yaratmadan iş başarısını değerlendirme	
Vesper and McMullan (1988)	Rol modelleri yaratma, Girişimcilik yetenek pratikleri.	Fikirleri kolay kavrama kabiliyeti, Hareket sıralarını iyi kavrama, Girişimcilik beden dili Yaratıcı düşünce ve sentez.
Whyte and Braun(1966) Zeithaml and Rice (1987)	Karar verme yeteneğini geliştirmek, girişimcilik davranışlarını destekler küçük işverenlere başvurmak(endişe içinde olan ve krizlerle uğraşmış olan)	Karar verme Risk alma kabiliyetleri Yeni iş geliştirme Basit planlama Deneyim kazanımı

Kaynak: MC LARTY R., "Entrepreneurship Among Graduates :Towards A Measured Response", **The Journal Of Management Development**, Vol:24, No:3, 2005, ss. 223-243

Yukarıdaki tablodan da anlaşıldığı gibi girişimciliğin, insanlara istenik davranışları kazandırmak için eğitim bilimleri tarafından kullanılmakta olan öğretim metotlarının konulara uygun olarak kullanılmasına dikkat edildiği tespit edilmiştir. Kullanılan her bir metodun bilişsel, duyuşsal ve psikomotor davranışlara uygunlunun bilinmesi gerekmektedir.

Girişimcilerin, öncelikli olarak yapmakta oldukları veya yapmak istedikleri işlerde uzmanlaşmalarını sağlamak ve mevcut riskleri minimuma indirmek için daha fazla girişimcilik eğitime ihtiyaçları vardır. Ayrıca, işletmenin kurulum aşamasından sonra da girişimcilerin yeteneklerini artırma çalışmaları zor bir süreçtir.³⁹²

Finkle ve Deeds'e göre girişimcilik eğitim programlarındaki gelişme; girişimcilik ilişkilerinin artan popülaritesiyle, girişimcilerin artan statüsüyle ve büyük ekonomiler için girişimciliğin önemli olduğunu vurgulayan iş dünyasının baskısıyla desteklenmektedir. Girişimcilik eğitimi alarak mezun olanların yapmış olduğu yeni iş atılımları, girişimciliğin gelişimine katkı sağlamaktadır.³⁹³

Girişimciye verilecek olan kaliteli eğitim imkanı onların başarı şansını arttırmalarına çok büyük ölçüde yardımcı olacaktır. Eğitimin sağladığı faydaların anlaşılabilmesi için bir örnek verecek olursak; Kuzey Amerika Ticari Antlaşma yasasının (NAFTA) az bilinen hükümlerine göre girişimci olmaya meyilli olan yada ilgisi olan girişimcilere yardım sağlayan bir yapı oluşturulmuştur. Bu yapı özellikle küçük çapta olan girişimcilerin yaşatılmasına önem vermektedir. Oluşturulan yapıyı desteklemek için ayrıca Pensilvanya'daki üniversiteler tarafından uygulanmakta olan İş Yardımı Programı(SEAP) hayata geçirilmiştir. SEAP programı 1998 ve 2003 yılları arasında 200'ün üzerindeki girişimciye yardım sağlayarak % 83 oranın da başarı sağlamıştır.

Girişimciye verilen eğitim sonucunda koordineli olarak devlet tarafından desteklenebildiği takdirde ekonomik olarak bütünsel açıdan anlama kavuşmaktadır.

Son on yıl içerisinde ABD'de verilen girişimcilik eğitimi, yeni iş atılımlarında sayısız bir artışa sebep olmuştur. Bu artış, geleneksel iş alanındaki değişimle, yeni ve sağlam teknolojiyle ve güçlü ABD ekonomisiyle desteklenmektedir. Böylece, almış olduğu eğitimle küçük bir atılıma başlamaya karar veren girişimci, kişisel hedeflerini ve pazardaki iş başarısını gerçekleştirme fırsatını yakalamış olmaktadır. Girişimcinin işinin sürekliliğinin sağlanabilmesi için, ürünün

³⁹² MC LARTY R., "Entrepreneurship Among Graduates :Towards A Measured Response", **The Journal Of Management Development**, Vol:24, No:3, 2005, ss. 223-243

³⁹³ HORMOZI, AMIR M., "Becoming An Entrepreneur:How To Start A Small Business", **International Journal Of Management**, Vol: 21, No: 3, Sep. 2004, ss.278-285

talep edildiği alanlar ve işin geliştirilebilmesi gerekli imkanlar devlet tarafından sağlanmaktadır.³⁹⁴

Eğitimin temel felsefesinden hareketle, eğitim alacak olan kişilerin belirli temel niteliklere sahip ve bir hazır bulunuşluk düzeylerinin olması, eğitim verilecek olan konuların tespiti ve bu konuların öğretim yöntemlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Girişimcilik eğitimi kendi işini kurmak isteyen kişilere uygulanır. Girişimcilik eğitiminin hedef kitlesinin belirli bir takım özelliklere sahip olması gerekir. Girişimcilik eğitimi uygulanacak hedef kitlenin kendi işini kurmak için;

- Bir iş fikri geliştirmiş olması
- Meslek veya beceriye sahip olması
- İş kurma isteğinin belirli bir sermaye ile desteklenmesi
- Belirli bir eğitim düzeyine sahip olması gerekir.³⁹⁵

Girişimcilerin kuracakları işlerin türüne ve ihtiyaçlarına göre bir eğitim programı oluşturulup bu program, girişimcilerin anlayabileceği bir düzeyde sunulmalıdır. Girişimcilik konusunda verilecek olan eğitimde farklı eğitim tekniklerinden yararlanılmaktadır. Bu eğitim teknikleri ise;

- Seminer
- Bireysel öğretim
- Problem çözme
- Soru-cevap
- Beyin fırtınası
- Düz anlatım
- Tartışma
- Etkileşimli öğrenme
- Örnek olay çözümlemesidir.

³⁹⁴ HORMOZI, AMIR M., "Becoming An Entrepreneur:How To Start A Small Business", **International Journal Of Management**, Vol: 21, No: 3, Sep. 2004, ss.278-285.

³⁹⁵ TEKİN, M., **Girişimcilik**, Arı Ofset Matbaası, Konya, 1998, s.47

Girişimcilik eğitim programlarında kullanılacak öğretim tekniklerinin seçimi, katılımcıların eğitim düzeylerine, ihtiyaçlara, eğitim için ayrılan süreye, öğretilecek konulara göre yapılmalıdır. Girişimcilik eğitiminin sonuçlarının, eğitim sonrasında uygulama aşamasında gözlemlenerek uygulamada karşılaşılan sorunların aşılması gerekir. Girişimcilik eğitiminin temel amacı, girişimcilerin kendi işini kurarak, yönetme, geliştirme, değerlendirme konularını öğreterek bu bilgileri işletmenin yaşamı süresince kullanmalarını sağlamaktır. Girişimcilik eğitimi yüksek öğrenim kurumlarında uzmanlar tarafından verilmektedir. Girişimcilik eğitimini belirli bir eğitimi olan herkes alabilir.

Girişimcilik eğitim süresi, girişimcik eğitime katılan kişilerin kendi işini kurma konusundaki bilgilerinin düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Eğitim süresi 3 ay, 6 ay veya 1 yıl olabilir.³⁹⁶

İyi bir girişimcinin, çevresiyle kolay dostluk kurabilecek sempatik bir fiziki görünüşe sahip olması ya da sezgisel bazı yetenekleriyle fırsatları değerlendirmeyi bilmesi iyi birer niteliktir. Ama yalnız sempatik olanların ya da fırsatları iyi anlayabilen kişilerin iyi birer girişimci oldukları da nadirdir. Girişimciliğin eğitimle geliştirilebileceğine en iyi kanıt mucitlerdir. Mucitler genellikle pek iyi girişimci değildirler. Bunun nedeni, icatlarına aşırı yoğunlaşıp, icadın ticari hayata aktarılması için gereken ve çoğu da pek sevimli olmayan çok sayıdaki işi yapmaktan kaçınmalarıdır. Bir mucitle bir girişimcinin yaptığı ortaklıkların genellikle başarılı olduğu bilinmektedir.³⁹⁷

Girişimcilik eğitimi üç aşamalı bir eğitim süreci olarak uygulanmaktadır. İlk aşamada, girişimcilik eğilimi yetenek testi uygulaması yapılmaktadır. Bu test ile girişimcilik eğitimi almak isteyenlerin girişimci olma özellikleri ve yetenekleri belirlenir. Bu aşamada, girişimci olmak isteyen kişilerin gerçekten kendi işlerini kurmak isteyip istemedikleri, bir iş fikrine ve iş bilgisine sahip olup olmadıkları, iş kurabilecek mali güce, meslek ve beceriye sahip olup olmadıkları tespit edilir. Girişimcilik mesleki yeterlilik belgesi gerektiren bir alanda kendi işini kurmak isteyen kişilerin resmi yeterlilik belgesinin olması durumunda bu kişiler girişimci eğitim programına kabul edilebilmektedir.

³⁹⁶ TEKİN, M., **Girişimcilik**, Arı Ofset Matbaası, Konya, 1998, s.47

³⁹⁷ TİTİZ, T., **Girişimcilik**, İstanbul İnkılap Kitabevi, 1994, s. 102

Girişimcilik eğitimi ikinci ve üçüncü aşamasında girişimci adaylarına girişimcilikle ilgili gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak amacıyla teorik ve uygulamalı bilgiler verilmektedir. Girişimcilik eğitim konuları, girişimci aday ihtiyaçlarına göre tespit edilir.

Girişimcilerin kuracakları işlerin türüne ve ihtiyaçlarına göre bir eğitim programı oluşturulup bu program, girişimcilerin anlayabileceği bir düzeyde sunulmalıdır. Girişimcilik eğitiminin genel işletmecilik eğitimi olmadığı gözen kaçırılmamalıdır.³⁹⁸

Ülkemizde DİE tarafından imalat sanayinde 10 kişiden fazla istihdamı olan işyerleri bazında yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, işletmelerin ilk 5 yıl sonunda faaliyetlerini sürdürme oranı %40 civarındadır. İşyerlerinin ölçüğü küçüldükçe kapanma oranları dünya da ve ülkemizde de artmaktadır. İşletmelerdeki bu başarısızlığın temeline inildiğinde, kuruluş aşamasında yapılan hatalar ortaya çıkmaktadır. Kuruluş aşamasındaki hataları giderebilecek olan en geçerli çözüm yolu alınacak olan eğitimidir.

Girişimcilik eğitimi, girişimci adaylarının, başarılı işletme kurmanın anahtarı olan iş kurma sürecini anlamalarını, bu süreçteki yapılabilirlik araştırması, iş planı gibi çalışmaların gerekliliğine inanmalarını ve bu çalışmaları nasıl yapacaklarını öğrenmelerini sağlar. Eğitimler, konusunda uzman, profesyonel eğitmen ve danışmanlar tarafından verilmektedir.³⁹⁹

Yaklaşık bir yıllık süre içerisinde tamamlanan program aşamaları aşağıda belirtilmiştir.

1. aşama;

- Üniversitelerde tanıtım ve motivasyon toplantısı,
- Girişimcilik potansiyeli değerlendirme ve iş fikri belirleme eğitimi,
- Programa başvuranların yapılması ve programa katılacak öğrencilerin belirlenmesi,
- Girişimcilik ve iş kurma süreçleri eğitimi,

³⁹⁸ TİTİZ, T., **Girişimcilik**, İstanbul İnkılap Kitabevi, 1994, s.103

³⁹⁹ **KOSGEB 2000 Faaliyet Raporu**, KOSGEB Yayınları, Ankara, 2001, ss. 79-81

- İş fikri ön değerlendirme danışman görüşmesi,
- Yapılabilirlik raporu hazırlama eğitimi,
- Katılımcıların yapılabilirlik raporu hazırlama danışman görüşmesi,
- Yapılabilirlik raporlarının tamamlanarak teslim edilmesi,
- Girişimcilik destek eğitimleri.

2.aşama;

- İş planı hazırlama eğitimi,
- Pazarlama planı hazırlama eğitimi,
- Öğrencilerin iş planı hazırlama sürecine başlamaları,
- Yurt dışı stajına gidebilecek öğrencilerin belirlenmesi,
- İş planı taslağının değerlendirilmesi,
- Program destek eğitimleri,
- Staj sürecini yönlendirme,
- Girişimci adayının iş planını hayata geçirmesi.⁴⁰⁰

Girişimcilerin çevresiyle sürekli olarak etkileşim içerisinde olması, teknolojik gelişmeleri yakından takip etmesi, eğitilmiş ve bilgiyle donatılmış olması gerekmektedir. Günümüz şartlarında girişimciliği teşvik etmek, potansiyel girişimcilerin gelişimini sağlayacak nitelikte eğitim vermek giderek önem kazanmaya başlamaktadır. Bu sebeple uygulanmakta olan örgün eğitim hedeflerinin ülke kalkınma politikalarıyla birlikte hareket etmesi, girişimcilik ve mesleki çıraklık eğitimine önem verilmesi gerekmektedir.⁴⁰¹

Girişimciliğin gelişimini sağlamaya yönelik verilmekte olan temel eğitimlerden biri olan çıraklık eğitimi, 15-18 yaş arasındaki örgün eğitim almamış olan kişilerin çıraklık eğitim merkezlerinde haftada 8-10 saat kendi mesleklerine yönelik teorik bilgilerin verildiği yaygın eğitimdir. Çıraklık eğitimini 3 yıl devam

⁴⁰⁰ KOSGEB 2000 Faaliyet Raporu, KOSGEB Yayınları, Ankara, 2001, s. 80

⁴⁰¹ KARATAŞ, S., Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Veli Yayınları İstanbul, 1991, s.21

ettirdikten sonra yapılan uygulamalı eğitim sınavlarından başarıyla geçenler kalfa olarak mezun olmaktadır. Kalfalarda 4 yıllık tecrübe sonunda sınavla usta olabilmektedir. Gelişmekte olan ülkemizde mesleki eğitim alanında sıkıntılar vardır. Eğitim sistemi içerisinde genel eğitim sistemini tercih edenler %65 iken, mesleki eğitimi tercih edenler ise %35'dir. Buradan toplumsal olarak girişimciliğin temel alt yapısının oluşumunu desteklemekte olan mesleki eğitimin genel eğitime göre tercih edilmediğini göstermektedir. Genel eğitime devam ederek başarılı olamayan ve devam ettiremeyen gençler daha sonradan kısa eğitimle ve eğitimsiz olarak piyasaya atılmaya çalışmaktadırlar. Eğitim sisteminde yapılması gereken en önemli radikal değişiklik, toplumsal olarak girişimcilik kültürünün yerleşmesine yardımcı olacak olan mesleki eğitime katılımın artırılması yönünde çalışmalar yapmaktır. Bu çalışma gerçekleştirilemediği takdirde nitelikli iş gücünün yerini niteliksiz iş gücü almaya başlayacaktır. Mesleki eğitimin temeli, okul ve iş yerleri arasındaki bağlantıyı sıkı tutmaktır. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan ülkemiz gerçekleştirilmesi pahalı olan bu eğitimin, sanayi ve özel sektöre göre paralel hareket edecek şekilde işlerlik kazandırılması gerekmektedir. İster genel eğitim ister mesleki eğitim gördükten sonra olsun, genç girişimci potansiyelin kaliteli bir mesleki eğitim anlayışıyla iktisadi hayata kazandırılması gerekmektedir. Son zamanlarda iş yerinde mesleki eğitim olarak da girişimci özelliği kazandırılan kişiler olmuştur. Mesleki eğitimin ülke ekonomisine sağlayacağı katkı payını arttırabilmek için çok geniş bir yelpaze içerisinde düşünerek eğitim sistemi içerisindeki tüm insanları belirli safhalarda kazanabilecek şekilde planlamaların yapılması gerekmektedir.⁴⁰²

Girişimcilik eğitim programları, mesleki ve teknik eğitim okullarında haftada iki saat zorunlu ders olarak verilirken, diğer okullarda seçmeli ders olarak okutulmaktadır. Uygulanmakta olan eğitim programlarının temel amacı öğrencinin girişimciliği tanınması ve öneminin anlaşılmasının sağlanmasıdır.

MEB tarafından, mesleki eğitim sistemindeki girişimcilik müfredatının genişletilmesi çalışmaları devam etmektedir. Amaç, girişimciliğe potansiyel olarak değerlendirilen mesleki eğitim öğrencilerini cesaretlendirmek değil

⁴⁰² KEMAL KAYA, Y., **Türkiyede Yaygın Eğitim**, DPT., 1985, s.20

bilgilendirmektir.⁴⁰³

Girişimciliğin teşvik edilmesi, girişimcilere hizmet veren kuruluş ve enstitüler tarafından örgün eğitim sonrası verilen eğitimlerle girişimcilik bilinci oluşturularak sağlanmaktadır. Az gelişmiş bölgelerde, henüz mezun olmamış kişileri girişimcilik konusunda eğitmek ve iş projelerini bu eğitim sürecinde oluşturmak amacıyla bazı öncü projeler uygulanmaktadır. Bu konuda girişimci öğrenciler projesi örnektir. Bu proje GAP bölgesinde GAP-GİDEM, ülke çapında da KOSGEB tarafından gerçekleştirilmektedir. Projenin amacı, genç üniversite mezunlarını, iş arayan yeni mezunlar olmak yerine girişimciliğe özendirilmektedir. Proje kapsamında GAP-GİDEM, KOSGEB ve yerel kuruluşların yardımıyla ve üniversitelerin katımlıyla girişimcilik destek ofisleri kurulmaktadır. Girişimcilik kapasitesine sahip olan öğrenciler belirlenmekte ve akademik programla eş zamanlı olarak eğitilmektedirler. Her katılımcı danışmanın yönlendirilmesi ile bir iş planı hazırlamakta, belirlenmiş sayıda iş planını seçmekte ve mezuniyetten sonra, seçilen proje sahipleri, iş başında yönetim teknikleri konusunda kurs almaktadır. Bu süreçte proje sahipleri iş planlarını revize ederek tamamlar. Girişimcilerin sermayeye ulaşabilmeleri için finans kaynaklarının belirlenmesi ve yönlendirilmesi gerekir.⁴⁰⁴

4.4.2. Girişimciliğin Gelişimine Katkıda Bulunan Kuruluşlar

Girişimciler, ülkemizin sosyo-ekonomik yapısı içerisinde endüstrileşmenin, ticaret hayatının önemli ve vazgeçilmez bir ögesini teşkil etmektedir. Bu nedenle girişimciliğin gelişimini etkileyen ve engelleyen bir takım sorunların çözülebilmesi için destek vermek gerekmektedir.

Girişimciliğin gelişimine katkıda bulunan kuruluşlar; finansman ve teknik yardım-danışmanlık olmak üzere iki alana ayrılmaktadır. Bu alanlarda katkı sağlamakta olan kuruluşlar aşağıda açıklanmaktadır.

⁴⁰³ OĞUZ, Ş., **Avrupa Birliğinde ve Türkiye de Mesleki Teknik Eğitim**, İKV Yayınları, No:119, İstanbul, 1992, ss. 15-17

⁴⁰⁴ KOSGEB, **Avrupa Birliği Cc Best Türkiye Raporu**, Ankara, 2002, s.5

4.4.2.1. Finansman Alanında Katkıda Bulunan Kuruluşlar

Girişimciliğin gelişmesinde finansal sistemin mevcut mekanizması içerisinde finansal kaynaklara ulaşılmasını sağlayan belli başlı kurum ve kuruluşlar tanıtılmıştır.

4.4.2.1.1. Dünya Bankası

Dünya bankası tarafından sağlanmakta olan krediler sınai kalkınma bankasınca idare edilmektedir. Sınai bankasınca belirlenen bankalar aracılığıyla dünya bankası kredileri ihtiyaç sahiplerine ulaştırılmaktadır. Kredilerin ihtiyaç sahiplerine dağıtılmasında aracı olan bankalar, kredilere aynı zamanda garantörlük etmektedirler. Garantörlük, ihtiyaç sahibine verilen kredi geri dönmediği takdirde geri ödemekten sorumlu olan bankadır. Garantörlük yapmakta olan bankalardan verilecek olan kredilerden ihtiyaç sahiplerinin faydalanabilmesi için tedarik edecekleri “yatırım teşvik belgesiyle” birlikte müracaat etmeleri gerekmektedir.⁴⁰⁵

4.4.2.1.2. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı

İlgili bakanlığın kuruluş kanundaki başlıca görevi, ülke ekonomisinin gelişmesi için diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde planlanan ekonomik hedeflere göre mevzuat düzenlemelerini gerçekleştirerek, üst yapı yatırım kredilerinin ihtiyaç sahiplerine ulaşmasını sağlamaktır. Bunun yanı sıra Organize Sanayi Bölgeleri ve sanayi sitelerinin oluşumunu sağlamak, girişimcilerin korunabilmesi ve geliştirilmesi için gerekli hukuki ve yönetsel düzenlemeleri yapmak gibi görev ve sorumlulukları vardır.⁴⁰⁶

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, ülke ekonomisinin geliştirilebilmesi için stratejik kararların ve planların yapılmasını sağlamaktadır. Böylece girişimciliğin gelişimine fayda sağlayacak olan ülke ekonomisindeki istikrarın korunabilmesi için gerekli

⁴⁰⁵ SAVAŞIR, R., Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları, Ankara, 1999, ss.56-83

⁴⁰⁶ SALMAN, F., “AB’de Kobilere Yönelik Finansman Kaynakları”, Küçük İşletme Dergisi, Sayı:6, Nisan 1996, ss.29-31

tedbirleri almaktan sorumludur.⁴⁰⁷

4.4.2.1.3. Maliye Bakanlığı

Maliye Bakanlığı, yapılacak olan yatırımların desteklenebilmesi için gereken kolaylıkları sağlamakla yükümlüdür. Özellikle, kalkınmada öncelikli olan yörelerde yapılacak istihdam yaratıcı ve teşvik belgeli yatırımların gerçek ve tüzel kişilere, hazineye ait arazi ve arsaların bedelsiz devrine ilişkin olarak istihdam amaçlayan yatırımlara karşılıksız hazine arsası tahsis edilebilmektedir. Yapılacak olan tahsislerde üretim ve yatırım tutarı en yüksek olan projelere öncelik verilmektedir.

Günümüzde kurulmakta olan organize sanayi bölgelerinin tahsisinde de hazine arsası kullanılabilir. Kullanılmakta olan hazine arsaları sayesinde oluşan organize sanayi bölgeleri, girişimcilere ihtiyaçları olan yer tahsisinde avantaj sağlamaktadır. Böylece girişimciliğin planlı olarak gelişmesinde Maliye Bakanlığı katkı sağlamış olmaktadır.⁴⁰⁸

4.4.2.1.4. Türkiye Halk Bankası

Halk Bankası 2284 sayılı yasa ile 1938 yılından itibaren esnaf ve sanatkarın düşük faizli kredi ihtiyacını karşılayan kurum olarak hizmet vermektedir. Girişimcilere finansal destek sağlamak amacıyla teminat kolaylığı sağlama uygulamasında bulunmaktadır. Bu banka yatırım yapmak isteyen girişimcilere diğer bankalara nazaran daha düşük faizli krediler sağlayabilmektedir.⁴⁰⁹

Halk Bankası'nın girişimcilere vermekte olduğu krediler, kurulum ve gelişme için yeterli değildir. Girişimcinin başlangıç sermayesi kaynağı, girişimcinin kendi tasarrufundan öteye gidememektedir.⁴¹⁰

Girişimcilerin sınırlı büyüklükleri ve yetersiz dayanışmaları, mali kurumlar karşısında güçsüz kalmalarına neden olmaktadır. Sağlanan krediler miktar, vade,

⁴⁰⁷ <http://www.sanayi.gov.tr>, Erşim Tarihi: 3 Ağustos 2006

⁴⁰⁸ <http://www.hazine.gov.tr>, Erşim Tarihi: 15 Temmuz 2006

⁴⁰⁹ RODOPLU, G., "Esnaf ve Sanatkarlar ile Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları ve Ticari Krediler", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Sayı:9, Ocak 2001, s.28

⁴¹⁰ MÜFTÜOĞLU T., *Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Sorunları ve Öneriler*, Ankara, Sevinç Yayın Evi, 1991, s.233

teminat, faiz oranı yönünden elverişsiz koşullar ortaya koymakta, ekonomideki sağlıksız gelişmelerden ve ekonomik krizlerden büyük ölçüde etkilenmektedir.

Girişimciler, kullanmakta oldukları kredilerin yetersiz ve yüksek faizli, vadenin ve ödeme sürelerinin de kısa olduğunu belirtmektedir. Girişimcilere kaynak sağlamak amacıyla kurulmuş olan Halk Bankası, bu işlevi yerine getirmekte çok yetersiz kalmıştır.⁴¹¹

4.4.2.1.5. Türkiye Vakıflar Bankası

Türkiye Vakıflar Bankası, girişimcilere sağlamakta olduğu avantajlı kredi imkanını, T. C. Merkez Bankası reeskont, Dünya Bankası ve diğer kaynaklardan sağlamaktadır. Bir çok iş kolunda yatırım yapmakta olan girişimcinin ihtiyacı olan düşük faizli kredi imkanını sağlamakta olan bu banka, girişimciliği temelden desteklemekte olan kuruluşlar arasında yer almaktadır.⁴¹²

4.4.2.1.6. Sınai Yatırım ve Kredi Bankası (SYKB)

Sınai yatırım ve kredi bankası, yoğun olarak istihdam yaratarak emek kullanmakta olan projelere, kendi belirlediği ölçülere göre olan girişimcilere finansal hizmet vermektedir. SYKB'nın fon kaynaklı kredi vermesi işlemi sırasında alınacak teminata ait esaslar aracı bankalar tarafından bankacılık usullerine göre tespit edilir. Kredi kullanımında aracı olan bankalar, SYKB tarafından belirlenen ücretler dışında girişiciden herhangi bir şekilde farklı bir ücret talep edememektedirler.⁴¹³

Projelere yönelik olarak verilmekte olan krediler, iki yıl geri ödemesiz, 10 yıla kadar uzayabilen orta ve uzun vadeli kredilerden oluşmaktadır. Kredilerin kaynakları Dünya Bankası ve Japonya'ya Sınai kalkınma Bankası'nın ihraç ettiği tahvillerin getirisi, Japon yeni kredisi, Swap operasyonu ile istenilen yabancı para cinsine çevrilerek, yatırım kredisi olarak verilmektedir.

⁴¹¹ GÜLDİKEN, N. & DERELİ, M. Ç., **Ortakent Esnafı Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma (Sivas Örneği)**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No:66, 1997, ss.93-117

⁴¹² BİLGİÇ, M., **KOBİ'lere Yönelik Finansal Destekler ve Yardımlar**, KOSGEB-Finansal Destek Süreçleri Grubu, Ankara, 2001, ss.76-91

⁴¹³ ŞAHİN, A., **İhracata Yönelik Finansman Araçları**, İgame, Ankara, Aralık 2000, ss.29-31

Türkiye Sınai Kalkınma Bankası tarafından kullandırılan krediler şunlardır;

- Swiss Bank Corporation Kaynaklı Kredi,
- İslam Kalkınma Bankası Taksitli satış kredisi,
- KFW kaynaklı Kredi,
- Generale Bank kaynaklı Kredi,
- Türk-Almanya Kredi Fonu.⁴¹⁴

4.4.2.1.7. Eximbank

Girişimcileri ihracata yönelik olarak 1994 yılından beri desteklemekte olan Eximbank, ihracatçıların en büyük destekçisi konumundadır. İhracatçı ve imalatçıların ihracata hazırlık aşamasında finansman gereksinimlerinin karşılanması amacıyla banka tarafından Sevk Öncesi Türk Lirası İhracat Kredisi (SÖİK-TL), Sevk Öncesi Türk Lirası Kalkınmada Öncelikli Yörelere İhracat Kredisi, Sevk Öncesi Türk Lirası Girişimci İhracat Kredisi ve Sevk Öncesi Döviz İhracat Kredisi (SÖİK-DVZ) programları düzenlenmiştir. Malların serbest dövizle kesin olarak ihracı taahhüdü karşılığında kullandırılan kredilere uygulanacak faiz oranları Türk Eximbank tarafından belirlenir ve aracı bankalara ayrıca duyurulur.⁴¹⁵

Türk Eximbank 1994 yılında girişimcilerin ihracat faaliyetleri ile ilgili sevk öncesi finansman gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik bir kredi programı başlattı. Uygulama ilk olarak Halk bankası tarafından dağıtılmaya başlanılan kredilerle kullandırıldı.⁴¹⁶

Doğrudan parasal teşviklerin kalktığı Gümrük Birliği sonrasında ise girişimciler SÖİK kapsamına dahil edilerek, söz konusu kredinin kullanılmakta olan bankalar aracılığıyla girişimciye ulaştırılması sağlandı. Aynı zamanda yapılan başka bir bankacılık mevzuatındaki düzenleme ile de, bankalara tanınan kredilerin bir kısmının girişimcilere kullandırılması zorunluluğu getirildi. Böylece bankalar

⁴¹⁴ BİLGİÇ, M., **KOBİ'lere Yönelik Finansal Destekler ve Yardımlar**, KOSGEB-Finansal Destek Süreçleri Grubu, Ankara, 2001, ss.81-96

⁴¹⁵ ŞAHİN, A., **İhracata Yönelik Finansman Araçları**, İğeme, Ankara, Aralık 2000, ss.29-31

⁴¹⁶ <http://www.eximbank.gov.tr>, Erşim Tarihi: 28 Ocak 2005

mecburi olarak kendilerine tahsis edilen kredinin bir kısmını girişimciye tahsis etmek zorunda kaldılar.⁴¹⁷

4.4.2.2. Teknik Yardım ve Danışmanlık Alanında Katkıda Bulunan Kuruluşlar

Global değişim sürecinde girişimcilerin oluşacak olan değişimden olumsuz olarak etkilenmelerini minimuma indirebilmek için girişimcileri her yönden destekleyecek olan kuruluşlara ihtiyaç vardır.

4.4.2.2.1. Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)

Girişimcilerin rekabet potansiyeli arttırmak için çevrelerinde olan tüm yeniliklere hızla uyumunu sağlayarak ülke ekonomisine olan katkılarını arttırabilmek için 1990 yılında kanunla kurulmuştur. Tüm faaliyetlerini sanayi ve ticaret bakanlığına bağlı olarak yürüten bu kamu kuruluşu, aşağıda belirtilen birimlerce faaliyetlerini sürdürmektedirler.⁴¹⁸

Avrupa Birliği kapsamında küreselleşmeye uyumu gerçekleştirebilmek için “AB'nin bilgi ve işbirliği ağı”na bağlantı sağlanarak, girişimcilerin ihtiyacı olabilecek olan her türlü bilginin bu bilgi ağı üzerinden gerçekleşmesi sağlanmaktadır. KOSGEB'in internet üzerindeki web adresinden tüm mevzuat ve gelişmelere ulaşılabilir. Ayrıca girişimcilerin ihtiyacı olabilecek olan ulusal düzeyde yeterli olan teknik ve laboratuvar hizmetleri de vermektedir. Girişimcilerin alanlarında ihtiyacı olabilecek olan tüm bilimsel alanlarda danışmanlık hizmetleri vermektedir. Aynı zamanda girişimcilere üretimle ilgili olarak kalite ve verimlilik üzerine geliştirme hizmetleri verilmektedir. Girişimcilerin bilgilendirilmesi için konferans ve seminerler düzenlenmektedir.⁴¹⁹

⁴¹⁷ EXİMBANK, Dış Ticaret Finansmanında 10.Yıl:1987-1997,Ank.,Kasım,1997,ss:39-41

⁴¹⁸ <http://www.kosgeb.gov.tr>, Erşim Tarihi: 17 Kasım 2005

⁴¹⁹ Ekonomist Dergisi, **Kobiler Dünyaya Açılıyor**, Aso Medya, Eylül ve Ocak Sayısı, 1996

Küçük İşletmeler Geliştirme Merkezi (KÜGEM):

Küçük işletmelerin teknik bilgi ve çözüm önerileri açısından geliştirilmesini sağlayan merkezlerdir. Girişimcilerin geliştirme çabaları içerisinde yönlendirilmelerini sağlar.

Teknoloji Geliştirme Merkezleri (TEKMER):

Girişimciliğe katkıda bulunmak için, üniversiteler ve sanayi odaları arasındaki işbirliğini arttırmak amacıyla KOSGEB teknoloji merkezleri kurulmuştur. Yenilikçi firmalara teknoloji tanıtım ve kullanımına yönelik girişimcilik eğitimleri vermekte olan teknoloji merkezleri üniversite bünyesinde çalışmalarını sürdürmektedir. Ayrıca üniversiteler tarafından sürekli eğitim merkezleri aracılığıyla da girişimciliği geliştirme seminerleri düzenlenmektedir.⁴²⁰

KOSGEB girişimciliği geliştirme enstitüsü özel girişimcilik kurslarının geliştirilmesinden sorumlu ana kurumdur. Bu kurslar iş kurma ve iş geliştirme eğitimi altında düzenlenir. Birincisi katılımcılara iş planının nasıl hazırlanacağını öğretmektedir. İkincisi ise iş planına dayalı yönetim konusunu ortaya koyar.⁴²¹

Ekonomik kalkınmaya destek sağlamak amacıyla, girişimcilerin teknoloji yönünden rekabet avantajı sağlamalarına yardımcı olmak için gerçekleştirilen bir destektir. Teknoloji desteğini direkt olarak alan girişimci, bölgesel ve ülke kalkınmasına çok hızlı bir şekilde katkı sağlamaktadır. Böylece teknolojiyle en kısa zamanda tanışmış olan işletmelerin; üretim süreci, ürün kalitesi ve miktarı, istihdam, gelişme potansiyeli ve işletmelerin devamlılığına katkı sağlamaktadır.

Bölgesel Kalkınma Enstitüsü:

Kurulmuş olan bu enstitüler tarafından verilmekte olan hizmetler; girişimcilere başlangıç aşamasında ihtiyaçları olan yönlendirme ve proje çalışmalarında teknik destek sağlamak, yatırım konusunda karşılaşılan problemlere çözüm üretmek, sektörsel alanda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunmak ve yeni teknolojilere uyum için çalışanların eğitilmesini sağlamaktır.

⁴²⁰ KOSGEB, **Girişimciliğin Geliştirilmesi Projesi**, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Ankara, 1993, ss.57-59

⁴²¹ KOSGEB, **Avrupa Birliği Cc Best Türkiye Raporu**, Ankara, 2002, ss.6-8

Ülke kalkınmasına yarar sağlayacak ve aynı zamanda sosyal açıdan da dengenin sağlanmasına yardımcı olacak olan yeni istihdam alanları arayarak, çözüm önerileri bulmaya çalışmak. İstihdam alanları yaratmak için yeni girişimcilerin teşvik edilmesini sağlamaktır.

Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü:

Kendi işini kurmak isteyen veya yeni kurmuş olan kişilere girişimciliği geliştirmek üzerine aşağıda belirtilen konular üzerinde eğitim vermektir.

- Motivasyon ve iş fikirleri eğitimi,
- İşletme becerileri eğitimi,
- İş planı hazırlama ve sunuşu,
- Danışmanlık ve finans desteği,

Girişimciliği geliştirme enstitüsü:değişim mühendisliği projesi kapsamında tamamlanan yeni organizasyon nedeniyle 1998 yılında kurulmuştur. Öncelikli hedefi, ülkemizin koşulları göz önünde bulundurularak girişimcileri geliştirmeye yönelik mekanizmaların uygulamaya konulması ve böylece potansiyel girişimcilerin ve özel hedef gruplarının kendi işlerini kumaları konusunda destek sağlanmasıdır. Bu destekler arasında eğitim, danışmanlık, iş geliştirme merkezleri, başlangıç sermayesi destekleri temini sayılabilir. Bunun yanı sıra girişimcilik enstitüsünün en önemli görevlerinden bir tanesi, ülkemizde girişimciliğin gelişmesini engelleyen faktörleri ortaya çıkararak gerekli önlemlerin alınması konusunda çalışmalar yapmak ve bu sorunların hükümet nezdinde gündeme getirilmesini sağlamak olacaktır.⁴²²

Pazar Araştırma Ve İhracatı Geliştirme Enstitüsü:

Girişimcilerin, kendilerini yurt dışına tanıtmalarını sağlamak için uluslararası fuarlara katılımlarını sağlayarak başka girişimcilerle irtibat kurmalarını sağlamaktır.⁴²³

⁴²² <http://www.dpt.gov.tr>, Erşim Tarihi: 07 Aralık 2006

⁴²³ AKGEMCİ, T., **Kobilerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss.43-61

4.4.2.2.2. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK)

Ülkemizde girişimciliğin başlangıcı olarak kabul edilen en önemli meslek kuruluşudur. Mesleki açıdan gerekli olan birlikteliği sağlayarak, mesleki gelişimin ülke ekonomisiyle paralel olarak hareket etmesini sağlamak için kurulmuştur. Meslek ve meslek gruplarının birleşerek temsil yeteneğini ve gücünü arttırmak, gelişen şartlara uygun olarak mesleki açıdan alınması gereken tedbirleri belirlemek tir. Ayrıca esnaf ve sanatkarın ekonomik, sosyal ve kültürel yönden gelişimini sağlamaktır.⁴²⁴

Türkiye ve AB uyum süreci içerisinde Brüksel de bir temsilci irtibat bürosu açarak çift taraflı olarak ilişki yoğunluğuna önem vermiş, ekonomik sıkıntıları temel de aşabilmek için de ülke içerisinde TESC bir dizi çalışmalara başlamıştır. Bu çalışmalar;⁴²⁵

- Finansal destek sağlanması
- Yasal düzenlemelerin yapılması
- Mesleki yeterlilik düzeyinin artırılması
- İstihdam politikalarının geliştirilmesi
- Ortaklıkların geliştirilmesi
- Çevre duyarlılığının artırılması
- Sosyal güvenliğin geliştirilmesi

TESK ayrıca AB ile ülkemiz arasında ilişkinin somutlaştırılmasında en önemli görevi üstlenen meslek kuruluşudur.

4.4.2.2.3. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

Girişimcilerin gelişen rekabet şartları içerisinde bilinçli olarak hareket etmelerini, yurt içi ve yurt dışı irtibatlarının gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Ayrıca ülke ekonomisinin dışarıya açılarak tanıtımın yapılmasını sağlamaktadır.

⁴²⁴ KOSGEB Girişimciliğin Geliştirilmesi Projesi, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Ankara, 1993, ss.57-59

⁴²⁵ AKGEMCİ, T., *Kobilerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler*, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss.43-61

Türk girişimcileri, TOBB bilgi hizmetleri merkezine başvurarak yurt dışında TOBB un internet servisleri içinde duyurulmaları ve böylece çeşitli iş olanaklarına ulaşmaları mümkün olabilmektedir. Avrupa birliği ile ilgili yayınlara ağırlık vererek, kamu ve özel sektörden gelen araştırmacı ve iş adamlarının bilgi ve kaynak ihtiyaçları karşılanmaktadır. Ayrıca Amerika ile ülkemiz arasındaki yatırımları geliştirme programı çerçevesinde, belirli kriterdeki girişimcilerin yurt dışında ortak yatırım gerçekleştirmesini sağlamaktadır.⁴²⁶

Ticaret ve sanayi odaları: Esnaf ve küçük sanatkarların sicilini tutmak, üyelerinin mesleki, ekonomik ve sosyal gereksinimlerini gidermek, mesleki ilerlemelerinde yardımcı olmak, problemlerin çözümü için araştırmalar yapmak, yayınlamak, eğitim seminerleri düzenlemek şeklinde ifade edebilecek işlevleri olan ticaret ve sanayi odaları üyelerini ilgilendiren hukuki düzenlemelerin yapılması sırasında hükümete görüş bildirerek danışmanlık hizmeti vermektedir.

4.4.2.2.4. Türkiye Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Serbest Meslek Mensupları ve Yöneticileri Vakfı (TOSYÖV)

Bu vakfın amacı girişimcilere her konuda yardım sağlayarak, önlerine çıkan problemlere karşı bilgili olmalarını sağlayarak, girişimciliğin gelişimine destek olmaktır.⁴²⁷

Vakfın amacı, her türlü teşebbüs ilkesine dayalı ekonomik yapının ülkemizde gelişmesine destek olmak ve toplum düzeninde özel teşebbüs ve serbest Pazar ekonomisi uygulamalarının yayılmasına yardımcı olmaktır.

Girişimcilere yardımcı olması ve bu girişimcilere yardım sağlamayı ilke olarak benimseyen belediyelere bu hizmeti kendi bünyelerinde sağlayacak teşkilatı kurmak için gereken danışmanlık hizmeti TOSYÖV tarafından sağlanmaktadır. Bu kapsamda girişimcilere verilecek hizmetlerin belediyelerin diğer örgütleri ile ilişkisini düzenleyen prosedürlerin hazırlanması, hizmet ünitesinin ihtiyaç duyacağı bilgisayar ve dokümantasyon sisteminin kurulması, işletme yönetimlerinin ve

⁴²⁶ ZENGİNGÖNÜL, O., AB’de MTE Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye için Uyum Analizi, TOBB Yayınları, No:342, Ankara, 1998, ss.66-68

⁴²⁷ Ekonomist Dergisi, **Kobiler Dünyaya Açılıyor**, Aso Medya, Eylül ve Ocak Sayısı, 1996, ss.50-55

elemanlarının iş başında eğitimi planlaması. Girişimcileri desteklemesi, pilot projeler üretilmesi, banka ilişkilerinizin kolaylaştırılması, kredi garanti fonlarından (KGF) faydalanmanın sağlanması ve bilgilendirme hizmetleri sunulmaktadır.

4.4.2.2.5. Avrupa Ekonomik Danışma Merkezi(EKO)

Avrupa Birliği konusunda tecrübeli uzman uygulayıcıların bir araya gelerek kurmuş oldukları, üst düzeyde uzman personele danışmanlık hizmeti veren kuruluştur. Avrupa da uygulanmakta olan danışmanlık hizmetlerinden alınan örnek ve modeller incelenerek oluşturulmuş olan EKO, ülkemizde çağdaş anlamda modern hizmet vermeyi amaçlamaktadır. Başlıca sağlamakta olduğu katkılar ise;

- Girişimcilerin dışa açılmasını sağlamak
- Türkiye’de girişimcilerle iş yapmak isteyenleri mevzuat konusunda bilgilendirmek
- AB’ni desteklemeye yönelik gelişmeleri sağlamak
- Girişimcilik için eğitim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmak
- Geleceğe yönelik karar ve stratejilerin oluşturulmasını sağlamak⁴²⁸

4.4.2.2.6. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)

Bir dünya bankası projesi olan teknoloji geliştirme projesi, Türkiye cumhuriyeti ve dünya bankası arasındaki anlaşmayla kurulmuştur. Bu vakfın kurucu üyeleri TÜBİTAK, KOSGEB, PTT, ASELSAN, TELETAS, SİMKO, NETAŞ, ARÇELİK, VESTEL gibi kuruluşlardır.

Amacı;

- Ülkemizin bilimsel ve teknolojik alt yapısını güçlendirmek
- Türk endüstri kuruluşlarının araştırma ve geliştirme faaliyetlerine kaynak ayırmasını teşvik etmek ve desteklemek

⁴²⁸ ZENGİNGÖNÜL, O., AB’de MTE Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye için Uyum Analizi, TOBB Yayınları, No:342, Ankara, 1998, ss.43-47

- Ülkemizin uluslar arası pazarlardaki rekabet gücünü artırma potansiyeli taşıyan bilimsel alanları tespit etmek ve bu alanlardaki çalışmaları desteklemek
- Özel sektör-kamu kuruluşları-üniversite arasındaki bağları güçlendirmek.⁴²⁹

Yukarıda belirtilen amaçlara ilişkin faaliyetleri gerçekleştirebilmek için ise;

- Teknoloji geliştirme projeleri
- Alt sektör odak projeleri
- Uluslararası ortak girişim projeleri hazırlanmaktadır.⁴³⁰

4.4.2.2.7. Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)

Yurt ekonomisinin verimlilik esaslarına uygun olarak gelişmesine yardımcı olacak tedbirleri araştırmak, bu tedbirlerin uygulamaya konulmasını sağlayacak çalışmalarda bulunmak, kamu ve özel sektör iş yerlerindeki verimliliği arttıracak yöntemleri saptamak ve bunların uygulama imkanını araştırmak ve milli prodüktiviteyi ölçmekle görevlendirilmiştir. Merkez işletmelere danışmanlık, eğitim ve teknik bilgi hizmetleri vermektedir. MPM; üretim, insan kaynakları ve hizmet içi eğitim alanlarında eğitim çalışmaları yapmak, teknik bilgi vermek, soruları yanıtlamak, teknik gelişmeleri yayınlamak, işletmecilikteki son gelişmeleri iletmek gibi hizmetleri yerine getirmektedir.⁴³¹

4.4.2.2.8. Katkıda Bulunan Diğer Kuruluşlar

Türkiye Sosyal, Ekonomik ve Araştırma Vakfı (TÜSES):

TÜSES, çoğulcu demokrasinin bütün kurum ve kurulları ile işlediği, bireyin ve toplumun refahı, huzuru ve mutluluğunun sağlanmasına yönelik bir toplum düzeninin kurulup gönderilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Vakıf,

⁴²⁹ KURAL,K., KARAKEÇELİ,F. ve SAKIZOĞLU,A., **GATT Normları ve Uluslar Arası Bütünleşmeler Açısından Devlet Yardımları**, DTP Yayın ve Şube Müdürlüğü Matbaası, Ankara, 1995, ss.82-85

⁴³⁰ TEKİN, M., **Girişimcilik**, Damla Ofset, Konya, 1999, ss.2-3

⁴³¹ ADNAN Ç. & AKGEMCİ, T.,**Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**,Nobel Yayın Dağıtım,1998, s.103

Türkiye'nin sosyal, ekonomik, siyasal, kültürel ve yönetsel konuları üzerinde gereken inceleme ve araştırmaları yaparak sonuçlarını kamuoyuna ve yetkili veya ilgili çevrelere duyurarak ülkenin sorunlarının hafifletilmesi ve çözümlenmesine katkıda bulunmasını öngörmektedir.⁴³²

Türkiye Esnaf-Sanatkar ve Küçük Sanayi Araştırma Enstitüsü (TESAR):

TESK ile merkezi Almanya da bulunan Friedrich-Nauman vakfı arasında imzalanan bir işbirliği sözleşmesi çerçevesinde kurulan TES-AR'ın amacı, girişimciliğin rekabet gücünü arttırmak, girişimciliği daha etkin bir hale getirmek ve yaygınlaştırmak, bu kesimin sosyal ve ekonomik sorunlarına ilişkin araştırma çalışmalarında bulunmaktadır.

Bu amaca yönelik olarak TES-AR tarafından saha araştırmaları ve proje çalışmaları yapılmakta, bilimsel raporlar hazırlanmakta, panel, seminer ve toplantılar düzenlenmektedir.⁴³³

Forum Fuarcılık ve Geliştirme A. Ş.:

Şirketin faaliyet alanları arasında, yurt içinde ve dışında, fuar, sergi, kongre, konferans, seminer, defile düzenlemek, firma ve kuruluşlara, özellikle girişimcilere fuar öncesi –sonrası danışmanlık hizmetleri vermek, mal ve pazar araştırmaları yapmak, fuarlara, potansiyel pazarlara iş gezileri düzenlemek ve yurt içinde ve dışında kostrüksiyon yapmak sayılabilir.⁴³⁴ 1987 yılından beri girişimcilerin dış fuarlara katılmasını sağlayan ve bu alanda büyük birikime sahip MEKSA'nın, TESK, TOBB, KOSGEB ve esnaf ve sanatkarlar odaları birliği ile ortaklaşa kurduğu FORUM fuarcılık ve Geliştirme A Ş adlı şirketi, fuarcılık ve dış ticaret alanı yanında girişimcilik eğitimi ile de uğraşmaktadır.⁴³⁵

Vakıf Risk Sermayesi Yatırım Ortaklığı A. Ş.:

Şirketin amacı yüksek teknolojiye dayalı bilginin ticari ürün haline dönüştürülmesi aşamalarında bir finansman modeli olarak hizmet vermek olup, sektör ayırımı yapılmadan risk sermayesi yatırımlarına uygun özelliklere sahip her

⁴³² TEKİN, M., **Girişimcilik**, Damla Ofset, Konya, 1999, ss.2-3

⁴³³ TEKİN, M., A.g.e., ss.3-4

⁴³⁴ <http://www.meksa.orgанизational.tr/forum.htm>, Erşim Tarihi: 13 Kasım 2005

⁴³⁵ <http://www.meksa.orgанизational.tr>, Erşim Tarihi: 08 Mart 2006

türlü projeyi değerlendirmeye almaktır.⁴³⁶

TÜBİTAK-Marmara Araştırma Merkezi Teknoparkı Teknoloji Geliştirme Merkezi:

MAM teknopark koordinatörlüğüne bağlı teknoloji geliştirme merkezinde, yüksek teknolojiye dayalı küçük ve orta ölçekli sanayi kuruluşlarının doğması ve gelişmesine destek olarak, yeni arge teşebbüsleri ile teknolojik yenilik oranını yükseltmek ve arge çalışmalarının ticari yatırım haline dönüşmesini temin etmek hedeflenmektedir.⁴³⁷

Bilişim Teknolojileri Araştırma Enstitüsü:

Bu enstitü, Marmara Araştırma Enstitüsü'ne bağlı olarak bilişim teknolojileri alanında uygulamalar yapan bir kuruluştur. Görevi, bilişim teknolojileri alanında, müşteri odaklı ve pazarın yönlendirdiği, uygulamalı araştırma projeleri yürütmek ile önderliği yakalamaya ve sürdürmeye yönelik stratejik teknoloji geliştirme ve teknoloji transferi projeleri yapmaktır.⁴³⁸

Teknoloji İzleme ve Değerlendirme Başkanlığı (TİDEB):

Ülkemiz bilim ve teknoloji politikaları doğrultusunda; üniversite, üretken faaliyette bulunan kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ve diğer tüm paydaşların katılımını sağlayarak, gereksinimlerini ve memnuniyetlerini dikkate alarak, ülkemizde araştırma, teknoloji geliştirme ve yenilik yeteneğini geliştirecek araçları öğrenerek sürekli gelişmeyi ve açıklığı esas alan bir yönetim ve çalışma anlayışıyla, geliştirmek ve uygulanması yönünde yüksek nitelikli bir kamu hizmeti vermek şeklinde fonksiyonları vardır.⁴³⁹

Küçük Sanayi Geliştirme Teşkilatı (KÜSGET) :

1983 yılında istihdam yaratmak, verimliliği arttırmak, sermaye ve mesleki becerileri hareketlendirmek, eğitim programları düzenlemek, girişimciliği geliştirmek, geri kalmış bölgeleri kalkındırmak, gelir yaratmaya katkıda bulunmak ve küçük sanayi işletmelerini büyük sanayiye yan sanayi olabilecek birimler haline

⁴³⁶ <http://www.vakifrisk.com.tr/hakinda.htm>, Erşim Tarihi: 03 Mart 2006

⁴³⁷ <http://www.girisimcilik-network.gen.tr/uyeler/mmam.html>, Erşim Tarihi: 08 Subat 2005

⁴³⁸ <http://btae.mam.gov.tr/btaesag.htm>, Erşim Tarihi: 13 Nisan 2005

⁴³⁹ <http://www.tubitak.gov.tr/tideb/misyon.html>, Erşim Tarihi: 5 Haziran 2005

dönüştürmek amaçlarıyla kurulmuş olup, sanayi ve ticaret bakanlığı bünyesinde bir genel müdürlük olarak faaliyet göstermektedir.⁴⁴⁰

GAP Bölgesi Girişim Destekleme ve Yönlendirme Merkezi (GAP-GİDEM):

GAP idaresi ve Türkiye Kalkınma Bankası'nın ortak bir girişimi olup, GAP'a dahil 9 ildeki girişimcilere kuruluş ve yatırım aşamasında; danışmanlık ve yatırım bankacılığı hizmetlerinin sunulması amacını taşımaktadır.⁴⁴¹

4.5. AB Sürecinde Türk Girişimciliği

“Girişimci kimdir?” sorusuna Türkiye’de verilen cevapların para sahibi olmayla eş olarak anlaşıldığı sezilenmektedir. Oysa gerçek durum bunun tam tersi olmalıdır. Girişimci, cebinde parası olan değil, kafasında yapılabilir projeleri olan insandır.⁴⁴²

Girişimciliğin oluşumunda ve gelişiminde toplumsal yapının içinde bulunduğu kültürel, politik, ekonomik ve teknolojik düzey olduğu kadar, toplumun amaçları, değerleri ve kalıplaşmış davranış biçimleri de oldukça önemli bir etkidir. Örneğin, girişimcilik ile toplumun diğer kurumlarının yeniliğe ne ölçüde açık oldukları arasında sıkı bir ilişki vardır. Bazı toplumlarda bir takım sosyal kurumlar ve değer yargıları yenilikçilere bir takım engeller çıkarmakta ve yeniliği çok pahalı hale getirmektedir.⁴⁴³

Girişimciliğin gelişimini desteklemeye çalışan devletin, girişimciye yapmakta olduğu katkılar aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

⁴⁴⁰ ADNAN Ç. & AKGEMCİ, T., **Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**, Nobel Yayın Dağıtım, 1998, s.101

⁴⁴¹ ADNAN Ç., A.g.e., s.105

⁴⁴² TOBB KOSGEB, **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konferansı**, Ankara TOBB 1993 s.16

⁴⁴³ JOYNER, BREND A., E,DİNAH PAYNE ve CECİLY A RAİBORN, “Building Values,Business Ethics and Corporate Social Responsibility into The Developing”, **Organization Journal of Developmental Entrepreneurship**, Vol :7, No: 1, April 2002, ss.113-131

Tablo 4.6. Devletin Girişimciye Sağladığı Katkı

	Genel Teşvik Mevzuatı	Girişimci Teşvik Mevzuatı	Olağanüstü Hal ve Kalkınmada Öncelik Verilen Yerler
Fon Kredisi	VAR	VAR	
Yatırım İndirimi	VAR	VAR	
KDV İstisnası	VAR	VAR	
Gümrük Vergisi Ve Fon İstisnası	VAR	VAR	
Vergi, Resim, Harç İstisnası	VAR	VAR	VAR
Enerji Desteği	VAR	VAR	
Arsa Tahsis	VAR		VAR
Gelir Ve Kurumlar Vergisi İstisnası Desteği			VAR
SSK Prim Desteği			VAR

Kaynak: SÖĞÜT, M A., **Kobilerin Finansman ve Pazarlama Sorunları**, Nevşehir, 2001, s 104

Ülkemizde, girişimcilerin, en yaygın finansman aracı olan banka kredilerinden yararlanma oranının çok düşük olduğu bir gerçektir. Girişimcilerin en önemli sorunu, kredi ve finansmandır. Kar marjları düşük olan girişimcilerin gerek yatırım, gerekse işletme sermayesi oluşturmada uzmanlaşmış bankaların, hem yetersiz hem de kaynaklarının ihtiyaca cevap verememelerinden dolayı bu kaynaktan yararlanamayan kişi, genel banka kredileri ve sistemine başvurduğu anda da bir takım bürokratik uygulamalar, ödeyemeyeceği kadar yüksek faiz oranları ve zor ödeme koşulları ile karşılaşabilmektedir.⁴⁴⁴

Türk toplumu için bir avantaj olarak kabul edilen genç ve dinamik nüfus yapısı uzun vadede değişeceğe benzemektedir. Günümüzde Türkiye'nin Batı, Güney ve Orta bölgelerinde nüfus artış hızı belirgin bir şekilde azalırken, Doğu ve Güneydoğu gölgelerinde halen devam etmektedir. Türk toplumunun genç nüfusu hırslı, dinamik ve pragmatik bir özellik göstermektedir.

⁴⁴⁴ AKGEMCİ, T., **Kobilerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, KOSGEB Yayınları, Ankara, 2001, s.32

Türkiye de kurumsallaştırılmayıp kişiye bağlı kalan işletmelerin yaşam süresinin genellikle bir nesil ile sınırlı kaldığı görülmektedir. Ülkemizde kurumsallaştırılmamış ve sadece aile işletmesi olarak kalmış bir işletmenin yaşam süresinin genellikle bir nesille sınırlı kalmasının nedeni işletme kuranların, iş hayatına erken atıldıkları için eğitim imkanı bulamamış olmaları ile açıklamak mümkündür. Kendisi iyi eğitim görmemiş olan işletme sahibi, çocuklarının eğitime büyük önem vermektedir. Ancak iyi olanaklar içerisinde eğitim gören gençler işletmeye karşı kayıtsız kalmaktadır. Girişimcilerin çocuklarına girişimcilik ruhunu aşılayabilmeleri, onlara iyi bir eğitim ve yabancı dil imkanı sunmaları kadar önemlidir.⁴⁴⁵

Türkiye’de girişimciliğin yaygınlaştırılması, tutarlı bir bilgi politikasının varlığı kadar, bilgi derleyecek, depolayacak, isteyen hizmetine sunulacak kurumların oluşturulmasına da bağlıdır. Oysa ülkemizde bu alandaki yetersizlikler açık bir şekilde görülmektedir. Çünkü bürokratik engeller nedeniyle sağlıklı bilgilere ulaşmak neredeyse imkansız hale gelmiştir. Sınırsız ve hilesiz girişimcilik anlayışı, toplumsal istikrarı girişimcileri sadece kendi çıkarı için çalışan kişiler konumuna getirmektedir. Bu nedenle girişimcilik politikasıyla girişimcilik sınır ve ilkeleriyle belirlenmelidir. Ülkemizde toplum değerleriyle şirket değer yargılarını birleştiren bir kültür, hem işletmeye nitelikli iş gücünü çekecek hem de işletmeye olan sadakatini ve birlik ruhunu zirvede tutacaktır.⁴⁴⁶

Ülkemizde girişimcilik niteliğine sahip kişiler ekonomik sistemin kalbi durumundadır. Girişimcilik niteliklerine sahip kişileri ön plana çıkarmanın yolu, ekonomik değerlerin yaratılmasında en büyük paya sahip olan alanları cazip hale getirmektedir. Gençlerimiz bu yönde teşvik edildikçe ve eğitim sistemimizde bu konuya ağırlık verildikçe, girişimcilik ve iş adamlığı bir meslek olarak tercih edinmeye başlanacaktır. Girişimciliğin giderek önem kazanmasıyla, nitelikli insanlar ekonomik değer yaratılmasında en önemli ve etkili unsurlar olarak ön plana çıkmaktadır. Türkiye için bu gelişmeler, genç ve dinamik insan yapısına sahip olması açısından önemlidir. Günümüz bilgi toplumunda ekonomik açıdan refaha

⁴⁴⁵ BALOĞLU,Z., **Türkiye de Eğitim**, TÜSİAD Yayınları, Ankara, 1990, ss.44-48

⁴⁴⁶ TEKİN, M., **Girişimcilik, Kendi İşini Kurma ve İşletme**, Damla Ofset, Geliştirilmiş 2.Baskı, Konya, 1999, ss.50-52

ulaşabilmenin tek yolu genç ve dinamik insanların niteliklerini geliştirmek ve amaçlara uygun olarak eğitmektir. Girişimcilik açısından ülkemizde pek çok aksaklıklar olmasına karşın, girişimcilerin geldiği yer ilerisi açısından ümit vaat etmektedir. Gelişmeler, Türk insanının özellikle gençlerin girişimciliği sevmeye başladığı yönündedir.⁴⁴⁷

Serbest rekabet sisteminin en vazgeçilmez unsuru olarak girişimciler gösterilmiştir. Girişimciler olmadan serbest rekabet sisteminin işlemeyeceğinden özellikle kurdukları küçük işletmelerin ekonomik ve toplumsal hayata katkılarından bahsetmektedirler. Küçük işletmeler hem rekabet ortamı, hem istihdam kaynağı, hem yeni buluş ve fikirlerin hayata geçirilmesi sağlama hem de işletmeler arasında bir bağımlılık oluşturma gibi katkılar sağlamaktadır.

Girişimcilik 2000'li yılların da en önemli konularından biri haline gelmiş ve ekonomik büyümenin, istihdamın, sosyal ilerlemenin temel faktörü olarak, ülkelerin gelişme stratejileri içinde önem verilmesi gereken önemi bir unsur olmuştur. Gelişmiş ülkelerde girişimcilik konusunda başarıya ulaşmanın sırrı, küçük ve orta ölçekli işletmelerin gelişmesini engelleyen faktörleri ortadan kaldırmak ve gelişmeye yol açan ortamlar yaratmakta gizlidir.⁴⁴⁸

Türkiye, AB ile Gümrük Birliğini tamamlayarak ekonomik açıdan sanayi mallarında pazarın parçası haline gelmiş, 1999 yılında da Helsinki zirvesi ile aday ülke konumuna gelmiştir. Türkiye-AB ilişkilerinde varılan bu aşama ile taraflar arasında ilişki çok yönlü entegrasyona giderek yoğunlaşmaktadır. Yapıları itibarıyla ekonomik dalgalanmalardan daha az etkilenen, yeniliklere daha kolay uyum sağlayabilen ve bireysel girişimciliği yönlendiren ülke yönetimleri ise, bu özellikleriyle söz konusu entegrasyon hareketi içerisinde önemli rol üstlenmektedir. Bu anlamda Türk girişimcilerinin rekabet güçlerinin geliştirilmesi ve AB'deki potansiyel ortaklarıyla ülke ekonomisine çok daha fazla katkı sağlayacak girişimleri değerlendirme olanağının sağlanması büyük önem kazanmaktadır.⁴⁴⁹

⁴⁴⁷ SAVAŞIR, R., *Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*, Ankara, 1999, ss.76-88

⁴⁴⁸ KOSGEB, *2000 Faaliyet Raporu*, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss. 50-85

⁴⁴⁹ SAVAŞIR, R., *Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu, İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları*, Ankara 1999, ss.93-97

AB ne tam üyelik sürecinde, değişmekte olan global yapıya uyum sağlamada bize yardımcı olacağına inanılan, uygulamaya konulması gerçekten ülkemizce gerekli görülen değişikliklerin üyelik süreci içerisinde yapılması gerekmektedir. Bu uzun süre sonunda AB karşısında kendi kriterlerine tam olarak uyan ve uygulayan bir Türkiye beklemektedir. AB kriterlerine bakıldığında toplumsal alt yapı sorunlarının bu kriterlere temel oluşturduğu görülmektedir. Girişimcilik de ekonomik ve sosyal alt yapının çekirdeğini oluşturduğundan bu alt yapı sorunlarının çözümünde önemli rol oynamaktadırlar. Makro ekonomik anlamda en önemli sorun enflasyondur. Enflasyonun ise iki nedeni vardır. Bunlardan ilki enflasyon lobisi, ikincisi ise yatırım eksikliğidir. En basit anlamda yatırım olmadığı takdirde üretim gerçekleşmeyecek ve üretim gerçekleşmeden para basılmasına sebep olacaktır. 21. yüzyılın girişimci potansiyelinin harekete geçirilerek kurması beklenen işletmeleri üretimi arttırarak ülke ekonomisine dinamizm kazandıracaktır.⁴⁵⁰

AB süreciyle birlikte, girişimciliğin gelişimine katkıda bulunan kuruluşlar vasıtasıyla potansiyel girişimcilerin kendi işlerini kurmaları konusunda destek sağlanmaktadır. Eğitim, danışmanlık, iş geliştirme ve başlangıç sermayesi sağlama bu destek birimlerinin arasında yer alır.⁴⁵¹

Türkiye'nin AB'ne entegrasyon sürecinde yapılması gereken sadece girişim mevzuatını AB'ne uygun hale getirmek olmamalıdır. Bu şekilde çabalar sadece kağıt üzerinde kalır. Önemli olan sistemin temelini görebilmektir. Türkiye'nin toplumsal sisteminin 21 yy.'ın bilgi toplumu ile karşılaştırılması gerekir. Karşılaştırmada eksik yönler ve yapılması gerekenler ortaya konulmalıdır. Eğitim, istikrar kültürü ve teknoloji gibi konular iyileştirilmeden girişimcileri ile yapılacak her türlü mevzuat değişimi yetersiz ve gerekli ilerlemeyi sağlayamayacaktır.⁴⁵²

Girişimcilerin AB'ne entegrasyon sürecinde ekonomik ve sosyal alt yapı anlamında AB'nin gerçekleştirmemizi istediği Kopenhag kriterlerini yerine getirmede önemli rol oynamaktadır. İşsizlik, enflasyon ve bölgeler arası kalkınma farkları gibi AB'ne tam üyelik sürecimizi zorlaştıran sorunlara üretim arttırıcı, istihdam sağlayıcı ve dengeleyici gücü ile çözüm getirilmelidir. Girişimcilerin

⁴⁵⁰ ZENGİNGÖNÜL, O., **AB'de MTE Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye için Uyum Analizi**, TOBB Yayınları, No:342, Ankara, 1998, ss.17-21

⁴⁵¹ KOSGEB, **2000 Faaliyet Raporu**, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss. 50-85

⁴⁵² <http://www.foreigntrade.gov.tr>, Erşim Tarihi: 03 Kasım 2006

AB'ne tam üyelik süreci içerisinde yapısal uyum politikalarının en önemli aracı olduğunu fakat bunun yanı sıra ülkedeki temel alt yapı sorunların çözülmeden girişimcinin gücünden hiçbir zaman faydalanılamayacağını unutmamalıyız.

Sürekli yenilenen bilgi ve teknolojinin dünyada sınır tanımaksızın gezindiği günümüzde, yeniliklere ayak uydurmak ve aynı zamanda rakiplerinden bir adım önde olmaya çalışmak, ülkeler ve ekonomiler için kaçınılmaz bir zorunluluk halini almıştır. Tüm bu yeniliklere ve gelişen teknolojiye uyum sağlamak ise işletmeler için esnek üretim sistemlerini gerektirmektedir. Bu gelişmelerde girişimcileri, ülkelerin kalkınma çabaları için kaçınılmaz olan temel ekonomik birimler olarak ortaya çıkarmaktadır. Bu işletmelerin özellikle dinamik ve esnek yapıları sayesinde ekonomideki dalgalanmalara kolay uyum sağlama nitelikleri ve kalkınma düzeyleri ve sosyo-ekonomik yapıları birbirinden ne kadar farklı olursa olsun tüm ülkelerde ekonomilerin temel taşı olarak kabul edilmektedir.⁴⁵³

Devletin, girişimcilerle ilgili kuruluşlarda dağınıklığı giderecek merkezi bir birim kurması, bu merkezlerde, girişimcilerle ilgili bilgilerin toplanması, derlenmesi ve kullanıma hazır hale getirilmesi gerekmektedir. Bu oluşturulan kuruluşlarla, girişimciler için yürütülen çalışmalarda gelişmelerden daha kısa sürede haberdar olurlar. Ayrıca ortak geliştirebilecekleri projelerde etkin uygulamalar sağlanmasıyla daha büyük başarılar elde edebilirler. Üniversitelerin desteğinden ise hem kalifiye eleman yetiştirilmesinde hem de ileri teknoloji kullanılmasında ve proje geliştirilmesinde daha teknik adımlar atılmasında faydalanılabilecektir. Yine bu kuruluş tarafından düzenlenecek olan seminer, fuar, sergi ve kurslar da ihracata yönelmek, rekabet etmek isteyen girişimciler için son derece faydalı olacaktır.⁴⁵⁴

Önümüzdeki bilişim çağı sürecinde, elektronik cihazların ticareti hızla artarken, bu cihazların gerek imalat sektöründe gerek hizmet sektöründe etkin bir şekilde kullanımını sağlayacak yazılım sektörü de büyük bir gelişim içinde olacaktır. Bu nedenle, yazılım ve donanım sektörlerinin ciddi teşvik programları ile geliştirilmesi gerekmektedir.

⁴⁵³ KOSGEB, **2000 Faaliyet Raporu**, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss. 50-85

⁴⁵⁴ BALOĞLU,Z., **Türkiye'de Eğitim**, TÜSİAD Yayınları, Ankara,1990, ss.77-79

Ülkemizin dünya ticaret örgütüne taraf olması ve Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği ve adaylık sürecine girmesi ile birlikte Türkiye de faaliyet gösteren girişimciler yoğun bir rekabet ortamı ile karşı karşıya kalmışlardır. Sürekli büyüyen dünya pazarından daha büyük pay alabilmek için, önemli olan ekonomik potansiyele sahip olan girişimcilerin mevcut temel sorunlarının giderilmesi ve dış pazarlarda rekabet gücü kazanabilmeleri için önceliklerinin belirlenmesi, mevcut yardım ve desteklerin artırılması, sağlıklı ve tutarlı politikaların uygulanması gerekmektedir.

Girişimcilerin güçlendirilmesinde ve dar boğazların aşılmasında devlet ve hükümetin en büyük katkısı, istikrarlı bir ekonomik ve politik ortamın sağlanmasıdır. Destek konusunda en önemli konulardan biri teminat sorununa bir çözüm getirilmesidir.

Avrupa da bir çok girişimcinin kamu düzenlemelerinden saklanabilmek amacıyla küçük kalmayı tercih ettiği bilinmektedir. Kamu otoritesinin radarlarında fark edemeyecekleri ve zorlandıklarında mevzuat dışı işlemlere girebilme esnekliğini taşıyacakları için işletmelerin küçük kalmayı avantajlı bulması büyümenin önünde önemli bir engeldir.⁴⁵⁵

Şirketlerin büyüme arzusunu körelten bu negatif motivasyonun yanında, yine aleyhte işleyen bir mekanizmadan daha söz etmekte yarar olabilir. Büyük şirketler, sıkıntıya girmeleri durumunda genel ekonomiye olumsuz etkileri göz önüne alınarak, sık sık hükümetlerin özel yardımına, korumasın ve teşvikine mahzar olmaktadır. Hatta bu büyüklükteki firmalar için özel kurtarma operasyonları düzenlenebilmektedir. Halbuki küçük boyuttaki işletmeler için benzer bir uygulama söz konusu değildir. Onlar daha çok kendi kaderleriyle baş başa kalmaktadır.

Başarılı ekonomilerin dikkat çeken özelliklerinin başında yeni fikirlerin ticarileştirilmesine ve piyasalardaki karşılanmayan ihtiyaçların üretilmesine yönelik yeni şirketlerin oluşturulması ve bunların büyük şirketler haline getirilebilmesi gelir. Bu bakımdan yaratıcı ve atak davranamayan ekonomiler hantal ve başarısız olmak durumundadır.⁴⁵⁶

⁴⁵⁵ <http://www.eureptr.org.tr>, Erşim Tarihi: 13 Haziran 2005

⁴⁵⁶ KOSGEB, **2000 Faaliyet Raporu**, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss. 50-85

Girişimcilerin başarısızlıklarından ders çıkarmaları, onların gelecekte daha önemli riskler üstlenip başarılı olmalarını sağlayabilecektir. Bu başarısızlıklar, daha sonraki girişimler için başka türlü elde edilemeyecek derecede önemli dersler ve tecrübelerdir.

Yerleşmiş bir hukuk sisteminin temelinden nasıl değiştirilebileceği konusu çok tartışılmaktadır. Ancak, iyiyi kötüyü, büyüğü küçüğü ayırt etmeden cezalandırmayı öngören bir hukuk yapısı iyi niyetli girişimciyi yüreklendirecek bir sisteme dönüştürülmeden sonuç almak son derece zor görünmektedir.

Yalnız Türkiye de değil, Almanya ve Fransa gibi gelişmiş Avrupa ülkelerinde de benzer bir durumla karşı karşıya kalınmaktadır. bu ülkelerde de, mevcut hukuk düzeni, başarısızlığın cezalandırılması riskten aşırı ölçüde kaçınma ve değişime karşı direnç gibi özellikler yeni girişimlerin önünde çok büyük engeller olarak durmaktadır. Bu özelliklerin çoğu kültürel olarak nesillerden nesillere taşındığı için değiştirilmesi oldukça güçtür.

Bilgi ekonomisinde, gelişmekte olan ülkelerin en büyük şansı, bu yeni ekonomik sistemin temelini teşkil eden bilginin, teknoloji sayesinde, gelişmiş ülkelerin tekelinden çıkması ve tüm ülkelere daha eşit, daha demokratik olarak dağıtılmasıdır. Ancak bilgiyi kullanan insan olduğuna göre, iyi eğitilmiş insanlara sahip olan ekonomilerin şansı yüksek olmaktadır.⁴⁵⁷

Türkiye girişimcilik açısından önemli bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin değerlendirilmesi, Türk sanayinin, özellikle gümrük birliği sonrasında AB'ne uyum sağlaması açısından büyük önem taşımaktadır. Ülkemizin AB ülkeleri düzeyine ulaşabilmesi için yatırım ve ihracat teşviklerinin verimli bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Teşvik mevzuatının etkin bir şekilde uygulanması, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelere farklı öneme sahiptir. Ancak, hemen hemen bütün ülkelere teşvik uygulamalarının kendi içinde tutarlı olması ve diğer politikalarla çelişmemesine dikkat edilmelidir.⁴⁵⁸

Ülkemizde uygulanan teşvik sistemi, gümrük birliği normlarına uygun olarak 1995 yılından itibaren, yatırımlarda devlet yardımları olarak adlandırılmaya

⁴⁵⁷ OĞUZ, Ş., **Avrupa Birliğinde ve Türkiye de Mesleki Teknik Eğitim**, İKV Yayınları, No:119, İstanbul, 1992, ss.111-115

⁴⁵⁸ KOSGEB, **2000 Faaliyet Raporu**, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss. 50-85

başlanmıştır. 1996 yılında ise, gümrük birliğine giren Türkiye'nin belli alan ve konularda, AB norm ve kurallarına uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu yükümlülükler arasında yatırımlarda devlet yardımları da vardır. AB verilen desteklerin türü ve işleyiş mekanizmasıyla ilgilenmemektedir. AB, verilen desteklerin amaçları ve etkileriyle ilgilenmektedir. O halde AB normlarına uygun yatırım teşvik sisteminin şekillendirilmesi gerekmektedir. Bu anlayış içinde mevzuatın; girişimci lehinde düzenlemeler getirilmesi gerekmiştir.⁴⁵⁹

AB de, ortak rekabet politikası kapsamında ele alınan ve roma antlaşmasının 92. maddesi ile düzenlenen devlet yardımları yasak olmakla birlikte, ekonomiye olan katkılarında ve üye ülkeler arası ticareti ve rekabeti bozmayacak düşüncesinden hareketle, girişimcilere yönelik devlet yardımlarına izin verilmektedir. Ancak burada dikkate edilmesi gereken husus, bu yardımların hiç rekabet gücü olmayan ve olmayacak işletmelerin yapay olarak yaşatılmasını sağlayacak biçimde olmamasıdır.

AB ülkelerinin çoğu, ihracatını sanayi teşvikleri ile desteklemekte, özellikle malın girdilerine yönelik olarak, verilen sübvansiyonlarla uluslar arası rekabet edebilme gücünü kazanmaktadırlar. Dolayısıyla, AB ve Türk teşvik sisteminin uygun olması tek başına yeterli olmayacaktır. Türkiye, AB ülkelerinde olduğu gibi, ihracatını sanayi teşvikleri ile desteklemeli, yatırım ve ihracat teşvikleri birbirleri ile uyum içinde uygulanmalıdır. Türkiye, GATT, OECD, AB kapsamındaki uluslar arası antlaşmalar çerçevesinde Türk sanayinin teknolojik düzeyi, AB ülkelerindeki düzeye varıncaya kadar, dünya fiyatlarıyla ham madde, enerji teşviki, ucuz kredi ve vergisel teşvikler uygulamaya devam edilmelidir.⁴⁶⁰

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde özel teşebbüsün yatırım yapacak yeterli sermaye ve bilgi birikimine sahip olmaması nedeniyle, devletin bir yol gösterici olarak ekonomik alanda faaliyet göstermeye başlamasının temel nedenidir.

21 yy.'ın ekonomik eğilimlerinden birisi bireysel yaratıcılık ve piyasa ekonomisine dayalı girişimciliktir. Globalleşen piyasa ekonomisinin oluşan rekabet

⁴⁵⁹ SAVAŞIR, R., Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları, Ankara, 1999, ss.99-111

⁴⁶⁰ KURAL, K., KARAKEÇELİ, F. ve SAKIZOĞLU, A., GATT Normları ve Uluslar Arası Bütünleşmeler Açısından Devlet Yardımları, DTP Yayın ve Şube Müdürlüğü Matbaası, Ankara, 1995, ss.87-93

koşullarıyla mücadele edebilmesi girişimciliğe bağlıdır.

Bilim ve teknolojideki gelişmeler 1960 yılında başlayarak 1980 yılında büyük boyutlara gelen gelişmeler, ekonomik kalkınmada önemli değişikliklere yol açmıştır. 1970'li yılların sonların da petrole bağlı ortaya çıkan ekonomik kriz, girişimcilerin ekonomik ve sosyal sisteme olan katkılarını ortaya çıkararak önemini arttırmıştır. 1980'li yıllarda teknik ve ekonomik gelişmeler ilaveten toplumlarda da değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Sanayi toplumu bilgi toplumuna doğru gelişme göstermeye başlamıştır. Dünya ekonomik gündemindeki değişimler iki farklı akımın oluşmasına yol açmıştır. Bu akımlar küreselleşme ve bölgeselleşmedir. Küreselleşmeyi en üst düzeyde temsil eden yapılanma GATT(general agreement on trade and tariffs), bölgeselleşmeyi en iyi temsil eden ise AB(Avrupa Birliği)'dir.

Dünyayı etkileyen bu gelişim ve değişimlerden hem küreselleşme hem de bölgeselleşme, ayrıca sanayi de yeniden yapılanma çalışmalarıyla birlikte ülke ekonomisi şekillendirilmeye çalışılmaktadır. Bu nedenle, küreselleşme yolunda GATT a taraf olarak hem bölgeselleşme yolunda AB tam üyeline geçiş çalışmalarına devam etmekte hem de sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş aşamasında girişimcilik politikalarına yön vermeye çalışmaktadır.⁴⁶¹

Türkiye de bu gün girişimcilere sağlanan destekler, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında yeterli olmaktan uzaktır. Kuşkusuz bu durumun, bir kaynak sorunu olduğu gereğini de kabul etmek gerekir. Ancak kaynakların doğru ve iyi kullanıldığı bir çerçeve içinde, hazırlıkları sürdürülen girişimcilere yönelik yeni teşvik paketlerinin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Ekte verilen tabloya göre gerek ihracat gerekse finansal destek ve teşviklerde yurt dışındaki başarılı örnekler incelenerek benzer mekanizmalar Türkiye'de kurulmuş olmasına rağmen en büyük sorun, bu mekanizmaların fonksiyonel olmaları için gereken parasal kaynağın yaratılarak sisteme dahil edilememesidir. Ayrıca Türkiye'nin en zayıf olduğu konulardan bir tanesi de, girişimcilerin üzerindeki idari ve bürokratik engellerin kaldırılması yönündeki çabasıdır.

⁴⁶¹ SAVAŞIR, R., **Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Ankara, 1999, ss.66-68

İşletme kültürü ve girişimciliğin geliştirilmesi, istihdam imkanlarının ve mesleki eğitim girişimlerinin geliştirilmesi, yönetim kalitesinin yükseltilmesi alanlarında ise özellikle KOSGEB, TOSYÖV, TESK, MEKSA ve TOBB gibi kuruluşlar girişimcilerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek sistemler geliştirmeye çalışmaktadır. Ancak, anılan kuruluşlarca yürütülen programlar genellikle kurs, seminer, panel, konferans, toplantı formlarında ve daha çok bilgilendirme ve uygulamalı eğitim yaptırma maksatlı olmaktadır. Oysa AB üyesi ülkelerde ise, bu etkinliklerin yanı sıra, beklenen etkinliğin sağlanabilmesi için nakdi destekler ve muafiyetler devreye girmektedir. Türkiye de bu nitelikteki desteklerin eksikliğini hissetmektedir. Arge ve teknoloji alanında Türkiye, düzenlenen eğitim ve danışmanlık hizmetleri dışında girişimcilerin gayretlerini nakdi olarak desteklemekte çok zayıf kalmaktadır. Esasında bu durum genel olarak ekonomide yaşanan sıkıntıların yansımasıdır. Ekonomide kıt kaynaklar ve acil diğer ihtiyaçlar karşısında Türkiye'nin GSMH dan arge alanına ayrılan pay çok düşük kalmakta ve sonuçta yeterli çalışmalar yapılmadığından teknolojide dışa bağımlı kalınmaktadır. Oysa AB üyesi ülkelerde hem ulusal kaynaklardan girişimcilere aktarılan paylarla, hem de AB nezdindeki fonlardan sağlanan imkanlar ile arge ve teknoloji geliştirme çalışmaları desteklenmekte, daha önemlisi girişimler koordine edilerek birliktelik yaratılmaya çalışılmaktadır. AB üyesi ülkelere Almanya, İtalya ve birleşik krallık girişimcilere sağladığı imkanlar bakımından örnek alınabilecek olan ülkelerdir.⁴⁶²

4.6. Türkiye'de Girişimcilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri

İnsan sosyal ilişki kurmaya gereksinim duyan bir varlıktır ve çevresiyle sürekli iletişim kurma durumundadır. O, kendisine bir amaç ve hedef tayin eden, bunları gerçekleştirmek için planlar yapan, böylece geçmiş ve geleceği kuşatarak varlığa egemen olma güç ve yeteneğine sahip olan tek varlıktır. İşte insanın kendisine amaç ve hedef seçiminde, bunları gerçekleştirecek planlar yapmasında yardımcı olan faktörlerden biride yaşam ve çalışma değerleridir. Zira insanın iradesini etkileyerek, davranış ve eylemlerini yönlendiren, inandığı ve beğenip benimsediği değerlerdir. Psikologların yaptıkları araştırmalar neticesinde insanın

⁴⁶² KOSGEB, **2000 Faaliyet Raporu**, Kosgeb Yayınları, Ankara, 2001, ss. 50-85

neden ilişki kurmaya gereksinim duyduğunu ise genelde şu nedenlerle açıklamaktadırlar; ⁴⁶³

- Bağlanma isteğinin doyurulması,
- Sosyal bütünleşme gereği,
- Bireyin kendi değerinin onaylanması gereksinimi,
- Dayanışma,
- Yönlendirme,
- Sevme-sevilme,
- Gözetme-gözetilme isteği vb.

Bütünüyle bunlar, birey için çocukluk yıllarından itibaren ve yaşamın sonuna değin gereksinimi duyulan duygu ve durumlardır. Bireyler arası ilişkileri sürdürebilmek bireye kavramsal düzeyde her ne kadar kolaymış gibi görünse de, aslında, bu süreçte her biri kendi içinde pek çok sebep-sonuç ilişkisine dayalı olan bir mekanizma işletmektedir. Bu mekanizma her birey için bütünde diğerlerinden bir şekilde farklı kılan bireysel farklılıkların, yani kendilerine ait biricik özelliklerin ortaya çıkmasını sağlar. Bireylerin dünyayı kendi bakış açısından algılamaya bir eğilimi vardır. Aslında bireysel algılar çok kişisel bir fenomendir ve bunları belirleyen her birimizin kendi gereksinimleri, istekleri, değerleri ve bireysel deneyimleridir. Davranışların temelinde objektif gerçeğin kendisinden çok, olayları nasıl algıladığı yatar. Bireysel algılama sürecini etkileyen faktörler ise;

- İçinde doğmuş olduğumuz sosyo-kültürel ortam,
- Anne-baba tutumları,
- Genetik faktörler.

Bu faktörlerden söz ederken; ekonomik sosyal yapı ve kültürel sosyal yapının varlığı unutulmamalıdır. Bunlardan, özellikle kültürel yapı, dini inançlar, sanat gibi toplumsal gerçeklikler dünyaya bakış tarzı, hayal gücü ve deneyimleri etkilemektedir. Kültür bütünleşmesi zinciri içinde sosyalleşme, hem toplumsal

⁴⁶³ ATAY, M., “Değişen Toplum ve Değişmeyen Değerler”,**Sosyal Değişme ve Dini Hayat**, İsv Yayınları, İst., 1991, s.2

farklılaşmanın hem de bunların bireysel bazda kişiliklere işleminde temel bir halkayı teşkil etmektedir.⁴⁶⁴

Yaşamın devamlılığı için de yaşamı anlamlandırmak içinde değerler zorunluluğu olan şeylerdir. Özellikle yaşam değerleri kavranılışı bakımından toplumlara göre değişiklikler göstermektedir. Yaşam değerleri bireysellik temelinde oluşmaya başlar ve evrene açılır. Onu belirleyen ise bireyin bilinç koşullarıdır. Buradan hareketle denilebilir ki, değer yaratmak ve değeri değer diye belirlemek ancak bireyin sorumluluğuna girmektedir. Elbette, değer oluşumunda göreneklerin ve alışkanlıklarında büyük ölçüde etkili olduğu doğru bir ifadedir. Bununla birlikte onun her şeyden önce bireysel bilinç koşullarıyla ilgili olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Bireyin yaşam ve çalışma değerlerine doğru bir eğilim gösterebilmesi, düşünsel etkinliğini gündelik bilinç düzeyinden yetkin bilinç düzeyine taşıyabilmesiyle mümkündür. Bilinç düzeyi sınırlı insanlar için yaşam değerleri her şeydir. Yetkin bilince ulaşmış insanlarda yaşam ve çalışma değerlerini yalnızca yaşamı uygun koşullarda sürdürme olanağı olarak görürler.

Yaşam ve çalışma değerleri, belirli bir insan davranışının bir diğerinden daha üstün olduğu yönündeki tutarlı ve derin bir inanç olarak değerlendirilmektedir. Değerler, toplum için değerli olduğu kadar; değerlere uygun davranış sergileyen insanlarda toplumun gözünde değerlidirler. Birey için teoride çok önemli görülen değerlerin, uygulama da ise sürekli olarak çiğnendiğini ifade ederek, değerlere uymada, kanıksamış olduğumuz üç temel hatanın var olduğu ileri sürülmüştür. Bunlar;

- Ortama göre değerlere uyma,
- Moralin iyi olup olmamasına göre değerlere uyma,
- Kişiye göre değerlere uyma olarak sıralar.⁴⁶⁵

Spiro'ya göre ister beğenelim ister beğenmeyelim, toplumumuzun değerlerini yerleştiren mekanizma şu şekildedir:çocuk, anne ve babası tarafından, en küçük yaşından itibaren “iyi” davranışları için ödüllendirilir, “kötü” davranışları için

⁴⁶⁴ AFŞAR, T., “Değer Nedir?”, **Felsefe Dünyası**, Sayı:41, Türk Felsefe Derneği Yayını, Ankara, 2005, s.11

⁴⁶⁵ DÖKMEN, Ü., “**Küçük Şeyler**”, 5.Baskı, Sistem Yayıncılık, İst., 2005, ss.60-61

cezalandırılır. Çocuk ancak “iyi” davranışlarda bulunarak dikkatleri çekebileceğini, sevgi ve şefkat göreceğini öğrenir. Büyüdükçe, “iyi” olan davranışlarının aynı zamanda ahlaka uygun, doğru ve yapılması gereken davranışlar olduğu anısına ulaşır. Kısacası çocuk, anne ve babasıyla özdeşleştirme kanalıyla bir süper ego kurmaya başlar, ailesinin doğru bulduğu değerleri uygular. Toplumun “norm” u kişinin “değer” i haline gelir. O da ileride kendi çocukları için aynı süreci işletecektir.⁴⁶⁶ Bu nedenle girişimcilerin değer algılarını incelerken tarihsel süreç içerisinde günümüze kadar olan Türk toplumunun yaşamış olduğu ve bir nevi toplumsal genetiğin oluşumunu irdelemek gerekmektedir.

Girişimci kültürün oluşturulmasında, Osmanlı İmparatorluğu zamanında bireylere uygulanmış olan sistemin, günümüz şartlarında yeniden olumlu olarak oluşturulmaya çalışan değer yargılarını olumsuz olarak etkilediği değerlendirilmektedir. Aşağıda Osmanlı zamanından bugüne kadar taşınan kültür mirasları sıralanmıştır;⁴⁶⁷

- Merkezi yönetim anlayışından dolayı bireylerin, sorgu ve gelecek anlayışlarının olumsuz olarak etkilenmesi,
- Toplumsal olarak sürekli toprağa bağımlı kalma anlayışından dolayı bütün yatırım anlayışının toprak üzerine kurulu olmasından dolayı farklı bir işe yönelememe,
- Toprağın manevi anlamına haddinden fazla yoğunlaşılmasından dolayı toprağın ekonomik değerlerinin algılanamaması,
- Yabancılarla ilişki kurmaktan çekinildiği için dışa kapalı bir toplum yapısının temellerinin atılmış olması,
- Osmanlı toplumsal anlayışının izlerini taşıyan günümüz toplumuna kadar gelen aşırı kanaatkarlık anlayışı,
- Toplumsal olarak riskten kaçınma eğilimidir.⁴⁶⁸

⁴⁶⁶ MARDİN, **Din ve İdeoloji**, İletişim Yayıncılık, İst., 1993, s.62

⁴⁶⁷ TÜRKDOĞAN, O., **Türkiye'nin Sanayileşmesi, Sanayi Sosyolojisi**, Töre Devlet Yayın Evi, Ankara, 1981, ss.100-145

⁴⁶⁸ SAHİLOĞLU, H., “Yabancı Gözüyle Türkler Yahudiler Ermeniler Rumlar”, **Belgelerle Türk Tarihi Dergisi**, Sayı:15, 1968,ss.40-48

Bu nedenlerden dolayı uzun bir süre ticaretten uzak kalan Türk toplumunda girişimcilik ruhunu canlandırmak için toplumsal bir çaba içerisine girilmesi gerekmektedir. Bu geniş çaba ancak bütün alanlardan sağlanacak olan desteklerle birlikte geçerlilik kazanabilir.

Genç zihinlere değerlerin kazandırılması döneminin özellikle ortaöğretim çağı olduğu ileri sürülmüştür. Bu nedenle ortaöğretim evresinde kişiliğin oluşumu ve beyin formasyonu için öğrenim sürecinin değer eğitimi ile tamamlanması gerekir. Ortaöğretim, öğrenim ile bilgiyi, eğitim ile değerleri verecektir. Genç öğreniminde kültürün ulaştığı son bilgi seviyesinde yer almak için hazır bulunacak, eğitim yoluyla da çağdaş kültürün değerler hayatını yaşayarak kişiliğini kazanacaktır. Çağdaş değerlerden her birine ait yapıcı fonksiyon, genç insanın gireceği toplumdaki kişiliğinin türlü görünüşleri burada kurulacaktır.⁴⁶⁹

İnsanlar yaşadıkça öğrendiği değerlerin sayısı da artmaktadır. Bu değerlerden bazıları daha önce öğrendiklerine ters gelen değerler olabilir. İşte bu anda değerler arasında çatışma çıkmakta, bunun sonucunda kişi hangi değer kendisi için önemli olduğuna karar vermek durumunda kalmaktadır. Bu çatışmaların şiddetine ve yoğunluğuna bağlı olarak, bir değeri diğerine tercih edebilmekte ve bu tercihi göre de değerleri kendine göre bir düzene sokmaktadır. Çoğu zaman değerlerdeki değişme, bu değerlendirme sonucunda ortaya çıkmakta ve değerlerin yoğunluğu veya seyrekliği böylece belli olmaktadır. Çatışma durumlarında yapılan değerlendirmeler, genellikle korunmak istenen değeri daha etkin kılma yönünde olmaktadır.⁴⁷⁰

Her birey kendine özgü farklı kişilik özelliklerine sahip ve kendi yaşamının savaşımını vermektedir. Her bir yaşam, birbirinden farklı deneyimlerle yoğrulmaktadır. “Yaşam”ın sınırlı süresi içerisinde “birey” aynı konumda kalmamakta, onun yaşam döngüsü çeşitli evreleri içermektedir. Temeli, yaşamın ilk yıllarında atılan kişiliğin oluşumunda ise, giderek ana çizgileri belirlemekte ve gençlikte son şeklini almaktadır. Başka bir ifadeyle; bireyin sahip olduğu tutum ve davranışlar önemli ölçüde bazı temel davranışların etkisi altındadır. Toplumsal

⁴⁶⁹ ÜLKEN, H. Z., **Eğitim Felsefesi**, MEB Yayını, İst., 1967, s.244

⁴⁷⁰ ERDEM A., İ., BÖRÜ, D., İSLAMOĞLU, G., YURTKORU, S., **Üniversite Gençliği Değerler Araştırması**, Tesev Yay., İst., 2005, s.18

davranış kalıpları olarak da zikredilen bu davranış biçimleri, kendi tarzındaki tüm eylem ve ifade biçimleri üzerinde gerek niteliksel, gerekse yönelişsel açısından etkili olabilmektedir. Bundan dolayı olası davranışlar için temel alınan bu davranışlar karakteristik bir model olarak kabul edilmektedir.

Yapılan araştırmalar toplum içerisinde bütün alanlarda değer yargılarının sürekli olarak değişen şartlar içerisinde tekrar oluşum sürecinde olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Vanketaraman'ın bulgularına göre mevcut olan girişimciliğin gelecekte tekrardan farklı bir biçimde şekilleneceğini belirtmektedir. Girişimcilerin bireysel olarak, yeni ilişkiler oluşumu içerisinde yeni değerlerin topluma kazandırılmasında önemli rol oynayacağını belirtmektedir.⁴⁷¹

İstanbul'da işadamları üzerine yapılan bir araştırmada, çalışma değerleri ile ilgili olan bu boyutları ölçmek üzere daha önce Bucholz, Mirels&Garret, Furnham&Rose ve Ali tarafından hazırlanan ölçeklerden alınan ifadeler kullanılmış ve elde edilen veriler faktör analizine sokulmuştur. Analizler sonucunda ifadelerin beş faktör altında toplandığı saptanmış ve bunlar kendilerini geliştirme, maddi kazanç, haklı kazanç, çalışkanlık ve bireysellik şeklinde isimlendirilmiştir. Kendini geliştirme değeri altında, çalışma sürecinde insanın sürekli olarak kendini yenilemesi ve geliştirmesini yansıtan ifadeler toplanmıştır. Haklı kazanç değerini ise çalışma sürecinde adalet, dürüstlük ve bileğinin hakkı ile kazanç elde etmeyi içeren ifadeler oluşturmaktadır. Maddi kazanç değeri altında toplanan ifadeler çalışmanın insana sadece maddi çıkar sağlayacağı düşüncesini ve boş zamanın pozitif değerlendirmesini yansıtmaktadır. Çalışkanlık değeri, boş zaman harcamayarak ve çalışarak topluma yarar sağlamaya verilen öneme işaret etmekte, bireysellik değer boyutu ise insanların kendine güvenmesi ve çıkarlarının ne olduğuna karar vererek kendisine iyi bir yaşam hazırlaması gerekliliğini içermektedir.⁴⁷²

İstanbul'da yapılmış olan bu araştırmada yaşam değerleri ve çalışma değerleri arasında bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Bu araştırmada yaşam değerlerinin çalışma değerleri üzerindeki katkısı hesaplanmış ve katkı oranlarının düşük bulunmasıyla birlikte manidar biçimde bazı çalışma değerlerindeki değişimlerin bazı

⁴⁷¹ WADDOCK, S., "Comments on Stakeholder Value Equilibration and The Entrepreneurial Process By S Venkataraman", **Ruffin Series In Business Ethics**, 2002, ss.163-173

⁴⁷² MİREL,S.H.L. & GARRETT J.B., "The Protestan Ethic as a Personality Variable" **Journal Of Consulting And Clinical Psychology**, Vol:36, 1971, ss. 40-44

yaşam değerlerindeki değişmelerle açıklanabileceği saptanmıştır. Örneğin bir çalışma değeri olan çalışkanlık ile ilgili bir değişimin %23.8'nin birer yaşam değeri olan dini ve sosyal değerlerde olan bir değişimden; yine bir çalışma değeri olan maddi kazanç ile ilgili bir değişimin %21.7 sinin birer yaşam değeri olan ekonomik ve siyasi değerlerde olan bir değişimden kaynaklandığı görülmüştür.⁴⁷³

Son yıllardaki araştırma bulguları, Türk insanının değer sisteminin tam olarak toplulukçu ya da bireyci olarak etiketlendiremeyeceğini, çünkü grup ve birey düzeyindeki bu değerlerin, sistem içinde dinamik bir şekilde bir arada bulunduğunu göstermektedir. Çok sayıda ülkeyi kapsayan ahlaki değerler araştırmasının sonucunda, Türk toplumunun karışık ve tutarlı olmayan değerlere sahip olduğunu bulmuştur. Buna göre Türkiye, ne yetkeci ne demokratik, ne de endüstrileşmiş ne geri kalmış, değişime açık fakat muhafazakar ve iş hayatında da güvenceye ve ilişkiye verdiği önem kadar başarıya da değer veren bir yapıya sahiptir.⁴⁷⁴

⁴⁷³ TURGUT,T., **İş Adamlarının Yaşam ve Çalışma Değerleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1996, ss.110-115.

⁴⁷⁴ ESMER,T., “Türkiye’de Bunalım ve Demokratik Çıkış Yolları” **Ahlaki Değerler ve Toplumsal Değişme**, Türkiye Bilimsel Akademisi(Ed.) Tubitak, Ankara, 1998, s.423

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. MALATYALI GİRİŞİMCİLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Çalışmanın ilk 4 bölümünde konu ile ilgili teorik bilgiler aktararak çalışma için gerekli zemin hazırlanmıştır. Bu bölümde ise araştırmaya katılan Malatyalı girişimcilerin çalışma ve yaşam değerleri belirlenerek bunların; demografik, kişilik ve girişimci özellikleriyle ilişkileri incelenecektir.

5.1. Amacı ve Önemi

Ülkelerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için, küresel rekabet şartları içerisinde ekonomik refah düzeylerini üst sınırdan ve hatta en ileride tutmaları gerekmektedir. Bunu gerçekleştirebilmek için ülke içerisindeki üretim faktörlerinin her birinin önemsinerek ve stratejik olarak yapılandırılmasına dikkat edilerek, planlama yapılması ve uygulamaya geçilmesi gerekmektedir.

Rekabet şartlarının giderek kızıştığı günümüzde ekonomik olarak kalkınmayı sağlayabilmek için üretimi yaygınlaştırmak gerekmektedir. Bir ülke içerisinde üretimi yaygınlaştırmak için en geçerli yolu girişimciliğin desteklenmesi gerekmektedir. Girişimciliği desteklerken, girişimciliğin oluşmasına bir çok faktör etki etmektedir fakat, önemli olan bunlar içerisinde en etkili olan faktör veya faktörlerin bulunarak, ülke genelinde desteklenmesi gerekmektedir. Mevcut olan ülke kaynaklarının girişimciliği desteklemek maksadıyla harcanması aşamasına geçmeden önce girişimcilik davranışının oluşumunu sağlayan unsurların tespit edilerek, bu unsurların önceliklendirilmesi gerekmektedir. Girişimciliğin yaygınlaştırılabilmesi için girişimciliğin oluşumunu sağlayan faktörlerden hangilerinin daha etkili olduğunu tespit etmek en önemli sorunlardan birisi olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda Malatyalı girişimciler üzerine yapılan bu çalışmanın amaçları şu şekilde sıralanabilir:

- a. Türk girişimcilerinin demografik özelliklerini ortaya koymak,
- b. Türk girişimcilerinin çalışma ve yaşam değerlerini tespit ederek, bu değerlerin etkilendiği başka faktörleri ortaya koymak,
- c. Türk girişimcilerinin kişilik yapılarını tespit ederek, bu yapıların etkilendiği diğer faktörleri ortaya koymak,
- d. Türk girişimcilerinin girişimcilik özelliklerini tespit ederek, bu yapıların etkilendiği diğer faktörleri ortaya koymak,
- e. Türk girişimcisinin etkileyen temel özellikleri tespit ederek, etkilendiği unsurları ortaya koymak,
- f. Uygulanmakta olan girişimcilik politikalarının geçerliliğini araştırmak,
- g. Ülke ve toplumlara girişimcilikle ilgili önerilerde bulunabilmek için, bilimsel bir veri tabanı ve bir yol haritası oluşturmaktır.

5.2. Sınırlılıkları

Bu araştırmaya dayanarak ne kadar girişimcinin kesin tanımlamaları yapılsa da asıl girişimcinin tespiti oldukça güç olmuştur. Bunun nedenleri ise şunlardır:

1. Girişimci kavramının anlamsal olarak henüz kavranamaması,
2. Girişimciliğin öneminin tam olarak bilinmemesi,
3. Girişimci kaydının tam olarak tutulamamasıdır.

İşletmelerin sektörsel düzeyde, çalıştırdıkları personel sayısına göre ve sermaye yapılarına göre homojen yapıda olmamaları araştırmanın en önemli sınırlayıcısıdır. Araştırma yapılacak olan girişimcilerin tespitinde, hem esnaf ve sanatkarlar odasına, hem de resmi olarak ticaret odasına kaydını yaptırmış olan ve ayrıca KOSGEB tarafından kayıt altına alınarak, analizleri yapılmış olan firmalar kullanılmıştır.

Bölgesel yapıya bağlı olarak araştırmaya katılan girişimcilerin hiç birinde bayan girişimciye rastlanılamamıştır

Yukarıda yer vermeye çalışılan kriterlere göre yapılacak araştırmalarla bu

sorunları aşmak mümkün olabilecektir.

Araştırmada karşılaşılan bir diğer zorluk ise işletmelerin anketleri cevaplamada gösterdikleri isteksizliklerdir. Gerek mail, gerek faks gerekse yüz yüze yapılan ön görüşmelerde personelin ankete katılmaktaki isteksizliği önemli bir sınırlılık oluşturmuştur. Bu isteksizlik, anket öncesi yapılan telefon ve yüz yüze yapılan görüşmeler ve araçlarla çözülmeye çalışarak sonuca gidilebilmiştir.

Girişimciler özellikle mevcut finans durumlarını ve devamlılıkları yönünde kesin bilgi vermekten kaçındıkları için, özellikle bu konu üzerinde detaylı çalışma yapılamamıştır. Ayrıca anket sorularında bu konuyla ilgili olan sorular, geçerlilik ve güvenilirlik kapsamından düşük olduğu için, genel uygulamadan önce çıkarılmışlardır.

Araştırma yapılacak olan girişimcilerin tespitinde, hem esnaf ve sanatkarlar odasına, hem de resmi olarak ticaret odasına kaydını yaptırmış olan ve ayrıca KOSGEB kayıt altına alınarak, analizleri yapılmış olan firmalar kullanılmıştır.

Bölgesel yapıya bağlı olarak araştırmaya katılan girişimcilerin hiç birinde bayan girişimciye rastlanılamamıştır. Bu nedenle anket sorularının demografik kısmının içinden, cinsiyete yönelik tespit sorusu çıkarılmıştır.

Girişimcilerin tespitinde, kurmuş oldukları işletmeler hakkında net olarak iktisadi aktivite yoğunluk dereceleriyle ilgili bilgi vermek istememelerinden dolayı, bu özellik dikkate alınmamıştır. Bu nedenle, araştırma sonucunda tespit edilen özelliklerin hangi yoğunluktaki işletmelere göre olduğunun açıklaması yapılamamıştır.

5.3. Yöntem

Araştırma yapılırken kullanılan model ve hipotezlerin bir ilişki bütünü içerisinde düzenlenerek uygulamaya konulmasına çalışılmıştır. Belirlenen evren içerisinde tespit edilen örneklemle ilgili olarak verilerin toplanması, aşağıda açıklanan model ve hipotezlere göre analizi ve yorumu yapılmaktadır.

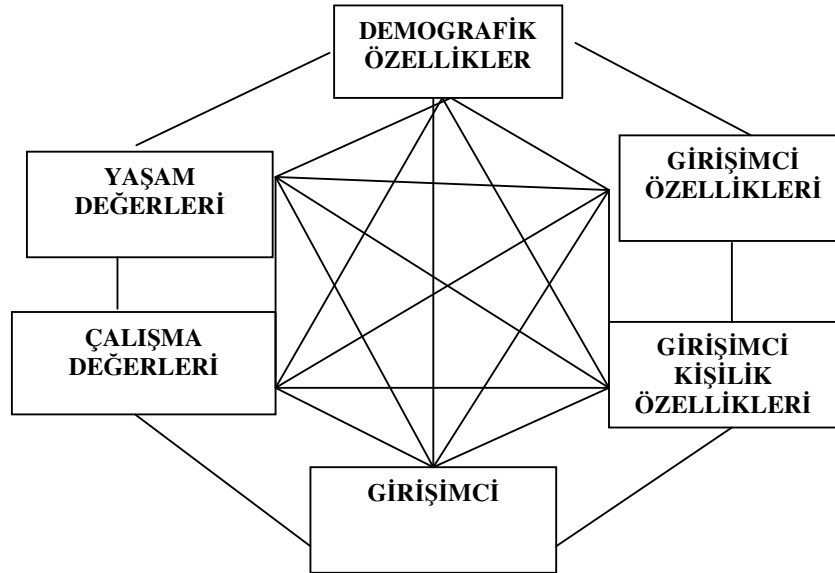
5.3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Uygulama araştırmasının yöntemsel olarak yapılabilmesi için model ve hipotezlerin araştırmanın amacına uygun bir şekilde belirlenmesi gerekir. Bu bağlamda bu araştırmaya yönelik oluşturulan model ve hipotezler aşağıda açıklanmaktadır.

5.3.1.1. Araştırmanın Modeli

Anket çalışması ile Türk girişimcilerin yaşam ve çalışma değerleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda girişimcilerin yaşam ve çalışma özellikleri ile kişilik özelliklerinin demografik özelliklere bağlı olarak değişimi, kişilik özelliklerinin girişimci özellikler üzerindeki etkisi, girişimci özelliklerin yaşam ve çalışma değerleri üzerindeki etkisi, yaşam ve çalışma özelliklerinin girişimci özellikler üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Şekil 5.1.'de Girişimci ile tüm faktörler arasındaki ilişki de araştırılacak olan süreç ve adımlar aşağıda yer almaktadır.



Şekil 5.1. Araştırmanın Modeli

5.3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki şekildedir:

1. H_1 = Girişimcilerin yaşları ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

2. H_1 = Girişimcilerin yaşları ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

3. H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

4. H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

5. H_1 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

6. H_1 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

7. H_1 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

8. H_1 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

9. H_1 =Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

10. H_1 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

11. H_1 =Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

12. H_1 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

13. H_1 = Girişimcilerin yaşları ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

14. H_1 = Girişimcilerin yaşları ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

15. H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

16. H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

17. H_1 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

18. H_1 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

19. H_1 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

20. H_1 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

21. H_1 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

22. H_1 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

23. H_1 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

24. H_1 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

25. H_1 = Girişimcilerin kişilik özelliklerinin, girişimci özellikleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin kişilik özelliklerinin, girişimci özellikleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

26. H_1 = Girişimcilerin girişimci özelliklerinin, yaşam değerleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcileri, girişimci özelliklerinin, yaşam değerleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

27. H_1 = Girişimcilerin girişimci özelliklerinin, çalışma değerleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin girişimci özelliklerinin, çalışma değerleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

28. H_1 = Girişimcilerin yaşam değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşam değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

29. H_1 =Girişimcilerin çalışma değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

5.3.2. Evren ve Örneklem

Toplunun sosyo-ekonomik gelişmişlik seviye sıralamasına göre Malatya, 81 il içerisinde 41. sıradadır.⁴⁷⁵ Bu girişimcilik göstergesine bağlı olarak girişimci özelliklerinin ortaya çıkarılmasında, uygulanması gereken objektif yaklaşım için en uygun olan yerleşim yeri olarak Malatya seçilmiştir. Dolayısıyla, araştırmanın evrenini Malatya bölgesindeki girişimciler oluşturmaktadır. Malatya Sanayi Odasına kayıtlı 7964 girişimci bulunmaktadır.⁴⁷⁶ Örneklem bir ana kütleden çekilen örneklerle ana kütlenin temsil edilmesidir.⁴⁷⁷ Söz konusu ana kütleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N : Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örnekleme alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen $\pm$ örnekleme hatasıdır.

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, $\pm$ % 10 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 95$ olarak

⁴⁷⁵ DİNÇER B., **İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması**, DPT Bölgesel Gelişme Yapısal Uyum Yayını, S: 2671, 2003, s.55

⁴⁷⁶ www.malatyatso.org.tr/firma.asp, Erşim Tarihi: 5 Temmuz 2007

⁴⁷⁷ SPIEGEL, M. R., **İstatistik**, (Çev: A. AYAYDIN ve diğerleri), Bilim Teknik Yayınevi, İstanbul, 1995, s.223

hesaplanmıştır. Bu çerçevede anket soruları tesadüfi olarak belirlenen 143 girişimciye uygulanmıştır. Elde edilen anketlerden 120 tanesi değerlendirmeye alınmış, hatalı ve eksik doldurulan 23 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu çerçevede araştırma bulgularının % 95 güven aralığında, $\pm$ % 10 örnekleme hatası ile genellenebileceği söylenebilir.⁴⁷⁸

5.3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Bu teknik, bilgi alınacak kişilerin doğrudan doğruya okuyup cevaplandıracakları bir soru listesinin hazırlanması ile yapılan bir veri toplama yöntemidir.⁴⁷⁹ Sosyal bilimlerde bu yöntem aracılığı ile niceliksel veriler elde edilerek istatistiksel sonuçlara ulaşılmaktadır.

Anket formunun hazırlanma aşamasında geniş bir literatür taraması yapılarak ülkemizde ve dünyanın değişik ülkelerinde kullanılan anket formları geliştirilerek uygulanmıştır.⁴⁸⁰ Hazırlanan anket formları örneklem grubundaki girişimcilere elden dağıtılmış, doldurulmalarını müteakip teslim alınmıştır.

Anket; girişimcilerin demografik özellikleri, çalışma ve yaşam değerleri ile kişilik ve girişimci özelliklerini ölçen sorulardan oluşmaktadır. Çalışmada kullanılan ölçekler ise sırasıyla;

- Demografik bilgi ölçeği
- Girişimcilik özellikleri
 - Kişilik özellikleri ölçeği
 - Girişimci özellikleri ölçeği
- Çalışma ve yaşam değerleri ölçeği kullanılmıştır.

Yukarıda belirtilmekte olan ölçeklerin hangi özellik ve değerleri ölçmek

⁴⁷⁸ BAŞ, TÜRKER, *Anket Nasıl Hazırlanır? Uygulanır? Değerlendirilir?* Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006, s.47

⁴⁷⁹ SEYİDOĞLU, H., *Bilimsel Araştırma ve Yazma El Kitabı*, Kurtiş Matbaası, Sekizinci Baskı, İstanbul, 2000, s. 36.

⁴⁸⁰ YILDIRIM, A., H. ŞİMŞEK, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2000, s. 43

maksadıyla hazırlandığını belirtmek için aşağıdaki tablolar hazırlanmıştır.

Demografik bilgi ölçeğinde ölçülmek istenilenler;

- Yaş grubu
- Eğitim durumu
- Sektör alanı
- İş sahipliği
- Çalışma süresi
- Ekonomik düzey

Girişimciliğin özelliğinde ölçülmek istenen unsurlar ise aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 5.1. Girişimcilik Özellikleri Ölçeği Unsurları

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİ
Pragmatik kişilik	Risk alma
Moralist kişilik	Başarı ihtiyacı
Duygusal kişilik	Kendine güven
Karışık kişilik	Yenilikçilik

Girişimcilik özellikleri ölçeği olarak Hisrich ve Peters'ın girişimci özellikleri ölçeği⁴⁸¹ kullanıldı. Kişilik özelliklerinde ise Keirsey ve Bates'in kişilik tipi özelliklerinin ölçümünde ise Keirsey kişilik tipi ölçeği geliştirilerek kullanılmıştır.

⁴⁸¹ HISRICH R D & PETERS M. P., *Entrepreneurship Starting, Developing and Managing A New Enterprise*, America, 1995, ss.30-55

Tablo 5.2. Yaşam ve Çalışma Değerleri Ölçeği Unsurları

YAŞAM DEĞERLERİ	ÇALIŞMA DEĞERLERİ
Kuramsal tip	Dini çalışma ahlakı
Ekonomik	Kendini gerçekleştirme
Estetik	Örgütsel çalışma inancı
Toplumsal	Boş zaman inancı
Politik	Varlık inancı
Dinsel	

Değer çalışmaları ölçeği Spranger (1928)'in belirlediği değerleri ölçme amacı ile Allport F.H., Vernon F.H., Vernon F.H. ve Lindzey G.(1931) tarafından geliştirilmiştir. Halen kullanılan son versiyonu 1951 yılında yapılmıştır.⁴⁸² Çalışmada Allport-Vernon-Lindzey Değer Ölçeği (AVLDÖ), Doğu Anadolu Bölgesinde⁴⁸³ ve İstanbul'da işadamları üzerinde⁴⁸⁴ değerlerle ilgili olarak yapılmış olan çalışmanın anket formundan geliştirilerek kullanılmıştır. Ayrıca kullanılmakta olan anket sorularının alt boyutlara göre dağılımı aşağıdaki tabloda açıklanmaktadır.

Tablo. 5.3 Anket Soru sayısının Alt Boyutlara Göre Dağılımı

BOYUTLAR	SORU NUMARALARI
Girişimcilerin demografik özellikleri	1-6
Girişimcilik özellikleri (girişimci özellikleri ve girişimci kişilik özellikleri)	7-34
Girişimcilerin değerleri (çalışma ve yaşam değerleri)	35-50

⁴⁸² ÖZGÜVEN, İ. E., **Psikolojik Testler**, PDRM Yayınları, 4.Baskı, Ankara, 2005, ss.369-370

⁴⁸³ KAPU, H., **Orta ve Güneydoğu Anadolu'da Yaşayan Girişimci/Yöneticilerin Yaşam ve Girişimcilik Değerleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001, s.300

⁴⁸⁴ TURGUT, T., **İş Adamlarının Yaşam ve Çalışma Değerleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1996, ss.110-115

Araştırma yönteminin biçimi konusunda, niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki yöntem vardır. Niteliksel yöntem, en geniş anlamıyla bir araştırma konusunu veya sorununu, algıların ve olayların doğal ortamlarında gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik olarak, her hangi bir hipotez ve istatistiksel test kullanılmadan yapılan incelemedir.⁴⁸⁵ Niceliksel yöntem ise, araştırma sorusuna uygun cevap bulmak için veri toplamada sayısalığa dayanan yöntemdir.⁴⁸⁶

Bu çalışmada niceliksel yöntem kullanılmıştır. Çünkü girişimcilerin davranışlarının oluşumuna sebep olan temel nedenlerin bulunabilmesine ilişkin tutumlarını nicel yöntemlerle ölçmek mümkündür.

Bu nedenle, anketlerin belirlenmesinde nicel verilere dayalı olan araştırma ve ölçme yöntemlerinin benimsendiği çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Likert Tutum Ölçeği model olarak alınmıştır.

Değerlendirme sorularında beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Çalışma ve Yaşam Değerleri ölçeğinde; (1) Çok Etkili Oldu, (2) Etkili Oldu, (3) Biraz Etkili Oldu, (4) Pek Etkili Olmadı, (5) Hiç Etkili Olmadı seçenekleri kullanılmıştır. Kişilik ve Girişimci Özellikler ölçeğinde ise (1) Kesinlikle Katılıyorum, (2) Büyük Ölçüde Katılıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Pek Katılmıyorum, (5) Hiç Katılmıyorum seçenekleri kullanılmıştır.

5.3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlemesi SPSS 15 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Ölçme aracının güvenilirliğini ölçmede çeşitli metotlar kullanılmaktadır. Kişilik, ilgi ve tutum testleri gibi davranış ölçmede derecelendirme (Likert ölçeği gibi) yapılmış ise ölçeklerde Cronbach (1951) tarafından geliştirilen alpha güvenlik kat sayısı olarak bilinen kat sayı dikkate alınır.⁴⁸⁷

Anketin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach

⁴⁸⁵ YILDIRIM, A., H. ŞİMŞEK, *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayınları, Ankara, 2000, s. 43

⁴⁸⁶ ERDOĞAN, İ., *Araştırma Dizaynı ve İstatistiksel Yöntemler*, Emel Matbaası, Ankara, 1998, s.54 – 56

⁴⁸⁷ ÖZGÜVEN, İ. E., *Psikolojik Testler*, Ankara, 1994, s. 97

Alfa) yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde 120 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Bu çerçevede anketi oluşturan her bir ölçeğin iç tutarlılığı gösteren Alfa Katsayıları (Cronbach Alfa) bulunmuştur.

Ayrıca soruların, alfa katsayısına ne derecede ve ne yönde etkide bulunduklarını saptayabilmek için; “Değişken Silindiği Taktirde Ölçeğin Alfa Katsayısı” (Alpha if Item Deleted) değerleri her bir ölçek için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Söz konusu değerler, herhangi bir değişken silindiği taktirde, geri kalan değişkenlerin iç tutarlılıklarını göstermektedir.

Bu kapsamda Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğinin güvenilirlik katsayısının $\alpha = 0,199$ olduğu gözlenmektedir.

Tablo 5.4. Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alpha	Madde Sayısı
,199	28

Madde silindiğinde Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde ise 1, 6, 9, 13, 16, 17, 19, 23, 26 ve 28 numaralı maddelerin ölçekten çıkartılmasının ölçeğin güvenilirliğini arttıracakları anlaşılmaktadır. Bu çerçevede söz konusu maddeler ölçekten çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 5.5. Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğine Etkileri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha
ÇYD1	53,5378	21,352	-,174	,252
ÇYD2	54,2521	20,055	,070	,188
ÇYD3	53,9244	19,918	,047	,192
ÇYD4	53,3445	19,143	,099	,174
ÇYD5	53,8151	19,050	,133	,164
ÇYD6	53,3529	20,434	-,100	,255
ÇYD7	54,0504	18,896	,238	,143
ÇYD8	53,5546	19,402	,119	,172
ÇYD9	53,9244	20,206	,001	,204
ÇYD10	53,7815	19,799	,065	,187
ÇYD11	54,2185	18,596	,250	,134
ÇYD12	53,6387	19,233	,148	,164
ÇYD13	54,0000	20,966	-,117	,235
ÇYD14	53,8067	19,157	,128	,167
ÇYD15	53,9496	18,709	,158	,154
ÇYD16	53,8319	20,565	-,065	,224
ÇYD17	53,2101	21,506	-,193	,277
ÇYD18	53,9160	18,773	,214	,144
ÇYD19	54,2773	21,321	-,179	,239
ÇYD20	54,1597	19,949	,042	,194
ÇYD21	53,8571	19,225	,134	,166
ÇYD22	53,8319	19,700	,055	,190
ÇYD23	54,0840	20,535	-,038	,212
ÇYD24	54,0420	19,786	,093	,182
ÇYD25	54,1092	17,539	,369	,087
ÇYD26	54,1261	20,687	-,064	,218
ÇYD27	54,1849	19,576	,148	,170
ÇYD28	53,5882	21,126	-,162	,277

Tekrarlanan analiz sonrasında Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğinin güvenilirlik katsayısının $\alpha = 0,199$ 'dan, $\alpha = 0,594$ 'e yükseldiği gözlenmektedir.

Tablo 5.6. Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alpha	Madde Sayısı
,663	13

Madde silindiğinde Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde herhangi bir maddenin ölçekten çıkartılmasının ölçeğin güvenilirliğini arttırmayacağı, aksine güvenilirliğini düşürerek ölçeğin iç tutarlılığına zarar vereceği ve bu şekilde ölçme gücünü azaltacağı anlaşılmaktadır.

Bu çerçevede Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğinin 13 maddelik yapısı korunmuş ve bundan sonraki analizlerde bu yapı esas alınmıştır.

Tablo 5.7. Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğine Etkileri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha
ÇYD5	23,1092	16,844	,249	,653
ÇYD7	23,3445	17,923	,156	,663
ÇYD8	22,8487	18,079	,099	,673
ÇYD11	23,5126	16,693	,336	,639
ÇYD12	22,9328	16,690	,338	,638
ÇYD14	23,1008	16,244	,361	,634
ÇYD15	23,2437	15,305	,452	,616
ÇYD18	23,2101	17,218	,236	,654
ÇYD20	23,4538	17,691	,177	,662
ÇYD21	23,1513	16,248	,390	,629
ÇYD22	23,1261	17,264	,205	,659
ÇYD25	23,4034	14,751	,613	,588
ÇYD27	23,4790	18,116	,151	,663

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesinde ise Faktör Analizi Yöntemi kullanılmıştır. Tablo 5.8'deki Faktör Analizi sonuçlarından ölçeğin 5 faktörden oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca varyans değerleri incelendiğinde anketi oluşturan 5

faktörün toplam varyansın % 68'ini açıkladığı, diğer bir ifade ile girişimcilerin çalışma ve yaşam değerlerini % 68 gibi oldukça yüksek bir oranında ölçtüğü söylenebilir.

Tablo 5.8. Toplam Varyans

Bileşen	İlk Eigendeğerler			Yüklemeler Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Toplamsal %	Toplam	Varyans %	Toplamsal %
1	2,811	21,620	21,620	2,611	20,086	20,086
2	1,995	15,349	36,969	1,877	14,440	34,526
3	1,365	10,501	47,469	1,340	10,306	44,832
4	1,073	8,257	55,726	1,237	9,515	54,347
5	1,056	8,121	63,847	1,235	9,500	63,847
6	,820	6,307	70,154			
7	,772	5,941	76,094			
8	,688	5,290	81,384			
9	,633	4,871	86,255			
10	,579	4,452	90,708			
11	,490	3,768	94,475			
12	,415	3,192	97,667			
13	,303	2,333	100,000			

Temel Bileşenler analizi sonrasında elde edilen bileşen matrisinde de ölçeğin 5 faktörden oluştuğu anlaşılmakla birlikte, belirgin bir faktör yapısı elde edilememiştir. Bu nedenle her bir faktörün yüklemelerini daha net olarak görerek faktörler arası karşılaştırmaya imkan vermek amacıyla elde edilen 5 faktörlük sonuç yönlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu amaçla Varimax Yönlendirme metodu kullanılmıştır.

Tablo 5. 9. Bileşen Matrisi

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
ÇYD5	,471	-,467	,107	-,227	,374
ÇYD7	,236	-,237	,448	,587	-,255
ÇYD8	,149	,061	,592	-,382	-,542
ÇYD11	,412	,643	,116	-,195	-,027
ÇYD12	,483	,335	-,153	-,281	,197
ÇYD14	,645	-,365	-,345	,039	,111
ÇYD15	,669	-,135	-,192	,197	-,051
ÇYD18	,260	,460	,458	-,144	,396
ÇYD20	,263	,562	-,324	,294	-,080
ÇYD21	,610	-,284	-,002	-,070	-,326
ÇYD22	,254	,630	,018	,392	-,043
ÇYD25	,792	-,065	-,020	-,097	-,154
ÇYD27	,205	-,178	,542	,314	,454

Yönlendirme sonrasında 5, 8, 11, 15, 25'inci soruların 1'inci Faktör, 12, 20 ve 22'nci soruların 2'nci Faktör, 18 ve 27'nci soruların 3'üncü Faktör, 7 ve 21'inci soruların 4'üncü Faktör altında toplandığı, 14'üncü sorunun 5'inci Faktörü oluşturduğu belirlenmiştir.

Tablo 5.10. Yönlendirilmiş Bileşen Matrisi

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
ÇYD5	,539	-,418	,405	-,100	-,068
ÇYD7	,202	,082	,139	,797	,141
ÇYD8	,825	-,069	,041	,086	,195
ÇYD11	,717	,167	,258	-,333	,349
ÇYD12	,338	,701	,226	-,478	,052
ÇYD14	,182	-,067	-,003	-,047	,752
ÇYD15	,696	,199	,016	,108	-,093
ÇYD18	-,071	,278	,706	-,205	,210
ÇYD20	,112	,728	-,111	-,088	-,144
ÇYD21	,180	-,040	-,095	,716	,280
ÇYD22	-,006	,767	,138	,099	-,001
ÇYD25	,755	,163	,096	-,047	,240
ÇYD27	,075	-,107	,699	,393	-,109

Yönlendirme sonrasında oluşturulan faktör yapısı ve bu faktör yapısında yer alan maddeler aşağıda verilmiştir. Buna göre;

FAKTÖR 1 Toplumsal (Yaşam Değeri)

- ÇYD 5. Yeniliklerin ve gelişmelerin öncüsü olmak
- ÇYD 8. Yakın çevremdeki insanların gelişimine katkıda bulunmak
- ÇYD 11. Geride övünebilecek bir şeyler bırakmak
- ÇYD 15. Daha sonra, yaptığım iyiliklerle anılmak
- ÇYD 25. Ahreti kazanmanın yolu dünyadan geçer

FAKTÖR 2 Örgütsel Çalışma İnancı (Çalışma Değeri)

- ÇYD 12. Birlikte çalışmakla başarı ve gücünü arttırmak
- ÇYD 20. Başarı için uzlaşmacı olmak
- ÇYD 22. Birlikte çalışmanın vereceği mutluluğu paylaşmak

FAKTÖR 3 Kendini Gerçekleştirme (Çalışma Değeri)

- ÇYD 18. Toplumsal çalışkanlığı göstermek
- ÇYD 27. Bireysel yaratıcılığını göstermek

FAKTÖR 4 Ekonomik (Yaşam Değeri)

- ÇYD 7. Ekonomik özgürlüğe kavuşmak
- ÇYD 21. Hayatı doya doya yaşayabilmek

FAKTÖR 5 Bireysel Gelişim (Çalışma Değeri)

- ÇYD 14. Kendi aldığım kararlarla bireysel gelişim sağlamak

Girişimcilik Özellikleri ölçeğinin de güvenirliği aynı metodoloji kullanılarak incelenmiş ve bu ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha = 0,199$ olarak belirlenmiştir.

Tablo 5.11. Girişimcilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenirlik Değeri

Cronbach Alpha	Madde Sayısı
,122	16

Madde silindiğinde Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde ise 2 ve 4 numaralı maddelerin ölçekten çıkartılmasının ölçeğin güvenirliğini arttıracığı anlaşılmaktadır. Bu çerçevede söz konusu maddeler ölçekten çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 5.12. Girişimcilik Özellikleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenirliğine Etkileri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha
GÖ1	34,9748	15,262	,068	,100
GÖ2	36,9076	23,220	-,724	,464
GÖ3	37,4118	16,363	,065	,111
GÖ4	36,6891	21,657	-,595	,425
GÖ5	37,3950	16,088	,002	,104
GÖ6	37,6134	16,782	,150	,101
GÖ7	37,0420	14,464	,255	,034
GÖ8	35,5126	19,794	,575	-,322
GÖ9	37,3025	17,484	,267	,110
GÖ10	37,3950	15,122	,143	,077
GÖ11	35,7143	11,002	,529	-,213
GÖ12	37,3529	16,501	,103	,106
GÖ13	37,5294	14,895	,241	,053
GÖ14	35,5042	10,049	,491	-,267
GÖ15	37,2017	15,451	,061	,105
GÖ16	35,3445	10,228	,486	-,252

Tekrarlanan analiz sonrasında Girişimcilik Özellikleri Ölçeğinin güvenilirlik katsayısının $\alpha = 0,122$ 'den, $\alpha = 0,717$ 'e yükseldiği gözlenmektedir.

Tablo 5. 13. Girişimcilik Özellikleri Ölçeğinin Güvenilirlik Değeri

Cronbach Alpha	Madde Sayısı
,717	14

Madde silindiğinde Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde herhangi bir maddenin ölçekten çıkartılmasının ölçeğin güvenilirliğini arttırmayacağı, aksine güvenilirliğini düşürerek ölçeğin iç tutarlılığına zarar vereceği ve bu şekilde ölçme gücünü azaltacağı anlaşılmaktadır.

Bu çerçevede Girişimcilik Özellikleri Ölçeğinin 14 maddelik yapısı korunmuş ve bundan sonraki analizlerde bu yapı esas alınmıştır.

Tablo 5.14. Girişimcilik Özellikleri Ölçeğini Oluşturan Maddelerin Güvenilirliğine Etkileri

	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde Bütün Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha
GÖ1	30,3193	28,287	,484	,663
GÖ3	32,7563	30,830	,440	,686
GÖ5	32,7395	30,194	,331	,675
GÖ6	32,9580	30,752	,423	,680
GÖ7	32,3866	27,426	,308	,643
GÖ8	30,8571	19,056	,808	,521
GÖ9	32,6471	32,230	,303	,707
GÖ10	32,7395	29,279	,270	,669
GÖ11	31,0588	21,310	,715	,557
GÖ12	32,6975	30,145	,443	,682
GÖ13	32,8739	28,755	,480	,657
GÖ14	30,8487	18,892	,771	,527
GÖ15	32,5462	29,097	,475	,670
GÖ16	30,6891	19,267	,756	,533

Varyans, birim değerlerinin aritmetik ortalamadan farklarının karelerinin toplamının birim sayısına bölümüdür. Varyans analizinin temeli ise, aynı ana kütlelerden veya aynı varyansa sahip farklı ana kütlelerden seçilmiş iki veya daha fazla sayıda örneğin varyanslarının ortalaması alınarak ana kütle varyansının tahmininin yapılabilmesidir.⁴⁸⁸

İki örnek ortalaması arasındaki farkın önem kontrolü örnek büyüklüğüne göre Z veya t testlerinden biri ile yapılabilir. Bu testlerle, ikiden fazla örnek ortalamasını birlikte test etmek ve aralarındaki farkın önem kontrolünü yapmak mümkün değildir. Bu nedenle iki veya daha fazla örnek ortalaması arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test ederken varyans analizine başvurulur.⁴⁸⁹

Ölçeğin faktör yapısının belirlenmesinde ise Faktör Analizi Yöntemi kullanılmıştır. Tablo 5.15'deki Faktör Analizi sonuçlarından ölçeğin 5 faktörden oluştuğu anlaşılmaktadır. Ayrıca varyans değerleri incelendiğinde anketi oluşturan 5 faktörün toplam varyansın % 66'sını açıkladığı, diğer bir ifade ile girişimcilik değerlerini % 66 gibi oldukça yüksek bir oranında ölçtüğü söylenebilir.

Tablo 5.15. Toplam Varyans

Bileşen	İlk Eigendeğerler			Yüklemeler Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Toplamsal %	Toplam	Varyans %	Toplamsal %
1	3,871	27,647	27,647	3,705	26,461	26,461
2	1,625	11,610	39,257	1,549	11,065	37,526
3	1,330	9,497	48,754	1,394	9,955	47,481
4	1,243	8,878	57,632	1,367	9,766	57,247
5	1,124	8,030	65,662	1,178	8,416	65,662
6	,976	6,971	72,633			
7	,961	6,867	79,500			
8	,783	5,595	85,095			
9	,636	4,540	89,635			
10	,555	3,965	93,601			
11	,418	2,985	96,585			
12	,223	1,590	98,175			
13	,139	,991	99,166			
14	,117	,834	100,000			

⁴⁸⁸ GÜRSAKAL, N., **Bilgisayar Uygulamalı İstatistik II**, Alpha Yayınları, İstanbul, 2002, s. 314

⁴⁸⁹ KÖKSAL, B. A., **İstatistik Analiz Metotları**, Çağlayan Kitabevi, İstanbul, 1980, s. 256

Temel Bileşenler analizi sonrasında elde edilen bileşen matrisinde de ölçeğin 5 faktörden oluştuğu anlaşılmakla birlikte, belirgin bir faktör yapısı elde edilememiştir. Bu nedenle her bir faktörün yüklemelerini daha net olarak görerek faktörler arası karşılaştırmaya imkan vermek amacıyla elde edilen 5 faktörlük sonuç yönlendirmeye tabii tutulmuştur. Bu amaçla Varimax Yönlendirme metodu kullanılmıştır.

Tablo 5. 16. Bileşen Matrisi

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
GÖ1	,817	-,485	,162	-,357	,174
GÖ3	,674	,013	,273	,831	-,155
GÖ5	,511	,388	,112	,048	,455
GÖ6	,528	-,268	,506	-,134	-,330
GÖ7	,451	,323	-,164	-,517	-,333
GÖ8	,911	,005	,042	,094	,107
GÖ9	,443	,273	,036	-,085	,417
GÖ10	,724	,818	,189	-,126	,004
GÖ11	,853	,101	,117	,166	,123
GÖ12	,540	-,161	-,136	-,020	,616
GÖ13	,661	,380	,672	-,083	-,031
GÖ14	,131	-,026	-,020	,082	,058
GÖ15	,725	,366	-,641	,209	-,229
GÖ16	,918	-,066	,006	,139	,078

Yönlendirme sonrasında 3, 6, 9 ve 13 ncü soruların 1 nci Faktör, 7, 10 ve 15 nci soruların 2 nci Faktör, 5 ve 11 nci soruların 3 ncü Faktör, 1 ve 8 nci soruların 4 ncü Faktör, 12 ve 16 ncü soruların 5 nci Faktör altında toplandığı belirlenmiştir. 14 ncü soru ise 1 ve 4 ncü faktörler üzerinde 0,5'in altında ve birbirine yakın (0,125, 0,124) yükleme değerlerine sahip olduğu için ölçekten çıkartılmıştır.

Tablo 5.17. Yönlendirilmiş Bileşen Matrisi

	Bileşen				
	1	2	3	4	5
GÖ1	,289	-,296	,293	,618	,072
GÖ3	,701	,062	-,054	-,890	-,143
GÖ5	-,043	,387	,561	-,073	,174
GÖ6	,654	,029	,140	-,075	-,386
GÖ7	,267	,652	-,191	,142	-,358
GÖ8	,171	,033	-,009	,692	-,019
GÖ9	,596	,257	-,015	-,004	,280
GÖ10	-,019	,812	-,218	,119	,027
GÖ11	,179	,146	,715	-,003	,003
GÖ12	,026	-,200	,058	,043	,618
GÖ13	,864	,173	,366	-,068	-,108
GÖ14	,125	-,024	-,047	,124	-,065
GÖ15	,077	,624	-,792	,048	-,140
GÖ16	,129	-,051	-,021	,057	,748

Yönlendirme sonrasında oluşturulan faktör yapısı ve bu faktör yapısında yer alan maddeler aşağıda verilmiştir. Buna göre;

FAKTÖR 1 Başarı ve Güven (Girişimci Özelliği)

GD 3. Kendime her konuda güvenim tamdır

GD 6. Başarı, kendine güveni artırır

GD 9. Karşılaştığım problemleri kendim çözerim

GD 13. Başladığım bir işi başarıyla bitirmek isterim

FAKTÖR 2 Moralist (Kişilik Özelliği)

GD 7. Kişi, toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne almalıdır

GD10. Çalışma arkadaşlarım da içtenlik ve samimiyet önemlidir

GD 15. Başarılı ve mutlu yaşamak için adil ve dürüst olmak gerekir

FAKTÖR 3 Karışık (Kişilik Özelliği)

GD 5. Karar ve davranışlardaki istikrar çok önemlidir

GD 11. Beklemediğim bir olay olduğunda hemen tepki vermem

FAKTÖR 4 Pragmatik (Kişilik Özelliği)

GD 1. Kendi işletmemin başarısı için her şey mübahdır.

GD 8. Her zaman bildiğim yoldan gitmeyi tercih ederim

FAKTÖR 5 Riskten Kaçınma (Kişilik Özelliği)

GD 12. Bilgisizce verilen kararlar pişmanlık verir

GD 16. Belirsiz durumlara fazla tahammül edemem

Araştırmada kullanılacak test yöntemlerini belirleyebilmek maksadıyla her bir ölçeğin normal dağılıma uygunluğu Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testi kullanılarak incelenmiştir. Tablo 5.18’de verilen analiz sonuçlarından Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğindeki tüm faktörlerin normal dağılıma uygun bir dağılım göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.18. Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeği Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

		ÇYDF1	ÇYDF2	ÇYDF3	ÇYDF4	ÇYDF5
N		120	120	120	120	120
Normal Parametreler	Aritmetik Ortalama	1,9533	1,7917	1,8333	1,8083	2,3083
	Standart Sapma	,57613	,55013	,54362	,66479	,73102
En Uç Farklar	Mutlak	,176	,215	,229	,280	,280
	Pozitif	,176	,215	,213	,245	,280
	Negatif	-,127	-,161	-,229	-,280	-,220
Kolmogorov-Smirnov Z		1,929	2,354	2,506	3,068	3,068
Anlamlılık		,001	,000	,000	,000	,000

Girişimcilik Özellikleri Ölçeğine ait Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları ise Tablo 5.19’da verilmiştir. Tablo 5.19’daki verilerden Girişimcilik Ölçeğinde yer alan tüm faktörlerin Çalışma ve Yaşam Değerleri Ölçeğine paralel olarak normal dağılıma uygun bir dağılım göstermediği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.19 Girişimcilik Özellikleri Ölçeği Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

		ÇYDF1	ÇYDF2	ÇYDF3	ÇYDF4	ÇYDF5
N		120	120	120	120	120
Normal Parametreler	Aritmetik Ortalama	1,6646	1,9111	2,5708	3,8833	2,7750
	Standart Sapma	,32328	,49410	,64266	,87863	,76105
En Uç Farklar	Mutlak	,153	,173	,214	,244	,233
	Pozitif	,153	,173	,127	,102	,125
	Negatif	-,146	-,135	-,214	-,244	-,233
Kolmogorov-Smirnov Z		1,676	1,894	2,349	2,678	2,551
Anlamlılık		,007	,002	,000	,000	,000

Bu çerçevede; her iki ölçekteki verilerin analizinde parametrik olmayan test yöntemleri içinde yer alan, Ki-Kare Testi, Mann Whitney-U testi, Speraman Korelasyon Analizi ve Çoklu Regrasyon Analizinin kullanılmasının uygun olacağı sonucuna varılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular $p < 0,01$ ve $p < 0,05$ anlamlılık düzeylerinde çift yönlü olarak sınanmıştır.

5.4. Bulgular ve Yorum

Bu bölümde araştırmaya katılan girişimcilerin demografik özellikleri frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistikleri ile gösterilmiştir. Daha sonra demografik özelliklerin kişilik özellikleri üzerindeki etkisi, kişilik özelliklerinin girişimci özellikler üzerindeki etkisi, girişimci özelliklerin yaşam değerleri üzerindeki etkisi, yaşam ve çalışma değerlerinin girişimcilik üzerindeki etkisi ve demografik özelliklerin yaşam ve çalışma değerleri üzerindeki etkisi incelenmiştir.

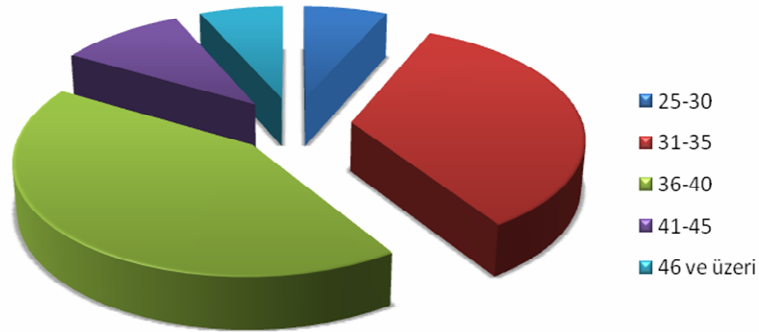
5.4.1. Girişimcilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan girişimciler yaş, eğitim durumu, endüstriyel faaliyet kolu, sektördeki çalışma süresi, işletmenin mülkiyet durumu ve ailenin gelir durumu özellikleri açısından incelenmiştir.

Örneklem grubu yaş değişkeni baz alınarak incelendiğinde, araştırmaya katılan girişimcilerin % 7'sinin 25-30, % 34'ünün 31-35, % 42'sinin 36-40, % 10'unun 41-45 yaş arasında, % 7'sinin ise 46 yaşın üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.20 Örneklem Grubunun Yaşlarına Bağlı Olarak Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
25-30	8	6,7	6,7	6,7
31-35	41	34,2	34,2	40,8
36-40	51	42,5	42,5	83,3
41-45	12	10,0	10,0	93,3
46 ve üzeri	8	6,7	6,7	100,0
Toplam	120	100,0	100,0	



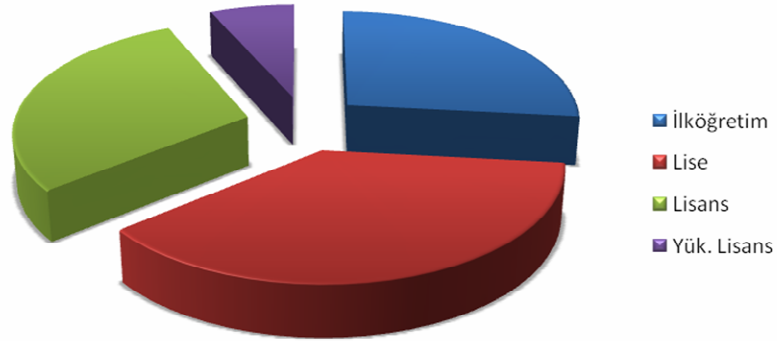
Şekil 5.2. Örneklem Grubunun Yaşlarına Bağlı Olarak Dağılımı

Örneklem grubu eğitim düzeyi değişkeni baz alınarak incelendiğinde, araştırmaya katılan girişimcilerin % 27'sinin ilköğretim, % 38'inin lise, % 29'unun

lisans, % 7'sinin ise yüksek lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.21 Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Dağılımı

Eğitim	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
İlköğretim	32	26,7	26,7	26,7
Lise	45	37,5	37,5	64,2
Lisans	35	29,2	29,2	93,3
Yük. Lisans	8	6,7	6,7	100,0
Toplam	120	100,0	100,0	

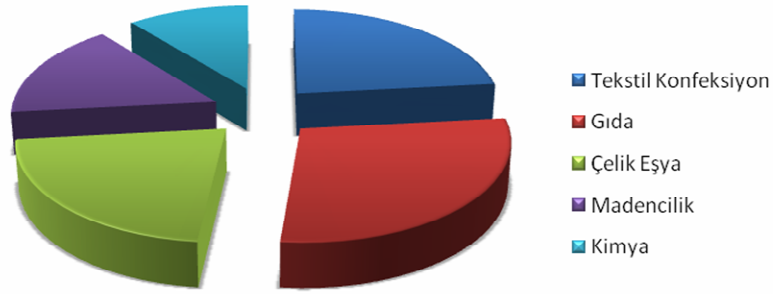


Şekil 5.3. Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Bağlı Olarak Dağılımı

Örneklem grubu endüstriyel faaliyet kolu baz alınarak incelendiğinde, araştırmaya katılan girişimcilerin % 23'ünün tekstil konfeksiyon, % 28'inin gıda, % 22'sinin çelik eşya, % 16'sının madencilik, % 10'unun kimya faaliyet kolunda olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.22 Örneklem Grubunun Endüstriyel Faaliyet Koluna Bağlı Olarak Dağılımı

EFK	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Tekstil Konfeksiyon	28	23,3	23,3	23,3
Gıda	34	28,3	28,3	51,7
Çelik Eşya	26	21,7	21,7	73,3
Madencilik	19	15,8	15,8	89,2
Kimya	13	10,8	10,8	100,0
Toplam	120	100,0	100,0	

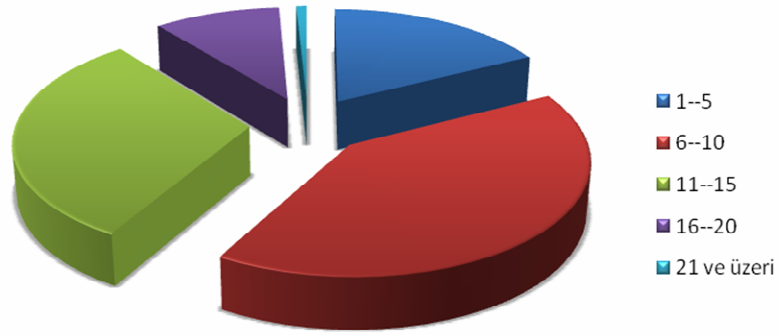


Şekil 5.4. Örneklem Grubunun Endüstriyel Faaliyet Koluna Bağlı Olarak Dağılımı

Örneklem grubu çalışma süresi baz alınarak incelendiğinde, araştırmaya katılan girişimcilerin % 18'inin 1-5, % 41'inin 6-10, % 31'inin 11-15, % 10'unun 16-20 arası, % 1'inin ise 21 yıldan uzun bir süredir sektörde faaliyet gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.23 Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı

Süre	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
1--5	21	17,5	17,5	17,5
6--10	49	40,8	40,8	58,3
11--15	37	30,8	30,8	89,2
16--20	12	10,0	10,0	99,2
21 ve üzeri	1	,8	,8	100,0
Toplam	120	100,0	100,0	

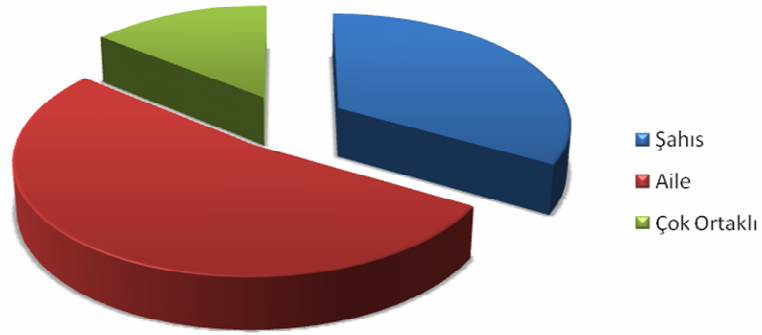


Şekil 5.5. Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı

Örneklem grubu şirket mülkiyetleri baz alınarak incelendiğinde, araştırmaya katılan girişimcilerin % 33'ünün şahıs şirketi, % 53'ünün aile şirketi, % 14'ünün ise çok ortaklı şirket olarak faaliyet gösterdikleri anlaşılmaktadır.

Tablo 5.24 Örneklem Grubunun Şirketlerinin Mülkiyetine Bağlı Olarak Dağılımı

Mülkiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Şahıs	40	33,3	33,3	33,3
Aile	63	52,5	52,5	85,8
Çok Ortaklı	17	14,2	14,2	100,0
Toplam	120	100,0	100,0	

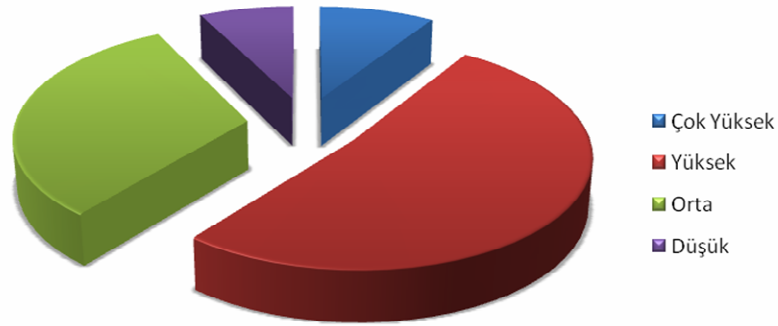


Şekil 5.6. Örneklem Grubunun Şirketlerinin Mülkiyetine Bağlı Olarak Dağılımı

Örneklem grubu sektörde çalışma süresi baz alınarak incelendiğinde, araştırmaya katılan girişimcilerin % 9'unun çok yüksek, % 52'sinin yüksek, % 32'sinin orta, % 8'inin ise düşük gelire sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Tablo 5. 25. Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı

Gelir	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Toplamsal Yüzde
Çok Yüksek	11	9,2	9,2	9,2
Yüksek	62	51,7	51,7	60,8
Orta	38	31,7	31,7	92,5
Düşük	9	7,5	7,5	100,0
Toplam	120	100,0	100,0	



Şekil 5.7. Örneklem Grubunun Sektörde Çalışma Süresine Bağlı Olarak Dağılımı

5.4.2. Demografik Özelliklerin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Bu bölümde yaş, eğitim durumu, endüstriyel faaliyet kolu, sektördeki çalışma süresi, işletmenin mülkiyet durumu ve ailenin gelir durumunun girişimcilik ve kişilik özelliklerine etkisi incelenmiştir.

5.4.2.1. Yaşın Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Yaşın Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.26'da sunulmuştur. Tablo'da yer alan değerler incelendiğinde, Yaş ile Moralist Kişilik Özelliği arasında $p < 0,05$, Yaş ile Karışık Kişilik Özelliği, Pragmatik Kişilik Özelliği, Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

H_1 =Girişimcilerin yaşları ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki

yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, Girişimcilerin yaşları ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.26 Yaşın Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Moralist Kişilik Özelliği	Karışık Kişilik Özelliği	Pragmatik Kişilik Özelliği	Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği
Ki-Kare	5,850	9,690	50,302	38,866	44,031
df	4	4	4	4	4
Anlamlılık	,211	,046	,000	,000	,000

Yaşın, Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Kesinlikle Katılıyorum seçeneğinin “1”, Büyük Ölçüde Katılıyorum seçeneğinin “2”, Kısmen Katılıyorum seçeneğinin “3”, Pek Katılmıyorum seçeneğinin “4”, Hiç Katılmıyorum seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, tüm kişilik özelliklerinin yaş ile birlikte güçlendiği anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin yaşları ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, Girişimcilerin yaşları ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda kişilik özelliklerinin yaşa bağlı olarak güçlendiği de tespit edilmiştir.

Tablo 5.27 Yaşın Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi

	Yas	N	Ort.Rank
Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	25-30	8	74,06
	31-35	41	57,78
	36-40	51	55,33
	41-45	12	72,92
	46 ve üzeri	8	75,19
	Toplam	120	
Moralist Kişilik Özelliği	25-30	8	72,38
	31-35	41	62,10
	36-40	51	65,44
	41-45	12	42,25
	46 ve üzeri	8	36,31
	Toplam	120	
Karışık Kişilik Özelliği	25-30	8	79,25
	31-35	41	75,98
	36-40	51	63,39
	41-45	12	16,83
	46 ve üzeri	8	9,50
	Toplam	120	
Pragmatik Kişilik Özelliği	25-30	8	67,25
	31-35	41	74,88
	36-40	51	64,30
	41-45	12	19,75
	46 ve üzeri	8	16,94
	Toplam	120	
Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği	25-30	8	53,06
	31-35	41	75,84
	36-40	51	66,44
	41-45	12	19,50
	46 ve üzeri	8	12,94
	Toplam	120	

5.4.2.2. Eğitimin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Eğitimin Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.28’de sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Eğitim ile Moralist Kişilik Özelliği, Karışık Kişilik Özelliği, Pragmatik Kişilik Özelliği, Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Eğitim ile Başarı ve Güven Girişimci Özelliği arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı

değildir.

H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. 28 Eğitimin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Moralist Kişilik Özelliği	Karışık Kişilik Özelliği	Pragmatik Kişilik Özelliği	Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği
Ki-Kare	6,082	12,821	17,883	24,207	39,614
df	3	3	3	3	3
Anlamlılık	,108	,005	,000	,000	,000

Eğitimin, Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Kesinlikle Katılıyorum seçeneğinin “1”, Büyük Ölçüde Katılıyorum seçeneğinin “2”, Kısmen Katılıyorum seçeneğinin “3”, Pek Katılmıyorum seçeneğinin “4”, Hiç Katılmıyorum seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, tüm kişilik özelliklerinin eğitimle birlikte zayıfladığı anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.29 Eğitimin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi

	Eğitim	N	Ort.Rank
Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	İlköğretim	32	72,61
	Lise	45	56,02
	Lisans	35	57,93
	Yüksek Lisans	8	48,50
	Toplam	120	
Moralist Kişilik Özelliği	İlköğretim	32	43,39
	Lise	45	67,57
	Lisans	35	62,64
	Yüksek Lisans	8	79,81
	Toplam	120	
Karışık Kişilik Özelliği	İlköğretim	32	39,63
	Lise	45	64,87
	Lisans	35	70,43
	Yüksek Lisans	8	76,00
	Toplam	120	
Pragmatik Kişilik Özelliği	İlköğretim	32	35,58
	Lise	45	72,31
	Lisans	35	67,11
	Yüksek Lisans	8	64,81
	Toplam	120	
Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği	İlköğretim	32	28,41
	Lise	45	73,48
	Lisans	35	70,43
	Yüksek Lisans	8	72,44
	Toplam	120	

5.4.2.3. Endüstriyel Faaliyet Kolunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Endüstriyel Faaliyet Kolunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.30'da sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Endüstriyel Faaliyet Kolu ile Karışık Kişilik Özelliği, Pragmatik Kişilik Özelliği, Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır

H_1 =Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.30 Endüstriyel Faaliyet Kolunun Girişim ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Moralist Kişilik Özelliği	Karışık Kişilik Özelliği	Pragmatik Kişilik Özelliği	Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği
Ki-Kare	5,928	,886	16,141	31,620	47,206
df	4	4	4	4	4
Anlamlılık	,205	,927	,003	,000	,000

Endüstriyel Faaliyet Kolunun, Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Kesinlikle Katılıyorum seçeneğinin “1”, Büyük Ölçüde Katılıyorum seçeneğinin “2”, Kısmen Katılıyorum seçeneğinin “3”, Pek Katılmıyorum seçeneğinin “4”, Hiç Katılmıyorum seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, karışık, pragmatik ve riskten kaçınma kişilik özelliklerinde madencilik sektöründeki katılımcılar en yüksek değere sahip olduğu (en güçlü kişilik özellikleri), madencilik sektörünü sırasıyla çelik eşya, kimya, gıda ve tekstil ve konfeksiyonun izlediği anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ayrıca bu bulgudan; karışık, pragmatik ve riskten kaçınma kişilik özelliklerinin sektöre bağlı olarak farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. 31 Endüstriyel Faaliyet Kolunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi

	Endüstriyel Faaliyet Kolu	N	Ort.Rank
Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Tekstil Konfeksiyon	28	57,79
	Gıda	34	54,85
	Çelik Eşya	26	73,42
	Madencilik	19	63,05
	Kimya	13	51,54
	Toplam	120	
Moralist Kişilik Özelliği	Tekstil Konfeksiyon	28	60,09
	Gıda	34	61,71
	Çelik Eşya	26	55,56
	Madencilik	19	62,87
	Kimya	13	64,65
	Toplam	120	
Karışık Kişilik Özelliği	Tekstil Konfeksiyon	28	74,86
	Gıda	34	66,59
	Çelik Eşya	26	52,92
	Madencilik	19	37,95
	Kimya	13	61,77
	Toplam	120	
Pragmatik Kişilik Özelliği	Tekstil Konfeksiyon	28	80,61
	Gıda	34	73,44
	Çelik Eşya	26	44,75
	Madencilik	19	35,61
	Kimya	13	51,23
	Toplam	120	
Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği	Tekstil Konfeksiyon	28	87,80
	Gıda	34	73,78
	Çelik Eşya	26	40,29
	Madencilik	19	33,47
	Kimya	13	46,88
	Toplam	120	

5.4.2.4. Sektörde Çalışma Süresinin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Sektörde Çalışma Süresinin Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.32’de sunulmuştur.

Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Sektörde Çalışma Süresi ile Moralist Kişilik Özelliği arasında $p < 0,05$, Karışık Kişilik Özelliği, Pragmatik Kişilik Özelliği, Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Sektörde Çalışma Süresi ile Başarı ve Güven Girişimci Özelliği arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı değildir.

H_1 =Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.32 Sektörde Çalışma Süresinin Girişim ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Moralist Kişilik Özelliği	Karışık Kişilik Özelliği	Pragmatik Kişilik Özelliği	Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği
Ki-Kare	3,976	13,022	34,396	37,444	36,958
df	4	4	4	4	4
Anlamlılık	,409	,011	,000	,000	,000

Sektörde Çalışma Süresinin, Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Kesinlikle Katılıyorum seçeneğinin “1”, Büyük Ölçüde Katılıyorum seçeneğinin “2”, Kısmen Katılıyorum seçeneğinin “3”, Pek Katılmıyorum seçeneğinin “4”, Hiç Katılmıyorum seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, tüm kişilik özelliklerinin sektörde çalışma süresi ile birlikte güçlendiği anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci kişilik özellikleri

arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, kişilik özelliklerinin sektörde çalışma süresine bağlı olarak güçlendiği de tespit edilmiştir.

Tablo 5.33 Sektörde Çalışma Süresinin Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi

	Sektörde Çalışma Süresi	N	Ort.Rank
Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	1-5	21	55,93
	6-10	49	58,36
	11-15	37	59,89
	16-20	12	78,21
	21 ve üzeri	1	71,50
	Toplam	120	
Moralist Kişilik Özelliği	1-5	21	73,93
	6-10	49	67,66
	11-15	37	50,01
	16-20	12	41,79
	21 ve üzeri	1	40,00
	Toplam	120	
Karışık Kişilik Özelliği	1-5	21	70,14
	6-10	49	70,80
	11-15	37	58,68
	16-20	12	12,00
	21 ve üzeri	1	3,00
	Toplam	120	
Pragmatik Kişilik Özelliği	1-5	21	74,88
	6-10	49	74,85
	11-15	37	47,96
	16-20	12	20,25
	21 ve üzeri	1	2,50
	Toplam	120	
Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği	1-5	21	70,05
	6-10	49	74,90
	11-15	37	52,11
	16-20	12	15,67
	21 ve üzeri	1	3,00
	Toplam	120	

5.4.2.5. İşletmenin Mülkiyet Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

İşletmenin Mülkiyet Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.34’de sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, İşletmenin Mülkiyet Durumu ile Karışık Kişilik Özelliği, Pragmatik Kişilik Özelliği, Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. İşletmenin Mülkiyet Durumu ile Moralist

H_1 =Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.34 İşletmenin Mülkiyet Durumunun Girişim ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Moralist Kişilik Özelliği	Karışık Kişilik Özelliği	Pragmatik Kişilik Özelliği	Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği
Ki-Kare	,209	,445	10,305	20,578	10,557
df	2	2	2	2	2
Anlamlılık	,901	,801	,006	,000	,005

İşletmenin Mülkiyet Durumunun, Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Kesinlikle Katılıyorum seçeneğinin “1”, Büyük Ölçüde Katılıyorum seçeneğinin “2”, Kısmen Katılıyorum seçeneğinin “3”, Pek Katılmıyorum seçeneğinin “4”, Hiç Katılmıyorum seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, karışık kişilik özelliğinde aile şirketi sahibi girişimcilerin en güçlü kişilik özelliğine sahip olduğu, pragmatik ve riskten kaçınma kişilik özelliklerinde ise çok ortaklı şirket sahiplerinin bu kişilik özelliğinde

en güçlü durumda oldukları görülmektedir. Şahıs şirketi sahipleri ise bu üç kişilik özelliğinde en zayıf durumdadırlar.

H_1 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, pragmatik ve riskten kaçınma kişilik özelliklerinin işletmenin mülkiyet durumuna bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5.35 İşletmenin Mülkiyet Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi

	Mülkiyet	N	Ort.Rank
Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Şahıs Şirketi	40	62,30
	Aile Şirketi	63	59,99
	Çok Ortaklı Şirket	17	58,15
	Toplam	120	
Moralist Kişilik Özelliği	Şahıs Şirketi	40	60,48
	Aile Şirketi	63	59,20
	Çok Ortaklı Şirket	17	65,38
	Toplam	120	
Karışık Kişilik Özelliği	Şahıs Şirketi	40	74,10
	Aile Şirketi	63	52,37
	Çok Ortaklı Şirket	17	58,65
	Toplam	120	
Pragmatik Kişilik Özelliği	Şahıs Şirketi	40	79,01
	Aile Şirketi	63	54,48
	Çok Ortaklı Şirket	17	39,26
	Toplam	120	
Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği	Şahıs Şirketi	40	73,84
	Aile Şirketi	63	55,97
	Çok Ortaklı Şirket	17	45,91
	Toplam	120	

5.4.2.6. Gelir Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Gelir Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.36’da sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Gelir Durumu ile Pragmatik Kişilik Özelliği, Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

H_1 =Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. 36 Gelir Durumunun Girişim ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Moralist Kişilik Özelliği	Karışık Kişilik Özelliği	Pragmatik Kişilik Özelliği	Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği
Ki-Kare	,117	2,328	7,533	19,504	15,119
df	3	3	3	3	3
Anlamlılık	,990	,507	,057	,000	,002

Gelir Durumunun, Girişimci ve Kişilik Özellikleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Kesinlikle Katılıyorum seçeneğinin “1”, Büyük Ölçüde Katılıyorum seçeneğinin “2”, Kısmen Katılıyorum seçeneğinin “3”, Pek Katılmıyorum seçeneğinin “4”, Hiç Katılmıyorum seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, pragmatik ve riskten kaçınma kişilik özelliklerinin gelir düzeyine bağlı olarak güçlendiği anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sahip olduğu gelir ile girişimci kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, pragmatik ve riskten kaçınma kişilik özelliklerinin işletmenin gelir durumuna bağlı olarak farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5.37 Gelir Durumunun Girişimci ve Kişilik Özellikleri Üzerindeki Etkisi

	Gelir	N	Ort.Rank
Başarı ve Güven Girişimci Özelliği	Çok Yüksek	11	61,00
	Yüksek	62	59,76
	Orta	38	61,92
	Düşük	9	59,00
	Toplam	120	
Moralist Kişilik Özelliği	Çok Yüksek	11	54,45
	Yüksek	62	64,50
	Orta	38	54,92
	Düşük	9	63,89
	Toplam	120	
Karışık Kişilik Özelliği	Çok Yüksek	11	73,36
	Yüksek	62	65,55
	Orta	38	48,95
	Düşük	9	58,78
	Toplam	120	
Pragmatik Kişilik Özelliği	Çok Yüksek	11	74,73
	Yüksek	62	69,24
	Orta	38	50,70
	Düşük	9	24,28
	Toplam	120	
Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği	Çok Yüksek	11	72,82
	Yüksek	62	67,94
	Orta	38	52,58
	Düşük	9	27,61
	Toplam	120	

5.4.3. Demografik Özelliklerin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Bu bölümde yaş, eğitim durumu, endüstriyel faaliyet kolu, sektördeki çalışma süresi, işletmenin mülkiyet durumu ve ailenin gelir durumunun çalışma ve yaşam değerlerine etkisi incelenmiştir.

5.4.3.1. Yaşın Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Yaşın Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.38’de sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Yaş ile Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri arasında $p < 0,05$, Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri, Ekonomik Yaşam Değeri, Bireysel Gelişim Çalışma Değeri arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin yaşları ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin yaşları ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. 38 Yaşın Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Toplumsal Yaşam Değeri	Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri	Ekonomik Yaşam Değeri	Bireysel Gelişim Çalışma Değeri
Ki-Kare	22,343	26,706	10,560	15,129	18,843
df	4	4	4	4	4
Anlamlılık	,000	,000	,032	,004	,001

Yaşın, Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Çok Etkili Oldu seçeneğinin “1”, Etkili Oldu seçeneğinin “2”, Biraz Etkili Oldu seçeneğinin “3”, Pek Etkili Olmadı seçeneğinin “4”, Hiç Etkili Olmadı seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, yaş ilerledikçe çalışma ve yaşam değerlerinin etkisinin arttığı anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin yaşları ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşları ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin yaşları ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, çalışma ve yaşam değerlerinin girişimciler üzerindeki etkisinin yaşa bağlı olarak artış gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 5. 39 Yaşın Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi

	Yas	N	Ort.Rank
Toplumsal Yaşam Değeri	25-30	8	81,31
	31-35	41	74,22
	36-40	51	56,33
	41-45	12	40,00
	46 ve üzeri	8	26,69
	Toplam	120	
Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	25-30	8	78,81
	31-35	41	67,74
	36-40	51	65,56
	41-45	12	26,92
	46 ve üzeri	8	23,19
	Toplam	120	
Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri	25-30	8	81,50
	31-35	41	66,61
	36-40	51	57,93
	41-45	12	38,13
	46 ve üzeri	8	58,13
	Toplam	120	

	Yas	N	Ort.Rank
Ekonomik Yaşam Değeri	25-30	8	36,44
	31-35	41	64,61
	36-40	51	66,20
	41-45	12	32,71
	46 ve üzeri	8	68,88
	Toplam	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Değeri	25-30	8	56,38
	31-35	41	68,12
	36-40	51	64,92
	41-45	12	26,13
	46 ve üzeri	8	48,94
	Toplam	120	

5.4.3.2. Eğitimin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Eğitimin Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.38’de sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Eğitim ile Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri ve Bireysel Gelişim Çalışma Değeri arasında $p < 0,05$, Eğitim ile Toplumsal Yaşam Değeri ve Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.40 Eğitimin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Toplumsal Yaşam Değeri	Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Kendini Gerçekleştirm e Çalışma Değeri	Ekonomik Yaşam Değeri	Bireysel Gelişim Çalışma Değeri
Ki-Kare	11,995	18,392	7,986	3,199	9,550
df	3	3	3	3	3
Anlamlılık	,007	,000	,046	,362	,023

Eğitimin, Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Çok Etkili Oldu seçeneğinin “1”, Etkili Oldu seçeneğinin “2”, Biraz Etkili Oldu seçeneğinin “3”, Pek Etkili Olmadı seçeneğinin “4”, Hiç Etkili Olmadı seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, eğitim düzeyi yükseldikçe Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri, Kendini Gerçekleştir Çalışma Değerleri ve Bireysel Gelişim Çalışma Değerinin etkisinin azaldığı görülmektedir.

H_1 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışma hayatına başlamadan önce almış oldukları eğitim ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca; Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri ve Bireysel Gelişim Çalışma Değeri ve Kendini Gerçekleştir Çalışma Değerlerinin etkisinin eğitime bağlı olarak farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.41 Eğitimin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi

	Eğitim	N	Ort.Rank
Toplumsal Yaşam Değeri	İlköğretim	32	50,25
	Lise	45	56,09
	Lisans	35	68,49
	Yüksek Lisans	8	91,38
	Toplam	120	
Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	İlköğretim	32	44,39
	Lise	45	61,34
	Lisans	35	65,26
	Yüksek Lisans	8	99,38
	Toplam	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri	İlköğretim	32	68,03
	Lise	45	54,83
	Lisans	35	55,47
	Yüksek Lisans	8	84,25
	Toplam	120	
Ekonomik Yaşam Değeri	İlköğretim	32	57,08
	Lise	45	56,81
	Lisans	35	68,97
	Yüksek Lisans	8	57,88
	Toplam	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Değeri	İlköğretim	32	46,66
	Lise	45	62,04
	Lisans	35	69,56
	Yüksek Lisans	8	67,56
	Toplam	120	

5.4.3.3. Endüstriyel Faaliyet Kolunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Endüstriyel Faaliyet Kolunun Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.42’de sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Endüstriyel Faaliyet Kolu ile Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri, Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri, Ekonomik Yaşam Değeri, Bireysel Gelişim Çalışma Değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_1 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.42 Endüstriyel Faaliyet Kolunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Toplumsal Yaşam Değeri	Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri	Ekonomik Yaşam Değeri	Bireysel Gelişim Çalışma Değeri
Ki-Kare	5,821	9,464	5,580	3,997	4,222
df	4	4	4	4	4
Anlamlılık	,213	,054	,233	,406	,377

Tablo 5.43'deki sonuçlar incelendiğinde de çalışma ve yaşam değerlerinin endüstriyel faaliyet koluna bağlı olarak belirgin bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır

H_1 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_1 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışmakta olduğu endüstriyel faaliyet kolu ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. 43 Endüstriyel Faaliyet Kolunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi

	Endüstriyel Faaliyet Kolu	N	Ort.Rank
Toplumsal Yaşam Değeri	Tekstil Konfeksiyon	28	63,84
	Gıda	34	68,97
	Çelik Eşya	26	55,35
	Madencilik	19	47,13
	Kimya	13	61,00
	Toplam	120	
Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Tekstil Konfeksiyon	28	63,50
	Gıda	34	71,19
	Çelik Eşya	26	52,17
	Madencilik	19	44,87
	Kimya	13	65,58
	Toplam	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri	Tekstil Konfeksiyon	28	55,38
	Gıda	34	53,34
	Çelik Eşya	26	63,67
	Madencilik	19	67,05
	Kimya	13	74,35
	Toplam	120	
Ekonomik Yaşam Değeri	Tekstil Konfeksiyon	28	69,89
	Gıda	34	57,78
	Çelik Eşya	26	58,62
	Madencilik	19	51,71
	Kimya	13	64,00
	Toplam	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Değeri	Tekstil Konfeksiyon	28	62,96
	Gıda	34	67,57
	Çelik Eşya	26	51,38
	Madencilik	19	58,66
	Kimya	13	57,62
	Toplam	120	

5.4.3.4. Sektörde Çalışma Süresinin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Sektörde Çalışma Süresinin, Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.44’de sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Sektörde Çalışma Süresi ile Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri ve Bireysel Gelişim Çalışma Değeri arasında $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu

anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.44 Sektörde Çalışma Süresinin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Toplumsal Yaşam Değeri	Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri	Ekonomik Yaşam Değeri	Bireysel Gelişim Çalışma Değeri
Ki-Kare	20,219	22,466	4,052	1,920	22,287
df	4	4	4	4	4
Anlamlılık	,000	,000	,399	,750	,000

Sektörde Çalışma Süresinin, Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Çok Etkili Oldu seçeneğinin “1”, Etkili Oldu seçeneğinin “2”, Biraz Etkili Oldu seçeneğinin “3”, Pek Etkili Olmadı seçeneğinin “4”, Hiç Etkili Olmadı seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, sektörde çalışma süresi arttıkça Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri, ve Bireysel Gelişim Çalışma Değerinin etkisinin arttığı görülmektedir.

H_1 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır

H_0 = Girişimcilerin sektörde çalışma süreleri ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sektörde

çalışma süreleri ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. 45 Sektörde Çalışma Süresinin Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi

	Sektörde Çalışma Süresi	N	Ort.Rank
Toplumsal Yaşam Değeri	1-5	21	67,31
	6-10	49	63,84
	11-15	37	66,31
	16-20	12	19,71
	21 ve üzeri	1	28,50
	Toplam	120	
Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	1-5	21	73,67
	6-10	49	67,13
	11-15	37	57,92
	16-20	12	20,50
	21 ve üzeri	1	34,50
	Toplam	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri	1-5	21	58,26
	6-10	49	58,55
	11-15	37	68,00
	16-20	12	48,13
	21 ve üzeri	1	74,00
	Toplam	120	
Ekonomik Yaşam Değeri	1-5	21	60,64
	6-10	49	64,60
	11-15	37	57,43
	16-20	12	52,08
	21 ve üzeri	1	71,00
	Toplam	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Değeri	1-5	21	65,50
	6-10	49	74,19
	11-15	37	45,73
	16-20	12	41,33
	21 ve üzeri	1	61,00
	Toplam	120	

Ayrıca; Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri ve Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değerlerinin etkisinin sektörde çalışma süresine bağlı olarak farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

5.4.3.5. İşletmenin Mülkiyet Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

İşletmenin Mülkiyet Durumunun, Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.46’da sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, İşletmenin Mülkiyet Durumu ile Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri arasında $p < 0,01$ İşletmenin Mülkiyet Durumu ile Ekonomik Yaşam Değeri arasında $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.46 İşletmenin Mülkiyet Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Toplumsal Yaşam Değeri	Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri	Ekonomik Yaşam Değeri	Bireysel Gelişim Çalışma Değeri
Ki-Kare	,753	3,171	11,114	7,108	3,356
df	2	2	2	2	2
Anlamlılık	,686	,205	,004	,029	,187

İşletmenin Mülkiyet Durumunun, Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisine ilişkin ortalama rank değerleri; Çok Etkili Oldu seçeneğinin “1”, Etkili Oldu seçeneğinin “2”, Biraz Etkili Oldu seçeneğinin “3”, Pek Etkili Olmadı seçeneğinin “4”, Hiç Etkili Olmadı seçeneğinin “5” değerlerine karşılık geldiği dikkate alınarak incelendiğinde, Kendini Gerçekleştirme ve Ekonomik Yaşam Değerlerinin en fazla Aile Şirketindeki girişimcileri etkilediği, şahıs şirketine sahip girişimciler üzerindeki

etkisinin ise en alt düzeyde olduğu görülmektedir.

H_1 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin işletme mülkiyetine sahipliği ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Ayrıca; Kendini Gerçekleştirme ve Ekonomik Yaşam Değerlerinin etkisinin işletmenin mülkiyet durumuna bağlı olarak farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.47 İşletmenin Mülkiyet Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi

	Mülkiyet	N	Ort.Rank
Toplumsal Yaşam Değeri	Şahıs Şirketi	40	64,30
	Aile Şirketi	63	58,85
	Çok Ortaklı Şirket	17	57,68
	Toplam	120	
Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Şahıs Şirketi	40	65,33
	Aile Şirketi	63	55,33
	Çok Ortaklı Şirket	17	68,32
	Toplam	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri	Şahıs Şirketi	40	67,49
	Aile Şirketi	63	51,46
	Çok Ortaklı Şirket	17	77,56
	Toplam	120	
Ekonomik Yaşam Değeri	Şahıs Şirketi	40	62,55
	Aile Şirketi	63	54,40
	Çok Ortaklı Şirket	17	78,29
	Toplam	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Değeri	Şahıs Şirketi	40	67,47
	Aile Şirketi	63	58,21
	Çok Ortaklı Şirket	17	52,59
	Toplam	120	

5.4.3.6. Gelir Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Gelir Durumunun, Çalışma ve Yaşam Değerleri üzerine etkisi Ki-Kare testi yardımıyla incelenmiş ve analiz sonuçları Tablo 5.48’de sunulmuştur. Tabloda yer alan değerler incelendiğinde, Gelir Durumu ile Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri, Ekonomik Yaşam Değeri, Toplumsal Yaşam Değeri, Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri ve Bireysel Gelişim Çalışma Değeri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

H_1 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_1 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sahip olduğu gelir ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.48 Gelir Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Ki-Kare Testi Sonuçları

	Toplumsal Yaşam Değeri	Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Kendini Gerçekleştir Çalışma Değeri	Ekonomik Yaşam Değeri	Bireysel Gelişim Çalışma Değeri
Ki-Kare	4,405	,545	4,845	7,123	6,556
df	3	3	3	3	3
Anlamlılık	,221	,909	,183	,068	,087

Tablo 5.49’daki sonuçlar incelendiğinde de çalışma ve yaşam değerlerinin gelir durumuna bağlı olarak belirgin bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bu bulgudan hareketle çalışma ve yaşam değerlerinin gelir durumundan bağımsız olduğu sonucuna varılmıştır.

H_1 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_0 = Girişimcilerin sahip olduğu gelir ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_1 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin sahip olduğu gelir ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.49 Gelir Durumunun Çalışma ve Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisi

	Gelir	N	Ort.Rank
Toplumsal Yaşam Değeri	Çok Yüksek	11	60,14
	Yüksek	62	66,40
	Orta	38	53,91
	Düşük	9	48,17
	Toplam	120	
Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri	Çok Yüksek	11	67,68
	Yüksek	62	59,77
	Orta	38	59,64
	Düşük	9	60,39
	Toplam	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri	Çok Yüksek	11	61,91
	Yüksek	62	56,57
	Orta	38	61,36
	Düşük	9	82,22
	Toplam	120	
Ekonomik Yaşam Değeri	Çok Yüksek	11	74,27
	Yüksek	62	64,76
	Orta	38	49,38
	Düşük	9	61,28
	Toplam	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Değeri	Çok Yüksek	11	73,91
	Yüksek	62	64,63
	Orta	38	52,30
	Düşük	9	50,28
	Toplam	120	

5.4.4. Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Kişilik özelliklerinin girişimci özellikler üzerindeki etkisi çoklu Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.50’de sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki kişilik özelliklerinin,

girişimci özellikler üzerindeki etkisinin $p < 0,01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Tablodaki ilişki formüle edilecek olursa;

$$F(4, 115) = 5,960; p < 0,01 \text{ denklemi oluşturulabilir.}$$

Tablo 5.50 Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	4,249	4	1,062	5,690	,000(a)
Fark	21,471	115	,187		
Toplam	25,720	119			

Tablo 5.51’de verilen Model Özeti’ndeki verilerden ise bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkene ait varyansı % 17 oranında açıkladığı diğer bir ifade ile kişilik özelliklerinin girişimci özellikleri % 17 oranında belirlediği anlaşılmaktadır.

H_1 =Girişimcilerin kişilik özelliklerinin, girişimci özellikleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin kişilik özelliklerinin, girişimci özellikleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin kişilik özelliklerinin, girişimci özellikleri üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.51 Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Özeti

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası
,406(a)	,165	,136	,43209

Tablo 5.52’de ise bağımsız değişken durumundaki kişilik özelliklerinin girişimci özellikler üzerindeki etkileri ayrı ayrı incelenmiştir. Buna göre karık kişilik özelliği ile girişimci özelliği arasında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu ve girişimci özelliğın aldığı değerleri ağırlıklı olarak bu faktörün belirlediği söylenebilir.

Tabloda yer alan girişimci özelliklerin alabileceği değer aşağıdaki şekilde formüle edilebilir.

$$\begin{aligned} \text{Girişimci Özellik Değeri} = & 0,951 + 0,115 \text{ Moralist Kişilik Özelliği} + 0,182 \\ & \text{Karışık Kişilik Özelliği} + 0,020 \text{ Pragmatik Kişilik} \\ & \text{Özelliği} + 0,078 \text{ Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği} \end{aligned}$$

Tablo 5.52 Kişilik Özelliklerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Katsayılar

	Standartlaştırılmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	,951	,232		4,092	,000
Moralist Kişilik Özelliği	,115	,082	,122	1,406	,163
Karışık Kişilik Özelliği	,182	,078	,251	2,328	,022
Pragmatik Kişilik Özelliği	,020	,065	,037	,302	,763
Riskten Kaçınma Kişilik Özelliği	,078	,077	,128	1,020	,310

5.4.5. Girişimci Özelliklerinin Yaşam Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Girişimci özelliklerin toplumsal yaşam değeri üzerindeki etkisi Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.53’de sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki girişimci özelliklerin toplumsal yaşam değerleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgudan hareketle toplumsal yaşam değerlerinin, girişimci özelliklerin bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. 53 Girişimci Özelliklerinin Toplumsal Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	,275	1	,275	1,276	,261(a)
Fark	25,445	118	,216		
Toplam	25,720	119			

Girişimci özelliklerin ekonomik yaşam değeri üzerindeki etkisi Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.54’de sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki girişimci özelliklerin ekonomik yaşam değerleri üzerindeki etkisinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

H_1 =Girişimcilerin girişimci özelliklerinin, yaşam değerleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin, girişimci özelliklerinin, yaşam değerleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin, girişimci özelliklerinin, yaşam değerleri üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.54 Girişimci Özelliklerinin Toplumsal Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	1,494	1	1,494	5,185	,025(a)
Fark	33,998	118	,288		
Toplam	35,492	119			

Tablo 5.55’de verilen Model Özetindeki verilerden ise bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkene ait varyansı % 4 oranında açıkladığı diğer bir ifade ile girişimci özelliklerin ekonomik yaşam değerlerini % 4 oranında belirlediği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.55 Girişimci Özelliklerinin Ekonomik Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Özeti

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası
,205(a)	,042	,034	,53676

5.4.6. Girişimci Özelliklerinin Çalışma Değerleri Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Girişimci özelliklerin çalışma inancı değeri üzerindeki etkisi Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.56’da sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki girişimci özelliklerin çalışma inancı değeri üzerindeki etkisinin $p < 0,05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5.56 Girişimci Özelliklerinin Çalışma İnancı Değeri Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	1,494	1	1,494	5,185	,025(a)
Fark	33,998	118	,288		
Toplam	35,492	119			

H_1 = Girişimcilerin girişimci özelliklerinin, çalışma değerleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin girişimci özelliklerinin, çalışma değerleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_0 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin girişimci özelliklerinin, çalışma değerleri üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.57’de verilen Model Özetindeki verilerden ise bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkene ait varyansı % 5 oranında açıkladığı diğer bir ifade ile girişimci özelliklerin çalışma inancı değerlerini % 5 oranında belirlediği anlaşılmaktadır.

Tablo 5.57 Girişimci Özelliklerinin Ekonomik Yaşam Değeri Üzerindeki Etkisine İlişkin Model Özeti

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Standart Hatası
,212(a)	,045	,037	,51403

Girişimci özelliklerin kendini gerçekleştirme değeri üzerindeki etkisi Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.58’de sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki girişimci özelliklerin kendini gerçekleştirme değerleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgudan hareketle kendini gerçekleştirme değerlerinin, girişimci özelliklerin bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.58 Girişimci Özelliklerinin Kendini Gerçekleştirme Değeri Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	,050	1	,050	,169	,681(a)
Fark	35,116	118	,298		
Toplam	35,167	119			

Girişimci özelliklerin bireysel gelişim değeri üzerindeki etkisi Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.59'da sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki girişimci özelliklerin bireysel gelişim değerleri üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgudan hareketle bireysel gelişim değerlerinin, girişimci özelliklerin bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.59 Girişimci Özelliklerinin Bireysel Gelişim Değeri Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	,050	1	,050	,169	,681(a)
Fark	35,116	118	,298		
Toplam	35,167	119			

5.4.7. Yaşam Değerlerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Yaşam değerlerinin girişimci özellikler üzerindeki etkisi çoklu Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.60'da sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki yaşam değerlerinin, girişimci özellikler üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

H_1 =Girişimcilerin yaşam değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin yaşam değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi yoktur.

Bu bulgudan hareketle H_1 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin yaşam değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Böylece, girişimci özelliklerin yaşam değerlerinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.60 Yaşam Değerlerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	,528	2	,264	2,596	,079(a)
Fark	11,909	117	,102		
Toplam	12,437	119			

5.4.8. Çalışma Değerlerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Çalışma değerlerinin girişimci özellikler üzerindeki etkisi çoklu Regrasyon analizi kullanılarak sınanmış ve analiz sonuçları Tablo 5.61’de sunulmuştur. Tablodaki verilerden, bağımsız değişken durumundaki çalışma değerlerinin, girişimci özellikler üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmaktadır.

H_1 =Girişimcilerin çalışma değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi vardır.

H_0 = Girişimcilerin çalışma değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi yoktur

Bu bulgudan hareketle H_1 hipotezi reddedilerek, girişimcilerin çalışma değerlerinin, girişimcilik özellikleri üzerinde olumlu etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Böylece, girişimci özelliklerin çalışma değerlerinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.61 Çalışma Değerlerinin Girişimci Özellikler Üzerindeki Etkisi

	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Anlamlılık
Regrasyon	,698	3	,233	2,298	,081(a)
Fark	11,739	116	,101		
Toplam	12,437	119			

ALTINCI BÖLÜM

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Gelişen dünya içerisinde ülke ve milletlerin yapılanmaları giderek farklı bir boyuta doğru yönelim göstermektedir. Halbuki tarih boyunca ülkelerin ve milletlerin birbirlerine karşı güçlerini kanıtlayarak üstünlüklerini kurma mücadelesi hep askeri konular üzerinde olmaktadır. Bu nedenle de askeri ortak yapılanmalara daha çok önem vermekteydiler. Günümüz şartlarında ise gelişen teknoloji ve dünya genelinde benimsenen jeopolitik konumların dengesel yapısı sonucu, güç mücadelesi artık kendisini başka bir platformda göstermeye başlamıştır. Artık ekonomi, temel güç göstergelerinden biri halini almıştır. Ülkeler için de yeni ve büyük boyutta anlam kazanan bu alanda gelişme gösterebilmek çok büyük önem taşımaktadır.

Ekonomik alanda gösterilecek olan başarı sadece devlet tarafından gerçekleştirilebilecek olan bir olgu değildir. Devletin tüm alanlarda başarılı bir şekilde hizmet ve ürün sağlayabilmesi imkansızdır. Bu nedenle ekonomik alandaki gelişmenin ülke tabanına yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ülke tabanındaki yaygınlaştırma çalışmalarının baş aktörü, girişimcilerdir. Ulusal ekonomilerdeki gelişimin öncüsü olan girişimcilik konusunun ve girişimcilerin anlaşılması bu bakımdan oldukça önemlidir.

Ulusal düzeyde girişimciliğin desteklenebilmesi için öncelikle, girişimciliğin ne olduğunu bilmek, böylece girişimci de olması gereken özellikleri belirlemek, ulusal düzeyde girişimciliğin gelişmesini sağlayan unsurları ve bunlar arasındaki karşılıklı ilişki boyutlarını irdeleyerek toplum içerisindeki girişimciliğin oluşumu ve gelişimini sağlayan unsurları tespit etmek gerekmektedir. Böylece, mevcut ve potansiyel girişimcilerin önlerinin açılması aynı zamanda topluma girişimcilik kültürünün kazandırılması, ülke ekonomisinin gelişerek toplumsal refah sağlanmasına katkıda bulunulacaktır.

Gelişmekte olan ülkemizde girişimcilik üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu konu üzerinde bu şekilde geniş bir ilişki yelpazesi içerisinde bir araştırma yapılmamıştır. Şimdiye kadar yapılan akademik çalışmaların hepsi sadece betimleyici niteliktedir.

Girişimcilik üzerine yazılan yerli kitaplar incelendiğinde, bu konuya değinen kitap ve konu sayısının sınırlı olduğu tespit edilmiştir.

Yurt dışında girişimcilik üzerine yapılmış olan araştırma sonuçları incelendiğinde girişimciliğin sadece tek bir boyut altında araştırılmasının yeterli olmayıp, bir ilişkiler bütünü içerisinde değerlendirilmesinin daha uygun olacağı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan girişimcilerin demografik özellikleri incelendiğinde;

Girişimcilerin yaşlarının ortalamasının orta yaş seviyesinde bulunması ve sektörde çalışma süresinin de son 10 yıl içerisinde olması, girişimciliğin ülkemizde son yıllar içerisinde bir ilerleme sağladığını ve bu ilerlemenin de AB'ne üyelik süreciyle örtüşmesi, ilerlemenin bir sebebi olarak değerlendirilmektedir.

Girişimcilerin yaşlarıyla birlikte çalışma ve yaşam değerlerinin olgunlaşma sürecine girdiği tespit edilmiştir. Bilimsel açıdan değerlendirildiğinde, toplumla bireyin kültürel olarak etkinleşmesinin zaman alması, bu tespitin doğruluğunu ortaya çıkarmaktadır.

Girişimci yaştan; çalışma ve yaşam değerleri, kişilik özellikleri ve girişimcilik özellikleri arasında anlamlı ilişki bulunması, yaştan girişimcilik üzerindeki etkisini ortaya çıkarmıştır.

Genelde halk arasında girişimcilerin temel eğitim seviyelerinin düşük olduğu yönünde bir kanı vardır. Hatta “okumazsa bir iş açar” inancı geniş yer almıştır. Fakat, bu çalışmayla girişimcilerin eğitim seviyelerinin gerçekte düşük olmadığı gerçeği ortaya çıkmıştır.

Toplum içerisinde temel eğitim seviyesi iyi durumda olan girişimciler tarafından riskten kaçınmanın yoğun olarak tercih edilmesi, toplumsal olarak girişimciliğin tam olarak anlaşılamadığı ve ayrıca hem temel eğitim aşamasında hem de girişimcilik eğitiminde, girişimin temel anlayışının tam olarak benimsenmediği

anlaşılmaktadır. Ayrıca AB süreci içerisinde ülke genelinde yaygın olarak kurulmuş olan eğitim ve destek kurumlarına nazaran hala girişimcinin riskten çekinir halde olması girişimciliğin oluşumundaki olumsuzlukları belirtmektedir. Bu riskten kaçınma olgusunu, tarih boyunca alışagelen ticari alandaki yetersizlikleri, Türk geleneğinden gelen kapalı toplumsal yapıya ve günümüzün atılım yapılmaya müsait olmayan temel ekonomik yapısına bağlanabilir.

Eğitimin, çalışma ve yaşam değerlerine yönelik olan davranışları etkilediği, fakat; girişimciliğe yönelik olan özelliklerde bir gelişmeye sebep olmadığı tespit edilmiştir. Bu, verilen temel eğitimlerin sosyal açıdan toplumsal uyuma yönelik ve amacına bu yönde hizmet edebildiğini fakat; girişimcilik özelliklerinin gelişimi üzerine önemli bir katkısının olmadığı tespit edilmiştir. Buradan, temel eğitim kapsamında verilen eğitimlerin girişimciliğe olan katkılarının tekrar sorgulanmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Toplumsal kültür etkileşiminin girişimciliğin gelişimine yönelik olan etkisi erken yaşlarda eğitimle de olsa tam olarak sağlanamadığından, iş hayatının kurumuyla birlikte çalışma ve yaşam değerlerinin oluşumunun pekiştiği tespit edilmiştir. Buradan, eğitim yönünden girişimcilik üzerine pek bir şey alamayan bireyin, girişimcilik üzerine en çok etkilendiği kurumun ise aile kurumu olduğu tespit edilmektedir. Ailenin, girişimcinin kişilik ve değerlerinin oluşumunda çok etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Sektörle, çalışma ve yaşam değerleri arasındaki ilişkisizlik, toplumsal olarak sektörler arasında her hangi bir ayırımın yapılmadığının, toplumsal ve bireysel olarak yapılmakta olan iş kollarına karşı olumsuz ön yargıların yer almadığının bir sonucu olarak değerlendirmektedir.

Sektörel olarak risk almama eğiliminin, teknolojik gelişim ve değişimin diğer sektörlerle göre daha yavaş olduğu madencilik ve çelik sektöründe daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Buradan, teknolojiyi daha yoğun olarak kullanan girişimcilerin risk almaya daha eğimli olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

Girişimciliğin gelişiminde sektörel açıdan önemli katkı sağlayacak olan teknolojinin desteği aynı zamanda Schumpeter tarafından yapılan çalışmalar sonucunda da ortaya konulmuştur.

Sektörsel olarak girişimciliğin desteklenebilmesi için işletmelerin teknolojik değişimlere hızlı bir şekilde uyum sağlaması gerekmektedir. Ülke genelinde işletmesini kurmuş olan girişimcilerin ise ihtiyaçlarının analizinin, mevcut olan girişimciliğin sürekliliğinin ve gelişiminin sağlanabilmesi için gereklidir.

Girişimcinin, sektörde çalışma süresi ne kadar olursa olsun, işletmenin mülkiyetinde ve elde ettiği gelirdeki olumlu artışlara rağmen, riskten kaçınma genel eğilim olarak ortaya çıkmaktadır. Halbuki sektörde senelerce çalışmış ve tecrübe sahibi kişiler, işletmenin mülkiyetini ele geçirmiş ve yüksek gelir seviyesine sahip olan bu kişilerin, riske atılmaktan çekinmemeleri gerekmektedir. Genel eğilimin; içinde bulunulan mevcut şartların korunmaya çalışılması, gelişme ve ilerleme yönünde çekincelerin bulunması, aile şirketlerinin yaygınlaşması, ülke ekonomisinin giderek dar bir alanda kalmasına sebep olacaktır. Bu aynı zamanda ülke genelinde girişimcilik kültürünün tam olarak gelişmediği ve geliştirilemediğinin de bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Çalışma ve yaşam değerleriyle en çok mülkiyet bakımından aile şirketlerinin ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Buradan, kültürel olarak değerlerin bireylerle etkileşiminin aileler üzerinden daha hızlı bir şekilde gerçekleştirildiği ortaya çıkmaktadır. Aile burada kültürel etkileşimi hızlandıran etkisi yaratmaktadır. Ayrıca girişimciliğin aile şirketlerinde yaygın olması kurumsallaşmanın tam olarak gerçekleşemediğinin de bir göstergesidir.

Yapılan çalışma da ailenin girişimcilik üzerine olan etkisini ortaya koyan başka benzer çalışmalarla aynı sonuca ulaşılmıştır. Yurt dışında Marshall, Coachron ve Max Weber tarafından yapılan araştırmalar neticesinde ailenin başarılı girişimciler üzerinde olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir.

Çalışma süresi, girişimcinin kişilik ve girişimcilik özelliğinin gelişimi üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca, çalışma ve yaşam değerlerinin gelişiminde de etkisini sürdürmektedir. Çalışma süresi, tespit edilen tüm faktörlerin gelişimini sağlamaktadır. Girişimcilerin çalışma sürelerinin çok uzun olmaması; aile şirketlerinin olması, toplumsal olarak girişimcilik kültürünün oluşturulamaması ve ekonomik yapıdaki istikrarsızlığa bağlanmaktadır.

Girişimcilerin gelir seviyelerinin düşük olmaması, girişimci olan kişilerin kurdukları işletmelerdeki amaçlarının sadece para olmadığının bir göstergesidir. Elde ettikleri gelir seviyesi düşük olsaydı girişimciliğin sadece maddiyat için yapılmakta olduğu sonucuna varılabilirdi. Elde edilen sonuç aynı zamanda yapılan girişimciliğin bireysel istekle sürdürülmekte olduğunu belirtmektedir. Bu aynı zamanda kişilik özelliklerinin etkisinin de bir belirtisidir.

Araştırmaya katılan girişimcilerin, yaşam değerleri incelendiğinde; toplumsal ve ekonomik yaşam değerleri tespit edilmiştir. Toplumsal değerlerin tespit edilmiş olması, daha önceki çalışmalardaki tespitlerle paralellik göstermektedir. Türk insanın kolektivist yaklaşımının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ayrıca toplumsal değerlerin içerisinde dinsel yaşam değerlerinin de etkisi tespit edilmiştir. Ekonomik yaşam değerlerinin tespit edilmesi ise, Türk toplumunun tarihten gelen ekonomik alandaki temel olumsuzlukların günümüz şartlarında değişmiş olduğunu göstermektedir. Buradan toplum içerisinde ekonomi kültürünün oluşturulduğu, fakat çalışmanın ileri bölümlerinde ise girişimcilik alt kültürünün olgunlaştırılamadığı tespit edilmiştir.

Ayrıca, halk arasında ve toplumsal geçmişte “dini anlayışın ticaretin gelişmesine engel olduğu” yönündeki inanışın, yapılan araştırmayla girişimciliğin oluşum ve gelişimine dini inancın engel olmadığı da tespit edilmiş olmaktadır. Girişimcilik özellikleriyle, çalışma ve yaşam değeri arasında ilişki olmaması, Weber’ in Protestan çalışma ahlakının iş hayatını etkilediği yönündeki çalışma sonuçları, Türk toplumunda dinin girişimcilik üzerinde etkili olmadığını ispatlamıştır.

Araştırmaya katılan girişimcilerin, çalışma değerleri incelendiğinde; Örgütsel çalışma inancı, kendini gerçekleştirme ve bireysel gelişim çalışma değerleri tespit edilmiştir. Örgütsel çalışma inancı, toplumsal kolektivist yaklaşımın bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Tespit edilen bireysel gelişim ve kendini gerçekleştirme değerleri McClelland tarafından girişimcilik üzerine yapılmış olan çalışmalarla benzer sonuca ulaşmaktadır. Bu değerler girişimciliğin gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan güdülenmeyi sağlayan faktörlerdir.

Girişimcilerin, girişimcilik özellikleri; kişilik özellikleri ve girişimci özellikleri başlıkları altında incelenmiştir. Girişimcilerin kişilik özellikleri

incelendiğinde; tüm kişilik özellikleriyle olan ilişkilerde karışık kişilik özelliğinin baskın olarak etkili olduğu, ikinci kişilik özelliği olarak da pragmatik kişilik özelliğinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Buradan, ilişkiler boyutunda kişilik özelliklerinin, ilişkilerin oluşumun temel faktör olarak görülmesini sağlamaktadır.

Girişimcinin kişilik özellikleriyle, girişimci özellikleri arasında giderek aratan sıkı bir ilişki tespit edilmiştir. Hatta bu ilişki model haline getirilerek, ilişkinin kalıcılığı ve anlaşılması kolaylaştırılmıştır. Girişimci kişilik özellikleri üzerindeki en büyük etki, öncelikle karışık kişilik ile ardından pragmatik kişilik tarafından sağlanmıştır. Özellikle karışık kişiliğin, girişimcilik üzerinde etkisinin önemli derecede olduğu tespit edilmiştir.

Girişimcilerin, girişimci özellikleri incelendiğinde ise; başarı ve güven özelliğine sahip oldukları ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca girişimci özelliklerinin tam tersi olan başka bir özellik olan risk almama özelliğine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Yapılan çalışmada risk eğilimine yönelik olarak tespit edilen sonuçla benzer olan bir başka yabancı kaynaklı çalışmada Hofstede tarafından ABD ve Türk girişimcileri üzerine yapılan çalışmadır. Hofstede çalışmasında, Türklerin ABD’li girişimcilere göre riskten kaçınma eğiliminin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tespit edilen yaşam ve çalışma değerlerinin girişimciliğin başlangıcında kişilik gibi etkili olamaması, çalışma ve yaşam değerlerinin girişimciliğin başlangıç sürecinde değil gelişim sürecinde etkili olduğunun bir göstergesidir.

Sektördeki çalışma süresiyle, toplumsal yaşam değeri, örgütsel çalışma inancı çalışma değeriyle ve bireysel gelişme çalışma değeri arasındaki anlamlı ve olumlu ilişki, bireylerin sektördeki çalışma süreleri ve kendi yaşlarıyla orantılı olarak kültürel etkileşimlerinin yoğunluğunun artmasına sebep olmuştur.

Çalışma ve yaşam değerleriyle en çok mülkiyet bakımından aile şirketlerinin ilişkide olduğu tespit edilmiştir. Buradan, kültürel olarak değerlerin bireylerle etkileşiminin aileler üzerinden daha hızlı bir şekilde gerçekleştirildiği ortaya çıkmaktadır. Aile burada kültürel etkileşimi hızlandıran etkisi yaratmaktadır. Ayrıca girişimciliğin aile şirketlerinde yaygın olması kurumsallaşmanın tam olarak gerçekleşemediğinin bir göstergesidir.

George W. England'ın da belirttiği gibi değerler sadece davranışın bir parçasını oluşturabilir. Davranışların oluşumunda değerlerden başka fonksiyonlarında etkisinin olabileceği belirtilmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmayla benzer sonucu ortaya koyan George, girişimciliğin oluşumunun da tamamıyla değerlerle açıklanamayacağını ispatlamış olmaktadır.

Girişimcilerin kazanmış oldukları girişimcilik özelliklerinin, ekonomik yaşam değeri ile örgütsel çalışma inancı çalışma değeri arasındaki ilişki, girişimcilik özelliklerinin çalışma ve yaşam değerlerinin oluşumuna olan katkılarını belirtmektedir. Buradan çalışma hayatına başlamadan önce bireyin çalışma ve yaşam değerlerinin tam olarak olgunlaşmadığı ve bu nedenle genetik ve aile etkisiyle önceden oluşturulan girişimcilik özelliklerinin ise değerlerin oluşumunda etkili olduğunu belirtmektedir.

Girişimcilerin kazanmış oldukları girişimcilik özelliklerinin, ekonomik yaşam değeri ile örgütsel çalışma inancı çalışma değeri arasındaki ilişki, girişimcilik özelliklerinin çalışma ve yaşam değerlerinin oluşumuna olan katkılarını belirtmektedir. Buradan çalışma hayatına başlamadan önce bireyin çalışma ve yaşam değerlerinin tam olarak olgunlaşmadığı ve bu nedenle önceden oluşturulmuş olan girişimcilik özelliklerinin ise değerlerin oluşumunda etkili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca, toplumsal kültür etkileşiminin erken yaşlarda eğitimle de olsa tam olarak sağlanamadığından, iş hayatının kurumuyla birlikte bazı değerlerin oluşumunun pekiştiği tespit edilmiştir. Buradan, eğitim yönünden girişimcilik üzerine pek bir şey alamayan bireyin, girişimcilik üzerine en çok etkilendiği kurumun ise aile kurumu olduğu tespit edilmektedir. Ailenin, girişimcinin kişilik ve değerlerinin oluşumunda çok etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak; girişimci kişilik, girişimci özellik, çalışma değerleri ve yaşam değerleri arasındaki ilişkiler araştırıldığında, girişimci özelliklerin oluşumunu öncelikli olarak karışık ve daha sonrada pragmatik kişilik sağlamakta, oluşan girişimsel özelliklerle de çalışma ve yaşam değerleri bireysel olarak pekişmektedir. Buradan, bireyin girişimsel olarak etkileşiminde toplumsal yapıdan daha çok ailenin etkili olduğu anlaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Tüm buraya kadar yapılan çalışmaların bir amacı da, gelişmekte olan ülkemizdeki girişimcilerin sayısını arttırabilmek için her düzeyde yapılması gereken şu öneriler sunulabilir:

Potansiyel girişimcilerin daha erken yaşlarda teşvik edilerek faaliyete geçirilebilmesi gerekmektedir. Ek'te belirtilen tabloda daha önceden yapılarak benzer sonuçlar içeren araştırmalar da göstermektedir ki; ülkemizde girişimciliğin başlangıcı orta yaşlardır. Bu nedenle girişimciliği daha genç yaşlarda başlatabilmek için gerekli olan sosyo-ekonomik faktörlerin incelenmesi gerekmektedir.

Girişimcilik özelliklerinin gelişimi üzerinde etkili olan eğitim sistemimizin, Ek'te belirtilen tabloda daha önceden yapılarak benzer sonuçlar içeren araştırmalar da göstermektedir ki; geliştirilmesi gerekmektedir. Öncelikle ülkemizin geleceği olan gençlerimizi yetiştirmememize ve toplumumuzun temel yapı taşlarını şekillendirmemize yarayan eğitim sistemimizin; ulusal çıkarlarımıza uygun, çağdaş anlayış ve metotlar içerisinde istikrara kavuşması için çalışmalar yapılmaya başlanması ve girişimcilik üzerine geliştirilmiş uygulanabilir stratejik plan ve kararların üst düzeyde oluşturulması gerekmektedir.

Erken yaşlardaki aile faktörünün etkisinin ve sektördeki çalışma süreleri göstermektedir ki; eğitim sistemimizin tam olarak girişimci özelliklerinin oluşumunda etkili olamamaktadır. Bu nedenle girişimcilik eğitim sisteminin temelden ele alınarak tekrardan değerlendirmesi gerekmektedir.

Girişimcilere verilmesi gereken eğitimin 3 aşamada ele alınması gerekmektedir. Bu aşamalar ise;

Girişimcilik öncesi eğitim

- Temel eğitim (girişimcilik öncesi genç yaşlarda verilen örgün eğitim)

Temel eğitim, örgün eğitim olarak okullarda verilmekte olan girişimcilik eğitimlerinin daha işler hale getirilebilmesi için, eğitim ve program geliştirme uzmanlarıyla birlikte devletin ilgili kurum ve kuruluşlarından alınacak girişimcilik alanındaki uzman personelin katılımıyla, girişimcilikle ilgili ders, konu ve saatlerinin ayarlanması gerekmektedir.

- Giriş eğitimi (potansiyel girişimci olma niyetinde olanlara verilen eğitim)

Giriş eğitiminde ise girişimci olma niyetinde olan kişilere, işin başlangıcında uygun bir metotla veya metotlarla (anlatılan konu kapsamına göre) girişimciliği kolaylaştıracak olan; anlayabileceği, geçerli ve güncel bilgiler verilerek, girişimcilik özelliklerinin pekiştirilmesini sağlayacak olan eğitimidir.

Girişimcilik sonrası eğitim

- Geliştirme eğitimi (girişimi geliştirmeye teşvik ve destek sağlayıcı eğitim)

Geliştirme eğitiminde, girişimciliğe başlayarak işini kurmuş olan kişilere daha üst düzeyde ve AB ile ilgili olan süreçlerle yakından bağlantılı verilecek olan eğitimidir.

Girişimciliğin oluşumunda çok önemli bir yere sahip olan aile üzerine, hem toplum olarak hem de devlet olarak gerekli özen gösterilmeli, ailenin gelişimine destek sağlayacak projelerin hayata geçirilmesine çalışılmalıdır.

Schumpeter'in de çalışmasında belirtmiş olduğu gibi, girişimcilik özelliklerinden yenilikçiliğin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle sektörel olarak modernizasyon kapsamı dışında kalarak yeniliğe yönelik olan rekabet içerisinde geride kalmış olan girişimcilerin tespitinin yapılarak, teknolojik olarak destek verilmesi gerekmektedir.

Çalışma ve yaşam değerlerinin toplum içerisinde yerleşerek, girişimci özelliklerin oluşturulması ve geliştirilmesinde etkili olmasını sağlayabilmek için, toplumsal ve yasal platformda gerekli olan tüm kolaylıkların gösterilmesi gerekmektedir.

Ülkemizin ekonomisine ve yaşayışına çok büyük katkıları olacak olan AB üyelik sürecinin çok iyi bir şekilde değerlendirilmesi sağlanmalıdır. Yurt dışında girişimcilere uygulanmakta olan ve ulusal olarak gerçekleştirebileceğimiz modeller örnek olarak alınmalı ve daha sonra bu modellerde geliştirilerek, girişimcilikte öncü olunmaya çalışılmalıdır.

Girişimcilerin kişilik özelliklerini bilmek, bu özelliklerin hangi değişkenlerden etkilendiğini ortaya çıkarmak ve girişimciliğin gelişmesi için uygun

ortamları yaratmaya çalışmak, girişimciliği desteklemek adına atılacak önemli bir adımdır. Ayrıca girişimci kişiliğin hangi şartlar altında daha çok başarılı olabileceği araştırılmalıdır. Girişimci kişilik özelliklerinin hangi alanlarda daha başarılı olacağını tespiti önemlidir.

Ulusal düzeyde, bölgesel ve bütünsel olarak ülkenin detaylı girişimcilik potansiyellerinin takibinin sağlanabilmesi için araştırmalar yapılmalı ve potansiyel yoğunluğun olduğu alanlarda girişimcilik desteklerinin yoğunlaştırılması ve geliştirilmesi gereklidir. Girişimcilik potansiyelinin düşük olduğu tespit edilen alanlarda ise girişimciliğin anlatım ve teşvik faaliyetlerinin yoğunlaştırılması gerekmektedir.

Girişimciliğin artırılması için kurum ve kuruluşlar tarafından, yeni istihdam yaratacak olan alanların geliştirilmesi için araştırmalar yapılmalı, istihdam politikalarını harekete geçirebilmek için ise yerel ihtiyaçların ve taleplerin analizleri yapılarak, girişimcilere yol gösterilmesi ve her türlü girişimsel desteğin teşvik biçiminde girişimciye tahsisinin yapılması gerekmektedir.

Yapılan çalışmada girişimciliğin sadece erkeklere özgü olarak yaygınlaştığı da tespit edilmiştir. Yapılan farklı araştırmalar neticesinde bayanlarında girişimciliği desteklenebildiği takdirde girişimciliğin gelişiminde çok önemli faydalı adımların atılabileceği değerlendirilmektedir.

Genel olarak tespit edilmiş olan toplumsal riskten kaçınma eğiliminin ortadan kaldırılabilmesi için, ekonomik alandaki sermaye, yatırım ve istihdam politikalarının ve uygulamalarının tekrar gözden geçirilerek, güvenilir bir ortam yaratılması gerekmektedir. Bu nedenle girişimcilerin ekonomik alandaki çekincelerini ortaya çıkaracak olan araştırmalara öncelik verilmesi gerekmektedir.

Bireylerin kişilikleriyle birlikte kişisel gelişimlerinin öncelikli olarak gerçekleştirilebileceği alanların tespit edilerek, konunun yerli ve yabancı uzmanlarından yardım alınarak belirtilen alanlardaki olabilecek gelişmelerin tespit edilmesi gerekmektedir.

Ülkemizdeki ticari alandaki bütünleşmeyi ve gelişmeyi sağlayacak şekilde, kamu ve toplum kuruluşlarının halkla bütünleşecek şekilde birlikte çalışmalar yapması, bu çalışmaların yaygınlaştırılması ve sonuçlarının takip altına alınabilmesi

için yeni teşkilatlanmaların yapılması gerekmektedir. Girişimcilik zerine yapılan çalışmalarda elde edilen, toplumsal girişimcilik kültürümüzdeki gelmiş olduğumuz aşama, sonuçların tutarlılığını gösterebilmek için yapılabilinecek olan bir başka değerlendirme ise; ülkemizde devlet memurluğuna karşı çok büyük bir talep artışının olduğu çeşitli basın ve yayın organlarından anlaşılmaktadır. Bu da toplumumuzdaki girişimcilik kültüründeki gelişmemişliğin en önemli göstergeleri olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle toplum içerisindeki her bireye girişimciliğin geliştirilmesinde görev düşmektedir.

Türk girişimcileri tanımaya yönelik hazırlanan bu çalışma, öncelikle girişimcilere daha sonra meslek kuruluşlarına ve potansiyel girişimcilere mesleki değerlendirmeler yapmak üzere ayrıca toplum ve devlet yetkililerine planlamalara yönelik bilgi kaynağı olarak faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

ADNAN, Ç., **K.Maraş'ta Girişimcilik Kültürü Araştırması**, K.Maraş Ticaret Odası Yayını, K.Maraş, Nisan 1999

ADNAN Ç. & AKGEMCİ, T., **Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**, Nobel Yayın Dağıtım, 1998

AİKEN, L. R., **Psychological Testing And Assesment Allyn And Bacon**, Boston Adm.Pub., 1985

AKGEMCİ, T., **Kobilerin Temel Sorunları ve Sağlanan Destekler**, KOSGEB Yayınları, Ankara, 2001

AKGEMCİ, Ç., **Girişimcilik Kültürü ve Kobiler**, Nobel Yayın, Ankara, 1998

ALLPORT, G., W.&, VERNON P E & LİNDZEY, G., **A Study Of Values**, Miffilin Pres., Boston Houghton, 1960

ANDERSON, ALAN H., **Effective Entreprenourship**, Massachusetts Blackwell, 1996

ANONİM, **Türkiye'de Girişimcilik Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği**, İst., Aralık, 2002

ARIKAN, S., **Girişimcilik Temel Kavramları ve Bazı Güncel Konular**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2002

ARNOLD, J.H.&FELDMAN,D.C.,**Organizational Behaviour**, Mc Graw Hill Book Comp, 1986

ARTAR, A., **Esnaf ve Sanatkarlarımızın 21. Yüzyıl Açısından Geleceği, Trabzon Esnaf ve Sanatkarlar Birliği Araştırma Raporları**, 2002

AVCI, N., **Toplumsal Değerler ve Gençlik**, Siyasal Kitapevi, Mart 2007

BAĞRIAÇIK, A., **Dışa Açılma Sürecinde Küçük ve Orta Boy Firmalar**, Dünya Yayınları 1989

- BALOĞLU,Z., **Türkiye de Eğitim**, TÜSİAD Yayınları, Ankara,1990
- BALTAŞ, A. & BATLAŞ, Z., **Stres**, Remzi Kitapevi, İstanbul 1988
- BAŞ, TÜRKER, **Anket Nasıl Hazırlanır? Uygulanır? Değerlendirilir?** Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2006
- BAŞAR, M., **Girişimcilik ve Girişimcinin Yol Haritası**, Eskişehir Ticaret Odası Matbaası, Eskişehir,2001
- BAYSAL, C. A., **Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar**, İstanbul Ün., İst., 1981
- BERBEROĞLU, G., **Karşılaştırmalı Yönetim**, Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Eskişehir, 1991
- BERKES, N., **Türkiye İktisat Tarihi**, Gerçek Yayınevi, I.Baskı, İstanbul, 1970
- BINKS, M. & P., VALE, **Entrepreneurship and Economic Change**, Mcgraw-Hill Pres.,England,1990
- BİLGİÇ, M., **KOBİ'lere Yönelik Finansal Destekler ve Yardımlar**, KOSGEB-Finansal Destek Süreçleri Grubu, Ankara, 2001
- BİLGİSEVEN; A.K.,**Sosyolojik Açıdan Eğitim Yolu ile Kalkınmanın Esasları**, İst.,; İst.Ünv.Yayınları, No:2262, 1977
- BİNKs, M. & PHILIP, V.,**Entrepreneurship And Economic Change**, Mc Graw Hill Book Company, 1990
- BİRSEN,O., **KOBİ'lerin Sermaye Piyasasına Katılımı Paneli**, Emir Ofset, İstanbul, 19 Nisan 2000
- BLAUG, M., **Economic History And The History Of Economics**, New York University Pres, 1987
- BONO EDWARD, D., **Başarı Taktikleri**, Çev.Nesrin Yalçın, İlgi Yayıncılık, İst. 1989
- BOZGEYİK, A., **Girişimcilere Yol Haritası**, Bilge Matbaacılık, İst.,2005

BOZKURT, T., **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Ed.: Suna Tevruz, Türk Psikologlar Derneği, İst.,1998

BUCHHOLZ, R. A., “Measurement Of Beliefs Human Relations”, **Personel Psychology**, Vol: 29, 1976, ss. 1177-1188

BUCHHOLZ, R. A., “The Blief Structure Of Manager Relative To Work Concepts Measured By A Factor Analytic Model”, **Personel Psychology**, Vol:30, 1977

BUĞRA, A., **Devlet ve İşadamları**, (çev.) F.Adaman İst.,İletişim Yayınları, 1997

CANTİLLON R., **The Circulation And Exchange Of Goods And Mercandise**, Chapter 13 Entreprenourship, Edward Elgar Publishing Limited, England, 1990

CASSON, M., **Entreprenourship**,An Elgar Referance Collection, 1990

CEYLAN, A., **Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu, Teori ve Uygulama**, GYTE Baskı, Gebze, 1999

CHELL,E.,JEAN, H.,& BREARLEY, S., **The Entrepreneurial Personality**; Roudledge, 1991

COCHRAN, C. T., **Entreprenourship And Economic Development**, The Free Pres, 1971

CÜCELOĞLU, D., **İnsan ve Davranışı**, Remzi Kitapevi, 2.Basım, İstanbul, 1991

CÜCELOĞLU, D., **İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları**, Remzi Kitapevi, 9. Bas., 1999

ÇETİN, C., **Yeniden Yapılanma, Girişimcilik,KOBİ ve Bunların Özendirilmesi**, Der. Yayınları İst.,1996

ÇETİN, C., **Yeniden Yapılanma, Girişimcilik Küçük ve Orta Boy İşletmeler ve Bunların Özendirilmesi**, İstanbul Der. Yayınları, 1996

Davranış Bilimlerine Giriş, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.173, Eskişehir, 1997

- DERELİ, T., **Organizasyonlarda Davranış**, İst.Üni.Fak.Yay., İst., 1976
- DERELİ T., **Organizasyonlarda Davranış**, İ.İ.B.F. Yayını, İst.Ünv., İst.,1976
- DİNÇER, Ö., & FİDAN, Y., **İşletme Yönetimine Giriş**, Beta Basın Yayın, 3. Baskı İst., 1997
- DİRİMTEKİN, H., **Türkiye Ekonomisi**, Bilim Teknik Yayınevi, Eskişehir,1987
- DOLGUN, U., **Girişimcilik**, Alfa Yayın, İstanbul, 2003
- DOLGUN, U., **Girişimcilik**, Alfa Yayınları, 2003
- DOLLİNGER, J.M.,**Entrepreneurship**, Second Edition, 1999
- DÖKMEN, Ü., **Küçük Şeyler**, 5.Baskı, Sistem Yayıncılık,İst. 2005
- DRAFT, R. L., **Management**, The Oryeden Pres New York, 1993
- DUNN A., **The Case Of The Suspect Salesman**, Harvard Business Review, 1979
- Ege Sanayicileri ve İş Adamları Derneği(ESİAD) Yayını** No:96, İzmir 1996
- EHMED, C. BEY, **İktisat İlmi**, Çev.Sema-Orhan Çakmak, Liberte Yayınları, Ankara, 2001
- EKONOMİST DERGİSİ, **Kobiler Dünyaya Açılıyor**, Aso Medya, Eylül ve Ocak Sayısı, 1996
- ENGLAND W. G., “İnternational Perspective Form The United States, Japan Korea And Ausralian”, **The Manager And His Values**, Ballinger Publishing Company, USA, 1975
- ERDEM A.,İ., BÖRÜ,D., İSLAMOĞLU,G. ve YURTKORU,S., **Üniversite Gençliği Değerler Araştırması**, Tesev Yay., İst., 2005
- ERDOĞMUŞ, N., **Kobilerin Finansman ve Pazarlama Sonuçları**, Erciyes Ün., Nevşehir, 2000

ESEN, A. ve K. ÇONKAR, **Orta Anadolu Girişimcilerinin Sosyo-ekonomik Özellikleri, İşletmecilik Anlayışları ve Beklentileri Araştırması**, Konya, Konya Ticaret Odası Yayını, No:18, 1999

EXİMBANK, **Dış Ticaret Finansmanında 10.Yıl:1987-1997**, Ank., Kasım 1997

FICHTER, J., **Sosyoloji**, Çev.Nilgün Çelebi, 3.Baskı, Atilla Kitapevi, Ankara, 1996

FİCHTER, J., **Sosyoloji Nedir?**, Çev: Nilgün Çelebi, Selçuk Üniv Yayınları, Konya, No 75, 1990

FORMM, E., **Marx 'ın İnsan Anlayışı**, Arıtan Yayınevi, İstanbul, 1993

FROMM, E., **Özgürlük Korkusu**, Yaprak Yayınları, İstanbul, 1991

FURNHAM, A. & M. ROSE, **Alternative Ethics :The Relationship Between The Wealth, Welfare, Work And Leisure Ethic. Human Relations**, 40, 1987

GERBER, M., E., **Girişimcilik Tutkusu**, Çev.Tayfun Keskin İstanbul Sistem Yayıncılık, 1996

GERBER E.M., **Girişimcilik Tutkusu**, Sistem Yayıncılık, 1995

GERBER MİCHEAL E., **Girişimcilik Tutkusu**, Sistem Yayıncılık İstanbul, 1997

GRIFFIN RİCKY W., GREGORY MOORHEAD, **Organizational Behavior**, Second Edt., Houghton Mifflin Co., USA, 1989

GÖKER, M., **Global Rekabet Ortamı Karşısında Yeni Bir Sanayileşme Modeli**, Türkiye Genç İşadamları Derneği, İstanbul, 1992

GÜÇLÜ, S., **Kurumlara Sosyolojik Bakış**, Birey Yayıncılık, Lord Matbaası, Ekim 2005

GÜNGÖR, E., **Değerler Psikolojisi**, Amsterdam Holland Türk Akademisyenler Birliği, 1993

GÜRSAKAL, N., **Bilgisayar Uygulamalı İstatistik II**, Alpha Yayınları, İstanbul, 2002

GÜVENÇ, B., **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitapevi, 4. Basım, İst., 1984

GÜVENÇ, B., **İnsan ve Kültür**, Remzi Kitapevi, 7.Basım, İstanbul, 1996

GÜLDİKEN, N. & DERELİ, M. Ç., **Ortakent Esnafı Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma (Sivas Örneği)**, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları No:66, 1997

HAMPDEN TURNER, C., **Radical Man**, Cambridge Schenkman, 1970

HISRİCH, ROBERT D. & PETERS, MICHAEL P., **Entrepreneurship Starting,Developing and Managing A New Enterprise**, Boston IRWIN, 1992

HISRICH R D & PETERS M. P., **Entrepreneurship Starting,Developing and Managing A New Entrprise America**, 1995

HISRICH Robert, D ve Michael P.PETERS, **Entrepreneurship**, Irwin Mc Graw USA Hill, 1998

HISRICH ROBERT, D. & MICHEAL P.PETERS, **Entrepreneurship**, Fifth Edition, Mc Graw Hill International Edition, 2002

HOFSTEDE, G., **Cultural Consequences**, Beverly Hills Ca:Sage, 1980

HISRICH, R. & PETERS, P., **Entrepreneurship :Starting,Developing And Managing,A New Enterprise**, 3.Edition, Richard D. Irvın Inc., 1985

İLHAN, S., **Avrupa Birliğine Neden Hayır Jeopolitik Yaklaşım**, 2.Basım, Ötüken Yayınları, İstanbul, 2001

KAĞITÇIBAŞI, Ç., **Yeni İnsan ve İnsanlar**, 10.Basım, Sosyal Psikoloji Dizisi:1 Evrim Yayınevi

KAĞITÇIBAŞI, Ç., **İnsan ve İnsanlar**, Evrim Basım, İstanbul, 1981

KAĞITÇIBAŞI, Ç., **Çocuğun Değeri**, Boğaziçi Ün. İİBF, İst, 1985

KARATAŞ S, **Sanayileşme Sürecinde Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Veli Yayınları İstanbul 1991**

KAİRSEY, D.& MARILYN, B., **Please Understand Me Character And Temperament Types**, Distributed By Prometheus Nemesis Book Company, 1984

KAO J., **Entrepreneurship, Creativity and Organization**, N., J.,; Prentice Hall, 1989

KARAHAN SAMİ **Ticaret Hukukunun Temel Kavramları**, Mimoza Yayınları, Konya

KEMAL KAYA, Y., **Türkiye’de Yaygın Eğitim**, DPT., 1985

KENT C. A., **The Environment For Entrepreneurship**, Lexingtonbook, 1984

KIRZNER M. ISRAEL , **Competition And Entrepreneurship**, Chicago Pres. Chicago, 1973

KNIGHT, F., **Risk, Uncertainty And Profit**, Ed. Mark Casson, Entrepreneurship Edward Elgar Limited, England, 1990

KONGAR, E., **21.Yüzyılda Türkiye**, Remzi Kitapevi 23.Basım, İstanbul, 1999

KONGAR EMRE, **İmparatorluktan Günümüze Türkiye’nin Toplumsal Yapısı**, Cilt:1, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1985

KOSGEB, **2000 Faaliyet Raporu** KOSGEB Yayınları, Ankara, 2001

KOSGEB, **Avrupa Birliği Cc Best Türkiye Raporu**, Ankara, 2002

KOSGEB, **Girişimciliğin Geliştirilmesi Projesi**, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Ankara, 1993

KÖKSAL, B. A., **İstatistik Analiz Metotları**, Çağlayan Kitapevi, İstanbul, 1980

KUMBARACIBAŞI, O., **Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Düşüncenin Evrimi**, San Matbaası, 2. Baskı, 1974

KURTCEBE AHMET, A., **Türkiye’de Girişimcilik**, TOSYÖV Mektubu, 1998

KURAL, K., KARAKEÇELİ, F. ve A.SAKIZOĞLU, **GATT Normları ve Uluslar Arası Bütünleşmeler Açısından Devlet Yardımları**, DTP Yayın ve Şube Müdürlüğü Matbaası, Ankara, 1995

KURATGO, D. F. and R. M. HODGETTS **Entrepreneurship**, Dreyden Pres., London, 1995

MARDİN, **Din ve İdeoloji**, İletişim Yayıncılık, İst., 1993

MCKEACHIE, W. J. & G. L., DOYLE, **Psychology**, London Addison Wesley, 1966

MILLER FRANK, B., **Sanayide Beşeri Münasebetler**, Çev. Sabahattin Yalçın, İst. Üni. Fak. Yay. İst., 1966

MOREHEAD G & GRIFFIN R, **Organizational Behaviour Managing People and Organizations**, Boston Houghton Mifflin Company, 1992

MURPHY, G., **Experimental Social Psychology**, New York Harper, 1987

MÜFTÜOĞLU, T., **Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Sorunlar ve Öneriler**, Ankara Sevinç Yayınevi, 1991

MÜFTÜOĞLU, T., **İşletme İktisadı** Ankara Olgaç Matbaası 1989

MÜFTÜOĞLU, T., **Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler**, Turhan kitapevi Ankara, 1998

MÜFTÜOĞLU, T., **Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler, Sorunlar ve Öneriler**, Sevinç Yayınevi, Ankara, 1991

MÜFTÜOĞLU, T., **Ticaret Kültürü ve Girişimcilik Üzerindeki Etkileri**, TES-AR Tartışma Notları, No:4, Ankara, 1993

MÜFTÜOĞLU, T., **Girişimciler İçin İşletme Yönetimi (Türkiye’de Girişimcilik)**, Editör:Tülin Durukan, Gazi Kitapevi, 2003

OGUZ, Ş., **Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Mesleki Teknik Eğitim**, İKV Yayınları, No: 119, İstanbul, 1992

ONARAN, O., **Maslow Kuramının Türk Kamu Kesiminde Uygulanması, Yönetim Psikolojisi**, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1979

ÖZGÜVEN, İ. E., **Psikolojik Testler**, Ankara, 1994

ÖZGÜVEN İ. E., **Psikolojik Testler**, PDRM Yayınları, 4.Baskı, Ankara, 2005

- ÖZTÜRK, H., **Sosyolojik Yansımalar**, Babil Yayıncılık, 2.Baskı, 2005
- PANDELIA, G., **Le Profil Du Createur Entreprise**, L. Harmattan Paris, 1997
- PAYASLIOĞLU, A., **Türkiye’de Özel Sanayi Alanındaki Müteşebbisler ve Teşebbüsler**, Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 1961
- ROKEACH, M., **The Nature of Human Values**, The Free Pres, New York, 1973
- ROSENBERG, N., **Perspectives On Technology**, Cambridge Pres, 1976
- SANLI, M. ve A. ŞAHSUVAR **Girişimciler için İş Planı Rehberi**, KOSGEB Girişimciliği Geliştirme Enstitüsü, Ankara, 1999
- SARGUT, S., **Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim**, 2.Baskı, İmge Kitapevi, Ankara, 2001
- SARGENT, S. S. and R. C. WILLIAMSON, **Social Psychology**, Third Edition, The Ronald Press Company, New York, 1966
- SAVAŞIR, R., **Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu, İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Ankara, 1999
- SCHEIN, E. H., **Organizational Culture and Leadership**, USA Jossey-Bass, 1986
- SCHUMPETER, A. J., **The Theory of Economic Development**, Harvard University 1934
- SHEPPWARD, H. L. & N. Q. HERRICK, **Changing Emloyee Values: Deeping Discontent**, Harward Business Review, 1979
- SHEPPWARD , H. L.& N. Q. HERRICK, **Where Have All The Robots Gone?**, New York Free Pres, 1972
- SORAL, E., **Özel Kesimde Türk Müteşebbisleri**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları Sayı:11, Ankara, 1974
- SÖĞÜT, M.A., **Kobilerin Finansman ve Pazarlama Sorunları**, Nevşehir, 2001

STEPHENS, R., **Organizational Behaviour**, Prentice Hall, USA

STEPHAN P.R. ve M. COULTER, **Management**, 7. Edition, Prentice Hall
İnnenational Inc., 2002

ŞAHİN, A., **İhracata Yönelik Finansman Araçları**, İğeme, Ankara, Aralık
2000

SAVAŞIR, R., **Türkiye ve AB Ülkelerinde Küçük ve Orta Boyutlu
İşletmeler Açısından İstihdam Politikaları**, Ankara, 1999

ŞAYLAN G., “Bürokrasi ve Siyasal İdeoloji”, **Türkiye’de Kapitalizm**,
Sevinç Matbaası, Ankara, 1974

ŞİMŞEK, M.Ş., “**İşletme Bilimlerine Giriş**” Damla Matbaacılık, Konya
1997

ŞİŞMAN, M., **Örgüt Kültürü**, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Yayınları, Eskişehir, 1994

TAN, H., **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, Milli Eğitim Bakanlığı
Yayınları Öğretmen Dizisi, No:163, İstanbul, 1989

TAWNEY, R. H., **Religion And The Rise Of Capitalizm**, Penguen Books,
New York, 1940

TAYMAZ, E., **Ulusal Yenilik Sistemi Türkiye İmalat Sanayinde
Teknolojik Değişim ve Yenilik Süreçleri**, TÜBİTAK, Ankara, Mart, 2001

TEKİN, M., **Girişimcilik**, Arı Ofset Matbaası, Konya, 1998

TEKİN, M., **Girişimcilik**, Damla Ofset, Konya, 1999

TEKİN M., **Girişimcilik Kendi İşini Kurma ve İşletme**, Arı Ofset
Matbaacılık, Konya, 1998

TEKİN, M., **Girişimcilik, Kendi İşini Kurma ve İşletme**, Damla Ofset,
Geliştirilmiş 2.Baskı, Konya, 1999

TEKİN, M., **Girişimcilik ve Küçük İşletme Yöneticiliği**, Yenilenmiş
4.Baskı, Ankara, 2004

TEVRÜZ, S., **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Türk Psikologlar Derneği Yayını, Ankara, 1996

TINAZ, T., **Girişimcilik**, Anka Ofset A Ş İstanbul, 1994

TİLGHER, A., **Work; What It Has Meant To Men Through The Ages**, New York, Harcourt, Brace, 1930

TİTİZ, T., **Girişimcilik**, İstanbul İnkılap Kitapevi, 1994

TOBB KOSGEB, **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konferansı**, Ankara TOBB, 1993

TROMPENAARS, F., **Riding The Waves Of Culture; Understanding Cultural Diversity in Business**, The Ecomist Book, London, 1993

TURNER, C H & A. TROMPENEARS, **The Seven Cultures Of Capitalism**, New York Doubleday Press., 1993

TÜĞİAD, **Ekonomik Kalkınmada Girişimciliğin önemi ve Değişen Girişimcilik Nitelikleri**, Simge Ofis Matbaacılık, İstanbul, 1993

TÜSİAD, **Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler**, İstanbul TÜSİAD Yayını, 1987

TÜSİAD, **Türkiye’de Girişimcilik İle İlgili Sorunlar ve Çözümler**, İstanbul TÜSİAD Yayını, No:1990/25,İstanbul, 1990

TOSYÖV, **Almanya da Kobiler İçin Girişimcilik ve Teşvik Programları**, Ankara, 1994

TÜRKDOĞAN, O., **Değişme, Kültür ve Sosyal Çözülme**, Birleşik Yayıncılık, İst., 1996

TÜRKDOĞAN, O., **Türkiye’nin Sanayileşmesi, Sanayi Sosyolojisi**, Töre Devlet Yayın Evi, Ankara, 1981

ÜLGNER, S., **İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, Der Yayınları İstanbul, 1981

ÜLGNER, F. S., **İktisadi Çözülmenin Ahlak ve Zihniyet Dünyası**, 2.Baskı, İst., Der Yayınları, 1981

ÜLKEN, H. Z., **Eğitim Felsefesi**, MEB Yayını, İst., 1967

VURAL, S., **İktisadın Tarihi**, Avcı Basım, 2.Baskı, İstanbul, 1998

WEBER, M., **Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu**, Ayraç Yayın Evi, Çev:Zeynep Gürata, 1999

WEBER, M., **The Protestan Ethic And The Spirit Of Capitalism**, Second Ed., George Allen ve Unwin Ltd., London, 1976

WENNEKERS S. & T. ROY, **Linking Entrepreneurship And Economic Growth**, Small Business Economics, Vol:13, 1999

WILLIAM, B. N., **Kirznerian Entrepreneurship And The Economics Of Science**, New York University, 2002

WINGLAND, G. W., “Management Research A Cross-Cultural Perspective”, **Personal Value Systems And Expected Behavior of Managers**, Editor: Desmond Groves, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam, 1973

YILDIRIM E., **Kişisel Gelişim Sosyolojisi**, Hayat Yayıncılık,, İstanbul, Mart 2002

ZENGİNGÖNÜL, O., **AB’de MTE Yeni Yaklaşımlar ve Türkiye için Uyum Analizi**, TOBB Yayınları, No:342, Ankara, 1998

Makaleler:

ADAMSON, B., “Building a Solid Future for Family Owned Business, South Dakota Business Review”, **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol: 63, No: 3, Mar. 2005, s.10

AİKEN, L. R., “ Psychological Testing And Assesment Allyn And Bacon Boston “, **Library Journal**, 1985, s.243-278

AİKEN, L. R., “ Psychological Testing And Assaesment Allyn And Bacon Boston”, **Library Journal**, 1985, s.243-278

ALİ, A., “Scaling An İslamic Work Ethic”, **The Journal of Social Psychology**, Sayı:128, 1988, s.575-583

ALİ, S., “Rekabet Kurulu Başkanı Tamer Müftüoğlu İle Girişimcilik Üzerine”, **Çerçeve Dergisi**, Nisan 1998, s.35

ALA, G., “The Enterprise Culture:Threat Or Opportunity”, **Management Decision**, Vol :26, No: 4, 1988, s.5

AFŞAR TİMUÇİN, “Değer Nedir?”, **Felsefe Dünyası**, Sayı:41, Türk Felsefe Derneği Yayını, Ankara, 2005, s.11

ANONİM, “Girişimcilere Özel Kuruluş:Ulusal Girişim Konseyi”, **İş Fikirleri Dergisi**, Sayı:29, 1999, s.14

ANONYMOUS, “Ready For Business, Organisation For Economic Cooperation And Development”, **The OECD Journal**, No.250, June 2005, s.19

ANONYMOUS, “Be Succesfull....Make Liberating Choices,Nz.”, **Business**, Vol :201, No :3, Apr 2005, s.5

ANONYMOUS, “HR And Corporate Culture :Take Risks, Create Value”, **Canadian Hr Reporter**, Vol:14, No:8, Abı/Inform Global, Apr. 23, 2001, ss.17-18

ANONYMOUS, “Entrepreneurship Centre Takes Off, Organisation For Economic Cooperation And Development”, **The OECD Observer**, Vol:245, Nov. 2004, ss. 32-33

ANONYMOUS, “Black Wealth Initative, Hamet Watthas Always Had A Black Enterprise”, **American Hr Reporter**, Nov. 2004, ss. 82-83

ANONYMOUS, “ Excellence in Entrepreneurship Nominess, Orange Country “, **Business Journall**, Vol: 28, No: 9, Feb 28-Mar 6, 2005, ss. 33-37

ARGRİS, C., “Single-Loop And Double-Loop Models İn Research On Decision Making Administrative”, **Science Quartely**, Vol: 21, 1976, ss. 363-375

ATAY, M., “Değişen Toplum ve Değişmeyen Değerler “, **Sosyal Değişme ve Dini Hayat**, İsav Yayınları, İst., 1991, s.2

AWE, C. S., “Common Sense Business :Starting, Operating And Growing Your Small Business...”, **Library Journal**, Vol: 130, No :12, Jul. 2005, s.81

AYTAÇ, S., “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, **İnsan Kaynakları Dergisi**, Sayı:3, 2001, ss.19-26

BARBEE, B., “Ethics Of....Entrepreneurship”, **Baylor Business Review**, Vol: 22, No: 2, Spring 2005, ss. 42 -44

BEAVER, G., PETER, J., “Competitive Advantage And Entrepreneurial Power; The Dark Side of Entrepreneurship”, **Journal of Small Business And Enterprise Development**, Vol :12, No: 1, 2005, ss.9-23

BENZING, C. H., MANH CHU, G. C., “A Regional Comparison of The Motivation And Problems of Vietnamese Entrepreneurs”, **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol: 10, No :1, Apr. 2005, ss. 3 -27

BEVERLAND, M. L., & S. LOCKSHIN, “Crafting a Competitive Advantage: Tempering Entrepreneurial Action With Positioning-Based Values, Qualitative Market Research”, **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol. 7, No.3, 2004, ss.172-182

BHARADWAJ, N. P., T. W. FALCONE and S. W. OSBORNE, “Creating Entrepreneurs From The Ranks Of The Unemployed”, **Journal Of Small Business Strategy**, Vol: 15, No: 1, Spring 2004, ss.1-16

BOASE, A. W., “The Economic System İn Islam; A Model For All Men”, **Islamic Quarterly**, Vol:9, 1994, ss.129-147

BRENKERT, GEORGE G., “Entrepreneurship, Ethics and The Good Society”, **Ruffin Series In Business Ethics**, Abı/Inform Global, 2002

BUCHOLZ, R. A., “The Belief Structure of Managers Relative to Work Concepts Measured By A Factor Analitic Model :Personel Psychology”, **Journal of Psychology**, Sayı:30, 1977, ss.567-587

BUEHLER, K. S. and G. PRİTSCH, “Runıng With Rısk”, **Business Credit**, Vol:107, No:6, Jun 2005, ss.46-50

CAN, H., “Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı”, **Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F.Yayını** No:12, 1985, ss:64-70

CANTILLION, R., “The Circulation And Exchange Of Goods And Mercandise Chapter 13 Of Essai Sur La Nature Du”, **Entrepreneurship**, Ed.Mark Casson, Edward Elgar Publishing Limited, England, 1990, s. 6

CHERWITZ, A. R.,S. ALVARADO BOYD, “Intellectual Entrepreneurship : A New Approach To Increasing Diversity,College And University”, **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol 79, No 3, Winter 2004, ss.39-41

CHUSMİR, L. & PARKER, H., “Gender And Situational Differences İn Managers Values:A Look At Work And Home Lives”, **Journal Of Business Research**, 1991, s.325

COLAS, H., “In Search of New Organizational Values:The Irruption of Beauty in an Entrepreneurial Creation”, **Corporate Governance**, Emerald Group Publishing Limited, Vol 5, No.2, 2005, ss.78-88

COLMAN, R., “The Realistic Entrepreneur”, **Management**, Vol: 79, No:2, Apr.2005,s.80-81

CONRAD, L., “ Small Business Wonder If Banks Understand Them,Us Banker”, **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Mar. 2005, Vol :115, No: 3, Mar. 2005, s.52 -53

CONSUELO, L., “Waight, Exploring Connections Between Human Resource”, **Development And Creativity**, s.151-159, Nov. 2004

COOPER M R, MORGAN B S, FOLEY P M & KAPLAN L B, “Changing Employee Values: Deeping Discontent”, **Harward Business Review**, 1979, ss.117-125

CROMIE, S., “Motivations of Aspiring Male And Female Entrepreneurs”, **Journal of Occupational Behaviour**, Vol.:8, Iss.:3 Jul,1987, s.259

DAKS, C. M., “ Celebrating Small-Business Success”, Vol :18, No: 48, Nov 28, 2005, s.5

DAVIDSON, P. & WIKLUND, J., “ Values Beliefs And Regional Variations In New Firm Formation Rates”, **Journal Of Economic Psychology**, Vol:18, 1997, s.179-199

DE FAOITE, D.,C., HENRY, K., JOHNSTON, P., VAN DER SIJDE, “Entrepreneurs’ Attitudes to Training and Support Initiatives; Evidence From Ireland And The Netherlands”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol: 11, No: 4, 2004, ss. 40-448

DİKMEN, Ç., “Girişimcilik Eğitiminin Girişimcilik Arzına Etkisi”, **İst. Ün. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 19, 1990

DONALDSON, S. A., “Anatomy of A Start Up”, **Black Enterprise**, Vol :35, No: 4, Nov. 2004, ss.112-117

DRNOVSEK, M., T., ERİKSON, “Competing Models of Entrepreneurial Intentions, Economic And Business Review For Central And South –Eastern Europe”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol: 7, No: 1, Feb. 2005, ss.55-71

ENGLAND, G. W. and R., KOLKE, “ Personel Value Systems of Japanese Managers “, **Journal Of Cross-Cultural Psychology**, Sayı:1, 1970, s.40

ENGLAND, G.W., “Personal Values Systems And Expected Behavior Of Managers –A Comparative Study In Japan, Korea And United States”, **Management Research A Cross-Cultural Perspective**, Desmond Graves Editor, Elsevier Scientific Publishing Company, Amsterdam, 1973

ERTÜBEY, N.ÖZGEN, “Modernleşmeci Ölçütlerle Girişimci Kavramı”, **Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları**, S:3, İzmir, 1992, ss:22-27

ERDOĞAN, İ., “Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulamasına Etkisi ve Faktör Analizi İle Bir Araştırma”, **İstanbul Üniv. İşl. Fak. Yayını**, No: 45, 1986 s.133

ESMER,T., “Türkiye’de Bunalım ve Demokratik Çıkış Yolları” **Ahlaki Değerler ve Toplumsal Değişme**, Türkiye Bilimsel Akademisi(Ed.) TUBİTAK, Ankara, 1998

EWING, L., “A Risk Worth Taking”, **Best’s Review**, Vol :105, No: 11, Mar. 2005, s. 66

EWING, L., “A Risk Worth Taking,Best’s Review”, **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol :105, No :11, Mar 2005, s. 66

FAOITE, D., C., HENRY,K. JOHNSTON,P. VAN DER SİJDE, “Education and Training for Entrepreneurs:A Consideration of Initiatives In Ireland And The Netherlands”, **Journal of Small Business And Enterprise Development**, Vol: 45, No: 8, 2003, s.430-438

FERDA, E., “Girişimcilerde Risk Alma Eğilimi ve Belirsizliğe Tolerans İlişisine Kültürel Yaklaşım”, **A.Ü.IIBF Dergisi**, C:1, S:2, Kasım, 2001, s:15-18

FRANKEL, D., “Accelerating Economic Growth Through Entrepreneurship”, **Finance Week –South Africa**, Jul 13, 2005, s.55

FREDERİCK, H., “ Entrepreneurship:New Perspective İn A Global Age”, **International Journal of Social Economics**, Vol :32, No: ½, 2005, ss.174-176

FURNHAM, A.,“Work Related Beliefs And Human Values”, **Journal Of Personality And Individual Differences**, Vol:8, 1987, s. 627-637

GALLOWAY, L., M. ANDERSON, W. BROWN, L. WILSON, “ Enterprise Skills for The Economy”, **Education&Training**, Vol.45, No.1,2005 , ss.7-17

GALLOWAY, L., M., ANDERSON, W., BROWN, L., WILSON, “Enterprise Skills For The Economy”, **Education &Training**, Vol: 47, No: 1, 2005, ss.7-17

GILMORE, A., D. CARSON, A. O'DONNELL, "Small Business Owner-Managers And Their Attitude To Risk", **Marketing Intelligence & Planning**, Vol :22, No: 2/3, 2004, ss.349-360

GLOEDE, B., "The Peter Principles", **Mediaweek**, Vol:15, No:42, Nov.21, 2005, s.16

GOLDSBY, G. M., D. F KURATKO, J. W. BISHOP, " Entrepreneurship and Fitness: An Examination of Rigorous Exercise and Goal Attainment Among Small Business Owners ", **Journal of Small Business Management**, Vol: 45, No: 1, Jan. 2005, ss.78-92

GRAVES C., W., "1970 Levels Of Existence :An Open System Theory Of Values", **Journal Of Humanistic Psychology**, Vol:10, 1985, s.131-155

GRAVES, C.V., "Levels Of Existence :An Open System Theory of Values", **Journal Of Humanistic Psychology**, Vol:10, 1970, ss.131-155

HAGEN, A., A. TOOTOONCHI ve M. HASSAN, "Integrating Entrepreneurship and Strategic Management Activities to Gain Wealth", **Ceo Perspective, Advances In Competitiveness Research**, Vol :13, No: 1, 2005, ss. 48-63

HANNU, L., "Entrepreneurship And The Characteristics Of The Entrepreneurial Personality", **International Journal Of Entrepreneurial Behaviour & Research**, Vol: 6, 2000 , s.295-309

HARRISON, J. S., "A Stakeholder Perspective of Entrepreneurial Activity :Beyond Normative Theory", **Ruffin Series In Business Ethics**, 2002, s.150

HAZZLIT, H., "Kapitalizmin Etiği", Çev.Nacdet Kandemir, **Piyasa Dergisi**, Sayı:3, 2002, s.15

HIBBERT, S. A., G. HOGG and T. QUINN, "Social Entrepreneurship: Understanding Consumer Motives For Buying The Big Issue", **Journal of Consumer Behaviour**, Vol: 4, No:3, Mar 2005, ss.159-172

HOFSTEDE, G. M. B. & L. C. LUK., “Individual Perceptions of Organizational Cultures; A Methodological Treatise on Levels of Analysis”, **Organizational Studies**, Vol:14, No:4, 1993, ss.483-503

HOFSTEDE, G., “Culture’s Consequences :International Differences In Work Related Values”, **Organizational Studies**, 1980, ss.143

HORMOZ, A. M., “Becoming An Entrepreneur:How To Start A Small Business”, **International Journal Of Management**, Vol: 21, No: 3, Sep. 2004, ss.278-285

HOWORTH, C., S., TEMPEST, C., COUPLAND, “ Rethinking Entrepreneurship Methodology and Definitions of The Entrepreneur”,**Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol :12, No: 1, 2005, ss.24-40

HURST, S., “Brewing Up A Business:Advantures in Entrepreneurship From The Founder Of Dog...”, **Library Journal**, Vol :130, No: 8, May 1, 2005, s.98

JACQUELINE, N., HOOD JOHN E., “ Young Entrepreneurship’s Requisite Areas of Development:A Survey Of Top Executives In Successful Entrepreneurial Firms”, **Journal of Business Venturing**, Vol: 8, ss.115-135

JENNINGS, D., “Culture Freedom And Economic Growth”, **Journal Of Business**, Vol 33, No 4, 1998, s.125

JOHNSON, C. J., “Hot Opportunities For Young Entrepreneurs”, **Black Enterprise**, Vol :36, No :6, Jan 2006, ss.82-87

JOYNER, BREND A., E,DİNAH PAYNE ve CECİLY A RAİBORN, “Building Values,Business Ethics and Corporate Social Responsibility into The Developing”, **Organization Journal of Developmental Entrepreneurship**, Vol :7, No: 1, April 2002, ss.113-131

KEARINS, K.,B., LUKE,P., CORNER, “What Constitutes Successful Entrepreneurship?An Analysis Of Recent Australasian Awards Experiences”, **Journal of The Australian and New Zeland Academy of Management**, Vol 10 No 2, 2004, ss. 41-55

KIREL, Ç., “Kariyer Gelişiminde Toplumsallaşmanın Önemi”, **5M World Dergisi**, <http://www.5mworld.com/sayı17/mk-kariyer.htm>, Nisan 2001

KOGAN, H., “How To Set Up And Run Your Own Business,Great Britain”, **The Daily Telegraph** edited by Kogan page Limited, 1999, s.45

KOVEOS, E P., “The Spirit of Entrepreneurship Research: Growing Globally”, **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol :10, No: 2, Aug 2005, s.97

KOVEOS, PETER E., “ Facing The Challenge”, **Journal of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No :3, Dec 2004, ss.175-176

KREFT STEVEN, F. R. S. SOBEL, “Public Policy, Entrepreneurship and Economic Freedom”, **Cato Journal**, Abi/Inform Global, Vol:25, No:3, Fall 2005, ss.595-616

LAZEAR, EDWARD P., “Entrepreneurship”, **Journal of Labor Economics**, Hoover Institution and Stanford University, Vol:23, No:4, Oct 2005, ss. 649-676

LEONARD, P. L., “Richard Cantillon And The French Economist; Distinctive French Contribution To J B Say”, **The Journal Of Libertarian Studies**, Vol :VIII, No :2, s.295

LIGGIO, P. L., “Richard Cantillon And The French Economist; Distinctive French Contribution To J B Say”, **The Journal Of Libertarian Studies**, Vol VIII, No 2, 1985, s.295

LLOYD, W. JR,G. T. SOLOMON, A., TARABISHY, “A New Paradigm : Entrepreneurial Leadership”, **Southern Business Review**, Vol: 30, No: 2, ss.1-10

LOW, S. J., HENDERSON,S., WEILER, “Gauging A Region’s Entrepreneurial Potential, Economic Review-Federal Reserve Bank Of Kansas City”, **Third Quarter**, Vol: 90, No: 3, 2005 , ss.61 -89

MALEWICKI, S. D., “Member Involvement”, **Entrepreneurship**, Vol: 10, No: 2, Aug 2005, ss.141-166

MATLAY, H., “The Foundations of Entrepreneurship”, **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, Vol: 12, No: 1, 2005, ss. 146-147

MATTHEW, C., S., ROBERT, N., LUSSIER, “ Family Business Ownership and Management :A Gender Comparision”, **Journall Of Small Business Strategy**, Vol: 15, No: 2, Winter 2005, s.59-75

MAYBERYY, D., “Economic Wealth:A Three-Step Process”, **The Region**, Vol: 19,No :3, Sep. 2005,s.54-55

MAMBULA,C. JABANI, F. E SAWYER, “Acts of Entrepreneurial Creativity For Business Growth And Survival In A Constrained Economy “, **International Journal of Social Economics**, Vol :31,No: ½, 2004, s.30-55

MC LARTY R., ”Entrepreneurship Among Graduates :Towards A Measured Response”, **The Journal Of Management Development**, Vol:24, No:3, 2005, ss. 223-243

MCKEON, H.,K., JONSTON,C., HENRY, “Multinational Companies as a Source of Entrepreneurial Learning; Exaples From The IT Sector In Ireland”, **Education&Traming**, Vol :46, No :8/9, 2004, ss.433-443

MEGLINO,B:M:E:C:Ravlin, “Individual Values In Organizations : Concepts,Controversiesand Research”, **Journal of Management**, Vol:24-No:3, 1989, ss.351,395

MICHAEL, T., S., LAWSON, K., SAVERY, “ Entrepreneurship and Philanthropy:The Case of Small Australian Firms”,**Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No: 3, Dec.2004, ss. 239-250

MIRJAM, C., V., PRAAG, “Some Classic Views on Entrepreneurship”, **De Economist**, Vol:147, No:3, 1999, s.326

MILLER, G. P., “Understanding Values – Your Own And Theirs Supervisory”, **Management**, 1998, s.15

MILLER, J. N.,T., L BESSER, “Exploring Decision Strategies and Evaluations of Performance By Networked and Non-Networked Small U.S.Business”, **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 10, No: 2, Aug 2005, s.167-186

MIRELS H L & GARRETT J B “The Protestant Ethic As A Personality Variable” **Journal Of Consulting And Clinical Psychology**, Vol:36, 1971, s. 40-44

MIRJAM C.& PRAAG, V., “Some Classic Views On Entrepreneurship”, **De Economist**, Vol:147, No:3, 1999

MITCHELL, RONALD K, “Entrepreneurship and Stakeholder Theory : Comment on Ruffin Lecture”, **Ruffin Series In Business**, Abi/inform Global, 2002 ss.175-195

MORRIS, M., M., SCHINDEHUTTE, J., LESSER, “Ethnicentrepreneurship:Do Values Matter?New England”, **Journal Of Entrepreneurship**, Vol :5, No: 2, Fall 2002, ss.35-46

MORRIS,H.M., “Fostering Corporate Entrepreneurship:Cross Cultural Comparisons Of The Importance Of Individualismversus Collectivism”, **Journal Of International Business Studies**, 1994, ss. 25-1

MOY, W. H. J., LUK, V. W. M., C. PHILIP, WRIGHT, “Perceptions of Entrepreneurship as a Career:Views of Young People in Hong Kong”,**Equal Opportunities International**, Vol:22, No:4, 2003, ss.16-40

MUELLER S. L., ANISYA S THOMAS, “Culture and Entrepreneurial Potential:A Nine Country Study of Locus of Control And Innovativeness,” **Journal of Business Venturing**, Elsevier Science Inc., Vol:16, 2000, ss.51-75

MUELLER, S., “Gender Gaps in Potential for Entrepreneurship Across Countries And Cultures”, **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No: 3, December 2004, ss. 199-220

MULCAHY, KEVIN V., “ Entrepreneurship or Cultural Darwinism?Privatization and American Cultural Potranage”,**Journal Of Arts Management Law And Society**, Academic Research Library, Vol:33, No: 3, Fall 2003, s.195-184

NAFFZIGER,G.,“Entrepreneurship: A Person Based Theory Approach”, **Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth**, Vol:2, JAI Pres Inc, 1995, s.25

NOWICK, MARGARET D., ERIC, E. LEVIS, JEFFREY, W. LİPPİTT, “Preparing Your Business For Valuation”, **New England Journal of Entrepreneurship**, Vol:8, No:1, Spring 2005, ss.59-64

ÖZGENER, Ş., “Küresel Rekabet Ortamında Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Yeniden Yapılanması”, **Dış Ticaret Dergisi**, Sayı:17, Nisan 2000, ss.24-36

ÖZGÜNER, A., “Türkiyede Kırsal Toplumlarda Norm Çalışmaları”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını**, 1975, ss.228

ÖZTÜRK, H., **Sosyolojik Yansımalar**, 2.Baskı,Babil Yayıncılık, Ankara, 2005, ss.65-78

PETRAKIS, P. E., “Growth, Entrepreneurship,Structural Change,Time and Risk”, **Journal of American Academy of Business**,Cambridge,, Vol :7 No: 1, Sep 2005, ss.243-250

POSNER, B. Z.,W. H. SCHMİDT, Values Congruence and Differences Between The Interplay of Personal and Organizational Value Systems”,**Journal of Business Ethics**,Vol:12, Iss.5, 1993, s.342

POSNER B., Z. & MUNSON, J. M. “The Importance Of Values İn Understanding Organizational Bahavıor Human”, **Resource Management**, Fall 1985, ss.9-14

POWELL, M., “Comparasion Of Attitudes Towards Sexual Intimacy İn Prostitutes And College Goeds”, **The Journal Of Social Psychology**, Vol:101, 1977, s.310

RADCLYFFE, C., “Director,Enterprise:Start-Ups”, **Management**, Nov. 2005, ss.81-84

RAE, D., “Entrepreneurial Learning:A Practical Model From The Creative Industries”, **Education&Training**, Vol: 46, No: 8/9, 2004, ss.492-500

RODOPLU, G., Esnaf ve Sanatkarlar İle Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Finansman Sorunları ve Ticari Krediler, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:9, Ocak 2001, s.28

ROGOFF, G. E., L. Myung – Soo, S. Dong-Churl, “Who Done It? Attributions By Entrepreneurs And Experts of The Factors That Cause and Impede Small Business Success”, **Journal of Small Business Management**, Vol: 42, No: 4, Oct 2004, ss.364-376

SAEKİ, N., & OTHERS, ”A Comperative Study Of Creative Thinking Of American and Japanase Colloge Student S”, **Journal Of Creative Bahaviour**, Vol:35-1, 2001, ss. 25-36

SAHİLOĞLU, H., “Yabancı Gözüyle Türkler Yahudiler Ermeniler Rumlar”, **Belgelerle Türk Tarihi Dergisi**, Sayı:15, 1968, ss.40-48

SAHİLLİOĞLU, H., “Yabancı Gözüyle Türkler”, **Belgelerle Türk Tarihi Dergisi**, Sayı:15, 1968, ss. 44-48

SALİ, A., “Rekabet Kurulu Başkanı Tamer Müftüoğlu İle Girişimcilik Üzerine”, **Çerçeve Dergisi**, Nisan1999, ss.32-41

SALMAN, FERAY, “AB ‘de Kobilere Yönelik Finansman Kaynakları”, **Küçük İşletme Dergisi**, Sayı:6, Nisan 1996, ss.29-31

SCHEIN, E., “How Culture Forms, Develops And Changes, Gaining Control Of The Corporate Culture “, **Library Journal**, Jossey-Bass Pub., London, 1988, s.21

SCHEİN, E. H., “ Organizational Climate An Assey”, **Personel Psychology**, Vol:28, 1990, ss.447-479

SCHRAMN, J. C., “Closing The Enterprise Gap,Vital Speeches Of The Day”, **Library Journal**, Vol: 71, No: 6, Jan 1, 2003, ss. 174-178

SCHWARTZ, S.H., “Universals in The Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Emprical Tests in 20 Countries”, **Advances in Experimental Social Psychology**, Vol :25, 1992, ss.1-65

SCHWARTZ, S. H. & BİLSKEY, W., “Toward a Theory of The Universal Content and Structure of Values: Extensions and Crooss-Culturel Replications”, **Journal of Personalty and Social Psychology**, Vol: 58, 1990, ss.878-891

SCHWARTZ S. H. & SAVING, L., “Identifiying Culture –Specific in The Content and Structure of Values”, **Journal Cross-Cultural Psychology**, Vol:26, 1995, ss. 92-116

SHEPHERD, D. A. & M. LEVESQUE, “Stakeholder Value Equilibration, Disequilibration and The Entrepreneurial Ruffin”, **Series In Business Ethicss**, Abi/Uniform Global, 2002, ss.151-156

SHIELDS, J. F. “Does Rural Location Matter ?The Significance of a Rural Setting For Small”, **Journal of Development Entrepreneurship**, Vol:10, No:1, Apr 2005, ss. 49-63

SHUART, J., “The Value and İmpact of Seminary Training, New England”, **Journal of Entrepreneurship**, Vol :6, No: 1, Spring 2003, ss.9-12

STEPHENS, R., “ Organizational Behaviour”, **Library Journal**, Prentice Hall, USA, s.119

STONE, C., “Design as a Tool For Leadership And Social Change”, **Human Ecology**, Cornell University Academic Research Library, Vol: 32, No:3, Mar 2005, ss.2-4

SULLIVAN, G., M., JAY WEERAWARDENA, K., CARNEGİE, “Social Entrepreneurship:Towards Concepttualisation”, **International Journal of Nonprofit And Voluntary Sector Marketing**, Vol :8, No: 1, Feb 2003, ss.76-88

SWEENEY, T., “The Spirit of Entreprise”, **Credit Union Management**, Vol:28, No: 5, May 2005, ss.54

ŞENCAN, H., “Modern Kavramların Dilini Toplum Bilincine Uyarlama ve Benzetişim Sürecinde Girişimcilik”, **İlim ve Sanat Dergisi**, 1997, s.43

ŞİMŞEK, M. Ş. ve A. ÇELİK, “Ekolojik Yapı ve İşletmelerin Sosyal Sorumlulukları”, **Çevre ve İnsan Dergisi**, Yıl :6, Sayı :20, s.206

TAJNIKAR, M., K. PUSNIK, “Globalizacija In Podjedništvo Z Vdika Slovenije/Globalisation And Entrepreneurship –A Slovenian Perspective”, **Nase Gospodarstvo**, Vol :51, No: 5/6, 2005, s.34-44

THORNBERRY, NEAL E., “Corporate Entrepreneurship :Teaching Managers to be Entrepreneurs”, **The Journal Of Management Development**, Vol:22, No: 4, Abi/Inform Global, 2003, ss.329-344

THRIK,R., S. WENNEKERS, “Entrepreneurship,Small Business And Economic Growth”, **Journal of Small Business and Enterprise Development**, Vol:11, No :1, 2004, ss.140-149

TİLGHER, A., “Work; What It Has Meant To Men Through The Ages”, **The Case of The Suspect Salesman Harvard Business Review**, New York, Harcourt, Bracedunn A., 1979, ss.38-57

TOKOL, T., “İşletmelerde Ürün Yenilikleri”, **Uludağ Ün. İİBF Dergisi**, Cilt:16 :Sayı:4, Mayıs 1998

WADDOCK, S., “Comments on Stakeholder Value Equilibration and The Entrepreneurial Process By S Venkataraman”, **Ruffin Series In Business Ethics**, 2002, ss.163-173

WAYNE, F. S., “An Instrument To Measure Adherance To The Protestan Ethic And Contemporary Work Values”, **Journal Of Business Ethic**, Vol.8, 1989, ss.793-804

WISE, B., “Please,I’d Rather Manage Myself”, **Library Journal**, Vol :129, No: 6,Apr. 1,2004, s.104

WILSON, F., D., MARLİNO ve J., KİCKUL, “Our Entrepreneurial Future:Examing The Diverse Attitudes and Motivations of Teens Across Gender And Ethnic Identity “, **Journal Of Developmental Entrepreneurship**, Vol: 9, No:3, Dec. 2004, ss.177-197

Z.AYCAN, “Paternalizm:Yönetim ve Liderlik Anlayışına İlişkin Üç Görgül Araştırma”,**Yönetim Araştırmaları Dergisi**,1(1),2001,ss.11-31

ZAHERA, SHAKER A., “ Entrepreneurial Risk Taking in Family Firms”, **Family Business Review**, Vol: 18, No: 1, Mar 2005, ss. 23-40

ZAİM, S., “Ekonomik Hayatta Müslüman İnsanın Tutum ve Davranışları, İshayatında İslam İnsanı”, **Müsiad Dergisi**, Hazırlayan:H.İşcan, İstanbul, 1985

ZIMMER, T. W. & NORMAN M., S., “Essentials Of Entrepreneurship And Small Business”, **Management**, Second Edition, Prentice Hall, 1998, ss. 245-247

DİĞER

Internet Kaynakları:

<http://btae.mam.gov.tr/btaesag.htm>, Erşim Tarihi: 13 Nisan 2005

<http://www.dpt.gov.tr>, Erşim Tarihi: 07 Aralık 2006

<http://www.eximbank.gov.tr>, Erşim Tarihi: 28 Ocak 2005

<http://www.eureptr.org.tr>, Erşim Tarihi: 13 Haziran 2005

<http://www.foreigntrade.gov.tr>, Erşim Tarihi: 03 Kasım 2006

<http://www.girişimcilik-network.gen.tr/uyeler/mkd.html>, Erşim Tarihi: 03 Kasım 2005

<http://www.girişimcilik-network.gen.tr/uyeler/mmam.html>, Erşim Tarihi: 08 Subat 2005

<http://www.hazine.gov.tr>, Erşim Tarihi: 15 Temmuz 2006

<http://www.igeme.gov.tr>, Erşim Tarihi: 4 Nisan 2005

<http://www.kosgeb.gov.tr>, Erşim Tarihi: 17 Kasım 2005

<http://www.malatyatso.org.tr/firma.asp>, Erşim Tarihi: 5 Temmuz 2007

<http://www.meksa.organizational.tr>, Erşim Tarihi: 23 Şubat 2005

<http://www.meksa.organizational.tr/forum.htm>, Erşim Tarihi: 13 Kasım 2005

<http://www.meksa.organizational.tr>, Erşim Tarihi: 08 Mart 2006

<http://www.sanayi.gov.tr>, Erşim Tarihi: 3 Ağustos 2006

<http://www.tubitak.gov.tr/tideb/misyon.html>, Erşim Tarihi: 5 Haziran 2005

<http://www.vakifrisk.com.tr/hakinda.htm>, Erşim Tarihi: 03 Mart 2006

Tezler:

AKŞİT, G., **Farklı Kültürlerde Girişimcilik Niyeti ve Üniversite Öğrencilerine Yönelik Karşılaştırmalı Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2003

APAYDIN, F., **Girişimcilik ve Başarılı Girişimcilik Uygulamaları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1999

AYKAN, E., **Girişimcilik ve Girişimcilerin Liderlik Davranışları (Kayseri de Bir Uygulama)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2002

AYTAÇ, R., **Elazığ' da Girişimcilik ve Girişimci Kültür (Elazığ Sanayi ve Ticaret Odasına Kayıtlı İşadamları Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, 1999

ÇAKMAK, O., **Girişimciliğin Ekonomik Tahlili ve Tanzimattan Günümüze Türk Girişimciliğinin Gelişimi (Eczacıbaşı Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003

DANSIK, Ş., **Türkiye'deki Girişimci Profili**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2001

DEMİRCAN, N., **Girişimcilik ve Girişimcilerin Kişilik Özellikleri konusunda Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2000

DEMİR, E., **Kişilik Özelliklerinin Girişimciliğe Etkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2002

ERBEK, Musa E., **Girişimci ve Girişimci Olmayanların Girişimci Özelliklerinin Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2003

GÜVEN, M., **Girişimci ve Yönetici İlişkilerinin Yönetim Fonksiyonlarına Olan Etkisi (GAP Bölgesi Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2002

GÜZEL,S.,**Sosyo-Kültürel Yapı ve Değerler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2001

İLHAN, S., **Değişen İktisadi Zihniyet Bağlamında Girişimcilik: Malatya Yeşilyurt Örneği**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ, 2002

KAPU, H., **Orta ve Güneydoğu Anadolu’da Yaşayan Girişimci/Yöneticilerin Yaşam ve Girişimcilik Değerleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001

KUDRYAŞOV, G., **Türkiye ve Rusya Fedarasyonu Gençlerinin Sosyal Değer Anlayışlarının Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2002

PİLLİS DE, E., **Entrepreneurship**, University Of Southern California Los Angeles California Doktora Tezi, 1998

SİPAHİ, E., **Türkiye de Girişimcilik ve Kadın Girişimciler Üzerine Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,1997

SOYŞEKERCİ, S.,**Örgütlerde Dahili Girişimcilik Kültürünün Tesisine Yönelik Örgüt Kültürü Tasarımı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon, 2001

TURGUT,T., **İş Adamlarının Yaşam ve Çalışma Değerleri**,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 1996

TUNCEL, Asude Ö., **Girişimci Etiği ve İşletmecilikte Bir Başarı Ölçütü Olarak Değerlendirilmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1997

TOSUNOĞLU, B. Tuğberk, **Girişimcilik ve Türkiye’nin Ekonomik Gelişme Sürecinde Girişimciliğin Yeri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2003

UFUK, H., **Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili (Ankara Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1997

YAMAN, M., Kişilerin Değerleri İle Birlikte Çalışmayı Tercih Ettikleri Kişilerin Özellikleri Arasındaki İlişkiler, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001

ZORLUER, Z., Kişilerin Özelliklerinin Girişimcilik ile İşe ve Örgüte Karşı Tutumlarla Olan İlişkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2002

EKLER

EK – 1: AB VE TÜRKİYE GİRİŞİMCİLİĞİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

1- İşletme Kültürünün Oluşturulmasına Yönelik Destek ve Teşvikler		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
Komisyon, Girişimciliğin Özendirilmesi, kadın ve genç Girişimcilerin gelişmesinin teşviki için bazı eylemler başlatmıştır. Özellikle eğitim programlarıyla Girişimciliğin desteklenmesi, orta öğretim ve yüksek okullarda Girişimciliğe yönelik eğitim programlarının uygulanması önem arz etmektedir.	Bu başlık altındaki eylemlerin çoğunluğu üye devletler düzeyinde yürütülmektedir. Örneğin -Girişimciliğin teşviki, işletme kültürünün geliştirilmesi için Avusturya ve Lüksemburg'da ticaret odalarının tanıtım programları, -Finlandiya 'da başlatılan "Girişimciler Onyılı" projesi kapsamında Girişimciliğe ve bağımsız çalışmaya elverişli bir ortam oluşturulması, -İrlanda' da kendi işlerini kurmaya teşebbüs eden üst düzey işletme yöneticileri için başlatılan İşletme Hazırlık Programı ve işe yeni başlayan çok küçük işletmeleri desteklemek üzere oluşturulan İşletme Kurulları, -Almanya'da toplumdaki muhtemel girişimcileri Cesaretlendirmek için başlatılan Exist ve Junior projeleri, -İspanya'da ise Girişimcilik ruhunun güçlendirilmesi için özellikle üniversitelerde yürütülen çeşitli programlar (Lider Fellowships vs.)	Sınırlı sayıdaki kurum ve kuruluş faaliyetinde bulunmakta ve hizmet düzeyi çok düşük seviyelerde kalmaktadır. -Kuruluş Kanunu gereği "diğer bir çok görevi yanında" toplumdaki işletme kültürü ile Girişimciliği desteklemek amacıyla olan KOSGEB, -Girişimlerin çıkarlarını savunma amaçlı kurulmuş bir vakıf olan TOSYÖV, -Ağırlıklı olarak esnaf-sanatkar ve küçük işletmeler üzerinde yoğunlaşan TESK ve Friedrich Naumanın Vakfı ile ortaklaşa kurulan TES-AR bu sınırlı sayıdaki kurum ve kuruluşlardır. Bu kurum ve kuruluşların konu ile ilgisi sadece toplantı, seminer düzenlemek ve çeşitli yayınlar dahilinde konuyu irdelemekten öteye geçmemektedir. Kadın Girişimciliğin desteklenmesi konusunda da aynı kuruluşlar bilgilendirme faaliyetinde bulunurken, finansal anlamda bu alandaki tek destek çok sınırlı da olsa Halkbank tarafından (Ev Kadını Kredisi) verilmektedir.

2-İstihdamın ve Mesleki Eğitimin Gelişiminin Desteklenmesi ve Teşviki		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
Avrupa Sosyal Fonu'ndan yapılacak yardımlarla Girişimcilerin ortak iç pazara katılımının kolaylaştırılması ile istihdamın büyümesine engel teşkil eden ve girişimcilere orantısız bir şekilde yansıyan mali, vergi, idari ve hukuki zorlukların önüne geçilmesi için bu unsurların tanımlanması ve gözden geçirilmesi önerilmektedir. Girişimcilere yönetsel ve mesleki eğitim alanlarında yapılacak destekler ile istihdamın artırılması arasında doğru orantılı bir bağlantı kuran AB, mesleki ve yönetsel eğitim alanlarında bir dizi program başlatmıştır. Bunlardan bazıları şöyledir: Yeni meslek niteliklerinin, yeni becerilerin ve yeni istihdam olanaklarının geliştirilmesi amacıyla uygulanan Euroform, -Gençlerin meslek eğitimi ile yetişkinliğe ve iş hayatına hazırlanmaları için gerekli eylem planlarını kapsayan Petra II: Gençlerin İlk Mesleki Eğitimi ve Hareketliliği, -Teknolojik değişimden Kaynaklanan mesleki eğitimdeki yeniliklerin teşvikine yönelik Eurotecnet II: Yeni Teknolojilerin Öğretilmesi, -Mesleki eğitimin gelişmesine yönelik eylem programı olan Force. Ayrıca, 1975 yılında kurulan Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi CEDEFOP, mesleki eğitimin ve hizmet içi eğitimin AB düzeyinde teşviki ve geliştirilmesi konusunda Komisyon'a yardımcı olmakla görevlidir.	Destek ve teşvikler özellikle istihdamın geliştirilmesinde yoğunlaşmakta olup, "sosyal" ve "mali" olmak üzere iki yönü vardır. Sosyal boyutta önem verilen başlıca hususlar, işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması; personelin işe alınma maliyetinin azaltılması; işsizlerin işe alınmasının teşviki ve çalışmak isteyenlerin becerilerinin geliştirilmesi yoluyla işgücü talebinin artırılması şeklindedir. Örneğin, -Belçika'da uygulanmakta olan "Plan Plus Un" programı Çerçevesinde, ilk işçisini istihdam eden işletmelerde işverenin ödemek zorunda olduğu sosyal güvenlik giderlerinde ilk üç yıl için sırasıyla %100, %75 ve % 50 oranında indirim yapılmaktadır. -Portekiz'de ilk kez işe giren gençleri ve uzun süredir işsiz kalmış olanları işe alan işletmelere, aylık asgari ücretin 12 katı tutarında bir sübvansiyon sağlanmaktadır. -İspanya'da 45 yaşın üzerindeki işsizlerin engellilerin işe alınması durumunda sosyal sigorta primlerinde indirim yapılmaktadır. -Avusturya, Hollanda, Belçika ve Finlandiya'da işsizlerin işe alınmasını işletmeler açısından daha cazip hale getirmek için genellikle sübvansiyonlar ve primlerde indirimler	Çok parlak bir yapı görülememektedir. Mesleki eğitim konusunda Türkiye'deki iki önemli adresten birisi, "Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu" kapsamında girişimcilerin mesleki eğitim sorunlarına çözüm üreten Milli Eğitim Bakanlığı -Diğerleri, 1985 yılında kurulan ve girişimcilere dönük meslek edindirme eğitimleri ve sosyal becerileri geliştirme düzenlemekle sorumlu olan Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme vakfı (MEKSA)'dır. Bunların dışında, Türkiye'nin çeşitli noktalarında uygulamalı eğitim merkezleri olan KOSGEB; Dünya Bankası ile gerçekleştirilen Danışmanlık ve Eğitim Projesi kapsamında TOSYÖV; Orta ve küçük ölçekli işletmeler kurulu (OKİK) kapsamında TOBB; kuruluş kanunu gereği özellikle esnaf-sanatkar ve küçük işletmeleri hedefleyen TESK mesleki ve teknik eğitim konularında Girişimcilere destek sağlamaktadır. Özel veya kamu bağlantılı bu kuruluşların teknik ve mesleki eğitim hizmetlerinin dışında, eğitim giderlerinin devlet desteği ile finansmanı şeklindeki bir uygulama, bir istisna hariç Türkiye'de mevcut değildir. Tek istisna ise 1997 yılında ihracata yönelik Devlet Yardımları çerçevesinde yürürlüğe konulan 97/7 sayılı Eğitim Yardımı Hakkında Tebliğ kapsamında yapılan devletin finansman desteğidir.

2-İstihdamın ve Mesleki Eğitimin Gelişiminin Desteklenmesi ve Teşviki - devamı		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
	şeklinde önlemler yürürlüğe konmuştur. -Almanya, Avusturya Birleşik Krallık ve Fransa gibi ülkelerde, bir taraftan işgücü arzının niteliğini yükseltmek amacıyla iş arayanların becerilerini yükseltmek (eğitim ve mesleki eğitim vererek) üzerinde durulurken, diğer taraftan bağımsız iş ve işçi bulma servisleri kurularak Girişimcilerin nitelikli eleman bulma olanaklarının artırılmasına çalışılmaktadır. Üye devletlerin istihdamının ve eğitiminin gelişimi açısından mali boyutta amaçları, istihdamı ve mesleki eğitimi teşvik eden bazı vergi istisnaları ve kredi imkanlarıdır. Örneğin, -İtalya'da ilave işçi çalıştıran firmalara vergi iadesi yapılabilmekte, yatırıma dönüştürülen karlar vergi dışı bırakılabilmektedir. -İrlanda'da emek yoğun sektörlerde uygulanan KDV oranı düşürülmüştür. -İngiltere'de "Küçük İşletmeler Eğiti Kredileri-Small Firms Training Loans", 50 kişiden az çalışanı olan işletmelerin çalışanlarının eğitim düzeylerinin artırılmasını amaçlayan bir uygulamadır.	AB üyesi ülkelerde istihdamın artırılmasına yönelik yaygın olarak kullanılan, işe alınma maliyetinin azaltılması, işsizlerin işe alınmasının teşviki ve çalışmak isteyenlerin becerilerinin geliştirilmesi yoluyla işgücü talebinin artırılması için genellikle sübvansiyon ve prim indirimleri şeklindeki önlemlere, yine birkaç istisna hariç Türkiye'de rastlanılmamaktadır. -Bu istisnalardan birisi 97/8 sayılı İstihdam "Yol Açma" Yardımı Hakkında Tebliğ uyarınca, sadece ihracat alanı ile sınırlı olmak kaydıyla istihdam edilecek personelin ilk altı aylık maaşının en fazla %70 lik bölümüne katkıda bulunmayı öngören devlet yardımı, -Diğeri ise, Yatırımlarda Devlet Yardımı uyarısınca, teşvik belgesine bağlanması kaydıyla bölgesel gelişmeye yönelik yatırımlarda asgari bir seviyede istihdam sağlanması kaydı ile Fon'dan kredi tahsis yapılmasıdır.

3- Yönetim Kalitesinin Yükseltilmesine Yönelik Destek ve Teşvikler		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
Yönetim kalitesinin yükseltilmesi amacı ile girişimcilere sağlanacak destekler üç yönlü olarak verilebilir: Girişimci yöneticilerinin eğitim programlarından yararlandırılması, Yönetimin kara alma mekanizmalarının etkin işlemlerini sağlayacak bilgi sağlama sistemlerinin geliştirilmesi ve danışmanlık hizmeti verilmesi. Bunlardan, - Girişimci yönetici üyeleri ve yöneticilerin eğitiminin ve yöneticilik becerilerinin desteklenmesini hedefleyen Euromanagement, eğitim programlarının örneklerinden birisidir. - Girişimci yönetimlerinin karar alma mekanizmalarının etkinliğini sağlayacak unsurlardan bilgi temininin AB'ndeki tek ve en önemli adresi Avrupa Bilgi Merkezleri (Euro Info Centers-EICs)'dir. - Benzer şekilde, Girişimci yöneticilerinin kara alma mekanizmalarının etkinliğini yükseltecek başka bir uygulama örneği, Avrupalı Girişimcilere danışmanlık hizmetleri vermek üzere oluşturulan bir organizasyon olan Danışmanlık Hizmetleri Avrupa Komitesi –CESCE'dir	Almanya'da eğitim ve danışmanlık hizmetleri ağırlıklı olarak ticaret odaları ile iş dünyasının ilgili diğer birimleri üzerine bırakılmıştır. -Girişimcilere kılavuzluk edecek yönetsel danışmanlık ve eğitim hizmetleri verilmesi ve bu hizmetlerin kamu yerine kamu dışı kaynaklar tarafından sağlanmasının daha etkin olacağına inanan İtalya, "Koruyucu Melek" adı verilen bir danışmanlık hizmeti başlatmıştır. Yeni Girişimcilere tayin edilen deneyimli bir danışman firma esasına dayanan bu sistem ile, hem genç Girişimcinin yönetsel becerileri geliştirilmekte hem de Girişimin amacına ulaşmasına katkıda bulunmaktadır. -Temel faaliyet sahası yönetsel fonksiyonların geliştirilmesi, durum teşhisi ve danışmanlık olan Küçük İşletme Hizmet Birimi –The Small Business Service, konunun Birleşik Krallık'taki örneğidir. -İrlanda'da Girişimci Operasyon Programı SBOP Pilot Eğitim Projesi – The SBOP Pilot Training Projects, Girişimci sahibi yöneticilerinin yönetsel becerilerinin geliştirilmesini amaçlamaktadır. -Aynı genel program kapsamındaki SBOP Küçük İşletme En İyi Uygulamaların Dağıtım Programı –The SBOP Small Business Best Practice Dissemination program Girişimcilerin işletmecilik bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunması amacıyla en iyi yönetim uygulama örneklerini seçip bunları elektronik ortamda diğer	-Bu alanda Girişimcilere en büyük desteğin KOSGEB'den geldiği görülmektedir.Türkiye'nin çeşitli lokasyonlarındaki danışma merkezleri, bilgi ve dokümantasyon merkezleri ve yatırım geliştirme ve yönlendirme merkezleri ile KOSGEB temel işletmecilik fonksiyonlarında (üretim planlama ve yönetim gibi) yaşanan sıkıntıları ortadan kaldırmak üzere yönlendirici olmaya ve danışmanlık hizmeti vermeye gayret göstermektedir. Ayrıca KOSGEB bilgi sağlama işlevi açısından Türk girişimcilerinin Avrupalı eşlenikleri ile aynı imkanlara kavuşmalarını temin eden Avrupa Bilgi Merkezleri –EICs ağı programını Türkiye'de yürütmektedir. -TOSYÖV tarafından kurulan Dış Ticaret Danışmanlığı A.Ş. ile Profil A.Ş. muhtelif konularda danışmanlık hizmetleri de vermektedir. Ayrıca, emekli Uzmanlar Organizasyon ile, Almanya ve Hollanda'dan getirilen emekli yabancı uzmanlar ile danışmanlık hizmeti verilmektedir. -Ağırlıklı olarak kredi temini ile iştigal eden Türkiye Halk Bankası, Almanya destekli sınırlı imkanlarla da olsa girişimcilere danışmanlık hizmeti vermektedir. -Özellikle işletme verimliliklerinin yükseltilmesi doğrultusunda hazırlanan raporlar ile girişimci yöneticilerine danışmanlık ve bilgi sağlama hizmeti veren Milli Prodüktivite Merkezi de bu alandaki önemli aktörlerdendir.

3- Yönetim Kalitesinin Yükseltilmesine Yönelik Destek ve Teşvikler - devamı		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
	Girişimcilere yaymaya çalışmaktadır. -İspanya, Girişimci bilgi alanı merkezleri –The SME Centers Information Area ile Girişimcilere yönetsel prosedürler ve stratejik iş alanlarında bilgi ve danışmanlık hizmeti verilmektedir. İspanyol Girişimcilerinin yönetim kabiliyetlerini geliştirmek amacıyla verilen hizmetlerden biriside İspanyol Girişimci Enstitüsü IMPI tarafından verilmektedir. Ayrıca birçok üye ülkede Girişimcilerin bilgiye daha iyi erişiminin sağlanması için bilgisayar veri tabanları, işletme evleri, yönetim büroları ağı gibi sistemler devreye sokulmuştur.	

4- Yenilik ve Gelişimlere Yönelik Destek ve Teşvikler		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
Geleceğin Girişimci profilini, insanın fiziki gücü yerine beyin gücü ne dayanan ve dolayısıyla teknoloji temelli işletmeler olarak belirleyen AB, yeni teknolojilerin kullanımı ile Girişimcilerin başarılı olması arasında büyük bağlantı olduğu inancından hareketle; ar-ge çalışmalarına teknolojiye erişime ve teknoloji transferine yönelik birçok program başlatmıştır. -Teknoloji açısından işletmelerin kendilerini anlamalarına yardımcı olan Euromanagement (Ar-Ge Denetimleri Programı, -Yeni teknolojilerin edinilmesini ve bunların işletmelere entegrasyonunu finansal olarak destekleyen Sprint ve Mint Programları -Ar-ge ve teknoloji çalışmalarından elde edilen sonuçların Girişimcilerde Kullanımı yaygınlaştırmayı hedef alan Value Programı -Sanayi alanındaki ar-ge	Almanya'da özellikle Girişimcilerin kendi aralarında Girişimciler ile araştırma-bilim kuruluşları ve üniversiteler arasında işbirliğini geliştirmeye yönelik Pro Inno ve Innonet Programları yürütülmektedir. -İtalya'da teknolojik yeniliklerin doğuşunu desteklemek amacıyla Girişimcilere Endüstriyel Araştırma Fonu'ndan sübvans edilmiş krediler sağlanmaktadır. -Fransa'da sanayi ağı içinde bazı öncelikli tekniklerin kullanılmasını temin etmek için teknolojiye dayanarak yaralanma ve yayma Girişimleri Puma, Puce ve Logic projeleri çerçevesinde desteklenmekte ve her üç projede de harcamaların %50'si fizibilite aşamasında kalan %50'side	-Araştırma –geliştirme Faaliyetlerinin desteklenmesi sanayi-üniversite işbirliğinin kuvvetlendirilmesi, mevcut teknolojilere erişimin kolaylaştırılması ve yaygınlaştırılması gibi asli görevleri olan KOSGEB'in bu amaçlar doğrultusunda ihtisas merkezleri, teknoloji geliştirme merkezleri ve ortak kullanım atelyeleri mevcuttur. -Sanayi üniversite işbirliğini güçlendirmeyi hedefleyen KOSGEB, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) tarafından yürütülmekte olan Teknokent bünyesinde ODTÜ ile 1992 yılında Teknoloji Geliştirme Merkezi –TEKMER'i kurmuştur. - Girişimcilerin bilişim çağının gereklerine ayak uydurmasını temin eden oluşturulan Elektronik Ticaret Destek Programı projesi de KOSGEB tarafından yürütülmektedir. -KOSGEB ve TÜBİTAK'ın

4- Yenilik ve Gelişimlere Yönelik Destek ve Teşvikler -devamı

AB	Üye Ülkeler	Türkiye
çalıştırmalarını destekleyen Brite programı -Araştırma enstitüleri arasındaki işbirliğini geliştirmeyi ve Avrupalı işletmelerin rekabet gücünü artırmaya çalışan Euroka projesi - Girişimcilerle büyük işletmeler ve üniversiteler arasındaki işbirliği olanaklarını geliştirmeyi amaçlayan Espirit programı. bunlardan bazılarıdır.	gerçekleşme aşamasında sübvansé edilmektedir. -Birleşik Krallıkta İnovasyon ve Teknoloji Danışmanları Aracılığıyla sağlanmakta olan programlardan Smart Girişimcilere inovasyon ve teknoloji amaçlı parasal destek sağlarken; Link Araştırma İşbirliği Programı –Link Colaborative Reserch Scheme araştırma kuruluşları ile işletmeler arasında işbirliğini geliştirmeyi hedeflemektedir. -İspanya’da Girişimcileri teknoloji ve inovasyon konusunda desteklemeyi görev edinmiş Teknoloji ve Endüstriyel Kalkınma Merkezi – CDTI, teknoloji ve inovasyon bazlı projelere düşük faizli kredi sağlamaktadır.	birlikte oluşturduğu Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı – TTGV, ar-ge destekleri de dahil olmak üzere teknoloji geliştirme projelerine sermaye desteği vermektedir. Ayrıca üniversite sanayi işbirliğini geliştirme yönünde yürütülen lobi çalışmalarına da katkı sağlamaktadır. -2001 yılında yasalaşarak yürürlüğe giren 26.06.2001 tarih ve 4691 sayılı “ Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu” önemli bir adımdır.Sanayi ve Ticaret Bakanlığı tarafından yayınlanan Kanun ile Girişimcilerin de içinde yer aldığı küçük sanayi siteleri ile organize sanayi bölgelerine teknolojik altyapıyı sağlayacak olan teknoloji geliştirme Bölgeleri aynı zamanda üniversite –sanayi işbirliğinin geliştirilmesine de katkıda bulunacaktır Hazine Müsteşarlığı, Yatırımlarda Devlet Yardımları kapsamında ar-ge yatırımlarını öncelikli alanlardan birisi olarak belirleyip bu yatırımlara kredi tahsis etmektedir. -Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracata Yönelik Yardımları Kapsamında ar-ge harcamalarına destek sağlamaktadır. -Sanayi ve Ticaret Bakanlığı yeni Kanun çerçevesinde kurulacak olan Teknoloji Geliştirme Bölgeleri’nin altyapı ve inşaat harcamalarına Bakanlık kaynakları ile sınırlı olmak kaydıyla destek sağlarken, gelirler ve kurumlar vergisinden de istisnalar söz konusudur.

5- Dışa Açılmaya Yönelik Destek ve Teşvikler		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
AB, Girişimcilerin bir taraftan iç pazara girişini danışmanlık hizmetleri ve etütleri ile desteklemeye çalışırken, diğer taraftan üçüncü ülkelere yapılacak ihracatı mali destek, danışmanlık hizmetleri, ihracat hizmetlerinin daha iyi koordine edilmesini ve ihracat riskini azaltmaya yönelik eylemlerle desteklemeye ve uluslararasılaşmalarına yardımcı olmaya çalışmaktadır. Bu ilkeler doğrultusunda AB, - Girişimcilerin dış pazarlar hakkında bilgilendirilmesini sağlamak üzere Avrupa Bilgi Merkezleri'ni devrede tutmaktadır. -Uluslararasılaşma yolundaki Girişimcilere işbirliği imkanları sunabilmek için BC-NET ve BRE programlarını kullanıma sunmaktadır. -Ortaklık programları yoluyla doğrudan bağlantıların teşviki için Europartenariat Med parnariat ve Interprise programları Girişimcilere hizmet vermektedir.	Hemen hemen bütün ülkelerde Girişimcilerin ihracatına büyük önem atfedildiği ve dolayısıyla bu yöndeki destek ve teşviklere büyük ağırlık verildiği görülmektedir. Üye ülkeler düzeyinde yürütülen programlar bir tarafa, ortak olan husus, bütün üye ülkelerde tüm işletmelerin ve özellikle Girişimcilerin ihracat gayretlerini destekleyen bir örgütün yapılanmasının mevcut olmasıdır. -Almanya'da Girişimcilerin ihracat ve uluslararasılaşma gayretleri; Delegasyon Ofisi Federal Dış Ticaret Enformasyon Ofisi, yurtdışındaki alman Elçiliklerinin iş ve ekonomi birimleri ve internet portalı olan IXPOS hizmeti gibi 4 ayrı platformda desteklenmekte olup Alman Hükümeti Girişimcilere ihracat kredileri ve garantileri sağlamaktadır. - Girişimcileri ihracata yönlendirmekte en başarılı örneklerden birisi olarak kabul edilen İtalya'da ihracatçı birlikleri ve bunların bir araya gelmesi ile oluşturulan Federexport modeli, ihracatçı Girişimcilere verilecek tüm mali destekleri yönlendirmekte ve bunları çeşitli platformlarda temsil etmektedir. -Fransa'da ihracat ve uluslararasılaşmaya yönelik kamu kaynaklı yardım programlarının; Girişimcilerin karşılaştıkları riskleri azaltmak ve uluslararasılaşmada tamamı ile savunmacı pozisyonda kalmayıp agresif olmalarını sağlayacak şekilde teşvik etme amaçları vardır. - Girişimcilerin ihracatının	Genel olarak üçlü bir yapı görülmektedir. -Bunların başında ihracata direkt finansman desteği yerine ar-ge Pazar araştırması, fuar ve sergilere katılma, istihdama yol açma, eğitim giderlerinin karşılanması gibi dolaylı finansal desteklere yer verilen ihracat yönelik Devlet Yardımları vardır.Dış Ticaret Müsteşarlığınca yayınlanan Tebliğ'ler çerçevesinde Girişimcilere dönük yürütülen yardımlar 1995 yılından beri devam etmektedir. Buna ilaveten, İtalyan Federexport uygulamasını örnek alan Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracat Genel Müdürlüğü, Girişimcilerin ihracattaki deneyim ve güçlerini bir araya getirmek suretiyle çeşitli avantajlardan yararlanmaları amacıyla sektörel Dış Ticaret Şirketleri örgütlenme biçimini başlatmıştır. -İkinci olarak, ihracat sigorta programları da uygulayan Türk Eximbank ihracatçı Girişimcileri "Girişimci İhracat Kredi Programı" çerçevesinde desteklemekte ve ağırlıklı olarak Kısa Vadeli İhracat Kredileri" kullandırmaktadır. -Üçüncü olarak, dış pazarlar hakkında bilgi sağlama, Türk ihraç ürünlerinin ve sektörlerinin yurtdışı tanıtımı yapma ve yurtdışı fuar ve sergi organizasyonlarını yapmayı kendime amaç edinen İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi – İGEME vardır. - Bunların dışında, Girişimcilerin ihracata yönelmeleri ve uluslararasılaşmalarında önemli bir etken olan kalite ve standart sağlama konularında da Türkiye'de bazı hizmetler verilmektedir. Özellikle CE işaretlemesi ile diğer kalite ve standartlar konusunda KOSGEB, TOSYÖV gibi.

5- Dışa Açılmaya Yönelik Destek ve Teşvikler - devamı		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
	artırılması ve uluslararasılaşmasının sağlanması konusunda yoğun faaliyet gösteren İspanya'da ihracat teşvik kredileri olarak en büyük destek İspanyol Ticaret Enstitüsü ICEX, İhracat kredileri dışında yurtdışı pazar olanakları, yabancı sermaye teklifleri ve teknolojik işbirliği yapmak isteyen yabancı firmalar konusunda da Girişimcilere hizmet vermektedir. -İhracatın promosyonu ve uluslararasılaşma gayretlerinin Helenik İhracat Promosyon Ofisi HEPO tarafından yürütüldüğü Yunanistan'da; ürünlerin tanıtılması ve tutundurulması, bilgilendirme ve bilginin yayılması, uluslar arası fuarlara katılımın desteklenmesi gibi ihracat teşvik uygulamaları bulunmaktadır.	kuruluşların danışmanlık hizmeti verdiğini belirtmek gerekir. Türk Girişimcilerinin yurtdışı ile işbirliği ve ortaklık Girişimlerini desteklemek amacı ile AB düzeyinde yürütülen programların Türkiye uygulamaları çeşitli kuruluşlar nezdinde yürütülmektedir.Europartenariat ve Medparnariat gibi programlar, İktisadi Kalkınma Vakfı nezdinde : BC-NET, BRE gibi programlar ise KOSGEB ve Vakıfbank nezdinde yürütülmektedir

6- Girişimci Ortamının İyileştirilmesine Yönelik Destek ve Teşvikler		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
AB, gerek mevcut Girişimcilerin gelişimini hızlandırmak gerekse yeni Girişimcilerin ortaya çıkmasını kolaylaştırmak için uygun bir ortam hazırlayabilmek amacıyla bir takım tedbirler ve üye ülkelere dönük tavsiye kararları almıştır. -Her şeyden önce ilk tedbir olarak, AB eylemlerinin ve politikalarının tasarlanmasına ve uygulamasına Girişimci boyutunun dahil edilmesi gerektiği öngörülmüştür. -Ayrıca, Girişimcilerin gittikçe karmaşıklaşan bir hukuki, mali ve idari ortamla karşı karşıya kaldığı gerçeğinden hareketle AB, Birlik mevzuatının birleştirilmesi ve geliştirilmesini öngörmektedir.	Üye ülkelerin Girişimcilerin kuruluşunu ve gelişimini kolaylaştırmak üzere idari ve hukuki işlemleri basitleştirmeye başladıkları, mali ortamı geliştirmeye çalıştıkları ve sosyal mevzuattan kaynaklanan kısıtları azaltma gayreti içine girdikleri dikkati çekmektedir.Örneğin, -İtalya, Bassanini Kanunu ile Girişimciler üzerindeki aşırı idari ve bürokratik engelleri azaltmayı mükerrerlik yaratan, çok sayıdaki karmaşık ve anlaşılması zor uygulamaları kaldırmayı; adem-i merkezîyetçi bir yapıya geçerek merkezi hükümetten yerel otoritelere yetki devrini hedeflemiştir.	Bu alanda çok zayıf bir durum ile karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle Girişimciler hedeflenmeksizin tüm işletmeleri hedef alan ve yatırım ortamının iyileştirilmesi'nin önünde engel teşkil eden alanların tespit edilmesini amaçlayan, ancak somut önlem ve önerilere dönüşemeyen bir çalışma hariç bu alanda Türkiye'de ciddi bir çalışma ve Girişim yoktur.Türk Hükümetinin isteği üzerine Hazine Müsteşarlığı ile Dünya Bankası ve Uluslar arası Finans Kurulu (IFC) ortak teşebbüsü olan yabancı Yatırımcı Danışmanlık Servisi (FLAS) tarafından 2001 yılında yapılan bir çalışmaya göre,Türk iş ortamının rekabet alanda en önde gelen dezavantajlardan birisi

6- Girişimci Ortamının İyileştirilmesine Yönelik Destek ve Teşvikler - devamı		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
	-Fransa, yeni piyasaya girecek Girişimciler üzerindeki vergi yükünü hafifletmek için Ekim 1988' den sonra kurulacak işletmeleri 2 yıl boyunca vergilerden muaf tutmuştur. Ayrıca bunu izleyen üç yıl boyunca da sırası ile %75, %50 ve %25 oranlarında indirim sağlamıştır. -Birleşik Krallık, bir taraftan Girişimcilere geniş amortisman imkanları sağlarken, diğer taraftan normal kurumlar vergisini %33'den %30'a; küçük işletmeler için %23'den %20'ye düşürmüş ve yeni başlangıç yapan işletmeler için %10 olarak belirlemiştir. Ayrıca Birleşik Krallık Girişimcilerin önündeki idari ve hukuki engellerin azaltılması içinde ciddi adımlar atmıştır. Şirket kurmanın maliyeti azaltılırken, şirket karar alma yöntemlerinin basitleştirilmesini hedefleyen şirketler hukuku değişiklikleri de yapılmıştır. Şirketlerin üzerindeki muhasebe ve denetim yükümlülüklerinin hafifletilmesi başka bir yenilik alanını oluşturmuştur. -Benzer şekilde İrlanda'da şirket kuruluşunun hem maliyeti düşürmüş hem de gerekli gün sayısını azaltmıştır. -İspanya, hızlı ve ucuz yeni başlangıçlar için uygun bir ortam hazırlamak için işletmeler için Tek Merci – The One Stop Shop for Business sistemini oluşturan en somut adımlardan birisini atmıştır. -Hollanda ve Finlandiya, işletme kuruluşu için istenen belge ve bununla ilgili mevzuat sayısını	bürokratik engellerdir. Yapılan tespit çalışmalarında bürokratik engellerin en yoğun olduğu alanlar vergi, şirket kuruluşu teşvikler, gümrükler, işletme ve faaliyet lisanslarının temin vb. olarak tespit edilmiştir. Çalışma özellikle Girişimciler için yapılmamış olsa dahi sonuçları, Türkiye'nin bu alanda önünde birçok engel olduğunu ifade etmektedir. Ancak, bugüne kadar bu sorunlu alanların çözümü için ciddi bir Girişim başlatılmamıştır. Vergi oranlarının ve bununla ilgili yasal yükümlülüklerin yeniden gözden geçirilmesi, şirket kuruluşlarının daha basit hale getirilmesi, yasal yükümlülüklerin azaltılması mükerrer işlemlerin önlenmesi yönünde herhangi bir Girişim olmamıştır.

6- Girişimci Ortamının İyileştirilmesine Yönelik Destek ve Teşvikler - devamı		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
	azaltmıştır. -Sosyal mevzuat açısından ise, Belçika,Hollanda,Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerde yeni bir işletme açan işsizlere işsizlik yardımının ödenmesinin sürdürülmesi uygulaması vardır.	

7- Finansa Yönelik Destek ve Teşvikler		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
Hemen hemen bütün ülkelerdeki Girişimci destek sistemlerinin ağırlıklı yönünü oluşturan finansal destek ve teşvikler hususunda AB, Girişimcilerin içinde bulunduğu finansal ve mali ortamda bu tür işletmelerin gelişmesini engelleyen bazı engelleri saptamış Birlik düzeyinde üye ülkelere bazı tavsiyeler ile birlikte tedbirler almıştır. Girişimcilere engel teşkil eden alanlar; sermaye yetersizliği, kredi temin etmede yaşanan güçlükler, sermaye piyasasına ulaşma zorlukları ve geç ödemelerin yol açtığı sorunlar olarak tespit edilmiştir. AB bu sorunların çözümü için, -AB mali araçlarından ağırlıklı olarak Avrupa Yatırım Fonu'nu kullanmaktadır. -Bunlar dışında Entegre Akdeniz Programları ve Yeni Topluluk Aracı ile Girişimcilere yönelik projelere kredi desteği sağlamaktadır. -Ayrıca Girişimcilerin sermaye yetersizliği probleminin çözümüne katkıda bulunmak için öncelikli olarak genç Girişimcilerin teknolojik gelişme içeren projelerinin desteklenmesi amacı ile Avrupa Risk Sermayesi Birliğine de yardım yapmaktadır. - Girişimcilerin sermaye piyasasına ulaşmalarındaki sıkıntıları çözmek içinde NASDAQ benzeri piyasaların	Çeşitli ülkelerde yaratıcı ve zengin bir yapı dikkati çekmektedir. -Almanya'daki en önemli finansal yardım programı olan ERP- European Recovery Program kredileri çerçevesinde Girişimcilere ağırlıklı olarak özkaynak yardımı yapılmaktadır. Yardımlar nakit desteği şeklinde olup, aynı zamanda faiz sübvansiyonunu da içermektedir. Kreditanstalt Für Wiederaufbau (KfW) ve Deutsche Augleichsbank, finansal yardım programlarının Almanya'daki diğer önemli aktörleridir. -Fransa'da CEPME Kredi Enstitüsü, tahvil ve para piyasalarından kaynak kullanarak Girişimcilerin mali sorunlarına çözüm getirmek için uğraş vermektedir. -Girişimcilerin sermaye piyasalarına erişimini kolaylaştırmak isteyen Birleşik Krallık, Kote edilmemiş Menkul Kıymetler Piyasası – The Unlisted Securities Market'i ni kurmuştur. Ayrıca, Kredi Teminat Planı –Loan Guarentee Scheme ile kredi için yeterli teminata sahip olmayan Girişimcilere yardım edilmesİ.	Yeterliliği ve yapısı tartışılacak olsa da belli bir yapılanma vardır. -Kredilendirme alanında en önemli aktör Halkbank'tır. Çeşitli kredi programları ile uzun yıllardan beri Girişimci ihtisas bankası niteliğinde hizmet vermektedir. -Halkbank'a son dönemlerde Vakıfbank da sınırlı boyutlarda katılmıştır. Girişimcilerin kredi kullanımındaki teminat problemine çözüm getirmek amacı ile Kredi Garanti Fonu uygulaması da devreye sokulmuştur. Sisteme dahil tek fon bankası olarak halk bank'ın kullanılması sistemin etkinliğini azaltsa da ilerleyen zamanlarda kefalet bankacılığına geçiş için faydalı bir model olarak başlatılmıştır. -Tespit edilen kriterler dahilinde Girişimci yatırım projelerinin desteklenmesi de genel Yatımlarda Devlet yardımları mevzuatından ayrı bir mevzuat ile gerçekleştirilmekte ve kaynaklar çerçevesinde yatırım ve işletme kredileri temin edilmektedir. Teşvik Belgesi kapsamında verilen bu krediler aynı zamanda faiz sübvansiyonunu da içermektedir. -İhracat destekleri bölümünde belirtildiği üzere, Türk Eximbank da ihracatın teşviki için faiz sübvansiyonlu krediler ile

7- Finansa Yönelik Destek ve Teşvikler - devamı		
AB	Üye Ülkeler	Türkiye
Avrupa'da oluşturulması için gerekli olan hukuki, idari ve mali düzenlemelerin bir an önce yapılması için üye devletlere çağrıda bulunmuştur.	amaçlanmıştır. Birleşik Krallık'taki Girişimci finansman destek sistemi içerisinde (Investors in Industry) örgütünün çok önemli bir payı vardır. Risk sermayesi sistemi ile finansman destek sağlamaktan danışmanlık hizmetine kadar geniş bir hizmet yelpazesi olan kuruluş, İtalyan Federexport sistemi gibi birçok ülke için örnek teşkil edecek bir yapıya sahiptir. -İrlanda, Enterprise Ireland oluşumu kapsamında Girişimcilere kredi, hibe ve garanti formlarında finansal destek sağlamaktadır. -İspanya, Resmi Kredi Enstitüsü OCI vasıtası ile Girişimcilere uzun vadeli yatırım kredileri sağlarken ağırlığı Girişimci kredilerine garanti temin eden sistemlere (İştirak Nitelikli Krediler, Karşılıklı Garanti Şirket Konsolidasyon Sistemi ve Girişimci Kredileri Güvenliği gibi) vermiştir. Ayrıca genel olarak birçok üye ülkede risk sermayesi, finansal kiralama ve faktoring gibi finansman sistemlerinin kurulmasını teşvik ve işleyişini kolaylaştırmak için vergisel destekler başta olmak üzere bazı kolaylıklar sağlanmaktadır	Girişimcilere destek vermektedir. -Risk Sermayesi sisteminin geliştirilmesi için yasal düzenlemeler yapılarak vergisel unsurlar ile sistem teşvik edilmeye çalışılmıştır. Ancak hem mevzuattaki hem de finans piyasasındaki bazı engellerden dolayı sistem istenilen düzeye gelememiştir. -Bir taraftan risk sermayesi sistemin işlerliğini artırmak diğer taraftan Girişimcilerin sermaye piyasalarına erişimini artırmak için Yeni Şirketler Pazarı ve Bölgesel Pazarlar gibi uygulamalar başlatılmış olmasına rağmen bu pazarlar gereken ilgiyi görmemiştir. -Modern finansman araçlarının (leasing ve faktoring gibi) geliştirilmesi ve Girişimcilerin de bunlardan yararlanması hedeflenmiş olmasına rağmen, risk sermayesi modelinde olduğu gibi finans piyasasındaki dengesizlikler yüzünden Girişimciler bir tarafa büyük şirketler dahi bu finansman araçlarını çok düşük düzeylerde kullanmaktadır.

EK – 2: ANKET

Sayın Girişimci,

Bu çalışma, ülke ekonomimize çok büyük katkısı olan girişimcilerimizi tanımak için Malatya da faaliyet gösteren girişimcilerimize uygulanmaktadır. Malatya da faaliyet gösteren girişimcilerin girişimcilik konusundaki değerlendirme ve davranışlarını belirlemek bu anketin amacını oluşturmaktadır.

Aşağıda yer alan ifadeleri girişimciliğinize uygun olarak işaretleyiniz. Tamamen bilimsel amaçlı olarak hazırlanmış olan bu anketin amacına ulaşabilmesi için verdiğiniz cevapların tam ve doğru olması çok önemlidir. Çalışmamıza, değerli vaktinizi ayırarak katılıp katkı sağladığınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

1. Kaç yaşındasınız?

a)25-30 b)31- 35 c)36-40 d)41-45 e)46 ve üzeri

2. Eğitim durumunuz?

a)ilköğretim b)ortaöğretim c)üniversite d)yüksek lisans e)doktora

3. Endüstriyel faaliyet kolunuz?

a)Tekstil-konfeksiyon b)gıda c)çelik eşya d)madencilik e)kimya(ilâç-lastik-plastik)

4. Sektördeki çalışma süreniz?

a)1-5 yıl b)6-10 yıl c)11-15 yıl d)16-20 yıl e)21 yıl ve üzeri

5. İşletmenizin mülkiyet durumu?

a)kendinize ait b)aile şirketi c)çok ortaklı şirket

6. Ailenizin gelir durumu?

a)çok yüksek b)yüksek c)orta d)düşük e)çok düşük

ÇALIŞMA VE YAŞAM DEĞERLERİ

İşletmenizi kurarken, aşağıdaki faktörlerin ne ölçüde etkili olduğunu; size göre en uygun olan seçeneği işaretleyerek cevaplayınız.

	Çok etkili oldu	Etkili oldu	Biraz etkili oldu	Pek etkili olmadı	Hiç etkili olmadı
1. İstihdam imkanları yaratmak.					
2. Ticarete başarılı olan aileler gibi yaşamak.					
3. Çevremde daha etkili hale gelmek.					
4. Gelişmelere uyum göstermek.					
5. Yeniliklerin ve gelişmelerin öncüsü olmak.					
6. Kararlarımın tutarlı ve uygulanabilirliğini kanıtlamak.					
7. Ekonomik özgürlüğe kavuşmak.					
8. Yakın çevremdeki insanların gelişimine katkıda bulunmak.					
9. Kişisel gücümün farkına varılması.					
10. Zamanımı daha iyi değerlendirmek.					
11. Geride övünebilecek bir şeyler bırakmak.					
12. Birlikte çalışmakla başarı ve gücünü arttırmak.					
13. Çevremdeki girişimcilerin durumlarının iyi olması.					
14. Kendi aldığım kararlarla bireysel gelişim sağlamak.					
15. Daha sonra, yaptığım iyiliklerle anılmak.					
16. Ulaşılabilecek başarıyla gerçek farklılığı ortaya çıkarmak.					
17. Yaşamıma anlam kazandırmak.					
18. Toplumsal çalışkanlığımızı göstermek.					
19. İnsanlara faydalı bir şeyler üretmek.					
20. Başarı için uzlaşmacı olmak.					
21. Hayatı doya doya yaşayabilmek.					
22. Birlikte çalışmanın vereceği mutluluğu paylaşmak.					
23. Toplumsal refaha katkıda bulunmak.					
24. Yüksek kazanç elde etmek.					
25. Ahireti kazanmanın yolu dünyadan geçer.					
26. Verilen kararların uygulanabilirliğini ispatlamak.					
27. Bireysel yaratıcılığını göstermek.					
28. Bireysel farklılığını ortaya çıkarabilmek.					

GİRİŞİMCİLİK ÖZELLİKLERİ

Aşağıdaki ifadelere katılıp katılmadığınızı, verilen alternatiflerden birini seçerek cevaplandırınız.

	Kesinlikle katılmıyorum	Büyük ölçüde katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Pek katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Kendi işletmemin başarısı için her şey mübahdır.					
2. Kendini yenileyemeyen, ölmeye mahkumdur.					
3. Kendime her konuda güvenim tamdır.					
4. Para bütün problemleri çözer.					
5. Karar ve davranışlardaki istikrar çok önemlidir.					
6. Başarı, kendine güveni artırır.					
7. Kişi, toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne almalıdır.					
8. Her zaman bildiğim yoldan gitmeyi tercih ederim.					
9. Karşılaştığım problemleri kendim çözerim.					
10. Çalışma arkadaşlarım da içtenlik ve samimiyet önemlidir.					
11. Beklemediğim bir olay olduğunda hemen tepki vermem.					
12. Bilgisizce verilen kararlar pişmanlık verir.					
13. Başladığım bir işi başarıyla bitirmek isterim.					
14. Yenilik ve gelişmeleri takip etmek zaman kaybıdır.					
15. Başarılı ve mutlu yaşamak için adil ve dürüst olmak gerekir.					
16. Belirsiz durumlara fazla tahammül edemem.					

AYIRDIĞINIZ ZAMAN VE VERDİĞİNİZ EMEK İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ

EK – 3: TEST ÖNCESİ FAKTÖR YAPISI

ÇALIŞMA VE YAŞAM DEĞERLERİ

ÇALIŞMA DEĞERLERİ

ÇALIŞMA AHLAKI

Ahireti kazanmanın yolu dünyadan geçer
Daha sonra, yaptığım iyiliklerle anılmak

KENDİNİ GERÇEKLEŞTİRME

Bireysel farklılığını ortaya çıkarabilmek
Kararlarımın tutarlı ve uygulanabilirliğini kanıtlamak
Yaşamıma anlam kazandırmak

ÖRGÜTSEL ÇALIŞMA İNANCI

Birlikte çalışmakla başarı ve gücünü arttırmak
Birlikte çalışmanın vereceği mutluluğu paylaşmak
Toplumsal çalışkanlığımızı göstermek

BOŞ ZAMAN İNANCI

Zamanımı daha iyi değerlendirmek
Hayatı doya doya yaşayabilmek

VARLIK

Ekonomik özgürlüğe kavuşmak
Yüksek kazanç elde etmek

YAŞAM DEĞERLERİ

KURAMSAL

Ulaşılabilecek başarıyla gerçek farklılığı ortaya çıkarmak
Yeniliklerin ve gelişmelerin öncüsü olmak
Verilen kararların uygulanabilirliğini ispatlamak

EKONOMİK

Çevremdeki girişimcilerin durumlarının iyi olması
Ticarette başarılı olan aile bireyleri gibi yaşamak

ESTETİK

Gelişmelere uyum göstermek
Kendi aldığı kararlarla bireysel gelişim sağlamak
Bireysel yaratıcılığını göstermek

TOPLUMSAL

Toplumsal refaha katkıda bulunmak
Yakın çevremdeki insanların gelişimine katkıda bulunmak
İstihdam imkanları yaratmak

POLİTİK

Kişisel gücümün farkına varılması
Çevremde daha etkili hale gelmek
Başarı için uzlaşmacı olmak

DİNSEL

İnsanlara faydalı bir şeyler üretmek
Geride övünebilecek bir şeyler bırakmak

GİRİŞİMCİLİK ÖZELLİKLERİ

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

PRAGMATİK

Kendi işletmemin başarısı için her şey mübahdır
Bilgisizce verilen kararlar pişmanlık verir

MORALİST

Başarılı ve mutlu yaşamak için adil ve dürüst olmak gerekir
Kişi, toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne almalıdır

DUYGUSAL

Para bütün problemleri çözer
Çalışma arkadaşlarım da içtenlik ve samimiyet önemlidir

KARIŞIK

Beklemediğim bir olay olduğunda hemen tepki vermem
Karar ve davranışlardaki istikrar çok önemlidir

GİRİŞİMCİ ÖZELLİKLERİ

RİSK ALMA

Her zaman bildiğim yoldan gitmeyi tercih ederim
Belirsiz durumlara fazla tahammül edemem

BAŞARI İHTİYACI

Başladığım bir işi başarıyla bitirmek isterim
Başarı, kendine güveni artırır

KENDİNE GÜVEN

kendime her konuda güvenim tamdır
Karşılaştığım problemleri kendim çözerim

YENİLİKÇİLİK

Yenilik ve gelişmeleri takip etmek zaman alır
Kendini yenileyemeyen, ölmeye mahkumdur

EK – 4: TEST SONRASI FAKTÖR YAPISI

ÇALIŞMA VE YAŞAM DEĞERLERİ

FAKTÖR 1 Toplumsal (Yaşam Değeri)

- ÇYD 5. Yeniliklerin ve gelişmelerin öncüsü olmak
- ÇYD 8. Yakın çevremdeki insanların gelişimine katkıda bulunmak
- ÇYD 11. Geride övünebilecek bir şeyler bırakmak
- ÇYD 15. Daha sonra, yaptığım iyiliklerle anılmak
- ÇYD 25. Ahreti kazanmanın yolu dünyadan geçmek

FAKTÖR 2 Örgütsel Çalışma İnancı (Çalışma Değeri)

- ÇYD 12. Birlikte çalışmakla başarı ve gücünü arttırmak
- ÇYD 20. Başarı için uzlaşmacı olmak
- ÇYD 22. Birlikte çalışmanın vereceği mutluluğu paylaşmak

FAKTÖR 3 Kendini Gerçekleştirme (Çalışma Değeri)

- ÇYD 18. Toplumsal çalışkanlığımızı göstermek
- ÇYD 27. Bireysel yaratıcılığını göstermek

FAKTÖR 4 Ekonomik (Yaşam Değeri)

- ÇYD 7. Ekonomik özgürlüğe kavuşmak
- ÇYD 21. Hayatı doya doya yaşayabilmek

FAKTÖR 5 Bireysel Gelişim (Çalışma Değeri)

- ÇYD 14. Kendi aldığım kararlarla bireysel gelişim sağlamak

GİRİŞİMCİLİK ÖZELLİKLERİ

FAKTÖR 1 Başarı ve Güven (Girişimci Özelliği)

- GD 3. Kendime her konuda güvenim tamdır
- GD 6. Başarı, kendine güveni artırır
- GD 9. Karşılaştığım problemleri kendim çözerim
- GD 13. Başladığım bir işi başarıyla bitirmek isterim

FAKTÖR 2 Moralist (Kişilik Özelliği)

- GD 7. Kişi, toplumun çıkarlarını kendi çıkarlarının önüne almalıdır
- GD10. Çalışma arkadaşlarım da içtenlik ve samimiyet önemlidir
- GD 15. Başarılı ve mutlu yaşamak için adil ve dürüst olmak gerekir

FAKTÖR 3 Karışık (Kişilik Özelliği)

- GD 5. Karar ve davranışlardaki istikrar çok önemlidir
- GD 11. Beklemediğim bir olay olduğunda hemen tepki vermem

FAKTÖR 4 Pragmatik (Kişilik Özelliği)

- GD 1. Kendi işletmemin başarısı için her şey mübahdır.
GD 8. Her zaman bildiğim yoldan gitmeyi tercih ederim

FAKTÖR 5 Riskten Kaçınma (Girişimci Özelliği)

- GD 12. Bilgisizce verilen kararlar pişmanlık verir
GD 16. Belirsiz durumlara fazla tahammül edemem

EK –5: GİRİŞİMCİLİK VE DEĞERLE İLGİLİ YERLİ VE YABANCI KAPSAMLI ÇALIŞMA BULGULARI

GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ KAPSAMLI YERLİ ÇALIŞMALAR

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
1	Asude Özsoy	1997	Girişimci Etiği	Girişimcilerin ota yaş olduğu ve yaşın etkisi belirtilerek, ekonomik değerlerin etkisi bulunmuştur.
2	Recep Aytaç	1999	Girişimcilik ve girişimci kültür	Girişimcilerin ota yaş olduğu ve yaşın etkisi, risk üstlenmeme ve kişisel güven yokluğu tespit edilmiştir.
3	Serhat Soyşekerci	2001	Girişimcilik kültürünün tesisine yönelik örgüt kültürü tasarımı	Girişimcilerde bireysel gelişim ve kendine güven değeri tespit edilmiştir.
4	Hüsnü Kapu	2001	Orta ve Güneydoğu Anadolu da yaşayan girişimci/yöneticilerin yaşam ve girişimcilik değerleri	Girişimcilerde ekonomik değer ve aile etkisinin yüksek olduğu ayrıca kendini gerçekleştirme, bireysel gelişim, toplumsal yaşam değeri tespit edilmiştir.
5	Zuhal Zorluer	2002	Kişilik özelliklerinin girişimcilik ile işe ve örgüte karşı tutumlarla olan ilişkileri	Eğitim arttıkça girişimcilik özelliğinin azaldığı, Cattel'in kişilik özelliklerinin girişimciliği etkilediği belirtilmiştir.
6	Zuhal Zorluer	2002	Kişilik özelliklerinin girişimcilik ve işe ve örgüte karşı olan ilişkileri	Eğitim ve girişimcilik özellikleri arasında ters bir ilişki olduğu bulunmuştur.
7	Erdem Demir	2002	Kişilik özelliklerinin girişimciliğe etkisi	Ekonomik yönde kendini gerçekleştirme, bireysel gelişim tespit edilmiştir.

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
8	Süleyman İlhan	2002	Değişen iktisadi zihniyet bağlamında girişimcilik	Girişimcilerin ota yaş olduğu ve yaşın etkisi belirtilerek, kendini gerçekleştirme ve toplumsal yaşam değeri tespit edilmiştir.
9	Ebru Aykan	2002	Girişimcilik ve girişimcilerin liderlik davranışları	Girişimcilerin ota yaş olduğu ve yaşın etkisi, aile şirketi ve riskten kaçınmanın yaygın olduğu ayrıca ailelerin girişimcilerin liderlik davranışlarındaki etkisi tespit edilmiştir.
10	B.Tuğberk Tosunoğlu	2003	Girişimcilik ve Türkiye'nin ekonomik gelişme sürecinde girişimciliğin yeri	Türkiye'deki girişimciliğin kültürel ve ekonomik açıdan sıkıntı içerisinde olduğunu belirtmektedir.
11	M.Erden Erbek	2003	Girişimci ve girişimci olmayanların girişimci özelliklerinin karşılaştırılması	Girişimcilerin risk almama eğilimi çerisinde oldukları, karşılaştıkları problemleri kendilerine güvenerek çözümledikleri bulunmuştur.
12	Gülhan Akşit	2003	Farklı kültürlerde girişimcilik niyeti	Türklerde kültürel değerlerin girişimciliğin gelişiminde etkileyici olmadığı ve toplum olarak risk eğiliminin az olduğu tespit edilmiştir.
13	Orhan Çakmak	2003	Girişimciliğin ekonomik tahlili ve Tanzimat'tan günümüze Türk girişimciliğinin gelişimi	Girişimciliğin kültürünün oluşturulamamış olmasının önündeki tarihsel engeller.(Türk gelenek ve Devlet anlayışı)

GİRİŞİMCİLİKLE İLGİLİ KAPSAMLI YABANCI ÇALIŞMALAR

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
1	Keith Davis ve Robert Blomstrom		Girişimcilik araştırmaları	Girişimciliğin gelişiminde değerlerin etkili olduğu tespit edilmiştir.
2	Schakel		Girişimcilik araştırmaları	Girişimcilik çok yönlü ilişkiler bütünü
3	Schumpeter		Girişimcilik araştırmaları	Gelir seviyesi yüksek olduğu için girişimciliğin ülke ekonomisine katkısı olduğunu, teknoloji ve yeniliğin girişimciliği geliştirdiğini belirtilmektedir
4	Phalet ve Claeys	1993	Türk ve Belçikalı girişimcilerin karşılaştırılması	Türk girişimcilerde kendini gerçekleştirme ve toplumsal yaşam değeri tespit edilmiştir.
5	Mcclelland		Girişimcilik araştırmaları	Başarma güdüsünün ve ailenin girişimcilik üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir.
6	Thomas C. Coachron		Latin Amerika ve Birleşik Amerika'daki girişimcilik farklılıkları	Aile eve eğitimin girişimcilik üzerindeki etkisi tespit edilmiştir. Ayrıca girişimcinin çocukluktan itibaren olan yetiştirme sürecine önem vermiştir.

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
7	Max Weber		Girişimcilik araştırmaları	Din ve ailenin girişimcilik üzerindeki etkisini belirterek, kişiliğin gelişiminde ailenin önemini vurgulamıştır.
8	Marshall		Başarılı olan girişimcilerin özellikleri	Aile yapısı, eğitim ve doğuştan gelen özelliklerin girişimciliği oluşturmakta olduğunu tespit etmiştir.
9	J.Baptiste Say		Başarılı girişimcilerin özellikleri	Başarılı olan girişimcilerin aynı zamanda yönetici özelliklerinin de yeterli seviyede olması gerektiğini belirtmektedir.
10	Hofstede		Türk ve Japon girişimcilik özelliklerinin tespiti	Her iki kültürde de kolektivist düşüncenin ve riskten kaçınmanın girişimciliği olumsuz olarak etkileyen ana faktör olduğu tespit edilmiştir.
11	Hofstede	1980	ABD-Avrupa – Asya Girişimcileri üzerine yapılan araştırma	Amerika ve Avrupalı ülkelerin bireyselci, Asyalıların ise toplulukçu olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada Türklerin toplulukçu ruha sahip oldukları tespit edilmiştir.

DEĞERLE İLGİLİ KAPSAMLI YERLİ ÇALIŞMALAR

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
1	Sabri Ülgener	1981	İktisadi çözümlenin ahlak ve zihniyet dünyası	Türklerin; Osmanlı dönemin etkisi ile günümüze ulaşan kanaatkarlık, riskten ve kişisel girişimden kaçınma, çalışmayı bir zorunluluk olarak, çalışma süresini yoğun olmayan ve kısa sürede tempoda tutmak, ileriye planlamamak gibi değerlere sahip olduğunu tespit etmiştir.
2	Esmer Ergüder	1991	Türk toplumunun değerleri	TÜSİAD tarafından Türk toplumunun değerleri adlı çalışmada çalışma değerleri incelenmiş, girişimciliğin bir meslek olarak algılanmaya başlandığı, bireysel gelişim ve kendini gerçekleştirme çalışma değeri tespit edilmiştir.
3	Ecmel Ayrıl	1992	Akademisyenlerin çalışmayla ilgili değerleri	Türkiye, ABD, Almanya, İngiltere üzerinde yapılmış olan bu çalışma da, Türk akademisyenleri ile diğer ülkelerin akademisyenleri yerli ve yabancı olmak üzere iki ayrı kotada ele alınmış ve Türk akademisyenlerinin sorumlu, başarılı olma ve yetenekleri kullanma gibi bilgi ve kavramaya ait değerler ile; taktir, terfi ve statü gibi ödül olarak algılanan değerlere diğer kültürlerde yaşayan akademisyenlere oranla anlamlı bir biçimde daha çok önem verdikleri tespit edilmiştir.

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
4	Tülay Turgut	1996	İşadamlarının yaşam ve çalışma değerleri	TÜGİAD ve TÜSİAD üyeleri üzerinde yapılan değer araştırmalarında, toplumsal, dinsel ve ekonomik yaşam değeri tespit edilmiştir. Ayrıca yaşın yaşam değerleri üzerindeki etkisi saptanmıştır. Ayrıca kendini gerçekleştirme değerinin önemsendiği ortaya çıkarılmıştır.
5	S.Seyfi Ögün	2000	Türk politik kültürü	Türk kültürünün bütüncül yapısı içerisinde birey hiçbir zaman ortaya çıkmamıştır. Ayrıca bireysel kültür ve inisiyatifin gelişmediği bir kültürdür.
6	Meltem Yaman	2001	Kişilerin değerleri ile birlikte çalışmayı tercih ettikleri kişilerin özellikleri arasındaki ilişkiler	Türklerde toplulukçu ruhunun hakim değer olduğu tespit edilmiştir.
7	Serkan Güzel	2001	Sosyo-kültürel yapı ve değerler	Türk kültürünün bütüncül yapısı içinde birey, hiçbir zaman ortaya çıkmamıştır. Çünkü, topluluk ruhu daha etkindir. Türk toplum yapısı, bireysel inisiyatifi içermeyen ögeler üzerine kurulduğunu, bu anlamda da birey kültürünün oluşmadığını belirtir. Birey kültürünün oluşmaması, ağırlıklı olarak memurlardan oluşan bir sosyo-politik memur yapısının kurulmasında etkin olmuştur.
8	Gennady Kudryaşov	2002	Türkiye ve Rusya Federasyonu gençlerinin sosyal değer anlayışlarının karşılaştırılması	Değerlerin demografik etkenlerden olumlu yönde etkilendiğini ve ekonomik değer ön planda yer aldığını belirtmektedir.
9	Abbas Ali	-	İslamın kültürel özellikleri	İslamiyetin toplumların ilerleme noksanlığına sebep olmadığı tespit edilmiştir.

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
10	Erol Güngör	-	Değerler psikolojisi	İnsan davranışlarının temelinin altında tek bir değer veya bütününün olmadığını, davranış mekanizmalarının bilinenden daha karmaşık olduğunu belirtmektedir. Ayrıca değerlerin oluşumunda yaş ve eğitimin etkisini de vurgulamıştır.

DEĞERLE İLGİLİ KAPSAMLI YABANCI ÇALIŞMALAR

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
1	Rokeach	1968	ABD’de Değerler	Değerler demografik etkenlere göre değişmekte ve başarı ihtiyacı asıl farklılığı yaratmaktadır.
2	Dickson ve Buchholz	1977-1978	Girişimci değerleri	Kendini gerçekleştirme değerinin önemsendiği ortaya çıkarılmıştır.
3	Frank Knight		Girişimcilik araştırmaları	Bireysel tatmin için girişimciliğin yapıldığı tespit edilmiştir.
4	Robert Hisrich		Girişimcilik araştırmaları	Girişimcilerin gelirlerinin iyi olduğu, İnsanların kişisel tatmin ve değer yaratmak için girişimci olduklarını tespit etmişlerdir.
5	Vanketeraman		Girişimcilik araştırmaları	Toplumsal değerler canlandırıldığı takdirde refah düzeyinin artacağı tespit edilmiştir.
6	Milton R.Blood	1969	İş değerleri ve işinden memnun olma arasındaki ilişki	Protestan grupta iş tatmininin yüksek olduğu tespit edilmiştir.
7	Taylor ve Thompson	1975	Genç ve yaşlı çalışanlar arasındaki değer farklılıkları	İş değerleri ve yaş arasındaki ilişkinin; bireysel olgunlaşma, geçmiş olay ve deneyim, sosyalleşme ve eğitimle ilişkili olduğu saptanmıştır.

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
8	Ona A. Pela	1985	Amerika ve Nijerya hastanelerinde çalışanların farklılıkları	Kültürler arası farklılıktan dolayı çalışanlarda da değer farklılıkları olduğu tespit edilmiştir.
9	Wayne H. Hogan ve Harsha N. Mookherjee	1981	Değerlerle ilgili yapılan araştırmalar arasındaki ilişki araştırması	Yaş, cinsiyet ve aile eğitiminin değerler üzerindeki etkisi ortaya çıkarılmıştır.
10	Robert E. Pitts	1981	Karışık toplumlardaki kültürel değerler ve değer çatışmaları	Değer farklılıkları; yaş, cinsiyet ve öğrenime göre değişmiştir. Ayrıca; güvenlik, özgürlük ve aile bütünlüğü hepsinde ortak değer olarak tespit edilmiştir.
11	Donald A. Clara ve Donald Cooper	1983	Nijeryalı işletme öğrencilerinin kişisel ve etnik değerleri	Başarılı olma, rahat bir yaşam, özgürlük ve hırslı olama değerleri tespit edilmiştir.
12	M. Connie Kristiansen	1985	Bireyin toplum tarafından sosyal kabul görmesiyle, değerleri benimsemesi arasındaki ilişki	Yaş ile sosyal kabul arasında ilişki olduğu fakat; gerçek arkadaşlık ve dürüstlük dışında diğer değerlerinde kazanılması gerektiği tespit edilmiştir.
13	Gayle Wolfe	1985	Lübnanlı Hristiyan - Müslüman kadın ve erkeklerin değerler sistemini karşılaştırmak	Müslümanlarda eşitliğe daha çok önem verildiği, her iki grupta da dürüstlük ve sorumluluk değerleri tespit edilmiştir.

SIRA NO	ÇALIŞMAYI YAPAN	ÇALIŞMANIN TARİHİ	ÇALIŞMANIN ADI	ELDE EDİLEN SONUÇLAR
14	Garry E. Popp ve Herbert J. Davis	1986	Toplumda geçerli olan kültürel değerler	Büyük firma çalışanları arasında alt kültürden kaynaklanan çatışmaların olabileceğini tespit etmiştir.
15	Leonard H. Chusmir ve Barbara Parker	1991	Kadın ve erkek yöneticilerin değer karşılaştırması yapılmıştır	Her iki cins arasında değer farklılıklarının olduğu ayrıca, kadınlarda eşitlik olgusunun daha önemli olarak algılandığı tespit edilmiştir.
16	Barry Z. Posner ve Warren H.Schmidt	1993	Değerler benzeşmesi, örgütsel ve kişisel değerler arasındaki farklar	Örgüt ve kişisel değerler arasında benzeşim olduğu, benzeşim değerleri fazla olanlarda aynı zamanda sosyal sorumluluğunda olduğu tespit edilmiştir.
17	David A.Ralston	1993	Yönetimsel değerler arasındaki farklar	Karşılaştırılan; ABD, Çin Ve Hong Kong'un her birinin öz değerlerinde eşsiz olduğudur. ABD'nin yönetimsel değerlerinin Çin ve Hong Kong'a göre çok farklı olduğu tespit edilmiştir.
18	John H. Barnett ve Marvin J.Karson	1989	Yöneticiler, değerler ve yönetici kararlarında cinsiyetin rolü, mesleki kariyer, örgütsel deneyim, görev bilincinin etkileri ve ahlaki ilişkilerin önemi	Yaş ve tecrübenin değerleri tayin etmede bir faktör olduğu tespit edilmiştir.

EK – 6: ANKETE İLİŞKİN BULGULAR

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	99,2
	Excluded ^a	1	,8
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,199	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ÇYD1	53,5378	21,352	-,174	,252
ÇYD2	54,2521	20,055	,070	,188
ÇYD3	53,9244	19,918	,047	,192
ÇYD4	53,3445	19,143	,099	,174
ÇYD5	53,8151	19,050	,133	,164
ÇYD6	53,3529	20,434	-,100	,255
ÇYD7	54,0504	18,896	,238	,143
ÇYD8	53,5546	19,402	,119	,172
ÇYD9	53,9244	20,206	,001	,204
ÇYD10	53,7815	19,799	,065	,187
ÇYD11	54,2185	18,596	,250	,134
ÇYD12	53,6387	19,233	,148	,164
ÇYD13	54,0000	20,966	-,117	,235
ÇYD14	53,8067	19,157	,128	,167
ÇYD15	53,9496	18,709	,158	,154
ÇYD16	53,8319	20,565	-,065	,224
ÇYD17	53,2101	21,506	-,193	,277
ÇYD18	53,9160	18,773	,214	,144
ÇYD19	54,2773	21,321	-,179	,239
ÇYD20	54,1597	19,949	,042	,194
ÇYD21	53,8571	19,225	,134	,166
ÇYD22	53,8319	19,700	,055	,190
ÇYD23	54,0840	20,535	-,038	,212
ÇYD24	54,0420	19,786	,093	,182
ÇYD25	54,1092	17,539	,369	,087
ÇYD26	54,1261	20,687	-,064	,218
ÇYD27	54,1849	19,576	,148	,170
ÇYD28	53,5882	21,126	-,162	,277

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	119	99,2
	Excluded ^a	1	,8
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,594	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ÇYD2	33,5294	22,370	-,002	,604
ÇYD3	33,2017	21,823	,053	,602
ÇYD4	32,6218	21,644	,027	,613
ÇYD5	33,0924	20,559	,187	,584
ÇYD7	33,3277	20,832	,230	,577
ÇYD8	32,8319	21,226	,133	,591
ÇYD10	33,0588	21,785	,057	,601
ÇYD11	33,4958	19,625	,386	,552
ÇYD12	32,9160	20,112	,309	,565
ÇYD14	33,0840	19,891	,296	,565
ÇYD15	33,2269	18,821	,396	,545
ÇYD18	33,1933	20,310	,268	,571
ÇYD20	33,4370	21,299	,134	,591
ÇYD21	33,1345	19,846	,328	,561
ÇYD22	33,1092	20,793	,173	,586
ÇYD24	33,3193	22,202	,011	,605
ÇYD25	33,3866	18,070	,570	,516
ÇYD27	33,4622	21,403	,165	,586

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	119	99,2
	Excluded ^a	1	,8
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,663	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ÇYD5	23,1092	16,844	,249	,653
ÇYD7	23,3445	17,923	,156	,663
ÇYD8	22,8487	18,079	,099	,673
ÇYD11	23,5126	16,693	,336	,639
ÇYD12	22,9328	16,690	,338	,638
ÇYD14	23,1008	16,244	,361	,634
ÇYD15	23,2437	15,305	,452	,616
ÇYD18	23,2101	17,218	,236	,654
ÇYD20	23,4538	17,691	,177	,662
ÇYD21	23,1513	16,248	,390	,629
ÇYD22	23,1261	17,264	,205	,659
ÇYD25	23,4034	14,751	,613	,588
ÇYD27	23,4790	18,116	,151	,663

Factor Analysis

Communalities

	Initial	Extraction
ÇYD5	1,000	,644
ÇYD7	1,000	,723
ÇYD8	1,000	,816
ÇYD11	1,000	,635
ÇYD12	1,000	,487
ÇYD14	1,000	,682
ÇYD15	1,000	,544
ÇYD18	1,000	,667
ÇYD20	1,000	,583
ÇYD21	1,000	,564
ÇYD22	1,000	,617
ÇYD25	1,000	,665
ÇYD27	1,000	,673

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,811	21,620	21,620	2,611	20,086	20,086
2	1,995	15,349	36,969	1,877	14,440	34,526
3	1,365	10,501	47,469	1,340	10,306	44,832
4	1,073	8,257	55,726	1,237	9,515	54,347
5	1,056	8,121	63,847	1,235	9,500	63,847
6	,820	6,307	70,154			
7	,772	5,941	76,094			
8	,688	5,290	81,384			
9	,633	4,871	86,255			
10	,579	4,452	90,708			
11	,490	3,768	94,475			
12	,415	3,192	97,667			
13	,303	2,333	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
ÇYD5	,471	-,467	,107	-,227	,374
ÇYD7	,236	-,237	,448	,587	-,255
ÇYD8	,149	,061	,592	-,382	-,542
ÇYD11	,412	,643	,116	-,195	-,027
ÇYD12	,483	,335	-,153	-,281	,197
ÇYD14	,645	-,365	-,345	,039	,111
ÇYD15	,669	-,135	-,192	,197	-,051
ÇYD18	,260	,460	,458	-,144	,396
ÇYD20	,263	,562	-,324	,294	-,080
ÇYD21	,610	-,284	-,002	-,070	-,326
ÇYD22	,254	,630	,018	,392	-,043
ÇYD25	,792	-,065	-,020	-,097	-,154
ÇYD27	,205	-,178	,542	,314	,454

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
ÇYD5	,539	-,418	,405	-,100	-,068
ÇYD7	,202	,082	,139	,797	,141
ÇYD8	,825	-,069	,041	,086	,195
ÇYD11	,717	,167	,258	-,333	,349
ÇYD12	,338	,701	,226	-,478	,052
ÇYD14	,182	-,067	-,003	-,047	,752
ÇYD15	,696	,199	,016	,108	-,093
ÇYD18	-,071	,278	,706	-,205	,210
ÇYD20	,112	,728	-,111	-,088	-,144
ÇYD21	,180	-,040	-,095	,716	,280
ÇYD22	-,006	,767	,138	,099	-,001
ÇYD25	,755	,163	,096	-,047	,240
ÇYD27	,075	-,107	,699	,393	-,109

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 12 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	,898	,293	,286	-,039	,154
2	-,360	,839	,134	-,346	,170
3	-,236	-,146	,632	,423	,587
4	-,019	,409	,001	,782	-,471
5	-,084	-,147	,708	-,298	-,618

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	98,3
	Excluded ^a	2	1,7
	Total	121	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,122	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GÖ1	34,9748	15,262	,068	,100
GÖ2	36,9076	23,220	-,724	,464
GÖ3	37,4118	16,363	,065	,111
GÖ4	36,6891	21,657	-,595	,425
GÖ5	37,3950	16,088	,002	,104
GÖ6	37,6134	16,782	,150	,101
GÖ7	37,0420	14,464	,255	,034
GÖ8	35,5126	19,794	,575	-,322 ^a
GÖ9	37,3025	17,484	,267	,110
GÖ10	37,3950	15,122	,143	,077
GÖ11	35,7143	11,002	,529	-,213 ^a
GÖ12	37,3529	16,501	,103	,106
GÖ13	37,5294	14,895	,241	,053
GÖ14	35,5042	10,049	,491	-,267 ^a
GÖ15	37,2017	15,451	,061	,105
GÖ16	35,3445	10,228	,486	-,252 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	119	98,3
	Excluded ^a	2	1,7
	Total	121	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GÖ1	30,3193	28,287	,484	,663
GÖ3	32,7563	30,830	,440	,686
GÖ5	32,7395	30,194	,331	,675
GÖ6	32,9580	30,752	,423	,680
GÖ7	32,3866	27,426	,308	,643
GÖ8	30,8571	19,056	,808	,521
GÖ9	32,6471	32,230	,303	,707
GÖ10	32,7395	29,279	,270	,669
GÖ11	31,0588	21,310	,715	,557
GÖ12	32,6975	30,145	,443	,682
GÖ13	32,8739	28,755	,480	,657
GÖ14	30,8487	18,892	,771	,527
GÖ15	32,5462	29,097	,475	,670
GÖ16	30,6891	19,267	,756	,533

Factor Analysis

[DataSet1] C:\Users\Hp\Documents\Akademik I\182-MalatyaAnaliz\MalatyaVeriler.sav

Communalities

	Initial	Extraction
GÖ1	1,000	,520
GÖ3	1,000	,820
GÖ5	1,000	,385
GÖ6	1,000	,471
GÖ7	1,000	,712
GÖ8	1,000	,851
GÖ9	1,000	,453
GÖ10	1,000	,722
GÖ11	1,000	,795
GÖ12	1,000	,427
GÖ13	1,000	,630
GÖ14	1,000	,879
GÖ15	1,000	,656
GÖ16	1,000	,872

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,871	27,647	27,647	3,705	26,461	26,461
2	1,625	11,610	39,257	1,549	11,065	37,526
3	1,330	9,497	48,754	1,394	9,955	47,481
4	1,243	8,878	57,632	1,367	9,766	57,247
5	1,124	8,030	65,662	1,178	8,416	65,662
6	,976	6,971	72,633			
7	,961	6,867	79,500			
8	,783	5,595	85,095			
9	,636	4,540	89,635			
10	,555	3,965	93,601			
11	,418	2,985	96,585			
12	,223	1,590	98,175			
13	,139	,991	99,166			
14	,117	,834	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
GÖ1	,817	-,485	,162	-,357	,174
GÖ3	,674	,013	,273	,831	-,155
GÖ5	,511	,388	,112	,048	,455
GÖ6	,528	-,268	,506	-,134	-,330
GÖ7	,451	,323	-,164	-,517	-,333
GÖ8	,911	,005	,042	,094	,107
GÖ9	,443	,273	,036	-,085	,417
GÖ10	,724	,818	,189	-,126	,004
GÖ11	,853	,101	,117	,166	,123
GÖ12	,540	-,161	-,136	-,020	,616
GÖ13	,661	,380	,672	-,083	-,031
GÖ14	,131	-,026	-,020	,082	,058
GÖ15	,725	,366	-,641	,209	-,229
GÖ16	,918	-,066	,006	,139	,078

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 5 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component				
	1	2	3	4	5
GO1	,289	-,296	,293	,618	,072
GÖ3	,701	,062	-,054	-,890	-,143
GÖ5	-,043	,387	,561	-,073	,174
GÖ6	,654	,029	,140	-,075	-,386
GÖ7	,267	,652	-,191	,142	-,358
GÖ8	,171	,033	-,009	,692	-,019
GÖ9	,596	,257	-,015	-,004	,280
GÖ10	-,019	,812	-,218	,119	,027
GÖ11	,179	,146	,715	-,003	,003
GÖ12	,026	-,200	,058	,043	,618
GÖ13	,864	,173	,366	-,068	-,108
GÖ14	,125	-,024	-,047	,124	-,065
GÖ15	,077	,624	-,792	,048	-,140
GÖ16	,129	-,051	-,021	,057	,748

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5
1	,968	,018	-,028	,209	-,134
2	-,036	,861	-,498	,066	,063
3	,063	,498	,802	-,302	-,116
4	,196	-,097	-,302	-,928	,020
5	,138	,008	,129	,007	,982

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		ÇYDF1	ÇYDF2	ÇYDF3	ÇYDF4	ÇYDF5
N		120	120	120	120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,9533	1,7917	1,8333	1,8083	2,3083
	Std. Deviation	,57613	,55013	,54362	,66479	,73102
Most Extreme Differences	Absolute	,176	,215	,229	,280	,280
	Positive	,176	,215	,213	,245	,280
	Negative	-,127	-,161	-,229	-,280	-,220
Kolmogorov-Smirnov Z		1,929	2,354	2,506	3,068	3,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,000	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		GÖF1	GÖF2	GÖF3	GÖF4	GÖF5
N		120	120	120	120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1,6646	1,9111	2,5708	3,8833	2,7750
	Std. Deviation	,32328	,49410	,64266	,87863	,76105
Most Extreme Differences	Absolute	,153	,173	,214	,244	,233
	Positive	,153	,173	,127	,102	,125
	Negative	-,146	-,135	-,214	-,244	-,233
Kolmogorov-Smirnov Z		1,676	1,894	2,349	2,678	2,551
Asymp. Sig. (2-tailed)		,007	,002	,000	,000	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Kruskal-Wallis Test**Ranks**

	Yas	N	Mean Rank
Basari ve Güven Girisimci Özelligi	25-30	8	74,06
	31-35	41	57,78
	36-40	51	55,33
	41-45	12	72,92
	46 ve üzeri	8	75,19
	Total	120	
Moralist Kisilik Özelligi	25-30	8	72,38
	31-35	41	62,10
	36-40	51	65,44
	41-45	12	42,25
	46 ve üzeri	8	36,31
	Total	120	
Karisik Kisilik Özelligi	25-30	8	79,25
	31-35	41	75,98
	36-40	51	63,39
	41-45	12	16,83
	46 ve üzeri	8	9,50
	Total	120	
Pragmatik Kisilik Özelligi	25-30	8	67,25
	31-35	41	74,88
	36-40	51	64,30
	41-45	12	19,75
	46 ve üzeri	8	16,94
	Total	120	
Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi	25-30	8	53,06
	31-35	41	75,84
	36-40	51	66,44
	41-45	12	19,50
	46 ve üzeri	8	12,94
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Moralist Kisilik Özelligi	Karisik Kisilik Özelligi	Pragmatik Kisilik Özelligi	Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi
Chi-Square	5,850	9,690	50,302	38,866	44,031
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,211	,046	,000	,000	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Yas

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Egitim	N	Mean Rank
Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Ilkogretim	32	72,61
	Lise	45	56,02
	Lisans	35	57,93
	Yüksek Lisans	8	48,50
	Total	120	
Moralist Kisilik Özelligi	Ilkogretim	32	43,39
	Lise	45	67,57
	Lisans	35	62,64
	Yüksek Lisans	8	79,81
	Total	120	
Karisik Kisilik Özelligi	Ilkogretim	32	39,63
	Lise	45	64,87
	Lisans	35	70,43
	Yüksek Lisans	8	76,00
	Total	120	
Pragmatik Kisilik Özelligi	Ilkogretim	32	35,58
	Lise	45	72,31
	Lisans	35	67,11
	Yüksek Lisans	8	64,81
	Total	120	
Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi	Ilkogretim	32	28,41
	Lise	45	73,48
	Lisans	35	70,43
	Yüksek Lisans	8	72,44
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Moralist Kisilik Özelligi	Karisik Kisilik Özelligi	Pragmatik Kisilik Özelligi	Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi
Chi-Square	6,082	12,821	17,883	24,207	39,614
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,108	,005	,000	,000	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Egitim

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Endüstriyel Faaliyet Kolu	N	Mean Rank
Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Tekstil Konfeksiyon	28	57,79
	Gıda	34	54,85
	Çelik Eşya	26	73,42
	Madencilik	19	63,05
	Kimya	13	51,54
	Total	120	
Moralist Kisilik Özelligi	Tekstil Konfeksiyon	28	60,09
	Gıda	34	61,71
	Çelik Eşya	26	55,56
	Madencilik	19	62,87
	Kimya	13	64,65
	Total	120	
Karisik Kisilik Özelligi	Tekstil Konfeksiyon	28	74,86
	Gıda	34	66,59
	Çelik Eşya	26	52,92
	Madencilik	19	37,95
	Kimya	13	61,77
	Total	120	
Pragmatik Kisilik Özelligi	Tekstil Konfeksiyon	28	80,61
	Gıda	34	73,44
	Çelik Eşya	26	44,75
	Madencilik	19	35,61
	Kimya	13	51,23
	Total	120	
Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi	Tekstil Konfeksiyon	28	87,80
	Gıda	34	73,78
	Çelik Eşya	26	40,29
	Madencilik	19	33,47
	Kimya	13	46,88
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Moralist Kisilik Özelligi	Karisik Kisilik Özelligi	Pragmatik Kisilik Özelligi	Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi
Chi-Square	5,928	,886	16,141	31,620	47,206
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,205	,927	,003	,000	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Endüstriyel Faaliyet Kolu

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Sektörde Çalışma Süresi	N	Mean Rank
Basari ve Güven Girisimci Özelligi	1-5	21	55,93
	6-10	49	58,36
	11-15	37	59,89
	16-20	12	78,21
	21 ve üzeri	1	71,50
	Total	120	
Moralist Kisilik Özelligi	1-5	21	73,93
	6-10	49	67,66
	11-15	37	50,01
	16-20	12	41,79
	21 ve üzeri	1	40,00
	Total	120	
Karisik Kisilik Özelligi	1-5	21	70,14
	6-10	49	70,80
	11-15	37	58,68
	16-20	12	12,00
	21 ve üzeri	1	3,00
	Total	120	
Pragmatik Kisilik Özelligi	1-5	21	74,88
	6-10	49	74,85
	11-15	37	47,96
	16-20	12	20,25
	21 ve üzeri	1	2,50
	Total	120	
Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi	1-5	21	70,05
	6-10	49	74,90
	11-15	37	52,11
	16-20	12	15,67
	21 ve üzeri	1	3,00
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Moralist Kisilik Özelligi	Karisik Kisilik Özelligi	Pragmatik Kisilik Özelligi	Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi
Chi-Square	3,976	13,022	34,396	37,444	36,958
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,409	,011	,000	,000	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Sektörde Çalışma Süresi

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Mülkiyet	N	Mean Rank
Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Sahis Sirketi	40	62,30
	Aile Sirketi	63	59,99
	Çok Ortakli Sirket	17	58,15
	Total	120	
Moralist Kisilik Özelligi	Sahis Sirketi	40	60,48
	Aile Sirketi	63	59,20
	Çok Ortakli Sirket	17	65,38
	Total	120	
Karisik Kisilik Özelligi	Sahis Sirketi	40	74,10
	Aile Sirketi	63	52,37
	Çok Ortakli Sirket	17	58,65
	Total	120	
Pragmatik Kisilik Özelligi	Sahis Sirketi	40	79,01
	Aile Sirketi	63	54,48
	Çok Ortakli Sirket	17	39,26
	Total	120	
Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi	Sahis Sirketi	40	73,84
	Aile Sirketi	63	55,97
	Çok Ortakli Sirket	17	45,91
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Moralist Kisilik Özelligi	Karisik Kisilik Özelligi	Pragmatik Kisilik Özelligi	Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi
Chi-Square	,209	,445	10,305	20,578	10,557
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,901	,801	,006	,000	,005

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Mülkiyet

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Gelir	N	Mean Rank
Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Çok Yüksek	11	61,00
	Yüksek	62	59,76
	Orta	38	61,92
	Düşük	9	59,00
	Total	120	
Moralist Kisilik Özelligi	Çok Yüksek	11	54,45
	Yüksek	62	64,50
	Orta	38	54,92
	Düşük	9	63,89
	Total	120	
Karisik Kisilik Özelligi	Çok Yüksek	11	73,36
	Yüksek	62	65,55
	Orta	38	48,95
	Düşük	9	58,78
	Total	120	
Pragmatik Kisilik Özelligi	Çok Yüksek	11	74,73
	Yüksek	62	69,24
	Orta	38	50,70
	Düşük	9	24,28
	Total	120	
Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi	Çok Yüksek	11	72,82
	Yüksek	62	67,94
	Orta	38	52,58
	Düşük	9	27,61
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Basari ve Güven Girisimci Özelligi	Moralist Kisilik Özelligi	Karisik Kisilik Özelligi	Pragmatik Kisilik Özelligi	Riskten Kaçınma Kisilik Özelligi
Chi-Square	,117	2,328	7,533	19,504	15,119
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,990	,507	,057	,000	,002

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gelir

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Yas	N	Mean Rank
Toplumsal Yasam Degeri	25-30	8	81,31
	31-35	41	74,22
	36-40	51	56,33
	41-45	12	40,00
	46 ve üzeri	8	26,69
	Total	120	
Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	25-30	8	78,81
	31-35	41	67,74
	36-40	51	65,56
	41-45	12	26,92
	46 ve üzeri	8	23,19
	Total	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	25-30	8	81,50
	31-35	41	66,61
	36-40	51	57,93
	41-45	12	38,13
	46 ve üzeri	8	58,13
	Total	120	
Ekonomik Yasam Degeri	25-30	8	36,44
	31-35	41	64,61
	36-40	51	66,20
	41-45	12	32,71
	46 ve üzeri	8	68,88
	Total	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Degeri	25-30	8	56,38
	31-35	41	68,12
	36-40	51	64,92
	41-45	12	26,13
	46 ve üzeri	8	48,94
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Toplumsal Yasam Degeri	Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Kendini Gerçekleştir me Çalışma Degeri	Ekonomik Yasam Degeri	Bireysel Gelisim Çalışma Degeri
Chi-Square	22,343	26,706	10,560	15,129	18,843
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,000	,000	,032	,004	,001

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Yas

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Egitim	N	Mean Rank
Toplumsal Yasam Degeri	İlkogretim	32	50,25
	Lise	45	56,09
	Lisans	35	68,49
	Yüksek Lisans	8	91,38
	Total	120	
Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	İlkogretim	32	44,39
	Lise	45	61,34
	Lisans	35	65,26
	Yüksek Lisans	8	99,38
	Total	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	İlkogretim	32	68,03
	Lise	45	54,83
	Lisans	35	55,47
	Yüksek Lisans	8	84,25
	Total	120	
Ekonomik Yasam Degeri	İlkogretim	32	57,08
	Lise	45	56,81
	Lisans	35	68,97
	Yüksek Lisans	8	57,88
	Total	120	
Bireysel Gelisim Çalışma Degeri	İlkogretim	32	46,66
	Lise	45	62,04
	Lisans	35	69,56
	Yüksek Lisans	8	67,56
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Toplumsal Yasam Degeri	Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Kendini Gerçekleştir me Çalışma Degeri	Ekonomik Yasam Degeri	Bireysel Gelisim Çalışma Degeri
Chi-Square	11,995	18,392	7,986	3,199	9,550
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,007	,000	,046	,362	,023

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Egitim

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Endüstriyel Faaliyet Kolu	N	Mean Rank
Toplumsal Yaşam Degeri	Tekstil Konfeksiyon	28	63,84
	Gıda	34	68,97
	Çelik Eşya	26	55,35
	Madencilik	19	47,13
	Kimya	13	61,00
	Total	120	
Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Degeri	Tekstil Konfeksiyon	28	63,50
	Gıda	34	71,19
	Çelik Eşya	26	52,17
	Madencilik	19	44,87
	Kimya	13	65,58
	Total	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	Tekstil Konfeksiyon	28	55,38
	Gıda	34	53,34
	Çelik Eşya	26	63,67
	Madencilik	19	67,05
	Kimya	13	74,35
	Total	120	
Ekonomik Yaşam Degeri	Tekstil Konfeksiyon	28	69,89
	Gıda	34	57,78
	Çelik Eşya	26	58,62
	Madencilik	19	51,71
	Kimya	13	64,00
	Total	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Degeri	Tekstil Konfeksiyon	28	62,96
	Gıda	34	67,57
	Çelik Eşya	26	51,38
	Madencilik	19	58,66
	Kimya	13	57,62
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Toplumsal Yasam Degeri	Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Kendini Gerçekleştir me Çalışma Degeri	Ekonomik Yasam Degeri	Bireysel Gelisim Çalışma Degeri
Chi-Square	5,821	9,464	5,580	3,997	4,222
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,213	,054	,233	,406	,377

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Endüstriyel Faaliyet Kolu

NPar Tests

Kruskal-Wallis Test

Ranks

	Sektörde Çalışma Süresi	N	Mean Rank
Toplumsal Yaşam Degeri	1-5	21	67,31
	6-10	49	63,84
	11-15	37	66,31
	16-20	12	19,71
	21 ve üzeri	1	28,50
	Total	120	
Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	1-5	21	73,67
	6-10	49	67,13
	11-15	37	57,92
	16-20	12	20,50
	21 ve üzeri	1	34,50
	Total	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	1-5	21	58,26
	6-10	49	58,55
	11-15	37	68,00
	16-20	12	48,13
	21 ve üzeri	1	74,00
	Total	120	
Ekonomik Yaşam Degeri	1-5	21	60,64
	6-10	49	64,60
	11-15	37	57,43
	16-20	12	52,08
	21 ve üzeri	1	71,00
	Total	120	
Bireysel Gelişim Çalışma Degeri	1-5	21	65,50
	6-10	49	74,19
	11-15	37	45,73
	16-20	12	41,33
	21 ve üzeri	1	61,00
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Toplumsal Yasam Degeri	Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Kendini Gerçekleştir me Çalışma Degeri	Ekonomik Yasam Degeri	Bireysel Gelisim Çalışma Degeri
Chi-Square	20,219	22,466	4,052	1,920	22,287
df	4	4	4	4	4
Asymp. Sig.	,000	,000	,399	,750	,000

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Sektörde Çalışma Süresi

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Mülkiyet	N	Mean Rank
Toplumsal Yasam Degeri	Sahis Sirketi	40	64,30
	Aile Sirketi	63	58,85
	Çok Ortakli Sirket	17	57,68
	Total	120	
Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Sahis Sirketi	40	65,33
	Aile Sirketi	63	55,33
	Çok Ortakli Sirket	17	68,32
	Total	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	Sahis Sirketi	40	67,49
	Aile Sirketi	63	51,46
	Çok Ortakli Sirket	17	77,56
	Total	120	
Ekonomik Yasam Degeri	Sahis Sirketi	40	62,55
	Aile Sirketi	63	54,40
	Çok Ortakli Sirket	17	78,29
	Total	120	
Bireysel Gelisim Çalışma Degeri	Sahis Sirketi	40	67,47
	Aile Sirketi	63	58,21
	Çok Ortakli Sirket	17	52,59
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Toplumsal Yasam Degeri	Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	Ekonomik Yasam Degeri	Bireysel Gelisim Çalışma Degeri
Chi-Square	,753	3,171	11,114	7,108	3,356
df	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,686	,205	,004	,029	,187

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Mülkiyet

NPar Tests**Kruskal-Wallis Test****Ranks**

	Gelir	N	Mean Rank
Toplumsal Yasam Degeri	Çok Yüksek	11	60,14
	Yüksek	62	66,40
	Orta	38	53,91
	Düşük	9	48,17
	Total	120	
Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Çok Yüksek	11	67,68
	Yüksek	62	59,77
	Orta	38	59,64
	Düşük	9	60,39
	Total	120	
Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	Çok Yüksek	11	61,91
	Yüksek	62	56,57
	Orta	38	61,36
	Düşük	9	82,22
	Total	120	
Ekonomik Yasam Degeri	Çok Yüksek	11	74,27
	Yüksek	62	64,76
	Orta	38	49,38
	Düşük	9	61,28
	Total	120	
Bireysel Gelisim Çalışma Degeri	Çok Yüksek	11	73,91
	Yüksek	62	64,63
	Orta	38	52,30
	Düşük	9	50,28
	Total	120	

Test Statistics^{a,b}

	Toplumsal Yasam Degeri	Örgütsel Çalışma İnanci Çalışma Degeri	Kendini Gerçekleştirme Çalışma Degeri	Ekonomik Yasam Degeri	Bireysel Gelisim Çalışma Degeri
Chi-Square	4,405	,545	4,845	7,123	6,556
df	3	3	3	3	3
Asymp. Sig.	,221	,909	,183	,068	,087

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Gelir

Frequencies

Frequency Table

Yas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	8	6,7	6,7	6,7
	31-35	41	34,2	34,2	40,8
	36-40	51	42,5	42,5	83,3
	41-45	12	10,0	10,0	93,3
	46 ve üzeri	8	6,7	6,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Egitim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	İlkogretim	32	26,7	26,7	26,7
	Lise	45	37,5	37,5	64,2
	Lisans	35	29,2	29,2	93,3
	Yüksek Lisans	8	6,7	6,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Endüstriyel Faaliyet Kolu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tekstil Konfeksiyon	28	23,3	23,3	23,3
	Gıda	34	28,3	28,3	51,7
	Çelik Esya	26	21,7	21,7	73,3
	Madencilik	19	15,8	15,8	89,2
	Kimya	13	10,8	10,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Sektörde Çalışma Süresi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	21	17,5	17,5	17,5
	6-10	49	40,8	40,8	58,3
	11-15	37	30,8	30,8	89,2
	16-20	12	10,0	10,0	99,2
	21 ve üzeri	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Mülkiyet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sahis Sirketi	40	33,3	33,3	33,3
	Aile Sirketi	63	52,5	52,5	85,8
	Çok Ortakli Sirket	17	14,2	14,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Gelir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Çok Yüksek	11	9,2	9,2	9,2
	Yüksek	62	51,7	51,7	60,8
	Orta	38	31,7	31,7	92,5
	Düşük	9	7,5	7,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Riskten Kaçınma Kisilik Özelliği, Moralist Kisilik Özelliği, Karisik Kisilik Özelliği, Pragmatik Kisilik Özelliği ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Toplumsal Yasam Degeri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,136	,43209

a. Predictors: (Constant), Riskten Kaçınma Kisilik Özelliği, Moralist Kisilik Özelliği, Karisik Kisilik Özelliği, Pragmatik Kisilik Özelliği

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,249	4	1,062	5,690	,000 ^a
	Residual	21,471	115	,187		
	Total	25,720	119			

a. Predictors: (Constant), Riskten Kaçınma Kisilik Özelliği, Moralist Kisilik Özelliği, Karisik Kisilik Özelliği, Pragmatik Kisilik Özelliği

b. Dependent Variable: Toplumsal Yasam Degeri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,951	,232		4,092	,000
	Moralist Kisilik Özelliği	,115	,082	,122	1,406	,163
	Karisik Kisilik Özelliği	,182	,078	,251	2,328	,022
	Pragmatik Kisilik Özelliği	,020	,065	,037	,302	,763
	Riskten Kaçınma Kisilik Özelliği	,078	,077	,128	1,020	,310

a. Dependent Variable: Toplumsal Yasam Degeri

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ekonomik Yasam Degeri, Toplumsal Yasam ^a Degeri	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Basari ve Güven Girişimci Özelliği

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,206 ^a	,042	,026	,31903

a. Predictors: (Constant), Ekonomik Yasam Degeri, Toplumsal Yasam Degeri

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,528	2	,264	2,596	,079 ^a
	Residual	11,909	117	,102		
	Total	12,437	119			

a. Predictors: (Constant), Ekonomik Yasam Degeri, Toplumsal Yasam Degeri

b. Dependent Variable: Basari ve Güven Girişimci Özelliği

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,414	,137		10,297	,000
	Toplumsal Yasam Degeri	,015	,069	,022	,221	,825
	Ekonomik Yasam Degeri	,116	,059	,196	1,971	,051

a. Dependent Variable: Basari ve Güven Girişimci Özelliği

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Bireysel Gelisim Çalışma Degeri, Kendini Gerçekleşt irme Çalışma Degeri, Örgütsel Çalışma Inanci Çalışma Degeri	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Basari ve Güven Girişimci Özelliği

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,237 ^a	,056	,032	,31812

a. Predictors: (Constant), Bireysel Gelism Çalisma Degeri, Kendini Gerçeklestirme Çalisma Degeri, Örgütsel Çalisma Inanci Çalisma Degeri

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,698	3	,233	2,298	,081 ^a
	Residual	11,739	116	,101		
	Total	12,437	119			

a. Predictors: (Constant), Bireysel Gelism Çalisma Degeri, Kendini Gerçeklestirme Çalisma Degeri, Örgütsel Çalisma Inanci Çalisma Degeri

b. Dependent Variable: Basari ve Güven Girisimci Özelligi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,800	,158		11,394	,000
	Örgütsel Çalisma Inanci Çalisma Degeri	-,140	,056	-,227	-2,488	,014
	Kendini Gerçeklestirme Çalisma Degeri	,043	,054	,073	,795	,428
	Bireysel Gelism Çalisma Degeri	,031	,036	,078	,868	,387

a. Dependent Variable: Basari ve Güven Girisimci Özelligi

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Basari ve Güven Girisimci Özelligi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Toplumsal Yasam Degeri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,103 ^a	,011	,002	,46436

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,275	1	,275	1,276	,261 ^a
	Residual	25,445	118	,216		
	Total	25,720	119			

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

b. Dependent Variable: Toplumsal Yasam Degeri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,684	,223		7,544	,000
	Basari ve Güven Girişimci Özelliği	,149	,132	,103	1,129	,261

a. Dependent Variable: Toplumsal Yasam Degeri

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Basari ve Güven Girişimci Özelliği ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Ekonomik Yasam Degeri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,205 ^a	,042	,034	,53676

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,494	1	1,494	5,185	,025 ^a
	Residual	33,998	118	,288		
	Total	35,492	119			

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

b. Dependent Variable: Ekonomik Yaşam Değeri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,331	,258		5,160	,000
	Basari ve Güven Girişimci Özelliği	,347	,152	,205	2,277	,025

a. Dependent Variable: Ekonomik Yaşam Değeri

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Basari ve Güven Girişimci Özelliği ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Örgütsel Çalışma İnançlı Çalışma Değeri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,212 ^a	,045	,037	,51403

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,473	1	1,473	5,576	,020 ^a
	Residual	31,179	118	,264		
	Total	32,652	119			

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

b. Dependent Variable: Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,562	,247		10,367	,000
	Basari ve Güven Girişimci Özelliği	-,344	,146	-,212	-2,361	,020

a. Dependent Variable: Örgütsel Çalışma İnancı Çalışma Değeri

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Basari ve Güven Girişimci Özelliği ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,038 ^a	,001	-,007	,54552

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,050	1	,050	,169	,681 ^a
	Residual	35,116	118	,298		
	Total	35,167	119			

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

b. Dependent Variable: Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,727	,262		6,586	,000
	Basari ve Güven Girişimci Özelliği	,064	,155	,038	,412	,681

a. Dependent Variable: Kendini Gerçekleştirme Çalışma Değeri

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Basari ve Güven Girişimci Özelliği ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Bireysel Gelişim Çalışma Değeri

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,065 ^a	,004	-,004	,80976

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,326	1	,326	,497	,482 ^a
	Residual	77,374	118	,656		
	Total	77,700	119			

a. Predictors: (Constant), Basari ve Güven Girişimci Özelliği

b. Dependent Variable: Bireysel Gelişim Çalışma Değeri

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :Hakan KUVAN

Doğum Yeri:Ankara

Doğum Yılı :1973

Medeni Hali :Evli

Eğitim Durumu

Lise:Maltepe Askeri Lisesi, İzmir

Lisans :Kara Harp Okulu, Sistem Mühendisliği, Ankara

Yüksek Lisans :Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, KONYA

Yabancı Diller

1. İngilizce (KPDS 50)

İş Deneyimi

1995 – 1996 Hava Teknik Okullar Komutanlığı, İZMİR

1997 – 2000 3. Ana Jet Üs.K.lığı,KONYA

2000 – 2002 Genel Kurmay Başkanlığı, ANKARA

2002 – 2003 11.Hv.Ulş.Ana Üs K.lığı,ANKARA

2003 – 2005 3.HİBM K.lığı, ANKARA

2005 – 2007 7.Ana Jet Üs K.lığı,MALATYA

Bilimsel Yayınlar

Tez

Örgütsel Değişim ve Değişime Direnme Sorununun Kamu ve Özel Sektörde Uygulaması (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)